

ปริญญาานิพนธ์
ของ
สุรศักดิ์ ข่ายแก้ว

152986

ตุลาคม 2543

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

คณะกรรมการควบคุมและคณะกรรมการสอบได้พิจารณาปฏิญานพนธ์ฉบับนี้แล้ว
เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร ปฏิญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอก
อุตสาหกรรมศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

คณะกรรมการควบคุม

.....ประธาน

(อาจารย์ ดร.ละเอียด รัชเฝ้า)

.....กรรมการ

(อาจารย์ ดร.อุปวิทย์ สุคันธกุล)

คณะกรรมการสอบ

.....ประธาน

(อาจารย์ ดร.ละเอียด รัชเฝ้า)

.....กรรมการ

(อาจารย์ ดร.อุปวิทย์ สุคันธกุล)

.....กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม

(รองศาสตราจารย์ ชำตาศักดิ์ วชิรปรีชาพงษ์)

.....กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม

(อาจารย์ ดร.ไพรัช วงศ์ยุทธไกร)

บัณฑิตวิทยาลัยอนุมัติให้รับปฏิญานพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรปฏิญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกอุตสาหกรรมศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)

วันที่.....เดือนตุลาคม พ.ศ. 2543

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความช่วยเหลือเป็นอย่างสูงจาก อาจารย์ดร.ละเอียด รักรัณเฝ้า ประธานคณะกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ และอาจารย์ดร.อุปวิทย์ สุวคันทรกุล กรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ ที่ท่านได้กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ และแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ รวมทั้งให้ความรู้เป็นอย่างดีจนผู้วิจัยสามารถดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ได้สำเร็จอย่างสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ชาติศักดิ์ วชิรปรีชาพงษ์ รองศาสตราจารย์ ดร.อรพันธ์ ประสิทธิ์รัตน์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ถนอมสิน ดิสถาพร อาจารย์ดร.ไพรัช วงศ์ยุทธไกร อาจารย์สุดใจ เหง้าสี ไพร อาจารย์โอภาส สุขหวาน คณะกรรมการสอบปริญญานิพนธ์ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ และชี้แนะในการแก้ไขปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ ให้ความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สุนันท์ สลโกสม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร คุณสมภพ ปราบณรงค์ กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม และคุณบัญชา ศรีสุข บริษัทฟิลิปส์ เซมิคอนดักเตอร์ (ไทยแลนด์) จำกัด ที่ได้สละเวลาอันมีค่าของท่านมาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบแก้ไข และให้ข้อเสนอแนะในการสร้างแบบสอบถามสำหรับงานวิจัยที่สมบูรณ์

ขอขอบพระคุณ ผู้บริหารของสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ทั้ง 10 แห่งที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม รวมทั้งขอขอบพระคุณผู้ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ทุกท่าน

ขอขอบพระคุณ บริษัทฟิลิปส์ เซมิคอนดักเตอร์ (ไทยแลนด์) จำกัด รวมทั้งผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนผู้ใต้บังคับบัญชา ที่คอยช่วยเหลือ และให้กำลังใจในการศึกษามาโดยตลอด

นอกจากนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเพื่อนๆอุตสาหกรรมศึกษา ภาคพิเศษ 5 และบุคคลอื่นๆ ที่ไม่สามารถกล่าวชื่อนามมาได้ทั้งหมด ที่ช่วยเหลือสนับสนุน และให้กำลังใจในการทำปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยดี

ท้ายสุดผู้วิจัยขอขอบคุณ คุณแก้วใจ ช่ายแก้ว และเด็กหญิงปิยธิดา ช่ายแก้ว ซึ่งเป็นภรรยา และบุตรอันเป็นที่รักยิ่งที่คอยช่วยเหลือ เป็นกำลังใจในการศึกษา และการทำปริญญานิพนธ์ในครั้งนี้ด้วยดีมาโดยตลอด

คุณค่าและประโยชน์อันพึงเกิดของปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูตาแก่บิดา มารดา ครูอาจารย์ ญาติพี่น้อง และผู้มีพระคุณทุกท่านที่มีส่วนร่วมในการวางรากฐานทางการศึกษาให้แก่ผู้วิจัย

สุรศักดิ์ ช่ายแก้ว

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	6
ความสำคัญของการวิจัย.....	6
ขอบเขตของการวิจัย.....	7
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	10
สมมุติฐานของการวิจัย.....	12
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	13
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	14
วิวัฒนาการแรงงาน.....	14
วิวัฒนาการของกฎหมายแรงงานไทย.....	20
ประมวลกฎหมายแรงงานที่ใช้บังคับ.....	28
สรุปสาระสำคัญของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541.....	36
อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์.....	50
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	58
งานวิจัยที่สนับสนุนตัวแปร.....	65

บทที่	หน้า
3 วิธีการดำเนินการวิจัย.....	74
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	74
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	78
ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือและการตรวจสอบเครื่องมือ.....	79
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	81
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	82
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	83
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	85
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	85
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	86
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	87
5 สรุป อภิปรายผล ข้อเสนอแนะ.....	228
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	228
ขอบเขตของการวิจัย.....	229
เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล.....	229
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	230
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	230
สรุปผลการวิจัย.....	231
อภิปรายผล.....	247
ข้อเสนอแนะ.....	254

บทที่	หน้า
ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป.....	257
บรรณานุกรม.....	258
ภาคผนวก ก สถิติแรงงาน.....	266
ภาคผนวก ข หนังสือเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ,หนังสือขอความร่วมมือเพื่อการวิจัย....	272
ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	285
ภาคผนวก ง คำอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถาม,ค่าความเชื่อมั่น ของแบบสอบถาม,รายนามผู้เชี่ยวชาญการตรวจสอบแบบสอบถาม.....	294
ประวัติผู้วิจัย.....	297

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 สถิติมูลค่าการส่งออกสินค้า 10 อันดับแรกของไทย พ.ศ.2537 – พ.ศ.2541.....	55
2 สถิติมูลค่าการส่งออกและอัตราการขยายตัวของ กลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จำแนกตามประเภทผลิตภัณฑ์.....	56
3 จำนวนสถานประกอบการและลูกจ้างกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จำแนกตามจังหวัด และขนาดของสถานประกอบการ ปี 2541.....	57
4 การแบ่งประชากรของการศึกษาวิจัย โดยจำแนกตามขนาดของสถานประกอบการ และแสดงจำนวนประชากร จำแนกเป็น นายจ้าง และลูกจ้าง ของ สถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล จำนวน 10 สถานประกอบการ.....	75
5 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของการศึกษาวิจัยจำแนกตามสัดส่วน ของจำนวนนายจ้างและลูกจ้างของแต่ละสถานประกอบการประเภท อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล จำนวน 10 สถานประกอบการ.....	77
6 จำนวน และร้อยละ ของนายจ้างและลูกจ้าง จำแนกตามเพศ สถานภาพสมรส สถานภาพทางครอบครัว อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์การทำงาน และลักษณะงาน.....	87

7	ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของ นายจ้าง และลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรม อิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในบทนำ และหมวดต่าง ๆ ทั้ง 16 หมวด.....	94
8	ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของ นายจ้างและ ลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรม อิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในบทนำ.....	97
9	ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของ นายจ้าง และลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรม อิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในหมวด 1 บททั่วไป.....	98
10	ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของ นายจ้าง และลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในหมวด 2 การใช้แรงงานทั่วไป.....	100

- 11 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น
ของนายจ้าง และลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรม
อิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อ
พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในหมวด 3 การใช้แรงงานหญิง.... 101
- 12 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น
ของนายจ้าง และลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรม
อิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อ
พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในหมวด 4 การใช้แรงงานเด็ก..... 102
- 13 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของ
นายจ้าง และลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรม
อิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล
ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในหมวด 5 ค่าจ้าง
ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด..... 103
- 14 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของ
นายจ้าง และลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์
ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติ
คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในหมวด 6 คณะกรรมการค่าจ้าง..... 104

15	ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของ นายจ้าง และลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในหมวด 7 สวัสดิการ.....	105
16	ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของ นายจ้าง และลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในหมวด 8 ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน.....	106
17	ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของ นายจ้าง และลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในหมวด 9 การควบคุม.....	107
18	ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของ นายจ้าง และลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในหมวด 10 การฝึกงาน.....	108

19	ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของ นายจ้าง และลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในหมวด 11 ค่าชดเชย.....	109
20	ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของ นายจ้าง และลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในหมวด 12 การยื่นคำร้อง และการพิจารณาคำร้อง.....	110
21	ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของ นายจ้าง และลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในหมวด 13 กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง.....	111
22	ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของ นายจ้าง และลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในหมวด 14 พนักงานตรวจแรงงาน.....	112

23	ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของ นายจ้าง และลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในหมวด 15 การส่งหนังสือ.....	113
24	ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของ นายจ้าง และลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในหมวด 16 บทกำหนดโทษ.....	114
25	เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ในสถานประกอบการ ประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในบทนำ และหมวดต่าง ๆ ทั้ง 16 หมวด.....	115
26	เปรียบเทียบความคิดเห็นของนายจ้าง ในสถานประกอบการประเภท อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในบทนำ และหมวดต่าง ๆ ทั้ง 16 หมวด จำแนกตามเพศ.....	118
27	เปรียบเทียบความคิดเห็นของนายจ้าง ในสถานประกอบการประเภท อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในบทนำ และหมวดต่าง ๆ ทั้ง 16 หมวด จำแนกตามสถานภาพสมรส.....	121

28	เปรียบเทียบความคิดเห็นของนายจ้าง ในสถานประกอบการประเภท อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในบทนำ และหมวดต่าง ๆ ทั้ง 16 หมวด จำแนกตามสถานภาพทางครอบครัว.....	124
29	เปรียบเทียบความคิดเห็นของนายจ้าง ในสถานประกอบการประเภท อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในบทนำ และหมวดต่าง ๆ ทั้ง 16 หมวด จำแนกตามอายุ.....	127
30	เปรียบเทียบความคิดเห็นของนายจ้าง ในสถานประกอบการประเภท อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในบทนำ และหมวดต่าง ๆ ทั้ง 16 หมวด จำแนกตามระดับการศึกษา.....	130
31	การวิเคราะห์ความแปรปรวน ความคิดเห็นของนายจ้าง ในสถานประกอบการ ประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในบทนำ และหมวดต่าง ๆ ทั้ง 16 หมวด จำแนกตามระดับการศึกษา.....	133
32	การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นของนายจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จำแนกตามระดับการศึกษา ในบทนำ.....	136

33	การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นของนายจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จำแนกตามระดับ.....	137
34	การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นของนายจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ในเขต กรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จำแนกตามระดับการศึกษา ในหมวด 2 การใช้แรงงานทั่วไป.....	138
35	การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นของนายจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ในเขต กรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จำแนกตามระดับการศึกษา ในหมวด 4 การใช้แรงงานเด็ก.....	139
36	การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นของนายจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขต กรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จำแนกตามระดับการศึกษา ในหมวด 5 ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในหยุด และค่าล่วงเวลาใน วันหยุด.....	140

37	การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นของนายจ้าง	
	ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขต	
	กรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน	
	พ.ศ. 2541 จำแนกตามระดับการศึกษา ในหมวด 7 สวัสดิการ.....	141
38	การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นของนายจ้าง	
	ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขต	
	กรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน	
	พ.ศ. 2541 จำแนกตามระดับการศึกษา ในหมวด 10 การพักผ่อน.....	142
39	การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นของนายจ้าง	
	ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขต	
	กรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน	
	พ.ศ. 2541 จำแนกตามระดับการศึกษา ในหมวด 13 กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง....	143
40	การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นของนายจ้าง	
	ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขต	
	กรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน	
	พ.ศ. 2541 จำแนกตามระดับการศึกษา ในหมวด 14 พนักงานตรวจแรงงาน.....	144
41	การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นของนายจ้าง	
	ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขต	
	กรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน	
	พ.ศ. 2541 จำแนกตามระดับการศึกษา ในหมวด 15 การส่งหนังสือ.....	145

42	การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นของนายจ้าง	
	ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขต	
	กรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน	
	พ.ศ. 2541 จำแนกตามระดับการศึกษา ในหมวด 16 บทกำหนดโทษ.....	146
43	การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นของนายจ้าง	
	ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขต	
	กรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน	
	พ.ศ. 2541 ในบทนำ และหมวดต่างๆ ทั้ง 16 หมวดจำแนกตามระดับการศึกษา...	147
44	เปรียบเทียบความคิดเห็นของนายจ้าง ในสถานประกอบการประเภท	
	อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล	
	ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในบทนำ และหมวดต่าง ๆ	
	ทั้ง 16 หมวด จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน.....	148
45	การวิเคราะห์ความแปรปรวน ความคิดเห็นของนายจ้าง	
	ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่	
	ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติ	
	คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในบทนำ และหมวดต่าง ๆ ทั้ง 16 หมวด	
	จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน.....	151

46	การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นของนายจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขต กรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ในบทนำ.....	154
47	การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นของนายจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขต กรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ในหมวด 1 บททั่วไป.....	155
48	การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นของนายจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขต กรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ในหมวด 3 การใช้แรงงานหญิง.....	156
49	การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นของนายจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขต กรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ในหมวด 5 ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในหยุด และ ค่าล่วงเวลาในวันหยุด.....	157

50	การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นของนายจ้าง	
	ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขต	
	กรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน	
	พ.ศ. 2541 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ในหมวด 6	
	คณะกรรมการค่าจ้าง.....	158
51	การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นของนายจ้าง	
	ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขต	
	กรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน	
	พ.ศ. 2541 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ในหมวด 7 สวัสดิการ.....	159
52	การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นของนายจ้าง	
	ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขต	
	กรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน	
	พ.ศ. 2541 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ในหมวด 8 ความปลอดภัย	
	อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน.....	160
53	การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นของนายจ้าง	
	ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขต	
	กรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน	
	พ.ศ. 2541 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ในหมวด 9 การควบคุม.....	161

54	การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นของนายจ้าง	
	ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขต	
	กรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน	
	พ.ศ. 2541 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ในหมวด 10 การพักผ่อน.....	162
55	การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นของนายจ้าง	
	ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขต	
	กรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน	
	พ.ศ. 2541 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ในหมวด 12 การยื่นคำร้อง	
	และการพิจารณาคำร้อง.....	163
56	การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นของนายจ้าง	
	ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขต	
	กรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน	
	พ.ศ. 2541 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ในหมวด 13	
	กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง.....	164
57	การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นของนายจ้าง	
	ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขต	
	กรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน	
	พ.ศ. 2541 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ในหมวด 15 การส่งหนังสือ....	165

58	การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นของนายจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขต กรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ในหมวด 16 บทกำหนดโทษ...	166
59	การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นของนายจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขต กรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในบทนำ และหมวดต่างๆ ทั้ง 16 หมวด จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน.....	167
60	เปรียบเทียบความคิดเห็นของนายจ้าง ในสถานประกอบการประเภท อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในบทนำ และหมวดต่าง ๆ ทั้ง 16 หมวด จำแนกตามลักษณะงาน.....	168
61	เปรียบเทียบความคิดเห็นของลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภท อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในบทนำ และหมวดต่าง ๆ ทั้ง 16 หมวด จำแนกตามเพศ.....	172

62	เปรียบเทียบความคิดเห็นของลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภท อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในบทนำ และหมวดต่าง ๆ ทั้ง 16 หมวด จำแนกตามสถานภาพสมรส.....	175
63	การวิเคราะห์ความแปรปรวน ความคิดเห็นของลูกจ้าง ในสถานประกอบการ ประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในบทนำ และหมวดต่าง ๆ ทั้ง 16 หมวด จำแนกตามสถานภาพสมรส.....	178
64	การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นของลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขต กรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จำแนกตามสถานภาพสมรส ในหมวด 11 ค่าชดเชย.....	181
65	การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นของลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขต กรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จำแนกตามสถานภาพสมรส ในหมวด 12 การยื่นคำร้อง และการพิจารณาคำร้อง.....	182

66 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นของลูกจ้าง	
ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่	
ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติ	
คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จำแนกตามสถานภาพสมรส ในหมวด 13	
กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง.....	183
67 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นของลูกจ้าง	
ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่	
ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติ	
คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จำแนกตามสถานภาพสมรส	
ในหมวด 15 การส่งหนังสือ.....	184
68 เปรียบเทียบความคิดเห็นของลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภท	
อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล	
ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในบทนำ และหมวดต่าง ๆ	
ทั้ง 16 หมวด จำแนกตามสถานภาพทางครอบครัว.....	185
69 เปรียบเทียบความคิดเห็นของลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภท	
อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร	
และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541	
ในบทนำ และหมวดต่าง ๆ ทั้ง 16 หมวด จำแนกตามอายุ.....	188

70	การวิเคราะห์ความแปรปรวน ความคิดเห็นของลูกจ้าง ในสถานประกอบการ ประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในบทนำ และหมวดต่าง ๆ ทั้ง 16 หมวด จำแนกตามอายุ.....	191
71	การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นของลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขต กรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จำแนกตามอายุ ในหมวด 3 การใช้แรงงานหญิง.....	194
72	การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นของลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขต กรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จำแนกตามอายุ ในหมวด 12 การยื่นคำร้อง และการพิจารณาคำร้อง.....	195
73	เปรียบเทียบความคิดเห็นของลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภท อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในบทนำ และหมวดต่าง ๆ ทั้ง 16 หมวด จำแนกตามระดับการศึกษา.....	196

74	การวิเคราะห์ความแปรปรวน ความคิดเห็นของลูกจ้าง ในสถานประกอบการ ประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในบทนำ และหมวดต่าง ๆ ทั้ง 16 หมวด จำแนกตามระดับการศึกษา.....	199
75	การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นของลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขต กรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จำแนกตามระดับการศึกษา ในหมวด 9 การควบคุม.....	202
76	การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นของลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขต กรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จำแนกตามระดับการศึกษา ในหมวด 12 การยื่นคำร้อง และการพิจารณาคำร้อง.....	203
77	การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นของลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขต กรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จำแนกตามระดับการศึกษา ในหมวด 15 การส่งหนังสือ.....	204

78 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นของลูกจ้าง	
ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขต	
กรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน	
พ.ศ. 2541 จำแนกตามระดับการศึกษา ในหมวด 16 บทกำหนดโทษ.....	205
79 เปรียบเทียบความคิดเห็นของลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภท	
อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร	
และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541	
ในบทนำ และหมวดต่าง ๆ ทั้ง 16 หมวด จำแนกตามตำแหน่งงาน.....	206
80 การวิเคราะห์ความแปรปรวน ความคิดเห็นของลูกจ้าง ในสถานประกอบการ	
ประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร	
และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในบทนำ	
และหมวดต่าง ๆ ทั้ง 16 หมวด จำแนกตามตำแหน่งงาน.....	209
81 เปรียบเทียบความคิดเห็นของลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภท	
อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล	
ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในบทนำ และหมวดต่าง ๆ	
ทั้ง 16 หมวด จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน.....	212
82 การวิเคราะห์ความแปรปรวน ความคิดเห็นของลูกจ้าง ในสถานประกอบการ	
ประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร	
และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในบทนำ	
และหมวดต่าง ๆ ทั้ง 16 หมวด จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน.....	215

83	การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นของลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขต กรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ในหมวด 7 สวัสดิการ.....	218
84	การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นของลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขต กรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ในหมวด 11 ค่าชดเชย.....	219
85	การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นของลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขต กรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ในหมวด 15 การส่งหนังสือ.....	220
86	เปรียบเทียบความคิดเห็นของลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภท อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในบทนำ และหมวดต่าง ๆ ทั้ง 16 หมวด จำแนกตามลักษณะงาน.....	221
87	ผลการรวบรวมปัญหาจากแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา และข้อเสนอแนะที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในลักษณะคำถามปลายเปิด.....	224

88 ผลการรวบรวมข้อเสนอแนะ จากแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัญหาและข้อเสนอแนะที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในลักษณะคำถามปลายเปิด.....	226
89 การตรวจแรงงานทั่วประเทศ ปี 2541.....	267
90 การตรวจแรงงานทั่วประเทศ จำแนกตามขนาดของสถานประกอบการ ปี พ.ศ.2541.....	268
91 การพิพาทแรงงาน การนัดหยุดงาน และการปิดงาน ของสถานประกอบ การทั่วประเทศ ปี 2539-2541.....	269
92 จำนวนลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างทั่วประเทศ ปี 2539-2541.....	270
93 จำนวนลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้าง จำแนกตามภาค ปี 2541.....	271

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	13
2 ศักดิ์ของกฎหมายไทย.....	24
3 ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของนายจ้างและลูกจ้าง ในสถานประกอบการ ประเภทอุตสาหกรรม อีเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในบทนำ และหมวดต่างๆ ทั้ง 16 หมวด.....	96
4 การเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างนายจ้าง และลูกจ้าง ใน สถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอีเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครอง แรงงาน พ.ศ. 2541 ในบทนำและหมวดต่างๆ ทั้ง 16 หมวด.....	117
5 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของนายจ้าง ในสถานประกอบการ ในบทนำ ประเภทอุตสาหกรรมอีเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในบทนำ และหมวดต่างๆ ทั้ง 16 หมวด.....	119
6 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของนายจ้าง ในสถานประกอบการ ประเภท อุตสาหกรรมอีเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในบทนำ และหมวดต่างๆ ทั้ง 16 หมวด จำแนกตามสถานภาพสมรส.....	123

- 7 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของนายจ้าง ในสถานประกอบการ ประเภท
อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และ
ปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในบทนำ
และหมวดต่างๆ ทั้ง 16 หมวด จำแนกตามสถานภาพทางครอบครัว..... 126
- 8 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของนายจ้าง ในสถานประกอบการ ประเภท
อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และ
ปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในบทนำ
และหมวดต่างๆ ทั้ง 16 หมวด จำแนกตามอายุ..... 129
- 9 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของนายจ้าง ในสถานประกอบการ ประเภท
อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และ
ปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในบทนำ
และหมวดต่างๆ ทั้ง 16 หมวด จำแนกตามระดับการศึกษา..... 132
- 10 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของนายจ้าง ในสถานประกอบการ ประเภท
อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และ
ปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในบทนำ
และหมวดต่างๆ ทั้ง 16 หมวด จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน..... 150
- 11 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของนายจ้าง ในสถานประกอบการ ประเภท
อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และ
ปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541
ในบทนำ และหมวดต่างๆ ทั้ง 16 หมวด จำแนกตามลักษณะงาน..... 170

- 12 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของลูกจ้าง ในสถานประกอบการ ประเภท
อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร
และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541
ในบทนำ และหมวดต่างๆ ทั้ง 16 หมวด จำแนกตามเพศ..... 174
- 13 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของลูกจ้าง ในสถานประกอบการ ประเภท
อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร
และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541
ในบทนำ และหมวดต่างๆ ทั้ง 16 หมวด จำแนกตามสถานภาพสมรส..... 177
- 14 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของลูกจ้าง ในสถานประกอบการ ประเภท
อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และ
ปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในบทนำ
และหมวดต่างๆ ทั้ง 16 หมวด จำแนกตามสถานภาพครอบครัว..... 187
- 15 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของลูกจ้าง ในสถานประกอบการ ประเภท
อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร
และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541
ในบทนำ และหมวดต่างๆ ทั้ง 16 หมวด จำแนกตามอายุ..... 190
- 16 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของลูกจ้าง ในสถานประกอบการ ประเภท
อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร
และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541
ในบทนำ และหมวดต่างๆ ทั้ง 16 หมวด จำแนกตามระดับการศึกษา..... 198

- 17 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของลูกจ้าง ในสถานประกอบการ
ประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร
และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541
ในบทนำ และหมวดต่างๆ ทั้ง 16 หมวด จำแนกตามตำแหน่งงาน..... 208
- 18 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภท
อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร
และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541
ในบทนำ และหมวดต่างๆ ทั้ง 16 หมวด จำแนกตามประสบการณ์
การทำงาน..... 214
- 19 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภท
อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล
ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในบทนำ และหมวดต่างๆ
ทั้ง 16 หมวด จำแนกตามลักษณะงาน..... 223

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

“กฎหมาย” เป็นสิ่งหนึ่งที่ผูกพันอยู่กับชีวิตประจำวันของทุกๆ คน เริ่มตั้งแต่คลอดและอยู่รอดเป็นทารก มีสิทธิและหน้าที่ต่างๆ ตามกฎหมายกำหนดจนกระทั่งตาย (วารี นาสกุล และคณะ. 2539 : บทนำ) ดังนั้นมนุษย์จึงเป็นตัวผลักดันให้เกิดมีกฎหมายขึ้นมาใช้บังคับมนุษย์ด้วยกันเอง (ธีระ ศรีธรรมรักษ์. 2539 : 1) กฎหมายแรงงานจึงเป็นแนวทางสำหรับการจัดระเบียบของสังคมในด้านการใช้แรงงานของประเทศไทย โดยเกิดขึ้นมาจากข้อกำหนดทางด้านแรงงาน ที่ได้พัฒนามาจากแรงงานเกณฑ์ที่เรียกว่าไพร่ และระบบทาสในสมัยรัชกาลที่ 5 มาจนถึงช่วงปี พ.ศ. 2440-2451 ซึ่งเป็นช่วงเวลาที่ประเทศกำลังมีการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจอย่างมากมาย อาทิเช่น กิจการไฟฟ้า การประปา การรถไฟ ตลอดจนกิจการโรงงานอุตสาหกรรมต่างๆ จึงทำให้เกิดการใช้แรงงาน และมีการจ้างแรงงานมาทำงานในกิจการดังกล่าวอย่างมาก ซึ่งถือได้ว่าเป็นพื้นฐานอันสำคัญของระบบอุตสาหกรรม และเป็นจุดเริ่มต้นของการใช้แรงงานของประเทศไทยภายใต้ระบบ นายจ้าง และลูกจ้างในระยะเวลาต่อมา (วิชัย โสสุวรรณจินดา. 2538 : 31-32) แต่การจ้างแรงงานภายใต้ระบบ นายจ้าง และลูกจ้างที่ผ่านมานั้นมักจะพบกับปัญหาความขัดแย้งระหว่าง นายจ้าง กับลูกจ้างเสมอมา ซึ่งเป็นผลมาจากการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ ทางสังคม และระบอบทางการเมือง ดังนั้นแนวทางหนึ่งที่จะสามารถลดความขัดแย้งที่เกิดขึ้นระหว่างนายจ้าง กับลูกจ้าง คือการกำหนดแนวทางการปฏิบัติต่อกันไว้เป็นบรรทัดฐานในการใช้แรงงาน ซึ่งก็คือ “กฎหมายแรงงาน”

กฎหมายคุ้มครองแรงงานถือเป็นส่วนหนึ่งของกฎหมายแรงงาน ที่ได้บัญญัติถึงสิทธิและหน้าที่ระหว่างนายจ้าง และลูกจ้างซึ่งมีต่อกัน และต่อรัฐ โดยกำหนดเป็นมาตรฐานขั้นต่ำในการใช้แรงงาน และการจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานของลูกจ้าง ทั้งนี้เพื่อให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างมิให้ถูกนายจ้างใช้งานจนเกินควร เพื่อให้ลูกจ้างทำงานด้วยความปลอดภัยมีสุขอนามัยที่ดี และได้รับ

คำตอบแทนตามสมควร ซึ่งรวมไปถึงความเกี่ยวพันกันระหว่างองค์การของนายจ้าง องค์การของลูกจ้างและรัฐด้วย แต่เนื่องจากกฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศไทย มีลักษณะเป็นกฎหมายมหาชน เป็นกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับความสงบเรียบร้อยของประเทศ และเป็นกฎหมายที่ไม่คงตัว ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ดังนั้นเมื่อฐานะทางเศรษฐกิจ สภาพสังคม หรือระบอบการเมืองเปลี่ยนแปลงไป กฎหมายคุ้มครองแรงงานก็ต้องเปลี่ยนแปลง หรือมีการปรับปรุงแก้ไขตามไปด้วยเช่นกัน (พวงทอง อมรลักษณานนท์. 2534 : 16-18)

การเปลี่ยนแปลงแก้ไขกฎหมายแรงงานที่ผ่านมานั้น ประเทศไทยเริ่มให้ความสนใจในเรื่องการทำงาน และการใช้แรงงานอย่างจริงจังตั้งแต่ปี พ.ศ.2475 อันเป็นปีที่มีการเปลี่ยนแปลงการปกครองจากระบบสมบูรณาญาสิทธิราชมาเป็นการปกครองในระบอบประชาธิปไตย ซึ่งตั้งแต่ช่วงเวลาดังกล่าวเป็นต้นมา รัฐบาลได้มีการบัญญัติกฎหมายแรงงานเป็นพระราชบัญญัติ และประกาศต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการทำงานและการใช้แรงงาน ที่สำคัญคือ พ.ศ. 2475 พ.ร.บ.จัดตั้งสำนักงาน, พ.ศ. 2482 พ.ร.บ.โรงงาน, พ.ศ. 2497 พ.ร.บ.ประกันสังคม, พ.ศ. 2499 พ.ร.บ.แรงงาน, พ.ศ. 2501 ประกาศของกระทรวงมหาดไทยเรื่องแรงงาน, พ.ศ. 2511 พ.ร.บ.จัดหางาน และคุ้มครองแรงงาน และพ.ศ. 2515 ประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 เรื่องการให้ความคุ้มครองแรงงาน และแรงงานสัมพันธ์ (เมธี ดุลยจินดา. 2537 : 229) ซึ่งต่อมาได้แยกเรื่อง แรงงานสัมพันธ์ออกมาเป็น พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 จากวิวัฒนาการด้านกฎหมายแรงงานของประเทศไทยดังกล่าว จะเห็นได้ว่าได้มีการเปลี่ยนแปลง และปรับปรุงแก้ไขมาโดยตลอด ซึ่งเมื่อมีการประกาศใช้เป็นกฎหมายใหม่ขึ้นมาเมื่อใดก็จะทำการยกเลิกกฎหมายเดิมไปพร้อมๆกัน จนกระทั่ง พ.ศ. 2541 จึงได้มีการเปลี่ยนแปลงแก้ไขกฎหมายคุ้มครองแรงงาน จากที่ได้บัญญัติขึ้นโดย ประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม 2515 มาเป็นพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 โดยพระราชบัญญัติฉบับนี้เริ่มมีผลบังคับ ตั้งแต่วันที่ 19 สิงหาคม 2541 เป็นต้นไป ทำให้ทุกสถานประกอบการที่มีการจ้างแรงงานไม่ว่าจะเป็น สถานประกอบการอุตสาหกรรม พาณิชยกรรม หรือสถานประกอบการอื่นใดในทุกขนาดและไม่ว่าสถานประกอบการนั้นๆจะมีจำนวนลูกจ้างมากหรือน้อยเพียงใดก็ตาม จำเป็นต้องมีการปรับปรุงแก้ไขข้อกำหนดใน

การทำงานของตนเองให้เหมาะสม สอดคล้อง และเป็นไปตาม ข้อกฎหมาย หรือกล่าวได้ว่าการจ้างแรงงานทุกๆ อย่างจะต้องใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงานบังคับทั้งสิ้น (เกษมสันต์ วิลาวรรณ. 2525 : 111)

จากผลของการเปลี่ยนแปลงกฎหมายคุ้มครองแรงงานมาเป็น พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 นั้นทำให้ลูกจ้างในทุกๆ สถานประกอบการได้รับความคุ้มครองทางด้านแรงงานเพิ่มมากขึ้น ทั้งในด้านการจ้างแรงงาน ด้านการใช้แรงงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนในการทำงาน และด้านค่าชดเชยจากการทำงาน แต่จากการเปลี่ยนแปลงแก้ไข และการประกาศใช้ภายใต้สภาวะ หรือช่วงเวลาที่ประเทศไทยกำลังเผชิญกับปัญหาวิกฤตทางด้านเศรษฐกิจอย่างรุนแรง อันเป็นผลมาจากปัญหาเศรษฐกิจที่สะสมมาเป็นเวลานาน ทั้งปัญหาการขาดสภาพคล่องในธุรกิจขนาดใหญ่ ปัญหาภาระหนี้สินที่ไม่ก่อให้เกิดรายได้ในสถาบันการเงิน และปัญหาธุรกิจ อสังหาริมทรัพย์ ซึ่งปัญหาต่างๆ เหล่านี้ล้วนแล้วแต่เป็นปัญหาที่ส่งผลกระทบให้สถานประกอบการต่างๆ ต้องปิดกิจการลง หรือต้องประสบกับปัญหาทางด้านการเงิน ประกอบกับยังต้องรับข้อกำหนดในการทำงาน และต้องปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานที่เปลี่ยนแปลงไป จึงทำให้เกิดปัญหาต่างๆ ในด้านแรงงานคือ ปัญหาการพิพาททางด้านแรงงาน ปัญหาการนัดหยุดงาน ปัญหาการปิดงาน และก่อให้เกิดปัญหาการเลิกจ้างที่ทวีความรุนแรงเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะสถานประกอบการอุตสาหกรรมในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. 2542 : 143-172) ซึ่งปัญหาต่างๆ ทางด้านแรงงานนี้ยังนำไปสู่ปัญหาการว่างงาน ปัญหาทางด้านสังคม และเป็นปัญหาต่อประเทศชาติตามมาภายหลัง

สถานประกอบการอุตสาหกรรมประเภทอิเล็กทรอนิกส์ จัดได้ว่าเป็นกลุ่มอุตสาหกรรมประเภทหนึ่งที่มีความสำคัญต่อประเทศอย่างยิ่ง เนื่องจากเป็นกลุ่มอุตสาหกรรมที่มีอัตราในการขยายตัวสูงสุด และยังเป็นกลุ่มอุตสาหกรรมที่มีมูลค่าในการส่งออกสูงสุดเป็นอันดับ 1 ของสินค้าออกสำคัญ 10 อันดับแรกของประเทศ (กรมเศรษฐกิจการพาณิชย์. 2542 : 113) ซึ่งภายหลังจากที่มีการเปลี่ยนแปลงแก้ไขกฎหมายคุ้มครองแรงงานดังที่ได้กล่าวมา ทำให้สถานประกอบการกลุ่มอุตสาหกรรมประเภทอิเล็กทรอนิกส์ จำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงแก้ไขข้อกำหนดในการทำงานของตน

เองให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แต่เนื่องจากในแต่ละสถานประกอบการมีลักษณะการทำงาน และมีข้อกำหนดในการทำงานที่แตกต่างกัน ทำให้การเปลี่ยนแปลงข้อกำหนดในการทำงานของแต่ละสถานประกอบการย่อมแตกต่างกันตามไปด้วย ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับข้อกำหนดในการทำงานเดิมว่ามีความแตกต่างไปจากกฎหมายฉบับใหม่มากหรือน้อยเพียงใด แต่อย่างไรก็ตามการเปลี่ยนแปลงแก้ไขข้อกำหนดในการทำงานนั้นเป็นเรื่องที่ค่อนข้างละเอียดอ่อน บางครั้งแก้ไขไม่ได้ในทันที และบางครั้งเมื่อแก้ไขแล้วก็อาจก่อให้เกิดปัญหาตามมาภายหลัง ฉะนั้นในแต่ละสถานประกอบการจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญอย่างยิ่งต่อการเปลี่ยนแปลงแก้ไข เพราะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับลูกจ้างโดยตรงทั้งในด้านการจ้างงาน ด้านการใช้แรงงาน และความปลอดภัยในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนในการทำงาน และด้านค่าชดเชยจากการทำงานที่ลูกจ้างพึงได้รับ ตลอดจนเกี่ยวพันไปถึงสิทธิและหน้าที่ของฝ่ายนายจ้าง ฝ่ายลูกจ้างที่ต้องถือปฏิบัติต่อกัน อันมีวัตถุประสงค์เพื่อให้การดำเนินธุรกิจเป็นไปอย่างราบรื่น และบรรลุเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้

จากการเปลี่ยนแปลงกฎหมายคุ้มครองแรงงานมาเป็น พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และการที่ต้องมีการเปลี่ยนแปลงแก้ไขข้อกำหนดในการทำงานของสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่แตกต่างกันไปนี้เอง ทำให้ความคิดเห็นของนายจ้าง และลูกจ้าง ของแต่ละสถานประกอบการที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ย่อมมีความแตกต่างกันไปด้วย ดังนั้นผู้วิจัยในฐานะที่มีบทบาทหน้าที่โดยตรงต่อการเปลี่ยนแปลงข้อกำหนดในการทำงาน ให้สอดคล้องกับ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ตลอดจนการเสริมสร้างการแรงงานสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นภายในองค์กร ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ในระบบไตรภาคีอันได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่าง นายจ้าง ลูกจ้าง และภาครัฐ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความคิดเห็นของ นายจ้าง และลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งเป็นกลุ่มอุตสาหกรรมที่มีจำนวนลูกจ้างทั้งสิ้นถึง 104,998 คน คิดเป็นร้อยละ 47 ของจำนวนลูกจ้างในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล (กรมสวัสดิการ

และคุ้มครองแรงงาน. 2541) และผลจากการตรวจแรงงานทั่วประเทศ พบว่า ปัญหาการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานส่วนใหญ่เกิดจากสถานประกอบการขนาดเล็กที่มีจำนวนลูกจ้างน้อยกว่า 1,000 คน คิดเป็นร้อยละ 81.11 (กรมสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงาน. 2542 : 96) แต่การวิจัยในครั้งนี้มุ่งศึกษาความคิดเห็นของ นายจ้าง และลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ที่มีจำนวนลูกจ้างมากกว่า 1,000 คน เนื่องจากเป็นกลุ่มอุตสาหกรรมที่ให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน ดังจะเห็นได้จากปัญหาการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน ในอุตสาหกรรมขนาดใหญ่มีเพียงร้อยละ 18.89 (กรมสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงาน. 2542 : 96) ฉะนั้นการเปลี่ยนแปลงกฎหมายคุ้มครองแรงงานดังกล่าวข้างต้น สถานประกอบการอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ จึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญและปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 อย่างค่อนข้างสมบูรณ์ในทุกๆมาตรา ทั้งนี้เพื่อลดปัญหาทางด้านแรงงานที่อาจเกิดขึ้นในภายหลัง ซึ่งการศึกษาวิจัยในสถานประกอบการที่มีการเปลี่ยนแปลงแก้ไขข้อกำหนดในการทำงาน และปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานที่ค่อนข้างสมบูรณ์นี้เอง จะทำให้ผลของการศึกษาวิจัยในครั้งนี้มีความสมบูรณ์ และเป็นประโยชน์ต่อสถานประกอบการในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ หรือสถานประกอบการในอุตสาหกรรมประเภทอื่นๆที่สามารถนำข้อมูลจากการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางประกอบในการพิจารณา ปรับปรุงแก้ไข ข้อกำหนดในการทำงานของตนเองให้เหมาะสมสอดคล้องและเป็นไปตาม พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 อีกทั้งยังเป็นประโยชน์ต่อทั้ง นายจ้าง ลูกจ้าง และภาครัฐ ที่ต้องพึงปฏิบัติต่อกันตามสิทธิหน้าที่ของตน ซึ่งเป็นแนววิธีที่จะทำให้ทุกฝ่าย สามารถทำงานร่วมกันได้ด้วยดีอย่างมีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดภายใต้ระบบไตรภาคี อันจะนำไปสู่ความสงบสุขใน ภาคอุตสาหกรรม และเป็นผลดีต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศชาติต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของ นายจ้าง และ ลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของ นายจ้าง และ ลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541
3. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของ นายจ้าง ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541
4. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของ ลูกจ้าง ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541
5. เพื่อรวบรวมความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัญหาพร้อมทั้งข้อเสนอแนะ ของนายจ้าง และ ลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

ความสำคัญของการวิจัย

ผลของการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อ สถานประกอบการในอุตสาหกรรมทุกประเภท โดยเฉพาะอย่างยิ่งสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ที่สามารถนำข้อมูลของความคิดเห็นจากการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางประกอบในการพิจารณา เพื่อปรับปรุง แก้ไขข้อกำหนดในการทำงานของตนเองให้สอดคล้อง และเป็นไปตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความคิดเห็นของ นายจ้าง ลูกจ้าง ในสถานประกอบการ ประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตไว้ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ขอบเขตของเนื้อหา

กรอบของการวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาความคิดเห็นของ นายจ้าง และ ลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 โดยศึกษาเฉพาะในส่วนสาระสำคัญ ซึ่งเป็นส่วนที่แตกต่างไปจากกฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับเดิม (ประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103) ในบทนำ และในหมวดต่างๆ ทั้งสิ้น 16 หมวด ดังนี้

บทนำ

หมวดที่ 1 บททั่วไป

หมวดที่ 2 การใช้แรงงานทั่วไป

หมวดที่ 3 การใช้แรงงานหญิง

หมวดที่ 4 การใช้แรงงานเด็ก

หมวดที่ 5 ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด

หมวดที่ 6 คณะกรรมการค่าจ้าง

หมวดที่ 7 สวัสดิการ

หมวดที่ 8 ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

หมวดที่ 9 การควบคุม

หมวดที่ 10 การพักงาน

หมวดที่ 11 ค่าชดเชย

หมวดที่ 12 การยื่นคำร้อง และการพิจารณาคำร้อง

หมวดที่ 13 กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

หมวดที่ 14 พนักงานตรวจแรงงาน

หมวดที่ 15 การส่งหนังสือ

หมวดที่ 16 บทกำหนดโทษ

2. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ นายจ้างและลูกจ้าง ของสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑลจำนวน 10 สถานประกอบการ ซึ่งจำแนกได้ตามลำดับสัดส่วนของจำนวนประชากรในแต่ละจังหวัด โดยวิธีเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) มีจำนวนประชากรจำแนกออกเป็น 2 กลุ่มดังต่อไปนี้

- นายจ้าง	จำนวน	514	คน
- ลูกจ้าง	จำนวน	19,791	คน
รวมจำนวนประชากรทั้งสิ้น	จำนวน	20,305	คน

3. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ได้แก่ นายจ้าง และลูกจ้างของสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑลจำนวน 10 สถานประกอบการ โดยใช้วิธีการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตาราง Krejcie และ Morgan (บุญชม ศรีสะอาด. 2535 : 40) ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็น นายจ้างทั้งสิ้นจำนวน 220 คน และลูกจ้างทั้งสิ้นจำนวน 378 คน จากนั้นทำการแยกกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของจำนวน นายจ้าง และลูกจ้างในแต่ละสถานประกอบการ (Quota Sampling) รวมจำนวนกลุ่มตัวอย่าง นายจ้าง และลูกจ้าง ทั้งสิ้นจำนวน 598 คน และใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) จากกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม ในแต่ละสถานประกอบการต่อไป

4. ตัวแปร ผู้วิจัยได้ศึกษาตัวแปรดังต่อไปนี้

4.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ สถานภาพ ของนายจ้าง และลูกจ้าง โดยจำแนกเป็น

4.1.1 เพศ แบ่งเป็น

4.1.1.1) ชาย

4.1.1.2) หญิง

4.1.2 สถานภาพสมรส แบ่งเป็น

4.1.2.1) โสด

4.1.2.2) สมรส

4.1.2.3) หม้าย

4.1.2.4) หย่า

4.1.3 สถานภาพทางครอบครัว แบ่งเป็น

4.1.3.1) มีบุตร

4.1.3.2) ไม่มีบุตร

4.1.4 อายุ แบ่งเป็น

4.1.4.1) ต่ำกว่า 25 ปี

4.1.4.2) ตั้งแต่ 25-35 ปี

4.1.4.3) มากกว่า 35 ปี

4.1.5 ระดับการศึกษา แบ่งเป็น

4.1.5.1) ต่ำกว่า หรือเทียบเท่า มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช.

4.1.5.2) อนุปริญญา หรือ ปวส.

4.1.5.3)ปริญญาตรี

4.1.5.4) สูงกว่าปริญญาตรี

4.1.6 ตำแหน่งงาน แบ่งเป็น

- 4.1.6.1) ผู้จัดการ, ผู้อำนวยการ
- 4.1.6.2) วิศวกร
- 4.1.6.3) หัวหน้างาน
- 4.1.6.4) ช่างเทคนิค
- 4.1.6.5) พนักงานประจำฝ่ายผลิต, พนักงานทั่วไป

4.1.7 ประสบการณ์การทำงาน แบ่งเป็น

- 4.1.7.1) ต่ำกว่า 5 ปี
- 4.1.7.2) 5-10 ปี
- 4.1.7.3) มากกว่า 10 ปี

4.1.8 ลักษณะงาน แบ่งเป็น

- 4.1.7.1) งานโรงงาน
- 4.1.7.2) งานสำนักงาน

4.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความคิดเห็นของ นายจ้าง และลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ใน ใบบทนา และในหมวดต่างๆทั้งสิ้น 16 หมวด

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ความคิดเห็น หมายถึง ความรู้สึก ความนึกคิด ความคงอยู่ทางความคิด และอารมณ์ เช่น จิตใจ ความรู้ ความเชื่อ ความเข้าใจ ของนายจ้าง และลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติ

คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยมีลักษณะ และทิศทางของความคิดเห็น แบ่งออกเป็น 5 ระดับคือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยน้อยที่สุด

2. นายจ้าง หมายถึง ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้ และผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้าง ผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคล และผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลให้ทำการแทน อันได้แก่ผู้ดำรงตำแหน่ง ผู้จัดการ ผู้อำนวยการ กรรมการผู้จัดการ ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล

3. ลูกจ้าง หมายถึง ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้นายจ้าง โดยได้รับค่าจ้าง อันได้แก่ พนักงานทั่วไป ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่ได้มอบหมาย หรือแต่งตั้งให้ปฏิบัติหน้าที่ โดยมีความรับผิดชอบในการดำเนินการ และปฏิบัติงานตามที่ผู้บังคับบัญชา ได้มอบหมายให้เป็นไปตามระเบียบแบบแผน และแนวทางที่พนักงานกลุ่มบริหาร หรือฝ่ายจัดการกำหนดไว้

4. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 หมายถึง กฎหมายแรงงานที่บัญญัติถึงสิทธิ และหน้าที่ระหว่างนายจ้าง ลูกจ้างซึ่งมีต่อกัน และต่อรัฐโดยกำหนดเป็น มาตรฐานขั้นต่ำในการใช้แรงงาน การจ่ายค่าตอบแทนในการทำงาน ทั้งนี้เพื่อให้ลูกจ้างทำงานด้วยความปลอดภัย มีสุขภาพอนามัยที่ดี ได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการ เพียงพอที่จะดำรงชีวิตได้โดยปกติสุข อันเป็นประโยชน์โดยตรงต่อนายจ้าง และลูกจ้างทั้งสองฝ่าย

5. สถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรม อิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ หมายถึง โรงงานอุตสาหกรรมประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีจำนวนลูกจ้าง มากกว่า 1,000 คนขึ้นไป

6. ประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง จำนวนระยะเวลาการทำงาน ที่นายจ้าง และลูกจ้าง ได้ปฏิบัติงานกับสถานประกอบการนั้นๆ ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล

7. ลักษณะงาน หมายถึง การกำหนดขอบเขตของงาน โดยกำหนดจากเวลาการทำงาน ของนายจ้าง และลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล แบ่งเป็น 2 ลักษณะงาน คือ

7.1 งานโรงงาน ได้แก่ งานที่มีช่วงเวลาทำงาน เป็นงานกะ ซึ่งมีเวลาทำงานติดต่อกันใน 1 วันทำงาน เช่น กะเช้า กะบ่าย และกะกลางคืน (ส่วนใหญ่จะเป็นพนักงานที่ทำงานประจำในฝ่ายผลิต)

7.2 งานสำนักงาน ได้แก่ งานที่มีช่วงเวลาการทำงาน ในเวลากลางวันใน 1 วันทำงาน เช่น เวลา 8.00 ถึง 17.00 น. หรือ 7.00 ถึง 16.00 น. เป็นต้น (ส่วนใหญ่จะเป็นพนักงานที่ทำงานประจำในสำนักงาน)

สมมุติฐานของการวิจัย

1. ความคิดเห็นของนายจ้าง และลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ขนาดใหญ่ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

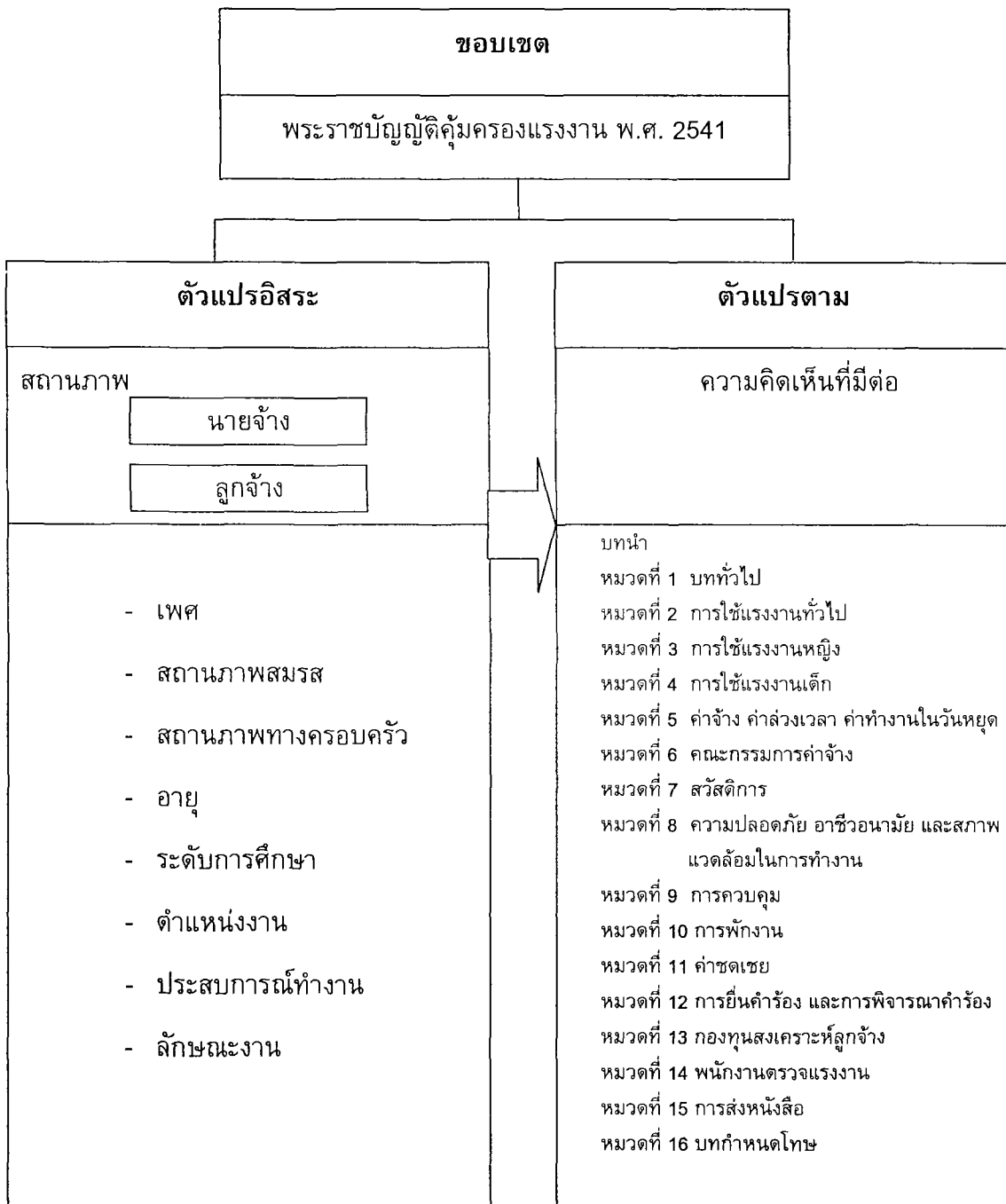
2. ความคิดเห็นระหว่าง นายจ้าง และลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ขนาดใหญ่ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ทั้ง 16 หมวด แตกต่างกัน

3. ความคิดเห็นของ นายจ้าง ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แตกต่างกัน

4. ความคิดเห็นของ ลูกจ้าง ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แตกต่างกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

(Research Conceptual Framework)



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง “การศึกษาความคิดเห็นของ นายจ้าง และลูกจ้าง ในสถานประกอบการ อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541” นี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

1. วิวัฒนาการแรงงานไทย
2. วิวัฒนาการของกฎหมายแรงงานไทย
3. ประมวลกฎหมายแรงงานที่ใช้บังคับ
4. สรุปสาระสำคัญของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541
5. อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
7. งานวิจัยที่สนับสนุนตัวแปร

1. วิวัฒนาการแรงงานไทย

เนื่องจากคำว่า “แรงงาน” นั้น มีความหมายกว้างขวางมาก ดังนั้น จึงมีนักวิชาการต่าง ๆ ได้ให้ความหมายของแรงงานไว้ดังนี้

นิคม จันทรวิทุร (2515 : 1-2) ได้ให้คำจำกัดความของคำว่าแรงงาน หมายถึง บุคคลทุกคนที่มีส่วนในการผลิต ซึ่งตรงกับคำว่า กองกำลังคน (Labour Force) ที่ใช้ในวิชาสถิติ ได้แก่ ประชากรที่มีอายุตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไปที่กำลังทำงาน หรือว่ากำลังหางานทำ

ราชบัณฑิตยสถาน (2516 : 858) แรงงาน หมายถึง พลังของมนุษย์ที่ใช้ในการทำงาน เพื่อผลทางเศรษฐกิจ อันได้แก่ งานที่เกี่ยวข้องกับการผลิต การจำหน่ายจ่ายแจกของชุมชน

พิชิต จงสถิตย์วัฒนา (2517 : บทนำ) พูดถึงแรงงานว่า หมายถึง ผู้ทำงานในระบบการผลิตแบบทุนนิยม หรือกรรมกรตามโรงงาน ไม่ว่าจะเป็นในภาคการผลิตแบบอุตสาหกรรม หัตถกรรม หรือเกษตรกรรม

วิชิต แสงทอง (2521-2522 : 1-2) ได้ให้ความหมายของคำว่า แรงงาน หมายถึง แรงงาน จึงกลายเป็นกำลังกาย กำลังความคิด ฝีมือ และความรู้ความสามารถที่มนุษย์นำมาใช้ประโยชน์ในการทำงานที่จะก่อให้เกิดผลทางเศรษฐกิจ ทั้งของตนเองและส่วนรวม ดังนั้น ผู้ที่นับว่าเป็นแรงงานจึงได้แก่ นายจ้าง ลูกจ้าง ผู้ทำงานส่วนตัว ผู้ช่วยธุรกิจให้แก่ครอบครัว หากจะพิจารณาในแง่กว้างขึ้น แรงงานจะต้องหมายรวมถึงความถึง กำลังคน (Manpower)

กรมแรงงาน (ไพโรจน์ โตเทศ. 2526 : 117; อ้างอิงมาจาก กรมแรงงาน ม.ป.ป.) ให้ความหมายว่าของแรงงาน หมายถึง พลังมนุษย์ที่ใช้ในการทำงาน เพื่อให้เกิดผลทางเศรษฐกิจ

จากความหมายของนักวิชาการดังกล่าว จึงอาจสรุปได้ว่า แรงงาน หมายถึง กำลังกาย กำลังความคิด ฝีมือ และความรู้ความสามารถของมนุษย์ ที่จะนำมาใช้ประโยชน์ในการทำงาน เพื่อให้เกิดผลในทางเศรษฐกิจ สถานะของผู้ใช้แรงงานแยกออกเป็น นายจ้าง ลูกจ้าง ผู้ทำงานส่วนตัว ผู้ช่วย ทำธุรกิจแก่ครอบครัวโดยไม่ได้รับค่าจ้าง รวมถึงผู้ว่างงาน ซึ่งได้แก่ ผู้ไม่มีงานทำแต่ต้องการทำงาน

ดังนั้น คำว่า วิวัฒนาการแรงงาน จึงหมายถึง ความเปลี่ยนแปลงเพื่อความก้าวหน้าในด้านแรงงานนั่นเอง

วิโรจน์ ณ ระนอง (2526 : 184) กล่าวว่า วิวัฒนาการแรงงานสำหรับประเทศไทยนั้น สามารถแบ่งได้เป็น 4 ช่วง ช่วงต้นกรุงรัตนโกสินทร์ ซึ่งเริ่มตั้งแต่การก่อตั้งกรุงรัตนโกสินทร์ ไปจนถึงสิ้นรัชสมัยรัชกาลที่ 3 ช่วงที่ 2 เริ่มตั้งแต่สมัยรัชกาลที่ 4 ซึ่งมีการเปิดประเทศ และเกิด

ระบบการค้าเสรีขึ้นเป็นครั้งแรก ไปจนถึงก่อนการปฏิวัติเปลี่ยนแปลงการปกครองในปี พ.ศ. 2475 ช่วงที่ 3 เริ่มจากการปฏิวัติในปี พ.ศ. 2475 ไปจนถึง พ.ศ. 2503 และช่วงที่ 4 คือช่วงที่ประเทศไทยเริ่มมีการพัฒนาประเทศอย่างมีแบบแผน ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2524 จนถึงปัจจุบัน รวมถึงการศึกษาถึงระบบสหภาพแรงงาน องค์การแรงงาน ที่มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาการบริหารงานด้านแรงงานในประเทศไทย โดยสามารถกล่าวถึงช่วงต่างๆ ได้ดังนี้

1. แรงงานไทยในสมัยกรุงรัตนโกสินทร์ (2324-2393)

แรงงานไทยในสมัยก่อนจนถึงต้นกรุงรัตนโกสินทร์ มีลักษณะเป็นแรงงานเกณฑ์ที่เรียกว่าไพร่ โดยแบ่งตามลักษณะงานออกเป็น 3 ประเภท คือ ไพร่หลวง ไพร่ส่วย ไพร่สม (ชัย เรืองศิลป์. 2517 : 194) นอกจากแรงงานไพร่แล้ว แรงงานบางกลุ่มถูกยึดว่าเป็นทาสด้วย ตามกฎหมายลักษณะทาสที่ใช้อยู่ในขณะนั้น ได้แบ่งทาสออกเป็น 7 ประเภท ได้แก่ ทาสไถ่มาด้วยทรัพย์หรือทาสสินไถ่, ลูกทาสในเรือนเบี้ย, ทาสได้มาแต่ฝ่ายบิดา มารดา, ทาสท่านให้, ทาสจากการช่วยคนต้องทัณฑ์โทษ, ทาสที่ได้เลี้ยงไว้ยามข้าวยากหมากแพง และทาสเชลย (วิชัย โกสสุวรรณจินดา. 2538 : 30) นายทาสมีสิทธิที่จะใช้แรงงาน ลงโทษ และขายทาสได้ ยิ่งไปกว่านั้นกฎหมายยังอนุญาตให้นายทาสส่งทาสไปทำศึกสงครามแทนตน หรือให้รับโทษทัณฑ์แทนบุตรภรรยา และญาติพี่น้องของตนได้ อีกทั้งนายทาสสามารถขับไล่ทาสออกไปเมื่อตนไม่สามารถเลี้ยงดูอีกต่อไปได้ (กฎหมายตราสามดวง 2505 : 236, 289, 295) นอกจากไพร่และทาสแล้วแรงงานจีนซึ่งอพยพเข้ามาตั้งหลักฐานอยู่ตั้งแต่สมัยกรุงศรีอยุธยา ก็มีบทบาทมากพอสมควร เพราะชาวจีนที่เข้ามาอยู่ในประเทศ ไม่ต้องถูกเกณฑ์แรงงาน และไม่ต้องรับราชการทหาร ดังนั้นชาวจีนจึงสามารถประกอบอาชีพได้อย่างอิสระ และในยามที่รัฐบาลต้องการแรงงานเพิ่มเติมก็จะจ้างชาวจีนมาทำงานได้เช่นกัน (วิโรจน์ ณ ระนอง. 2526 : 187)

1.1 แรงงานไทยสมัยรัชกาลที่ 1 (2325-2352) บทบาทสำคัญของแรงงานไทยในสมัยนี้ เป็นการสร้างบ้านเมือง เตรียมบ้านเมืองไว้รับศึกสงคราม และเป็นทหารออกรบในยามศึกสงคราม โดยสภาพความเป็นอยู่ของไพร่ โดยทั่วไปจะดีกว่าสมัยกรุงศรีอยุธยา และกรุงธนบุรี (วิโรจน์ ณ ระนอง. 2526 : 118)

1.2 แรงงานไทยสมัยรัชกาลที่ 2 (2352-2367) ในสมัยนี้ ไพร่ได้รับอิสระมากขึ้นในการเข้ารับราชการ โดยมีหน้าที่สำคัญคือ การสร้างกรุงเทพให้เจริญรุ่งเรือง ทัดเทียมกรุงศรีอยุธยาสำหรับไพร่ที่ไม่ได้รับราชการก็จะออกไปประกอบอาชีพของตนเอง โดยส่วนใหญ่คือ ชาวนา ชาวไร่ โดยทั่วไปของประเทศไทยค่อนข้างจะอุดมสมบูรณ์ ชาวนา ชาวไร่ จึงไม่ประสบกับปัญหาเรื่องที่ดินทำกินมากนัก กล่าวได้ว่า ผู้ใช้แรงงานไทยมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นเรื่อยมาเป็นลำดับ (ชัย เรื่องศิลป์. 2517 : 159-162)

1.3 แรงงานไทยสมัยรัชกาลที่ 3 (2367-2394) บทบาทสำคัญของแรงงานในรัชกาลนี้คือ การสร้างและบูรณะวัดวาอาราม อาชีพหลักที่ไพร่ไม่ได้รับราชการคือ การทำนา ทำไร่ ในเวลาที่ว่างเว้นจากไร่ นา สตรีก็จะทอผ้า ซึ่งเป็นอุตสาหกรรมในครัวเรือนที่จำเป็นในยุคนั้น การผลิตสิ่งต่างๆ มักใช้การหัตถกรรมเป็นส่วนใหญ่ และอุตสาหกรรมที่เริ่มมีบทบาทขึ้นมาบ้างได้แก่ อุตสาหกรรมน้ำตาล อุตสาหกรรมเหมืองแร่ดีบุก โดยกิจการเหล่านี้เป็นของคนจีน และแรงงานที่ทำส่วนใหญ่ก็เป็นแรงงานชาวจีน (วิโรจน์ ณ ระนอง. 2526 : 190)

2. แรงงานไทยหลังจากเปิดประเทศในสมัยรัชกาลที่ 4 จนถึงก่อนการปฏิวัติ พ.ศ. 2475 (พ.ศ. 2394-2475)

2.1 แรงงานไทยในสมัยรัชกาลที่ 4 ในสมัยนี้เป็นช่วงอิทธิพลตะวันตก และลัทธิอาณานิคมกำลังขยายตัวอย่างรวดเร็ว ประเทศเพื่อนบ้านหลายประเทศต้องตกเป็นอาณานิคมของอังกฤษและฝรั่งเศส ซึ่งผลจากการเปิดประเทศในสมัยนี้ ก่อให้เกิดการขยายตัวทางเศรษฐกิจแบบใช้เงินตรา (Money Economy) มากขึ้น การเกษตรขยายตัวอย่างรวดเร็ว ประกอบกับแรงงานไทยได้รับอิสระและเสรีภาพมากขึ้น และได้รับการสนับสนุนจากรัฐบาลในด้านการบุกเบิกที่ทำกิน แรงงานไทยส่วนใหญ่จึงมุ่งไปสู่ภาคเกษตรกรรม อุตสาหกรรมสมัยใหม่จึงได้เกิดขึ้นเป็นครั้งแรก โดยการนำเข้ามาของชาวต่างประเทศ แรงงานรับจ้างในภาคอุตสาหกรรม หรือกรรมกรจึงเริ่มก่อตัวขึ้น (วิโรจน์ ณ ระนอง. 2526 : 234-235)

2.2 แรงงานไทยในสมัยรัชกาลที่ 5 ได้มีการปฏิรูปการปกครองเพื่อให้ทัดเทียมกับอารยประเทศในทุกๆ ด้าน มีการยกเลิกระบบไพร่และทาส ซึ่งเป็นการปลดปล่อยแรงงานไทยครั้ง

สำคัญในประวัติศาสตร์ และสอดคล้องกับสภาวะการณ์ในขณะนั้น ซึ่งเป็นเศรษฐกิจแบบใช้เงินตรา ได้ขยายตัวไปอย่างมาก ควบคู่ไปกับการขยายตัวทางการเกษตร พร้อมๆกับจำนวนกรรมกรอุตสาหกรรมที่เพิ่มมากขึ้นทำให้ มีการพัฒนาทางเศรษฐกิจ และเกิดการจ้างแรงงานในด้านต่างๆอาทิเช่น กิจการไฟฟ้า การประปา การรถไฟ ตลอดจนกิจการอุตสาหกรรมต่างๆ (วิชัย โสสุวรรณจินดา. 2538 : 31-32)

2.3 แรงงานในสมัยรัชกาลที่ 6 และ 7 ก่อนการเปลี่ยนแปลงการปกครองในปี พ.ศ. 2475 (พ.ศ. 2453-2475) แรงงานในช่วงนี้ ยังคงมีความต่อเนื่องมาจากการขยายตัวทางเศรษฐกิจและแรงงานในสมัยรัชกาลที่ 5 โดยทางด้านเกษตรกรรมได้มีการปรับปรุงและพัฒนาพื้นที่สำหรับการเพาะปลูก แต่ภายหลังสงครามโลกครั้งที่ 1 สิ้นสุดลง ก็เกิดภาวะเศรษฐกิจตกต่ำทั่วโลก ซึ่งประเทศไทยก็ได้รับผลกระทบเนื่องจากการนี้ด้วย จึงเป็นเหตุสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้เกิดการปฏิวัติเปลี่ยนแปลงระบอบการปกครอง จากระบอบสมบูรณาญาสิทธิราชมาเป็นระบอบประชาธิปไตยที่มีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข (สุธีร์ ประศาสน์เศรษฐ. 2523 : 168-169)

3. แรงงานไทยหลังการปฏิวัติเปลี่ยนแปลงการปกครอง พ.ศ. 2475 (พ.ศ. 2475-2503)

เป็นจุดเริ่มต้นของการมีนโยบายด้านแรงงาน และการจัดตั้งหน่วยงานทางด้านแรงงานขึ้นเป็นครั้งแรก และเกิดการขยายตัวทางด้านอุตสาหกรรม ทำให้สัดส่วนของแรงงานเปลี่ยนแปลงไปมาก กล่าวคือ จำนวนผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมเพิ่มขึ้นร้อยละ 2 ถึง 3.4 อุตสาหกรรมพาณิชยกรรม และการบริการขยายตัวตามไปด้วย รวมทั้งภาคเศรษฐกิจนี้มีแรงงานสูงถึงร้อยละ 10.4 ของกำลังแรงงานทั้งหมด ขณะที่ผู้ใช้แรงงานในอาชีพเกษตรกรรมเริ่มลดลงเป็นลำดับ (นิคม จันทรวิทุร. 2515 : 34-37)

4. แรงงานไทยยุคที่มีการพัฒนาประเทศอย่างมีแบบแผน พ.ศ. 2504 ถึงปัจจุบัน

ประเทศไทยเริ่มเข้าสู่ยุคการพัฒนาประเทศอย่างมีแบบแผนในปี พ.ศ. 2504 ภายใต้การใช้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ตั้งแต่ฉบับที่ 1 ถึง ฉบับที่ 8 ในปัจจุบัน ได้เกิดการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างแรงงานอย่างมาก เกิดการขยายตัวทางภาคอุตสาหกรรม พาณิชยกรรม

และการบริการอย่างรวดเร็ว ทำให้สัดส่วนของแรงงานด้านเกษตรกรรมลดลงเป็นลำดับ ขณะเดียวกัน รัฐบาลก็ให้ความสำคัญของการบริหารงานทางด้านแรงงานมากขึ้นตามไปด้วย แม้ว่าในช่วงปี พ.ศ. 2540-2542 ประเทศไทยต้องเผชิญกับปัญหาวิกฤตการณ์ทางเศรษฐกิจอย่างรุนแรง อันเป็นผลมาจากปัญหาทางเศรษฐกิจ ปัญหาการขาดสภาพคล่อง ปัญหาภาระหนี้สินของธุรกิจขนาดใหญ่ และสถาบันการเงิน ตลอดจนปัญหาทางด้านธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม. 2541) แต่รัฐบาลก็พยายามดำเนินการหาแนวทางและมาตรการที่เหมาะสม เพื่อช่วยในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นมาโดยตลอด โดยเฉพาะอย่างยิ่ง โครงการ “เกษตรทฤษฎีใหม่” ตามแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว (รัชกาลที่ 9) ที่ได้นำมาใช้เพื่อเป็นแนวทางสำคัญในการแก้ไข ปัญหาการเลิกจ้าง และปัญหาการว่างงาน โดยมุ่งเน้นการพัฒนาเศรษฐกิจของฐานล่าง ซึ่งเป็นเศรษฐกิจของประชาชนอันก่อให้เกิดเศรษฐกิจแบบยั่งยืนในการพัฒนาเป็น “เศรษฐกิจแบบพอเพียง” ทั้งนี้เพื่อให้ประเทศรอดพ้นจากวิกฤตการณ์ดังกล่าว (กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม. 2541 : 5-8)

ระบบสหภาพแรงงาน ก็ถือเป็นระบบทางด้านแรงงานอีกระบบหนึ่ง ที่ได้ถือกำเนิดขึ้น 2 ครั้งในประวัติศาสตร์ด้านแรงงานของไทย แต่ด้วยข้อจำกัดทางด้านการรับรู้ของคนงาน การแทรกแซงทางการเมือง ตลอดจนนโยบายของรัฐบาลในบางยุคบางสมัย ทำให้ระบบสหภาพแรงงานดำเนินไปได้เพียงระยะเวลาสั้นๆ ในครั้งแรก และก็ยังพัฒนาไปได้ไม่ดีมากนักในปัจจุบัน อย่างไรก็ตาม สถานการณ์ของการเคลื่อนไหวทางด้านแรงงานในระยะหลังนี้ ได้ชี้ให้เห็นถึงการพัฒนาของระบบสหภาพแรงงานไทยในทิศทางที่ดีขึ้น (วิโรจน์ ณ ระนอง. 2526 : 235)

กล่าวโดยสรุปถึงวิวัฒนาการแรงงานไทยตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา จะเห็นได้ว่า แรงงานไทยในแต่ละยุคแต่ละสมัย ได้ทำให้ผู้ใช้แรงงานมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นเป็นลำดับ เช่นเดียวกับงานทางด้านการบริหารแรงงาน ซึ่งได้รับการพัฒนาขึ้นมากในปัจจุบัน จนกระทั่งเราสามารถกล่าวได้ว่า ในช่วงระยะเวลาเพียง 2 ทศวรรษของกรุงรัตนโกสินทร์ ได้ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านแรงงานของไทยมากกว่าทุกยุคทุกสมัยในประวัติศาสตร์ของประเทศไทย

2. วิวัฒนาการของกฎหมายแรงงานไทย

เมื่อกล่าวคำว่า “กฎหมาย” นั้นตามความหมายในทฤษฎีของนักปราชญ์ และบุคคลต่าง ๆ ตลอดจนนักวิชาการหลาย ๆ ท่าน ได้ให้ความหมายของกฎหมายเอาไว้ดังนี้

หลวงจ่ารัฐนิติศาสตร์ (ล้นจี หะวานนท์. 2524 : 23 ; อ้างอิงมาจากศาสตราจารย์หลวงจ่ารัฐนิติศาสตร์ : ม.ป.ป.) อธิบายว่า กฎหมาย ได้แก่ กฎ ข้อบังคับว่าด้วยการปฏิบัติ ซึ่งมีอำนาจของประเทศได้บัญญัติขึ้น และบังคับให้ผู้ที่อยู่ในสังกัดของประเทศนั้นถือปฏิบัติตาม

สัญญา ธรรมศักดิ์ (ล้นจี หะวานนท์. 2524 : 23 ; อ้างอิงมาจาก ศาสตราจารย์สัญญา ธรรมศักดิ์ : ม.ป.ป.) อธิบายว่า แม้กฎหมายจะเป็นเครื่องมือรักษาระเบียบและความปลอดภัยของสังคม แต่กฎหมายบางฉบับหรือบางโอกาส บางสมัย ก็อาจก่อให้เกิดความกระทบกระเทือนต่อความชอบธรรมของสังคมได้เหมือนกัน จะอย่างไรก็ตาม หลักอันแท้จริงของนิติศาสตร์แล้ว กฎหมายทั้งหลายย่อมมีขึ้นมาเพื่อประโยชน์ของสังคมแต่เพียงฝ่ายเดียว หากจะมีขึ้นด้วยวัตถุประสงค์อื่น ก็จัดได้ว่าผิดหลักนิติศาสตร์

พระเจ้าบรมวงศ์เธอกรมหลวงราชบุรีดิเรกฤทธิ์ (สมนมาลย์ นิเมเนติพันธ์. 2528 : 5; อ้างอิงมาจาก ระพีพัฒน์ศักดิ์ พระเจ้าลูกยาเธอพระองค์เจ้ากรมหลวงราชบุรีดิเรกฤทธิ์. เล็กเซอร์กฎหมาย : 4) พระบิดาแห่งกฎหมายไทย ทรงอธิบายว่า กฎหมาย คือ คำสั่งทั้งหลายของผู้ปกครองแผ่นดิน ต่อราษฎรทั้งหลาย เมื่อไม่ทำตามแล้ว ตามธรรมดาต้องโทษ

หยุด แสงอุทัย. (2535 : 43-52) อธิบายว่า กฎหมายมี 2 ลักษณะ และความหมายแตกต่างกันคือ

1) กฎหมายตามเนื้อความ หมายถึงความถึง กฎหมายซึ่งบทบัญญัติมีลักษณะเป็นกฎหมายแท้ ได้แก่ ข้อบังคับของรัฐ ซึ่งกำหนดความประพฤติของมนุษย์ ถ้าฝ่าฝืนจะได้รับผลร้ายหรือถูกลงโทษ

2) กฎหมายตามแบบพิธี หมายความว่า กฎหมายที่ออกมาโดยวิธีบัญญัติกฎหมาย เช่น ราชบัญญัติ ราชกำหนด พระราชกฤษฎีกา กฎกระทรวง เทศบัญญัติ ข้อบังคับสภามหาวิทยาลัย ข้อบัญญัติจังหวัด เป็นต้น

เดชา ศิริเจริญ และประเสริฐ ดันศิริ. (2539 : 53) ได้วิเคราะห์รากฐานศัพท์คำว่า “กฎหมาย” ในภาษาไทย โดยถ้าจะให้ความหมายตรงกับตัวอักษร กฎหมายประกอบไปด้วยคำ 2 คำคือ “กฎ” และ “หมาย” ดังนี้

กฎ คือ การกำหนด หลักฐาน ซึ่งมีปรากฏเป็นลายลักษณ์อักษร

หมาย คือ ประกาศ ตราสั่ง เอกสารราชการ

กฎหมาย คือ การจดและบันทึกไว้เป็นหลักฐาน

พระยานิติศาสตรวิศาลย์ (ม.ป.ป. : 5-6) ให้ความหมายไว้ว่า กฎหมายเป็นคำสั่ง คำบัญชาของผู้มีอำนาจสูงสุดในประเทศใดประเทศหนึ่ง การที่ฝูงชนรวบรวมกันเป็นหมู่ เป็นคณะ ตั้งเป็นประเทศขึ้นนั้น ย่อมมีผู้เป็นใหญ่ควบคุมบังคับบัญชา เรียกตามศัพท์ว่า “รัฐอธิปัตย์” มีอำนาจที่จะออกคำสั่งหรือบังคับแก่ผู้อื่น ซึ่งเรียกว่าราชกร และคำสั่งหรือบังคับนี้เรียกว่า “กฎหมาย” เมื่อราชกรไม่ทำตามก็ต้องเป็นความผิด ซึ่งอาจมีความผิดทางอาญาหรือทางแพ่ง หรือทั้งสองอย่างก็ได้ รัฐอธิปัตย์ต้องเป็นผู้มีอำนาจสิทธิ์ขาดสูงสุด อยู่ในประเทศที่เป็นเอกราช

ทุกนิยามตามความหมายข้างต้น เป็นเพียงการอธิบายความหมายของกฎหมาย ซึ่งมีความหมายหลายประการด้วยกัน ฉะนั้นจากความหมายดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปคำว่า “กฎหมาย” ตามความหมายอย่างกว้างๆ หมายถึง บรรดา กฎ ข้อบังคับ ระเบียบ ซึ่งมีวัตถุประสงค์ที่จะกำหนดสัดส่วน สิทธิ และหน้าที่ ทั้งนี้เพื่อใช้เป็นข้อบังคับความประพฤติของมนุษย์ และเป็นบรรทัดฐานความประพฤติของมนุษย์ในอันที่จะต้องปฏิบัติตามในสังคม เพื่อมิให้เกิดการก้าวร้าว และขัดแย้งกัน โดยบัญญัติเป็นกฎไว้สำหรับใช้บังคับบุคคลในสังคม และหมู่คณะภายในสังคม

ดังนั้น เมื่อนำความหมายของคำว่า “กฎหมาย” มารวมกับคำว่า “แรงงาน” ก็มีความหมายรวมกันได้ดังนี้ “กฎหมายแรงงาน” หมายถึง กฎหมายที่บัญญัติถึงสิทธิและหน้าที่ ของนายจ้าง ลูกจ้าง องค์การของนายจ้าง และองค์การของลูกจ้าง รวมทั้งมาตรการที่กำหนดให้นายจ้าง ลูกจ้าง และองค์การดังกล่าว ต้องปฏิบัติต่อกันและต่อรัฐ ทั้งนี้ เพื่อให้การจ้างงาน การใช้แรงงาน การจ่ายค่าตอบแทนแรงงาน การประกอบกิจการ และรวมไปถึงความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้าง และลูกจ้าง ให้เป็นไปโดยเหมาะสม ต่างได้รับประโยชน์ที่เพียงพอ อันจะมีผลทำให้เกิดความสงบสุข ความเจริญ และความมั่นคงแก่นายจ้าง ลูกจ้าง สังคม และประเทศชาติ

เพื่อให้เกิดความเข้าใจในลักษณะของกฎหมายไทยที่จะกล่าวถึงต่อไป ผู้วิจัยจึงได้ค้นคว้า และศึกษาเกี่ยวกับศักดิ์ของกฎหมายไทย ซึ่งสามารถอธิบายได้ ดังนี้

ธานินทร์ กรัยวิเชียร. (2520 : 25) ได้อธิบายศักดิ์ของกฎหมาย (Hierarchy of Law) หมายความว่า ลำดับฐานะหรือความสูงต่ำของกฎหมาย ศักดิ์ของกฎหมายมีความสำคัญอย่างยิ่งในการตีความและการใช้กฎหมายบังคับ เพราะกฎหมายที่มีศักดิ์ต่ำกว่าจะขัดหรือแย้งกับกฎหมายที่มีศักดิ์สูงกว่ามิได้ ถ้าขัดหรือแย้งดังกล่าว กฎหมายที่มีศักดิ์ต่ำกว่านั้นย่อมใช้บังคับไม่ได้ ส่วนกฎหมายที่มีศักดิ์เท่ากัน หากขัดหรือแย้งกัน ต้องถือว่ากฎหมายที่ออกมาล่ากว่า ยกเลิกกฎหมายฉบับที่ออกมาก่อนโดยปริยาย โดยสามารถจัดลำดับความสำคัญตามศักดิ์ของกฎหมายเรียงลำดับลดหลั่นกันคือ

1. รัฐธรรมนูญ หมายถึง กฎหมายสูงสุดของประเทศ เป็นกฎหมายของกฎหมายทั้งปวง กฎหมายนั้นจะมีประเพณีใดบ้าง และใครเป็นผู้ตราขึ้นใช้บังคับนั้น ย่อมต้องเป็นไปตามรัฐธรรมนูญ หรือกฎหมายซึ่งตราขึ้นตามรัฐธรรมนูญที่ได้บัญญัติอำนาจไว้ กฎหมายประเภทใดมีศักดิ์อย่างไร ก็ย่อมเป็นไปตามรัฐธรรมนูญเช่นกัน บทบัญญัติ แห่งกฎหมายทั้งหลายจะมีข้อความขัดหรือแย้งต่อรัฐธรรมนูญไม่ได้

2. ประมวลกฎหมาย หมายถึง กฎหมายที่ตราขึ้นโดยฝ่ายนิติบัญญัติ โดยประมวลกฎหมายได้รวมเอาบทบัญญัติต่างๆของกฎหมายในเรื่องใหญ่ เรื่องใดเรื่องหนึ่งมารวมไว้ที่เดียว

กัน โดยจัดแบ่งเป็นบรรพ หรือ เป็นภาค และหมวด เช่น ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์
ประมวลกฎหมายอาญา ประมวลกฎหมายรัชฎาการ

3. พระราชบัญญัติ หมายถึง กฎหมายที่พระมหากษัตริย์ทรงตราขึ้นตามคำแนะนำและ
ยินยอมของรัฐสภา ถือว่าเป็นกฎหมายที่สำคัญรองลงมาจากรัฐธรรมนูญ ซึ่งการกำหนด
งบประมาณของรัฐจะต้องตราเป็นพระราชบัญญัติเสมอ

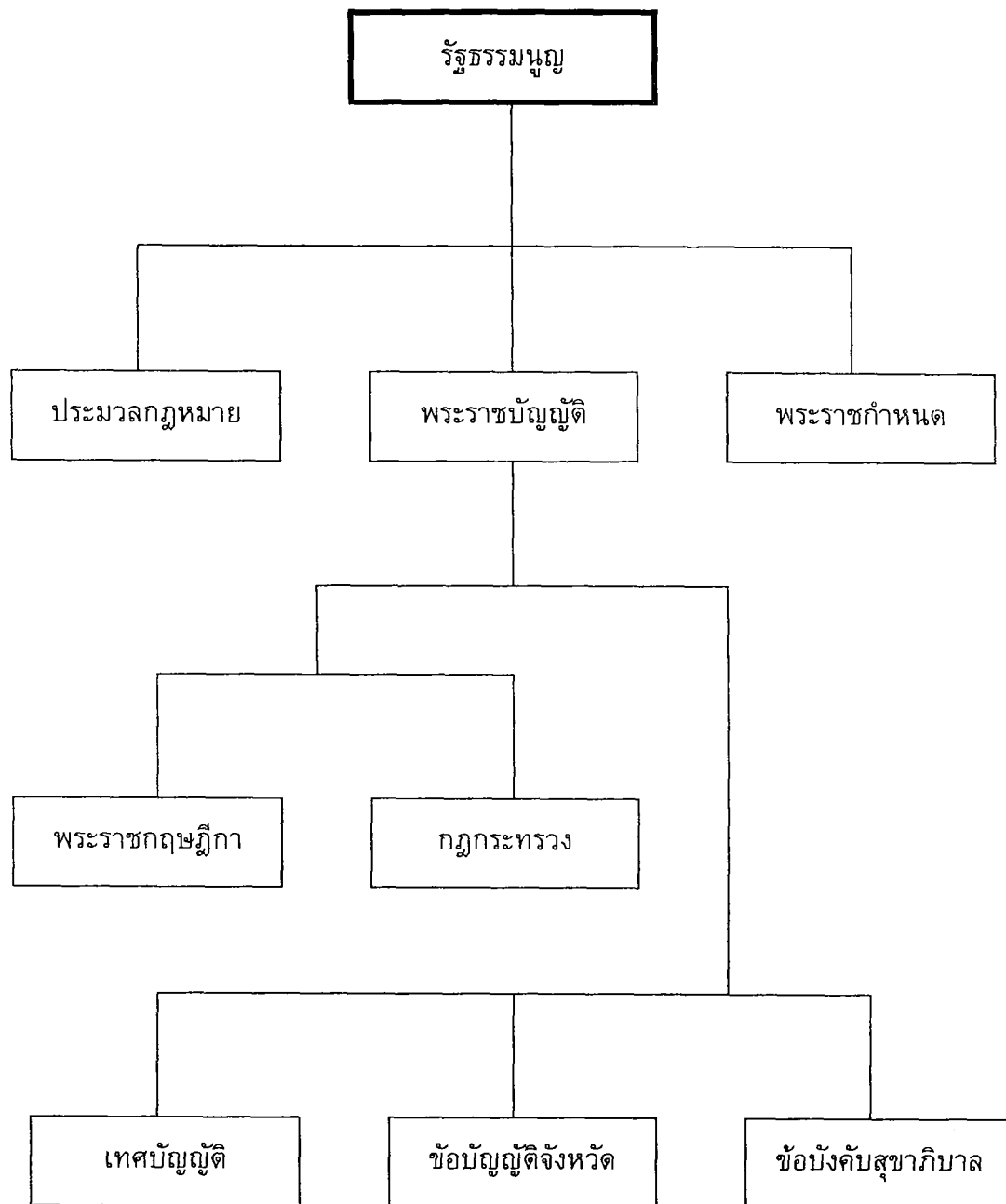
4. พระราชกำหนด หมายถึง กฎหมายที่พระมหากษัตริย์ทรงตราขึ้นตามคำแนะนำของ
คณะรัฐมนตรี ซึ่งแบ่งเป็น พระราชกำหนดทั่วๆไป และพระราชกำหนดเกี่ยวกับภาษีอากร

5. พระราชกฤษฎีกา หมายถึง กฎหมายที่พระมหากษัตริย์ทรงตราขึ้นตามคำแนะนำ
ของคณะรัฐมนตรี ซึ่งแบ่งเป็น พระราชกฤษฎีกาที่ออกโดยอาศัยอำนาจแห่งกฎหมาย และ
พระราชกฤษฎีกาที่พระมหากษัตริย์ทรงใช้อำนาจตราโดยไม่ขัดต่อกฎหมาย เช่น พระราช
กฤษฎีกาเปิด หรือปิดสมัยประชุมสภา พระราชกฤษฎีกายุบสภา เป็นต้น

6. กฎกระทรวง หมายถึง กฎหมายซึ่งรัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชบัญญัติ พระราช
กำหนด หรือพระบรมราชโองการให้ใช้บังคับ ได้ออกเพื่อดำเนินการให้เป็นไปตามพระราช
บัญญัติ พระราชกำหนด หรือพระบรมราชโองการนั้นๆ ทั้งนี้ เมื่อได้กำหนดให้ออกเป็นพระราช
กฤษฎีกาเมื่อใดจะกำหนดให้ออกเป็นกฎกระทรวงนั้น ย่อมแล้วแต่ความสำคัญของเรื่อง ถ้าเป็น
เรื่องสำคัญก็กำหนดให้ออกเป็นพระราชกฤษฎีกา ถ้าเป็นเรื่องไม่สำคัญ ก็กำหนดให้ออกเป็น
กฎกระทรวง

7. เทศบัญญัติ ข้อบัญญัติจังหวัด ข้อบังคับสุขาภิบาล หมายถึง กฎหมายที่ได้รับอำนาจ
จากพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.2496 พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด
พ.ศ. 2498 และพระราชบัญญัติสุขาภิบาล พ.ศ. 2495 ตามลำดับ

หมายเหตุ ศักดิ์ของกฎหมายดังที่ได้กล่าวมาข้างต้น สามารถแสดงได้ตามภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 ศักดิ์ของกฎหมายไทย

เมธี ดุลยจินดา (2537 : 229) กล่าวถึงวิวัฒนาการของกฎหมายแรงงานไทยว่า ในประเทศไทยรัฐบาลเริ่มให้ความสนใจในเรื่องการทำงานและการใช้แรงงานอย่างจริงจังเมื่อปี พ.ศ. 2475 อันเป็นปีที่มีการเปลี่ยนแปลงการปกครองจากระบบสมบูรณาญาสิทธิราชย์มาเป็นการปกครองแบบประชาธิปไตย ซึ่งในช่วงเวลาดังกล่าวรัฐบาลได้มีการบัญญัติกฎหมายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการใช้แรงงานเกิดขึ้นโดยรัฐบาลได้มีการประกาศเป็นพระราชบัญญัติ, พระราชกฤษฎีกา, กฎกระทรวง ประกาศต่างๆ เกี่ยวกับเรื่องแรงงานที่สำคัญมีดังนี้

พ.ร.บ. จัดตั้งสำนักงาน (พ.ศ.2475) เป็นกฎหมายเกี่ยวกับการจัดตั้งสำนักงานจัดหางาน การจัดหางาน ซึ่งรัฐบาลได้ประกาศใช้ 3 ฉบับคือ

1. พ.ร.บ.ว่าด้วยสำนักงานจัดหางาน (พ.ศ.2475)
2. พ.ร.บ. สำนักงานจัดหางานประจำท้องถิ่น (พ.ศ.2475)
3. พ.ร.บ.ว่าด้วยสำนักงานจัดหางาน (ฉบับที่ 2) (พ.ศ.2486)

พ.ร.บ.โรงงาน (พ.ศ.2482) พ.ร.บ.นี้มีวัตถุประสงค์เพื่อให้โรงงานอุตสาหกรรมประเภทต่างๆ มีการปฏิบัติงานของพนักงานในโรงงานต่างๆมีการทำงานอย่างปลอดภัย โดยควบคุมดูแลให้โรงงานปฏิบัติงานตามหลักวิชา ทั้งในด้านความปลอดภัยของพนักงานและของประชาชน รวมทั้งในด้านสุขภาพอนามัยของพนักงาน

พ.ร.บ.ประกันสังคม (พ.ศ.2497) วัตถุประสงค์ของกฎหมายฉบับนี้แสดงให้เห็นว่ารัฐบาลในขณะนั้น ได้ให้ความสนใจกับสวัสดิภาพและความมั่นคงของพนักงานลูกจ้างเป็นอย่างมาก โดยพระราชบัญญัติประกันสังคมฉบับนี้ให้ความคุ้มครองแก่การเสี่ยงประเภทต่างๆ คือ การคลอดบุตร การสงเคราะห์บุตร การเจ็บป่วย การพิการและทุพพลภาพ การชราภาพ การฌาปนกิจ

พ.ร.บ.แรงงาน (พ.ศ.2499) เป็นกฎหมายที่ได้วางระเบียบเกี่ยวกับการใช้แรงงาน (หรือสภาพการจ้าง) รับรองสิทธิของลูกจ้างในการก่อตั้งและเข้าเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน อนุมัติหลักการเรื่องการเจรจาต่อรองกับนายจ้าง ตลอดจนกำหนดวิธีการแก้ไขปัญหาคัดแย้ง

ระหว่างกัน ทั้งนี้เพื่อเป็นมาตรฐานที่จะเป็นหลักประกันสวัสดิภาพ อนามัยและความมั่นคงในการทำงานและประกอบอาชีพ

ประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่องแรงงาน (พ.ศ.2501) การปฏิวัติปี พ.ศ.2501 (จอมพล สฤษดิ์ ธนะรัชต์) ได้พลิกประวัติศาสตร์เรื่องแรงงานของไทย โดยการยกเลิก พ.ร.บ.แรงงาน พ.ศ.2499 ซึ่งมีผลให้บรรดาสภาพแรงงานและสหพันธ์ที่ได้ตั้งขึ้นตาม พ.ร.บ.ดังกล่าวถูกยุบไป ด้วย คนงานไทยได้ตกอยู่ภายใต้การคุ้มครองของประกาศของกระทรวงมหาดไทย ซึ่งได้ออกข้อกำหนดเกี่ยวกับเวลาทำงาน วันหยุดงานของลูกจ้าง การใช้แรงงานหญิงและเด็ก การจ่ายค่าจ้าง การจัดให้มีสวัสดิการ การกำหนดประเภทงานที่ก่อให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพ การหยุดงาน ประจําสัปดาห์ การจ่ายเงินค่าทดแทน และการกำหนดประเภทของโรคที่เกิดขึ้นอันเกี่ยวเนื่องกับการทำงาน

พ.ร.บ.จัดหางานและคุ้มครองแรงงาน (พ.ศ.2511) ได้ประกาศใช้อันเนื่องมาจากประชากรในขณะนั้นมีจำนวนเพิ่มขึ้น และมีผู้อยู่ในวัยทำงานมากขึ้น ประชากรต่างไปทำงานนอกจังหวัดที่ตนมีภูมิลำเนาอยู่ การประกอบอาชีพเกี่ยวกับการจัดหางานก็เพิ่มขึ้น ดังนั้น รัฐบาลจึงได้ออกกฎหมายนี้ เพื่อให้ความคุ้มครองบุคคลดังกล่าว ทั้งนี้เพื่อมุ่งที่จะจัดหางาน และคุ้มครองแรงงานให้แก่ผู้ใช้แรงงาน

ประกาศของคณะปฏิวัติ (ฉบับที่ 103) (พ.ศ.2515) เรื่องการให้ความคุ้มครองแรงงาน และแรงงานสัมพันธ์ การออกกฎหมายฉบับนี้มุ่งให้ความคุ้มครองแรงงานแก่ลูกจ้าง และการกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าของประเทศ สมควรปรับปรุง ส่งเสริมให้สอดคล้องกับการพัฒนาทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองของประเทศ เพื่อให้การใช้แรงงานเป็นไปโดยเหมาะสม และการแก้ไขข้อขัดแย้งระหว่างลูกจ้างและนายจ้างได้เป็นไปโดยวิธีปรองดองและเป็นธรรมแก่ทุกฝ่าย นอกจากนี้ยังให้มีกองทุนทดแทนเพื่อเป็นหลักประกันแก่ลูกจ้างว่า จะต้องได้รับเงินทดแทนเมื่อประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยหรือถึงแก่ความตายอันเนื่องมาจากการทำงาน โดยเป็นการสร้างบรรยากาศที่จะผสมผสานความเข้าใจและความเห็นอกเห็นใจกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง เป็น

ผลให้ทั้งสองฝ่ายร่วมมือกันในการผลิต โดยกำหนดให้เจ้าหน้าที่ของรัฐบาลสามารถคุ้มครองดูแลผลประโยชน์ของทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง ตลอดจนการระงับเหตุการณ์ความขัดแย้งต่างๆ ได้โดยทันที ซึ่งต่อมาภายหลังได้แยกเรื่อง แรงงานสัมพันธ์ออกมาเป็น “พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518” และในปี พ.ศ.2541 ได้มีการปรับปรุง และแก้ไขกฎหมายคุ้มครองแรงงานว่าด้วย ประกาศของคณะปฏิวัติ (ฉบับที่ 103) (พ.ศ.2515) เรื่องการให้ความคุ้มครองแรงงาน โดยได้เปลี่ยนแปลงมาเป็น “พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541”

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ (พ.ศ.2518) พ.ร.บ.ฉบับนี้เป็นการแก้ไข ปรับปรุงมาจาก ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 (พ.ศ.2515) ซึ่งได้บัญญัติเกี่ยวกับ เรื่องแรงงานสัมพันธ์ มีความสำคัญต่อนายจ้าง และลูกจ้างเป็นอย่างมาก โดยเป็นการแก้ไขปรับปรุงมาจาก ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 (พ.ศ.2515) ซึ่งมีลักษณะเป็นกฎหมายที่กำหนด และมุ่งเน้นความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้างเกี่ยวกับสิทธิการจัดตั้งองค์กร หลักเกณฑ์ การแจ้งข้อเรียกร้อง การไกล่เกลี่ย การระงับข้อพิพาท การนัดหยุดงาน รวมทั้งการคุ้มครองลูกจ้างเกี่ยวกับการกระทำความผิดไม่เป็นธรรม เนื่องจากการกลั่นแกล้ง เลิกจ้างลูกจ้างที่เป็นสมาชิกกรรมการสหภาพแรงงาน หรือเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง

กล่าวโดยสรุปถึงวิวัฒนาการของกฎหมายแรงงานไทย ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาว่า 67 ปี จะเห็นได้ว่ากฎหมายแรงงานไทย ได้มีการเปลี่ยนแปลง และปรับปรุงแก้ไขมาโดยตลอด ทั้งนี้ เพื่อให้ความคุ้มครองการใช้แรงงาน การจ้างแรงงาน ภายใต้ระบบนายจ้าง และลูกจ้าง ซึ่งถือเป็นการกำหนดแนวทางการปฏิบัติต่อกัน ซึ่งรวมไปถึงความเกี่ยวพันระหว่าง องค์การของนายจ้าง องค์การของลูกจ้าง และรัฐด้วย กฎหมายแรงงานจึงมีลักษณะเป็นกฎหมายมหาชน เป็นกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับความสงบเรียบร้อยของประเทศ และเป็นกฎหมายที่ไม่คงตัว ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับ การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง เมื่อฐานะทางเศรษฐกิจ สภาพทางสังคม หรือมีการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองเมื่อใด กฎหมายแรงงานก็ต้องเปลี่ยนแปลงหรือมีการปรับปรุง แก้ไขตามไปด้วย และเมื่อมีการประกาศใช้กฎหมายใหม่ขึ้นมาเมื่อใด ก็มักจะทำการยกเลิกกฎหมายเดิมไปพร้อมๆ กัน

ดังนั้น กฎหมายแรงงานจึงนับว่าเป็นกฎหมายสำคัญ ในการที่จะไขไปสู่ความร่วมมือกันระหว่าง นายจ้าง และลูกจ้าง และบทบาทขององค์กรทั้งสองฝ่าย รวมทั้งการเข้าไปเกี่ยวข้องกับภาครัฐบาล ซึ่งเป็นกลไกในระบบไตรภาคี ทั้งนี้เพื่อแสวงหาวิธี และแนวทางในการปฏิบัติต่อกัน อันเป็นบรรทัดฐานในการใช้แรงงาน โดยมีวัตถุประสงค์ร่วมกันเพื่อให้การดำเนินธุรกิจเป็นไปอย่างราบรื่น และบรรลุเป้าหมายขององค์กร และเกิดความสงบสุขในภาคอุตสาหกรรม อันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศเป็นส่วนรวม

3. ประมวลกฎหมายแรงงานที่ใช้บังคับ

กฎหมายแรงงานที่ใช้บังคับในปัจจุบัน (พ.ศ. 2541) ผู้วิจัยได้รวบรวมจากเอกสารต่างๆ และสรุปกฎหมายแรงงานที่สำคัญทั้งสิ้น 11 กฎหมาย ดังต่อไปนี้ (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม. 2538 ; เมธี ดุลยจินดา. 2537 : 229-255 ; บัณฑิตยั ธนชัยเศรษฐวุฒิ. 2541 : 6-15)

3.1 กฎหมายแบ่งส่วนราชการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

คือ กฎหมายที่กำหนดอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ และการแบ่งส่วนราชการ ในฐานะของส่วนราชการต่างๆ อันได้แก่ กระทรวง ทบวง กรม ซึ่งประกอบไปด้วยกฎหมายที่สำคัญดังนี้

1. พระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม (ฉบับที่ 8) พ.ศ. 2536
2. พระราชบัญญัติโอนอำนาจหน้าที่แลกิจการบริหารบางส่วนของกระทรวงมหาดไทยไปเป็นของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม พ.ศ. 2536
3. พระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม พ.ศ. 2537
4. พระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการกรมการจัดหางาน
5. พระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการกรมประชาสัมพันธ์ กระทรวงแรงงาน และสวัสดิการสังคม พ.ศ. 2537

6. พระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน และสวัสดิการสังคม พ.ศ. 2537

7. พระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม พ.ศ. 2537

8. พระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการสำนักงานประกันสังคม กระทรวงแรงงาน และสวัสดิการสังคม พ.ศ. 2537

3.2 กฎหมายจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน

คือ กฎหมายที่กำหนดมาตรการคุ้มครองคนหางานทำไปต่างประเทศ โดยการควบคุมผู้ประกอบการจัดหางาน ไม่ให้หลอกลวง ทอดทิ้ง ละเมิดสัญญาการจ้างงาน ตลอดจนเรียกค่าบริการและค่าใช้จ่ายจนเกินสมควร โดยจัดให้มีกองทุนสำหรับช่วยเหลือคนงานในต่างประเทศขึ้น โดยเฉพาะ ซึ่งประกอบไปด้วยกฎหมายดังต่อไปนี้

1. พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528
2. พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537

3.3 กฎหมายการจ้างแรงงาน

คือ กฎหมายที่รับรองนิติสัมพันธ์การว่าจ้างแรงงาน ระหว่างลูกจ้างกับนายจ้าง มีสาระสำคัญเพื่อกำหนดสิทธิและหน้าที่ความสัมพันธ์ ระหว่างลูกจ้างกับนายจ้าง ในกระบวนการจ้างงาน โดยประกอบด้วยกฎหมายดังนี้

1. ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 3 ลักษณะ 6 จ้างแรงงาน

3.4 กฎหมายความปลอดภัยในการทำงาน

หมายถึง กฎหมายที่กำหนดสวัสดิการเกี่ยวกับสุขอนามัย และความปลอดภัยในการทำงานสำหรับลูกจ้าง โดยได้กำหนดไว้เป็นประกาศกระทรวงมหาดไทยในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

1. ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงาน เกี่ยวกับเครื่องจักร

2. ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับภาวะ
แวดล้อม

3. ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงาน เกี่ยวกับภาวะ
แวดล้อม (สารเคมี)

4. ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง ความปลอดภัยเกี่ยวกับไฟฟ้า

5. ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงาน เกี่ยวกับภาวะ
แวดล้อม (ประดำนํ้า)

6. ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานก่อสร้าง ว่าด้วย
ลิฟท์ขนส่งวัสดุชั่วคราว

7. ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานก่อสร้างว่าด้วย
นั่งร้าน

8. ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้าง

9. ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานก่อสร้างว่าด้วยเขต
ก่อสร้าง

10. ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับการดอก
เสาเข็ม

11. ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานในสถานที่อับ
อากาศ

12. ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับสารเคมี
อันตราย

13. ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับหม้อน้ำ

14. ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานในสถานที่ที่มีอันตรายจากการตกจากที่สูง วัสดุกระเด็น ตกหล่น และการพังทลาย

15. ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การป้องกันและระงับอัคคีภัยในสถานประกอบการเพื่อความปลอดภัยในการทำงานสำหรับลูกจ้าง

3.5 กฎหมายแรงงานสัมพันธ์

คือ กฎหมายที่กำหนดถึงความสัมพันธ์ระหว่าง ฝ่ายนายจ้างกับฝ่ายลูกจ้าง เกี่ยวกับสิทธิการจัดตั้งองค์กร, หลักเกณฑ์การจ้างข้อเรียกร้อง, การไกล่เกลี่ย, การระงับข้อพิพาทแรงงาน, การนัดหยุดงาน รวมทั้งการคุ้มครองลูกจ้างเกี่ยวกับการกระทำความผิดไม่เป็นธรรม เนื่องจากการ กลั่นแกล้ง และเลิกจ้างลูกจ้างที่เป็นสมาชิก หรือเป็นกรรมการสหภาพแรงงาน หรือเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง โดยประกอบไปด้วยกฎหมายที่สำคัญดังนี้

1. พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

(1) กระทรวง ฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2518) ออกตามความในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

(2) กฎกระทรวง ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2519) ออกตามความในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

2. พระราชกฤษฎีกากำหนดกิจการที่พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ไม่ใช้บังคับ พ.ศ. 2523

3. พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2534

4. คำสั่งของคณะปฏิรูปการปกครองแผ่นดิน ฉบับที่ 46

5. ประกาศคณะรักษาความสงบเรียบร้อยแห่งชาติ ฉบับที่ 54 เรื่อง แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

3.6 กฎหมายพนักงานรัฐวิสาหกิจ

คือ กฎหมายที่ยุบเลิกสหภาพแรงงาน และกรรมการลูกจ้างในรัฐวิสาหกิจ โดยแยกพนักงานรัฐวิสาหกิจออกจากพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 โดยมีเหตุผลทางกฎหมายว่า รัฐวิสาหกิจ คือ กิจการของรัฐที่จัดตั้งขึ้นเพื่อผลประโยชน์แก่ประเทศชาติและประชาชน ประกอบไปด้วยหลายรัฐวิสาหกิจ ดำเนินกิจการด้านสาธารณูปโภค และสาธารณูปการแก่ประชาชน มีความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับรัฐแตกต่างไปจากความสัมพันธ์ ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างในกิจการของเอกชน ดังนั้น จึงให้จัดตั้ง สมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจ โดยมีสมาชิกอย่างน้อย 30% ของพนักงานรัฐวิสาหกิจในกิจการนั้นๆ และกำหนดหลักเกณฑ์ในการยื่นข้อเสนอ ข้อร้องทุกข์ และองค์กรที่จะทำหน้าที่ในการพิจารณาตัดสินข้อเสนอเป็นการเฉพาะ แยกต่างจากกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ที่ใช้บังคับระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างในกิจการเอกชน ได้แก่ คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ และคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ โดยในความเป็นจริงกระทรวงการคลังจะมีอำนาจรวมสูงในการเสนอข้อมูล แนวทางแก่รัฐมนตรี และรัฐบาล เกี่ยวกับหลักเกณฑ์การปรับโครงสร้างเงินเดือน รัฐวิสาหกิจและการปรับสวัสดิการ เงินตอบแทนอื่นๆ ด้วย ประกอบไปด้วยกฎหมายที่สำคัญดังนี้

1. พระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534
2. พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2534

3.7 กฎหมายการประกันสังคม

คือ กฎหมายที่กำหนดให้นายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐบาล ร่วมกันออกเงินสมทบฝ่ายละเท่าๆกัน ในทุกประเภทของประโยชน์ทดแทน เพื่อเข้าสู่กองทุนประกันสังคม ทั้งนี้เพื่อสร้างหลักประกัน ความมั่นคงในชีวิตแก่ลูกจ้าง เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย, ถึงแก่ความตาย, ทูพพลภาพ อันมิใช่เนื่องมาจากการทำงาน (นอกงาน) โดยรวมไปถึง กรณีคลอดบุตร, ชราภาพ, สงเคราะห์บุตร และการว่างงาน โดยในช่วงแรกจะเก็บเงินสมทบเพื่อประโยชน์ทดแทน 5 กรณี คือ กรณีประสบอันตราย กรณีตาย กรณีทุพพลภาพ กรณีสงเคราะห์บุตร และกรณีชราภาพ โดยมีกฎหมายที่สำคัญดังนี้

1. พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533

2. พระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537

3.8 กฎหมายเงินทดแทน

คือ กฎหมายที่ปรับปรุงการคุ้มครองแรงงานในส่วนที่เกี่ยวกับเงินทดแทน และ กองทุนเงินทดแทน ซึ่งให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างเมื่อประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย หรือถึงแก่ ความตายเนื่องจากการทำงานให้นายจ้าง หรือป้องกันรักษาผลประโยชน์ให้นายจ้าง โดยให้ นายจ้างมีหน้าที่จ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนเงินทดแทนฝ่ายเดียว ปีละ 1 ครั้ง ตามอัตราเงินสมทบ ระหว่าง 0.2% ถึง 2% ของค่าจ้างที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างทั้งปี คูณกับอัตราเงินสมทบของ ประเภทกิจการนั้นๆ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความเสี่ยงภัยตามลักษณะงานของกิจการนายจ้าง ซึ่งสิทธิ ประโยชน์ทดแทนที่ลูกจ้างจะได้รับประกอบไปด้วย ค่ารักษาพยาบาล ค่าทดแทนรายเดือน ค่า พิ้นฟูสมรรถภาพคนงาน และค่าทำศพ กองทุนเงินทดแทนนี้ใช้บังคับแก่กิจการภาคเอกชนที่มี ลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไปทั่วประเทศ ยกเว้น ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ ครูโรงเรียนเอกชน กิจ การที่มีได้มีวัตถุประสงค์เพื่อแสวงหากำไรในทางเศรษฐกิจ สำหรับลูกจ้างในกิจการที่ต่ำกว่า 10 คน จะได้รับความคุ้มครองเมื่อประสบอันตรายจากการทำงานให้นายจ้างเช่นเดียวกัน เพียงแต่ นายจ้างได้รับการยกเว้นไม่ต้องจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนเงินทดแทน โดยมีกฎหมายที่สำคัญคือ

1. พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537

3.9 กฎหมายการฝึกอาชีพ

คือ กฎหมายที่กำหนดให้มีการส่งเสริมการฝึกอาชีพให้แก่ลูกจ้างในการที่จะเพิ่มพูน ความรู้ ฝีมือ และทัศนคติที่จะทำให้ผู้ที่ได้รับการฝึกสามารถทำงานในสาขาอาชีพที่ได้รับการฝึก ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ เพื่อเป็นการยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานโดยไม่มีการเรียกค่าฝึก หรือค่าตอบแทนใดๆทั้งสิ้น โดยมีกฎหมายที่สำคัญคือ

1. พระราชบัญญัติส่งเสริมการฝึกอาชีพ พ.ศ. 2537

3.10 กฎหมายศาลแรงงาน

คือ กฎหมายที่กำหนดสาระสำคัญในอำนาจการพิจารณาพิพากษาคดีแรงงาน การเลือกตั้งผู้พิพากษาสมทบศาลแรงงาน กระบวนการพิจารณาคดี และการอุทธรณ์ เนื่องจากคดีแรงงานเป็นคดีที่มีลักษณะพิเศษแตกต่างไปจากคดีแพ่งและคดีอาญาโดยทั่วไป โดยเป็นคดีที่เกิดจากความขัดแย้งทางด้านแรงงาน ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ซึ่งมีผลกระทบต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ โดยส่วนใหญ่ลูกจ้างจะอยู่ในฐานะที่เสียเปรียบในการดำเนินคดีความ ดังนั้น จึงมีความจำเป็นที่จะต้องจัดตั้งศาลแรงงาน และหลักการดำเนินคดีในศาลแรงงานโดยรวมแล้วจะดำเนินการไปอย่างสะดวก, ประหยัด, รวดเร็ว เน้นการประนีประนอมระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเป็นสำคัญ โดยมีกฎหมายที่สำคัญคือ

1. พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522

3.11 กฎหมายคุ้มครองแรงงาน

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 หมายถึง กฎหมายแรงงานที่บัญญัติถึงสิทธิ และหน้าที่ระหว่างนายจ้าง ลูกจ้างซึ่งมีต่อกัน และต่อรัฐ โดยกำหนดเป็นมาตรฐานขั้นต่ำในการจ้างการใช้แรงงาน การจ่ายค่าตอบแทนในการทำงาน และการจัดสถานที่และอุปกรณ์ในการทำงาน เพื่อให้ผู้ทำงานมีสุขภาพอนามัยที่ดี มีความปลอดภัยในชีวิตและร่างกาย และได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการเพียงพอที่จะดำรงชีวิตโดยปกติสุขตามสมควร นายจ้างมีแรงงานในการผลิตหรือบริการที่คงสภาพในระยะยาว อันเป็นประโยชน์โดยตรงต่อทั้งนายจ้าง และลูกจ้างส่งผลให้ประเทศมีความเจริญทางเศรษฐกิจ และมีความสงบ มั่นคงทางสังคม (เกษมสันต์ วิลาวรรณ. 2542 : 19) โดยประกอบไปด้วยกฎหมายที่สำคัญดังต่อไปนี้

1. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

หมวด 1	บททั่วไป
หมวด 2	การใช้แรงงานทั่วไป
หมวด 3	การใช้แรงงานหญิง

หมวด 4	การใช้แรงงานเด็ก
หมวด 5	ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวัน หยุด
หมวด 6	คณะกรรมการค่าจ้าง
หมวด 7	สวัสดิการ
หมวด 8	ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
หมวด 9	การควบคุม
หมวด 10	การพักผ่อน
หมวด 11	ค่าชดเชย
หมวด 12	การยื่นคำร้อง และการพิจารณาคำร้อง
หมวด 13	กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง
หมวด 14	พนักงานตรวจแรงงาน
หมวด 15	การส่งหนังสือ
หมวด 16	บทกำหนดโทษ
	บทเฉพาะกาล

(1) คำชี้แจงของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่อง การบังคับใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ฉบับที่ 1

(2) กฎกระทรวง (พ.ศ. 2541) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

(3) กฎกระทรวง ฉบับที่ 2 - ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2541) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

(4) ประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่อง วันแรงงานแห่งชาติ

(5) ประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเรียกหรือรับเงินประกันการทำงานหรือเงินประกันความเสียหายในการทำงานจากลูกจ้าง

(6) พระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ (ฉบับที่ 13)

4. สรุปสาระสำคัญของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541

ผู้วิจัยได้สรุปสาระสำคัญของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 จากเอกสารที่เกี่ยวข้อง โดยแยกออกเป็น บทนำ และหมวดต่างๆทั้งสิ้น 16 หมวด ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งเป็นส่วนที่แตกต่างไปจากกฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับเดิม (ประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103) ทั้งนี้ผู้วิจัยจะได้นำสาระสำคัญของ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ในหมวดต่างๆนี้ มากำหนดเป็นข้อคำถาม ในแบบสอบถามความคิดเห็นของการวิจัยครั้งนี้ต่อไป (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม. 2541 : 1-61 ; มุลนิธิเพื่อลูกจ้างคนงานไทย และกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. 2541 : 83-124)

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

บทนำ (มาตรา 5)

1. “นายจ้าง” หมายถึงผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้ และรวมถึง

(1) ผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้าง

(2) ในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคลให้หมายความรวมถึงผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคล และผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลให้ทำ การแทนด้วย

(3) ในกรณีที่ผู้ประกอบการได้ว่าจ้างด้วยวิธีเหมาค่าแรง โดยมอบให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดรับช่วงไปควบคุมดูแลการทำงานและรับผิดชอบจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างอีกทอดหนึ่งก็ดี มอบหมายให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดเป็นผู้จัดหาลูกจ้างมาทำงานอันมิใช่การประกอบธุรกิจจัดหางานก็ดี โดยการทำงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งส่วนใดหรือทั้งหมดในกระบวนการผลิตหรือธุรกิจในความรับผิดชอบของผู้ประกอบการให้ถือว่าผู้ประกอบการเป็นนายจ้าง ของลูกจ้างดังกล่าว

2. “ลูกจ้าง” หมายถึง ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้นายจ้างโดยรับค่าจ้างไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร
3. “ผู้ว่าจ้าง” หมายถึง ผู้ซึ่งตกลงว่าจ้างบุคคลอีกบุคคลหนึ่งให้ดำเนินงานทั้งหมดหรือแต่บางส่วน ของงานใดเพื่อประโยชน์แก่ตน โดยจะจ่ายสินจ้างตอบแทนผลสำเร็จแห่งการทำงานที่ทำนั้น
4. “ผู้รับเหมาขั้นต้น” หมายถึง ผู้ซึ่งตกลงรับจำดำเนินงานทั้งหมดหรือแต่บางส่วน ของงานใดจนสำเร็จประโยชน์ของผู้ว่าจ้าง
5. “ผู้รับเหมาช่วง” หมายถึง ผู้ซึ่งทำสัญญากับผู้รับเหมาขั้นต้นโดยรับจะดำเนินงานทั้งหมด หรือแต่บางส่วน ของงานใดในความรับผิดชอบของผู้รับเหมาขั้นต้นเพื่อประโยชน์แก่ ผู้ว่าจ้าง และหมายความรวมถึงผู้ซึ่งทำสัญญากับผู้รับเหมาช่วงเพื่อรับช่วงงานในความรับผิดชอบของ ผู้รับเหมาช่วง ทั้งนี้ ไม่ว่าจะรับเหมาช่วงกันกี่ช่วงก็ตาม
6. “สัญญาจ้าง” หมายถึง สัญญาไม่ว่าเป็นหนังสือหรือด้วยวาจาระบุชัดเจน หรือเป็นที่เข้าใจ โดยปริยายซึ่งบุคคลหนึ่งเรียกว่าลูกจ้างตกลงจะทำงานให้แก่บุคคลอีกบุคคลหนึ่งเรียกว่านายจ้าง และนายจ้างตกลงจะให้ค่าจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้

หมวด 1 บททั่วไป

1. “เงินประกัน” (มาตรา 10)

1.1 ห้ามนายจ้างเรียกเงินประกันการทำงานหรือความเสียหายในการทำงานจาก ลูกจ้าง ยกเว้นลูกจ้างที่ทำงานเกี่ยวกับการเงิน หรือทรัพย์สินของนายจ้าง ซึ่งอาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้างได้ ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด เมื่อนายจ้างเลิกจ้าง หรือลูกจ้างลาออก หรือสัญญาประกันสิ้นสุดอายุ ให้นายจ้างคืนเงินประกันพร้อมดอกเบี้ยให้แก่ลูกจ้างภายใน 7 วัน ทั้งนี้เพื่อป้องกันมิให้นายจ้างแสวงหาประโยชน์จากลูกจ้างในทางมิชอบ

2. “บุริมสิทธิในค่าจ้างและเงินต่างๆ” (มาตรา 11)

2.1 หนี้ที่เกิดจากการไม่ชำระค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด ค่าชดเชย ค่าชดเชยพิเศษ เงินสะสม เงินสมทบ หรือเงินเพิ่มให้ลูกจ้าง หรือกรมสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงาน แล้วแต่กรณี มีบุริมสิทธิเหนือทรัพย์สินทั้งหมดของนายจ้าง ซึ่งเป็นลูกหนี้ในลำดับเดียวกับบุริมสิทธิในค่าภาษีอากร ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ในกรณีที่นายจ้างเป็นผู้รับเหมาช่วง ให้ผู้รับเหมาช่วงถัดขึ้นไป หากมีตลอดสายจนถึงผู้รับเหมาชั้นต้น ร่วมรับผิดชอบพ่วงกับนายจ้างในหนี้ เงินค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด ค่าชดเชย ค่าชดเชยพิเศษ เงินสะสม เงินสมทบหรือเงินเพิ่มในฐานะลูกหนี้ร่วม โดยการเหมาค่าแรงนั้น ให้เจ้าของสถานประกอบการและผู้รับเหมาค่าแรงต่างมีฐานะเป็น นายจ้างของลูกจ้างที่ผู้รับเหมาค่าแรงจัดหา

หมายเหตุ เพื่อคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างในการได้รับชำระหนี้ มิให้ถูกเจ้าหนี้ในลำดับอื่น

ขอรับไปหมด

3. “การเปลี่ยนตัวนายจ้าง” (มาตรา 13)

3.1 การเปลี่ยนตัวนายจ้างไม่ว่าด้วยเหตุใด ให้นายจ้างใหม่รับไปทั้งสิทธิและหน้าที่ที่นายจ้างเดิมเคยมีต่อลูกจ้างทุกประการ ทั้งนี้ เพื่อเป็นการรับรองสิทธิของลูกจ้างมิให้ถูกลดลง เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้าง

4. “การปฏิบัติที่เท่าเทียมกัน” (มาตรา 15)

4.1 กำหนดให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างหญิงและชายโดยเท่าเทียมกันในการจ้างงาน เว้นแต่ ลักษณะหรือสภาพของงานไม่อาจปฏิบัติเช่นนั้นได้ ทั้งนี้ เพื่อให้สอดคล้อง กับบทบัญญัติในรัฐธรรมนูญที่กำหนดให้ชายและหญิง มีสิทธิเท่าเทียมกัน

5. “การล่วงเกินทางเพศ” (มาตรา 16)

5.1 ห้ามนายจ้าง หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงานกระทำการล่วงเกินทางเพศต่อลูกจ้าง ซึ่งเป็นหญิงหรือเด็ก เพื่อเป็นการป้องกันมิให้บุคคลดังกล่าวใช้ อำนาจในทางมิชอบ โดยการกล่าวถ้อยคำหยาบคาย วิวาทษ์วิจารณ์ทางเพศ ลวนลาม ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมที่จะปฏิบัติต่อลูกจ้างหญิงและเด็ก

6. “การบอกกล่าวล่วงหน้า” (มาตรา 17)

6.1 กำหนดเงื่อนไขในการบอกกล่าวล่วงหน้าเพื่อเลิกสัญญาที่ไม่มีกำหนดระยะเวลา และถ้านายจ้างเป็นฝ่ายบอกกล่าวล่วงหน้า จะต้องระบุเหตุผลในการบอกเลิกสัญญาจ้างด้วย ถ้าไม่ระบุไว้ จะยกข้อยกเว้นอื่นขึ้นมาอ้างในภายหลัง เพื่อไม่จ่ายค่าชดเชยแก่ลูกจ้างไม่ได้

7. “การคุ้มครองพิเศษในกิจการบางประเภท” (มาตรา 22)

7.1 กำหนดการคุ้มครองเป็นพิเศษแก่ลูกจ้างในงานเกษตรกรรม งานประมงทะเล งานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเล งานที่รับไปทำที่บ้าน งานขนส่ง และงานอื่นตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกาจะกำหนดในกฎกระทรวงให้มีการคุ้มครองแรงงานกรณีต่างๆ แตกต่างไปจากพระราชบัญญัตินี้ก็ได้

หมวด 2 การใช้แรงงานทั่วไป

1. “เวลาทำงานปกติ” (มาตรา 23)

1.1 กำหนดเวลาทำงานปกติในทุกประเภทไม่เกิน 8 ชั่วโมง/วัน และไม่เกิน 48 ชั่วโมง/สัปดาห์ เว้นแต่งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยไม่เกิน 7 ชั่วโมง/วัน และไม่เกิน 42 ชั่วโมง/สัปดาห์

2. “การทำงานล่วงเวลา” (มาตรา 24)

2.1 ต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อนเป็นคราวๆไป เว้นแต่งานซึ่งต้องทำติดต่อกันไป ถ้าหยุดจะเสียหายแก่งาน และงานฉุกเฉิน นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาได้เท่าที่จำเป็น

3. “การทำงานในวันหยุด” (มาตรา 25)

3.1 ต้องเป็นงานฉุกเฉิน ถ้าหยุดจะเสียหายแก่งาน และงานฉุกเฉินนี้ นายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดได้เท่าที่จำเป็น

3.2 ชั่วโมงทำงานล่วงเวลา และชั่วโมงทำงานในวันหยุดในงานทุกประเภท รวมแล้วไม่เกินที่กำหนดในกฎกระทรวง เว้นแต่งานซึ่งต้องทำติดต่อกันไป ถ้าหยุดจะเสียหายแก่งาน และงานฉุกเฉิน นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดได้เท่าที่จำเป็น

3.3 ห้ามทำงานล่วงเวลาในวันหยุดในงานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ และความปลอดภัยของลูกจ้าง

4. “เวลาพัก” (มาตรา 27)

4.1 กำหนดให้มีเวลาพักไม่น้อยกว่าวันละ 1 ชั่วโมง แต่ถ้าทำงานล่วงเวลาต่อไม่น้อยกว่า 2 ชั่วโมง ต้องให้ลูกจ้างพักก่อนการทำงานล่วงเวลาไม่น้อยกว่า 20 นาที เวลาพักนี้ไม่นับรวมเป็นเวลาทำงาน แต่ถ้าพักเกินวันละ 2 ชั่วโมง ให้นับเวลาพักส่วนที่เกิน 2 ชั่วโมง เป็นเวลาทำงานปกติ เว้นแต่งานที่มีลักษณะ หรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไป โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง หรือเป็นงานฉุกเฉิน

5. “วันหยุด” (มาตรา 29)

5.1 วันหยุดตามประเพณี ให้กำหนดจากวันหยุดราชการประจำปี วันหยุดทางศาสนา หรือขนบธรรมเนียมประเพณีของท้องถิ่น

5.2 ถ้าลักษณะหรือสภาพของงานไม่อาจให้ลูกจ้างหยุดตามประเพณีได้ ให้นายจ้างตกลงกับลูกจ้างว่าจะหยุดในวันอื่นชดเชย หรือนายจ้างจะจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้ก็ได้

6. “วันลาป่วย” (มาตรา 32)

6.1 ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง

6.2 การหยุดงานเพราะประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน และวันลาเพื่อคลอดบุตร ไม่ถือเป็นวันลาป่วย

6.3 ลูกจ้างได้รับค่าจ้างไม่เกิน 30 วันทำงาน/ปี

7. “วันลาเพื่อทำหมัน” (มาตรา 33)

7.1 ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อทำหมันและลาหยุดงานได้ตามระยะที่แพทย์กำหนด และออกไปรับรองให้โดยได้รับค่าจ้างในวันลานี้ด้วย

8. “วันลากิจ” (มาตรา 34)

8.1 ลูกจ้างมีสิทธิลากิจตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน

9. “ลาอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถ” (มาตรา 36)

9.1 ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ ความสามารถตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง

10. “พิักัดน้ำหนักรของการยกของ” (มาตรา 37)

10.1 ห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างทำงานแบก หาม หาบ ทุ่น ลาก หรือเข็นของน้ำหนักเกิน พิกัดที่กำหนดในกฎกระทรวง ทั้งนี้เพื่อคุ้มครองทั้งลูกจ้างชาย หญิง และเด็ก

หมวด 3 การใช้แรงงานหญิง

1. “งานห้ามหญิงมีครรภ์” (มาตรา 39,43)

1.1 ขยายความคุ้มครองแรงงานหญิง โดยห้ามใช้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำงานที่เป็นอันตรายต่อสภาวะการตั้งครรภ์ และทำงานระหว่างเวลา 22.00 น. – 06.00 น. ทำงานล่วงเวลาทำงานในวันหยุด หรืองานห้ามตามที่กำหนด

1.2 ห้ามเลิกจ้างลูกจ้างหญิงเพราะเหตุมีครรภ์

หมวด 4 การใช้แรงงานเด็ก

1. “อายุขั้นต่ำของลูกจ้างเด็ก” (มาตรา 44)

1.1 อายุขั้นต่ำของลูกจ้างเด็ก ขยายอายุขั้นต่ำของลูกจ้างเด็ก จาก 13 ปี เป็น 15 ปี เพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

2. “การกำกับดูแลการจ้างเด็ก” (มาตรา 45)

2.1 การจ้างลูกจ้างเด็ก อายุต่ำกว่า 18 ปี นายจ้างต้องปฏิบัติดังนี้

2.1.1 แจ้งต่อพนักงานตรวจแรงงานภายใน 15 วัน นับแต่วันที่เด็กเข้าทำงาน

2.1.2 ทำบันทึกสภาพการจ้างที่มีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมเก็บไว้ ณ สถานที่ประกอบการ และแจ้งการสิ้นสุดการจ้างต่อพนักงานตรวจแรงงานภายใน 7 วัน ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบความเคลื่อนไหวของเด็ก ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการคุ้มครอง ดูแลแรงงานเด็กผู้ด้อยโอกาส

3. “เวลาพักของลูกจ้างเด็ก” (มาตรา 46)

3.1 ให้ลูกจ้างเด็กมีเวลาพักรวันหนึ่งไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมงติดต่อกันหลังจากทำงานมาแล้วไม่เกิน

4 ชั่วโมง และใน 4 ชั่วโมงนั้นให้มีเวลาพักตามที่นายจ้างกำหนดด้วย ทั้งนี้ เพื่อให้เด็กมีโอกาสดูแลตนเอง เปลี่ยนอิริยาบถ

4. “งานห้ามเด็กทำ” (มาตรา 47)

4.1 ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็ก อายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงานระหว่างเวลา 22.00 – 06.00 น. ทำงานล่วงเวลา ทำงานในวันหยุด หรือทำงานบางประเภทที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยของเด็ก

5. “การพัฒนาเด็ก” (มาตรา 52)

5.1 ให้สิทธิลูกจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี มีสิทธิลาเข้าร่วมประชุม สัมมนา อบรม รับการฝึกหรือลาเพื่อการอื่น ซึ่งจัดโดยองค์กรของรัฐที่อธิบดีเห็นชอบ โดยได้รับค่าจ้างปีหนึ่งไม่เกิน 30 วัน

หมวด 5 ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด

1. “การจ่ายเงินทดแทนกรณีไม่จัดวันหยุด” (มาตรา 64)

1.1 ในกรณีที่นายจ้างมิจัดให้ลูกจ้างหยุดงานในวันหยุดต่างๆ หรือจัดให้ลูกจ้างหยุดงานน้อยกว่าที่กำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างตามอัตราที่กำหนด เสมือนว่านายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุด

2. “การหยุดกิจการชั่วคราว” (มาตรา 75)

2.1 ในกรณีที่นายจ้างมีความจำเป็นต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราว โดยเหตุหนึ่งเหตุใดที่มีสาเหตุสุดวิสัยให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับก่อนนายจ้างหยุดกิจการ ตลอดระยะเวลาที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงาน

3. “การหักหนี้” (มาตรา 76)

3.1 ห้ามนายจ้างหักค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด ยกเว้นแต่เป็นการหักเพื่อ

3.1.1 ชำระภาษีเงินได้

3.1.2 ขำระค่าบำรุงสหภาพแรงงาน

3.1.3 ขำระหนี้สินสหกรณ์ออมทรัพย์

3.1.4 ขำระเป็นเงินประกันค่าเสียหาย

3.1.5 ขำระเป็นเงินสะสมเกี่ยวกับกองทุนเงินสะสม

ซึ่งในกรณีที่ 3.1.2-3.1.5 จะหักได้ไม่เกิน 10 % และจะหักรวมกันได้ไม่เกิน 1 ใน 5 ของเงินที่ลูกจ้างได้รับแต่ละงวด ถ้าหากเกินกว่านี้ ต้องได้รับการยินยอมจากลูกจ้างเป็นหนังสือ และให้ลูกจ้างลงลายมือชื่อในการให้ความยินยอมหรือมีข้อตกลงกันไว้ให้ชัดเจนเป็นการเฉพาะ

หมวด 6 คณะกรรมการค่าจ้าง

1. “คณะกรรมการค่าจ้าง” (มาตรา 84,87,88,89,90)

1.1 ปรับปรุงโครงสร้างคณะกรรมการค่าจ้างให้มีขอบข่ายที่กว้างขึ้นกว่าเดิม และปรับปรุงโครงสร้างอัตราค่าจ้างขั้นต่ำใหม่ โดยมีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ 2 ระดับคือ

1.1.1 อัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน ซึ่งคณะกรรมการค่าจ้างกำหนดเพื่อใช้เป็นพื้นฐานในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

1.1.2 อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ซึ่งคณะกรรมการค่าจ้างกำหนดให้ใช้เฉพาะกิจการประเภทใดประเภทหนึ่ง หรือทุกประเภท หรือในท้องที่ใดท้องที่หนึ่งก็ได้ ซึ่งมีอัตราไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน

หมายเหตุ ถ้าไม่มีการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในท้องที่ใด ให้ถืออัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานเป็นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของท้องที่นั้น

หมวด 7 สวัสดิการ

1. “คณะกรรมการสวัสดิการ” (มาตรา 92,96)

1.1 กำหนดให้มีคณะกรรมการสวัสดิการ ได้แก่ คณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน ซึ่งเป็นองค์กรระดับชาติ ระบบไตรภาคีเพื่อกำหนดทิศทาง และนโยบายสวัสดิการในระดับชาติ

1.2 กำหนดให้มีคณะกรรมการสวัสดิการประจำสถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 50 คนขึ้นไปเพื่อร่วมประชุมปรึกษาหารือกับนายจ้าง เกี่ยวกับการจัดสวัสดิการในสถานประกอบการและควบคุมดูแลการจัดสวัสดิการที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้าง

หมวด 8 ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

1. “คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน”

(มาตรา 100-107)

1.1 กำหนดให้มีคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในระดับชาติเป็นองค์กรไตรภาคีเพื่อกำหนดทิศทาง และการบริหารความปลอดภัย

1.2 กำหนดมาตรฐานให้นายจ้างดำเนินการในการบริหารในการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยออกเป็นกฎกระทรวง

1.3 ให้มีองค์กรเอกชนให้บริการด้านวิชาการและเทคนิคแก่นายจ้างภายใต้การควบคุมของรัฐ

1.4 เพิ่มหลักการให้พนักงานตรวจแรงงาน มีอำนาจสั่งให้นายจ้างปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน จัดหรือแก้ไขเครื่องจักร หรืออุปกรณ์ให้ถูกต้องตามมาตรฐานที่กำหนด และให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงาน ขณะที่หยุดงาน

1.5 ให้นายจ้างจัดให้มีการตรวจสอบสุขภาพของลูกจ้างตามหลักเกณฑ์และวิธีที่กำหนดในกฎกระทรวง และส่งผลการตรวจต่อพนักงานตรวจแรงงาน

หมวด 9 การควบคุม

1. “การควบคุม” (มาตรา 108)

1.1 ให้นายจ้างจัดทำข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ทะเบียนลูกจ้างเป็นภาษาไทยและเอกสารเกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานตามที่กฎหมายกำหนด และให้อธิบดีหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายมีอำนาจสั่งให้นายจ้างแก้ไขข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานที่ขัดต่อกฎหมายได้

หมวด 10 การพักงาน

1. “การพักงานเพื่อการสอบสวนความผิด” (มาตรา 116,117)

1.1 ห้ามนายจ้างสั่งพักงานเพื่อสอบสวนความผิดของลูกจ้าง เว้นแต่มีข้อบังคับหรือข้อตกลงสภาพการจ้าง กำหนดให้มีการพักงานได้ แต่นายจ้างจะสั่งพักงานได้ไม่เกิน 7 วัน และต้องจ่ายเงินในช่วงพักงานตามอัตราที่กำหนดซึ่งไม่ต่ำกว่า 50% ของ ค่าจ้าง

1.2 ถ้าผลการสอบสวนปรากฏว่า ลูกจ้างไม่ผิด ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างเต็มจำนวนย้อนหลังตั้งแต่วันที่ถูกสั่งพักงานจนถึงวันที่ลูกจ้างกลับเข้าทำงาน

หมวด 11 ค่าชดเชย

1. “ค่าชดเชย” (มาตรา 118)

1.1 ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยแก่ลูกจ้างซึ่งเลิกจ้างดังต่อไปนี้

1.1.1 อายุงาน 120 วัน ถึง 1 ปี จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 30 วัน

1.1.2 อายุงาน 1 ปี – ไม่ครบ 3 ปี จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 90 วัน

1.1.3 อายุงาน 3 ปี – ไม่ครบ 6 ปี จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 180 วัน

1.1.4 อายุงาน 6 ปี – ไม่ครบ 10 ปี จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 240 วัน

1.1.5 อายุงาน 10 ปีขึ้นไป จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 300 วัน

1.2 นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างในกรณีหนึ่งกรณีใด ดังต่อไปนี้

1.2.1 ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง

1.2.2 จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

1.2.3 ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง

1.2.4 ฝ่ายขึ้นข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือระเบียบหรือคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรม และนายจ้างได้ตกเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรง นายจ้างไม่จำเป็นต้องตกเตือน หนังสือเตือนให้มีผลบังคับได้ไม่เกินหนึ่งปีนับแต่วันที่ลูกจ้างได้กระทำความผิด

1.2.5 ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันไม่ว่าจะมีวันหยุดคั่นหรือไม่ก็ตามโดยไม่มีเหตุอันสมควร

1.2.6 ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

2. “ค่าชดเชยพิเศษ” (มาตรา 120)

2.1 ถ้านายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการไปตั้งห้องที่อื่นซึ่งมีผลกระทบต่อการทำงานของลูกจ้างหรือครอบครัว นายจ้างต้องบอกกล่าวล่วงหน้าและถ้าลูกจ้างไม่ประสงค์ไปทำงานด้วยก็มีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างได้โดยมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษ 50 % ของอัตราค่าชดเชยปกติตามมาตรา 118

หมวด 12 การยื่นคำร้องและการพิจารณาคำร้อง

1. “การยื่นคำร้องและการพิจารณาคำร้อง” (มาตรา 124,125)

1.1 ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้าง ซึ่งถึงแก่ความตาย ที่มีความประสงค์ให้พนักงานตรวจแรงงานดำเนินการให้นายจ้างจ่ายเงินต่างๆที่ค้างจ่ายตามพ.ร.บ.นี้ต้องยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานห้องที่ ที่ลูกจ้างทำงานอยู่หรือที่นายจ้างมีภูมิลำเนาตามแบบที่อธิบดีกำหนด แต่ถ้าลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างประสงค์จะนำคดีไปฟ้องศาลแทนการยื่นคำร้องตามมาตรา 124 ลูกจ้างยังมีสิทธิที่จะกระทำได้

1.2 เมื่อลูกจ้างมายื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน พนักงานตรวจแรงงานต้องสอบสวนข้อเท็จจริงและมีคำสั่งภายใน 60 วัน นับแต่วันรับคำร้อง แต่ขอขยายระยะเวลาต่ออธิบดีได้ไม่เกิน 30 วัน ถ้าไม่อาจออกคำสั่งได้ภายใน 60 วัน

1.3 ถ้าเห็นว่าลูกจ้างมีสิทธิได้รับเงิน พนักงานตรวจแรงงานจะมีคำสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมภายใน 15 วัน โดยจะจ่าย ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง หรือจ่าย ณ สำนักงานของพนักงานตรวจแรงงานได้ในกรณีที่ลูกจ้างร้องขอ หรือจ่าย ณ สถานที่อื่นตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน

1.4 ถ้าคู่กรณีฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งไม่พอใจคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน ย่อมนำคดีไปสู่ศาลได้ ภายใน 30 วันนับแต่ทราบคำสั่ง ถ้าไม่นำคดีไปสู่ศาลภายในกำหนดให้ถือว่าคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานเป็นที่สุด

1.5 ถ้านายจ้างเป็นฝ่ายนำคดีไปสู่ศาล นายจ้างจะต้องวางเงินตามคำสั่งจึงจะฟ้องคดีได้

1.6 เมื่อคดีถึงที่สุดโดยฝ่ายนายจ้างจะต้องจ่ายเงิน ศาลมีอำนาจสั่งจ่ายเงินที่นายจ้างได้วางไว้ต่อศาลให้แก่ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมได้

หมวด 13 กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

1. “กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง” (มาตรา 126,130)

1.1 กำหนดให้มีกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างขึ้น ซึ่งมีวัตถุประสงค์หลัก 2 ประการคือ

1.1.1 เป็นกองทุนสงเคราะห์ ลูกจ้างเพื่อช่วยบรรเทาความเดือดร้อนของลูกจ้างซึ่งที่มาของเงินจะประกอบด้วยเงินค่าปรับจากการลงโทษผู้กระทำความผิดตาม พ.ร.บ. นี้ เงินอุดหนุนจากรัฐบาล เงินหรือทรัพย์สินที่มีผู้บริจาคให้เงินดอกผล เงินกองทุนส่วนนี้มีหลักเกณฑ์การจ่ายตามที่กำหนดในระเบียบและเมื่อจ่ายให้แก่ลูกจ้างแล้วกองทุนจะรับช่วงสิทธิสลูกจ้างต่อไปเป็นต้นจากนายจ้าง

1.1.2 เป็นกองทุนเงินสะสม แหล่งที่มาของเงินได้แก่ เงินสะสมซึ่งหักจากค่าจ้างของลูกจ้าง และเงินสมทบของนายจ้างในกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป ซึ่งไม่ได้จัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพหรือจัดให้มีการสงเคราะห์แก่ลูกจ้างในการที่ลูกจ้างออกจากงานหรือตาย ซึ่งเป็นระบบบังคับและแยกบัญชีต่างๆ

หากจากบัญชีเงินตามข้อ 1 โดยเจตนารมณ์เพื่อสร้างหลักประกันในการทำงานป้องกันมิให้มีการย้ายงานบ่อยครั้ง และเป็นการส่งเสริมระบบการออมทรัพย์ของลูกจ้าง และกำหนดมาตรการกรณีนายจ้างไม่นำส่งเงินสะสมและเงินสมทบโดยให้จ่ายเงินเพิ่มและการยึด อายัด ทรัพย์ของนายจ้าง

หมวด 14 พนักงานตรวจแรงงาน

1. “พนักงานตรวจแรงงาน” (มาตรา 139-141)

1.1 กำหนดอำนาจของพนักงานตรวจแรงงานไว้กว้างขวางกว่าปัจจุบัน เช่น ในการเข้าไปตรวจสอบสภาพการทำงานของลูกจ้างมีอำนาจเก็บตัวอย่างวัสดุ หรือผลิตภัณฑ์เพื่อวิเคราะห์เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน ตลอดจนให้อำนาจในการออกคำสั่งเป็นหนังสือให้นายจ้าง ลูกจ้าง ปฏิบัติตามกฎหมาย

หมวด 15 การส่งหนังสือ

1. “การส่งหนังสือ” (มาตรา 143)

1.1 คำสั่งหรือหนังสือของอธิบดีหรือพนักงานตรวจแรงงานซึ่งสั่งการตามพระราชบัญญัตินี้ เมื่อดำเนินการส่งไป ณ ภูมิลำเนาหรือถิ่นที่อยู่ หรือสำนักงานของนายจ้างแล้ว ให้ถือว่านายจ้างได้รับคำสั่งหรือหนังสือของอธิบดีหรือพนักงานตรวจแรงงาน หากไม่สามารถกระทำการส่งได้ให้ส่งโดยปิดคำสั่งดังกล่าวไว้หน้าสำนักงานของนายจ้าง ซึ่งเห็นได้ง่าย และเมื่อเวลาผ่านไปไม่น้อยกว่า 15 วันแล้ว ให้ถือว่านายจ้างได้รับทราบคำสั่งดังกล่าวแล้ว

หมวด 16 บทกำหนดโทษ

1. “บทกำหนดโทษ” (มาตรา 144-159)

1.1 ปรับปรุงบทกำหนดโทษจากเดิมที่กำหนดไว้อัตราเดียว เป็นการกำหนดโทษตามความหนักเบาของความผิดที่ได้กระทำ โดยมีอัตราโทษสูงสุดจำคุกไม่เกิน 1 ปี หรือปรับไม่เกิน 200,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ และโทษต่ำสุดไม่เกิน 2,000 บาท ให้อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานและผู้ว่าราชการจังหวัด หรือผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากบุคคลดังกล่าวมีอำนาจเปรียบเทียบปรับการกระทำความผิดตาม พ.ร.บ. นี้

5. อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์

การพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทยในภาคอุตสาหกรรม นับว่าเป็นภาคเศรษฐกิจหนึ่งที่มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ ซึ่งอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ก็เป็นภาคอุตสาหกรรมหนึ่งที่เกิดขึ้นในประเทศไทยมากกว่า 30 ปี โดยเกิดขึ้นเมื่อรัฐบาลดำเนินนโยบายการพัฒนาอุตสาหกรรม เพื่อทดแทนการนำเข้า ซึ่งในช่วงแรกได้เน้นอุตสาหกรรมการผลิตสินค้าอุปโภคบริโภคขั้นปลาย หรือสินค้าสำเร็จรูป เช่น เครื่องรับวิทยุ เครื่องรับโทรทัศน์ ตู้เย็น พัดลม ไฟฟ้า เป็นต้น (อมรรัตน์ อภินันท์มหกุล. 2539 : 5)

จากการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาการทางอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทย ของสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศ (2541 : 39-40) ได้มีการแบ่งการพัฒนาอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ของประเทศไทย ออกเป็น 5 ระยะ คือ

1. ระยะแห่งการผลิตเพื่อทดแทนการนำเข้า ซึ่งอยู่ในช่วงของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 1 และ 2 (พ.ศ.2504-2514) ในระยะเริ่มต้นนี้ เป็นการผลิตเพื่อทดแทนการนำเข้าเป็นสำคัญ มีบริษัทผู้ผลิตประมาณ 10 บริษัท ทำให้มีบริษัทต่างชาติหลายแห่งเข้ามาตั้งโรงงานประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์เพื่อการส่งออก โดยครั้งหนึ่งเป็นบริษัทร่วมทุนกับ ญี่ปุ่น อาทิจีน ธานินทร์ เนชั่นแนลไทย ชันโย อิตาชิ มัทสึชิตะ มิตซูบิชิ โตชิบา และอิตาชิ

เป็นต้น ซึ่งโรงงานของบริษัทเหล่านี้ ส่วนใหญ่เป็นผู้ประกอบชิ้นส่วนสำเร็จรูปมากกว่าที่จะเป็นผู้ผลิตชิ้นส่วน

2. ระยะแห่งการผลิตเพื่อทดแทนการนำเข้าช่วงที่ 2 ซึ่งอยู่ในช่วงของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 3 และ 4 (พ.ศ.2515-2524) ในระยะนี้รัฐบาลได้ใช้นโยบายส่งเสริมอุตสาหกรรมการผลิตเพื่อการส่งออก โดยการยกเว้นอากรขาเข้า เครื่องจักร และวัตถุดิบ ตลอดเวลาที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุน ทำให้มีบริษัทจากต่างชาติหลายแห่ง เข้ามาตั้งโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์เพื่อการส่งออก จึงมีผู้ผลิตรายใหม่เกิดขึ้นในอุตสาหกรรมถึง 32 ราย ซึ่งบริษัทที่เกิดขึ้นมาในช่วงนี้ ได้แก่ บริษัท National Semiconductor บริษัท Signetics (ปัจจุบันคือ บริษัท Philips Semiconductors Thailand) บริษัท Honeywell-Synertex บริษัท ดาต้าเจนเนอรัล และบริษัทเนชั่นแนล เซมิคอนดักเตอร์ โดยในระยะนี้เป็นระยะแห่งการประกอบเครื่องใช้ไฟฟ้าเป็นหลัก และเริ่มที่จะมีการผลิตสินค้า ชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์บ้าง เช่น แผงวงจรรวม แผงวงจรพิมพ์ ผลึกกำเนิดความถี่ และอุปกรณ์ไมโครเวฟ เป็นต้น

3. ระยะแห่งการส่งเสริมการส่งออก ซึ่งอยู่ในช่วงของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 5 (พ.ศ.2525-2529) ในระยะนี้ มีผู้ผลิตเพิ่มขึ้นอีก 36 ราย อาทิเช่น กลุ่มบริษัท มินิแบร์ พูจิคุระ ซีเกทเทคโนโลยี เอทีแอนด์ที ไมโครอิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งเริ่มมีการผลิตซอฟต์แวร์สำหรับคอมพิวเตอร์ แป้นพิมพ์ปริ้นเตอร์ ฮาร์ดดิสค์ และคอมพิวเตอร์ส่วนบุคคล เป็นต้น

4. ระยะแห่งการเติบโตอย่างรวดเร็ว ออก ซึ่งอยู่ในช่วงของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 6 (พ.ศ.2530-2534) ในระยะนี้ เป็นช่วงที่อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ของไทยขยายตัวอย่างรวดเร็ว ซึ่งภาครัฐบาลได้ทำการกำหนดวัตถุประสงค์หลักประการหนึ่งของนโยบายการพัฒนาอุตสาหกรรม คือ การปรับโครงสร้างอุตสาหกรรมโดยเฉพาะ นโยบายส่งเสริมการส่งออก นโยบายส่งเสริมอุตสาหกรรมขนาดย่อม และส่งเสริมอุตสาหกรรมในภูมิภาคต่างๆ จึงเป็นผลทำให้ในระยะนี้เป็นช่วงที่อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ของไทย มีการขยายตัวอย่างรวดเร็ว โดยมีผู้ผลิตในอุตสาหกรรมถึง 368 ราย มีการผลิตสินค้าอิเล็กทรอนิกส์ในหลายๆ ประเภท และผู้ผลิตเดิมก็ได้ขยายกำลังการผลิต หรือขยายไปสู่การผลิตสินค้าประเภทอื่นๆ ใน

ขณะที่ผู้ผลิตรายใหม่ก็ได้เข้ามาสู่ตลาดของกลุ่มสินค้าอิเล็กทรอนิกส์มีการผลิต วงจรรวมแบบผสม ซึ่งผลิตภัณฑ์ในระยะนี้ ได้แก่ แผ่นวงจรพิมพ์ต่างๆ ฟลอปปีดิสก์ ฮาร์ดดิสก์ โมเด็ม และอุปกรณ์ต่อพ่วงคอมพิวเตอร์ ตลอดจนเตาไมโครเวฟ วีดีโอ โทรสาร โทรศัพท์ไร้สาย และสินค้าอิเล็กทรอนิกส์ต่างๆ ที่มีมูลค่าสูงขึ้น เป็นต้น

5. ระยะแห่งการสนับสนุนอุตสาหกรรม ซึ่งอยู่ในช่วงของ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 7-8 (พ.ศ.2535-2544) ในระยะหลังสุดนี้ รัฐบาลได้มีนโยบายเพื่อการพัฒนาทางอุตสาหกรรม และปรับปรุงเทคโนโลยีต่างๆ โดยเฉพาะอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์นั้น ได้กำหนดให้เป็นอุตสาหกรรมเพื่อนำมาสร้างงานและพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจของประเทศ เนื่องจากเป็นอุตสาหกรรมที่มีผลต่อการพัฒนาทางอุตสาหกรรมในประเภทอื่นๆ ซึ่งต้องอาศัยเทคโนโลยีทางอิเล็กทรอนิกส์มาใช้ในการควบคุมการผลิต ทั้งนี้ เพื่อช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยในระยะนี้ มีผู้ผลิตทั้งสิ้น 283 ราย ซึ่งได้ลงทุนในการผลิตชิ้นส่วนเฉพาะทางต่างๆ อาทิเช่น ชิ้นส่วนพลาสติก แม่พิมพ์หล่อ แม่พิมพ์ฉีด เป็นต้น

จะเห็นได้ว่า อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์เป็นอุตสาหกรรมที่รัฐมุ่งส่งเสริมให้มีการลงทุนกันอย่างกว้างขวาง โดยมีบริษัทต่างๆ เกิดขึ้นมาใหม่อย่างมากมายนับแต่ปีพ.ศ.2530 เป็นต้นมา กลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จึงเป็นที่สนใจให้นักลงทุนจากต่างประเทศได้หลั่งไหลเข้าสู่ประเทศไทยเป็นอันมาก ประเทศไทยจึงกลายเป็นฐานของการผลิตผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์ในภูมิภาคอาเซียน ทั้งการผลิตเพื่อจำหน่ายในประเทศ และการผลิตเพื่อการส่งออก อย่างไรก็ตาม เนื่องจากการผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า และเครื่องใช้อิเล็กทรอนิกส์ในบ้านของประเทศไทย สิงคโปร์ และมาเลเซีย ล้วนเป็นการลงทุนจากต่างประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการลงทุนจากประเทศญี่ปุ่น ซึ่งเป็นเจ้าของตราหมีที่มีส่วนแบ่งในตลาดโลกสูง ดังนั้น การเกิดขึ้นของเขตการค้าเสรีอาเซียน จะช่วยให้การลงทุนจากต่างประเทศในภูมิภาคแถบนี้ในความคล่องตัวมากขึ้น และสามารถไหลถ่ายเทระหว่างประเทศอาเซียนได้โดยสะดวก นักลงทุนต่างชาติจึงจัดสรรการลงทุนไปยังประเทศต่างๆ ตามความได้เปรียบในการผลิตของแต่ละประเทศ และจากการศึกษาของประเทศมาเลเซีย และการสัมภาษณ์บริษัทร่วมทุนญี่ปุ่นในประเทศไทยพบว่า การผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ที่

ซับซ้อน จะยังคงตั้งฐานการผลิตในมาเลเซียต่อไป เพราะแรงงานมาเลเซียได้พัฒนาทักษะในการผลิตมาแล้วในระดับหนึ่ง และสามารถใช้อังกฤษในการติดต่อสื่อสารกับชาวต่างชาติได้ แต่การประกอบสินค้าสำเร็จรูป ซึ่งบางขั้นตอนของการผลิต ต้องอาศัยแรงงานจำนวนมาก จึงมีการย้ายฐานการผลิตในประเภทนี้เข้ามาสู่ประเทศไทยมากขึ้น ส่วนประเทศสิงคโปร์ มีความได้เปรียบในเรื่องวิศวกร โครงสร้าง พื้นฐานทางเศรษฐกิจ และเทคโนโลยีต่างๆ เช่น การมีอุปกรณ์และเครื่องมือวัดที่ทันสมัย ประกอบกับความสามารถในการตลาด ทำให้ประเทศสิงคโปร์ เหมาะที่จะเป็นศูนย์กลาง ในการออกแบบผลิตภัณฑ์สำหรับตลาดในอาเซียน และนอกจากนี้ยังพบว่าประเทศไทยมีอัตราภาษีนำเข้าผลิตภัณฑ์ทุกประเภทสูงสุด ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า อุตสาหกรรมไทยได้รับการคุ้มครองมากกว่าประเทศอื่นในอาเซียน ซึ่งจากการคุ้มครองเป็นเวลานานนี้เอง ทำให้อุตสาหกรรมในประเทศไทยไม่พยายามพัฒนาความสามารถในการแข่งขัน จึงส่งผลให้ประเทศไทยต้องเผชิญกับการแข่งขันจากประเทศสมาชิกอาเซียนอื่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งประเทศสิงคโปร์และประเทศมาเลเซีย ซึ่งจะเป็นคู่แข่งที่สำคัญของไทยในอนาคต (อมรรัตน์ อภินันท์มหกุล. 2539 : 1-7)

ปัจจุบัน (พ.ศ.2541) อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จึงเป็นกลุ่มอุตสาหกรรมประเภทหนึ่งที่มีความสำคัญต่อประเทศอย่างยิ่ง เนื่องจากเป็นกลุ่มอุตสาหกรรมที่มีอัตราการขยายตัวสูงสุด และยังเป็นกลุ่มอุตสาหกรรมที่มีมูลค่าในการส่งออกสูงสุดเป็นอันดับ 1 ของสินค้าออกสำคัญ 10 อันดับแรกของประเทศ (ดังแสดงในตาราง 1) โดยมีอัตราการขยายตัวเฉลี่ยร้อยละกว่า 30 ต่อปี และมีมูลค่าในการส่งออกถึง 5.5 แสนล้านบาท ในปี พ.ศ.2541 ซึ่งคิดเป็น 1 ใน 4 ของมูลค่าในการส่งออกโดยรวมของประเทศไทย (ดังแสดงในตาราง 2) และจากข้อมูลเกี่ยวกับอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ดังที่ได้กล่าวมาข้างต้น แสดงให้เห็นว่า กลุ่มอุตสาหกรรมประเภทนี้ มีผลทำให้เกิดการสร้างงานขึ้นภายในประเทศเป็นอย่างมาก ซึ่งหมายถึง เมื่อมีบริษัทต่างชาติเข้ามาลงทุน หรือตั้งเป็นโรงงานอุตสาหกรรมขึ้นเมื่อใด ก็จะทำให้เกิดการจ้างแรงงานขึ้นมาทันที จึงส่งผลให้ประชากรภายในประเทศไทยมีการงานทำเพิ่มมากขึ้น และทำให้เกิดการขยายตัวทางภาคเศรษฐกิจ โดยเฉพาะด้านอุตสาหกรรมอย่างรวดเร็ว ซึ่งการพัฒนาอุตสาหกรรมนั้น จำเป็นต้อง

ใช้คนเป็นกำลังแรงงานในการผลิตสินค้า และการบริการเป็นสำคัญ โดยกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ก็เป็นกลุ่มอุตสาหกรรมหนึ่ง ที่สามารถสร้างงานให้แก่ประเทศไทยของเราในปัจจุบัน (พ.ศ.2541) ซึ่งมีจำนวนแรงงาน หรือลูกจ้างในสถานประกอบการกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ทั้งสิ้น 4.1 แสนคน คิดเป็นร้อยละ 11.4 ของจำนวนลูกจ้างในสถานประกอบการกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิตทั้งประเทศ โดยจำนวนแรงงาน หรือลูกจ้างส่วนใหญ่จะอยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 2.2 แสนคน คิดเป็นร้อยละ 54 ของจำนวนแรงงาน หรือลูกจ้างในสถานประกอบการกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ทั่วประเทศ (ดังแสดงในตาราง 3) ประกอบกับลูกจ้างในกลุ่มอุตสาหกรรมประเภทนี้ จัดได้ว่าเป็นผู้ที่มีความรู้พื้นฐานทางการศึกษาโดยเฉลี่ยสูงกว่าอุตสาหกรรมการผลิตอื่นๆ ทั้งนี้เพราะขั้นตอนและขั้นตอนการในการทำงานตลอดจนการผลิตทางอิเล็กทรอนิกส์ ที่มีความจำเป็นต้องใช้เครื่องจักร และเทคโนโลยีที่สูง ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว รวมทั้งมีการแข่งขันกันอย่างมากในตลาดโลก ทำให้ผู้ผลิตต่างๆ ต้องมีการปรับปรุง และพัฒนาคุณภาพโดยรวมของตนเองอย่างต่อเนื่อง ทั้งคุณภาพของคน เครื่องจักร วิธีการทำงาน และการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์ของตนเองอยู่ตลอดเวลา ทั้งนี้เพื่อให้เป็นผู้ผลิตที่มีความสามารถในการแข่งขันและอยู่รอดในการดำเนินธุรกิจในอนาคต ดังนั้น ผู้วิจัยจึงคาดว่าผลจากการศึกษา และการวิจัยในครั้งนี้ น่าจะเป็นแนวทางที่ดีให้แก่สถานประกอบการในกลุ่มอุตสาหกรรมต่างๆ และโดยเฉพาะอย่างยิ่งสถานประกอบการในประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ได้นำไปใช้เป็นประโยชน์ต่อไป

ตาราง 1 สถิติมูลค่าการส่งออกสินค้า 10 อันดับแรก ของไทย ปี 2537-2541

สินค้าประเภทผลิตภัณฑ์	มูลค่าการส่งออก : ล้านบาท					อัตราการขยายตัว : ร้อยละ			
	2537	2538	2539	2540	2541	2538	2539	2540	2541
1. เครื่องคอมพิวเตอร์ อุปกรณ์และ ส่วนประกอบ (อิเล็กทรอนิกส์)	94,590.2	131,241.9	167,673.9	220,302.7	320,538.3	38.7	27.8	31.4	45.5
2. เสื้อผ้าสำเร็จรูป	100,679.3	102,019.3	79,875.4	97,135.9	123,135.5	1.3	-21.7	21.6	26.8
3. แผงวงจรไฟฟ้า (อิเล็กทรอนิกส์)	45,310.8	58,181.8	58,538.6	75,837.7	93,833.3	28.4	0.6	29.6	23.7
4. ข้าว	39,187.3	48,626.8	50,734.8	65,093.4	86,806.2	24.1	4.3	28.3	33.4
5. ยานพาหนะ อุปกรณ์และส่วน ประกอบ	33,348.6	27,760.6	29,230.9	48,419.6	68,352.6	-16.8	5.3	65.6	41.2
6. อาหารทะเลกระป๋อง	31,995.8	33,294.8	34,244.3	49,309.3	67,953.7	4.1	2.9	44.0	37.8
7. กุ้งสดแช่เย็น แช่แข็ง	49,155.6	50,302.0	43,404.5	47,183.9	58,343.3	2.3	-13.7	8.7	23.7
8. เครื่องรับวิทยุโทรทัศน์และ ส่วนประกอบ (อิเล็กทรอนิกส์)	28,031.9	31,589.2	34,626.8	43,578.8	58,058.8	12.7	9.6	25.9	33.2
9. อัญมณีและเครื่องประดับ	47,088.7	52,498.6	54,272.9	55,622.3	57,356.5	11.5	3.4	2.5	3.1
10. ยางพารา	41,824.0	61,260.7	63,373.0	57,450.0	55,412.9	46.5	3.4	-9.3	-3.5
รวมสินค้า 10 รายการ	422,299.4	596,775.6	615,975.1	759,933.6	989,791.1	41.3	3.2	23.4	30.2
สินค้าอื่นๆ	715,302.2	809,534.5	795,064.2	1,046,751.8	1,258,977.2	13.2	-1.8	31.7	20.3
มูลค่าส่งออกรวม	1,137,601.6	1,406,310.1	1,411,039.3	1,806,685.4	2,248,768.4	23.6	0.3	28.0	24.5

ที่มา : ศูนย์สถิติการพาณิชย์ กรมเศรษฐกิจการพาณิชย์ โดยความร่วมมือจากกรมศุลกากร

(2542 : 113)

จากตาราง 1 แสดงให้เห็นว่า มูลค่าการส่งออกของสินค้าในอันดับที่ 1,3 และ 8 ล้วนแต่เป็นสินค้าจากกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ทั้งสิ้น นอกจากนี้พบว่า สินค้าในอันดับที่ 1 คือ เครื่องคอมพิวเตอร์ อุปกรณ์และส่วนประกอบ เป็นสินค้าที่มีอัตราการขยายตัวสูงสุด เมื่อเทียบกับกลุ่มผลิตภัณฑ์ชนิดอื่นๆ ดังนั้น สินค้าประเภทนี้จึงนับว่าเป็นกลุ่มอุตสาหกรรมประเภทหนึ่งที่มีความสำคัญต่อประเทศไทย

ตาราง 2 สถิติมูลค่าการส่งออกและอัตราการขยายตัวของกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์
จำแนกตามประเภทผลิตภัณฑ์

ประเภทผลิตภัณฑ์ กลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์	มูลค่าการส่งออก : ล้านบาท			อัตราการขยายตัว : ร้อยละ		
	2539	2540	2541	2539	2540	2541
1. เครื่องคอมพิวเตอร์ อุปกรณ์และ ส่วนประกอบ (อิเล็กทรอนิกส์)	167,673.9	220,302.7	320,538.3	27.8	31.4	45.5
1.1 เครื่องคอมพิวเตอร์ อุปกรณ์	89,946.8	86,068.3	74,731.7	25.8	-4.3	-13.2
1.2 ส่วนประกอบคอมพิวเตอร์	75,393.8	131,702.2	241,556.9	32.3	74.7	83.4
1.3 สายไฟคอมพิวเตอร์	2,333.2	2,532.2	4,249.7	-14.8	8.5	67.8
2. เครื่องคำนวณอิเล็กทรอนิกส์ (พินเครื่อง)	5,055.2	3,944.4	3,581.0	-24.9	-22.0	-9.2
3. แผงวงจรไฟฟ้า	58,538.6	75,837.7	93,833.3	0.6	29.6	23.7
4. วงจรพิมพ์	11,763.4	19,928.9	31,904.0	-15.9	70.7	60.1
5. คลับลูกปืนเครื่องอิเล็กทรอนิกส์ (พินเครื่อง)	6,175.3	6,835.7	5,834.4	4.4	10.7	-14.6
6. มอเตอร์และเครื่องกำเนิดไฟฟ้า (พินเครื่อง)	14,227.8	20,800.6	21,068.5	43.8	46.2	1.3
7. เครื่องโทรพิมพ์และโทรสาร	6,313.7	6,757.4	7,673.3	40.9	7.0	13.6
8. เครื่องโทรศัพท์และอุปกรณ์	5,132.8	6,862.1	12,057.0	3.9	33.7	75.7
8.1 เครื่องรับโทรศัพท์และอุปกรณ์	4,314.9	5,646.4	10,217.0	0.0	30.9	80.9
8.2 เครื่องตอบรับโทรศัพท์	817.9	1,215.7	1,840.0	30.5	48.6	51.4
9. เครื่องส่งวิทยุโทรเลข โทรศัพท์	2,325.9	3,641.6	4,134.6	7.7	56.6	13.5
10. ส่วนประกอบอุปกรณ์สำหรับ โทรทัศน์และโทรเลข	2,621.5	3,281.1	3,197.3	91.0	25.2	-2.6
11. ไดโอด ทรานซิสเตอร์และอุปกรณ์ กึ่งตัวนำ (พินขึ้น)	16,562.0	22,072.4	28,901.5	65.7	33.3	30.9
11.1 อุปกรณ์กึ่งตัวนำ (พินขึ้น)	6,207.2	8,293.1	13,100.7	219.2	33.6	58.0
11.2 ทรานซิสเตอร์ (พินขึ้น)	6,358.2	9,557.6	12,250.7	44.6	50.3	28.2
11.3 ไดโอด (พินขึ้น)	1,615.0	1,307.6	981.8	12.2	-19.0	-24.9
11.4 ผลึกพิกโซอิเล็กทรอนิกส์ที่ประกอบแล้ว (พินขึ้น)	2,381.6	2,914.1	2,568.3	7.7	22.4	-11.9
12. หม้อแปลงไฟฟ้าและส่วนประกอบ	15,115.1	21,956.4	26,022.7	7.5	45.3	18.5
รวมทุกประเภทผลิตภัณฑ์	311,453.3	412,221.1	558,745.9	26.3	32.4	35.5
มูลค่าส่งออกรวม	1,411,039.3	1,806,685.4	2,248,768.4	0.3	28.0	31.0

ที่มา : ศูนย์สถิติการพาณิชย์ กรมเศรษฐกิจการพาณิชย์ โดยความร่วมมือจากกรมศุลกากร

(2541 : 60)

จากตาราง 2 จะเห็นได้ว่า ผลิตภัณฑ์ต่างๆ ในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์นั้น มีอัตราการขยายตัวในแต่ละปีเพิ่มขึ้นโดยตลอด โดยพบว่า มีอัตราการขยายตัวสูงกว่ามูลค่าการส่งออกรวมทั้งประเทศ และมีมูลค่าในการส่งออก 5.5 แสนล้านบาท ซึ่งคิดเป็น 1 ใน 4 ของมูลค่าการส่งออกโดยรวมของประเทศไทย

ตาราง 3 จำนวนสถานประกอบการ และลูกจ้าง กลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จำแนกตามจังหวัด และขนาดของสถานประกอบการ ปี 2541

จังหวัด	รวม		ขนาดของสถานประกอบการ									
			1-99 คน		100-299 คน		300-499 คน		500-999 คน		มากกว่า 1,000 คน	
	สปก.	ลูกจ้าง	สปก.	ลูกจ้าง	สปก.	ลูกจ้าง	สปก.	ลูกจ้าง	สปก.	ลูกจ้าง	สปก.	ลูกจ้าง
กรุงเทพฯ	1,106	66,638	1,001	18,614	66	11,518	15	6,056	17	11,604	7	18,846
สมุทรปราการ	269	69,949	171	6,449	55	8,909	17	7,129	13	9,467	13	37,995
ปทุมธานี	160	69,501	71	2,349	37	6,817	16	6,153	13	9,552	23	44,630
นนทบุรี	42	4,905	33	808	6	1,248	-	-	1	599	2	2,250
นครปฐม	48	6,314	32	1,195	9	1,286	5	1,924	1	632	1	1,277
สมุทรสาคร	85	5,385	68	2,393	14	1,952	3	1,040	-	-	-	-
รวมกรุงเทพ และ ปริมณฑล	1,710	222,692	1,376	31,809	187	31,729	41	22,302	45	31,854	46	104,998
รวมทั่วประเทศ (อุตสาหกรรม อิเล็กทรอนิกส์)	2,266	412,101	1,700	42,882	291	50,193	101	39,229	78	54,358	96	225,439
รวมทั่วประเทศ (อุตสาหกรรมการ ผลิต)	98,598	3,612,303	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

ที่มา : กองวิชาการและแผนงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (2541)

จากตาราง 3 แสดงให้เห็นถึงจำนวนสถานประกอบการ และจำนวนลูกจ้างในสถานประกอบการกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์โดยรวมทั่วประเทศที่มีอยู่กว่า 4 แสนคน โดยคิดเป็นร้อยละ 11.4 ของจำนวนลูกจ้างในสถานประกอบการกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิตทั้งประเทศ และพบว่า จำนวนลูกจ้างในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ส่วนใหญ่จะอยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพฯ และปริมณฑล โดยมีจำนวนลูกจ้างทั้งสิ้น 2.2 แสนคน คิดเป็นร้อยละ 54 ของจำนวนลูกจ้างในสถานประกอบการกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ทั่วประเทศ

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

มาลินี ชาลีทา (2536 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยในเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการที่อยู่อาศัยของลูกจ้างโรงงานอุตสาหกรรม : กรณีศึกษาพื้นที่ในเขตรังสิตและคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี เกี่ยวกับปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ ประชากร และรูปแบบที่อยู่อาศัยในเขตรังสิต ตำบลคลองหนึ่ง อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ปี พ.ศ. 2533 โดยผลการศึกษาพบว่า เพศ สถานภาพสมรส ขนาดครัวเรือน รายได้ ความเป็นเจ้าของในที่อยู่อาศัย ประเภทที่อยู่อาศัย ความสามารถในการผ่อนชำระที่อยู่อาศัย และระยะเวลาในการอยู่อาศัย มีผลต่อความต้องการที่อยู่อาศัยของลูกจ้างโรงงานอุตสาหกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 90 % โดยผลการศึกษายืนยันว่า ปัญหาความต้องการที่อยู่อาศัยของลูกจ้างโรงงานอุตสาหกรรมในเขตรังสิตและคลองหลวง เป็นปัญหาที่สำคัญอันหนึ่งที่ควรได้รับการพิจารณาจากภาครัฐ ในฐานะเป็นนโยบายทางสังคม

ช่อนกลิ่น วอกลาง (2537 : 1113-1114) ได้ทำการศึกษาเรื่อง สวัสดิการอุตสาหกรรม : ปัจจัยสำคัญที่กำหนดขอบข่ายสวัสดิการอุตสาหกรรมไทย โดยศึกษาประเภทของสวัสดิการอุตสาหกรรมและการเปรียบเทียบสวัสดิการแรงงานกับสวัสดิการอุตสาหกรรม รวมทั้งปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะของสถานประกอบการ ได้แก่ ประเภทอุตสาหกรรม ขนาดธุรกิจ กำไร สัญชาติของผู้บริหาร และสภาพแรงงาน มีผลต่อการกำหนดประเภทสวัสดิการอุตสาหกรรม จากผลการศึกษาพบว่า ประเภทสวัสดิการอุตสาหกรรมที่สถานประกอบการจัดให้มี นอกเหนือจากสวัสดิการแรงงาน 3 ประเภท สวัสดิการด้านสหภาพ การศึกษา และด้านวัฒนธรรม

สำหรับปัจจัยสำคัญในด้านลักษณะของสถานประกอบการซึ่งได้แก่ประเภทอุตสาหกรรม ขนาดของสถานประกอบการ กำไร สัญชาติของผู้บริหาร และสภาพแรงงาน มีผลต่อการกำหนดประเภทสวัสดิการอุตสาหกรรม โดยมีสภาพแรงงานเพียงปัจจัยเดียวที่มีความสัมพันธ์ในทิศทางลบต่อการกำหนดประเภทสวัสดิการอุตสาหกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น .05 ส่วนปัจจัยอื่นๆ ไม่มีความเกี่ยวพันโดยตรงต่อการกำหนดประเภทสวัสดิการอุตสาหกรรม ผลการศึกษานี้ สรุปได้ว่า ปัจจัยเกี่ยวกับสภาพแรงงานมีความสัมพันธ์โดยตรงต่อ

การกำหนดประเภทสวัสดิการอุตสาหกรรม ส่วนสัญญาติของกรรมการบริหาร, กำไร มีความสัมพันธ์ทางอ้อมต่อการกำหนดประเภทสวัสดิการอุตสาหกรรม

นิตยา โพธิ์สุข (2537 : 113-116) ได้ทำการศึกษาในเรื่องศักยภาพของนายจ้างในการจัดการเลือกปฏิบัติต่อลูกจ้างหญิงตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบสภาพการจ้าง ได้แก่ อัตราค่าจ้าง โอกาสในการเข้าทำงาน การอบรมพัฒนา และการเลื่อนตำแหน่งของลูกจ้างชายและหญิง โดยผลการศึกษาพบว่า

1. ผลการเปรียบเทียบสภาพการจ้างระหว่างลูกจ้างชายหญิง โดยในภาพรวมลูกจ้างชายหญิง ได้รับการปฏิบัติที่ไม่เท่าเทียมกันในทุก ๆ ด้าน
2. ระดับความพร้อมของนายจ้างในการปฏิบัติที่เท่าเทียมกันพบว่า กิจการก่อสร้างมีความพร้อมค่อนข้างน้อย ส่วนกิจการอาหารและเครื่องดื่มหรือกิจการการเงินการธนาคาร นายจ้างมีความพร้อมค่อนข้างมาก
3. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกปฏิบัติต่อลูกจ้างหญิง ปรากฏว่านายจ้างทั้งสามประเภทกิจการ ยังมีทัศนคติต่อลูกจ้างหญิงในภาพลบ
4. แนวทางในการส่งเสริมโอกาสระหว่างลูกจ้างชายและหญิง นายจ้างได้ให้ทัศนะที่สำคัญคือ รัฐควรส่งเสริมพัฒนาความรู้แก่ลูกจ้างหญิงให้สอดคล้องกับตลาดแรงงาน ทั้งนี้เพื่อยกระดับความสามารถให้ทัดเทียมกับชาย และริเริ่มให้มีกฎหมายคุ้มครองแรงงานหญิง รวมถึงการส่งเสริมโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง การเข้ารับการศึกษาดูงาน การรับราชการบางตำแหน่งที่ควรมีโอกาสเท่าเทียมชาย

ปรานอม กิตติสุขภูธร (2537 : 81-86) ได้ทำการศึกษาในเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของลูกจ้างต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีอุตสาหกรรมสิ่งทอประเภทการทอผ้าด้วยเส้นใยฝ้าย และเส้นใยประดิษฐ์ โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับความผูกพันของลูกจ้างต่อองค์กร ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพัน รวมทั้งแสวงหาและเสนอแนะแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันของลูกจ้างต่อองค์กร ซึ่งผลของการศึกษาพบว่า ลูกจ้างในอุตสาหกรรมสิ่งทอ

ประเภทการทอดผ้าด้วยเส้นใยฝ้ายและเส้นใยประดิษฐ์ มีความผูกพันต่อการบริการในระดับปานกลาง ร้อยละ 79.4 ระดับสูงร้อยละ 18.4 และระดับต่ำร้อยละ 2.2 โดยภาพรวมแล้ว ระดับความผูกพันต่อการบริการ อยู่ในระดับปานกลาง โดยเฉลี่ยเท่ากับ 3.31 และเมื่อทดสอบสมมุติฐาน ผลปรากฏว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านประสบการณ์การย้ายงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อการบริการ ส่วนปัจจัยในด้านเพศ อายุ สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และค่าจ้าง ไม่พบความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อการบริการ สำหรับปัจจัยในด้านลักษณะงาน ซึ่งประกอบด้วย ความสำคัญของลักษณะงาน การมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น โอกาสก้าวหน้าในงาน และงานที่มีโอกาสติดต่อสัมพันธ์ผู้อื่นพบว่า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อการบริการ แต่ปัจจัยด้านผลประโยชน์กลับของงาน ลักษณะงานที่ทำหาย และความหลากหลายในงาน ไม่พบความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อการบริการ สำหรับปัจจัยด้านทัศนคติต่อการบริการ ซึ่งประกอบด้วยทัศนคติของกลุ่มต่อการบริการ ความมีชื่อเสียงและเชื่อถือได้ของการบริการ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร การรู้สึกว่าคุณค่ามีความสำคัญต่อการบริการ การพิจารณาความดีความชอบ และความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงได้ พบว่า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อการบริการทุกปัจจัย ส่วนปัจจัยด้านทัศนคติต่อบุคคลในองค์กร ซึ่งประกอบด้วย ทัศนคติของบุคคลที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน และทัศนคติของบุคคลที่มีต่อผู้บังคับบัญชา พบว่า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อการบริการ โดยพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันทั้งหมด ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

พลดา เดชพลม เตย์ (2537 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาบทบาทของสหภาพแรงงานในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้าง ตลอดจนปัญหา อุปสรรคในการดำเนินงาน เพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมบทบาทของสหภาพแรงงาน และหน่วยงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้าง ผลการศึกษาพบว่า ในด้านปัญหาพื้นฐานทั่วไปในการทำงาน ส่วนใหญ่มีการดำเนินการให้ความช่วยเหลือในลักษณะที่มีการติดต่อเกี่ยวข้องกับนายจ้าง โดยยังมีได้มีการยื่นข้อเรียกร้องแต่อย่างใด สำหรับปัญหาสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน รวมถึงปัญหาสวัสดิการบางส่วน สหภาพมีการจัดกิจกรรมเสริม และจัด

สวัสดิการเพิ่มเติมให้แก่ลูกจ้างด้วย แต่อยู่ในระดับที่ไม่สูงมากนัก ด้านการปฏิบัติที่เป็นธรรมในการทำงาน และปัญหาการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม สหภาพแรงงานส่วนใหญ่ดำเนินบทบาทให้ความช่วยเหลือในด้านการดำเนินงาน และสำหรับการเลือกปฏิบัติระหว่างลูกจ้างชาย-หญิง สหภาพแรงงาน ให้ความช่วยเหลือโดยการติดต่อกับนายจ้างด้วยการนำเสนอปัญหาต่อฝ่ายนายจ้าง และเป็นตัวแทนร่วมปรึกษารื้อหรือระหว่างกัน ด้านโอกาสในการทำงาน สหภาพดำเนินการช่วยเหลือด้วยการให้คำแนะนำ ปรึกษา ช่วยกระตุ้นให้กำลังใจ ส่วนบทบาทในด้านการผลักดันให้มีการเปลี่ยนแปลงการทำงานนั้น สหภาพแรงงานส่วนใหญ่ไม่มีใครจะมีบทบาทมากนัก ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานกับการดำเนินชีวิตทั่วไปนั้น สหภาพแรงงานส่วนใหญ่จะจัดให้มีกิจกรรมเพื่อช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ ประมาณ 6-11 กิจกรรม และผลการทดสอบสมมุติฐาน พบว่า คุณลักษณะของสหภาพ ลักษณะของสมาชิกสหภาพ และความสัมพันธ์ระหว่างสหภาพแรงงานกับบุคคลภายนอก มีความสัมพันธ์กับบทบาทของสหภาพแรงงานในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมบุรณ์ ทรัพย์สาร (2537 : 140-146) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ผลกระทบกฎหมายประกันสังคมต่อบทบาทของสหภาพเอกชน ทั้งนี้เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อสหภาพแรงงานทั้งก่อนและหลังกฎหมายประกันสังคม มีการใช้บังคับ และเพื่อเปรียบเทียบทัศนคติของลูกจ้างที่มีต่อสหภาพแรงงานทั้งก่อนและหลังกฎหมายประกันสังคมมีผลใช้บังคับ จากการศึกษา พบว่า สมาชิกสหภาพร้อยละ 46.6 เห็นด้วยว่ากรรมการบริหารสหภาพแรงงาน ทำให้สหภาพการจ้างและสวัสดิการได้รับการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องทั้งก่อน และหลังกฎหมายประกันสังคมมีผลใช้บังคับประการที่สองจำนวนสมาชิกสหภาพแรงงาน และความร่วมมือนของสมาชิกเป็นปัจจัยที่มีผลต่อบทบาทสหภาพแรงงาน จำนวนลูกจ้างสมัครเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานลดลงคิดเป็นร้อยละ 30.0 สัดส่วนการสมัครเป็นสมาชิกปีต่อปีลดลงคิดเป็นร้อยละ 37.7 แต่สำหรับการเข้าร่วมกิจกรรมของสมาชิกสหภาพแรงงาน พบว่าเปลี่ยนแปลงไม่มากหลังกฎหมายประกันสังคมมีผลใช้บังคับ นโยบายและทิศทางการดำเนินงานเป็นปัจจัยสำคัญต่อบทบาทของสหภาพแรงงาน พบว่าสมาชิกสหภาพแรงงานต้องการให้สหภาพแรงงานมีบทบาททางสังคม และทางการเมืองคิดเป็น

ร้อยละ 73.3, ปัจจัยที่มีผลต่อบทบาทสหภาพแรงงาน คือระบบข้อมูล การจัดเก็บข้อมูลของสหภาพแรงงาน พบว่ากลุ่มกรรมการบริหารสหภาพแรงงานร้อยละ 68.8 มีระบบข้อมูลและการจัดเก็บข้อมูลที่ดี สามารถตรวจสอบได้ ดังนั้นโดยภาพรวมองค์ประกอบ บทบาทสหภาพแรงงานเริ่มเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดี นอกจากจำนวนสมาชิกและการเพิ่มสมาชิกสหภาพแรงงานในอนาคตมีแนวโน้มลดลง และจากการศึกษาเปรียบเทียบทัศนคติของลูกจ้างต่อบทบาทสหภาพแรงงานก่อนและหลังกฎหมายประกันสังคมมีผลใช้บังคับ พบว่าไม่เปลี่ยนแปลง ลูกจ้างยังมีทัศนคติที่ดีต่อสหภาพแรงงาน และบทบาทของสหภาพแรงงาน

เสตนา รัตนบุรี (2537 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาในเรื่อง ทัศนคติของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของการสื่อสารแห่งประเทศไทย ตลอดจนทัศนคติและปัจจัยที่มีผลต่อทัศนคติของพนักงานต่อวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน จากการศึกษาพบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีความรู้ความเข้าใจต่อวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานในเรื่องความหมาย หลักการ วัตถุประสงค์ วิธีการ และประโยชน์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานในระดับสูง แต่พนักงานมีความไม่แน่ใจต่อวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานในเรื่องประโยชน์และความสำคัญของวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้ประเมินและความเที่ยงตรงในวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน อย่างไรก็ตามแม้ว่าการประเมินของ การสื่อสารแห่งประเทศไทย ไม่มีการแจ้งผลการประเมินให้พนักงานทราบ แต่พนักงานมีการยอมรับและเห็นด้วยกับการนำผลการประเมินไปใช้ในการบริหารบุคคล การเลื่อนขึ้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่งและเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานด้วยการพัฒนาตนเอง และปรับปรุงแก้ไขการทำงาน

กัลยา ดิษเจริญ (2538 : 85-86) ได้ทำการศึกษาในเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับกลาง ในอุตสาหกรรมขนาดกลาง เขตกรุงเทพมหานคร โดยจากการศึกษาถึงองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานในมิติของความพึงพอใจในการทำงาน พบว่า ผลตอบแทนเป็นสิ่งที่พนักงานมีความพึงพอใจน้อยที่สุด ดังนั้น บริษัทหรือองค์กรควรจะปรับปรุง โดยไม่จำเป็นต้องให้ในรูปของการปรับเงินเดือนให้สูงขึ้น แต่อาจจะให้ในรูปของสวัสดิการที่ต้องตรงกับ

ความต้องการของพนักงานบริษัทหรือองค์กรนั้นๆ จึงควรจะศึกษา หรือสำรวจให้พบว่า พนักงานในส่วนมากต้องการสวัสดิการในด้านใด เพื่อจะได้จัดให้ตรงกับความต้องการของพนักงาน ความก้าวหน้า พนักงานมีความพึงพอใจรองลงมา และยังพบว่า พนักงานประมาณครึ่งหนึ่ง ไม่มีโอกาสฝึกอบรมหรือดูงานเลย ดังนั้น บริษัทจึงควรจัดให้พนักงานได้มีโอกาสไปฝึกอบรม หรือดูงาน ทั้งนี้ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการดำเนินงานให้แก่พนักงาน

กิตติพงษ์ เหล่านิพนธ์ (2538 : 127-134) ทำการวิจัยเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสวัสดิการกับแรงงานสัมพันธ์ ทั้งในเชิงลบและบวก ปัจจัยแวดล้อมที่มีผลต่อความสัมพันธ์ ตลอดจนแนวทางการส่งเสริมสวัสดิการ เพื่อเป็นเครื่องมือในการเสริมสร้างแรงงานสัมพันธ์ที่ดี โดยทำการศึกษาในลักษณะ เปรียบเทียบระหว่างสวัสดิการที่มีอยู่ในสถานประกอบการประเภทที่ได้รับรางวัลด้านแรงงานสัมพันธ์ จากคณะกรรมการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ ร่วมกับกรมแรงงาน ปี พ.ศ. 2531 กับสถานประกอบการประเภทที่ไม่ได้รับรางวัลดังกล่าว ประเภทละ 1 แห่ง ซึ่งตั้งอยู่ในจังหวัดปทุมธานี และมีลักษณะต่างๆ ใกล้เคียงกัน การศึกษาจะศึกษาจากนายจ้างหรือผู้แทน และลูกจ้างการสุ่มตัวอย่างประชากรจากลูกจ้างไม่จำกัดลักษณะส่วนบุคคล จำนวนแห่งละ 100 คน รวม 200 คน ซึ่งผลการวิจัยพบว่า

1. ระบบแรงงานสัมพันธ์ของสถานประกอบการประเภทที่ได้รับรางวัล ดีกว่าระบบแรงงานสัมพันธ์ของสถานประกอบการประเภทที่ไม่ได้รับรางวัล
2. ระบบสวัสดิการของสถานประกอบการประเภทที่ได้รับรางวัล จะมีนโยบายกฎระเบียบ ข้อตกลง กฎหมาย หลักในการจัดสวัสดิการที่ดีกว่า สอดคล้องกับความต้องการของลูกจ้างมากกว่า มีประเภท/ชนิดของสวัสดิการมากกว่า ลูกจ้างจึงมีความพอใจมากกว่า
3. สวัสดิการมีความสัมพันธ์กับแรงงานสัมพันธ์ในเชิงบวก แต่ปัจจัยแวดล้อมด้านทัศนคติต่อระบบสวัสดิการ และลักษณะส่วนบุคคลที่เข้ามาไม่เอื้อต่อความพอใจในสวัสดิการและเสริมสร้างแรงงานสัมพันธ์ที่ดีแล้ว สวัสดิการกับแรงงานสัมพันธ์จะมีความสัมพันธ์กันในเชิงลบ

4. ปัจจัยแวดล้อมด้านทัศนคติมีผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างสวัสดิการกับแรงงานสัมพันธ์ เพราะมีส่วนทำให้สวัสดิการเป็นที่พอใจของลูกจ้าง และมีผลต่อการจัดการกับความขัดแย้ง ตลอดจนเสริมสร้างแรงงานสัมพันธ์ที่ดี

5. ทิศทางในการส่งเสริมสวัสดิการ ในทรรศนะของลูกจ้าง รัฐควรเป็นผู้มีบทบาทในการจูงใจด้วยการประชาสัมพันธ์ สนับสนุนให้ความช่วยเหลือ แนะนำมากกว่าการบังคับโดยการออกกฎหมาย ซึ่งเป็นการจูงใจในเชิงลบ

พงษ์ศักดิ์ บุญญะสิทธิ์ (2540 : 116-124) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการศึกษาสภาพความต้องการแรงงานช่างอุตสาหกรรมและแนวโน้มของโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดปทุมธานี โดยผลการวิจัยพบว่า สภาพแรงงานช่างอุตสาหกรรม มีแรงงานที่เป็นคนงานมากที่สุด ซึ่งมีอายุอยู่ระหว่าง 21-30 ปี ส่วนมากเป็นเพศหญิง ส่วนความต้องการแรงงานช่างอุตสาหกรรม มีความต้องการแรงงานที่เป็นคนงานมากที่สุด และต้องการผู้มีอายุระหว่าง 15-20 ปี ส่วนมากเป็นเพศหญิง ถ้าเป็นชายจะต้องผ่านการเกณฑ์ทหารมาแล้ว, สภาพแรงงานช่างอุตสาหกรรมแยกตามระดับการศึกษา พบว่าวิศวกรรมและช่างเทคนิคส่วนมากเป็นช่างอิเล็กทรอนิกส์ ในระดับช่างฝีมือ ส่วนช่างใหญ่จะเป็นช่างกลโรงงาน และในระดับช่างกึ่งฝีมือจะเป็นช่างเชื่อมโลหะมากที่สุด ส่วนความต้องการแรงงานระดับวิศวกรและช่างเทคนิค ต้องการสาขาอิเล็กทรอนิกส์ ระดับช่างฝีมือและระดับช่างกึ่งฝีมือ มีความต้องการช่างในสาขาช่างกลโรงงานมากที่สุด, ความรู้ทางวิชาการพบว่า แรงงานมีความรู้เรื่องการตรวจสอบคุณภาพมากที่สุด ส่วนความต้องการนั้น ต้องการแรงงานที่มีความรู้ในเรื่องความปลอดภัยในโรงงานมากที่สุด, ความสามารถในการปฏิบัติงานพบว่า แรงงานสามารถทำงานได้สำเร็จ และมีคุณภาพอยู่ในระดับสูง ส่วนความต้องการพบว่า ต้องการแรงงานที่ทำงานอย่างมีขั้นตอนและถูกต้อง, ด้านคุณธรรมและจริยธรรม พบว่าแรงงานส่วนใหญ่มีความซื่อสัตย์ แต่ความต้องการพบว่า ต้องการแรงงานที่มีความขยันและอดทนมากที่สุด, ด้านบุคลิกภาพ พบว่า แรงงานมีสุขภาพสมบูรณ์แข็งแรงมากที่สุด และมีความต้องการแรงงานที่ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และผลการพยากรณ์แนวโน้มของอุตสาหกรรมในจังหวัดปทุมธานี ปี 2540 คาดว่าโรงงานอุตสาหกรรม จะมีจำนวนระหว่าง 1,547 -

1,717 แห่ง, ด้านจำนวนเงินทุนจดทะเบียน คาดว่าจะมีจำนวนระหว่าง 70,922 – 93,459 ล้านบาท และด้านจำนวนแรงงาน คาดว่าจะมีจำนวน 149,204 – 177,735 คน

7. งานวิจัยที่สนับสนุนตัวแปร

จากการศึกษาค้นคว้างานวิจัยที่สนับสนุนตัวแปรในครั้งนี้ ผู้วิจัยสามารถแบ่งงานวิจัยที่สนับสนุนตัวแปร ของการวิจัยในเรื่อง “การศึกษาความคิดเห็นของ นายจ้าง และลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541” ออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

7.1 งานวิจัยสนับสนุนตัวแปรอิสระ ได้แก่ สถานภาพ ของนายจ้าง และลูกจ้าง จำแนกเป็น เพศ สถานภาพสมรส สถานภาพทางครอบครัว อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ทำงาน และลักษณะงาน ผู้วิจัยได้ศึกษาจากงานวิจัย ดังนี้

บุญศักดิ์ กำแหงฤทธิ์รงค์ (2534 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาตัวแปร ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพทางครอบครัว ตำแหน่งหน้าที่การงาน เงินเดือน ลักษณะงาน และอื่นๆ จากการศึกษพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจในสวัสดิการแรงงาน

7.2 งานวิจัยที่สนับสนุนตัวแปรตาม ได้แก่ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับข้อบัญญัติต่างๆ ในกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ผู้วิจัยได้ศึกษาจากงานวิจัย ดังนี้

กรมแรงงาน (2533 : 31) พบว่า สถานประกอบการที่ไม่เคยมีปัญหาแรงงานสัมพันธ์ ส่วนใหญ่จะจัดสวัสดิการให้ดีกว่า หรือมากกว่าสถานประกอบการที่เคยมีปัญหาทางด้านแรงงาน

เมธาวิ เกตมณี (2533 : 53) พบว่า เรื่องที่แรงงานเรียกร้องมากที่สุดคือ ค่าจ้าง และสวัสดิการ ซึ่งมีร้อยละ 30.8 เท่าๆกัน

ฟิลิธี นิมิตรพงษ์ (2536 : 111-118) ได้ทำการศึกษาวิจัยในเรื่อง การหักค่าตอบแทนในการทำงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางในการปรับปรุงกฎหมายคุ้มครองแรงงานเกี่ยวกับเรื่องการหักค่าตอบแทนการทำงานให้ชัดเจน ถ่ายทอดความเข้าใจ และเพื่อความสะดวกในการตีความ เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่นายจ้าง ลูกจ้าง และเป็นไปตามวัตถุประสงค์ในการคุ้มครองค่าตอบแทนการทำงาน เนื่องจากบทบัญญัติว่าด้วยการหักค่าตอบแทนการทำงานที่บังคับใช้ในขณะนี้ มีข้อบกพร่อง กล่าวคือ บทบัญญัติว่าด้วยการหักค่าตอบแทนการทำงานได้กำหนดไว้อย่างกว้างๆ ว่า “ในการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลาและค่าทำงานในวันหยุด นายจ้างจะนำเอาหนี้อื่นมาหักมิได้” โดยบทบัญญัติดังกล่าวมิได้กำหนดนิยามศัพท์หรือให้ความหมายของคำ ว่าหนี้อื่นว่าหมายถึงหนี้ประเภทใดบ้าง ทำให้เกิดปัญหาในการตีความและปัญหาในทางปฏิบัติว่าหนี้อื่นนายจ้างไม่สามารถนำมาหักจากค่าตอบแทนการทำงานนั้นหมายถึงหนี้ประเภทใดบ้าง

และจากการศึกษาเปรียบเทียบมาตรการในการหักค่าตอบแทนการทำงานของไทยกับต่างประเทศ โดยเฉพาะประเทศญี่ปุ่น สิงคโปร์ และฟิลิปปินส์แล้วพบว่า บทบัญญัติในการหักค่าตอบแทนการทำงานของไทยมีข้อบกพร่อง 2 ประการ คือ

1. บทบัญญัติว่าด้วยการหักค่าตอบแทนการทำงานของไทยมิได้กำหนดประเภทของหนี้ที่นายจ้าง สามารถนำมาหักจากค่าตอบแทนการทำงานให้ชัดเจน เช่นเดียวกับบทบัญญัติในการหักค่าตอบแทนในการทำงานของประเทศญี่ปุ่น ฟิลิปปินส์ และสิงคโปร์ ซึ่งกำหนดไว้ชัดเจน

2. บทบัญญัติว่าด้วยการหักค่าตอบแทนการทำงานของไทยมิได้กำหนดวงเงินในการหักค่าตอบแทนการทำงานไว้ว่า นายจ้างสามารถหักค่าตอบแทนการทำงานในวงเงินเท่าไร ซึ่งต่างกับของประเทศญี่ปุ่น ฟิลิปปินส์ และสิงคโปร์ ซึ่งกำหนดวงเงินในการหักค่าตอบแทนการทำงานไว้อย่างชัดเจน ทำให้นายจ้างสามารถหักค่าตอบแทนการทำงานของลูกจ้างในวงเงินที่จำกัดเป็นผลให้ลูกจ้างได้รับค่าตอบแทนการทำงานหลังจากถูกหักเพียงพอก่อการใช้จ่ายในการดำรงชีพ

จากการศึกษาปัญหาเรื่องการหักค่าตอบแทนการทำงาน ทำให้ได้ข้อสรุปว่า บทบัญญัติว่าด้วยการหักค่าตอบแทนการทำงานของไทยควรได้รับการแก้ไข 2 ประการ คือ

1. บทบัญญัติว่าด้วยการหักค่าตอบแทนการทำงานควรกำหนดประเภทของหนี้ที่นายจ้างสามารถนำมาหักจากค่าตอบแทนการทำงานให้ชัดเจนว่า หนี้ประเภทใดบ้างที่นายจ้างสามารถนำมาหักจากค่าตอบแทนการทำงานได้

2. ควรกำหนดวงเงินในการหักค่าตอบแทนการทำงานว่า นายจ้างสามารถหักค่าตอบแทนการทำงานในวงเงินเท่าไร

สุทธิลักษณ์ สุนทรโรดม (2537 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาและวิจัยในเรื่องมาตรการทางกฎหมาย ต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงาน จากการศึกษาพบว่า การศึกษาระดับความพึงพอใจของลูกจ้างต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ภายใต้การดำเนินมาตรการทางกฎหมายแรงงานในด้านต่างๆ พบว่า ลูกจ้างมีระดับความพึงพอใจในด้านที่อยู่อาศัย และสิ่งแวดล้อม การมีส่วนร่วมทางด้านแรงงานสัมพันธ์ สภาพการทำงาน สุขภาพอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน และความพึงพอใจในชีวิตครอบครัวอยู่ในระดับปานกลาง แนวทางในการปรับปรุง มาตรการทางกฎหมายที่เหมาะสมต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานนั้น พบว่า ลูกจ้างส่วนใหญ่เห็นว่า ควรมีการปรับปรุงในด้านค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุดเป็นลำดับแรก ลำดับที่สอง คือ การปรับปรุงในเรื่อง ค่าชดเชยและสิทธิประโยชน์ที่ลูกจ้างจะได้รับเมื่อถูกเลิกจ้าง และลำดับที่สาม คือ ปรับปรุงในด้านเวลาในการทำงาน และการพักผ่อน อันได้แก่ชั่วโมงต่อวัน และต่อสัปดาห์ ตลอดจนวันหยุดประจำสัปดาห์ และวันหยุดตามประเพณี ในการดำเนินการแรงงานสัมพันธ์ ลูกจ้างเห็นว่า ฝ่ายบริหารควรเป็นผู้ประสานงานในการเชื่อมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้าง กับลูกจ้าง โดยการจัดกิจกรรมนันทนาการ เช่น งานเลี้ยงประจำปี กีฬา ฯลฯ และเปิดโอกาสให้ลูกจ้างได้แสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับเรื่องต่างๆ ไป รวมทั้งปัญหาหรืออุปสรรคต่างๆ ในการปฏิบัติงาน

ศิริชัย จันทรสิงห์ (2538 : 116-125) ได้ทำการศึกษาวิจัยในเรื่อง มาตรการบังคับใช้กฎหมาย ความปลอดภัยในการทำงาน โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะศึกษาวิเคราะห์ถึงความสำคัญของความปลอดภัยในการทำงานซึ่งตั้งแต่มาตรการทางการปกครอง มาตรการทางแพ่ง และมาตรการทางอาญา ตลอดจนมาตรฐานการบังคับใช้กฎหมาย และแนวทางในการแก้ไขปรับปรุง ทั้งนี้เพื่อ

คุ้มครองสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยของลูกจ้างในสถานประกอบการต่างๆ ให้มีสุขภาพอนามัยที่ดี ทำงานอย่างปลอดภัย ช่วยให้ลูกจ้างมีสมรรถภาพในการทำงานมากขึ้น ซึ่งการคุ้มครองสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานนี้ จำเป็นอย่างยิ่งต้องเกี่ยวข้องกับบุคคล 3 ฝ่าย คือ ฝ่ายนายจ้าง ฝ่ายลูกจ้าง ฝ่ายรัฐบาล โดยผลการศึกษาวิจัยพบว่า มาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานในประเทศไทยยังไม่สมบูรณ์ ทั้งทางด้านประเภทของมาตรการและการบังคับใช้กฎหมาย สมควรต้องมีการแก้ไขปรับปรุงเพิ่มเติมให้เหมาะสม ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า สมควรจะต้องมีการปรับปรุงกฎหมายความปลอดภัยในการทำงานในส่วนที่เกี่ยวกับมาตรการทางปกครอง มาตรการทางแพ่ง และมาตรการทางอาญาให้มีสภาพบังคับที่รุนแรงขึ้น และให้มีการติดตามการบังคับใช้กฎหมายความปลอดภัยในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วีระศักดิ์ ไกรสิทธิ์ (2538 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยในเรื่อง ความพึงพอใจและความคาดหวังผลประโยชน์ตอบแทนจากการทำงานของพนักงานขับรถขององค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระบบการจ่ายผลประโยชน์ตอบแทนขององค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ ที่เหมาะสมกับสภาพการณ์และสภาพการทำงานของพนักงานขับรถขององค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ ซึ่งกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคือ พนักงานขับรถขององค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ ทั้ง 9 เขต (ไม่รวมรถปรับอากาศ) จำนวนทั้งสิ้น 350 คน คิดเป็นร้อยละ 5 จากจำนวนพนักงานขับรถทั้งหมด 6,993 คน โดยทำการสุ่มตัวอย่างจากพนักงานที่บรรจุเป็นพนักงานประจำในแต่ละเขต และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษาข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าร้อยละ ค่ามัธยฐานเลขคณิตและทดสอบสมมุติฐานโดยการวิเคราะห์ด้วยค่าไคสแควร์ (Chi-Square)

ผลการวิจัยในด้านสภาพการจ้างงานและการทำงานพบว่า พนักงานขับรถร้อยละ 64.0 ไม่พอใจในระบบการจ้างพนักงานขับรถขององค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพในปัจจุบัน ส่วนในเรื่องการจ่ายผลประโยชน์ตอบแทน ซึ่งประกอบด้วย เงินส่วนแบ่งเปอร์เซ็นต์ เบี้ยเลี้ยงประจำวัน เบี้ยเลี้ยงพิเศษ (Over-Time) เบี้ยขยัน ค่าพาหนะ พบว่า พนักงานขับรถถึงร้อยละ 59.2 ไม่พอใจใน

ส่วนของเวลาในการทำงาน พบว่าพนักงานขับรถมีเวลาทำงาน 10-14 ชั่วโมงต่อวัน และพบว่าพนักงานขับรถส่วนใหญ่มีปัญหาสุขภาพทางร่างกายอันเกิดจากการทำหน้าที่ขับรถ ด้านความคิดที่จะเปลี่ยนงานนั้น พนักงานขับรถส่วนใหญ่มีความคิดที่จะเปลี่ยนงาน อันเนื่องมาจากรายได้น้อยและเสี่ยงต่ออุบัติเหตุ โดยเฉพาะมีสาเหตุจากสภาพการจราจร ด้านทัศนคติต่อความพึงพอใจและความคาดหวังในผลประโยชน์ตอบแทน พนักงานส่วนใหญ่ไม่เห็นด้วยต่อการกำหนดการจ่ายเงินเปอร์เซ็นต์ขององค์กรขนส่งมวลชนกรุงเทพ การกำหนดการจ่ายค่าล่วงเวลาขององค์กรขนส่งมวลชนกรุงเทพ เบี้ยเลี้ยงที่องค์กรขนส่งมวลชนกรุงเทพจัดให้ ค่าพาหนะที่พนักงานได้รับอยู่ในปัจจุบัน และจำนวนเบี้ยขยันที่ได้รับ ดังนั้น พนักงานขับรถส่วนใหญ่จึงแสดงความเห็นด้วยต่อการปรับปรุงอัตราการจ้างเงินเดือนเพิ่มขึ้น ค่าเปอร์เซ็นต์ตัว อัตราการจ่ายค่าล่วงเวลา อัตราการจ่ายเบี้ยเลี้ยง และเห็นว่าการปรับปรุงเบี้ยขยันให้สูงกว่าปัจจุบันจะทำให้พนักงานมีความตั้งใจปฏิบัติงานมากขึ้น

ฉลาด คำทองสุข (2539 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยถึงการเลิกจ้างในกรณีคนล้นงาน : มาตรการป้องกัน และคุ้มครองลูกจ้าง โดยมีความมุ่งหมายเพื่อหามาตรการทางกฎหมายที่เหมาะสมสำหรับป้องกันและคุ้มครองลูกจ้างเมื่อเกิดการเลิกจ้างในกรณีคนล้นงาน โดยศึกษาเปรียบเทียบมาตรการทางกฎหมายของประเทศไทยกับอนุสัญญาและข้อแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ มาตรการทางกฎหมายของประเทศในภูมิภาคเดียวกัน และประเทศอื่นที่มีความเจริญทางอุตสาหกรรม ผลการวิจัยพบว่า มาตรการทางกฎหมายของประเทศไทย ยังไม่เพียงพอที่จะคุ้มครองการเลิกจ้างในกรณีคนล้นงาน สมควรปรับปรุงแก้ไขกฎหมายและออกกฎหมายเพิ่มเติมดังนี้

1. ควรแก้ไขประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่องการคุ้มครองแรงงาน โดยไม่กำหนดเหตุเลิกจ้าง และกำหนดจำนวนลูกจ้างขั้นต่ำที่นายจ้างจะเลิกจ้างในรอบระยะเวลาหนึ่งไว้ซึ่งจะทำให้เกิดการคุ้มครองลูกจ้างในเรื่องการเลิกจ้างในกรณีคนล้นงานให้มีความชัดเจนยิ่งขึ้น

2. ควรเพิ่มมาตรการให้นายจ้างแจ้งการจะเลิกจ้างในกรณีคนล้นงานในห้องจักรลูกจ้าง เช่น คณะกรรมการลูกจ้าง สหภาพแรงงาน ถ้ามี ทราบ และเปิดโอกาสให้มีการร่วมประชุมหารือกัน

3. ควรเพิ่มมาตรการให้ นายจ้างต้องขออนุญาตต่อเจ้าหน้าที่ของรัฐก่อนการเลิกจ้าง

4. ควรเพิ่มมาตรการให้นายจ้างกำหนดหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกลูกจ้างที่จะเลิกจ้าง และจัดหางานให้ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างตามสมควร และทำสัญญาหรือข้อตกลงผูกพันไว้ว่า จะต้องรับลูกจ้างที่เลิกจ้างไปแล้วกลับเข้าทำงานก่อนบุคคลอื่น

5. ควรแก้ไขถ้อยคำ โดยใช้คำว่า ค่าชดเชย แทนคำว่า ค่าชดเชยพิเศษ

6. ควรให้อำนาจเจ้าหน้าที่ของรัฐนำคดีไปสู่ศาล โดยลูกจ้างไม่ต้องร้องขอ เมื่อนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างในกรณีคนล้นงานโดยไม่เป็นธรรม

7. ควรออกกฎหมายจัดตั้งกองทุนค่าชดเชยโดยเรียกเก็บเงินสมทบจากนายจ้าง

7.3 งานวิจัยที่สนับสนุนทั้งตัวแปรอิสระ ได้แก่ สถานภาพ ของนายจ้าง และลูกจ้าง จำแนกเป็น เพศ สถานภาพสมรส สถานภาพทางครอบครัว อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ทำงาน ลักษณะงาน และตัวแปรตาม ได้แก่ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับข้อบัญญัติต่างๆ ในกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ผู้วิจัยได้ศึกษาจากงานวิจัย ดังนี้

กรมสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน และสวัสดิการสังคม (2541 : 80-83) ได้ทำการสำรวจในเรื่อง ค่าจ้าง สวัสดิการ และชั่วโมงทำงาน พ.ศ. 2540 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นเครื่องกระตุ้นให้ผู้ประกอบการเห็นถึงความสำคัญของ ค่าจ้าง สวัสดิการและชั่วโมงทำงาน รวมทั้งเพื่อให้ได้ข้อมูลเบื้องต้นของสถานประกอบการและลูกจ้างในสถานประกอบการ เช่น เพศ อายุ อายุการทำงาน วุฒิการศึกษา ชั่วโมงการทำงาน เวลาทำงานปกติ สภาพการจ้างงาน สวัสดิการและผลประโยชน์พิเศษอื่นๆ การปรับค่าจ้างประจำปี และการปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน โดยผลการสำรวจได้ชี้ให้เห็นสภาพปัญหาสำคัญ 3 ประการ คือ

1. สภาพปัญหาการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานเรื่องชั่วโมงทำงานปกติต่อวันและวันทำงานปกติต่อสัปดาห์

จากการสำรวจพบว่า ยังมีนายจ้างร้อยละ 6.45 ผ่าฝืนกฎหมายเรื่องวันทำงานปกติต่อสัปดาห์และร้อยละ 5.73 ผ่าฝืนกฎหมายเรื่องชั่วโมงทำงานปกติต่อวัน ทั้งนี้อาจมีสาเหตุมาจากความไม่รู้กฎหมายของนายจ้างและลูกจ้าง ประกอบกับกฎหมายเรื่องวันทำงานปกติต่อสัปดาห์กำหนดให้งานบางอย่างสามารถเลื่อนหรือสะสมวันหยุดประจำสัปดาห์ได้ นายจ้างจึงหลีกเลี่ยงกฎหมายได้ง่ายเนื่องจากการเลื่อนหรือสะสมวันหยุดประจำสัปดาห์นั้น บางครั้งเจ้าหน้าที่ตรวจแรงงานมิได้ดำเนินการตรวจสอบโดยละเอียด

2. สภาพปัญหาการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานเรื่องค่าจ้างขั้นต่ำ

จากการสำรวจพบว่า มีสถานประกอบการร้อยละ 39.12 จ่ายค่าจ้างน้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ และมีลูกจ้างร้อยละ 5.90 ได้รับความจ้างน้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ทั้งนี้อาจมีสาเหตุมาจาก

- (1) นายจ้างเห็นว่า ฝีมือลูกจ้างยังไม่ดีพอที่จะรับค่าจ้างตามกฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำ
 - (2) นายจ้างไม่ทราบกฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำ
 - (3) นายจ้างได้จัดสวัสดิการด้านอื่นคือ อาหาร ที่พัก เสื้อผ้า และพาหนะให้แก่ลูกจ้างแล้ว จึงไม่จ่ายค่าจ้างตามกฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำ
 - (4) สถานประกอบการเป็นสถานประกอบการขนาดเล็ก จึงไม่มีเงินลงทุนมากพอที่จะจ่ายค่าจ้างให้ได้ตามกฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำ
 - (5) อัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนดไว้สูงกว่าอัตราที่จ่ายกันอยู่ในตลาด
 - (6) สภาพเศรษฐกิจในท้องถิ่นไม่เอื้ออำนวยให้จ่ายค่าจ้างตามกฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำ
- ในขณะเดียวกัน ทางฝ่ายลูกจ้างเองอาจมีเหตุผลในการยอมรับค่าจ้างน้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำดังนี้
- (1) ลูกจ้างเห็นว่าการได้รับค่าจ้างน้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำยังดีกว่าไม่มีงานทำ

- (2) ลูกจ้างไม่ทราบกฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำ
- (3) ลูกจ้างเห็นว่านายจ้างได้จัดสวัสดิการอื่นๆให้แล้ว
- (4) ลูกจ้างทราบว่า ฐานะทางเศรษฐกิจของนายจ้างยังไม่ดีพอ
- (5) ลูกจ้างทราบว่า สถานประกอบการใกล้เคียงก็จ่ายค่าจ้างน้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ
- (6) ลูกจ้างเห็นว่าฝีมือของตนเองยังไม่ดีพอ

3. สภาพปัญหาแนวคิดของนายจ้างที่มีต่อค่าจ้างขั้นต่ำ และการปรับค่าจ้างประจำปี

จากผลการสำรวจในปี 2540 พบว่า มีนายจ้างร้อยละ 10.56 นำค่าจ้างประจำปีมาผูกไว้กับค่าจ้างขั้นต่ำ โดยจะปรับค่าจ้างประจำปีเมื่อมีการปรับค่าจ้างขั้นต่ำ ที่เป็นเช่นนี้เพราะนายจ้างตระหนักว่า รัฐบาลได้ประกาศปรับค่าจ้างขั้นต่ำเพิ่มขึ้นทุกปี ซึ่งส่งผลกระทบต่อลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างน้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำโดยตรง ในขณะที่เดียวกันก็ส่งผลกระทบต่อลูกจ้างเก่าที่ทำงานมานานและได้รับค่าจ้างสูงกว่าหรือเท่ากับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำอยู่ก่อนแล้วด้วย หากลูกจ้างเก่าและลูกจ้างใหม่ได้รับค่าจ้างเท่ากันตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ จะเกิดความไม่เป็นธรรมในหมู่ลูกจ้างด้วยกันเอง ก่อให้เกิดปัญหาความขัดแย้งระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ดังจะเห็นได้จากสถิติข้อร้องทุกข์ที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้รับในปี 2540 ซึ่งเป็นข้อร้องทุกข์เรื่องค่าจ้างมากที่สุดถึงร้อยละ 62.75 ของข้อร้องทุกข์ที่ได้รับทั้งหมด ส่วนข้อร้องทุกข์เรื่องค่าจ้างขั้นต่ำมีไม่มากนัก คือเพียงร้อยละ 0.30 ของข้อร้องทุกข์ที่ได้รับทั้งหมด และมีการเกิดการพิพาทแรงงาน ดังจะเห็นได้จากสถิติการยื่นข้อเรียกร้องที่นำไปสู่การเกิดข้อพิพาทแรงงานในปี 2540 ซึ่งพบว่าเป็นการยื่นข้อเรียกร้องในเรื่องที่เกี่ยวกับค่าจ้างมากเป็นอันดับสองหรือร้อยละ 24.18 ของข้อเรียกร้องทั้งหมด รองจากข้อเรียกร้องในเรื่องสวัสดิการซึ่งมากเป็นอันดับหนึ่ง คิดเป็นร้อยละ 37.94 ของข้อเรียกร้องทั้งหมด

สรุปจากการที่ผู้วิจัยได้ศึกษา และค้นคว้าเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งงานวิจัยที่สนับสนุนตัวแปร จะเห็นได้ว่า อุตสาหกรรมต่างๆ ล้วนแล้วแต่มีความเกี่ยวข้องกัน ทั้งระหว่าง นายจ้าง ลูกจ้าง รวมถึงภาครัฐบาล ซึ่งต้องปฏิบัติต่อกันเป็นอย่างดี ทั้งนี้เพื่อให้ทุกฝ่ายสามารถทำงานร่วมกันได้ด้วยดี และเพื่อให้การดำเนินธุรกิจ สถานประกอบการของตนเองเป็นไปอย่างราบรื่น ดังนั้น ตัวแปรต้น หรือ ตัวแปรอิสระของงานวิจัยในครั้งนี้ก็คือ สถานภาพของ นายจ้าง และลูกจ้าง ในสถานประกอบการต่างๆ อันได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส สถานภาพทางครอบครัว อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์การทำงาน และลักษณะงาน ซึ่งถือได้ว่าเป็นปัจจัยพื้นฐานของผู้ใช้แรงงานในสถานประกอบการอุตสาหกรรมประเภทต่างๆ และเมื่อพิจารณาถึงตัวแปรตามที่มีความสัมพันธ์กับข้อบัญญัติต่างๆ ของ กฎหมายคุ้มครองแรงงาน ดังที่ได้กล่าวไว้ในงานวิจัยที่สนับสนุนตัวแปรของการศึกษาในครั้งนี้ก็คือ ความคิดเห็นของ นายจ้าง และลูกจ้าง ในสถานประกอบการอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ซึ่งถือเป็นสิ่งที่ลูกจ้างพึงได้รับการทำงาน ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ที่กำหนดไว้เป็นมาตรฐานขั้นต่ำในการจ้างงาน การใช้แรงงาน การจ่ายค่าตอบแทนในการทำงาน การจัดสถานที่และอุปกรณ์ในการทำงาน ทั้งนี้เพื่อให้ผู้ทำงานมีสุขภาพอนามัยที่ดี มีความปลอดภัยในชีวิตและร่างกาย ตลอดจนได้รับค่าตอบแทนสวัสดิการเพียงพอที่จะดำรงชีวิตโดยปกติสุขตามสมควร ซึ่งเป็นผลมาจากการเปลี่ยนแปลงกฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับเดิม คือ ประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม 2515 มาเป็น พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ดังนั้น ตัวแปรต่างๆ ที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา และค้นคว้ามายังกล่าวข้างต้นทั้งหมด จึงเป็นข้อมูลที่ใช้สนับสนุนให้ผู้วิจัยได้นำมากำหนดไว้เป็นตัวแปรต่างๆ ที่จะใช้ในการค้นคว้า และวิจัยในครั้งนี้

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยในเรื่อง การศึกษาความคิดเห็นของ นายจ้าง และ ลูกจ้าง ในสถานประกอบการ การอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541ครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ และการตรวจสอบเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ นายจ้าง และลูกจ้าง ของสถานประกอบการ ประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑลจำนวน 10 สถานประกอบการ ซึ่งจำแนกได้จากลำดับสัดส่วนของจำนวนประชากรโดยรวมในแต่ละจังหวัด (ดังแสดงในตาราง 4) จากนั้นทำการเลือกสถานประกอบการ โดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) มีจำนวนประชากรจำแนกเป็น 2 กลุ่ม ดังต่อไปนี้

1.1.1 นายจ้าง จำนวน 514 คน

1.1.2 ลูกจ้าง จำนวน 19,791 คน

รวมประชากรทั้งสิ้น จำนวน 20,305 คน (ดังแสดงในตาราง 5)

ตาราง 4 จำนวนสถานประกอบการ และลูกจ้าง ของสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรม
อิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล โดยจำแนกตามลำดับ
สัดส่วนของจำนวนประชากรโดยรวมในแต่ละจังหวัด ปี 2541

จังหวัด	สถานประกอบการขนาดใหญ่		ลำดับที่	จำนวนสถาน ประกอบการที่ เลือก
	สถานประกอบการ	ลูกจ้าง (คน)		
ปทุมธานี	23	44,630	1	4
สมุทรปราการ	13	37,995	2	3
กรุงเทพมหานคร	17	18,846	3	2
นนทบุรี	2	2,250	4	1
นครปฐม	1	1,277	5	-
สมุทรสาคร	-	-	6	-
รวม	46	104,998	-	10

ที่มา : กองวิชาการแผนงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (2541)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ นายจ้าง และลูกจ้าง ของสถานประกอบการอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล จำนวน 10 สถานประกอบการ โดยใช้วิธีการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง Krejcie และ Morgan (บุญชม ศรีสะอาด. 2535 : 40) ซึ่งจำแนกกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

1.2.1 นายจ้าง มีประชากรทั้งสิ้น 514 คน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 220 คน

1.2.2 ลูกจ้าง มีประชากรทั้งสิ้น 19,791 คน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 378 คน

ทำการแยกกลุ่มตัวอย่างตามวิธีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยแยกตามสัดส่วนของจำนวนนายจ้าง และลูกจ้าง (Quota Sampling) ของแต่ละสถานประกอบการ รวมจำนวนกลุ่มตัวอย่าง นายจ้าง และลูกจ้างทั้งสิ้น 598 คน จากนั้นจึงใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบ การสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) จากกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม ในแต่ละสถานประกอบการต่อไป

สำหรับรายละเอียดของจำนวนประชากร และกลุ่มตัวอย่างของการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ สามารถแสดงได้ตาม ตาราง 5

ตาราง 5 จำนวนประชากร และกลุ่มตัวอย่างของการศึกษาวิจัย จำแนกตามสัดส่วนของจำนวน
นายจ้าง และลูกจ้าง ของแต่ละสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์
ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล จำนวน 10 สถานประกอบการ

ชื่อสถานประกอบการ	กลุ่มนายจ้าง		กลุ่มลูกจ้าง		รวม	
	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
ปทุมธานี						
บริษัท พูจิอุระ (ประเทศไทย) จำกัด	30	13	3,811	73	3,841	86
บริษัท เจ วี ซี แมนูแฟคเจอริ่ง (ประเทศไทย) จำกัด	34	14	1,944	37	1,978	51
บริษัท ลูเซนท์ เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด	53	23	1,272	24	1,325	47
บริษัท โตชิบา เซมิคอนดักเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด	47	20	1,142	22	1,189	42
สมุทรปราการ						
บริษัท เนชั่นแนลไทย จำกัด	53	23	2,575	49	2,628	72
บริษัท ยิตาชิ คอนซูเมอร์ โปรดักส์ (ประเทศไทย) จำกัด	40	17	1,503	29	1,543	46
บริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด	86	37	1,010	19	1,096	56
กรุงเทพมหานคร						
บริษัท ฟิลิปส์ เซมิคอนดักเตอร์ (ไทยแลนด์) จำกัด	97	42	3,496	67	3,593	109
บริษัท ฮานา เซมิคอนดักเตอร์ กรุงเทพฯ จำกัด	31	13	1,731	33	1,752	46
นนทบุรี						
บริษัท เอ เอ็ม ดี ไทยแลนด์ จำกัด	43	18	1,307	25	1,350	43
รวม	514	220	19,791	378	20,305	598

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นจากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของ นายจ้าง และลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขต กรุงเทพมหานครและปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 บทนำและในหมวดต่างๆทั้งสิ้น 16 หมวด ดังนี้

บทนำ

หมวดที่ 1 บททั่วไป

หมวดที่ 2 การใช้แรงงานทั่วไป

หมวดที่ 3 การใช้แรงงานหญิง

หมวดที่ 4 การใช้แรงงานเด็ก

หมวดที่ 5 ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด

หมวดที่ 6 คณะกรรมการค่าจ้าง

หมวดที่ 7 สวัสดิการ

หมวดที่ 8 ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

หมวดที่ 9 การควบคุม

หมวดที่ 10 การพักงาน

หมวดที่ 11 ค่าชดเชย

หมวดที่ 12 การยื่นคำร้อง และการพิจารณาคำร้อง

หมวดที่ 13 กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

หมวดที่ 14 พนักงานตรวจแรงงาน

หมวดที่ 15 การส่งหนังสือ

หมวดที่ 16 บทกำหนดโทษ

โดยผู้วิจัยได้แบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัว อันได้แก่ สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 8 ข้อ คือ เพศ, สถานภาพสมรส, สถานภาพทางครอบครัว, อายุ, วุฒิการศึกษา, ตำแหน่งงาน, ประสบการณ์การทำงาน และลักษณะงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จำนวนทั้งสิ้น 40 ข้อ

โดยลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) กำหนดระดับคะแนน 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคิร์ต (รวิวรรณ ชินะตระกูล. 2540 : 123-124) โดยกำหนดค่าน้ำหนักคะแนน และความหมายในแต่ละระดับ ดังนี้

เห็นด้วยมากที่สุด	มีค่า	5	คะแนน
เห็นด้วยมาก	มีค่า	4	คะแนน
เห็นด้วยปานกลาง	มีค่า	3	คะแนน
เห็นด้วยน้อย	มีค่า	2	คะแนน
เห็นด้วยน้อยที่สุด	มีค่า	1	คะแนน

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็น เกี่ยวกับปัญหา และข้อเสนอแนะ ที่มีต่อ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยเป็นคำถามในลักษณะปลายเปิด

3. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ และการตรวจสอบเครื่องมือ

แบบสอบถามที่ใช้ เป็นเครื่องมือเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาสาระสำคัญของ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

2. ศึกษาและค้นคว้ารายละเอียดจากเอกสาร ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

3. ทำการสร้างแบบสอบถามในแต่ละตอน และนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนอต่ออาจารย์ผู้ควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ครั้งนี้ เพื่อตรวจสอบความบกพร่อง และให้คำแนะนำทั้งนี้ เพื่อนำมาดำเนินการแก้ไข

4. นำแบบสอบถามที่แก้ไขเรียบร้อยแล้ว ไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ได้แก่

1. ผศ.ดร. สุนันท์ ศลโกสุม ตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ระดับ 8 สำนักทดสอบทางการศึกษา และจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
2. นายสมภพ ปราบณรงค์ ตำแหน่ง นิติกร 7 ว ฝ่ายกฎหมาย กองนิติการ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม
3. นายบัญชา ศรีสุข ตำแหน่ง ผู้จัดการอาวุโส แผนกบริหาร และพัฒนาบุคลากร ฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัทฟิลิปส์ เซมิคอนดักเตอร์ (ไทยแลนด์) จำกัด

ซึ่งเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานในด้านการวัด และประเมินผล รวมทั้งผู้ที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ทั้งในภาครัฐ และเอกชน เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง และให้คำแนะนำเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้อง และสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้ว ไปทดลองใช้กับกลุ่ม นายจ้าง และกลุ่มลูกจ้าง บริษัทฟิลิปส์ เซมิคอนดักเตอร์ (ไทยแลนด์) จำกัด โดยทดสอบกับกลุ่มนายจ้าง จำนวน 20 คน และกลุ่มลูกจ้าง จำนวน 30 คน รวมทั้งหมด 50 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้

6. นำแบบสอบถามที่ได้มาทำการวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) โดยใช้วิธีหาค่า t-test ปรากฏว่า ได้ค่าอำนาจจำแนกมากกว่า 1.75 ขึ้นไปทุกข้อ ซึ่งถือว่ามีความอำนาจจำแนกรายข้อที่สูงกว่าเกณฑ์มาตรฐาน และสามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ได้ (ดังรายละเอียดในภาคผนวก ง หน้า 295)

7. นำแบบสอบถามที่ได้มาทำการวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ปรากฏว่าได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ 0.9656 ซึ่งถือว่าเป็นแบบสอบถามที่มีความเชื่อมั่นที่สูง และสามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ได้

8. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามขั้นสุดท้าย เพื่อให้เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ เสนอต่ออาจารย์ผู้ควบคุมการทำปริญญาโท เพื่อตรวจสอบเป็นขั้นสุดท้าย และนำไปใช้ในการศึกษา และวิจัยต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ขอลงชื่อรับรอง และขอความร่วมมือเพื่อการวิจัย จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ไปยังสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล จำนวน 10 สถานประกอบการ เพื่อขอความอนุเคราะห์ และขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยนำแบบสอบถามพร้อมหนังสือรับรอง และขอความร่วมมือเพื่อการวิจัย ไปดำเนินการแจกแบบสอบถาม และทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ในช่วง 1 เดือนแรก ปรากฏว่า ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาทั้งสิ้น จำนวน 424 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 70.9 ซึ่งยังไม่ครบตามจำนวนที่ได้กำหนดไว้ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ดำเนินการแจกแบบสอบถามไปยังสถานประกอบการต่างๆด้วยตนเองอีกครั้งหนึ่ง เป็นจำนวน 250 ฉบับ ทั้งนี้เพื่อเป็นการซ่อมแซมในส่วนที่ขาดหาย ปรากฏว่าได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาทั้งสิ้นจำนวน 231 ฉบับ และเมื่อนำมารวมกับแบบสอบถามที่ได้ในครั้งแรกจำนวน 424 ฉบับ ทำให้ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาทั้งสิ้น 655 ฉบับ

3. นำแบบสอบถามของแต่ละสถานประกอบการ ที่ได้รับคืนมาจากสถานประกอบการต่างๆ ทั้งสิ้นจำนวน 655 ฉบับ และทำการตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถามแล้ว จึงทำการเลือกโดยวิธีการสุ่มให้ครบตามจำนวนที่ต้องการ ผู้วิจัยจึงได้แบบสอบถามที่จะนำมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ทั้งสิ้นจำนวน 598 ฉบับ แบ่งเป็นแบบสอบถามจากนายจ้างจำนวน 220 ฉบับ และจากลูกจ้างจำนวน 378 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 มาทำการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบ และรวบรวมความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา พร้อมทั้งข้อเสนอแนะ เพื่อนำเสนอในการอภิปรายผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้ต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อรวบรวมข้อมูลได้ครบถ้วนแล้ว ผู้วิจัยจึงดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้วิธีการต่างๆ ดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ผู้วิจัย ส่งไปยังกลุ่มตัวอย่าง และคัดเลือกเฉพาะฉบับที่มีความสมบูรณ์เท่านั้น นำมาใช้วิเคราะห์ข้อมูล

2. นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามที่สมบูรณ์ ไปวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS - PC+ (Statistical Package for the Social Sciences/Personnel Computer Plus)

ดังต่อไปนี้

2.1. หาค่าสถิติพื้นฐานของข้อมูล สถานภาพส่วนตัวด้วยการวิเคราะห์ โดยการแจกแจงความถี่ แล้วคำนวณหาค่าร้อยละ

2.2 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 อันดับ ทำการวิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยผู้วิจัยได้กำหนดระดับการแปลความหมายของน้ำหนักค่าเฉลี่ยในแต่ละความคิดเห็นตามเกณฑ์ ไว้ดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.51 – 5.00 หมายความว่า เห็นด้วยมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.51 – 4.50 หมายความว่า เห็นด้วยมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.51 – 3.50 หมายความว่า เห็นด้วยปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.51 – 2.50 หมายความว่า เห็นด้วยน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.50 หมายความว่า เห็นด้วยน้อยที่สุด

2.3 เปรียบเทียบความคิดเห็น โดยเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระจากกัน โดยใช้การทดสอบ ค่า t-test ทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

2.4 เปรียบเทียบความคิดเห็น โดยเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance) โดยการทดสอบค่า F-test ทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

2.5 ในกรณีที่ตัวแปรที่มีมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป จะทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) หากวิเคราะห์ความแปรปรวนแล้วพบว่า มีความแตกต่างระหว่างกลุ่มอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะนำมาเปรียบเทียบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีทดสอบแบบเชฟเฟ้ (Schffe's test)

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน

1.1 ค่าร้อยละ

1.2 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)

1.3 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2. วิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือ

2.1 หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่า t-test

2.2 หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีการหาสัมประสิทธิ์แอลฟา

(α - Coefficient)

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน

3.1 ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระจากกัน โดยใช้สถิติ t-test

3.2 ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป ใช้สถิติ F-test

3.3 ทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่มตัวอย่าง ในกรณีมีตัวแปรมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) ในกรณีวิเคราะห์ความแปรปรวนแล้ว พบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะนำมาเปรียบเทียบเป็นรายคู่ ใช้วิธีทดสอบแบบเชฟเฟ (Schffe's test)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่างๆ ที่ใช้ในการแปลความหมายเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

$\bar{X}$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
n	แทน	จำนวนนายจ้างและลูกจ้างในกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน	ค่าความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ย 2 กลุ่ม t-distribution
F	แทน	ค่าความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยมากกว่า 2 กลุ่ม F-distribution
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Square)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Square)
df	แทน	ระดับชั้นของความเป็นอิสระ (degree of freedom)
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยแบ่งออกเป็น 6 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของนายจ้างและลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล จำแนกตามเพศ สถานภาพสมรส สถานภาพทางครอบครัว อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์การทำงาน และลักษณะงาน

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของนายจ้างและลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

ตอนที่ 4 เปรียบเทียบความคิดเห็นของนายจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541โดยจำแนกตามเพศ สถานภาพสมรส สถานภาพทางครอบครัว อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์การทำงาน และลักษณะงาน

ตอนที่ 5 เปรียบเทียบความคิดเห็นของลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541โดยจำแนกตามเพศ สถานภาพสมรส สถานภาพทางครอบครัว อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์การทำงาน และลักษณะงาน

ตอนที่ 6 สรุปปัญหาและข้อเสนอแนะของนายจ้างและลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล จากแบบสอบถามปลายเปิด

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยนำแบบสอบถามไปดำเนินการแจกจ่าย สถานประกอบการประเภท อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล จำนวนทั้งสิ้น 10 สถานประกอบการ และทำการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง ปรากฏว่า ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจากสถานประกอบการต่างๆทั้งสิ้นจำนวน 655 ฉบับ หลังจากนั้น ได้ทำการตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถาม ผู้วิจัยจึงทำการเลือกโดยวิธีสุ่มให้ครบตามจำนวนที่ต้องการ ทำให้ได้แบบสอบถามสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งสิ้น จำนวน 598 ฉบับ โดยแบ่งเป็น แบบสอบถามจากนายจ้างจำนวน 220 ฉบับ และจากลูกจ้างจำนวน 378 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 มาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลต่างๆ ได้ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของนายจ้างและลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล จำแนกตามเพศ สถานภาพสมรส สถานภาพทางครอบครัว อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์การทำงาน และลักษณะงาน ดังแสดงในตาราง 11

ตาราง 6 จำนวน และร้อยละ ของนายจ้างและลูกจ้างจำแนกตามตัวแปร เพศ สถานภาพสมรส สถานภาพทางครอบครัว อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์การทำงาน และลักษณะงาน

ตัวแปร	นายจ้าง		ลูกจ้าง		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ						
1.1 ชาย	153	69.5	133	35.2	286	47.8
1.2 หญิง	67	30.5	245	64.8	312	52.2
รวม	220	100.0	378	100.0	598	100.0

ตาราง 6 (ต่อ)

ตัวแปร	นายจ้าง		ลูกจ้าง		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
2. สถานภาพสมรส						
2.1 โสด	70	31.8	226	59.8	296	49.5
2.2 สมรส	150	68.2	145	38.4	295	49.3
2.3 หม้าย/หย่า	-	-	7	1.8	7	1.2
รวม	220	100.0	378	100.0	598	100.0
3. สถานภาพทางครอบครัว						
3.1 มีบุตร	123	82.0	111	73.0	234	77.5
3.2 ไม่มีบุตร	27	18.0	41	27.0	68	22.5
รวม	150	100.0	152	100.0	302	100.0
4. อายุ						
4.1 ต่ำกว่า 25 ปี	-	-	82	21.7	82	13.7
4.2 25-35 ปี	75	34.1	229	60.6	304	50.8
4.3 มากกว่า 35 ปี	145	65.9	67	17.7	212	35.5
รวม	220	100.0	378	100.0	598	100.0
5. ระดับการศึกษา						
5.1 ต่ำกว่า หรือเทียบเท่า มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช.	-	-	148	39.1	148	24.7
5.2 อนุปริญญา หรือ ปวส.	6	2.7	101	26.7	107	17.9
5.3 ปริญญาตรี	141	64.1	125	33.1	266	44.5
5.4 สูงกว่าปริญญาตรี	73	33.2	4	1.1	77	12.9
รวม	220	100.0	378	100.0	598	100.0

ตาราง 6 (ต่อ)

ตัวแปร	นายจ้าง		ลูกจ้าง		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
6. ตำแหน่งงาน						
6.1 ผู้จัดการ, ผู้อำนวยการ	220	100.0	-	-	220	36.8
6.2 วิศวกร	-	-	23	6.1	23	3.8
6.3 หัวหน้างาน	-	-	72	19.0	72	12.0
6.4 ช่างเทคนิค	-	-	49	13.0	49	8.2
6.5 พนักงานประจำฝ่ายผลิต, พนักงานทั่วไป	-	-	234	61.9	234	39.2
รวม	220	100.0	378	100.0	598	100.0
7. ประสบการณ์การทำงาน						
7.1 ต่ำกว่า 5 ปี	18	8.2	120	31.7	138	23.1
7.2 5-10 ปี	82	37.3	172	45.5	254	42.5
7.3 มากกว่า 10 ปี	120	54.5	86	22.8	206	34.4
รวม	220	100.0	378	100.0	598	100.0
8. ลักษณะงาน						
8.1 งานโรงงาน หรือ งานกะ	32	14.5	293	77.5	325	54.3
8.2 งานสำนักงาน	188	85.5	85	22.5	273	45.7
รวม	220	100.0	378	100.0	598	100.0

จากตาราง 6 แสดงถึงจำนวน และร้อยละ ของนายจ้างและลูกจ้าง จำแนกตามตัวแปรของกลุ่มตัวอย่างดังนี้

1. เพศ

นายจ้างและลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่ตอบแบบสอบถาม 598 คน พบว่ามีจำนวน 312 คน ที่เป็นหญิง คิดเป็นร้อยละ 52.2 อีกร้อยละ 47.8 เป็นชาย โดยที่ผู้ที่เป็นนายจ้างส่วนใหญ่เป็นชาย มีจำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 59.5 และอีก 67 คน คิดเป็นร้อยละ 30.5 เป็นหญิง สำหรับผู้ที่

เป็นลูกจ้าง พบว่าส่วนใหญ่เป็นหญิง มีจำนวน 245 คน คิดเป็นร้อยละ 64.8 และอีก 133 คน เป็นชาย คิดเป็นร้อยละ 35.2

2. สถานภาพสมรส

นายจ้างและลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่ตอบแบบสอบถาม 598 คน พบว่าผู้ที่ เป็นโสดและสมรส มีปริมาณใกล้เคียงกันคือ เป็นโสดจำนวน 296 คน สมรสแล้ว 295 คน คิดเป็นร้อยละ 49.5 และ 49.3 ตามลำดับ และมีเพียงร้อยละ 1.2 ที่เป็นหม้าย/หย่า เมื่อพิจารณาผู้ที่ เป็นนายจ้าง พบว่าส่วนใหญ่สมรสแล้ว จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 68.2 ส่วนอีก 70 คน คิดเป็นร้อยละ 31.8 เป็นโสด และไม่มีผู้ที่ เป็นหม้าย/หย่า สำหรับผู้ที่ เป็นลูกจ้าง พบว่าเป็นโสดมากที่สุด คือ 226 คน คิดเป็นร้อยละ 59.8 รองลงมาคือสมรส จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 38.4 และ 7 คน ที่เป็นหม้าย/หย่า คิดเป็นร้อยละ 1.8 ตามลำดับ

3. สถานภาพทางครอบครัว

นายจ้างและลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่สมรส และหม้าย/หย่า จำนวน 302 คน พบว่าส่วนใหญ่ มีบุตรแล้ว จำนวน 234 คน คิดเป็นร้อยละ 77.5 และอีก 68 คน ยังไม่มีบุตร คิดเป็นร้อยละ 22.5 เมื่อพิจารณาผู้ที่ เป็นนายจ้าง พบว่าส่วนใหญ่มีบุตรแล้ว จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 77.5 และอีก 27 คน ยังไม่มีบุตร คิดเป็นร้อยละ 18.0 สำหรับผู้ที่ เป็นลูกจ้าง พบว่าส่วนใหญ่มีบุตรแล้ว จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 73.0 และอีก 41 คน ยังไม่มีบุตร คิดเป็นร้อยละ 27.0

4. อายุ

นายจ้างและลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่ตอบแบบสอบถาม 598 คน พบว่าประมาณครึ่งหนึ่งมี อายุ 25-35 ปี จำนวน 304 คน คิดเป็นร้อยละ 50.8 รองลงมาคือมีอายุมากกว่า 35 ปี จำนวน 212 คน คิดเป็นร้อยละ 35.5 และมีอายุต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 13.7 เมื่อ

พิจารณาผู้ที่เป็นนายจ้าง พบว่าส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 35 ปี จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 65.9 และอีก 75 คน คิดเป็นร้อยละ 34.1 มีอายุ 25-35 ปี โดยที่ไม่มีผู้ที่อายุต่ำกว่า 25 ปีเลย สำหรับผู้ที่เป็นลูกจ้าง พบว่าส่วนใหญ่มีอายุ 25-35 ปี จำนวน 229 คน คิดเป็นร้อยละ 60.6 รองลงมาคือมีอายุต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 21.7 และอีก 67 คน คิดเป็นร้อยละ 17.7 มีอายุมากกว่า 35 ปี

5. ระดับการศึกษาสูงสุด

นายจ้างและลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่ตอบแบบสอบถาม 598 คน พบว่าเป็นผู้มีการศึกษาในระดับปริญญาตรีมากที่สุด คือ 226 คน คิดเป็นร้อยละ 44.5 รองลงมาคือ มีการศึกษาดำรงหรือเทียบเท่ามัธยมศึกษาตอนปลายหรือ ปวช. จำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 24.7 มีการศึกษาระดับอนุปริญญาหรือ ปวส. จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 17.9 และมีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 12.9 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาผู้ที่เป็นนายจ้าง พบว่าส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 64.1 รองลงมาคือมีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 33.2 และอีก 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.7 มีการศึกษาในระดับอนุปริญญาหรือปวส. โดยไม่มีผู้ใดที่มีการศึกษาดำรงหรือเทียบเท่ามัธยมศึกษาตอนปลายหรือปวช. เลย สำหรับผู้ที่เป็นลูกจ้าง พบว่าเป็นผู้มีการศึกษาดำรงหรือเทียบเท่ามัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช. มากที่สุด คือ 148 คน คิดเป็นร้อยละ 39.1 รองลงมาคือมีการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 33.1 มีการศึกษาระดับอนุปริญญาหรือ ปวส. จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 26.7 และมีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.1 ตามลำดับ

6. ตำแหน่งงาน

นายจ้างและลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่ตอบแบบสอบถาม 598 คน พบว่ามีนายจ้างจำนวน 220 คน คิดเป็นร้อยละ 36.8 โดยมีตำแหน่งเป็น ผู้จัดการ และผู้อำนวยการ และสำหรับลูกจ้าง มี

จำนวน 378 คน คิดเป็น ร้อยละ 63.2 โดยที่ผู้ที่เป็นลูกจ้างส่วนใหญ่มีตำแหน่งเป็นพนักงานประจำฝ่ายผลิต/พนักงานทั่วไป จำนวน 234 คน คิดเป็นร้อยละ 61.9 รองลงมาเป็นหัวหน้างาน จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 19.0 เป็นช่างเทคนิค จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 13.0 และอีก 23 คน คิดเป็นร้อยละ 6.1 เป็นวิศวกร

7. ประสบการณ์การทำงานในบริษัทแห่งนี้

นายจ้างและลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่ตอบแบบสอบถาม 598 คน พบว่าเป็นผู้มีประสบการณ์ 5-10 ปี มีจำนวนมากที่สุดคือ 254 คน คิดเป็นร้อยละ 42.5 รองลงมาคือมีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี จำนวน 206 คน คิดเป็นร้อยละ 34.4 และอีก 138 คน คิดเป็นร้อยละ 23.1 มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี เมื่อพิจารณาผู้ที่เป็นนายจ้าง พบว่าเป็นผู้มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี มีจำนวนมากที่สุดคือ 120 คน คิดเป็นร้อยละ 54.5 รองลงมาคือมีประสบการณ์ 5-10 ปี จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 37.3 และอีก 18 คน คิดเป็นร้อยละ 8.2 มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี สำหรับผู้ที่เป็นลูกจ้าง พบว่าเป็นผู้มีประสบการณ์ 5-10 ปี มีจำนวนมากที่สุดคือ 172 คน คิดเป็นร้อยละ 45.5 รองลงมาคือมีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 31.7 และอีก 86 คน คิดเป็นร้อยละ 22.8 มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี

8. ลักษณะงาน

นายจ้างและลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่ตอบแบบสอบถาม 598 คน พบว่ามีลักษณะงานเป็นงานโรงงานหรืองานกะมากที่สุด คือ จำนวน 325 คน คิดเป็นร้อยละ 54.3 และอีก 273 คน คิดเป็นร้อยละ 45.7 มีลักษณะงานเป็นงานสำนักงาน เมื่อพิจารณาผู้ที่เป็นนายจ้าง พบว่าส่วนใหญ่มีลักษณะงานเป็นงานสำนักงาน จำนวน 188 คน คิดเป็นร้อยละ 88.5 และอีก 32 คน คิดเป็นร้อยละ 14.5 มีลักษณะงานเป็นงานโรงงานหรืองานกะ สำหรับผู้ที่เป็นลูกจ้าง พบว่าส่วนใหญ่มีลักษณะงานเป็นงานโรงงานหรืองานกะ จำนวน 188 คน คิดเป็นร้อยละ 88.5 และอีก 32 คน คิดเป็นร้อยละ 14.5 มีลักษณะงานเป็นงานสำนักงาน

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของนายจ้างและลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ผู้วิจัยได้กำหนดระดับการคิณน้ำหนัค่าเฉลี่ยของแต่ละความคิดเห็นตามเกณฑ์ไว้ดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.51 – 5.00 หมายความว่า เห็นด้วยมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.51 – 4.50 หมายความว่า เห็นด้วยมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.51 – 3.50 หมายความว่า เห็นด้วยปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.51 – 2.50 หมายความว่า เห็นด้วยน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.50 หมายความว่า เห็นด้วยน้อยที่สุด

โดยการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของนายจ้างและลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จะดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลในภาพรวมคือ บทนำ และหมวดต่างๆ ทั้ง 16 หมวดก่อน และหลังจากนั้นจึงจะวิเคราะห์ข้อมูลในรายละเอียดของแต่ละข้อในบทนำ และหมวดต่างๆทั้ง 16 หมวดต่อไป

2.1 ความคิดเห็นของนายจ้างและลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในบทนำ และหมวดต่างๆ รวมทั้ง 16 หมวด ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังแสดงในตาราง 7

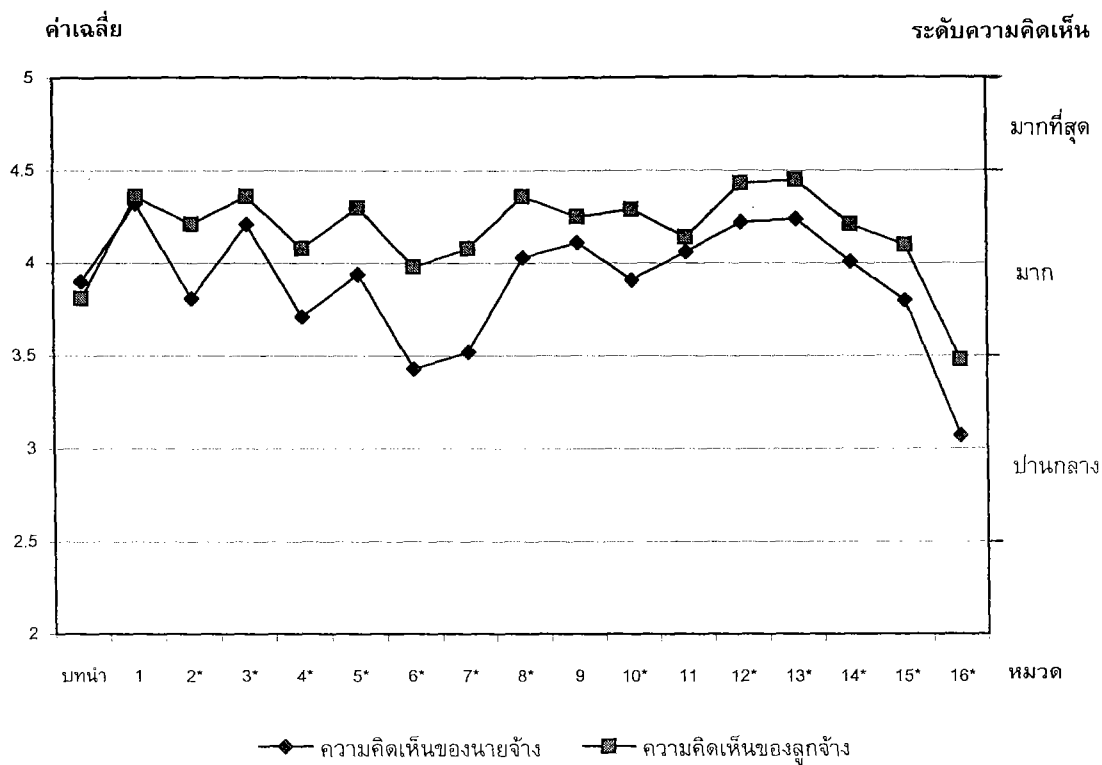
ตาราง 7 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ ระดับความคิดเห็นของนายจ้าง และลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขต กรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในบทนำ และหมวดต่าง ๆ ทั้ง 16 หมวด

พระราชบัญญัติคุ้มครอง แรงงาน พ.ศ. 2541	ความคิดเห็นของนายจ้าง			ความคิดเห็นของลูกจ้าง		
	$\bar{X}$	S.D.	เห็นด้วย	$\bar{X}$	S.D.	เห็นด้วย
บทนำ	3.90	0.67	มาก	3.81	0.79	มาก
หมวด 1 บททั่วไป	4.32	0.53	มาก	4.36	0.57	มาก
หมวด 2 การใช้แรงงานทั่วไป	3.81	0.54	มาก	4.21	0.62	มาก
หมวด 3 การใช้แรงงานหญิง	4.21	0.62	มาก	4.36	0.66	มาก
หมวด 4 การใช้แรงงานเด็ก	3.71	0.76	มาก	4.08	0.83	มาก
หมวด 5 ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานใน วันหยุด และ ค่าล่วงเวลาในวันหยุด	3.94	0.75	มาก	4.30	0.75	มาก
หมวด 6 คณะกรรมการค่าจ้าง	3.43	0.90	ปานกลาง	3.98	0.95	มาก
หมวด 7สวัสดิการ	3.52	0.82	มาก	4.08	0.84	มาก
หมวด 8 ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และ สภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.03	0.83	มาก	4.36	0.66	มาก
หมวด 9 การควบคุม	4.11	1.00	มาก	4.25	0.82	มาก
หมวด 10 การพักงาน	3.91	0.73	มาก	4.29	0.78	มาก
หมวด 11 ค่าชดเชย	4.06	0.69	มาก	4.14	0.83	มาก
หมวด 12 การยื่นคำร้อง และการพิจารณา คำร้อง	4.22	0.81	มาก	4.43	0.78	มาก
หมวด 13 กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง	4.24	0.85	มาก	4.45	0.76	มาก
หมวด 14 พนักงานตรวจแรงงาน	4.01	0.96	มาก	4.21	0.83	มาก
หมวด 15 การส่งหนังสือ	3.80	0.92	มาก	4.10	0.94	มาก
หมวด 16 บทกำหนดโทษ	3.07	1.01	ปานกลาง	3.48	1.14	ปานกลาง
รวม	3.93	0.45	มาก	4.18	0.51	มาก

จากตาราง 7 พบว่าความคิดเห็นของนายจ้างและลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภท อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราช บัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X}$ =3.93 และ 4.18)

เมื่อพิจารณาความคิดเห็นของนายจ้างเป็นรายหมวดพบว่านายจ้างมีความคิดเห็นในระดับปานกลางในหมวด 6 คณะกรรมการค่าจ้าง ($\bar{X}=3.43$) และหมวด 16 บทกำหนดโทษ ($\bar{X}=3.07$) ส่วนในบทนำและหมวดอื่น ๆ นายจ้างมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมาก โดยที่ความคิดเห็นที่มีระดับสูงที่สุดคือ ในหมวด 1 บททั่วไป ($\bar{X}=4.32$) รองลงมาคือ ในหมวด 13 กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ($\bar{X}=4.24$) และหมวด 12 การยื่นคำร้อง และการพิจารณาคำร้อง ($\bar{X}=4.22$) ตามลำดับ สำหรับความคิดเห็นที่มีระดับต่ำที่สุด อยู่ในระดับปานกลางคือ ความคิดเห็นในหมวด 16 บทกำหนดโทษ ($\bar{X}=3.07$)

เมื่อพิจารณาความคิดเห็นของลูกจ้างเป็นรายหมวดพบว่าลูกจ้างมีความคิดเห็นในระดับปานกลางในหมวด 16 บทกำหนดโทษ ($\bar{X}=3.48$) ส่วนในบทนำและหมวดอื่น ๆ ลูกจ้างมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย โดยที่ความคิดเห็นที่มีระดับสูงที่สุด อยู่ในระดับมากคือ ในหมวด 13 กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ($\bar{X}=4.45$) รองลงมาคือ หมวด 12 การยื่นคำร้อง และการพิจารณาคำร้อง ($\bar{X}=4.43$) สำหรับความคิดเห็นที่มีระดับต่ำที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง คือ ความคิดเห็นในหมวด 16 บทกำหนดโทษ ($\bar{X}=3.48$) ดังแสดงได้ตามภาพประกอบ 3



โดยภาพรวม - นายจ้างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.93$)
 - ลูกจ้างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 4.18$)

ภาพประกอบ 3 ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของนายจ้างและลูกจ้าง ในสถานประกอบการ
 ประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล
 ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในบทนำ และหมวดต่างๆ ทั้ง 16 หมวด

2.2 การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของนายจ้างและลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ต่อไปนี้ ผู้วิจัยจะได้นำเสนอในรายละเอียดของแต่ละข้อในบทนำ และในหมวดต่างๆ ทั้ง 16 หมวด ดังแสดงในตาราง 8-24

ความคิดเห็นของนายจ้างและลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภท อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในบทนำ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังแสดงในตาราง 8

ตาราง 8 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของนายจ้างและลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในบทนำ

บทนำ มาตรา 5	ความคิดเห็นของนายจ้าง			ความคิดเห็นของลูกจ้าง		
	$\bar{X}$	S.D.	เห็นด้วย	$\bar{X}$	S.D.	เห็นด้วย
1. “นายจ้าง” หมายถึง ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงาน โดยจ่ายค่าจ้างให้ และหมายความรวมถึงผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้าง, ผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคล, ผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคล, ผู้รับเหมาขั้นต้น, ผู้รับเหมาช่วง	4.05	0.73	มาก	3.88	0.87	มาก
2. “ลูกจ้าง” หมายถึง ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้นายจ้าง โดยได้รับค่าจ้าง ไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร	4.10	0.76	มาก	3.82	1.03	มาก
3. “สัญญาจ้าง” หมายถึง สัญญา ไม่ว่าจะเป็นหนังสือหรือด้วยวาจาระบุชัดเจน หรือเป็นที่เข้าใจโดยปริยาย ซึ่งบุคคลที่เป็นนายจ้างตกลงจะให้ค่าจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้	3.56	1.00	มาก	3.76	1.05	มาก
รวม	3.90	0.67	มาก	3.81	0.79	มาก

จากตาราง 8 พบว่าความคิดเห็นของนายจ้างและลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในหัวข้อบพท่อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X}=3.90$ และ 3.81)

เมื่อพิจารณาความคิดเห็นของนายจ้างและลูกจ้างเป็นรายข้อพบว่านายจ้างและลูกจ้างมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากในทุกข้อ

2.3 ความคิดเห็นของนายจ้างและลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในหมวด 1 บททั่วไป ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังตาราง 9

ตาราง 9 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของนายจ้าง และลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในหมวด 1 บททั่วไป

หมวด 1 บททั่วไป	ความคิดเห็นของนายจ้าง			ความคิดเห็นของลูกจ้าง		
	$\bar{X}$	S.D.	เห็นด้วย	$\bar{X}$	S.D.	เห็นด้วย
1. ห้ามนายจ้างเรียกเงินประกันการทำงาน หรือเงินประกันความเสียหาย ในการทำงาน จากลูกจ้าง เว้นแต่ลักษณะหรือสภาพของงานที่ทำนั้น ลูกจ้างต้องรับผิดชอบเกี่ยวกับการเงิน หรือทรัพย์สินของนายจ้าง	3.95	0.98	มาก	4.10	0.90	มาก
2. กรณีมีการเปลี่ยนตัวนายจ้าง ให้นายจ้างใหม่รับผิดชอบไปทั้งสิทธิ และหน้าที่ ที่นายจ้างเดิมมีต่อลูกจ้างทุกประการ	4.32	0.71	มาก	4.11	1.03	มาก
3. ให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างชาย และหญิงโดยเท่าเทียมกันในการจ้างงาน เว้นแต่ลักษณะ หรือสภาพของงานไม่อาจปฏิบัติเช่นนั้นได้	4.42	0.66	มาก	4.44	0.72	มาก

ตาราง 9 (ต่อ)

หมวด 1 บททั่วไป	ความคิดเห็นของนายจ้าง			ความคิดเห็นของลูกจ้าง		
	$\bar{X}$	S.D.	เห็นด้วย	$\bar{X}$	S.D.	เห็นด้วย
4. ห้ามนายจ้าง หรือหัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน ผู้ตรวจงาน กระทำการล่วงเกินทางเพศต่อลูกจ้าง ซึ่งเป็นหญิงหรือเด็ก	4.61	0.70	มาก	4.80	0.52	มากที่สุด
รวม	4.32	0.53	มาก	4.36	0.57	มาก

จากตาราง 9 พบว่าความคิดเห็นของนายจ้างและลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในหมวด 1 บททั่วไป อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X}=4.32$ และ 4.36)

เมื่อพิจารณาความคิดเห็นของนายจ้างและลูกจ้างเป็นรายข้อพบว่านายจ้างและลูกจ้างมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ในข้อ 4) ห้ามนายจ้าง หรือหัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน ผู้ตรวจงาน กระทำการล่วงเกินทางเพศต่อลูกจ้าง ซึ่งเป็นหญิงหรือเด็ก ($\bar{X}=4.80$) ส่วนในข้ออื่น ๆ นายจ้างและลูกจ้างมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมาก

2.4 ความคิดเห็นของนายจ้างและลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในหมวด 2 การใช้แรงงานทั่วไป ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังตาราง 10

ตาราง 10 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของนายจ้าง และ ลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขต กรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในหมวด 2 การใช้แรงงานทั่วไป

หมวด 2 การใช้แรงงานทั่วไป	ความคิดเห็นของนายจ้าง			ความคิดเห็นของลูกจ้าง		
	$\bar{X}$	S.D.	เห็นด้วย	$\bar{X}$	S.D.	เห็นด้วย
1. กำหนดชั่วโมงทำงาน ไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน หรือไม่เกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์	3.89	1.03	มาก	4.25	1.01	มาก
2. ในกรณีมีความจำเป็น นายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาและทำงานในวันหยุด และทำงานล่วงเวลาในวันหยุดได้ไม่เกิน 36 ชั่วโมงต่อสัปดาห์	3.56	0.90	มาก	3.88	1.02	มาก
3. ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง โดยได้รับค่าจ้างไม่เกิน 30 วันทำงานต่อปี	3.91	0.73	มาก	4.12	0.97	มาก
4. ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อทำหมันได้ และมีสิทธิลาเนื่องจากการทำหมันตามระยะเวลาที่แพทย์กำหนด และออกใบรับรองให้โดยได้รับค่าจ้างในวันลา	3.68	0.94	มาก	4.21	0.96	มาก
5. ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อการฝึกอบรม หรือพัฒนาความรู้ความสามารถที่เกี่ยวกับการแรงงาน และสวัสดิการสังคมและลาไปสอบเพื่อวุฒิการศึกษาที่เป็นของทางราชการ หรือราชการอนุญาตให้จัดขึ้น	3.73	0.89	มาก	4.37	0.84	มาก
6. ห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างทำงาน ยก แบก หาม หาบ ขูด ลาก หรือเข็น ของหนักเกินอัตรา	4.13	0.76	มาก	4.46	0.80	มาก
รวม	3.81	0.54	มาก	4.21	0.62	มาก

จากตาราง 10 พบว่าความคิดเห็นของนายจ้างและลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภท อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในหมวด 2 การใช้แรงงานทั่วไป อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X}=3.81$ และ 4.21)

เมื่อพิจารณาความคิดเห็นของนายจ้างและลูกจ้างเป็นรายข้อพบว่านายจ้างและลูกจ้างมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากในทุกข้อ

2.5 ความคิดเห็นของนายจ้างและลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในหมวด 3 การใช้แรงงานหญิง ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังแสดงในตาราง 11

ตาราง 11 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของนายจ้าง และลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในหมวด 3 การใช้แรงงานหญิง

หมวด 3 การใช้แรงงานหญิง	ความคิดเห็นของนายจ้าง			ความคิดเห็นของลูกจ้าง		
	$\bar{X}$	S.D.	เห็นด้วย	$\bar{X}$	S.D.	เห็นด้วย
1. ห้ามให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ ทำงานในระหว่างเวลา 22.00 น. – 06.00 น.	4.19	0.95	มาก	4.58	0.82	มาก
2. ห้ามให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ ทำงานล่วงเวลา ทำงานในวันหยุด	3.82	1.01	มาก	4.07	1.12	มาก
3. ให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ มีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตร ครรภ์หนึ่งไม่เกิน 90 วัน ทั้งนี้ให้นับรวมวันหยุดที่มีในระหว่างวันลาด้วย	4.22	0.84	มาก	4.22	1.05	มาก
4. ห้ามนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงเพราะเหตุมีครรภ์	4.63	0.59	มาก	4.58	0.96	มากที่สุด
รวม	4.21	0.62	มาก	4.36	0.66	มาก

จากตาราง 11 พบว่าความคิดเห็นของนายจ้างและลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในหมวด 3 การใช้แรงงานหญิง อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X}=4.21$ และ 4.36)

เมื่อพิจารณาความคิดเห็นของนายจ้างและลูกจ้างเป็นรายข้อพบว่า นายจ้างและลูกจ้างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ในข้อ 4) ห้ามนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงเพราะเหตุมีครรภ์ ($\bar{X}=4.58$) ส่วนข้ออื่น นายจ้างและลูกจ้างมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมาก

2.6 ความคิดเห็นของนายจ้างและลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในหมวด 4 การใช้แรงงานเด็ก ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังแสดงในตาราง 12

ตาราง 12 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของนายจ้าง และลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในหมวด 4 การใช้แรงงานเด็ก

หมวด 4 การใช้แรงงานเด็ก	ความคิดเห็นของนายจ้าง			ความคิดเห็นของลูกจ้าง		
	$\bar{X}$	S.D.	เห็นด้วย	$\bar{X}$	S.D.	เห็นด้วย
1. ห้ามนายจ้าง จ้างเด็กอายุต่ำกว่า 15 ปี เป็นลูกจ้าง	3.78	1.00	มาก	4.14	1.04	มาก
2. ให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี มีสิทธิลาเพื่อเข้าประชุม สัมมนา รับการอบรม รับการฝึก หรือลาเพื่อการอื่น ซึ่งจัดขึ้นโดยสถานศึกษา หรือหน่วยงานของรัฐ หรือเอกชนที่อธิบดีเห็นชอบ โดยได้รับค่าจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลาไม่เกิน 30 วันต่อปี	3.64	0.97	มาก	4.03	0.97	มาก
รวม	3.71	0.76	มาก	4.08	0.83	มาก

จากตาราง 12 พบว่าความคิดเห็นของนายจ้างและลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในหมวด 4 การใช้แรงงานเด็ก อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X}=3.71$ และ 4.08)

เมื่อพิจารณาความคิดเห็นของนายจ้างและลูกจ้างเป็นรายข้อพบว่านายจ้าง และลูกจ้างมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากในทุกข้อ

2.7 ความคิดเห็นของนายจ้างและลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในหมวด 5 ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังแสดงในตาราง 13

ตาราง 13 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของนายจ้าง และลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในหมวด 5 ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด

หมวด 5 ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงาน ในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด	ความคิดเห็นของนายจ้าง			ความคิดเห็นของลูกจ้าง		
	$\bar{X}$	S.D.	เห็นด้วย	$\bar{X}$	S.D.	เห็นด้วย
1. กรณีนายจ้างไม่จัดให้ลูกจ้างหยุดงานหรือให้ลูกจ้างหยุดงานน้อยกว่าที่กำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดเพื่อทดแทน ให้แก่ลูกจ้างตามอัตราที่กำหนด เสมือนว่านายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุด	3.92	0.92	มาก	4.42	0.82	มาก
2. ในกรณีที่นายจ้างมีความจำเป็นต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราวโดยเหตุซึ่งไม่ใช่เหตุสุดวิสัย ให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่า 50% ของค่าจ้างในวันทำงาน ตลอดระยะเวลาที่นายจ้างไม่ได้ให้ลูกจ้างทำงาน	3.96	0.78	มาก	4.18	1.00	มาก
รวม	3.94	0.75	มาก	4.30	0.75	มาก

จากตาราง 13 พบว่าความคิดเห็นของนายจ้างและลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราช

บัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในหมวด 5 ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X}=3.94$ และ 4.30)

เมื่อพิจารณาความคิดเห็นของนายจ้างและลูกจ้างเป็นรายข้อพบว่านายจ้างและลูกจ้างมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากในทุกข้อ

2.8 ความคิดเห็นของนายจ้างและลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในหมวด 6 คณะกรรมการค่าจ้างผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังแสดงในตาราง 14

ตาราง 14 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของนายจ้าง และลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในหมวด 6 คณะกรรมการค่าจ้าง

หมวด 6 คณะกรรมการค่าจ้าง	ความคิดเห็นของนายจ้าง			ความคิดเห็นของลูกจ้าง		
	$\bar{X}$	S.D.	เห็นด้วย	$\bar{X}$	S.D.	เห็นด้วย
1. ให้มีคณะกรรมการค่าจ้างในระดับชาติ ประกอบด้วยผู้แทนฝ่ายรัฐบาล 4 คน ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง และผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง ฝ่ายละ 5 คน	3.43	0.90	ปานกลาง	3.98	0.95	มาก

จากตาราง 14 พบว่าความคิดเห็นของนายจ้างในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในหมวด 6 คณะกรรมการค่าจ้าง อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.43$) ในขณะที่ความคิดเห็นของลูกจ้างในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในหมวด 6 คณะกรรมการค่าจ้าง อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X}=3.95$)

2.9 ความคิดเห็นของนายจ้างและลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในหมวด 7 สวัสดิการ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังแสดงในตาราง 15

ตาราง 15 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของนายจ้าง และลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในหมวด 7 สวัสดิการ

หมวด 7 สวัสดิการ	ความคิดเห็นของนายจ้าง			ความคิดเห็นของลูกจ้าง		
	$\bar{X}$	S.D.	เห็นด้วย	$\bar{X}$	S.D.	เห็นด้วย
1. ให้มีคณะกรรมการสวัสดิการในระดับชาติ ประกอบด้วยผู้แทนฝ่ายรัฐบาล 4 คน ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง และผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง ฝ่ายละ 5 คน	3.38	0.93	ปานกลาง	4.02	0.98	มาก
2. ให้สถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 50 คนขึ้นไปจัดให้มีคณะกรรมการสวัสดิการขึ้นในสถานประกอบการ โดยประกอบด้วยผู้แทนฝ่ายลูกจ้างอย่างน้อย 5 คน เพื่อร่วมประชุม และปรึกษารื้อกับนายจ้าง เกี่ยวกับการจัดสวัสดิการให้แก่ลูกจ้าง	3.67	0.90	มาก	4.15	0.86	มาก
รวม	3.52	0.82	มาก	4.08	0.84	มาก

จากตาราง 15 พบว่าความคิดเห็นของนายจ้างและลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในหมวด 7 สวัสดิการ อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X}=3.52$ และ 4.08)

เมื่อพิจารณาความคิดเห็นของนายจ้างและลูกจ้างเป็นรายข้อ พบว่าความคิดเห็นของนายจ้างอยู่ในระดับปานกลางในข้อ 1) ให้มีคณะกรรมการสวัสดิการในระดับชาติ ประกอบด้วยผู้

แทนฝ่ายรัฐบาล 4 คน ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง และผู้แทนฝ่ายลูกจ้างฝ่ายละ 5 คน ($\bar{X}=3.38$) ส่วนข้ออื่น ๆ นายจ้าง และลูกจ้างมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมาก

2.10 ความคิดเห็นของนายจ้างและลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในหมวด 8 ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังแสดงในตาราง 16

ตาราง 16 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของนายจ้าง และลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในหมวด 8 ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

หมวด 8 ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ความคิดเห็นของนายจ้าง			ความคิดเห็นของลูกจ้าง		
	$\bar{X}$	S.D.	เห็นด้วย	$\bar{X}$	S.D.	เห็นด้วย
1. ให้มีคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในระดับชาติ ประกอบด้วย ผู้แทนจากฝ่ายรัฐบาล 5 คน ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง และผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง ฝ่ายละ 7 คน	3.66	0.97	มาก	4.13	0.85	มาก
2. กำหนดให้มีมาตรฐานให้นายจ้างดำเนินการในการบริหาร และจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.30	0.82	มาก	4.48	0.74	มาก
3. ให้นายจ้างจัดให้มีการตรวจสอบสุขภาพของลูกจ้าง และส่งผลการตรวจแก่พนักงานตรวจแรงงาน	4.14	1.04	มาก	4.50	0.74	มากที่สุด
รวม	4.03	0.83	มาก	4.36	0.66	มาก

จากตาราง 16 พบว่าความคิดเห็นของนายจ้างและลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราช

บัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในหมวด 8 ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X}=4.03$ และ 4.36)

เมื่อพิจารณาความคิดเห็นของนายจ้างและลูกจ้างเป็นรายข้อพบว่าลูกจ้างมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ในข้อ 3) ให้นายจ้างจัดให้มีการตรวจสอบสภาพของลูกจ้าง และส่งผลการตรวจแก่พนักงานตรวจแรงงาน ($\bar{X}=4.50$) ส่วนข้ออื่น ๆ พบว่านายจ้าง และลูกจ้างมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมาก

2.11 ความคิดเห็นของนายจ้างและลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในหมวด 9 การควบคุม ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังแสดงในตาราง 17

ตาราง 17 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของนายจ้าง และลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในหมวด 9 การควบคุม

หมวด 9 การควบคุม	ความคิดเห็นของนายจ้าง			ความคิดเห็นของลูกจ้าง		
	$\bar{X}$	S.D.	เห็นด้วย	$\bar{X}$	S.D.	เห็นด้วย
ให้อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย มีอำนาจสั่งให้นายจ้างแก้ไขข้อบกพร่องเกี่ยวกับการทำงานที่ขัดต่อกฎหมายให้ถูกต้องภายในเวลาที่กำหนด	4.11	1.00	มาก	4.25	0.82	มาก

จากตาราง 17 พบว่าความคิดเห็นของนายจ้างและลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในหมวด 9 การควบคุม อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X}=4.11$ และ 4.25)

2.12 ความคิดเห็นของนายจ้างและลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในหมวด 10 การพักผ่อน ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังแสดงในตาราง 18

ตาราง 18 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของนายจ้าง และลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในหมวด 10 การพักผ่อน

หมวด 10 การพักผ่อน	ความคิดเห็นของนายจ้าง			ความคิดเห็นของลูกจ้าง		
	$\bar{X}$	S.D.	เห็นด้วย	$\bar{X}$	S.D.	เห็นด้วย
1. ห้ามนายจ้างสั่งพักงานลูกจ้าง ในระหว่างการสอบสวน ลูกจ้างซึ่งถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิด เว้นแต่จะมีข้อบังคับหรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างกำหนดไว้ ซึ่งนายจ้างจะสั่งพักงานได้ไม่เกิน 7 วัน และต้องจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างในช่วงพักงานไม่น้อยกว่า 50% ของค่าจ้างในวันทำงานของลูกจ้าง	3.60	0.95	มาก	4.12	0.97	มาก
2. หากผลการสอบสวนเสร็จสิ้น ปรากฏว่าลูกจ้างไม่มีความผิด ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้าง นับตั้งแต่วันที่ลูกจ้างถูกสั่งพักงานเป็นต้นไป	4.23	0.78	มาก	4.47	0.78	มาก
รวม	3.91	0.73	มาก	4.29	0.78	มาก

จากตาราง 18 พบว่าความคิดเห็นของนายจ้างและลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในหมวด 10 การพักผ่อน อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X}=3.91$ และ 4.29)

เมื่อพิจารณาความคิดเห็นของนายจ้างและลูกจ้างเป็นรายข้อพบว่านายจ้าง และลูกจ้างมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากในทุกข้อ

2.13 ความคิดเห็นของนายจ้างและลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในหมวด 11 ค่าชดเชย ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังแสดงในตาราง 19

ตาราง 19 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของนายจ้าง และลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในหมวด 11 ค่าชดเชย

หมวด 11 ค่าชดเชย	ความคิดเห็นของนายจ้าง			ความคิดเห็นของลูกจ้าง		
	$\bar{X}$	S.D.	เห็นด้วย	$\bar{X}$	S.D.	เห็นด้วย
1. ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้าง ซึ่งถูกเลิกจ้าง และมีอายุงานครบ 6 ปี แต่ไม่ครบ 10 ปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 240 วัน	4.15	0.79	มาก	4.19	0.99	มาก
2. ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้าง ซึ่งถูกเลิกจ้าง และมีอายุงานครบ 10 ปีขึ้นไป ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 300 วัน	4.20	0.81	มาก	4.22	1.00	มาก
3. หนังสือเตือนให้มีผลบังคับได้ไม่เกิน 1 ปี นับตั้งแต่วันที่ลูกจ้างได้กระทำผิด	4.01	0.90	มาก	4.13	0.91	มาก
4. กรณีนายจ้างย้ายที่ตั้งสถานประกอบการกิจการอันมีผลกระทบต่อดำรงชีวิตตามปกติของลูกจ้าง หรือครอบครัว ถ้าลูกจ้างไม่ประสงค์ไปทำงานด้วย ก็มีสิทธิบอกเลิกสัญญา โดยได้รับค่าชดเชยพิเศษ ไม่น้อยกว่า 50% ของค่าชดเชยปกติ	3.90	0.93	มาก	4.04	1.03	มาก
รวม	4.06	0.69	มาก	4.14	0.83	มาก

จากตาราง 19 พบว่าความคิดเห็นของนายจ้างและลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในหมวด 11 ค่าชดเชย อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X}=4.06$ และ 4.14) เมื่อพิจารณาความคิดเห็นของนายจ้างและลูกจ้างเป็นรายข้อ พบว่านายจ้าง และลูกจ้างมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากในทุกข้อ

2.14 ความคิดเห็นของนายจ้างและลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในหมวด 12 การยื่นคำร้อง และการพิจารณาคำร้อง ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังแสดงในตาราง 20

ตาราง 20 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของนายจ้าง และลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในหมวด 12 การยื่นคำร้อง และการพิจารณาคำร้อง

หมวด 12 การยื่นคำร้อง และการพิจารณาคำร้อง	ความคิดเห็นของนายจ้าง			ความคิดเห็นของลูกจ้าง		
	$\bar{X}$	S.D.	เห็นด้วย	$\bar{X}$	S.D.	เห็นด้วย
กำหนดให้ลูกจ้าง หรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้าง ซึ่งถึงแก่ความตาย มีสิทธิยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานให้ดำเนินการให้นายจ้างจ่ายเงินต่างๆที่ค้างจ่ายได้	4.22	0.81	มาก	4.43	0.78	มาก

จากตาราง 20 พบว่าความคิดเห็นของนายจ้างและลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในหมวด 12 การยื่นคำร้อง และการพิจารณาคำร้อง อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X}=4.22$ และ 4.43)

2.15 ความคิดเห็นของนายจ้างและลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในหมวด 13 กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังแสดงในตาราง 21

ตาราง 21 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของนายจ้าง และลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในหมวด 13 กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

หมวด 13 กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง	ความคิดเห็นของนายจ้าง			ความคิดเห็นของลูกจ้าง		
	$\bar{X}$	S.D.	เห็นด้วย	$\bar{X}$	S.D.	เห็นด้วย
ให้มีกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ในกรณีที่ลูกจ้างออกจากงานหรือตาย หรือกรณีอื่นตามที่กำหนดโดยคณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง	4.24	0.85	มาก	4.45	0.76	มาก

จากตาราง 21 พบว่าความคิดเห็นของนายจ้างและลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในหมวด 13 กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X}=4.24$ และ 4.45)

2.16 ความคิดเห็นของนายจ้างและลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในหมวด 14 พนักงานตรวจแรงงาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังแสดงในตาราง 22

ตาราง 22 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของนายจ้าง และลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในหมวด 14 พนักงานตรวจแรงงาน

หมวด 14 พนักงานตรวจแรงงาน	ความคิดเห็นของนายจ้าง			ความคิดเห็นของลูกจ้าง		
	$\bar{X}$	S.D.	เห็นด้วย	$\bar{X}$	S.D.	เห็นด้วย
ให้พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจเข้าไปในสถานประกอบกิจการ เพื่อตรวจสอบการทำงานของลูกจ้างและสภาพการจ้างต่างๆ ตลอดจนกระทำการอื่นเพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงในการปฏิบัติงาน และให้อำนาจในการออกคำสั่งเป็นหนังสือให้แก่นายจ้าง หรือลูกจ้างปฏิบัติตาม	4.01	0.96	มาก	4.21	0.83	มาก

จากตาราง 22 พบว่าความคิดเห็นของนายจ้างและลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในหมวด 14 พนักงานตรวจแรงงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X}=4.01$ และ 4.21)

2.17 ความคิดเห็นของนายจ้างและลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในหมวด 15 การส่งหนังสือ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังแสดงในตาราง 23

ตาราง 23 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของนายจ้าง และลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในหมวด 15 การส่งหนังสือ

หมวด 15 การส่งหนังสือ	ความคิดเห็นของนายจ้าง			ความคิดเห็นของลูกจ้าง		
	$\bar{X}$	S.D.	เห็นด้วย	$\bar{X}$	S.D.	เห็นด้วย
ในการส่งคำสั่ง/หนังสือ ของอธิบดีหรือพนักงานตรวจแรงงาน ซึ่งสั่งการตาม พ.ร.บ.นี้ ไปยังสถานประกอบกิจการของนายจ้าง หากไม่พบนายจ้าง หรือพบนายจ้าง แต่นายจ้างปฏิเสธไม่ยอมรับ หรือไม่มีผู้รับให้ส่งโดยปิดคำสั่ง/หนังสือดังกล่าวในที่ซึ่งเห็นได้ง่าย ณ สถานประกอบกิจการต่างๆ ของนายจ้าง โดยเมื่อได้ดำเนินการดังกล่าวไปแล้วไม่น้อยกว่า 15 วัน ให้ถือว่านายจ้างได้รับคำสั่งหรือหนังสือดังกล่าวแล้ว.	3.80	0.92	มาก	4.10	0.94	มาก

จากตาราง 23 พบว่าความคิดเห็นของนายจ้างและลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในหมวด 15 การส่งหนังสือ อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X}=3.80$ และ 4.10)

2.18 ความคิดเห็นของนายจ้างและลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในหมวด 16 บทกำหนดโทษ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังแสดงในตาราง 24

ตาราง 24 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของนายจ้าง และลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในหมวด 16 บทกำหนดโทษ

หมวด 16 บทกำหนดโทษ	ความคิดเห็นของนายจ้าง			ความคิดเห็นของลูกจ้าง		
	$\bar{X}$	S.D.	เห็นด้วย	$\bar{X}$	S.D.	เห็นด้วย
1. กำหนดโทษต่ำสุด ปรับไม่เกิน 2,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ	3.06	1.05	ปานกลาง	3.38	1.24	ปานกลาง
2. กำหนดโทษสูงสุด จำคุกไม่เกิน 1 ปี หรือปรับไม่เกิน 200,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ	3.09	1.10	ปานกลาง	3.58	1.21	มาก
รวม	3.07	1.01	ปานกลาง	3.48	1.14	มาก

จากตาราง 24 พบว่าความคิดเห็นของนายจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในหมวด 16 บทกำหนดโทษ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.07$) ส่วนความคิดเห็นของลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในหมวด 16 บทกำหนดโทษ อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X}=3.48$)

เมื่อพิจารณาความคิดเห็นของนายจ้างและลูกจ้างเป็นรายข้อ พบว่านายจ้างมีความคิดเห็นในระดับปานกลางในทุกข้อ ส่วนลูกจ้างมีความคิดเห็นในระดับปานกลางในข้อ 1) กำหนดโทษต่ำสุด ปรับไม่เกิน 2,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ แต่มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากในข้อ 2) กำหนดโทษสูงสุด จำคุกไม่เกิน 1 ปี หรือปรับไม่เกิน 200,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

ตาราง 25 เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในบทนำ และหมวดต่าง ๆ ทั้ง 16 หมวด

ความคิดเห็นที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541	นายจ้าง (n=220)		ลูกจ้าง (n=378)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
บทนำ	3.90	0.67	3.81	0.79	1.382
หมวด 1 บททั่วไป	4.32	0.53	4.36	0.57	-0.816
หมวด 2 การใช้แรงงานทั่วไป	3.81	0.54	4.21	0.62	-8.095*
หมวด 3 การใช้แรงงานหญิง	4.21	0.62	4.36	0.66	-2.662*
หมวด 4 การใช้แรงงานเด็ก	3.71	0.76	4.08	0.83	-5.462*
หมวด 5 ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด	3.94	0.75	4.30	0.75	-5.666*
หมวด 6 คณะกรรมการค่าจ้าง	3.43	0.90	3.98	0.95	-6.974*
หมวด 7สวัสดิการ	3.52	0.82	4.08	0.84	-7.894*
หมวด 8 ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.03	0.83	4.36	0.66	-5.101*
หมวด 9 การควบคุม	4.11	1.00	4.25	0.82	-1.844
หมวด 10 การพักงาน	3.91	0.73	4.29	0.78	-5.971*
หมวด 11 ค่าชดเชย	4.06	0.69	4.14	0.83	-1.223
หมวด 12 การยื่นคำร้อง และการพิจารณาคำร้อง	4.22	0.81	4.43	0.78	-3.045*
หมวด 13 กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง	4.24	0.85	4.45	0.76	-3.179*
หมวด 14 พนักงานตรวจแรงงาน	4.01	0.96	4.21	0.83	-2.656*
หมวด 15 การส่งหนังสือ	3.80	0.92	4.10	0.94	-3.688*
หมวด 16 บทกำหนดโทษ	3.07	1.01	3.48	1.14	-4.491*
รวม	3.93	0.45	4.18	0.51	-5.945*

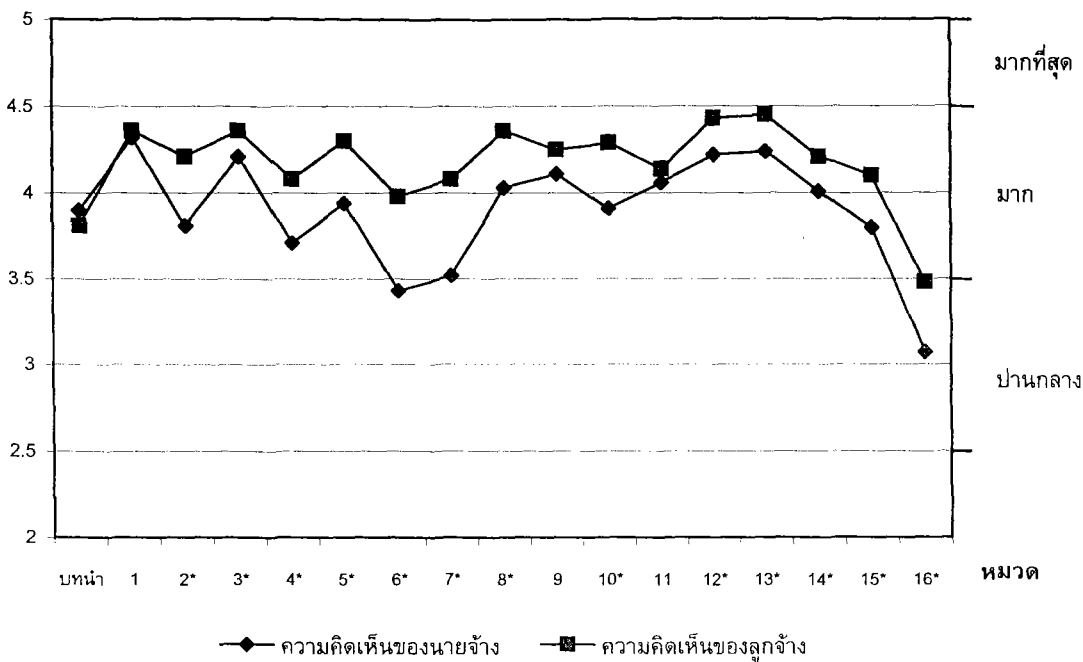
* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากตาราง 25 พบว่าความคิดเห็นระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ในสถานประกอบการ ประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยที่ความคิดเห็นของลูกจ้างจะมีระดับความเห็นด้วยสูงกว่าความคิดเห็นของนายจ้าง

เมื่อพิจารณาเป็นรายหมวด พบว่าความคิดเห็นระหว่างนายจ้าง และลูกจ้าง ทั้งหมด 17 หมวด แตกต่างกัน 13 หมวด คือ หมวด 2 การใช้แรงงานทั่วไป หมวด 3 การใช้แรงงานหญิง หมวด 4 การใช้แรงงานเด็ก หมวด 5 ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในหยุด และ ค่าล่วงเวลาในวันหยุด หมวด 6 คณะกรรมการค่าจ้าง หมวด 7 สวัสดิการ หมวด 8 ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมวด 10 การพักงาน หมวด 12 การยื่นคำร้อง และการพิจารณาคำร้อง หมวด 13 กองทุนสงเคราะห์ ลูกจ้าง หมวด 14 พนักงานตรวจแรงงาน หมวด 15 การส่งหนังสือ และหมวด 16 บทกำหนดโทษ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยที่ความคิดเห็นของลูกจ้างจะมีระดับความเห็นด้วยสูงกว่าความคิดเห็นของนายจ้าง สำหรับอีก 4 หมวด พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ดังแสดงได้ตามภาพประกอบ 4

ค่าเฉลี่ย

ระดับความคิดเห็น



* มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.5

โดยภาพรวม - นายจ้างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.93$)

- ลูกค้ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 4.18$)

ความคิดเห็นของนายจ้าง และลูกค้าโดยรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

เปรียบเทียบความคิดเห็นของนายจ้าง และลูกค้า พบว่า โดยภาพรวม

แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ภาพประกอบ 4 เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างนายจ้างและลูกค้าในสถานประกอบ

การประเภทอดสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล

ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในบทนำ และหมวดต่างๆ ทั้ง 16 หมวด

ตอนที่ 4 เปรียบเทียบความคิดเห็นของนายจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยจำแนกตามเพศ สถานภาพสมรส สถานภาพทางครอบครัว อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และลักษณะงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนที่ 4 เป็นการเปรียบเทียบความคิดเห็นของนายจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในบทนำ และหมวดต่าง ๆ รวมทั้ง 16 หมวด โดยจำแนกตามเพศ สถานภาพสมรส สถานภาพทางครอบครัว อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และลักษณะงาน ดังแสดงในตาราง 26-60

ตาราง 26 เปรียบเทียบความคิดเห็นของนายจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในบทนำ และหมวดต่าง ๆ ทั้ง 16 หมวด จำแนกตามเพศ

ความคิดเห็นของนายจ้าง ในเรื่อง	เพศ				t
	ชาย		หญิง		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
บทนำ	3.93	0.64	3.84	0.75	0.903
หมวด 1 บททั่วไป	4.34	0.49	4.27	0.61	0.896
หมวด 2 การใช้แรงงานทั่วไป	3.84	0.55	3.75	0.51	1.145
หมวด 3 การใช้แรงงานหญิง	4.17	0.66	4.30	0.53	-1.489
หมวด 4 การใช้แรงงานเด็ก	3.67	0.80	3.79	0.66	-1.118
หมวด 5 ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในหยุด และ ค่าล่วงเวลาในวันหยุด	4.00	0.66	3.78	0.92	1.808
หมวด 6 คณะกรรมการค่าจ้าง	3.39	0.91	3.50	0.87	-0.823
หมวด 7 สวัสดิการ	3.52	0.73	3.52	1.00	-0.051
	4.10	0.78	3.86	0.93	1.978*

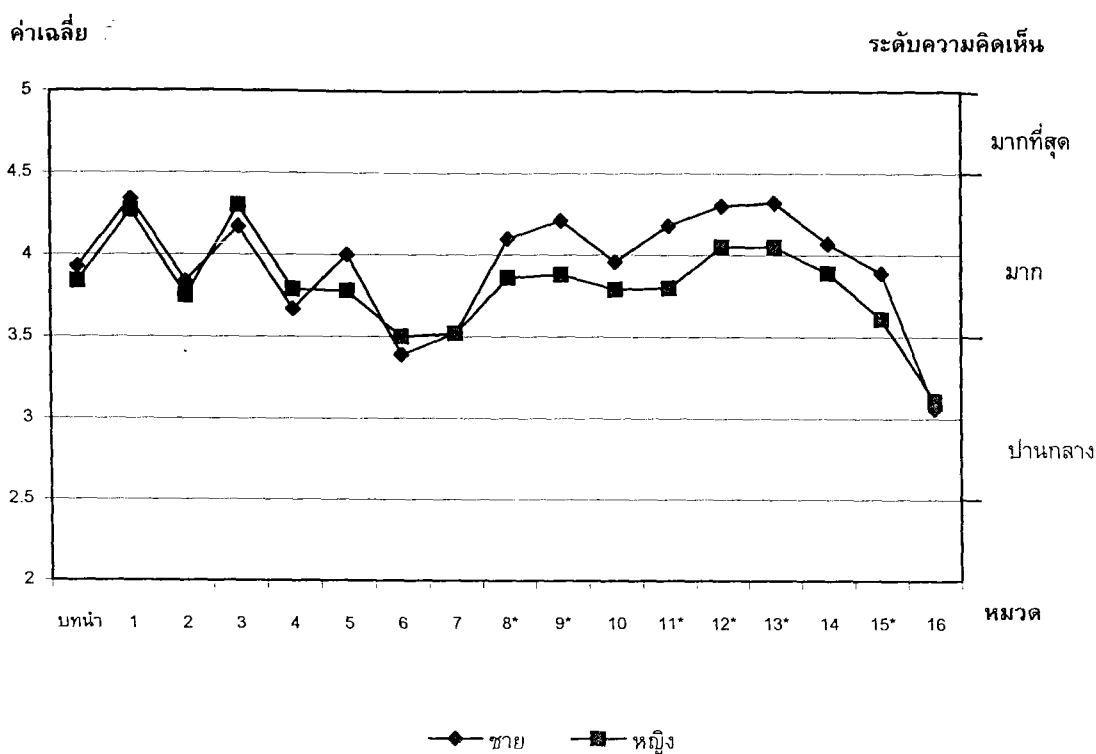
ตาราง 26 (ต่อ)

ความคิดเห็นของนายจ้าง ในเรื่อง	เพศ				t
	ชาย		หญิง		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
หมวด 8 ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.10	0.78	3.86	0.93	1.978*
หมวด 9 การควบคุม	4.21	0.91	3.88	1.14	2.304*
หมวด 10 การพักผ่อน	3.96	0.71	3.79	0.77	1.640
หมวด 11 ค่าชดเชย	4.18	0.69	3.80	0.64	3.779*
หมวด 12 การยื่นคำร้อง และการพิจารณาคำร้อง	4.30	0.80	4.05	0.83	2.024*
หมวด 13 กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง	4.32	0.78	4.05	0.96	2.109*
หมวด 14 พนักงานตรวจแรงงาน	4.07	0.98	3.89	0.90	1.249
หมวด 15 การส่งหนังสือ	3.89	0.91	3.61	0.93	2.105*
หมวด 16 บทกำหนดโทษ	3.06	1.04	3.11	0.95	-0.335
รวม	3.96	0.46	3.85	0.42	1.685

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 26 พบว่าความคิดเห็นของนายจ้างระหว่างเพศชายและเพศหญิง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อพิจารณาเป็นรายหมวด พบว่าความคิดเห็นของนายจ้างระหว่างเพศชายและเพศหญิง ในหมวด 8 ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมวด 9 การควบคุม หมวด 11 ค่าชดเชย หมวด 12 การยื่นคำร้อง และการพิจารณาคำร้อง หมวด 13 กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง และหมวด 15 การส่งหนังสือ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยที่ความคิดเห็นของนายจ้างเพศชายจะมีระดับความเห็นด้วย สูงกว่าความคิดเห็นของนายจ้างเพศหญิง สำหรับในหมวดอื่น ๆ พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ดังแสดงได้ตามภาพประกอบ 5



* มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.5

โดยภาพรวม - นายจ้างเพศชายมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.96$)

- นายจ้างเพศหญิงมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.85$)

ความคิดเห็นของนายจ้างระหว่างเพศชาย และเพศหญิง โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ภาพประกอบ 5 เปรียบเทียบความคิดเห็นของนายจ้าง ในสถานประกอบการประเภท

อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในบทนำ และหมวดต่าง ๆ ทั้ง 16 หมวด จำแนกตามเพศ

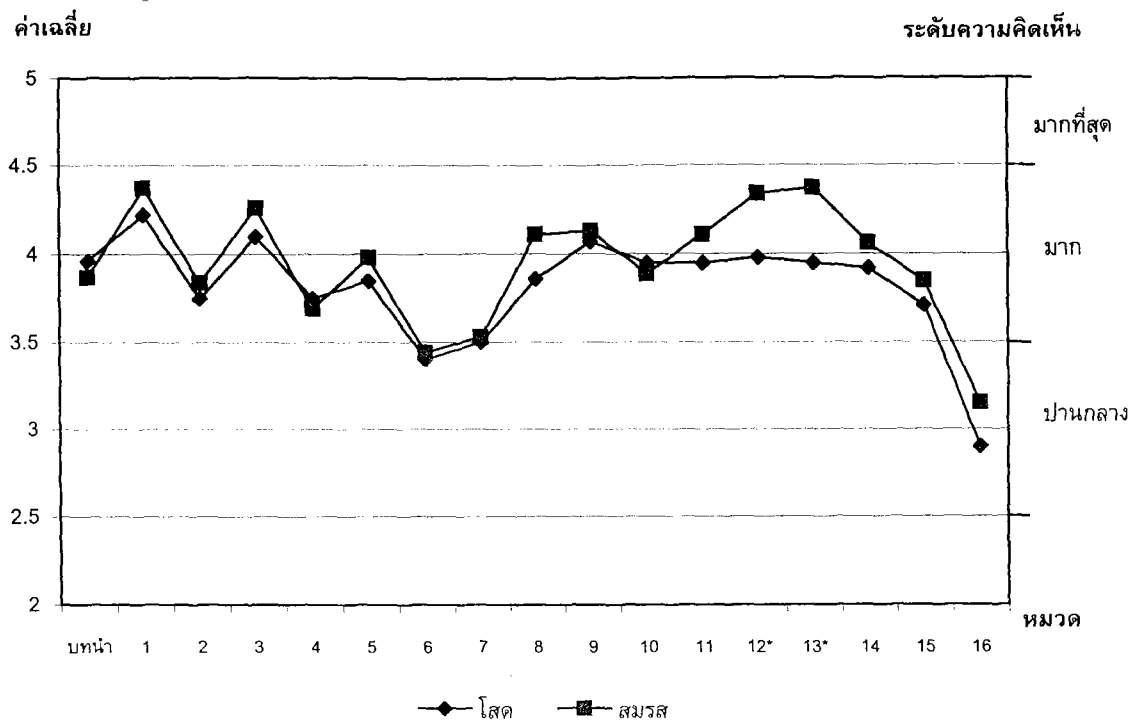
ตาราง 27 เปรียบเทียบความคิดเห็นของนายจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในบทนำ และหมวดต่าง ๆ ทั้ง 16 หมวด จำแนกตามสถานภาพสมรส

ความคิดเห็นของนายจ้าง ในเรื่อง	สถานภาพสมรส				t
	โสด		สมรส		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
บทนำ	3.96	0.69	3.87	0.66	0.882
หมวด 1 บททั่วไป	4.22	0.60	4.37	0.49	-1.835
หมวด 2 การใช้แรงงานทั่วไป	3.75	0.51	3.84	0.55	-1.252
หมวด 3 การใช้แรงงานหญิง	4.10	0.59	4.26	0.63	-1.862
หมวด 4 การใช้แรงงานเด็ก	3.75	0.60	3.69	0.83	0.676
หมวด 5 ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในหยุด และ ค่าล่วงเวลาในวันหยุด	3.85	0.81	3.98	0.72	-1.219
หมวด 6 คณะกรรมการค่าจ้าง	3.40	0.90	3.44	0.90	-0.357
หมวด 7 สวัสดิการ	3.50	0.76	3.53	0.85	-0.307
หมวด 8 ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพ แวดล้อมในการทำงาน	3.86	0.92	4.11	0.78	-1.908
หมวด 9 การควบคุม	4.07	1.05	4.13	0.98	-0.426
หมวด 10 การฝึกงาน	3.95	0.70	3.89	0.75	0.597
หมวด 11 ค่าชดเชย	3.95	0.70	4.11	0.69	-1.600
หมวด 12 การยื่นคำร้อง และการพิจารณาคำร้อง	3.98	0.87	4.34	0.76	-3.047*
หมวด 13 กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง	3.95	0.99	4.37	0.73	-3.467*
หมวด 14 พนักงานตรวจแรงงาน	3.92	1.01	4.06	0.94	-0.341
หมวด 15 การส่งหนังสือ	3.71	0.90	3.85	0.93	-1.037
หมวด 16 บทกำหนดโทษ	2.90	1.07	3.15	0.97	-1.709
รวม	3.85	0.41	3.97	0.46	-1.795

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 27 พบว่าความคิดเห็นระหว่างนายจ้างที่เป็นโสดและสมรสแล้ว ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่
มีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อพิจารณาเป็นรายหมวด พบว่าความคิดเห็นระหว่างนายจ้างที่เป็นโสดและสมรสแล้ว ในหมวด 12 การยื่นคำร้อง และการพิจารณาคำร้อง และหมวด 13 กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยที่ความคิดเห็นของนายจ้างที่สมรสแล้วจะมีระดับความเห็นด้วย สูงกว่าความคิดเห็นของนายจ้างที่ยังเป็นโสด สำหรับในหมวดอื่น ๆ พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ดังแสดงได้ตามภาพประกอบ 6



* มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.5

โดยภาพรวม - นายจ้างที่มีสถานภาพโสด มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.85$)

- นายจ้างที่มีสถานภาพสมรส มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.97$)

เปรียบเทียบความคิดเห็นของนายจ้าง จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ภาพประกอบ ๕ เปรียบเทียบความคิดเห็นของนายจ้าง ในสถานประกอบการประเภท

อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ในบทนำ และหมวดต่างๆ ทั้ง 16 หมวด จำแนกตามสถานภาพสมรส

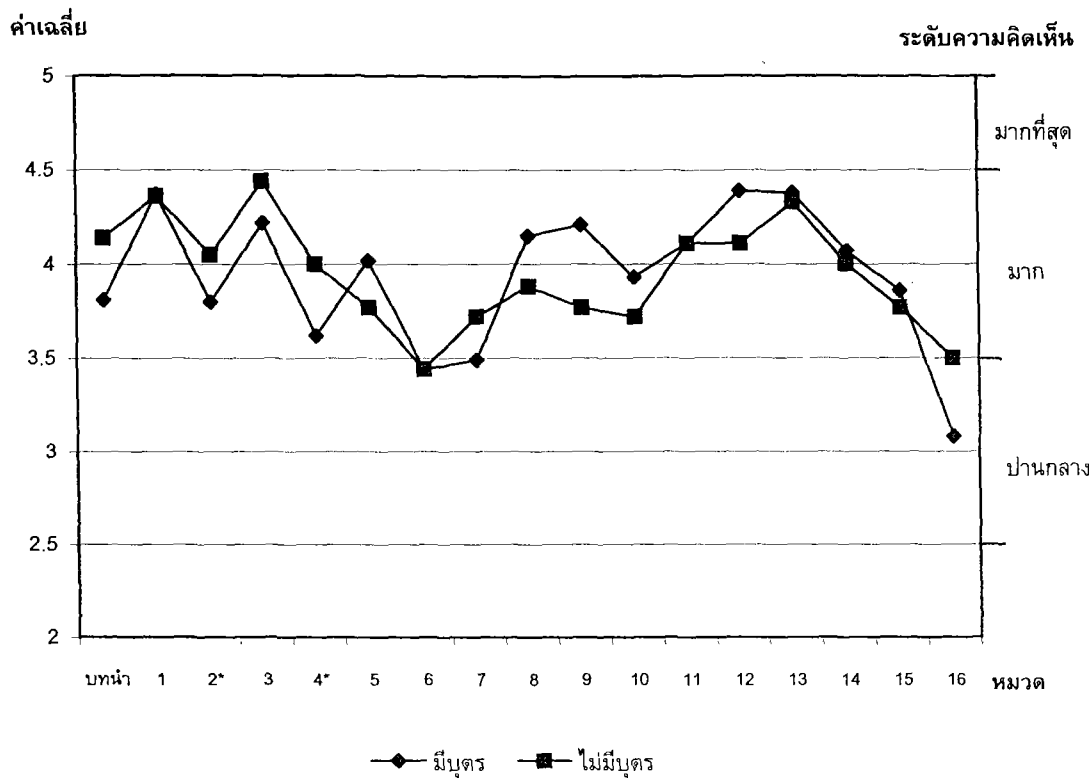
ตาราง 28 เปรียบเทียบความคิดเห็นของนายจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในบทนำ และหมวดต่าง ๆ ทั้ง 16 หมวด จำแนกตามสถานภาพทางครอบครัว

ความคิดเห็นของนายจ้าง ในเรื่อง	สถานภาพทางครอบครัว				t
	มีบุตร		ไม่มีบุตร		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
บทนำ	3.81	0.64	4.14	0.70	-2.381*
หมวด 1 บททั่วไป	4.37	0.44	4.36	0.68	0.079
หมวด 2 การใช้แรงงานทั่วไป	3.80	0.54	4.05	0.58	-2.151*
หมวด 3 การใช้แรงงานหญิง	4.22	0.63	4.44	0.65	-1.589
หมวด 4 การใช้แรงงานเด็ก	3.62	0.84	4.00	0.67	-2.168*
หมวด 5 ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในหยุด และค่า ล่วงเวลาในวันหยุด	4.02	0.68	3.77	0.86	1.404
หมวด 6 คณะกรรมการค่าจ้าง	3.44	0.88	3.44	0.97	0.014
หมวด 7 สวัสดิการ	3.49	0.85	3.72	0.83	-1.253
หมวด 8 ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพ แวดล้อมในการทำงาน	4.15	0.72	3.88	1.00	1.334
หมวด 9 การควบคุม	4.21	0.89	3.77	1.25	1.707
หมวด 10 การพักงาน	3.93	0.69	3.72	0.96	1.065
หมวด 11 ค่าชดเชย	4.11	0.67	4.11	0.77	0.060
หมวด 12 การยื่นคำร้อง และการพิจารณาคำร้อง	4.39	0.76	4.11	0.75	1.724
หมวด 13 กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง	4.38	0.75	4.33	0.67	0.310
หมวด 14 พนักงานตรวจแรงงาน	4.07	0.96	4.00	0.83	0.364
หมวด 15 การส่งหนังสือ	3.86	0.94	3.77	0.93	0.462
หมวด 16 บทกำหนดโทษ	3.08	0.91	3.50	1.17	-1.738
รวม	3.95	0.43	4.02	0.58	-0.561

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 28 พบว่าความคิดเห็นระหว่างนายจ้างที่มีบุตรและไม่มีบุตร ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่
มีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อพิจารณาเป็นรายหมวด พบว่าความคิดเห็นระหว่างนายจ้างที่มีบุตรและไม่มีบุตร ใน
บทนำ หมวด 2 การใช้แรงงานทั่วไป และหมวด 4 การใช้แรงงานเด็ก แตกต่างกันอย่างมีนัย
สำคัญที่ระดับ .05 โดยที่ความคิดเห็นของนายจ้างที่ไม่มีบุตรจะมีระดับความเห็นด้วย สูงกว่า
ความคิดเห็นของนายจ้างที่มีบุตร สำหรับในหมวดอื่น ๆ พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัย
สำคัญทางสถิติ ดังแสดงได้ตามภาพประกอบ 7



* มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.5

โดยภาพรวม - นายจ้างที่มีบุตร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.95$)

- นายจ้างที่ไม่มีบุตร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 4.02$)

เปรียบเทียบความคิดเห็นของนายจ้างจำแนกตามสถานภาพทางครอบครัว พบว่าโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ภาพประกอบ 7 เปรียบเทียบความคิดเห็นของนายจ้าง ในสถานประกอบการประเภท

อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ในบหน้า และหมวดต่างๆ ทั้ง 16 หมวด จำแนกตามสถานภาพทางครอบครัว

ตาราง 29 เปรียบเทียบความคิดเห็นของนายจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรม
อิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติ
คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในบทนำ และหมวดต่าง ๆ ทั้ง 16 หมวด จำแนกตามอายุ

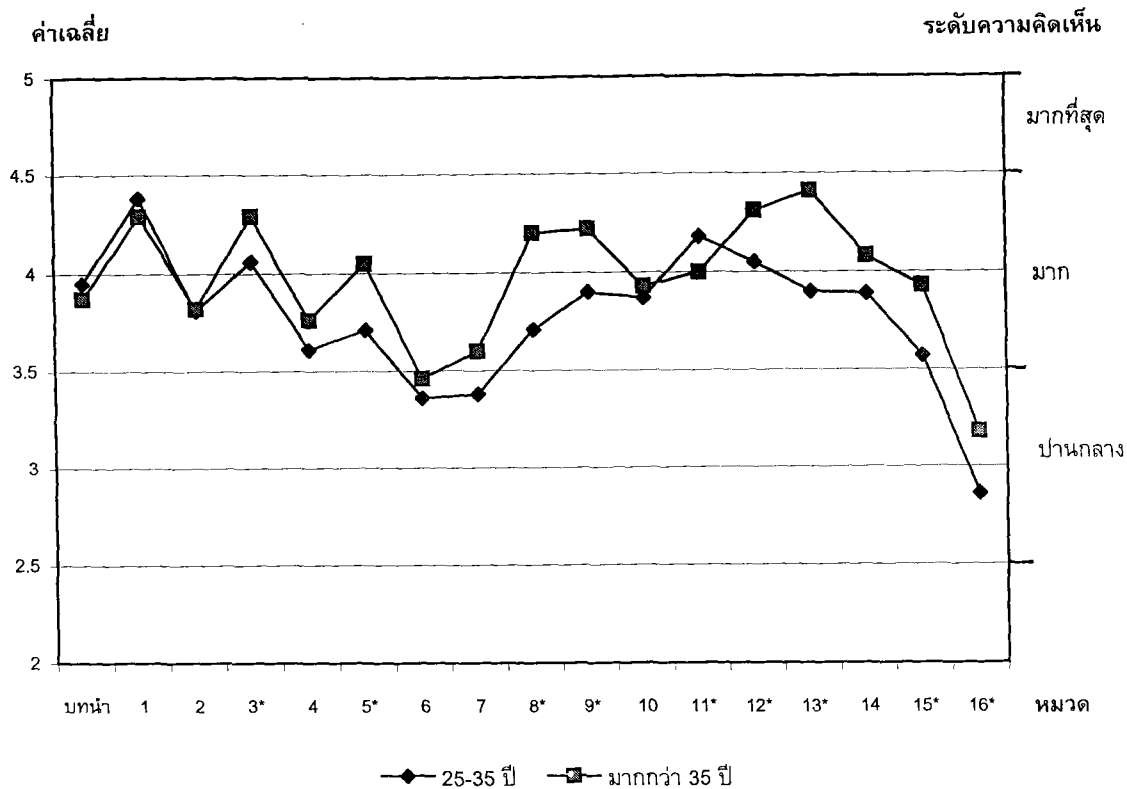
ความคิดเห็นของนายจ้าง ในเรื่อง	อายุ				t
	25 – 35 ปี		มากกว่า 35 ปี		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
บทนำ	3.95	0.69	3.87	0.66	0.828
หมวด 1 บททั่วไป	4.38	0.54	4.29	0.53	1.096
หมวด 2 การใช้แรงงานทั่วไป	3.81	0.48	3.82	0.57	-0.123
หมวด 3 การใช้แรงงานหญิง	4.06	0.63	4.29	0.61	-2.546*
หมวด 4 การใช้แรงงานเด็ก	3.61	0.57	3.76	0.84	-1.541
หมวด 5 ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในหยุด และ ค่าล่วงเวลาในวันหยุด	3.71	0.83	4.05	0.68	-3.075*
หมวด 6 คณะกรรมการค่าจ้าง	3.36	0.92	3.46	0.89	-0.849
หมวด 7 สวัสดิการ	3.38	0.86	3.60	0.79	-1.889
หมวด 8 ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพ แวดล้อมในการทำงาน	3.71	0.94	4.20	0.72	-3.916*
หมวด 9 การควบคุม	3.90	1.09	4.22	0.93	-2.117*
หมวด 10 การพักงาน	3.87	0.72	3.93	0.74	-0.583
หมวด 11 ค่าชดเชย	4.18	0.49	4.00	0.77	2.107*
หมวด 12 การยื่นคำร้อง และการพิจารณาคำร้อง	4.05	0.83	4.31	0.79	-2.289*
หมวด 13 กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง	3.90	0.97	4.41	0.72	-4.364*
หมวด 14 พนักงานตรวจแรงงาน	3.89	0.95	4.08	0.96	-1.383
หมวด 15 การส่งหนังสือ	3.57	0.85	3.93	0.94	-2.755*
หมวด 16 บทกำหนดโทษ	2.86	1.10	3.18	0.95	-2.238*
รวม	3.84	0.41	3.97	0.46	-1.977*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 29 พบว่าความคิดเห็นของนายจ้างที่มีอายุแตกต่างกัน ในสถานประกอบการ
ประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อ
พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่

ระดับ .05 โดยที่นายจ้างที่มีอายุมากกว่า 35 ปี มีความคิดเห็นมีระดับความเห็นด้วยกับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 สูงกว่านายจ้างที่มีอายุ 25-35 ปี

เมื่อพิจารณาเป็นรายหมวด พบว่าความคิดเห็นระหว่างนายจ้างที่มีอายุแตกต่างกัน ในหมวด 3 การใช้แรงงานหญิง หมวด 5 ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในหยุด และ ค่าล่วงเวลาในวันหยุด หมวด 8 ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมวด 9 การควบคุม สำหรับหมวด 11 ค่าชดเชย หมวด 12 การยื่นคำร้อง และการพิจารณาคำร้อง หมวด 13 กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง หมวด 15 การส่งหนังสือ และหมวด 16 บทกำหนดโทษ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยที่ความคิดเห็นของนายจ้างที่มีอายุมากกว่า 35 ปี จะสูงกว่าความคิดเห็นของนายจ้างที่มีอายุ 25-35 ปี ยกเว้นในหมวด 11 ค่าชดเชย พบว่าความคิดเห็นของนายจ้างที่มีอายุ 25-35 ปี จะมีระดับความเห็นด้วย สูงกว่าความคิดเห็นของนายจ้างที่มีอายุมากกว่า 35 ปี สำหรับในหมวดอื่น ๆ พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ดังแสดงได้ตามภาพประกอบ 8



* มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.5

โดยภาพรวม - นายจ้างที่มีอายุ 25-35 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.84$)
 - นายจ้างที่มีอายุมากกว่า 35 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.97$)

เปรียบเทียบความคิดเห็นของนายจ้างจำแนกตามอายุ พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

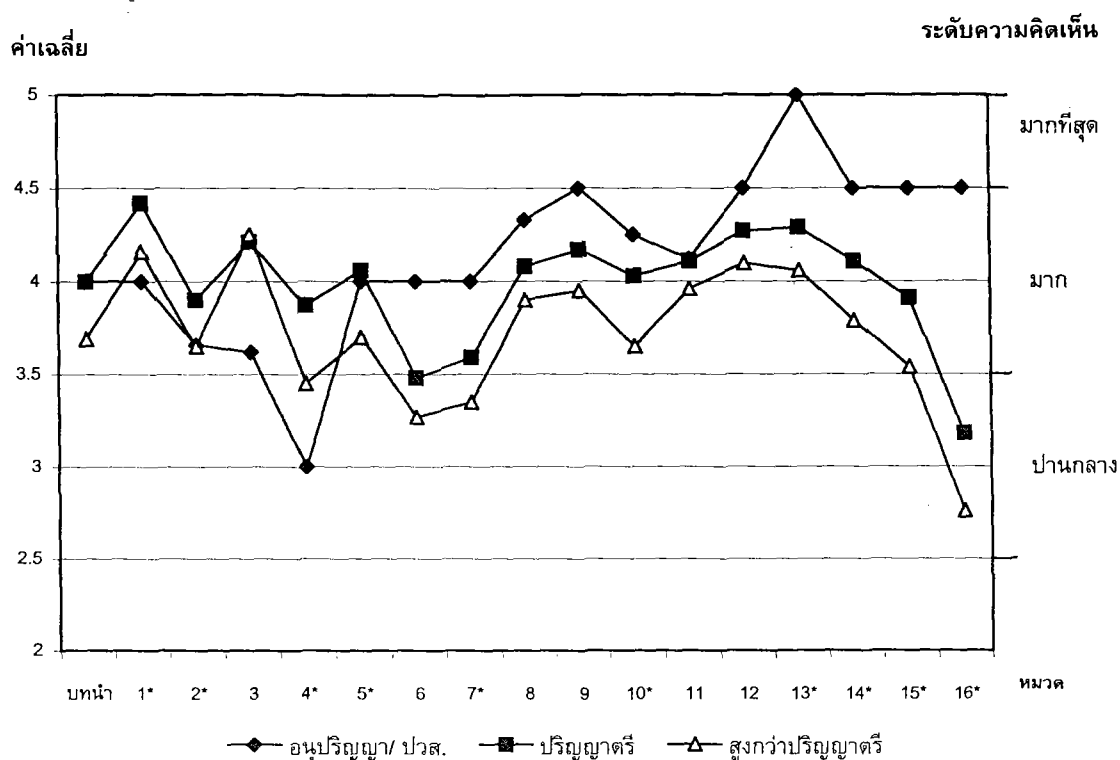
ภาพประกอบ 8 เปรียบเทียบความคิดเห็นของนายจ้าง ในสถานประกอบการประเภท
 อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อ
 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในบพหน้า และหมวดต่างๆ ทั้ง 16 หมวด
 จำแนกตามอายุ

ตาราง 30 เปรียบเทียบความคิดเห็นของนายจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในบทนำ และหมวดต่าง ๆ ทั้ง 16 หมวด จำแนกตามระดับการศึกษา

ความคิดเห็นของนายจ้าง ในเรื่อง	ระดับการศึกษา						รวม	
	อนุปริญญา หรือ ปวส.		ปริญญาตรี		สูงกว่า ปริญญาตรี			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
บทนำ	4.00	0.00	4.00	0.75	3.69	0.48	3.90	0.67
หมวด 1 บททั่วไป	4.00	0.00	4.42	0.51	4.16	0.54	4.32	0.53
หมวด 2 การใช้แรงงานทั่วไป	3.66	0.06	3.90	0.57	3.65	0.47	3.81	0.54
หมวด 3 การใช้แรงงานหญิง	3.62	0.13	4.21	0.65	4.25	0.56	4.21	0.62
หมวด 4 การใช้แรงงานเด็ก	3.00	0.00	3.87	0.71	3.45	0.78	3.71	0.76
หมวด 5 ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานใน วันหยุด และ ค่าล่วงเวลาในวันหยุด	4.00	0.00	4.06	0.78	3.70	0.68	3.94	0.75
หมวด 6 คณะกรรมการค่าจ้าง	4.00	0.00	3.48	1.00	3.27	0.67	3.43	0.90
หมวด 7 สวัสดิการ	4.00	0.00	3.59	0.90	3.35	0.63	3.52	0.82
หมวด 8 ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.33	0.36	4.08	0.82	3.90	0.87	4.03	0.83
หมวด 9 การควบคุม	4.50	0.54	4.17	0.98	3.95	1.05	4.11	1.00
หมวด 10 การพักงาน	4.25	0.27	4.03	0.76	3.65	0.63	3.91	0.73
หมวด 11 ค่าชดเชย	4.12	0.95	4.11	0.74	3.96	0.57	4.06	0.69
หมวด 12 การยื่นคำร้อง และการพิจารณา คำร้อง	4.50	0.54	4.27	0.87	4.10	0.71	4.22	0.81
หมวด 13 กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง	5.00	0.00	4.29	0.81	4.06	0.90	4.24	0.85
หมวด 14 พนักงานตรวจแรงงาน	4.50	0.54	4.11	1.06	3.79	0.70	4.01	0.96
หมวด 15 การส่งหนังสือ	4.50	0.54	3.91	0.98	3.54	0.76	3.80	0.92
หมวด 16 บทกำหนดโทษ	4.50	0.54	3.18	1.05	2.76	0.79	3.07	1.01
รวม	4.01	0.15	4.01	0.48	3.77	0.35	3.93	0.45

จากตาราง 30 พบว่าความคิดเห็นของนายจ้าง ในสถานประกอบการประเภท อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครอง

ครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X}=3.93$) เมื่อพิจารณาตามระดับการศึกษาของนายจ้าง พบว่านายจ้างที่มีการศึกษาในระดับอนุปริญญา หรือ ปวส. จนถึงปริญญาตรี มีความคิดเห็นในระดับที่เท่ากัน ($\bar{X}=4.01$) รองลงมาคือ นายจ้างที่มีการศึกษาในระดับปริญญาโท ($\bar{X}=3.77$) โดยเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความคิดเห็นแล้ว พบว่าความคิดเห็นของนายจ้าง ในสถานประกอบการประเภท อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวม 17 หมวด พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายหมวด พบว่ามีความแตกต่างกัน 10 หมวด คือ ในบทนำ หมวด 1 บททั่วไป หมวด 2 การใช้แรงงานทั่วไป หมวด 4 การใช้แรงงานเด็ก หมวด 5 ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในหยุด และ ค่าล่วงเวลาในวันหยุด หมวด 7 สวัสดิการ หมวด 10 การพักงาน หมวด 13 กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง หมวด 14 พนักงานตรวจแรงงาน หมวด 15 การส่งหนังสือ และหมวด 16 บทกำหนดโทษ โดยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ส่วนในหมวดอื่น ๆ อีก 7 หมวด พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ดังแสดงได้ตามภาพประกอบ 9



* มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.5

โดยภาพรวม - นายจ้างที่มีระดับการศึกษาอนุปริญญาหรือปวส. มีความคิดเห็น

อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 4.01$)

- นายจ้างที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความคิดเห็น

อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 4.01$)

- นายจ้างที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็น

อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.77$)

ความคิดเห็นของนายจ้างทุกระดับการศึกษาโดยรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.93$)

เปรียบเทียบความคิดเห็นของนายจ้างจำแนกตามระดับการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกัน

อย่างมีนัยสำคัญ ที่ระดับ .05

ภาพประกอบ 9 เปรียบเทียบความคิดเห็นของนายจ้าง ในสถานประกอบการประเภท

อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อ

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในบพหน้า และหมวดต่างๆ ทั้ง 16 หมวด

จำแนกตามระดับการศึกษา

ตาราง 31 การวิเคราะห์ความแปรปรวน ความคิดเห็นของนายจ้าง ในสถานประกอบการ ประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในบทนำ และหมวดต่าง ๆ ทั้ง 16 หมวด จำแนกตามระดับการศึกษา

ความคิดเห็นของนายจ้าง ในเรื่อง	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F
บทนำ	ระหว่างกลุ่ม	2	4.771	2.385	5.427*
	ภายในกลุ่ม	217	95.383	0.440	
	รวม	219	100.154		
หมวด 1 บททั่วไป	ระหว่างกลุ่ม	2	3.843	1.922	7.077*
	ภายในกลุ่ม	217	58.919	0.272	
	รวม	219	62.762		
หมวด 2 การใช้แรงงานทั่วไป	ระหว่างกลุ่ม	2	3.293	1.646	5.756*
	ภายในกลุ่ม	217	62.068	0.286	
	รวม	219	65.361		
หมวด 3 การใช้แรงงานหญิง	ระหว่างกลุ่ม	2	2.200	1.100	2.834
	ภายในกลุ่ม	217	84.215	0.388	
	รวม	219	86.414		
หมวด 4 การใช้แรงงานเด็ก	ระหว่างกลุ่ม	2	11.761	5.881	10.939*
	ภายในกลุ่ม	217	116.660	0.538	
	รวม	219	128.422		
หมวด 5 ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในหยุด และ ค่าล่วง เวลาในวันหยุด	ระหว่างกลุ่ม	2	6.076	3.038	5.533
	ภายในกลุ่ม	217	119.155	0.549	
	รวม	219	125.232		
หมวด 6 คณะกรรมการ ค่าจ้าง	ระหว่างกลุ่ม	2	4.223	2.111	2.637
	ภายในกลุ่ม	217	173.755	0.801	
	รวม	219	177.977		
หมวด 7 สวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	2	4.071	2.036	3.056*
	ภายในกลุ่ม	217	144.541	0.666	
	รวม	219	148.613		

ตาราง 31 (ต่อ)

ความคิดเห็นของนายจ้าง ในเรื่อง	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F
หมวด 8 ความปลอดภัย ใน อาชีวอนามัย และสภาพ แวดล้อมการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	2.052	1.026	1.470
	ภายในกลุ่ม	217	151.481	0.698	
	รวม	219	153.533		
หมวด 9 การควบคุม	ระหว่างกลุ่ม	2	3.215	1.608	1.608
	ภายในกลุ่ม	217	216.944	1.000	
	รวม	219	220.159		
หมวด 10 การพักผ่อน	ระหว่างกลุ่ม	2	7.819	3.909	7.640*
	ภายในกลุ่ม	217	111.040	0.512	
	รวม	219	118.859		
หมวด 11 ค่าชดเชย	ระหว่างกลุ่ม	2	1.047	0.523	1.074
	ภายในกลุ่ม	217	105.777	0.487	
	รวม	219	106.824		
หมวด 12 การยื่นคำร้อง และ การพิจารณาคำร้อง	ระหว่างกลุ่ม	2	1.800	0.900	1.349
	ภายในกลุ่ม	217	144.836	0.667	
	รวม	219	146.636		
หมวด 13 กองทุนสงเคราะห์ ลูกจ้าง	ระหว่างกลุ่ม	2	6.085	3.042	4.339*
	ภายในกลุ่ม	217	152.147	0.701	
	รวม	219	158.232		
หมวด 14 พนักงานตรวจ แรงงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	6.325	3.163	3.473*
	ภายในกลุ่ม	217	197.602	0.911	
	รวม	219	203.927		
หมวด 15 การส่งหนังสือ	ระหว่างกลุ่ม	2	9.421	4.710	5.724*
	ภายในกลุ่ม	217	178.561	0.823	
	รวม	219	187.982		

ตาราง 31 (ต่อ)

ความคิดเห็นของนายจ้าง ในเรื่อง	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F
หมวด 16 บทกำหนดโทษ	ระหว่างกลุ่ม	2	20.993	10.497	11.182*
	ภายในกลุ่ม	217	203.693	0.939	
	รวม	219	224.686		
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	2.833	1.417	7.322*
	ภายในกลุ่ม	217	41.983	0.193	
	รวม	219	44.816		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 31 พบว่าความคิดเห็นของนายจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวม 17 หมวด พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายหมวด พบว่ามีความแตกต่างกัน 10 หมวด คือ ในบทนำ หมวด 1 บททั่วไป หมวด 2 การใช้แรงงานทั่วไป หมวด 4 การใช้แรงงานเด็ก หมวด 5 ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในหยุด และ ค่าล่วงเวลาในวันหยุด หมวด 7 สวัสดิการ หมวด 10 การพักงาน หมวด 13 กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง หมวด 14 พนักงานตรวจแรงงาน หมวด 15 การส่งหนังสือ และหมวด 16 บทกำหนดโทษ โดยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ส่วนในหมวดอื่น ๆ อีก 7 หมวด พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เพื่อให้ทราบความแตกต่างเป็นรายคู่ จึงใช้วิธีของเซฟเฟ่ เป็นค่าสถิติในการทดสอบดังแสดงในตาราง 32-43

ตาราง 32 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นของนายจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จำแนกตามระดับการศึกษาในบทบาท

ระดับการศึกษา		อนุปริญญาหรือ ปวส.	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
	$\bar{X}$	4.00	4.00	3.69
อนุปริญญาหรือ ปวส.	4.00	-	0.000	0.305
ปริญญาตรี	4.00	-	-	0.313*
สูงกว่าปริญญาตรี	3.69	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 32 พบว่าความคิดเห็นของนายจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี จะมีความคิดเห็นในบทบาทแตกต่างจากนายจ้างที่มีการศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่นายจ้างที่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี จะมีระดับความเห็นด้วยสูงกว่านายจ้างที่มีการศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาตรี ส่วนผู้อื่น ๆ พบว่ามีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 33 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นของนายจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จำแนกตามระดับการศึกษา ในหมวด 1 บททั่วไป

ระดับการศึกษา		อนุปริญญาหรือ ปวส.	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
	$\bar{X}$	4.00	4.42	4.16
อนุปริญญาหรือ ปวส.	4.00	-	0.422	0.164
ปริญญาตรี	4.42	-	-	0.257*
สูงกว่าปริญญาตรี	4.16	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 33 พบว่าความคิดเห็นของนายจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี จะมีความคิดเห็นในหมวด 1 บททั่วไป แตกต่างจากนายจ้างที่มีการศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่นายจ้างที่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี จะมีระดับความเห็นด้วยสูงกว่านายจ้างที่มีการศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาตรี ส่วนผู้อื่น ๆ พบว่ามีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 34 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นของนายจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จำแนกตามระดับการศึกษา ในหมวด 2 การใช้แรงงานทั่วไป

ระดับการศึกษา		อนุปริญญาหรือ ปวส.	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
	$\bar{X}$	3.66	3.90	3.65
อนุปริญญาหรือ ปวส.	3.66	-	0.242	0.013
ปริญญาตรี	3.90	-	-	0.256*
สูงกว่าปริญญาตรี	3.65	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 34 พบว่าความคิดเห็นของนายจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี จะมีความคิดเห็นในหมวด 2 การใช้แรงงานทั่วไปแตกต่างจากนายจ้างที่มีการศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่นายจ้างที่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี จะมีระดับความเห็นด้วยสูงกว่านายจ้างที่มีการศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาตรี ส่วนคู่อื่น ๆ พบว่ามีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 35 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นของนายจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จำแนกตามระดับการศึกษา ในหมวด 4 การใช้แรงงานเด็ก

	$\bar{X}$	อนุปริญญาหรือ ปวส. 3.00	ปริญญาตรี 3.87	สูงกว่าปริญญาตรี 3.45
อนุปริญญาหรือ ปวส.	3.00	-	0.875*	0.452
ปริญญาตรี	3.87	-	-	0.423*
สูงกว่าปริญญาตรี	3.45	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 35 พบว่าความคิดเห็นของนายจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จะมีความคิดเห็นในหมวด 4 การใช้แรงงานเด็ก แตกต่างจากนายจ้างที่มีการศึกษาในระดับอนุปริญญาหรือ ปวส. และนายจ้างที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่นายจ้างที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จะมีระดับความเห็นด้วยสูงกว่านายจ้างที่มีการศึกษา ในระดับอนุปริญญาหรือ ปวส. และนายจ้างที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ส่วนความคิดเห็นระหว่างนายจ้างที่มีการศึกษาในระดับอนุปริญญาหรือ ปวส. และนายจ้างที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี พบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 36 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นของนายจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จำแนกตามระดับการศึกษา ในหมวด 5 ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในหยุด และค่าล่วงเวลาใน วันหยุด

ระดับการศึกษา		อนุปริญญาหรือ ปวส.	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
	$\bar{X}$	4.00	4.06	3.70
อนุปริญญาหรือ ปวส.	4.00	-	0.062	0.294
ปริญญาตรี	4.06	-	-	0.354*
สูงกว่าปริญญาตรี	3.70	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 36 พบว่าความคิดเห็นของนายจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี จะมีความคิดเห็นในหมวด 5 ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในหยุด และ ค่าล่วงเวลาในวันหยุด แตกต่างจากนายจ้างที่มีการศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่นายจ้างที่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี จะมีระดับความเห็นด้วยสูงกว่านายจ้างที่มีการศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาตรี ส่วนคู่อื่น ๆ พบว่ามีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 37 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นของนายจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จำแนกตามระดับการศึกษา ในหมวด 7 สวัสดิการ

ระดับการศึกษา		อนุปริญญาหรือ ปวส.	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
	$\bar{X}$	4.00	3.59	3.35
อนุปริญญาหรือ ปวส.	4.00	-	0.407	0.643*
ปริญญาตรี	3.59	-	-	0.236
สูงกว่าปริญญาตรี	3.35	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 37 พบว่าความคิดเห็นของนายจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่มีการศึกษาในระดับอนุปริญญาหรือ ปวส. จะมีความคิดเห็นในหมวด 7 สวัสดิการ แตกต่างจากนายจ้างที่มีการศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่นายจ้างที่มีการศึกษาในระดับอนุปริญญาหรือ ปวส. จะมีระดับความเห็นด้วยสูงกว่านายจ้างที่มีการศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาตรี ส่วนคู่อื่น ๆ พบว่ามีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 38 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นของนายจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จำแนกตามระดับการศึกษา ในหมวด 10 การพักผ่อน

ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	อนุปริญญาหรือ ปวส.	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		4.25	4.03	3.65
อนุปริญญาหรือ ปวส.	4.25	-	0.214	0.599
ปริญญาตรี	4.03	-	-	0.384*
สูงกว่าปริญญาตรี	3.65	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 38 พบว่าความคิดเห็นของนายจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี จะมีความคิดเห็นหมวด 10 การพักผ่อน แตกต่างจากนายจ้างที่มีการศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่นายจ้างที่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี จะมีระดับความเห็นด้วยสูงกว่านายจ้างที่มีการศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาตรี ส่วนคู่อื่น ๆ พบว่ามีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 39 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นของนายจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จำแนกตามระดับการศึกษา ในหมวด 13 กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	อนุปริญญาหรือ ปวส. 5.00	ปริญญาตรี 4.29	สูงกว่าปริญญาตรี 4.06
อนุปริญญาหรือ ปวส.	5.00	-	0.702	0.931*
ปริญญาตรี	4.29	-	-	0.229
สูงกว่าปริญญาตรี	4.06	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 39 พบว่าความคิดเห็นของนายจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่มีการศึกษาในระดับอนุปริญญาหรือ ปวส. จะมีความคิดเห็นในหมวด 13 กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง แตกต่างจากนายจ้างที่มีการศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่นายจ้างที่มีการศึกษาในระดับอนุปริญญาหรือ ปวส. จะมีระดับความเห็นด้วยสูงกว่านายจ้างที่มีการศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาตรี ส่วนคู่อื่น ๆ พบว่ามีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 40 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นของนายจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จำแนกตามระดับการศึกษา ในหมวด 14 พนักงานตรวจแรงงาน

ระดับการศึกษา		อนุปริญญาหรือ ปวส.	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
	$\bar{X}$	4.50	4.11	3.79
อนุปริญญาหรือ ปวส.	4.50	-	0.386	0.705*
ปริญญาตรี	4.11	-	-	0.319
สูงกว่าปริญญาตรี	3.79	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 40 พบว่าความคิดเห็นของนายจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่มีการศึกษาในระดับอนุปริญญาหรือ ปวส. จะมีความคิดเห็นในหมวด 14 พนักงานตรวจแรงงาน แตกต่างจากนายจ้างที่มีการศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่นายจ้างที่มีการศึกษาในระดับอนุปริญญาหรือ ปวส. จะมีระดับความเห็นด้วยสูงกว่านายจ้างที่มีการศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาตรี ส่วนคู่อื่น ๆ พบว่ามีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 41 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นของนายจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จำแนกตามระดับการศึกษา ในหมวด 15 การส่งหนังสือ

ระดับการศึกษา		อนุปริญญาหรือ ปวส.	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
	$\bar{X}$	4.50	3.91	3.54
อนุปริญญาหรือ ปวส.	4.50	-	0.585	0.952*
ปริญญาตรี	3.91	-	-	0.366*
สูงกว่าปริญญาตรี	3.54	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 41 พบว่าความคิดเห็นของนายจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่มีการศึกษาในระดับอนุปริญญาหรือ ปวส. และมีการศึกษาในระดับปริญญาตรี จะมีความคิดเห็นในหมวด 15 การส่งหนังสือ แตกต่างจากนายจ้างที่มีการศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่นายจ้างที่มีการศึกษาในระดับอนุปริญญาหรือ ปวส. และมีการศึกษาในระดับปริญญาตรี จะมีระดับความเห็นด้วยสูงกว่านายจ้างที่มีการศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาตรี ส่วนความคิดเห็นระหว่างนายจ้างที่มีการศึกษาในระดับอนุปริญญาหรือ ปวส. และนายจ้างที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี พบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 42 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นของนายจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จำแนกตามระดับการศึกษา ในหมวด 16 บทกำหนดโทษ

ระดับการศึกษา		อนุปริญญาหรือ ปวส.	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
	$\bar{X}$	4.50	3.18	2.76
อนุปริญญาหรือ ปวส.	4.50	-	1.319*	1.739*
ปริญญาตรี	3.18	-	-	0.420*
สูงกว่าปริญญาตรี	2.76	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 42 พบว่าความคิดเห็นของนายจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่มีการศึกษาในระดับอนุปริญญาหรือ ปวส. ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี ต่างก็มีความคิดเห็นในหมวด 16 การส่งหนังสือ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่นายจ้างที่มีการศึกษาในระดับอนุปริญญาหรือ ปวส. จะมีความคิดเห็นที่มีระดับความเห็นด้วยสูงที่สุด รองลงมาคือความคิดเห็นของนายจ้างที่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรีตามลำดับ

ตาราง 43 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นของนายจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในบทนำ และหมวดต่างๆ ทั้ง 16 หมวด จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา		อนุปริญญาหรือ ปวส.	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
	$\bar{X}$	4.01	4.01	3.77
อนุปริญญาหรือ ปวส.	4.01	-	0.004	0.240
ปริญญาตรี	4.01	-	-	0.241*
สูงกว่าปริญญาตรี	3.77	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

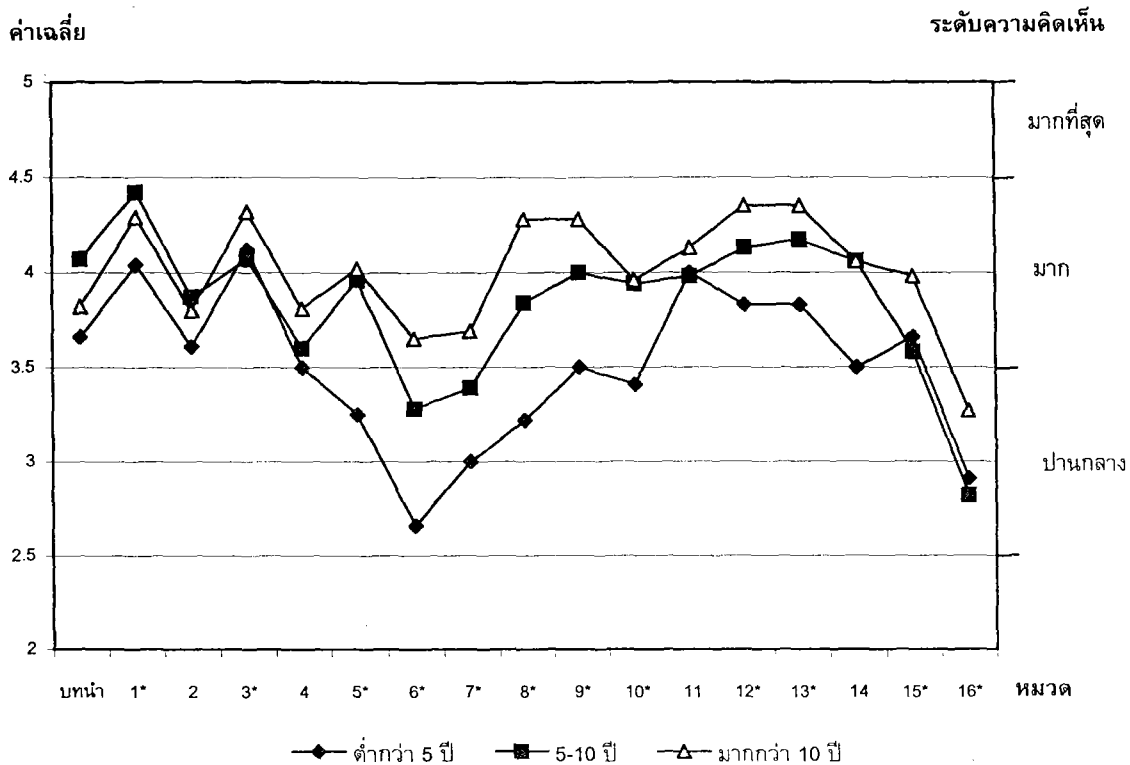
จากตาราง 43 พบว่าความคิดเห็นของนายจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี จะมีความคิดเห็นโดยรวมทั้ง 16 หมวด แตกต่างจากนายจ้างที่มีการศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่นายจ้างที่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี จะมีความคิดเห็นที่มีระดับความเห็นด้วยสูงกว่านายจ้างที่มีการศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาตรี ส่วนคู่อื่น ๆ พบว่ามีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 44 เปรียบเทียบความคิดเห็นของนายจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรม
อิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติ
คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในบทนำ และหมวดต่าง ๆ ทั้ง 16 หมวด จำแนกตามประสพ
การณ์การทำงาน

ความคิดเห็นของนายจ้าง	ประสพการณ์การทำงาน						รวม	
	ต่ำกว่า 5 ปี		5-10 ปี		มากกว่า 10 ปี			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
บทนำ	3.66	0.65	4.07	0.65	3.82	0.67	3.90	0.67
หมวด 1 บททั่วไป	4.04	0.63	4.42	0.56	4.29	0.48	4.32	0.53
หมวด 2 การใช้แรงงานทั่วไป	3.61	0.53	3.87	0.56	3.80	0.53	3.81	0.54
หมวด 3 การใช้แรงงานหญิง	4.12	0.62	4.07	0.61	4.32	0.62	4.21	0.62
หมวด 4 การใช้แรงงานเด็ก	3.50	0.78	3.60	0.67	3.81	0.81	3.71	0.76
หมวด 5 ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงาน ในหยุด และ ค่าล่วงเวลาในวันหยุด	3.25	0.57	3.96	0.83	4.02	0.67	3.94	0.75
หมวด 6 คณะกรรมการค่าจ้าง	2.66	0.76	3.28	0.85	3.65	0.87	3.43	0.90
หมวด 7สวัสดิการ	3.00	0.84	3.39	0.83	3.69	0.77	3.52	0.82
หมวด 8 ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.22	1.04	3.84	0.92	4.28	0.60	4.03	0.83
หมวด 9 การควบคุม	3.50	0.98	4.00	1.15	4.28	0.84	4.11	1.00
หมวด 10 การฝึกงาน	3.41	0.80	3.94	0.73	3.96	0.70	3.91	0.73
หมวด 11 ค่าชดเชย	4.00	0.69	3.98	0.66	4.13	0.71	4.06	0.69
หมวด 12 การยื่นคำร้อง และการ พิจารณาคำร้อง	3.83	0.92	4.13	0.84	4.35	0.76	4.22	0.81
หมวด 13 กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง	3.83	0.92	4.17	0.97	4.35	0.71	4.24	0.85
หมวด 14 พนักงานตรวจแรงงาน	3.50	0.51	4.06	0.85	4.06	1.06	4.01	0.96
หมวด 15 การส่งหนังสือ	3.66	0.48	3.58	1.01	3.98	0.87	3.80	0.92
หมวด 16 บทกำหนดโทษ	2.91	0.80	2.82	0.99	3.27	1.01	3.07	1.01
รวม	3.60	0.44	3.89	0.44	4.00	0.43	3.93	0.45

จากตาราง 44 ความคิดเห็นของนายจ้างจำแนกตามประสพการณ์การทำงาน พบว่า
นายจ้างที่มีประสพการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นที่มีระดับความเห็นด้วยสูงสุด
($\bar{X}$ =4.00) รองลงมาคือนายจ้างที่มีประสพการณ์การทำงาน 5-10 ปี ($\bar{X}$ =3.89) และนายจ้างที่มี
ประสพการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี ($\bar{X}$ =3.60) ตามลำดับ โดยเมื่อทำการวิเคราะห์ความ

แปรปรวนของความคิดเห็นแล้ว พบว่า ความคิดเห็นของนายจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวม 17 หมวด มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายหมวดพบที่มีความแตกต่างกัน 12 หมวด คือ ในบทบาท หมวด 1 บททั่วไป หมวด 3 การใช้แรงงานหญิง หมวด 5 ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในหยุด และ ค่าล่วงเวลาในวันหยุด หมวด 6 คณะกรรมการค่าจ้าง หมวด 7สวัสดิการ หมวด 8 ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมวด 9 การควบคุม หมวด 10 การพักงาน หมวด 12 การยื่นคำร้อง และการพิจารณาคำร้อง หมวด 13 กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง หมวด 15 การส่งหนังสือ และหมวด 16 บทกำหนดโทษ โดยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ส่วนในหมวดอื่น ๆ พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ดังแสดงได้ตามภาพประกอบ 10



* มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.5

- โดยภาพรวม - นายจ้างที่มีประสบการณ์การทำงาน น้อยกว่า 5 ปีมีความคิดเห็น
อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.60$)
- นายจ้างที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปีมีความคิดเห็น
อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.89$)
 - นายจ้างที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็น
อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 4.00$)

ความคิดเห็นของนายจ้างทุกระดับประสบการณ์การทำงานโดยรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก
($\bar{X} = 3.93$)

เปรียบเทียบความคิดเห็นของนายจ้างจำแนกตามประสบการณ์การทำงานพบว่า โดยภาพรวม
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ที่ระดับ .05

ภาพประกอบ 10 เปรียบเทียบความคิดเห็นของนายจ้าง ในสถานประกอบการประเภท
อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อ
พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในบพนา และหมวดต่างๆ ทั้ง 16 หมวด
จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ตาราง 45 การวิเคราะห์ความแปรปรวน ความคิดเห็นของนายจ้าง ในสถานประกอบการ ประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในบทนำ และหมวดต่าง ๆ ทั้ง 16 หมวด จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ความคิดเห็นของนายจ้าง	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
บทนำ	ระหว่างกลุ่ม	2	4.163	2.081	4.705*
	ภายในกลุ่ม	217	95.991	0.442	
	รวม	219	100.154		
หมวด 1 บททั่วไป	ระหว่างกลุ่ม	2	2.449	1.225	4.406*
	ภายในกลุ่ม	217	60.313	0.278	
	รวม	219	62.763		
หมวด 2 การใช้แรงงานทั่วไป	ระหว่างกลุ่ม	2	1.081	0.540	1.824
	ภายในกลุ่ม	217	64.280	0.296	
	รวม	219	65.361		
หมวด 3 การใช้แรงงานหญิง	ระหว่างกลุ่ม	2	3.374	1.687	4.409*
	ภายในกลุ่ม	217	83.040	0.383	
	รวม	219	86.414		
หมวด 4 การใช้แรงงานเด็ก	ระหว่างกลุ่ม	2	2.878	1.439	2.487
	ภายในกลุ่ม	217	125.543	0.579	
	รวม	219	128.422		
หมวด 5 ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในหยุด และ ค่าล่วง เวลาในวันหยุด	ระหว่างกลุ่ม	2	9.508	4.754	8.915*
	ภายในกลุ่ม	217	115.724	0.533	
	รวม	219	125.232		
หมวด 6 คณะกรรมการ ค่าจ้าง	ระหว่างกลุ่ม	2	18.128	9.064	12.305*
	ภายในกลุ่ม	217	159.849	0.737	
	รวม	219	177.977		
หมวด 7 สวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	2	9.652	4.826	7.536*
	ภายในกลุ่ม	217	138.961	0.640	
	รวม	219	148.613		

ตาราง 45 (ต่อ)

ความคิดเห็นของนายจ้าง	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
หมวด 8 ความปลอดภัย ใน อาชีพอนามัย และสภาพแวดล้อมการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	21.945	10.972	18.094*
	ภายในกลุ่ม	217	131.589	0.606	
	รวม	219	153.533		
หมวด 9 การควบคุม	ระหว่างกลุ่ม	2	11.292	5.646	5.866*
	ภายในกลุ่ม	217	208.867	0.963	
	รวม	219	220.159		
หมวด 10 การพักผ่อน	ระหว่างกลุ่ม	2	4.864	2.432	4.630*
	ภายในกลุ่ม	217	113.995	0.525	
	รวม	219	118.859		
หมวด 11 ค่าชดเชย	ระหว่างกลุ่ม	2	1.163	0.582	1.195
	ภายในกลุ่ม	217	105.660	0.487	
	รวม	219	106.824		
หมวด 12 การยื่นคำร้อง และ การพิจารณาคำร้อง	ระหว่างกลุ่ม	2	5.312	2.656	4.078*
	ภายในกลุ่ม	217	141.324	0.651	
	รวม	219	146.636		
หมวด 13 กองทุนสงเคราะห์ ลูกจ้าง	ระหว่างกลุ่ม	2	4.822	2.411	3.410*
	ภายในกลุ่ม	217	153.410	0.707	
	รวม	219	158.232		
หมวด 14 พนักงานตรวจ แรงงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	5.265	2.633	2.876
	ภายในกลุ่ม	217	198.662	0.915	
	รวม	219	203.927		
หมวด 15 การส่งหนังสือ	ระหว่างกลุ่ม	2	8.113	4.056	4.894*
	ภายในกลุ่ม	217	179.869	0.829	
	รวม	219	187.982		

ตาราง 45 (ต่อ)

ความคิดเห็นของนายจ้าง	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
หมวด 16 บทกำหนดโทษ	ระหว่างกลุ่ม	2	10.004	5.002	5.056*
	ภายในกลุ่ม	217	214.683	0.989	
	รวม	219	224.686		
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	2.787	1.394	7.196*
	ภายในกลุ่ม	217	42.029	0.194	
	รวม	219	44.816		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 45 พบว่า ความคิดเห็นของนายจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวม 17 หมวด มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายหมวดพบว่ามีความแตกต่างกัน 12 หมวด คือ ในบทนำ หมวด 1 บททั่วไป หมวด 3 การใช้แรงงานหญิง หมวด 5 ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในหยุด และ ค่าล่วงเวลาในวันหยุด หมวด 6 คณะกรรมการค่าจ้าง หมวด 7 สวัสดิการ หมวด 8 ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมวด 9 การควบคุม หมวด 10 การพักงาน หมวด 12 การยื่นคำร้อง และการพิจารณาคำร้อง หมวด 13 กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง หมวด 15 การส่งหนังสือ และหมวด 16 บทกำหนดโทษ โดยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ส่วนในหมวดอื่น ๆ พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เพื่อให้ทราบความแตกต่างเป็นรายคู่ จึงใช้วิธีของเซฟเฟ เป็นค่าสถิติในการทดสอบดังแสดงในตาราง 46-59

ตาราง 46 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นของนายจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ในบทนำ

ประสบการณ์การทำงาน	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	มากกว่า 10 ปี
		3.66	4.07	3.82
ต่ำกว่า 5 ปี	3.66	-	0.406	0.155
5-10 ปี	4.07	-	-	0.250*
มากกว่า 10 ปี	3.82	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 46 พบว่าความคิดเห็นของนายจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี จะมีความคิดเห็นในหมวดบทนำ แตกต่างจากนายจ้างที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่นายจ้างที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี จะมีระดับความเห็นด้วยสูงกว่านายจ้างที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี ส่วนคู่อื่นๆ พบว่ามีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 47 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นของนายจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ในหมวด 1 บททั่วไป

ประสบการณ์การทำงาน	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	มากกว่า 10 ปี
		4.04	4.42	4.29
ต่ำกว่า 5 ปี	4.04	-	0.388*	0.254
5-10 ปี	4.42	-	-	0.134
มากกว่า 10 ปี	4.29	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 47 พบว่าความคิดเห็นของนายจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี จะมีความคิดเห็นในหมวด 1 บททั่วไป แตกต่างจากนายจ้างที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่นายจ้างที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี จะมีระดับความเห็นด้วยสูงกว่านายจ้างที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี ส่วนคู่อื่นๆ พบว่ามีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 48 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นของนายจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ในหมวด 3 การใช้แรงงานหญิง

ประสบการณ์การทำงาน	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	มากกว่า 10 ปี
		4.12	4.07	4.32
ต่ำกว่า 5 ปี	4.12	-	0.054	0.202
5-10 ปี	4.07	-	-	0.257*
มากกว่า 10 ปี	4.32	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 48 พบว่าความคิดเห็นของนายจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี จะมีความคิดเห็นในหมวด 3 การใช้แรงงานหญิง แตกต่างจากนายจ้างที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่นายจ้างที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี จะมีระดับความเห็นด้วยสูงกว่านายจ้างที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี ส่วนคู่อื่นๆ พบว่ามีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 49 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นของนายจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ในหมวด 5 ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในหยุด และ ค่าล่วงเวลาในวันหยุด

ประสบการณ์การทำงาน	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	มากกว่า 10 ปี
		3.25	3.96	4.02
ต่ำกว่า 5 ปี	3.25	-	0.719*	0.775*
5-10 ปี	3.96	-	-	0.055
มากกว่า 10 ปี	4.02	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 49 พบว่าความคิดเห็นของนายจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี จะมีความคิดเห็นในหมวด 5 ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในหยุด และ ค่าล่วงเวลาในวันหยุด แตกต่างจากนายจ้างที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี และ มากกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่นายจ้างที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี จะมีระดับความเห็นด้วยต่ำกว่านายจ้างที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี และ มากกว่า 10 ปี ส่วนความคิดเห็นระหว่างนายจ้างที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี และนายจ้างที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี พบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 50 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นของนายจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ในหมวด 6 คณะกรรมการค่าจ้าง

ประสบการณ์การทำงาน	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	มากกว่า 10 ปี
		2.66	3.28	3.65
ต่ำกว่า 5 ปี	2.66	-	0.613*	0.983*
5-10 ปี	3.28	-	-	0.369*
มากกว่า 10 ปี	3.65	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 50 พบว่าความคิดเห็นของนายจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี 5-10 ปี และมากกว่า 10 ปี ต่างก็มีความคิดเห็นในหมวด 6 คณะกรรมการค่าจ้าง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่นายจ้างที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี จะมีความคิดเห็นที่มีระดับความเห็นด้วยสูงสุด รองลงมาคือความคิดเห็นของนายจ้างที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี และ นายจ้างที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี ตามลำดับ

ตาราง 51 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นของนายจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ในหมวด 7 สวัสดิการ

ประสบการณ์การทำงาน	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	มากกว่า 10 ปี
		3.00	3.39	3.69
ต่ำกว่า 5 ปี	3.00	-	0.396	0.691*
5-10 ปี	3.39	-	-	0.295*
มากกว่า 10 ปี	3.69	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 51 พบว่าความคิดเห็นของนายจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี จะมีความคิดเห็นในหมวด 7 สวัสดิการ แตกต่างจากนายจ้างที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี และ 5-10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่นายจ้างที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี จะมีระดับความเห็นด้วยสูงกว่านายจ้างที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี และ 5-10 ปี ส่วนคู่อื่นๆ พบว่ามีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 52 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นของนายจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ในหมวด 8 ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	มากกว่า 10 ปี
		3.22	3.84	4.28
ต่ำกว่า 5 ปี	3.22	-	0.627*	1.058*
5-10 ปี	3.84	-	-	0.431*
มากกว่า 10 ปี	4.28	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 52 พบว่าความคิดเห็นของนายจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี 5-10 ปี และมากกว่า 10 ปี ต่างก็มีความคิดเห็นในหมวด 8 ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่นายจ้างที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี จะมีความคิดเห็นที่มีระดับความเห็นด้วยสูงที่สุด รองลงมาคือความคิดเห็นของนายจ้างที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี และ นายจ้างที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี ตามลำดับ

ตาราง 53 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นของนายจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ในหมวด 9 การควบคุม

ประสบการณ์การทำงาน	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	มากกว่า 10 ปี
		3.50	4.00	4.28
ต่ำกว่า 5 ปี	3.50	-	0.500	0.783*
5-10 ปี	4.00	-	-	0.283
มากกว่า 10 ปี	4.28	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 53 พบว่าความคิดเห็นของนายจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี จะมีความคิดเห็นในหมวด 9 การควบคุม แตกต่างจากนายจ้างที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่นายจ้างที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี จะมีระดับความเห็นด้วยสูงกว่านายจ้างที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี ส่วนคู่อื่นๆ พบว่ามีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 54 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นของนายจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ในหมวด 10 การพักผ่อน

ประสบการณ์การทำงาน	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	มากกว่า 10 ปี
		3.41	3.94	3.96
ต่ำกว่า 5 ปี	3.41	-	0.528*	0.550*
5-10 ปี	3.94	-	-	0.021
มากกว่า 10 ปี	3.96	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 54 พบว่าความคิดเห็นของนายจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี จะมีความคิดเห็นในหมวด 10 การพักผ่อน แตกต่างจากนายจ้างที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี และมีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่นายจ้างที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี จะมีความคิดเห็นที่มีระดับความเห็นด้วยต่ำกว่า นายจ้างที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี และมีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี ส่วนความคิดเห็นระหว่างนายจ้างที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี และนายจ้างที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 55 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นของนายจ้าง . ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ในหมวด 12 การยื่นคำร้อง และการพิจารณาคำร้อง

ประสบการณ์การทำงาน	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	มากกว่า 10 ปี
		3.83	4.13	4.35
ต่ำกว่า 5 ปี	3.83	-	0.300	0.513*
5-10 ปี	4.13	-	-	0.215
มากกว่า 10 ปี	4.35	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 55 พบว่าความคิดเห็นของนายจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี จะมีความคิดเห็นในหมวด 12 การยื่นคำร้อง และการพิจารณาคำร้อง แตกต่างจากนายจ้างที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่นายจ้างที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี จะมีระดับความเห็นด้วยสูงกว่านายจ้างที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี ส่วนคู่อื่นๆ พบว่ามีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 56 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นของนายจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ในหมวด 13 กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

ประสบการณ์การทำงาน	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	มากกว่า 10 ปี
		3.83	4.17	4.35
ต่ำกว่า 5 ปี	3.83	-	0.337	0.516*
5-10 ปี	4.17	-	-	0.179
มากกว่า 10 ปี	4.35	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 56 พบว่าความคิดเห็นของนายจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี จะมีความคิดเห็นในหมวด 13 กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง แตกต่างจากนายจ้างที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่นายจ้างที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี จะมีระดับความเห็นด้วยสูงกว่านายจ้างที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี ส่วนคู่อื่นๆ พบว่ามีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 57 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นของนายจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ในหมวด 15 การส่งหนังสือ

ประสบการณ์การทำงาน		ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	มากกว่า 10 ปี
	$\bar{X}$	3.65	3.58	3.98
ต่ำกว่า 5 ปี	3.66	-	0.081	0.316
5-10 ปี	3.58	-	-	0.398*
มากกว่า 10 ปี	3.98	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 57 พบว่าความคิดเห็นของนายจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี จะมีความคิดเห็นในหมวด 15 การส่งหนังสือ แตกต่างจากนายจ้างที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่นายจ้างที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี จะมีระดับความเห็นด้วยสูงกว่านายจ้างที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี ส่วนคู่อื่นๆ พบว่ามีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 58 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นของนายจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ในหมวด 16 บทกำหนดโทษ

ประสบการณ์การทำงาน	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	มากกว่า 10 ปี
		2.91	2.82	3.27
ต่ำกว่า 5 ปี	2.91	-	0.087	0.354
5-10 ปี	2.82	-	-	0.441*
มากกว่า 10 ปี	3.27	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 58 พบว่าความคิดเห็นของนายจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี จะมีความคิดเห็นในหมวด 16 บทกำหนดโทษ แตกต่างจากนายจ้างที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่นายจ้างที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี จะมีระดับความเห็นด้วยสูงกว่านายจ้างที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี ส่วนคู่อื่นๆ พบว่ามีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 59 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นของนายจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในบทนำ และหมวดต่างๆ ทั้ง 16 หมวด จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	มากกว่า 10 ปี
		3.60	3.89	4.00
ต่ำกว่า 5 ปี	3.60	-	0.288*	0.405*
5-10 ปี	3.89	-	-	0.117
มากกว่า 10 ปี	4.00	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 59 พบว่าความคิดเห็นของนายจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี จะมีความคิดเห็นในภาพรวมทั้งหมวด 16 แตกต่างจากนายจ้างที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี และประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่นายจ้างที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี จะมีความคิดเห็นในภาพรวมที่มีระดับความเห็นด้วยต่ำกว่านายจ้างที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี และประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี ส่วนความคิดเห็นในภาพรวมระหว่างนายจ้างที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี และนายจ้างที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี พบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 60 เปรียบเทียบความคิดเห็นของนายจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในบทนำ และหมวดต่าง ๆ ทั้ง 16 หมวด จำแนกตามลักษณะงาน

ความคิดเห็นของนายจ้าง	ลักษณะงาน				t
	งานโรงงานหรืองานกะ		งานสำนักงาน		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
บทนำ	4.10	0.56	3.86	0.68	1.830
หมวด 1 บททั่วไป	4.55	0.43	4.28	0.54	2.662*
หมวด 2 การใช้แรงงานทั่วไป	3.90	0.53	3.80	0.54	0.936
หมวด 3 การใช้แรงงานหญิง	4.17	0.64	4.22	0.62	-0.417
หมวด 4 การใช้แรงงานเด็ก	3.67	0.79	3.71	0.76	-0.315
หมวด 5 ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในหยุด และ ค่าล่วงเวลาในวันหยุด	4.03	0.67	3.92	0.77	0.730
หมวด 6 คณะกรรมการค่าจ้าง	3.71	0.63	3.38	0.93	2.561*
หมวด 7 สวัสดิการ	3.73	0.63	3.48	0.84	1.560
หมวด 8 ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพ แวดล้อมในการทำงาน	4.23	0.53	3.99	0.87	2.218*
หมวด 9 การควบคุม	4.18	1.06	4.10	0.99	0.450
หมวด 10 การพักงาน	4.07	0.68	3.88	0.74	1.369
หมวด 11 ค่าชดเชย	3.99	0.82	4.07	0.67	-0.655
หมวด 12 การยื่นคำร้อง และการพิจารณาคำร้อง	4.43	0.80	4.19	0.81	1.577
หมวด 13 กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง	4.53	0.80	4.19	0.85	2.107*
หมวด 14 พนักงานตรวจแรงงาน	4.37	0.79	3.95	0.98	2.284*
หมวด 15 การส่งหนังสือ	4.00	0.87	3.77	0.93	1.263
หมวด 16 บทกำหนดโทษ	3.35	1.14	3.02	0.98	1.538
รวม	4.05	0.41	3.91	0.45	1.696

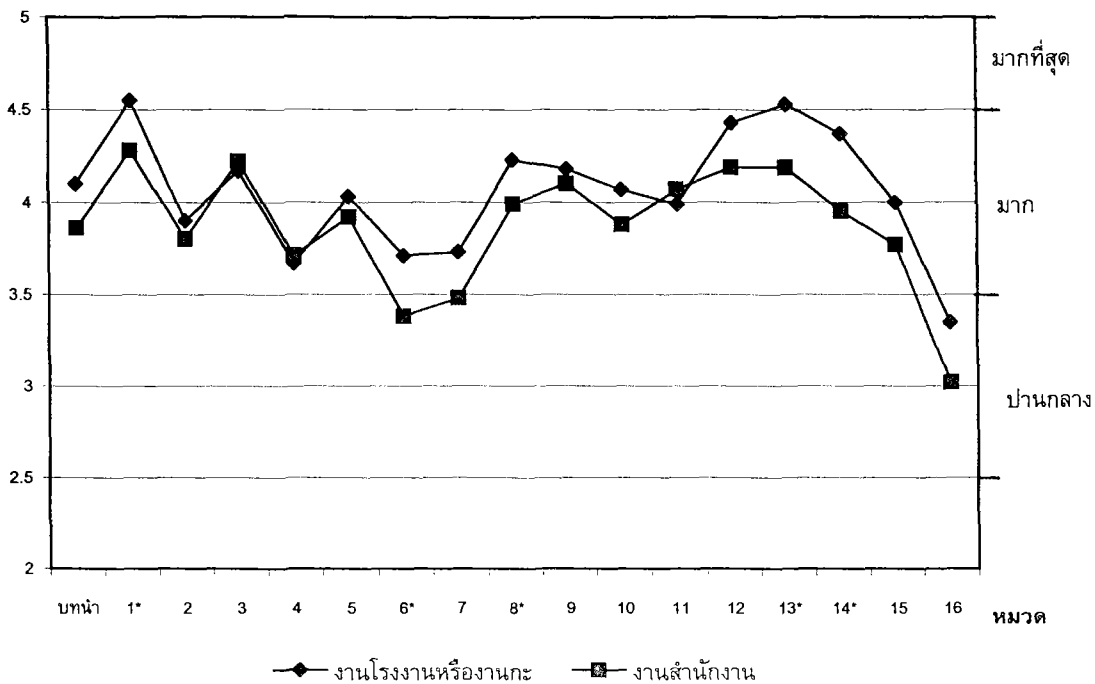
* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 60 พบว่าความคิดเห็นระหว่างนายจ้างที่ลักษณะงานเป็นงานโรงงานหรืองานกะและนายจ้างที่ลักษณะงานเป็นงานสำนักงาน ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อพิจารณาเป็นรายหมวดทั้ง 17 หมวด พบว่าความคิดเห็นระหว่างนายจ้างที่ลักษณะงานเป็นงานโรงงาน หรืองานกะ และนายจ้างที่มีลักษณะงานเป็นงานสำนักงาน มี 5 หมวดที่แตกต่างกันคือ ในหมวด 1 บททั่วไป หมวด 6 คณะกรรมการค่าจ้าง หมวด 8 ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมวด 13 กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง และหมวด 14 พนักงานตรวจแรงงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยที่ความคิดเห็นของนายจ้างที่ลักษณะงานเป็นงานโรงงาน หรืองานกะ จะมีระดับความเห็นด้วยสูงกว่าความคิดเห็นของนายจ้างที่ลักษณะงานเป็นงานสำนักงาน สำหรับในหมวดอื่น ๆ พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ดังแสดงได้ตามภาพประกอบ 11

ค่าเฉลี่ย

ระดับความคิดเห็น



* มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.5

โดยภาพรวม - นายจ้างที่มีลักษณะงานเป็นงานโรงงาน หรืองานกะ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 4.05$)

- นายจ้างที่มีลักษณะงานเป็นงานสำนักงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.91$)

เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างนายจ้างจำแนกตามลักษณะงานพบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ภาพประกอบ 11 เปรียบเทียบความคิดเห็นของนายจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในบพหน้า และหมวดต่างๆ ทั้ง 16 หมวด จำแนกตามลักษณะงาน

ตอนที่ 5 เปรียบเทียบความคิดเห็นของลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภท
อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราช
บัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยจำแนกตามเพศ สถานภาพสมรส สถานภาพทางครอบครัว อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์การทำงาน และลักษณะงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนที่ 5 เป็นการเปรียบเทียบความคิดเห็นของลูกจ้าง ในสถาน
ประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และ
ปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในบทนำ และหมวดต่าง ๆ รวมทั้ง
16 หมวด โดยจำแนกตามเพศ สถานภาพสมรส สถานภาพทางครอบครัว อายุ ระดับการศึกษา
ตำแหน่งงาน ประสบการณ์การทำงาน และลักษณะงาน ดังแสดงในตาราง 61-86

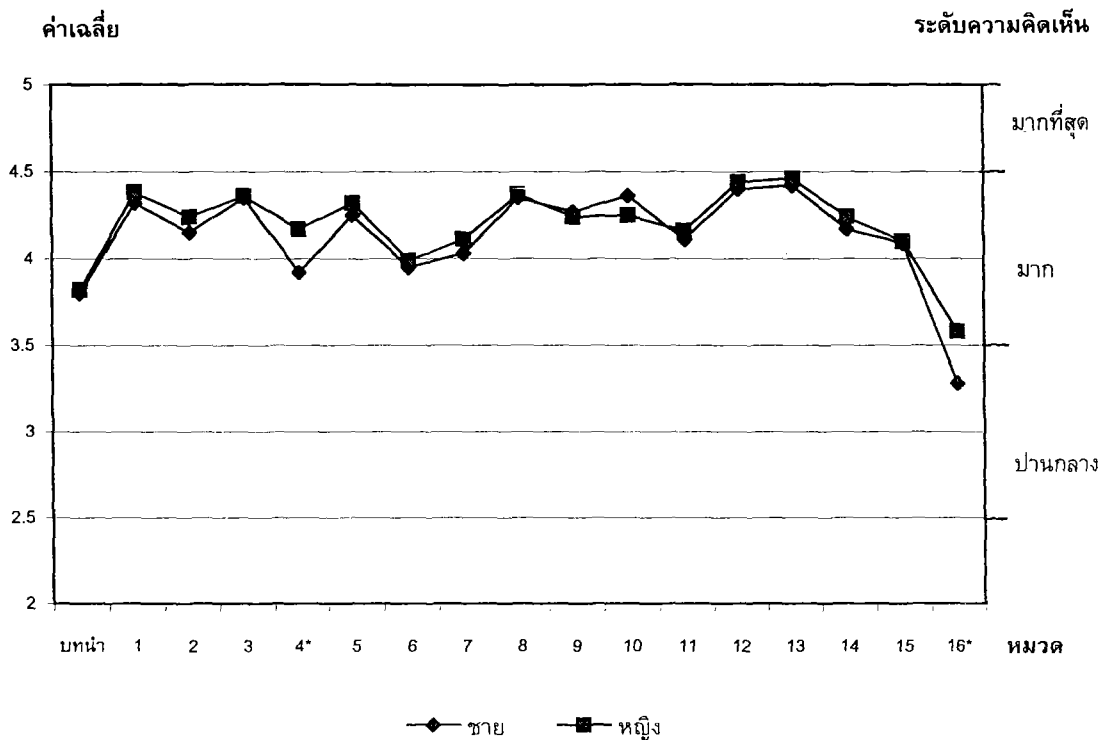
ตาราง 61 เปรียบเทียบความคิดเห็นของลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในบทนำ และหมวดต่าง ๆ ทั้ง 16 หมวด จำแนกตามเพศ

ความคิดเห็นของลูกจ้าง ในหมวด	เพศ				t
	ชาย		หญิง		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
บทนำ	3.80	0.85	3.82	0.76	-0.294
หมวด 1 บททั่วไป	4.32	0.53	4.38	0.59	-0.897
หมวด 2 การใช้แรงงานทั่วไป	4.15	0.56	4.24	0.64	-1.258
หมวด 3 การใช้แรงงานหญิง	4.35	0.60	4.36	0.69	-0.230
หมวด 4 การใช้แรงงานเด็ก	3.92	0.86	4.17	0.80	-2.864*
หมวด 5 ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในหยุด และ ค่าล่วงเวลาในวันหยุด	4.25	0.63	4.32	0.80	-0.889
หมวด 6 คณะกรรมการค่าจ้าง	3.96	0.96	3.99	0.94	-0.326
หมวด 7 สวัสดิการ	4.03	0.90	4.11	0.81	-0.882
หมวด 8 ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพ แวดล้อมในการทำงาน	4.35	0.61	4.37	0.68	-0.294
หมวด 9 การควบคุม	4.27	0.77	4.24	0.86	0.298
หมวด 10 การพักงาน	4.36	0.70	4.25	0.82	1.380
หมวด 11 ค่าชดเชย	4.11	0.77	4.16	0.86	-0.519
หมวด 12 การยื่นคำร้อง และการพิจารณาคำร้อง	4.40	0.75	4.44	0.80	-0.505
หมวด 13 กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง	4.42	0.69	4.46	0.79	-0.498
หมวด 14 พนักงานตรวจแรงงาน	4.17	0.75	4.24	0.87	-0.758
หมวด 15 การส่งหนังสือ	4.09	1.00	4.10	0.91	-0.082
หมวด 16 บทกำหนดโทษ	3.28	1.13	3.58	1.14	-2.474*
รวม	4.14	0.48	4.20	0.53	-1.109

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 61 พบว่าความคิดเห็นของลูกจ้างระหว่างเพศชายและเพศหญิง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายหมวด พบว่าความคิดเห็นของลูกจ้างระหว่างเพศชายและ

เพศหญิง ในหมวด 4 การใช้แรงงานเด็ก และ หมวด 16 บทกำหนดโทษ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยที่ความคิดเห็นของลูกจ้างเพศหญิงจะมีระดับความเห็นด้วยสูงกว่าความคิดเห็นของลูกจ้างเพศชาย สำหรับในหมวดอื่น ๆ พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ดังแสดงได้ตามภาพประกอบ 12



* มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.5

โดยภาพรวม - ลูกจ้างเพศชายมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 4.14$)

- ลูกจ้างเพศหญิงมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 4.20$)

เปรียบเทียบความคิดเห็นของลูกจ้างจำแนกตามเพศ พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ภาพประกอบ 12 เปรียบเทียบความคิดเห็นของลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภท

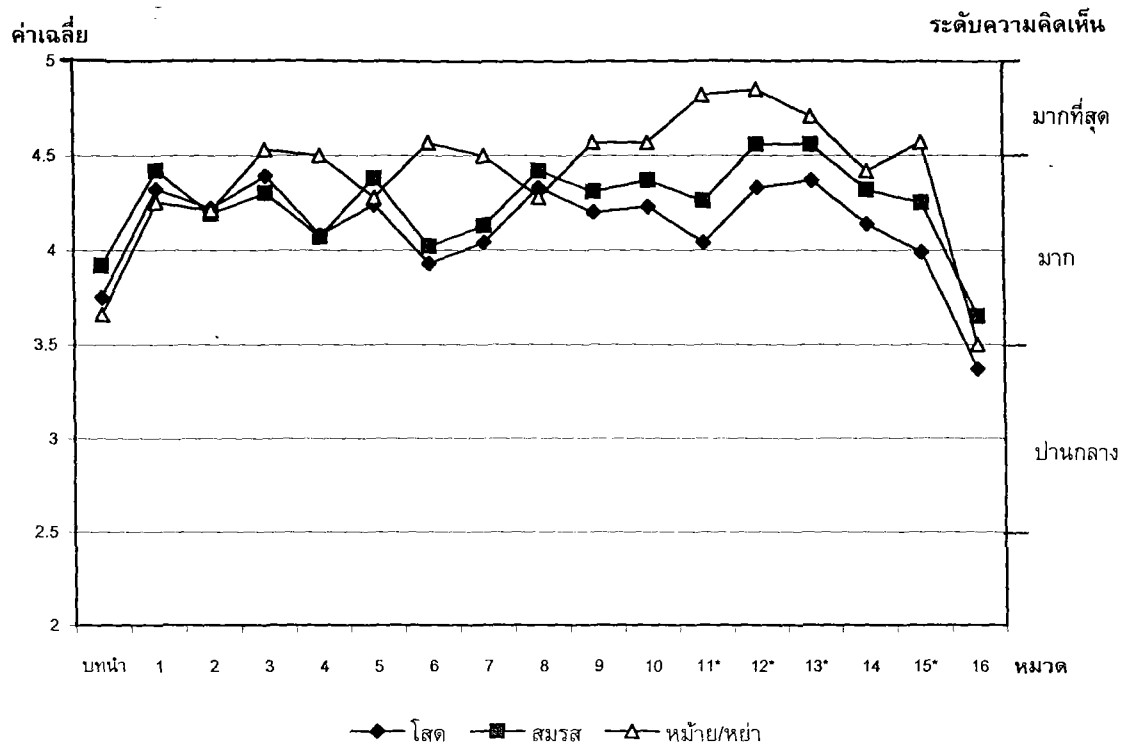
อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในบหน้า และหมวดต่างๆ ทั้ง 16 หมวด จำแนกตามเพศ

ตาราง 62 เปรียบเทียบความคิดเห็นของลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในบทนำ และหมวดต่าง ๆ ทั้ง 16 หมวด จำแนกตามสถานภาพสมรส

ความคิดเห็นของลูกจ้าง ในหมวด	สถานภาพสมรส						รวม	
	โสด		สมรส		หม้าย/หย่า			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
บทนำ	3.75	0.80	3.92	0.78	3.66	0.50	3.81	0.79
หมวด 1 บททั่วไป	4.32	0.55	4.42	0.58	4.25	0.87	4.36	0.57
หมวด 2 การใช้แรงงานทั่วไป	4.22	0.59	4.19	0.67	4.21	0.44	4.21	0.62
หมวด 3 การใช้แรงงานหญิง	4.39	0.63	4.30	0.71	4.53	0.44	4.36	0.66
หมวด 4 การใช้แรงงานเด็ก	4.08	0.82	4.07	0.83	4.50	0.86	4.08	0.83
หมวด 5 ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานใน หยุด และ ค่าล่วงเวลาในวันหยุด	4.24	0.75	4.38	0.76	4.28	0.48	4.30	0.75
หมวด 6 คณะกรรมการค่าจ้าง	3.93	0.96	4.02	0.93	4.57	0.53	3.98	0.95
หมวด 7 สวัสดิการ	4.04	0.88	4.13	0.78	4.50	0.70	4.08	0.84
หมวด 8 ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.33	0.68	4.42	0.60	4.28	0.91	4.36	0.66
หมวด 9 การควบคุม	4.20	0.83	4.31	0.82	4.57	0.53	4.25	0.82
หมวด 10 การพักงาน	4.23	0.78	4.37	0.79	4.57	0.60	4.29	0.78
หมวด 11 ค่าชดเชย	4.04	0.86	4.26	0.77	4.82	0.37	4.14	0.83
หมวด 12 การยื่นคำร้อง และการพิจารณา คำร้อง	4.33	0.87	4.56	0.63	4.85	0.37	4.43	0.78
หมวด 13 กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง	4.37	0.81	4.56	0.66	4.71	0.48	4.45	0.76
หมวด 14 พนักงานตรวจแรงงาน	4.14	0.91	4.32	0.67	4.42	0.53	4.21	0.83
หมวด 15 การส่งหนังสือ	3.99	1.01	4.25	0.82	4.57	0.53	4.10	0.94
หมวด 16 บทกำหนดโทษ	3.37	1.16	3.65	1.12	3.50	0.70	3.48	1.14
รวม	4.14	0.52	4.23	0.50	4.35	0.22	4.18	0.51

จากตาราง 62 พบว่าความคิดเห็นของลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X}=4.18$) เมื่อพิจารณาตามสถานภาพสมรส

ของลูกจ้าง พบว่าลูกจ้างที่เป็นหม้าย/หย่า จะมีความคิดเห็นสูงที่สุดอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X}=4.35$) รองลงมาคือลูกจ้างที่สมรสแล้ว ($\bar{X}=4.23$) และลูกจ้างที่เป็นโสด ($\bar{X}=4.14$) ตามลำดับ โดยเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความคิดเห็นแล้ว พบว่า ความคิดเห็นของลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภท อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จำแนกตามสถานภาพสมรส โดยรวม 17 หมวด พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ เมื่อพิจารณาเป็นรายหมวด พบว่ามีความแตกต่างกัน 4 หมวด คือ ในหมวด 11 ค่าชดเชย หมวด 12 การยื่นคำร้อง และการพิจารณา คำร้อง หมวด 13 กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง และหมวด 15 การส่งหนังสือ โดยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ส่วนในหมวดอื่น ๆ พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ดังแสดงได้ตามภาพประกอบ 13



* มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.5

โดยภาพรวม - ลูกจ้างที่มีสถานภาพโสด มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 4.14$)

- ลูกจ้างที่มีสถานภาพสมรส มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 4.23$)
- ลูกจ้างที่มีสถานภาพหม้ายหรือหย่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 4.35$)

ความคิดเห็นของลูกจ้างที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันโดยรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 4.18$) เปรียบเทียบความคิดเห็นของลูกจ้างจำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ภาพประกอบ 13 เปรียบเทียบความคิดเห็นของลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ในบพหน้า และหมวดต่างๆ ทั้ง 16 หมวด จำแนกตามสถานภาพสมรส

ตาราง 63 การวิเคราะห์ความแปรปรวน ความคิดเห็นของลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภท
อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราช
บัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในบทนำ และหมวดต่าง ๆ ทั้ง 16 หมวด จำแนกตาม
สถานภาพสมรส

ความคิดเห็นของลูกจ้าง ในหมวด	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F
บทนำ	ระหว่างกลุ่ม	2	2.686	1.343	2.133
	ภายในกลุ่ม	375	236.173	0.630	
	รวม	377	238.859		
หมวด 1 บททั่วไป	ระหว่างกลุ่ม	2	0.900	0.450	1.368
	ภายในกลุ่ม	375	123.334	0.329	
	รวม	377	124.233		
หมวด 2 การใช้แรงงานทั่วไป	ระหว่างกลุ่ม	2	0.100	0.050	0.129
	ภายในกลุ่ม	375	146.049	0.389	
	รวม	377	146.150		
หมวด 3 การใช้แรงงานหญิง	ระหว่างกลุ่ม	2	1.030	0.515	1.168
	ภายในกลุ่ม	375	165.310	0.441	
	รวม	377	166.340		
หมวด 4 การใช้แรงงานเด็ก	ระหว่างกลุ่ม	2	1.230	0.615	0.887
	ภายในกลุ่ม	375	260.225	0.694	
	รวม	377	261.456		
หมวด 5 ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในหยุด และ ค่าล่วง เวลาในวันหยุด	ระหว่างกลุ่ม	2	1.780	0.890	1.579
	ภายในกลุ่ม	375	211.287	0.563	
	รวม	377	213.067		
หมวด 6 คณะกรรมการ ค่าจ้าง	ระหว่างกลุ่ม	2	3.168	1.584	1.754
	ภายในกลุ่ม	375	338.737	0.903	
	รวม	377	341.905		
หมวด 7 สวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	2	1.977	0.989	1.384
	ภายในกลุ่ม	375	267.978	0.715	
	รวม	377	269.956		

ตาราง 63 (ต่อ)

ความคิดเห็นของลูกจ้าง ในหมวด	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F
หมวด 8 ความปลอดภัย ใน อาชีพอนามัย และสภาพแวดล้อมการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.810	0.405	0.927
	ภายในกลุ่ม	375	163.918	0.437	
	รวม	377	164.728		
หมวด 9 การควบคุม	ระหว่างกลุ่ม	2	1.861	0.930	1.354
	ภายในกลุ่ม	375	257.758	0.687	
	รวม	377	259.619		
หมวด 10 การพักผ่อน	ระหว่างกลุ่ม	2	2.114	1.057	1.710
	ภายในกลุ่ม	375	231.701	0.618	
	รวม	377	233.815		
หมวด 11 ค่าชดเชย	ระหว่างกลุ่ม	2	7.725	3.863	5.727*
	ภายในกลุ่ม	375	252.907	0.674	
	รวม	377	260.632		
หมวด 12 การยื่นคำร้อง และ การพิจารณาคำร้อง	ระหว่างกลุ่ม	2	5.919	2.960	4.848*
	ภายในกลุ่ม	375	228.927	0.610	
	รวม	377	234.847		
หมวด 13 กองทุนสงเคราะห์ ลูกจ้าง	ระหว่างกลุ่ม	2	3.648	1.824	3.195*
	ภายในกลุ่ม	375	214.087	0.571	
	รวม	377	217.735		
หมวด 14 พนักงานตรวจ แรงงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	3.263	1.631	2.381
	ภายในกลุ่ม	375	256.949	0.685	
	รวม	377	260.212		
หมวด 15 การส่งหนังสือ	ระหว่างกลุ่ม	2	7.721	3.860	4.370*
	ภายในกลุ่ม	375	331.255	0.883	
	รวม	377	338.976		

ตาราง 63 (ต่อ)

ความคิดเห็นของลูกจ้าง ในหมวด	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F
หมวด 16 บทกำหนดโทษ	ระหว่างกลุ่ม	2	6.820	3.410	2.605
	ภายในกลุ่ม	375	490.818	1.309	
	รวม	377	497.638		
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	1.008	0.504	1.899
	ภายในกลุ่ม	375	99.480	0.265	
	รวม	377	100.487		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 63 พบว่า ความคิดเห็นของลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จำแนกตามสถานภาพสมรส โดยรวม 17 หมวด พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ เมื่อพิจารณาเป็นรายหมวด พบว่ามีความแตกต่างกัน 4 หมวด คือ ในหมวด 11 ค่าชดเชย หมวด 12 การยื่นคำร้อง และการพิจารณาคำร้อง หมวด 13 กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง และหมวด 15 การส่งหนังสือ โดยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ส่วนในหมวดอื่น ๆ พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เพื่อให้ทราบความแตกต่างเป็นรายคู่ จึงใช้วิธีของเชฟเฟ เป็นค่าสถิติในการทดสอบ ดังแสดงในตาราง 64-67

ตาราง 64 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นของลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จำแนกตามสถานภาพสมรส ในหมวด 11 ค่าชดเชย

สถานภาพสมรส		โสด	สมรส	หม้าย/หย่า
	$\bar{X}$	4.04	4.26	4.82
โสด	4.04	-	0.224*	0.777*
สมรส	4.26	-	-	0.552
หม้าย/หย่า	4.82	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 64 พบว่าความคิดเห็นของลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่เป็นโสดจะมีความคิดเห็นในหมวด 11 ค่าชดเชย แตกต่างจากลูกจ้างที่สมรสแล้วและลูกจ้างที่เป็นหม้าย/หย่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่ลูกจ้างที่เป็นโสดจะมีระดับความเห็นด้วยต่ำกว่าลูกจ้างที่สมรสแล้วและลูกจ้างที่เป็นหม้าย/หย่า ส่วนลูกจ้างที่สมรสแล้วมีความคิดเห็นในหมวด 11 แตกต่างจากลูกจ้างที่เป็นหม้าย/หย่า อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 65 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นของลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จำแนกตามสถานภาพสมรส ในหมวด 12 การยื่นคำร้อง และการพิจารณาคำร้อง

สถานภาพสมรส		โสด	สมรส	หม้าย/หย่า
	$\bar{X}$	4.33	4.56	4.85
โสด	4.33	-	0.229*	0.520
สมรส	4.56	-	-	0.291
หม้าย/หย่า	4.85	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 65 พบว่าความคิดเห็นของลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่เป็นโสดจะมีความคิดเห็นในหมวด 12 การยื่นคำร้อง และการพิจารณาคำร้อง แตกต่างจากลูกจ้างที่สมรสแล้ว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่ลูกจ้างที่เป็นโสดจะมีระดับความเห็นด้วยต่ำกว่าลูกจ้างที่สมรสแล้ว ส่วนคู่อื่น ๆ พบว่ามีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 66 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นของลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จำแนกตามสถานภาพสมรส ในหมวด 13 กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

สถานภาพสมรส		โสด	สมรส	หม้าย/หย่า
	$\bar{X}$	4.37	4.56	4.71
โสด	4.37	-	0.189	0.338*
สมรส	4.56	-	-	0.148
หม้าย/หย่า	4.71	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 66 พบว่าความคิดเห็นของลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่เป็นโสดจะมีความคิดเห็นในหมวด 13 กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง แตกต่างจากลูกจ้างที่เป็นหม้าย/หย่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่ลูกจ้างที่เป็นโสดจะมีระดับความเห็นด้วยต่ำกว่าลูกจ้างที่เป็นหม้าย/หย่า ส่วนผู้อื่น ๆ พบว่ามีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 67 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นของลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จำแนกตามสถานภาพสมรส ในหมวด 15 การส่งหนังสือ

สถานภาพสมรส		โสด	สมรส	หม้าย/หย่า
	$\bar{X}$	3.99	4.25	4.57
โสด	3.99	-	0.264*	0.580
สมรส	4.25	-	-	0.316
หม้าย/หย่า	4.57	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 67 พบว่าความคิดเห็นของลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่เป็นโสดจะมีความคิดเห็นในหมวด 15 การส่งหนังสือ แตกต่างจากลูกจ้างที่สมรสแล้ว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่ลูกจ้างที่เป็นโสดจะมีระดับความเห็นด้วยต่ำกว่าลูกจ้างที่สมรสแล้ว ส่วนคู่อื่น ๆ พบว่ามีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

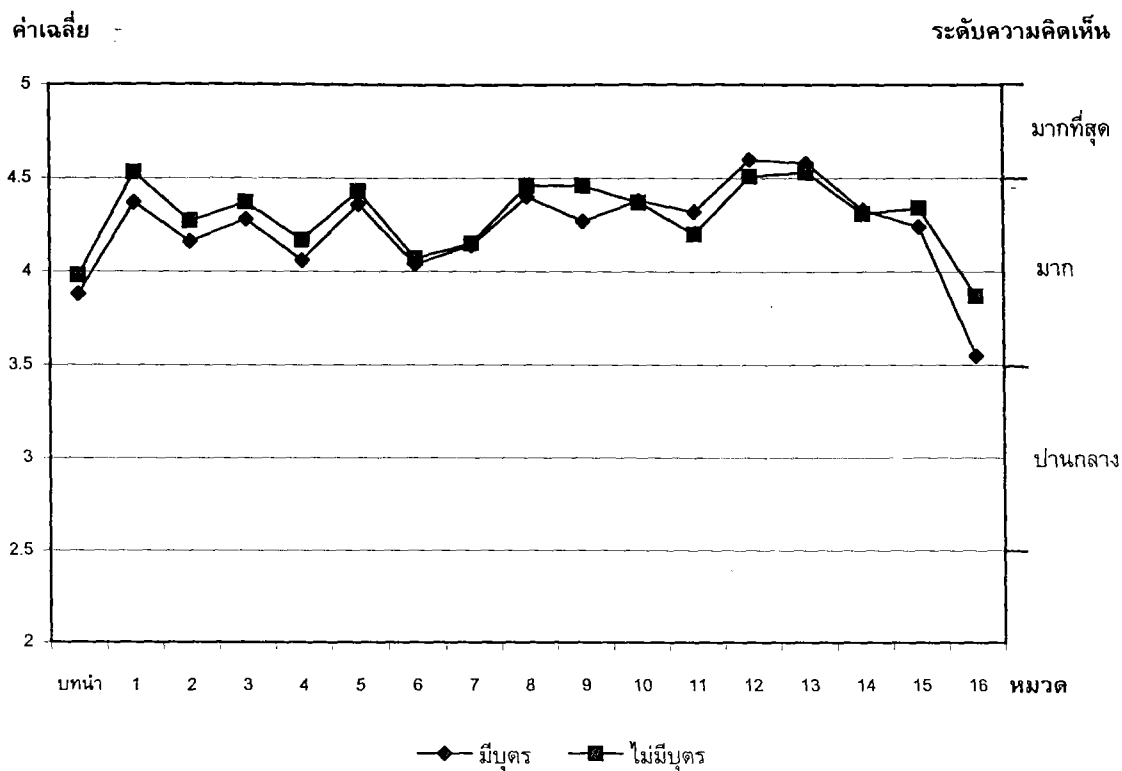
ตาราง 68 เปรียบเทียบความคิดเห็นของลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในบทนำ และหมวดต่าง ๆ ทั้ง 16 หมวด จำแนกตามสถานภาพทางครอบครัว

ความคิดเห็นของลูกจ้าง ในหมวด	สถานภาพทางครอบครัว				t
	มีบุตร		ไม่มีบุตร		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
บทนำ	3.88	0.74	3.98	0.86	-0.687
หมวด 1 บททั่วไป	4.37	0.61	4.53	0.52	-1.518
หมวด 2 การใช้แรงงานทั่วไป	4.16	0.69	4.27	0.59	-0.891
หมวด 3 การใช้แรงงานหญิง	4.28	0.75	4.37	0.56	-0.737
หมวด 4 การใช้แรงงานเด็ก	4.06	0.82	4.17	0.89	-0.698
หมวด 5 ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในหยุด และ ค่าล่วงเวลาในวันหยุด	4.36	0.78	4.43	0.65	-0.540
หมวด 6 คณะกรรมการค่าจ้าง	4.04	0.94	4.07	0.87	-0.166
หมวด 7 สวัสดิการ	4.14	0.78	4.15	0.77	-0.069
หมวด 8 ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพ แวดล้อมในการทำงาน	4.40	0.62	4.46	0.58	-0.514
หมวด 9 การควบคุม	4.27	0.79	4.46	0.83	-1.243
หมวด 10 การพักงาน	4.38	0.80	4.37	0.77	0.033
หมวด 11 ค่าชดเชย	4.32	0.73	4.20	0.83	0.853
หมวด 12 การยื่นคำร้อง และการพิจารณาคำร้อง	4.60	0.57	4.51	0.74	0.799
หมวด 13 กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง	4.58	0.57	4.53	0.83	0.345
หมวด 14 พนักงานตรวจแรงงาน	4.33	0.60	4.31	0.81	0.116
หมวด 15 การส่งหนังสือ	4.24	0.78	4.34	0.88	-0.659
หมวด 16 บทกำหนดโทษ	3.55	1.18	3.87	0.81	-1.882
รวม	4.22	0.49	4.29	0.49	-0.769

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 68 พบว่าความคิดเห็นระหว่างลูกจ้างที่มีบุตรและไม่มีบุตร ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายหมวด พบว่าความคิดเห็นระหว่างลูกจ้างที่มีบุตรและไม่มีบุตร ในบทนำ

และหมวดต่าง ๆ ทั้ง 16 หมวด พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ดังแสดงได้
ตามภาพประกอบ 14



* มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.5

โดยภาพรวม - ลูกจ้างที่มีบุตร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 4.22$)

- ลูกจ้างที่ไม่มีบุตร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 4.29$)

เปรียบเทียบความคิดเห็นของลูกจ้างจำแนกตามสถานภาพทางครอบครัว พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ภาพประกอบ 14 เปรียบเทียบความคิดเห็นของลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภท

อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ในบพหน้า และหมวดต่างๆ ทั้ง 16 หมวด จำแนกตามสถานภาพทางครอบครัว

ตาราง 69 เปรียบเทียบความคิดเห็นของลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในบทนำ และหมวดต่าง ๆ ทั้ง 16 หมวด จำแนกตามอายุ

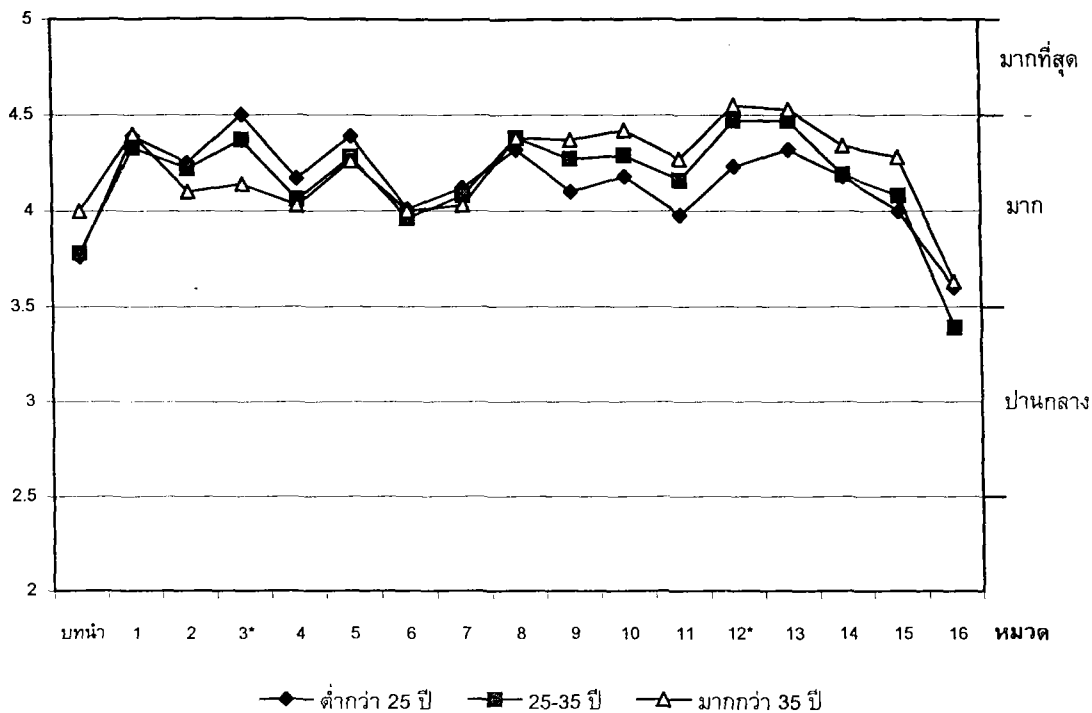
ความคิดเห็นของลูกจ้าง ในหมวด	อายุ						รวม	
	ต่ำกว่า 25 ปี		25-35 ปี		มากกว่า 35 ปี			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
บทนำ	3.76	0.79	3.78	0.78	4.00	0.80	3.81	0.79
หมวด 1 บททั่วไป	4.39	0.57	4.33	0.54	4.40	0.67	4.36	0.57
หมวด 2 การใช้แรงงานทั่วไป	4.25	0.63	4.22	0.57	4.10	0.75	4.21	0.62
หมวด 3 การใช้แรงงานหญิง	4.50	0.60	4.37	0.62	4.14	0.79	4.36	0.66
หมวด 4 การใช้แรงงานเด็ก	4.17	0.89	4.06	0.76	4.03	0.98	4.08	0.83
หมวด 5 ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงาน ในหยุด และ ค่าล่วงเวลาในวันหยุด	4.39	0.70	4.28	0.75	4.26	0.79	4.30	0.75
หมวด 6 คณะกรรมการค่าจ้าง	4.01	0.92	3.96	0.95	4.00	1.00	3.98	0.95
หมวด 7สวัสดิการ	4.12	0.82	4.08	0.85	4.03	0.83	4.08	0.84
หมวด 8 ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.32	0.72	4.38	0.63	4.38	0.68	4.36	0.66
หมวด 9 การควบคุม	4.10	0.92	4.27	0.79	4.37	0.81	4.25	0.82
หมวด 10 การพักงาน	4.18	0.83	4.29	0.78	4.42	0.70	4.29	0.78
หมวด 11 ค่าชดเชย	3.98	0.94	4.16	0.77	4.27	0.85	4.14	0.83
หมวด 12 การยื่นคำร้อง และการ พิจารณาคำร้อง	4.23	0.99	4.47	0.71	4.55	0.72	4.43	0.78
หมวด 13 กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง	4.32	0.95	4.47	0.68	4.53	0.72	4.45	0.76
หมวด 14 พนักงานตรวจแรงงาน	4.18	0.99	4.19	0.78	4.34	0.74	4.21	0.83
หมวด 15 การส่งหนังสือ	4.00	0.99	4.08	0.93	4.28	0.91	4.10	0.94
หมวด 16 บทกำหนดโทษ	3.60	1.01	3.39	1.19	3.63	1.14	3.48	1.14
รวม	4.17	0.54	4.17	0.48	4.20	0.57	4.18	0.51

จากตาราง 69 พบว่าความคิดเห็นของลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ($\bar{X}=4.18$) เมื่อพิจารณาตามอายุของลูกจ้าง พบว่าลูกจ้างที่มีอายุมากกว่า 35 ปี จะมีความคิดเห็นในระดับสูงที่สุด ($\bar{X}=4.20$) รองลงมาคือลูกจ้างที่มี

อายุ 25 ปี และ 25-35 ปี ด้วยค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ 4.17 โดยเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความคิดเห็นแล้ว พบว่า ความคิดเห็นของลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จำแนกตามอายุ โดยรวม 17 หมวด พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ เมื่อพิจารณาเป็นรายหมวด พบว่ามีความแตกต่างกัน 2 หมวด คือ ในหมวด 3 การใช้แรงงานหญิง และหมวด 12 การยื่นคำร้อง และการพิจารณาคำร้อง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ส่วนในหมวดอื่น ๆ พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ดังแสดงได้ตามภาพประกอบ 15

ค่าเฉลี่ย

ระดับความคิดเห็น



* มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.5

- โดยภาพรวม - ลูกจ้างที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 4.17$)
- ลูกจ้างที่มีอายุ 25-35 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 4.17$)
 - ลูกจ้างที่มีอายุมากกว่า 35 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 4.20$)

ความคิดเห็นของลูกจ้างที่มีอายุแตกต่างกัน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 4.18$)

เปรียบเทียบความคิดเห็นของลูกจ้างจำแนกตามอายุ พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ภาพประกอบ 15 เปรียบเทียบความคิดเห็นของลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภท

อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในบทนำ และหมวดต่างๆ ทั้ง 16 หมวด จำแนกตามอายุ

ตาราง 70 การวิเคราะห์ความแปรปรวน ความคิดเห็นของลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภท
อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราช
บัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในบทนำ และหมวดต่าง ๆ ทั้ง 16 หมวด จำแนกตามอายุ

ความคิดเห็นของลูกจ้าง ในหมวด	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F
บทนำ	ระหว่างกลุ่ม	2	2.712	1.356	2.154
	ภายในกลุ่ม	375	236.147	0.630	
	รวม	377	238.859		
หมวด 1 บททั่วไป	ระหว่างกลุ่ม	2	0.342	0.171	0.517
	ภายในกลุ่ม	375	123.892	0.330	
	รวม	377	124.233		
หมวด 2 การใช้แรงงานทั่วไป	ระหว่างกลุ่ม	2	0.939	0.469	1.212
	ภายในกลุ่ม	375	145.211	0.387	
	รวม	377	146.150		
หมวด 3 การใช้แรงงานหญิง	ระหว่างกลุ่ม	2	4.693	2.347	0.544*
	ภายในกลุ่ม	375	161.647	0.431	
	รวม	377	166.340		
หมวด 4 การใช้แรงงานเด็ก	ระหว่างกลุ่ม	2	0.912	0.456	0.656
	ภายในกลุ่ม	375	260.544	0.695	
	รวม	377	261.456		
หมวด 5 ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในหยุด และ ค่าล่วง เวลาในวันหยุด	ระหว่างกลุ่ม	2	0.807	0.404	0.713
	ภายในกลุ่ม	375	212.259	0.566	
	รวม	377	213.067		
หมวด 6 คณะกรรมการ ค่าจ้าง	ระหว่างกลุ่ม	2	0.131	0.065	0.072
	ภายในกลุ่ม	375	341.774	0.911	
	รวม	377	341.905		
หมวด 7 สวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.304	0.152	0.211
	ภายในกลุ่ม	375	269.652	0.719	
	รวม	377	269.956		

ตาราง 70 (ต่อ)

ความคิดเห็นของลูกจ้าง ในหมวด	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F
หมวด 8 ความปลอดภัย ใน อาชีวอนามัย และสภาพแวด ล้อมการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.206	0.103	0.234
	ภายในกลุ่ม	375	164.523	0.439	
	รวม	377	164.728		
หมวด 9 การควบคุม	ระหว่างกลุ่ม	2	2.721	1.361	1.986
	ภายในกลุ่ม	375	256.898	0.685	
	รวม	377	259.619		
หมวด 10 การพักผ่อน	ระหว่างกลุ่ม	2	2.060	1.030	1.667
	ภายในกลุ่ม	375	231.755	0.618	
	รวม	377	233.815		
หมวด 11 ค่าชดเชย	ระหว่างกลุ่ม	2	3.308	1.654	2.410
	ภายในกลุ่ม	375	257.325	0.686	
	รวม	377	260.632		
หมวด 12 การยื่นคำร้อง และ การพิจารณาคำร้อง	ระหว่างกลุ่ม	2	4.616	2.308	3.760*
	ภายในกลุ่ม	375	230.230	0.614	
	รวม	377	234.847		
หมวด 13 กองทุนสงเคราะห์ ลูกจ้าง	ระหว่างกลุ่ม	2	1.851	0.926	1.608
	ภายในกลุ่ม	375	215.884	0.576	
	รวม	377	217.735		
หมวด 14 พนักงานตรวจ แรงงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.305	0.653	0.945
	ภายในกลุ่ม	375	258.906	0.690	
	รวม	377	260.212		
หมวด 15 การส่งหนังสือ	ระหว่างกลุ่ม	2	3.111	1.555	1.737
	ภายในกลุ่ม	375	335.865	0.896	
	รวม	377	338.976		
หมวด 16 บทกำหนดโทษ	ระหว่างกลุ่ม	2	4.706	2.353	1.790
	ภายในกลุ่ม	375	492.932	1.314	
	รวม	377	497.638		

ตาราง 70 (ต่อ)

ความคิดเห็นของลูกจ้าง ในหมวด	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.028	0.014	0.053
	ภายในกลุ่ม	375	100.459	0.268	
	รวม	377	100.487		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 70 พบว่า ความคิดเห็นของลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จำแนกตามอายุ โดยรวม 17 หมวด พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ เมื่อพิจารณาเป็นรายหมวด พบว่ามีความแตกต่างกัน 2 หมวด คือ ในหมวด 3 การใช้แรงงานหญิง และหมวด 12 การยื่นคำร้อง และการพิจารณาคำร้อง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ส่วนในหมวดอื่น ๆ พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เพื่อให้ทราบความแตกต่างเป็นรายคู่ จึงใช้วิธีของเซฟเฟ เป็นค่าสถิติในการทดสอบ ดังแสดงในตาราง 71-72

ตาราง 71 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นของลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จำแนกตามอายุ ในหมวด 3 การใช้แรงงานหญิง

อายุ		ต่ำกว่า 25 ปี	25-35 ปี	มากกว่า 35 ปี
	$\bar{X}$	4.50	4.37	4.14
ต่ำกว่า 25 ปี	4.50	-	0.129	0.353*
25-35 ปี	4.37	-	-	0.224
มากกว่า 35 ปี	4.14	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 71 พบว่าความคิดเห็นของลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี จะมีความคิดเห็นในหมวด 3 การใช้แรงงานหญิง แตกต่างจากลูกจ้างที่มีอายุมากกว่า 35 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่ลูกจ้างที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี จะมีระดับความเห็นด้วยสูงกว่าลูกจ้างที่มีอายุมากกว่า 35 ปี ส่วนคู่อื่น ๆ พบว่ามีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 72 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นของลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จำแนกตามอายุ ในหมวด 12 การยื่นคำร้อง และการพิจารณาคำร้อง

อายุ		ต่ำกว่า 25 ปี	25-35 ปี	มากกว่า 35 ปี
	$\bar{X}$	4.23	4.47	4.55
ต่ำกว่า 25 ปี	4.23	-	0.239	0.320*
25-35 ปี	4.47	-	-	0.080
มากกว่า 35 ปี	4.55	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 72 พบว่าความคิดเห็นของลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี จะมีความคิดเห็นในหมวด 12 การยื่นคำร้อง และการพิจารณาคำร้อง แตกต่างจากลูกจ้างที่มีอายุมากกว่า 35 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่ลูกจ้างที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี จะมีระดับความเห็นด้วยต่ำกว่าลูกจ้างที่มีอายุมากกว่า 35 ปี ส่วนคู่อื่นๆ พบว่ามีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

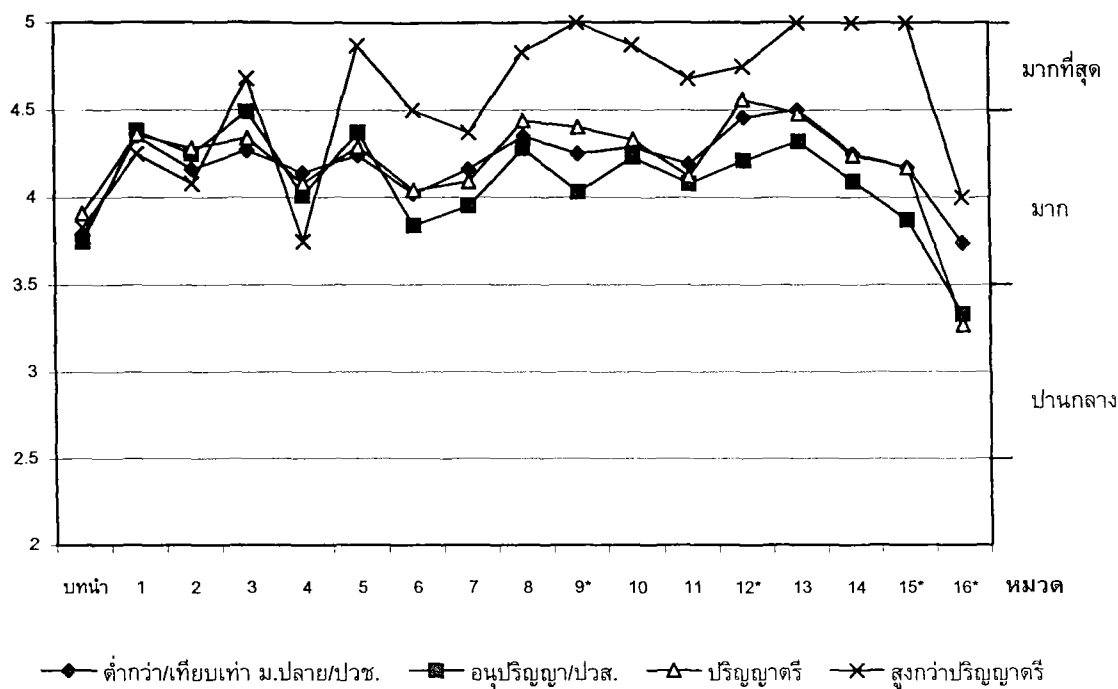
ตาราง 73 เปรียบเทียบความคิดเห็นของลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในบทนำ และหมวดต่าง ๆ ทั้ง 16 หมวด จำแนกตามระดับการศึกษา

ความคิดเห็นของลูกจ้าง ในหมวด	ระดับการศึกษา								รวม	
	ต่ำกว่าหรือ เทียบเท่า ม. ปลายหรือ ปวช.		อนุปริญญา หรือ ปวส.		ปริญญาตรี		สูงกว่า ปริญญาตรี			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
บทนำ	3.78	0.78	3.75	0.79	3.91	0.80	3.83	0.96	3.81	0.79
หมวด 1 บททั่วไป	4.35	0.66	4.38	0.51	4.36	0.50	4.25	0.61	4.36	0.57
หมวด 2 การใช้แรงงานทั่วไป	4.16	0.70	4.25	0.55	4.28	0.58	4.08	0.16	4.21	0.62
หมวด 3 การใช้แรงงานหญิง	4.27	0.78	0.49	0.52	4.34	0.59	4.68	0.37	4.36	0.66
หมวด 4 การใช้แรงงานเด็ก	4.14	0.85	4.01	0.87	4.08	0.77	3.75	0.95	4.08	0.83
หมวด 5 ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในหยุด และ ค่า ล่วงเวลาในวันหยุด	4.24	0.82	4.37	0.66	4.29	0.72	4.87	0.25	4.30	0.75
หมวด 6 คณะกรรมการค่าจ้าง	4.02	0.99	3.84	1.01	4.04	0.84	4.50	0.57	3.98	0.95
หมวด 7 สวัสดิการ	4.16	0.86	3.95	0.96	4.09	0.71	4.37	0.75	4.08	0.84
หมวด 8 ความปลอดภัย อาชีว อนามัย และสภาพแวดล้อม ในการทำงาน	4.35	0.73	4.28	0.67	4.44	0.53	4.83	0.19	4.36	0.66
หมวด 9 การควบคุม	4.25	0.87	4.03	0.90	4.40	0.67	5.00	0.00	4.25	0.82
หมวด 10 การพักงาน	4.29	0.80	4.23	0.80	4.33	0.75	4.87	0.25	4.29	0.78
หมวด 11 ค่าชดเชย	4.19	0.86	4.08	0.84	4.12	0.78	4.68	0.37	4.14	0.83
หมวด 12 การยื่นคำร้อง และ การพิจารณาคำร้อง	4.46	0.73	4.21	1.00	4.56	0.61	4.75	0.50	4.43	0.78
หมวด 13 กองทุนสงเคราะห์ลูก จ้าง	4.50	0.70	4.32	0.90	4.48	0.69	5.00	0.00	4.45	0.76
หมวด 14 พนักงานตรวจแรง งาน	4.25	0.82	4.09	0.91	4.24	0.76	5.00	0.00	4.21	0.83
หมวด 15 การส่งหนังสือ	4.17	0.95	3.87	1.07	4.17	0.80	5.00	0.00	4.10	0.94
หมวด 16 บทกำหนดโทษ	3.74	1.10	3.33	1.16	3.27	1.14	4.00	0.81	3.48	1.14
รวม	4.18	0.56	4.14	0.53	4.19	0.45	4.45	0.12	4.18	0.51

จากตาราง 73 พบว่าความคิดเห็นของลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X}=4.18$) เมื่อพิจารณาตามระดับการศึกษาของลูกจ้าง พบว่าลูกจ้างที่มีการศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาตรี จะมีความคิดเห็นในระดับสูงที่สุด อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X}=4.45$) รองลงมาคือลูกจ้างที่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี ($\bar{X}=4.19$) ระดับต่ำกว่าหรือเทียบเท่า ม.ปลายหรือ ปวช. ($\bar{X}=4.18$) และระดับอนุปริญญาหรือปวส. ($\bar{X}=4.14$) ตามลำดับ โดยเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความคิดเห็นแล้ว พบว่าความคิดเห็นของลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จำแนกตามระดับการศึกษาโดยรวม 17 หมวด พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายหมวด พบว่ามีความแตกต่างกัน 4 หมวด คือ ในหมวด 9 การควบคุม หมวด 12 การยื่นคำร้อง และการพิจารณาคำร้อง หมวด 15 การส่งหนังสือ และหมวด 16 บทกำหนดโทษ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ส่วนในหมวดอื่น ๆ พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ดังแสดงได้ตามภาพประกอบ 16

ค่าเฉลี่ย

ระดับความคิดเห็น



* มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.5

โดยภาพรวม - ลูกจ้างที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า หรือเทียบเท่า ม.ปลาย หรือ ปวช.

มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 4.18$)

- ลูกจ้างที่มีระดับการศึกษาอนุปริญญาหรือปวส. มีความคิดเห็น
อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 4.14$)

- ลูกจ้างที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความคิดเห็น
อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 4.19$)

- ลูกจ้างที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็น
อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 4.45$)

ความคิดเห็นของลูกจ้างทุกระดับการศึกษาโดยรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 4.18$)

เปรียบเทียบความคิดเห็นของลูกจ้างจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า โดยภาพรวม
มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ภาพประกอบ 16 เปรียบเทียบความคิดเห็นของลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภท

อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อ
พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในบหน้า และหมวดต่างๆ ทั้ง 16 หมวด
จำแนกตามระดับการศึกษา

ตาราง 74 การวิเคราะห์ความแปรปรวน ความคิดเห็นของลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภท
อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราช
บัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในบทนำ และหมวดต่าง ๆ ทั้ง 16 หมวด จำแนกตาม
ระดับการศึกษา

ความคิดเห็นของลูกจ้าง ในหมวด	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F
บทนำ	ระหว่างกลุ่ม	3	1.693	0.564	0.890
	ภายในกลุ่ม	374	237.166	0.634	
	รวม	377	238.859		
หมวด 1 บททั่วไป	ระหว่างกลุ่ม	3	0.088	0.029	0.089
	ภายในกลุ่ม	374	124.145	0.332	
	รวม	377	124.233		
หมวด 2 การใช้แรงงานทั่วไป	ระหว่างกลุ่ม	3	0.684	0.228	0.586
	ภายในกลุ่ม	374	145.466	0.389	
	รวม	377	146.150		
หมวด 3 การใช้แรงงานหญิง	ระหว่างกลุ่ม	3	3.366	1.122	2.575
	ภายในกลุ่ม	374	162.974	0.436	
	รวม	377	166.340		
หมวด 4 การใช้แรงงานเด็ก	ระหว่างกลุ่ม	3	1.426	0.475	0.684
	ภายในกลุ่ม	374	260.030	0.685	
	รวม	377	261.456		
หมวด 5 ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในหยุด และ ค่าล่วง เวลาในวันหยุด	ระหว่างกลุ่ม	3	2.336	0.779	1.382
	ภายในกลุ่ม	374	210.731	0.563	
	รวม	377	213.067		
หมวด 6 คณะกรรมการ ค่าจ้าง	ระหว่างกลุ่ม	3	3.700	1.233	1.364
	ภายในกลุ่ม	374	338.205	0.904	
	รวม	377	341.905		
หมวด 7 สวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	3	3.129	1.043	1.462
	ภายในกลุ่ม	374	266.826	0.713	
	รวม	377	269.956		

ตาราง 74 (ต่อ)

ความคิดเห็นของลูกจ้าง ในหมวด	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F
หมวด 8 ความปลอดภัย ใน อาชีพอนามัย และสภาพแวดล้อมการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	2.251	0.750	1.727
	ภายในกลุ่ม	374	162.477	0.434	
	รวม	377	164.728		
หมวด 9 การควบคุม	ระหว่างกลุ่ม	3	9.835	3.278	4.909*
	ภายในกลุ่ม	374	249.784	0.668	
	รวม	377	259.619		
หมวด 10 การพักผ่อน	ระหว่างกลุ่ม	3	1.950	0.650	1.049
	ภายในกลุ่ม	374	231.864	0.620	
	รวม	377	233.815		
หมวด 11 ค่าชดเชย	ระหว่างกลุ่ม	3	1.929	0.643	0.929
	ภายในกลุ่ม	374	258.704	0.692	
	รวม	377	260.632		
หมวด 12 การยื่นคำร้อง และ การพิจารณาคำร้อง	ระหว่างกลุ่ม	3	7.258	2.419	3.975*
	ภายในกลุ่ม	374	227.589	0.609	
	รวม	377	234.847		
หมวด 13 กองทุนสงเคราะห์ ลูกจ้าง	ระหว่างกลุ่ม	3	3.324	1.108	1.933
	ภายในกลุ่ม	374	214.411	0.573	
	รวม	377	217.735		
หมวด 14 พนักงานตรวจ แรงงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	4.140	1.380	2.015
	ภายในกลุ่ม	374	256.072	0.685	
	รวม	377	260.212		
หมวด 15 การส่งหนังสือ	ระหว่างกลุ่ม	3	10.089	3.363	3.824*
	ภายในกลุ่ม	374	328.887	0.879	
	รวม	377	238.976		
หมวด 16 บทกำหนดโทษ	ระหว่างกลุ่ม	3	18.613	6.204	4.844*
	ภายในกลุ่ม	374	479.026	1.281	
	รวม	377	497.638		

ตาราง 74 (ต่อ)

ความคิดเห็นของลูกจ้าง ในหมวด	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3	0.473	0.158	0.590
	ภายในกลุ่ม	374	100.014	0.267	
	รวม	377	100.487		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 74 พบว่า ความคิดเห็นของลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จำแนกตามระดับการศึกษาโดยรวม 17 หมวด พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายหมวด พบว่ามีความแตกต่างกัน 4 หมวด คือ ในหมวด 9 การควบคุม หมวด 12 การยื่นคำร้อง และการพิจารณาคำร้อง หมวด 15 การส่งหนังสือ และหมวด 16 บทกำหนดโทษ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ส่วนในหมวดอื่น ๆ พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เพื่อให้ทราบความแตกต่างเป็นรายคู่ จึงใช้วิธีของเซฟเฟ เป็นค่าสถิติในการทดสอบดังแสดงในตาราง 75-78

ตาราง 75 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นของลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จำแนกตามระดับการศึกษา ในหมวด 9 การควบคุม

ระดับการศึกษา		ต่ำกว่าหรือเทียบเท่า ม.ปลายหรือ ปวช. 4.25	อนุปริญญา หรือ ปวส. 4.03	ปริญญาตรี 4.40	สูงกว่า ปริญญาตรี 5.00
ต่ำกว่าหรือเทียบเท่า ม.ปลายหรือ ปวช.	4.25	-	0.210	0.158	0.750
อนุปริญญา หรือ ปวส.	4.03	-	-	0.368*	0.960
ปริญญาตรี	4.40	-	-	-	0.592
สูงกว่าปริญญาตรี	5.00	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 75 พบว่าความคิดเห็นของลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่มีการศึกษาในระดับอนุปริญญา หรือ ปวส. จะมีความคิดเห็นในหมวด 9 การควบคุม แตกต่างจากลูกจ้างที่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่ลูกจ้างที่มีการศึกษาในระดับอนุปริญญา หรือ ปวส. จะมีระดับความเห็นด้วยต่ำกว่าลูกจ้างที่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี ส่วนคู่อื่น ๆ พบว่ามีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 76 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นของลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จำแนกตามระดับการศึกษา ในหมวด 12 การยื่นคำร้อง และการพิจารณาคำร้อง

ระดับการศึกษา		ต่ำกว่าหรือเทียบเท่า ม.ปลายหรือ ปวช.	อนุปริญญา หรือ ปวส.	ปริญญาตรี	สูงกว่า ปริญญาตรี
	$\bar{X}$	4.46	4.21	4.56	4.75
ต่ำกว่าหรือเทียบเท่า ม.ปลายหรือ ปวช.	4.46	-	0.248	0.093	0.283
อนุปริญญา หรือ ปวส.	4.21	-	-	0.342*	0.532
ปริญญาตรี	4.56	-	-	-	0.190
สูงกว่าปริญญาตรี	4.75	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 76 พบว่าความคิดเห็นของลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่มีการศึกษาในระดับอนุปริญญา หรือ ปวส. จะมีความคิดเห็นในหมวด 12 การยื่นคำร้อง และการพิจารณาคำร้อง แตกต่างจากลูกจ้างที่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่ลูกจ้างที่มีการศึกษาในระดับอนุปริญญา หรือ ปวส. จะมีระดับความเห็นด้วยต่ำกว่าลูกจ้างที่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี ส่วนคู่อื่น ๆ พบว่ามีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 77 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นของลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จำแนกตามระดับการศึกษา ในหมวด 15 การส่งหนังสือ

ระดับการศึกษา		ต่ำกว่าหรือเทียบเท่า ม.ปลายหรือ ปวช.	อนุปริญญา หรือ ปวส.	ปริญญาตรี	สูงกว่า ปริญญาตรี
	$\bar{X}$	4.17	3.87	4.17	5.00
ต่ำกว่าหรือเทียบเท่า ม.ปลายหรือ ปวช.	4.17	-	0.304	0.003	0.824
อนุปริญญา หรือ ปวส.	3.87	-	-	0.304	1.128*
ปริญญาตรี	4.17	-	-	-	0.824
สูงกว่าปริญญาตรี	5.00	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 77 พบว่าความคิดเห็นของลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่มีการศึกษาในระดับอนุปริญญา หรือ ปวส. จะมีความคิดเห็นในหมวด 15 การส่งหนังสือ แตกต่างจากลูกจ้างที่มีการศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่ลูกจ้างที่มีการศึกษาในระดับอนุปริญญา หรือ ปวส. จะมีระดับความเห็นด้วยต่ำกว่าลูกจ้างที่มีการศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาตรี ส่วนคู่อื่น ๆ พบว่ามีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 78 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นของลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จำแนกตามระดับการศึกษา ในหมวด 16 บทกำหนดโทษ

ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	ต่ำกว่าหรือเทียบเท่า ม.ปลายหรือ ปวช. 3.74	อนุปริญญา หรือ ปวส. 3.36	ปริญญาตรี 3.27	สูงกว่า ปริญญาตรี 4.00
ต่ำกว่าหรือเทียบเท่า ม.ปลายหรือ ปวช.	3.74	-	0.406	0.467*	0.256
อนุปริญญา หรือ ปวส.	3.36	-	-	0.060	0.663
ปริญญาตรี	3.27	-	-	-	0.724
สูงกว่าปริญญาตรี	4.00	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 78 พบว่าความคิดเห็นของลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่มีการศึกษาในระดับต่ำกว่าหรือเทียบเท่า ม.ปลายหรือ ปวช. จะมีความคิดเห็นในหมวด 16 บทกำหนดโทษ แตกต่างจากลูกจ้างที่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่ลูกจ้างที่มีการศึกษาในระดับต่ำกว่าหรือเทียบเท่า ม.ปลายหรือ ปวช. จะมีระดับความเห็นด้วยสูงกว่าลูกจ้างที่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี ส่วนคู่อื่น ๆ พบว่ามีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

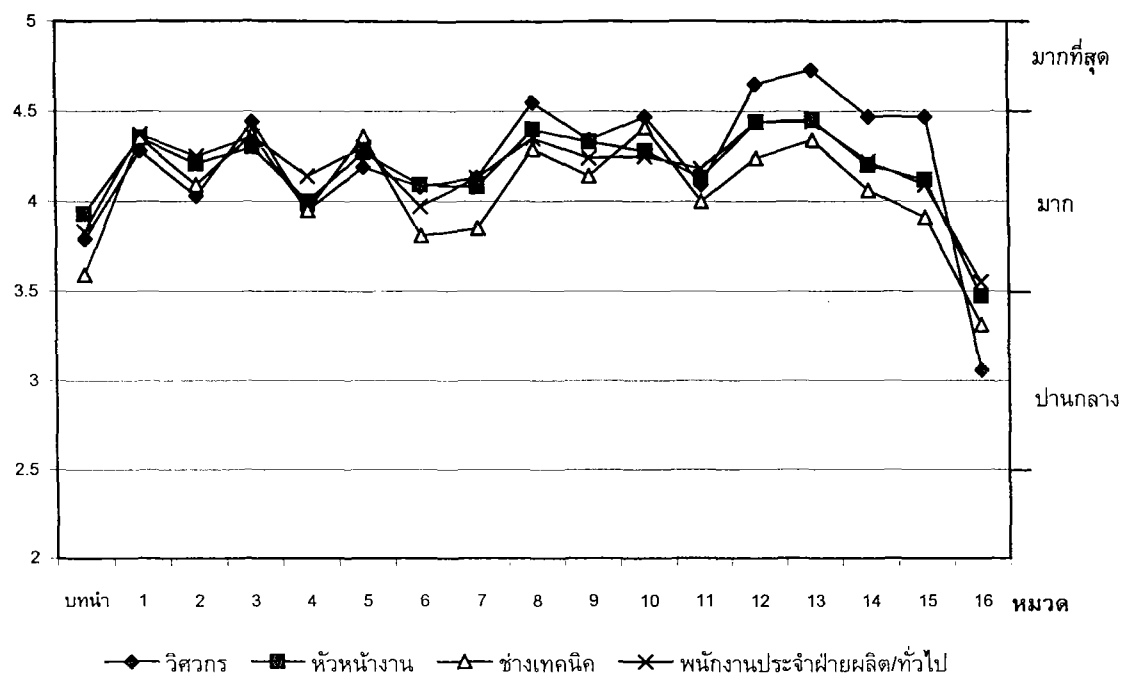
ตาราง 79 เปรียบเทียบความคิดเห็นของลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรม
อิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครอง
แรงงาน พ.ศ. 2541 ในบทนำ และหมวดต่าง ๆ ทั้ง 16 หมวด จำแนกตามตำแหน่งงาน

ความคิดเห็นของลูกจ้าง ในหมวด	ตำแหน่งงาน								รวม	
	วิศวกร		หัวหน้างาน		ช่างเทคนิค		พนักงาน ประจำฝ่าย ผลิต,ฝ่ายทั่ว ไป			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
บทนำ	3.79	0.99	3.93	0.75	3.59	0.88	3.83	0.76	3.81	0.79
หมวด 1 บททั่วไป	4.28	0.62	4.35	0.49	4.35	0.47	4.37	0.61	4.36	0.57
หมวด 2 การใช้แรงงานทั่วไป	4.03	0.61	4.21	0.53	4.09	0.52	4.25	0.66	4.21	0.62
หมวด 3 การใช้แรงงานหญิง	4.44	0.45	4.30	0.65	4.37	0.53	4.36	0.71	4.36	0.66
หมวด 4 การใช้แรงงานเด็ก	3.95	0.81	4.00	0.73	3.95	0.94	4.14	0.83	4.08	0.83
หมวด 5 ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในหยุด และ ค่า ล่วงเวลาในวันหยุด	4.19	0.73	4.27	0.63	4.36	0.60	4.30	0.81	4.30	0.75
หมวด 6 คณะกรรมการค่าจ้าง	4.08	0.79	4.09	0.80	3.81	1.11	3.97	0.97	3.98	0.95
หมวด 7สวัสดิการ	4.13	0.69	4.08	0.72	3.85	1.08	4.13	0.83	4.08	0.84
หมวด 8 ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพ แวดล้อมในการทำงาน	4.55	0.42	4.40	0.57	4.29	0.69	4.35	0.69	4.36	0.66
หมวด 9 การควบคุม	4.34	0.71	4.33	0.71	4.14	0.86	4.24	0.86	4.25	0.82
หมวด 10 การพักงาน	4.47	0.71	4.28	0.77	4.41	0.57	4.25	0.83	4.29	0.78
หมวด 11 ค่าชดเชย	4.09	0.99	4.13	0.73	4.00	0.72	4.18	0.86	4.14	0.83
หมวด 12 การยื่นคำร้อง และ การพิจารณาคำร้อง	4.65	0.64	4.44	0.64	4.24	0.87	4.44	0.81	4.43	0.78
หมวด 13 กองทุนสงเคราะห์ลูก จ้าง	4.73	0.44	4.45	0.67	4.34	0.75	4.44	0.80	4.45	0.76
หมวด 14 พนักงานตรวจแรง งาน	4.47	0.66	4.20	0.74	4.06	0.77	4.22	0.87	4.21	0.83
หมวด 15 การส่งหนังสือ	4.47	0.79	4.12	0.82	3.91	1.16	4.09	0.94	4.10	0.94
หมวด 16 บทกำหนดโทษ	3.06	1.29	3.47	1.06	3.31	1.17	3.55	1.14	3.48	1.14
รวม	4.17	0.48	4.18	0.42	4.08	0.53	4.20	0.54	4.18	0.51

ตาราง 79 พบว่าความคิดเห็นของลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X}=4.18$) เมื่อพิจารณาตามตำแหน่งงานของลูกจ้าง พบว่าลูกจ้างที่มีตำแหน่งเป็นพนักงานประจำฝ่ายผลิต, ฝ่ายทั่วไป จะมีความคิดเห็นสูงที่สุดอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X}=4.20$) รองลงมาคือลูกจ้างที่มีตำแหน่งเป็นหัวหน้างาน ($\bar{X}=4.18$) วิศวกร ($\bar{X}=4.17$) และ ช่างเทคนิค ($\bar{X}=4.08$) ตามลำดับ โดยเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความคิดเห็นแล้ว พบว่า ความคิดเห็นของลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยรวม 17 หมวด พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายหมวด พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติเช่นกัน ดังแสดงได้ตามภาพประกอบ 17

ค่าเฉลี่ย

ระดับความคิดเห็น



* มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.5

โดยภาพรวม - ลูกจ้างที่มีตำแหน่งงานวิศวกร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 4.17$)

- ลูกจ้างที่มีตำแหน่งงานหัวหน้างาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 4.18$)

- ลูกจ้างที่มีตำแหน่งงานช่างเทคนิค มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 4.08$)

- ลูกจ้างที่มีตำแหน่งงานพนักงานประจำฝ่ายผลิต หรือพนักงานฝ่ายทั่วไป มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 4.20$)

ความคิดเห็นของลูกจ้างที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันโดยรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 4.18$)

เปรียบเทียบความคิดเห็นของลูกจ้างจำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า โดยภาพรวม มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ภาพประกอบ 17 เปรียบเทียบความคิดเห็นของลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภท

อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อ

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในบหน้า และหมวดต่าง ๆ ทั้ง 16 หมวด

จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตาราง 80 การวิเคราะห์ความแปรปรวน ความคิดเห็นของลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภท
อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราช
บัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในบทนำ และหมวดต่าง ๆ ทั้ง 16 หมวด จำแนกตาม
ตำแหน่งงาน

ความคิดเห็นของลูกจ้าง ในหมวด	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F
บทนำ	ระหว่างกลุ่ม	3	3.612	1.207	1.919
	ภายในกลุ่ม	374	235.238	0.629	
	รวม	377	238.859		
หมวด 1 บททั่วไป	ระหว่างกลุ่ม	3	0.207	0.068	0.208
	ภายในกลุ่ม	374	124.027	0.332	
	รวม	377	124.233		
หมวด 2 การใช้แรงงานทั่วไป	ระหว่างกลุ่ม	3	1.837	0.612	1.587
	ภายในกลุ่ม	374	144.313	0.386	
	รวม	377	146.150		
หมวด 3 การใช้แรงงานหญิง	ระหว่างกลุ่ม	3	0.409	0.136	0.308
	ภายในกลุ่ม	374	165.931	0.444	
	รวม	377	166.340		
หมวด 4 การใช้แรงงานเด็ก	ระหว่างกลุ่ม	3	2.569	0.856	1.237
	ภายในกลุ่ม	374	258.886	0.692	
	รวม	377	261.456		
หมวด 5 ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในหยุด และ ค่าล่วง เวลาในวันหยุด	ระหว่างกลุ่ม	3	0.519	0.173	0.304
	ภายในกลุ่ม	374	212.548	0.568	
	รวม	377	213.067		
หมวด 6 คณะกรรมการ ค่าจ้าง	ระหว่างกลุ่ม	3	2.566	0.855	0.943
	ภายในกลุ่ม	374	339.339	0.907	
	รวม	377	341.905		
หมวด 7 สวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	3	3.072	1.024	1.435
	ภายในกลุ่ม	374	266.883	0.714	
	รวม	377	269.956		

ตาราง 80 (ต่อ)

ความคิดเห็นของลูกจ้าง ในหมวด	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F
หมวด 8 ความปลอดภัย ใน อาชีวอนามัย และสภาพแวด ล้อมการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	1.191	0.397	0.908
	ภายในกลุ่ม	374	163.537	0.437	
	รวม	377	164.728		
หมวด 9 การควบคุม	ระหว่างกลุ่ม	3	1.286	0.429	0.621
	ภายในกลุ่ม	374	258.333	0.691	
	รวม	377	259.619		
หมวด 10 การพักผ่อน	ระหว่างกลุ่ม	3	1.874	0.625	1.007
	ภายในกลุ่ม	374	231.941	0.620	
	รวม	377	233.815		
หมวด 11 ค่าชดเชย	ระหว่างกลุ่ม	3	1.355	0.452	0.651
	ภายในกลุ่ม	374	259.278	0.693	
	รวม	377	260.632		
หมวด 12 การยื่นคำร้อง และ การพิจารณาคำร้อง	ระหว่างกลุ่ม	3	2.906	0.969	1.562
	ภายในกลุ่ม	374	231.941	0.620	
	รวม	377	234.847		
หมวด 13 กองทุนสงเคราะห์ ลูกจ้าง	ระหว่างกลุ่ม	3	2.439	0.813	1.412
	ภายในกลุ่ม	374	215.296	0.576	
	รวม	377	217.735		
หมวด 14 พนักงานตรวจ แรงงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	2.785	0.928	1.349
	ภายในกลุ่ม	374	257.426	0.688	
	รวม	377	260.212		
หมวด 15 การส่งหนังสือ	ระหว่างกลุ่ม	3	4.949	1.650	1.847
	ภายในกลุ่ม	374	334.027	0.893	
	รวม	377	338.976		
หมวด 16 บทกำหนดโทษ	ระหว่างกลุ่ม	3	6.758	2.253	1.716
	ภายในกลุ่ม	374	490.880	1.313	
	รวม	377	497.638		

ตาราง 80 (ต่อ)

ความคิดเห็นของลูกจ้าง ในหมวด	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3	0.522	0.174	0.652
	ภายในกลุ่ม	374	99.965	0.267	
	รวม	377	100.487		

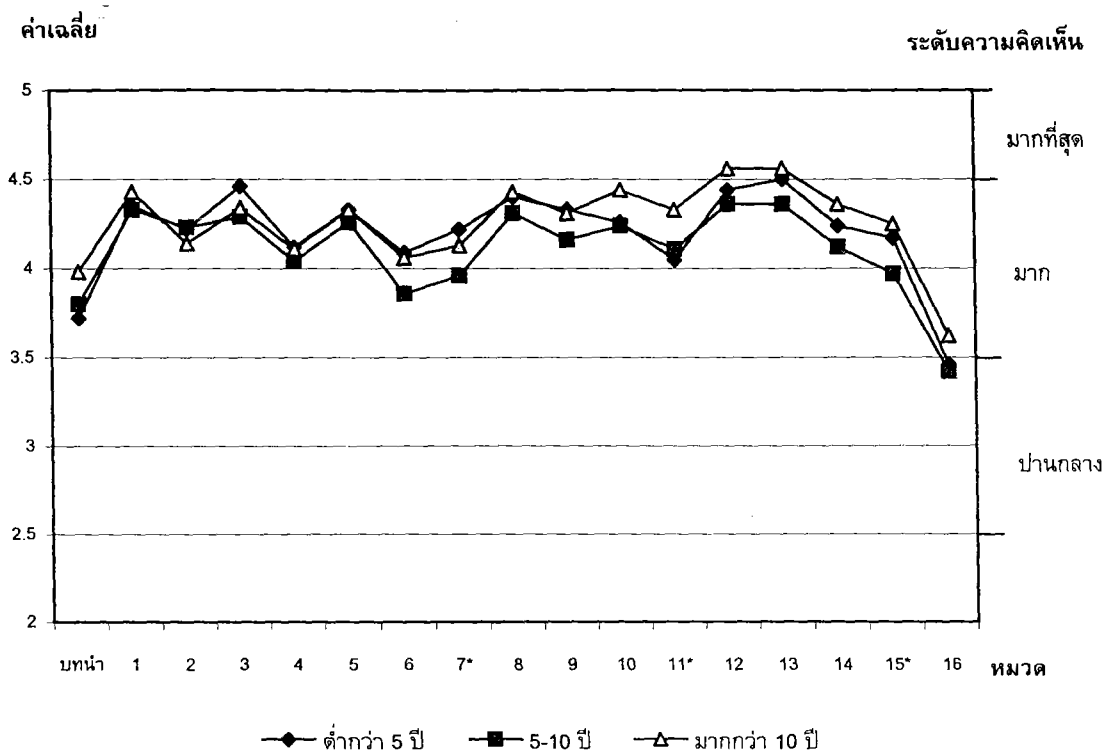
จากตาราง 80 พบว่า ความคิดเห็นของลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยรวม 17 หมวด พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายหมวด พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติเช่นกัน

ตาราง 81 เปรียบเทียบความคิดเห็นของลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในบทนำ และหมวดต่าง ๆ ทั้ง 16 หมวด จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ความคิดเห็นของลูกจ้าง ในหมวด	ประสบการณ์การทำงาน						รวม	
	ต่ำกว่า 5 ปี		5-10 ปี		มากกว่า 10 ปี			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
บทนำ	3.72	0.79	3.80	0.78	3.98	0.79	3.81	0.79
หมวด 1 บททั่วไป	4.35	0.57	4.33	0.54	4.43	0.63	4.36	0.57
หมวด 2 การใช้แรงงานทั่วไป	4.22	0.60	4.23	0.59	4.14	0.69	4.21	0.62
หมวด 3 การใช้แรงงานหญิง	4.46	0.57	4.29	0.66	4.34	0.76	4.36	0.66
หมวด 4 การใช้แรงงานเด็ก	4.12	0.81	4.04	0.79	4.11	0.92	4.08	0.83
หมวด 5 ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงาน ในหยุด และ ค่าล่วงเวลาในวันหยุด	4.33	0.72	4.26	0.76	4.33	0.76	4.30	0.75
หมวด 6 คณะกรรมการค่าจ้าง	4.09	0.87	3.86	0.99	4.06	0.94	3.98	0.95
หมวด 7 สวัสดิการ	4.22	0.79	3.96	0.88	4.13	0.81	4.08	0.84
หมวด 8 ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.40	0.64	4.31	0.66	4.43	0.66	4.36	0.66
หมวด 9 การควบคุม	4.33	0.80	4.16	0.85	4.31	0.80	4.25	0.82
หมวด 10 การพักงาน	4.26	0.73	4.24	0.84	4.44	0.73	4.29	0.78
หมวด 11 ค่าชดเชย	4.05	0.89	4.11	0.77	4.33	0.83	4.14	0.83
หมวด 12 การยื่นคำร้อง และการ พิจารณาคำร้อง	4.44	0.79	4.36	0.81	4.56	0.71	4.43	0.78
หมวด 13 กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง	4.50	0.73	4.36	0.79	4.56	0.71	4.45	0.76
หมวด 14 พนักงานตรวจแรงงาน	4.24	0.86	4.12	0.84	4.36	0.73	4.21	0.83
หมวด 15 การส่งหนังสือ	4.17	0.89	3.97	0.98	4.25	0.92	4.10	0.94
หมวด 16 บทกำหนดโทษ	3.46	1.05	3.42	1.18	3.62	1.20	3.48	1.14
รวม	4.19	0.49	4.13	0.51	4.25	0.54	4.18	0.51

ตาราง 81 พบว่าความคิดเห็นของลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X}=4.18$) เมื่อพิจารณาตามประสบการณ์

การทำงาน พบว่าลูกจ้างที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี จะมีความคิดเห็นสูงสุด อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X}=4.25$) รองลงมาคือลูกจ้างที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี ($\bar{X}=4.19$) และลูกจ้างที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี ($\bar{X}=4.13$) ตามลำดับ โดยเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความคิดเห็นแล้ว พบว่า ความคิดเห็นของลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานโดยรวม 17 หมวด พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายหมวด พบว่าแตกต่างกัน 3 หมวด คือ ในหมวด 7 สวัสดิการ หมวด 11 ค่าชดเชย และหมวด 15 การส่งหนังสือ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ส่วนในหมวดอื่น ๆ พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ดังแสดงได้ตามภาพประกอบ 18



* มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.5

โดยภาพรวม - ลูกจ้างที่มีประสบการณ์การทำงาน ต่ำกว่า 5 ปีมีความคิดเห็น
อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 4.19$)

- ลูกจ้างที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปีมีความคิดเห็น
อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 4.13$)

- ลูกจ้างที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็น
อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 4.25$)

ความคิดเห็นของลูกจ้างทุกระดับประสบการณ์การทำงานโดยรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก
($\bar{X} = 4.18$)

เปรียบเทียบความคิดเห็นของลูกจ้างจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า โดยภาพรวม
มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ภาพประกอบ 18 เปรียบเทียบความคิดเห็นของลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภท

อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อ
พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในบหน้า และหมวดต่างๆ ทั้ง 16 หมวด
จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ตาราง 82 การวิเคราะห์ความแปรปรวน ความคิดเห็นของลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภท
อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราช
บัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในบทนำ และหมวดต่าง ๆ ทั้ง 16 หมวด จำแนกตาม
ประสบการณ์การทำงาน

ความคิดเห็นของลูกจ้าง ในหมวด	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F
บทนำ	ระหว่างกลุ่ม	2	3.475	1.738	2.768
	ภายในกลุ่ม	375	235.384	0.628	
	รวม	377	238.859		
หมวด 1 บททั่วไป	ระหว่างกลุ่ม	2	0.673	0.337	1.022
	ภายในกลุ่ม	375	123.560	0.329	
	รวม	377	124.233		
หมวด 2 การใช้แรงงานทั่วไป	ระหว่างกลุ่ม	2	0.518	0.259	0.667
	ภายในกลุ่ม	375	145.632	0.388	
	รวม	377	146.150		
หมวด 3 การใช้แรงงานหญิง	ระหว่างกลุ่ม	2	2.160	1.080	2.467
	ภายในกลุ่ม	375	164.180	0.438	
	รวม	377	166.340		
หมวด 4 การใช้แรงงานเด็ก	ระหว่างกลุ่ม	2	0.493	0.246	0.354
	ภายในกลุ่ม	375	260.963	0.696	
	รวม	377	261.456		
หมวด 5 ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในหยุด และ ค่าล่วง เวลาในวันหยุด	ระหว่างกลุ่ม	2	0.466	0.233	0.411
	ภายในกลุ่ม	375	212.601	0.567	
	รวม	377	213.067		
หมวด 6 คณะกรรมการ ค่าจ้าง	ระหว่างกลุ่ม	2	4.407	2.204	2.449
	ภายในกลุ่ม	375	337.497	0.900	
	รวม	377	341.905		
หมวด 7 สวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	2	4.941	2.471	3.496*
	ภายในกลุ่ม	375	265.014	0.707	
	รวม	377	269.956		

ตาราง 82 (ต่อ)

ความคิดเห็นของลูกจ้าง ในหมวด	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F
หมวด 8 ความปลอดภัย ใน อาชีพอนามัย และสภาพแวดล้อมการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.105	0.552	1.266
	ภายในกลุ่ม	375	163.623	0.436	
	รวม	377	164.728		
หมวด 9 การควบคุม	ระหว่างกลุ่ม	2	2.319	1.159	1.690
	ภายในกลุ่ม	375	257.300	0.686	
	รวม	377	259.619		
หมวด 10 การพักผ่อน	ระหว่างกลุ่ม	2	2.395	1.197	1.940
	ภายในกลุ่ม	375	231.420	0.617	
	รวม	377	233.815		
หมวด 11 ค่าชดเชย	ระหว่างกลุ่ม	2	4.244	2.122	3.104*
	ภายในกลุ่ม	375	256.388	0.684	
	รวม	377	260.632		
หมวด 12 การยื่นคำร้อง และ การพิจารณาคำร้อง	ระหว่างกลุ่ม	2	2.522	1.261	2.036
	ภายในกลุ่ม	375	232.324	0.620	
	รวม	377	234.847		
หมวด 13 กองทุนสงเคราะห์ ลูกจ้าง	ระหว่างกลุ่ม	2	3.011	1.506	2.629
	ภายในกลุ่ม	375	214.724	0.573	
	รวม	377	217.735		
หมวด 14 พนักงานตรวจ แรงงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	3.208	1.604	2.341
	ภายในกลุ่ม	375	257.003	0.685	
	รวม	377	260.212		
หมวด 15 การส่งหนังสือ	ระหว่างกลุ่ม	2	5.372	2.686	3.019*
	ภายในกลุ่ม	375	333.604	0.890	
	รวม	377	338.976		
หมวด 16 บทกำหนดโทษ	ระหว่างกลุ่ม	2	2.247	1.124	0.851
	ภายในกลุ่ม	375	495.391	1.321	
	รวม	377	497.638		

ตาราง 82 (ต่อ)

ความคิดเห็นของลูกจ้าง ในหมวด	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.789	0.395	1.484
	ภายในกลุ่ม	375	99.698	0.266	
	รวม	377	100.487		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 82 พบว่า ความคิดเห็นของลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานโดยรวม 17 หมวด พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายหมวด พบว่าแตกต่างกัน 3 หมวด คือ ในหมวด 7 สวัสดิการ หมวด 11 ค่าชดเชย และหมวด 15 การส่งหนังสือ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ส่วนในหมวดอื่น ๆ พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เพื่อให้ทราบความแตกต่างเป็นรายคู่ จึงใช้วิธีของเซฟเฟ่ เป็นค่าสถิติในการทดสอบ ดังแสดงในตาราง 83-85

ตาราง 83 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นของลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ในหมวด 7 สวัสดิการ

ประสบการณ์การทำงาน		ต่ำกว่า 5 ปี.	5-10 ปี	มากกว่า 10 ปี
$\bar{X}$		4.22	3.96	4.13
ต่ำกว่า 5 ปี	4.22	-	0.255*	0.081
5-10 ปี	3.96	-	-	0.174
มากกว่า 10 ปี	4.13	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 83 พบว่าความคิดเห็นของลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี จะมีความคิดเห็นในหมวด 7 สวัสดิการ แตกต่างจากลูกจ้างที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่ลูกจ้างที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี จะมีระดับความเห็นด้วยสูงกว่าลูกจ้างที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี ส่วนคู่อื่น ๆ พบว่ามีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 84 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นของลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ในหมวด 11 ค่าชดเชย

ประสบการณ์การทำงาน	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 5 ปี.	5-10 ปี	มากกว่า 10 ปี
		4.05	4.11	4.33
ต่ำกว่า 5 ปี	4.05	-	0.059	0.280*
5-10 ปี	4.11	-	-	0.220
มากกว่า 10 ปี	4.33	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 84 พบว่าความคิดเห็นของลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี จะมีความคิดเห็นในหมวด 11 ค่าชดเชย แตกต่างจากลูกจ้างที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่ลูกจ้างที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี จะมีระดับความเห็นด้วยต่ำกว่าลูกจ้างที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี ส่วนคู่อื่น ๆ พบว่ามีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีความนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 85 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นของลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ในหมวด 15 การส่งหนังสือ

ประสบการณ์การทำงาน	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 5 ปี.	5-10 ปี	มากกว่า 10 ปี
		4.17	3.97	4.25
ต่ำกว่า 5 ปี	4.17	-	0.198	0.080
5-10 ปี	3.97	-	-	0.279*
มากกว่า 10 ปี	4.25	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 85 พบว่าความคิดเห็นของลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี จะมีความคิดเห็นในหมวด 15 การส่งหนังสือ แตกต่างจากลูกจ้างที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่ลูกจ้างที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี จะมีระดับความเห็นด้วยต่ำกว่าลูกจ้างที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี ส่วนคู่อื่น ๆ พบว่ามีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 86 เปรียบเทียบความคิดเห็นของลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในบทนำ และหมวดต่าง ๆ ทั้ง 16 หมวด จำแนกตามลักษณะงาน

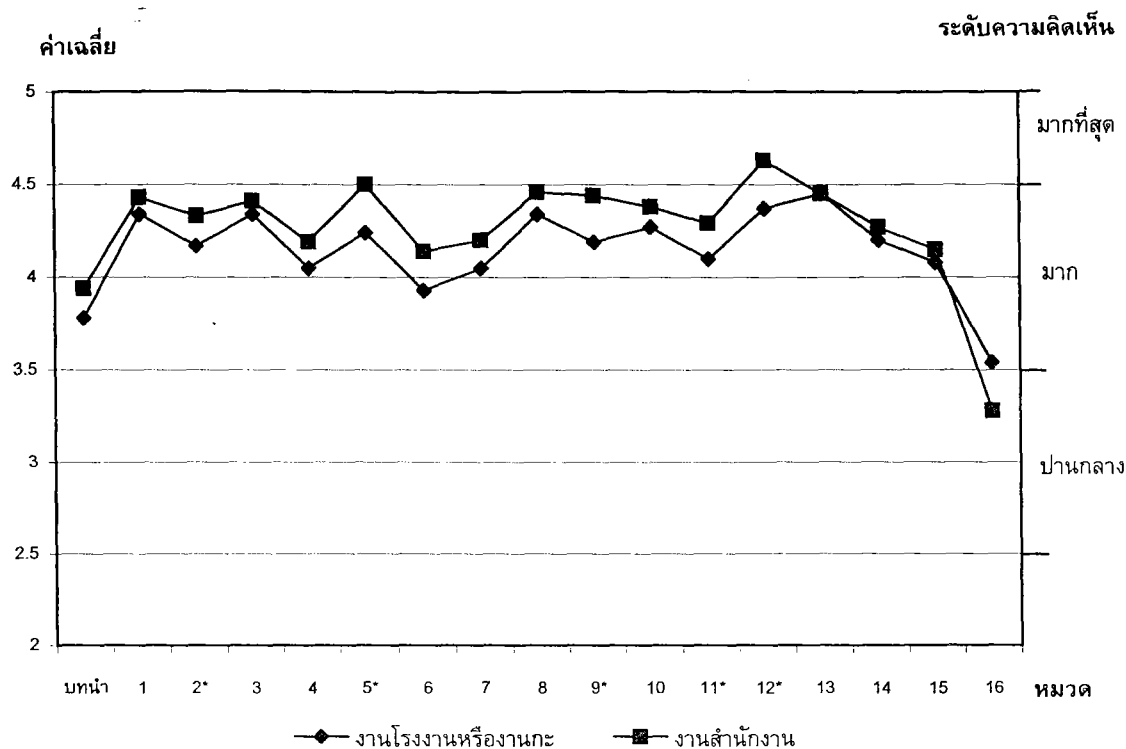
ความคิดเห็นของลูกจ้าง ในหมวด	ลักษณะงาน				t
	งานโรงงานหรืองานกะ		งานสำนักงาน		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
บทนำ	3.78	0.81	3.94	0.73	-1.672
หมวด 1 บททั่วไป	4.34	0.60	4.43	0.44	-1.599
หมวด 2 การใช้แรงงานทั่วไป	4.17	0.64	4.33	0.52	-2.284*
หมวด 3 การใช้แรงงานหญิง	4.34	0.68	4.41	0.57	-0.919
หมวด 4 การใช้แรงงานเด็ก	4.05	0.86	4.19	0.70	-1.525
หมวด 5 ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในหยุด และ ค่าล่วงเวลาในวันหยุด	4.24	0.78	4.50	0.59	-3.311*
หมวด 6 คณะกรรมการค่าจ้าง	3.93	0.98	4.14	0.80	-1.937
หมวด 7 สวัสดิการ	4.05	0.89	4.20	0.64	-1.769
หมวด 8 ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพ แวดล้อมในการทำงาน	4.34	0.69	4.46	0.49	-1.774
หมวด 9 การควบคุม	4.19	0.86	4.44	0.64	-2.880*
หมวด 10 การพักงาน	4.27	0.81	4.38	0.69	-1.145
หมวด 11 ค่าชดเชย	4.10	0.87	4.29	0.65	-2.248*
หมวด 12 การยื่นคำร้อง และการพิจารณาคำร้อง	4.37	0.84	4.63	0.50	-3.511*
หมวด 13 กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง	4.45	0.79	4.45	0.64	-0.052
หมวด 14 พนักงานตรวจแรงงาน	4.20	0.85	4.27	0.76	-0.676
หมวด 15 การส่งหนังสือ	4.08	0.98	4.15	0.82	-0.549
หมวด 16 บทกำหนดโทษ	3.54	1.12	3.28	1.20	1.833
รวม	4.15	0.54	4.27	0.40	-2.254*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 86 พบว่าความคิดเห็นระหว่างลูกจ้างที่ลักษณะงานเป็นงานโรงงานหรืองานกะ และลูกจ้างที่ลักษณะงานเป็นงานสำนักงาน ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยที่ความคิดเห็นของ

ลูกจ้างที่มีลักษณะงานเป็นงานสำนักงาน จะมีระดับความเห็นด้วยสูงกว่าความคิดเห็นของลูกจ้างที่มีลักษณะงานเป็นงานโรงงาน หรืองานกะ

เมื่อพิจารณาเป็นรายหมวด พบว่า ความคิดเห็นระหว่างลูกจ้างที่ลักษณะงานเป็นงานโรงงาน หรืองานกะ และลูกจ้างที่ลักษณะงานเป็นงานสำนักงาน มีความแตกต่างกัน 5 หมวด คือ ในหมวด 2 การใช้แรงงานทั่วไป หมวด 5 ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในหยุด และ ค่าล่วงเวลาในวันหยุด หมวด 9 การควบคุม หมวด 11 ค่าชดเชย และหมวด 12 การยื่นคำร้อง และการพิจารณาคำร้อง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยที่ความคิดเห็นของลูกจ้างที่ลักษณะงานเป็นงานสำนักงาน จะมีระดับความเห็นด้วยสูงกว่าความคิดเห็นของลูกจ้างที่ลักษณะงานเป็นงานโรงงาน หรืองานกะ สำหรับในหมวดอื่น ๆ พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ดังแสดงได้ตามภาพประกอบ 19



* มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.5

โดยภาพรวม - ลูกจ้างที่มีลักษณะงานเป็นงานโรงงาน หรืองานกะ มีความคิดเห็น
อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 4.15$)

- ลูกจ้างที่มีลักษณะงานเป็นงานสำนักงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ
เห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 4.27$)

เปรียบเทียบความคิดเห็นของลูกจ้างจำแนกตามลักษณะงาน พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ภาพประกอบ 19 เปรียบเทียบความคิดเห็นของลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภท
อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อ
พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในบทนำ และหมวดต่างๆ ทั้ง 16 หมวด
จำแนกตามลักษณะงาน

ตอนที่ 6 ผลสรุปปัญหาและข้อเสนอแนะของนายจ้างและลูกจ้าง ในสถานประกอบการ ประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 จากแบบสอบถามปลายเปิด ซึ่งผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามที่มีผู้ตอบกลับมาทั้งสิ้น จำนวน 136 ฉบับ สามารถสรุปได้ ดังนี้

ตาราง 87 แสดงผลการรวบรวมปัญหาจากแบบสอบถาม ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา และข้อเสนอแนะ ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในลักษณะคำถามปลายเปิด

ข้อ	ปัญหา	จาก นาย จ้าง	จาก ลูก จ้าง	ความ ถี่	ร้อยละ
1	ลูกจ้างขาดความรู้ ความเข้าใจใน พรบ.นี้	15	18	33	24.3
2	นายจ้างยังขาดความรู้ ความเข้าใจใน พรบ.นี้ จึงยังปฏิบัติ ได้ไม่ถูกต้อง	13	14	27	19.8
3	ไม่ควรกำหนดเวลาห้ามทำงานปกติและการทำงานล่วง เวลา สำหรับหญิงมีครรภ์ เพราะงานบางงานเป็นงานที่ไม่ หนัก ลูกจ้างสามารถทำได้ เช่น งานในอุตสาหกรรม อิเล็กทรอนิกส์	-	18	18	13.2
4	การลาคลอดของหญิงมีครรภ์ไม่ควรนำวันหยุดมานับรวม ในระหว่างการลาด้วย	-	15	15	11
5	บทลงโทษกรณีนายจ้างกระทำผิด มีโทษน้อยเกินไป	-	12	12	8.8
6	เด็กอายุต่ำกว่า 15 ปี ที่ไม่มีโอกาสในการศึกษา อาจถูก ปิดกั้นการทำงานจาก พรบ.นี้	7	3	10	7.4
7	การกำหนดชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาในวันทำงาน และ ในวันหยุด มีจำนวนชั่วโมงน้อยเกินไป	2	6	8	5.9

ตาราง 87 (ต่อ)

ข้อ	ปัญหา	จาก นาย จ้าง	จาก ลูก จ้าง	ความ ถี่	ร้อยละ
8	การบังคับใช้กฎหมายนี้ เมื่อนำไปเปรียบเทียบกับกฎหมายของกระทรวงอุตสาหกรรม หรือกระทรวงวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี และ สิ่งแวดล้อม จะมีการบังคับที่ได้ผลกว่า และสถานประกอบการส่วนใหญ่จะยอมรับ และนำไปปฏิบัติตาม	5	-	5	3.7
9	ค่าชดเชยที่ได้จากการออกจากงาน ไม่เพียงพอกับความต้องการของลูกจ้าง	-	4	4	2.9
10	พรบ.นี้ บางมาตราไม่เหมาะสมกับองค์กรที่มีขนาดเล็กเกินไป หรือ องค์กรที่มีขนาดใหญ่เกินไป	2	-	2	1.5
11	กองทุนเพื่อลูกจ้างเข้าช้อนเกินไป และมีหลายกองทุน	1	1	2	1.5
	รวม	45	91	136	100

ตาราง 88 แสดงผลการรวบรวมข้อเสนอแนะจากแบบสอบถาม ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา และ
ข้อเสนอแนะ ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในลักษณะคำถามปลายเปิด

ข้อ	ข้อเสนอแนะ	จาก นาย จ้าง	จาก ลูก จ้าง	ความ ถี่	ร้อยละ
1	ควรจัดให้มีการฝึกอบรมเกี่ยวกับกฎหมายแรงงานให้ลูกจ้างได้มีความรู้ ความเข้าใจให้มากขึ้น	8	13	21	21.2
2	ควรมีการประชาสัมพันธ์เพื่อให้ลูกจ้างได้ทราบข่าวสารได้มากขึ้น	-	18	18	18.2
3	รัฐควรจัดอบรม หรือประชาสัมพันธ์ในเชิงรุกไปตามสถานประกอบการต่างๆ ในเขตต่างๆ ที่ตนเองรับผิดชอบให้มากขึ้น	7	5	12	12.1
4	ควรจัดทำคู่มือหรือเอกสารเกี่ยวกับ พรบ.นี้ ไปยังนายจ้าง และลูกจ้างโดยทั่วถึง	5	5	10	10.1
5	ควรปรับบทลงโทษ กรณีนายจ้างกระทำความผิดให้สูงขึ้นกว่าที่กำหนดใน พรบ.นี้	-	10	10	10.1
6	เจ้าหน้าที่ของรัฐ ควรให้ความสนใจอย่างจริงจัง และต่อเนื่องในการดูแลสถานประกอบการต่างๆ ให้ปฏิบัติตาม พรบ.นี้ โดยเฉพาะสถานประกอบการขนาดเล็ก และสถานประกอบการขนาดกลาง	6	2	8	8.1
7	ควรหามาตรการในการควบคุมสถานประกอบการทุกแห่ง ให้ปฏิบัติตาม พรบ.นี้ โดยเคร่งครัด	3	4	7	7.1

ตาราง 88 (ต่อ)

ข้อ	ข้อเสนอแนะ	จาก นาย จ้าง	จาก ลูก จ้าง	ความ ถี่	ร้อยละ
8	ควรกำหนดให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ มีสิทธิลาคลอดบุตรได้ไม่เกิน 90 วัน ทั้งนี้ไม่ควรรวมวันหยุดในระหว่างการลาคลอด	-	5	5	5.1
9	ควรมีกฎหมายให้สถานประกอบการต่างๆ มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	1	2	3	3
10	รัฐควรจัดกิจกรรม เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างนายจ้างและ ลูกจ้าง	1	1	2	2
11	ควรพิจารณามาตรการรองรับ เพื่อเปิดโอกาสในการประกอบอาชีพอย่างถูกต้อง	1	-	1	1
12	รูปแบบคณะกรรมการไตรภาคีต่างๆ ลูกจ้างจะเป็นฝ่ายเสียเปรียบ ควรมีนักวิชาการในด้านที่เกี่ยวข้องร่วมเป็นคณะกรรมการด้วย	1	-	1	1
13	ควรแยกงานความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงานออกมาเป็นกฎหมายเฉพาะทาง	1	-	1	1
	รวม	34	65	99	100

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาความคิดเห็นของนายจ้าง และลูกจ้าง ในสถานประกอบการ ประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ผู้วิจัยได้สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ตามลำดับดังนี้

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของ นายจ้าง และ ลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภท อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของ นายจ้าง และ ลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภท อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541
3. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของ นายจ้าง ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541
4. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของ ลูกจ้าง ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

5. เพื่อรวบรวมความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัญหาพร้อมทั้งข้อเสนอแนะ ของนายจ้าง และ ลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขต กรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

ขอบเขตของการวิจัย

1. เนื้อหาที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาความคิดเห็นของ นายจ้าง และ ลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ในบทนำ และในหมวดต่างๆ ทั้งสิ้น 16 หมวด

2. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้แก่ นายจ้าง และลูกจ้างของสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล โดยจำแนกเป็นนายจ้างจำนวน 514 คน และลูกจ้างจำนวน 19,791 คน

3. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้แก่ นายจ้าง และลูกจ้างของสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล จำนวน 10 แห่ง โดยจำแนกเป็นนายจ้างจำนวน 220 คน และลูกจ้างจำนวน 378 คน รวมจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 598 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของนายจ้าง และลูกจ้างของสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541ในบทนำ และในหมวดต่างๆ ทั้งสิ้น 16 หมวด โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัว อันได้แก่ สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ เพศ สถานภาพสมรส สถานภาพทางครอบครัว อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์การทำงาน และลักษณะงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 โดยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) จำนวน 40 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา และข้อเสนอแนะ ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 โดยเป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด

ตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม โดยวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) โดยวิธีหาค่า t -test ได้ค่าอำนาจจำแนกมากกว่า 1.75 ขึ้นไป และการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น ใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ 0.9656 (ดังรายละเอียดในภาคผนวก จ.)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปดำเนินการแจกตามสถานประกอบการในกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 10 สถานประกอบการ และทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับมาทั้งสิ้น จำนวน 598 ฉบับ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS-PC+ (Statistical Package for the Social Sciences/Personnel Computer Plus) ในการคำนวณค่าทางสถิติ สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. หาค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ, ค่าเฉลี่ย (Mean), ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เกี่ยวกับสถานภาพและความคิดเห็นของนายจ้าง และลูกจ้าง ของสถาน

ประกอบการประเภตอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และ
ปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ 2541

2. เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม โดยใช้การทดลองค่า t-test
3. เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง มากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป โดยใช้การ
ทดสอบค่า F-test
4. เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง มากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป ที่มีความ
แตกต่างระหว่างกลุ่มอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยนำมาเปรียบเทียบเป็นรายคู่ ด้วยวิธีทดสอบ
แบบเชฟเฟ (Scheffe's-test)

สรุปผลการวิจัย

1. ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของนายจ้างและลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภตอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล จำแนกตามเพศ
สถานภาพสมรส สถานภาพทางครอบครัว อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์การ
ทำงาน และลักษณะงาน

1.1 เพศ

นายจ้างและลูกจ้างในสถานประกอบการประเภตอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่
ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่ตอบแบบสอบถาม 598 คน พบว่ามีจำนวน 312 คน ที่
เป็นหญิง คิดเป็นร้อยละ 52.2 อีกร้อยละ 47.8 เป็นชาย โดยที่ผู้ที่เป็นนายจ้างส่วนใหญ่เป็นชาย
มีจำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 59.5 และอีก 67 คน คิดเป็นร้อยละ 30.5 เป็นหญิง สำหรับผู้ที่
เป็นลูกจ้าง พบว่าส่วนใหญ่เป็นหญิง มีจำนวน 245 คน คิดเป็นร้อยละ 64.8 และอีก 133 คน
เป็นชาย คิดเป็นร้อยละ 35.2

1.2 สถานภาพสมรส

นายจ้างและลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่ตอบแบบสอบถาม 598 คน พบว่าผู้ที่เป็นโสดและสมรสมีปริมาณใกล้เคียงกันคือ เป็นโสดจำนวน 296 คน สมรสแล้ว 295 คน คิดเป็นร้อยละ 49.5 และ 49.3 ตามลำดับ และมีเพียงร้อยละ 1.2 ที่เป็นหม้าย/หย่า เมื่อพิจารณาผู้ที่เป็นายจ้าง พบว่าส่วนใหญ่สมรสแล้ว จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 68.2 ส่วนอีก 70 คน คิดเป็นร้อยละ 31.8 เป็นโสด และไม่มีผู้ที่เป็หม้าย/หย่า สำหรับผู้ที่เป็ลูกจ้าง พบว่าเป็นโสดมากที่สุด คือ 226 คน คิดเป็นร้อยละ 59.8 รองลงมาคือสมรส จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 38.4 และ 7 คน ที่เป็หม้าย/หย่า คิดเป็นร้อยละ 1.8 ตามลำดับ

1.3 สถานภาพทางครอบครัว

นายจ้างและลูกจ้าง ที่มีสถานภาพสมรสเป็ สมรส และหม้าย/หย่า จำนวน 302 คน พบว่าส่วนใหญ่มีบุตรแล้ว จำนวน 234 คน คิดเป็นร้อยละ 77.5 และอีก 68 คน ยังไม่มีบุตร คิดเป็นร้อยละ 22.5 เมื่อพิจารณาผู้ที่เป็นายจ้าง พบว่าส่วนใหญ่มีบุตรแล้ว จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 77.5 และอีก 27 คน ยังไม่มีบุตร คิดเป็นร้อยละ 18.0 สำหรับผู้ที่เป็ลูกจ้าง พบว่าส่วนใหญ่มีบุตรแล้ว จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 73.0 และอีก 41 คน ยังไม่มีบุตร คิดเป็นร้อยละ 27.0

1.4 อายุ

นายจ้างและลูกจ้างในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่ตอบแบบสอบถาม 598 คน พบว่าประมาณครึ่งหนึ่งมีอายุ 25-35 ปี จำนวน 304 คน คิดเป็นร้อยละ 50.8 รองลงมาคือมีอายุมากกว่า 35 ปี จำนวน 212 คน คิดเป็นร้อยละ 35.5 และมีอายุต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 13.7 เมื่อพิจารณาผู้ที่เป็นายจ้าง พบว่าส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 35 ปี จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 65.9 และอีก 75 คน คิดเป็นร้อยละ 34.1 มีอายุ 25-35 ปี โดยที่ไม่มีผู้ที่อายุต่ำกว่า 25 ปีเลย สำหรับผู้ที่เป็ลูกจ้าง พบว่าส่วนใหญ่มีอายุ 25-35 ปี จำนวน 229 คน คิดเป็นร้อยละ 60.6 รอง

ลงมาคือมีอายุต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 21.7 และอีก 67 คน คิดเป็นร้อยละ 17.7 มีอายุมากกว่า 35 ปี

1.5 ระดับการศึกษาสูงสุด

นายจ้างและลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่ตอบแบบสอบถาม 598 คน พบว่าเป็นผู้มีการศึกษาในระดับปริญญาตรีมากที่สุด คือ 226 คน คิดเป็นร้อยละ 44.5 รองลงมาคือ มีการศึกษาดำรงหรือเทียบเท่ามัธยมศึกษาตอนปลายหรือ ปวช. จำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 24.7 มีการศึกษาระดับอนุปริญญาหรือ ปวส. จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 17.9 และมีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 12.9 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาผู้ที่เป็้นนายจ้าง พบว่าส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 64.1 รองลงมาคือมีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 33.2 และอีก 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.7 มีการศึกษาในระดับอนุปริญญาหรือปวส. โดยไม่มีผู้ใดที่มีการศึกษาดำรงหรือเทียบเท่ามัธยมศึกษาตอนปลายหรือปวช. เลย สำหรับผู้ที่เป็้นลูกจ้าง พบว่าเป็นผู้มีการศึกษาดำรงหรือเทียบเท่ามัธยมศึกษาตอนปลายหรือปวช. มากที่สุด คือ 148 คน คิดเป็นร้อยละ 39.1 รองลงมาคือมีการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 33.1 มีการศึกษาระดับอนุปริญญาหรือ ปวส. จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 26.7 และมีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.1 ตามลำดับ

1.6 ตำแหน่งงาน

นายจ้างและลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่ตอบแบบสอบถาม 598 คน พบว่านายจ้างมีจำนวน 220 คน คิดเป็นร้อยละ 36.8 โดยมีตำแหน่งเป็้น ผู้จัดการ และผู้อำนวยการ และสำหรับลูกจ้าง มีจำนวน 378 คน คิดเป็น ร้อยละ 63.2 โดยที่ผู้ที่เป็้นลูกจ้างส่วนใหญ่มีตำแหน่งเป็้นพนักงานประจำฝ่ายผลิต/พนักงานทั่วไป จำนวน 234 คน คิดเป็นร้อยละ 61.9 รองลงมาเป็้นหัวหน้างาน

จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 19.0 เป็นช่างเทคนิค จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 13.0 และอีก 23 คน คิดเป็นร้อยละ 6.1 เป็นวิศวกร

1.7 ประสบการณ์การทำงานในบริษัทแห่งนี้

นายจ้างและลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่ตอบแบบสอบถาม 598 คน พบว่าเป็นผู้มีประสบการณ์ 5-10 ปี มีจำนวนมากที่สุดคือ 254 คน คิดเป็นร้อยละ 42.5 รองลงมาคือมีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี จำนวน 206 คน คิดเป็นร้อยละ 34.4 และอีก 138 คน คิดเป็นร้อยละ 23.1 มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี เมื่อพิจารณาผู้ที่เป็นนายจ้าง พบว่าเป็นผู้มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี มีจำนวนมากที่สุดคือ 120 คน คิดเป็นร้อยละ 54.5 รองลงมาคือมีประสบการณ์ 5-10 ปี จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 37.3 และอีก 18 คน คิดเป็นร้อยละ 8.2 มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี สำหรับผู้ที่เป็นลูกจ้าง พบว่าเป็นผู้มีประสบการณ์ 5-10 ปี มีจำนวนมากที่สุดคือ 172 คน คิดเป็นร้อยละ 45.5 รองลงมาคือมีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 31.7 และอีก 86 คน คิดเป็นร้อยละ 22.8 มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี

1.8 ลักษณะงาน

นายจ้างและลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่ตอบแบบสอบถาม 598 คน พบว่ามีลักษณะงานเป็นงานโรงงานหรืองานกะมากที่สุด คือ จำนวน 325 คน คิดเป็นร้อยละ 54.3 และอีก 273 คน คิดเป็นร้อยละ 45.7 มีลักษณะงานเป็นงานสำนักงาน เมื่อพิจารณาผู้ที่เป็นนายจ้าง พบว่าส่วนใหญ่มีลักษณะงานเป็นงานสำนักงาน จำนวน 188 คน คิดเป็นร้อยละ 88.5 และอีก 32 คน คิดเป็นร้อยละ 14.5 มีลักษณะงานเป็นงานโรงงานหรืองานกะ สำหรับผู้ที่เป็นลูกจ้าง พบว่าส่วนใหญ่มีลักษณะงานเป็นงานโรงงานหรืองานกะ จำนวน 188 คน คิดเป็นร้อยละ 88.5 และอีก 32 คน คิดเป็นร้อยละ 14.5 มีลักษณะงานเป็นงานสำนักงาน

2. ความคิดเห็นของนายจ้างและลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 สามารถแยกวิเคราะห์ได้ดังนี้

2.1 ความคิดเห็นของนายจ้างและลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในบทนำ และหมวดต่างๆ รวมทั้ง 16 หมวด พบว่า ความคิดเห็นของนายจ้างและลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยเมื่อพิจารณาความคิดเห็นเฉพาะของนายจ้างเป็นรายหมวดพบว่า นายจ้างมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยปานกลางในหมวด 6 คณะกรรมการค่าจ้าง และหมวด 16 บทกำหนดโทษ ส่วนในบทนำและหมวดอื่น ๆ นายจ้างมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย โดยที่ความคิดเห็นที่มีระดับเห็นด้วยมากที่สุดคือ ในหมวด 1 บททั่วไป รองลงมาคือ ในหมวด 13 กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง และหมวด 12 การยื่นคำร้อง และการพิจารณาคำร้อง ตามลำดับ สำหรับความคิดเห็นที่มีระดับเห็นด้วยน้อยที่สุด คือ ความคิดเห็นในหมวด 16 บทกำหนดโทษ และเมื่อพิจารณาความคิดเห็นเฉพาะของลูกจ้างเป็นรายหมวดพบว่าลูกจ้างมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยปานกลางในหมวด 16 บทกำหนดโทษ ส่วนในบทนำและหมวดอื่น ๆ นายจ้างมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมาก โดยที่ความคิดเห็นที่มีระดับเห็นด้วยมากที่สุดคือ ในหมวด 13 กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง รองลงมาคือ หมวด 12 การยื่นคำร้อง และการพิจารณาคำร้อง สำหรับความคิดเห็นที่มีระดับเห็นด้วยน้อยที่สุด คือ ความคิดเห็นในหมวด 16 บทกำหนดโทษ

2.2 ความคิดเห็นของนายจ้างและลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในบทนำ พบว่าอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า นายจ้างและลูกจ้างมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากในทุกข้อ

2.3 ความคิดเห็นของนายจ้างและลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในหมวด 1 บททั่วไป พบว่าอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่านายจ้างและลูกจ้างมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ในข้อ 4) ห้ามนายจ้างหรือหัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน ผู้ตรวจงาน กระทำการล่วงเกินทางเพศต่อลูกจ้าง ซึ่งเป็นหญิงหรือเด็ก ส่วนในข้ออื่น ๆ นายจ้างและลูกจ้างมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมาก

2.4 ความคิดเห็นของนายจ้างและลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในหมวด 2 การใช้แรงงานทั่วไป พบว่าอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่านายจ้างและลูกจ้างมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากในทุกข้อ

2.5 ความคิดเห็นของนายจ้างและลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในหมวด 3 การใช้แรงงานหญิง พบว่าอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า นายจ้างและลูกจ้าง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ในข้อ 4) ห้ามนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นหญิง เพราะเหตุมีครรภ์ ส่วนข้ออื่น นายจ้างและลูกจ้างมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมาก

2.6 ความคิดเห็นของนายจ้างและลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในหมวด 4 การใช้แรงงานเด็ก พบว่าอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก และเมื่อพิจารณาความคิดเห็นของนายจ้างและลูกจ้างเป็นรายข้อพบว่านายจ้างและลูกจ้างมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากในทุกข้อ

2.7 ความคิดเห็นของนายจ้างและลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในหมวด 5 ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด

พบว่าอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก และเมื่อพิจารณาความคิดเห็นของนายจ้างและลูกจ้างเป็นรายข้อ พบว่านายจ้างและลูกจ้างมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากในทุกข้อ

2.8 ความคิดเห็นของนายจ้างและลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในหมวด 6 คณะกรรมการค่าจ้าง พบว่าความคิดเห็นของนายจ้างอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ในขณะที่ความคิดเห็นของลูกจ้างอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

2.9 ความคิดเห็นของนายจ้างและลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในหมวด 7 สวัสดิการ พบว่าอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก และเมื่อพิจารณาความคิดเห็นของนายจ้างและลูกจ้างเป็นรายข้อ พบว่าความคิดเห็นของนายจ้างอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลางในข้อ 1) ให้มีคณะกรรมการสวัสดิการในระดับชาติ ประกอบด้วยผู้แทนฝ่ายรัฐบาล 4 คน ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง และผู้แทนฝ่ายลูกจ้างฝ่ายละ 5 คน ส่วนข้ออื่น ๆ นายจ้างและลูกจ้างมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมาก

2.10 ความคิดเห็นของนายจ้างและลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในหมวด 8 ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่าอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก และเมื่อพิจารณาความคิดเห็นของนายจ้างและลูกจ้างเป็นรายข้อพบว่าลูกจ้างมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ในข้อ 3) ให้นายจ้างจัดให้มีการตรวจสอบสภาพของลูกจ้าง และส่งผลการตรวจแก่พนักงานตรวจแรงงาน ส่วนข้ออื่น ๆ พบว่านายจ้างและลูกจ้างมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมาก

2.11 ความคิดเห็นของนายจ้างและลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในหมวด 9 การควบคุม พบว่าอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

2.12 ความคิดเห็นของนายจ้างและลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในหมวด 10 การพักผ่อน พบว่าอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก และเมื่อพิจารณาความคิดเห็นของนายจ้างและลูกจ้างเป็นรายข้อพบว่านายจ้างและลูกจ้างมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากในทุกข้อ

2.13 ความคิดเห็นของนายจ้างและลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในหมวด 11 ค่าชดเชย พบว่าอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณาความคิดเห็นของนายจ้างและลูกจ้างเป็นรายข้อพบว่านายจ้างและลูกจ้างมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากในทุกข้อ

2.14 ความคิดเห็นของนายจ้างและลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในหมวด 12 การยื่นคำร้อง และการพิจารณาคำร้อง พบว่าอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

2.15 ความคิดเห็นของนายจ้างและลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในหมวด 13 กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง พบว่าอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

2.16 ความคิดเห็นของนายจ้างและลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในหมวด 14 พนักงานตรวจแรงงาน พบว่าอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

2.17 ความคิดเห็นของนายจ้างและลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในหมวด 15 การส่งหนังสือ พบว่าอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

2.18 ความคิดเห็นของนายจ้างและลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในหมวด 16 บทกำหนดโทษ พบว่าความคิดเห็นของนายจ้าง อยู่ในระดับปานกลาง ในขณะที่ความคิดเห็นของลูกจ้างอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก และเมื่อพิจารณาความคิดเห็นของนายจ้างและลูกจ้างเป็นรายข้อ พบว่านายจ้างมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยปานกลางในทุกข้อ ส่วนลูกจ้างมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยปานกลางในข้อ 1) กำหนดโทษต่ำสุด ปรับไม่เกิน 2,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ แต่มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากในข้อ 2) กำหนดโทษสูงสุด จำคุกไม่เกิน 1 ปี หรือปรับไม่เกิน 200,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

พบว่าความคิดเห็นระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยที่ความคิดเห็นของลูกจ้างจะมีระดับความเห็นด้วยสูงกว่าความคิดเห็นของนายจ้าง เมื่อพิจารณาเป็นรายหมวด พบว่าความคิดเห็นระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ในหมวด 2 การใช้แรงงานทั่วไป หมวด 3 การใช้แรงงานหญิง หมวด 4 การใช้แรงงานเด็ก หมวด 5 ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในหยุด และ ค่าล่วงเวลาในวันหยุด หมวด 6 คณะกรรมการค่าจ้าง หมวด 7 สวัสดิการ หมวด 8 ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมวด 10 การพักงาน หมวด 12 การยื่นคำร้อง และการพิจารณาคำร้อง หมวด 13 กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง หมวด 14 พนักงานตรวจแรงงาน หมวด 15 การส่งหนังสือ และหมวด 16 บทกำหนดโทษ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยที่ความคิดเห็นของลูกจ้างจะมีระดับความเห็นด้วยสูงกว่าความคิดเห็นของนายจ้าง สำหรับในหมวดอื่น ๆ พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของนายจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยจำแนกตามเพศ สถานภาพสมรส สถานภาพทางครอบครัว อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และลักษณะงาน

4.1 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของนายจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยจำแนกตามเพศ พบว่าความคิดเห็นของนายจ้างระหว่างเพศชายและเพศหญิง โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายหมวด พบว่าความคิดเห็นของนายจ้างระหว่างเพศชายและเพศหญิง ในหมวด 8 ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมวด 9 การควบคุม หมวด 11 ค่าชดเชย หมวด 12 การยื่นคำร้อง และการพิจารณาคำร้อง หมวด 13 กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง และหมวด 15 การส่งหนังสือ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยที่ความคิดเห็นของนายจ้างเพศชายจะมีระดับความเห็นด้วยสูงกว่าความคิดเห็นของนายจ้างเพศหญิง สำหรับในหมวดอื่น ๆ พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4.2 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของนายจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยจำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่าความคิดเห็นระหว่างนายจ้างที่เป็นโสดและสมรสแล้ว โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายหมวด พบว่าความคิดเห็นระหว่างนายจ้างที่เป็นโสดและสมรสแล้ว ในหมวด 12 การยื่นคำร้อง และการพิจารณาคำร้อง และหมวด 13 กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยที่ความคิดเห็นของนายจ้างที่สมรสแล้วจะมีระดับความเห็นด้วยสูงกว่าความคิดเห็นของนายจ้างที่ยังเป็นโสด สำหรับในหมวดอื่น ๆ พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4.3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของนายจ้าง ในสถานประกอบการประเภท อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยจำแนกตามสถานภาพทางครอบครัว พบว่าความคิดเห็นระหว่างนายจ้างที่มีบุตรและไม่มีบุตร โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายหมวด พบว่าความคิดเห็นระหว่างนายจ้างที่มีบุตรและไม่มีบุตร ในบทนำ หมวด 2 การใช้แรงงานทั่วไป และหมวด 4 การใช้แรงงานเด็ก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยที่ความคิดเห็นของนายจ้างที่ไม่มีบุตรจะมีระดับความเห็นด้วยสูงกว่าความคิดเห็นของนายจ้างที่มีบุตร สำหรับในหมวดอื่น ๆ พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4.4 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของนายจ้าง ในสถานประกอบการประเภท อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยจำแนกตามอายุ พบว่าความคิดเห็นของนายจ้างที่มีอายุแตกต่างกัน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยที่นายจ้างที่มีอายุมากกว่า 35 ปี มีความเห็นด้วยสูงกว่านายจ้างที่มีอายุ 25-35 ปี เมื่อพิจารณาเป็นรายหมวด พบว่าความคิดเห็นระหว่างนายจ้างที่มีอายุแตกต่างกัน ในหมวด 3 การใช้แรงงานหญิง หมวด 5 ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในหยุด และ ค่าล่วงเวลาในวันหยุด หมวด 8 ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมวด 9 การควบคุม สำหรับหมวด 11 ค่าชดเชย หมวด 12 การยื่นคำร้อง และการพิจารณาคำร้อง หมวด 13 กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง หมวด 15 การส่งหนังสือ และหมวด 16 บทกำหนดโทษ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยที่ความคิดเห็นของนายจ้างที่มีอายุมากกว่า 35 ปี จะมีระดับความเห็นด้วยสูงกว่าความคิดเห็นของนายจ้างที่มีอายุ 25-35 ปี ยกเว้นในหมวด 11 ค่าชดเชย พบว่าความคิดเห็นของนายจ้างที่มีอายุอายุ 25-35 ปี จะมีระดับความเห็นด้วยสูงกว่าความคิดเห็นของนายจ้างที่มีมากกว่า 35 ปี สำหรับในหมวดอื่น ๆ พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4.5 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของนายจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่านายจ้างที่มีการศึกษาในระดับอนุปริญญา หรือ ปวส. จนถึงปริญญาตรี มีความคิดเห็นในระดับความเห็นด้วยเท่ากันด้วยค่าเฉลี่ย 4.01 รองลงมาคือนายจ้างที่มีการศึกษาในระดับปริญญาโท เมื่อทำการการวิเคราะห์ความแปรปรวน เพื่อทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นของนายจ้าง จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าโดยรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยที่นายจ้างที่มีระดับการศึกษาในระดับอนุปริญญา หรือ ปวส. จนถึงปริญญาตรี จะมีความเห็นด้วยสูงกว่านายจ้างที่มีการศึกษาในระดับปริญญาโท เมื่อพิจารณาเป็นรายหมวด พบว่าในบทนำ หมวด 1 บททั่วไป หมวด 2 การใช้แรงงานทั่วไป หมวด 4 การใช้แรงงานเด็ก หมวด 5 ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในหยุด และ ค่าล่วงเวลาในวันหยุด หมวด 7 สวัสดิการ หมวด 10 การพักผ่อน หมวด 13 กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง หมวด 14 พนักงานตรวจแรงงาน หมวด 15 การส่งหนังสือ และหมวด 16 บทกำหนดโทษ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ส่วนในหมวดอื่นๆ พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4.6 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของนายจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่านายจ้างที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี มีความเห็นด้วยในระดับสูงที่สุด รองลงมาคือนายจ้างที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี และนายจ้างที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี ตามลำดับ เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างความคิดเห็นของนายจ้าง จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่าความคิดเห็นโดยรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยนายจ้างที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า จะมีระดับความเห็นด้วยสูงกว่านายจ้างที่มีประสบการณ์การทำงานที่ต่ำกว่า เมื่อพิจารณาเป็นรายหมวดพบว่า ในบทนำ หมวด 1 บททั่วไป หมวด 3 การใช้แรงงานหญิง หมวด 5 ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในหยุด

และ ค่าล่วงเวลาในวันหยุด หมวด 6 คณะกรรมการค่าจ้าง หมวด 7 สวัสดิการ หมวด 8 ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมวด 9 การควบคุม หมวด 10 การพักงาน หมวด 12 การยื่นคำร้อง และการพิจารณาคำร้อง หมวด 13 กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง หมวด 15 การส่งหนังสือ และหมวด 16 บทกำหนดโทษ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ส่วนในหมวดอื่น ๆ พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4.7 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของนายจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยจำแนกตามลักษณะงาน พบว่าโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายหมวด พบว่าความคิดเห็นระหว่างนายจ้างที่ลักษณะงานเป็นงานโรงงานหรืองานกะและนายจ้างที่ลักษณะงานเป็นงานสำนักงาน ในหมวด 1 บททั่วไป หมวด 6 คณะกรรมการค่าจ้าง หมวด 8 ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมวด 13 กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง และหมวด 14 พนักงานตรวจแรงงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยที่ความคิดเห็นของนายจ้างที่ลักษณะงานเป็นงานโรงงานหรืองานกะ จะมีระดับความเห็นด้วยสูงกว่าความคิดเห็นของนายจ้างที่ลักษณะงานเป็นงานสำนักงาน สำหรับในหมวดอื่น ๆ พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

5. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยจำแนกตามเพศ สถานภาพสมรส สถานภาพทางครอบครัว อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์การทำงาน และลักษณะงาน

5.1 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยจำแนกตามเพศ พบว่าความคิดเห็นของลูกจ้างระหว่างเพศชายและเพศหญิง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ใน

เขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายหมวด พบว่าความคิดเห็นของลูกจ้างระหว่างเพศชายและเพศหญิง ในหมวด 4 การใช้แรงงานเด็ก และ หมวด 16 บทกำหนดโทษ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยที่ความคิดเห็นของลูกจ้างเพศหญิงจะมีระดับความเห็นด้วยสูงกว่าความคิดเห็นของลูกจ้างเพศชาย สำหรับในหมวดอื่น ๆ พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

5.2 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยจำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่าความคิดเห็นของลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณาตามสถานภาพสมรสของลูกจ้าง พบว่าลูกจ้างที่เป็นหม้าย/หย่า จะมีความเห็นด้วยในระดับสูงที่สุด รองลงมาคือลูกจ้างที่สมรสแล้ว และลูกจ้างที่เป็นโสดตามลำดับ และเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวน เพื่อทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นของลูกจ้าง จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่าโดยรวม มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ เมื่อพิจารณาเป็นรายหมวด พบว่าในหมวด 11 ค่าชดเชย หมวด 12 การยื่นคำร้อง และการพิจารณาคำร้อง หมวด 13 กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง และหมวด 15 การส่งหนังสือ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ส่วนในหมวดอื่น ๆ พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

5.3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยจำแนกตามสถานภาพทางครอบครัว พบว่าความคิดเห็นระหว่างลูกจ้างที่มีบุตรและไม่มีบุตร ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน

พ.ศ. 2541 โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายหมวด พบว่าความคิดเห็นระหว่างลูกจ้างที่มีบุตรและไม่มีบุตร ในหมวดต่าง ๆ ทั้ง 16 หมวด พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

5.4 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยจำแนกตามอายุ พบว่าลูกจ้างที่มีอายุมากกว่า 35 ปี จะมีความเห็นด้วยในระดับสูงที่สุด รองลงมาคือลูกจ้างที่มีอายุ 25 ปี และ 25-35 ปี ด้วยค่าเฉลี่ยเท่ากัน เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวน เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างความคิดเห็นของลูกจ้าง จำแนกตามอายุ แล้วพบว่าโดยรวม มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ และเมื่อพิจารณาเป็นรายหมวด พบว่าในหมวด 3 การใช้แรงงานหญิง และหมวด 12 การยื่นคำร้อง และการพิจารณาคำร้อง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ส่วนในหมวดอื่น ๆ พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

5.5 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าลูกจ้างที่มีการศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาตรี จะมีความเห็นด้วยในระดับสูงที่สุด รองลงมาคือลูกจ้างที่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี ระดับต่ำกว่าหรือเทียบเท่า ม.ปลายหรือ ปวช. และระดับอนุปริญญาหรือ ปวส. เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวน เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างความคิดเห็นของลูกจ้าง จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าโดยรวม มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ เมื่อพิจารณาเป็นรายหมวด พบว่าในหมวด 9 การควบคุม หมวด 12 การยื่นคำร้อง และการพิจารณาคำร้อง หมวด 15 การส่งหนังสือ และหมวด 16 บทกำหนดโทษ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ส่วนในหมวดอื่น ๆ พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

5.6 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยจำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่าลูกจ้างที่มีตำแหน่งเป็นพนักงานประจำฝ่ายผลิต, ฝ่ายทั่วไป จะมีความเห็นด้วยในระดับสูงสุด รองลงมาคือลูกจ้างที่มีตำแหน่งเป็นหัวหน้างาน วิศวกร และช่างเทคนิค ตามลำดับ เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวน เพื่อทดสอบความคิดเห็นของลูกจ้าง จำแนกตามตำแหน่งงานแล้ว พบว่าโดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ และเมื่อพิจารณาเป็นรายหมวด พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติเช่นกัน

5.7 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่าลูกจ้างที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี จะมีความเห็นด้วยในระดับสูงสุด รองลงมาคือลูกจ้างที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี และลูกจ้างที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี ตามลำดับ เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวน เพื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างความคิดเห็นของลูกจ้าง จำแนกตามประสบการณ์การทำงานแล้ว พบว่าโดยรวม มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ เมื่อพิจารณาเป็นรายหมวด พบว่าในหมวด 7 สวัสดิการ หมวด 11 ค่าชดเชย และหมวด 15 การส่งหนังสือ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ส่วนในหมวดอื่น ๆ พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

5.8 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยจำแนกตามลักษณะงาน พบว่าโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยที่ความคิดเห็นของลูกจ้างที่ลักษณะงานเป็นงานสำนักงาน จะมีระดับความเห็นด้วยสูงกว่าความคิดเห็นของลูกจ้างที่ลักษณะงานเป็นงานโรงงานหรืองานกะ และเมื่อพิจารณาเป็นรายหมวด พบว่าความคิดเห็นระหว่างลูกจ้างที่ลักษณะงานเป็นงานโรงงานหรือ

งานกะและลูกจ้างที่ลักษณะงานเป็นงานสำนักงาน ในหมวด 2 การใช้แรงงานทั่วไป หมวด 5 ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในหยุด และ ค่าล่วงเวลาในวันหยุด หมวด 9 การควบคุม หมวด 11 ค่าชดเชย และหมวด 12 การยื่นคำร้อง และการพิจารณาคำร้อง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยที่ความคิดเห็นของลูกจ้างที่ลักษณะงานเป็นงานสำนักงาน จะมีระดับความเห็นด้วยสูงกว่าความคิดเห็นของลูกจ้างที่ลักษณะงานเป็นงานโรงงานหรืองานกะ สำหรับในหมวดอื่น ๆ พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

อภิปรายผล

1. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของนายจ้าง และลูกจ้าง ของสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ในบทนำ และหมวดต่างๆ ทั้ง 16 หมวด พบว่า ความคิดเห็นของนายจ้าง และลูกจ้าง ของสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

เมื่อพิจารณาความคิดเห็นเฉพาะของนายจ้างเป็นรายหมวดพบว่า นายจ้างมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยปานกลาง ในหมวด 6 คณะกรรมการค่าจ้าง และหมวด 16 บทกำหนดโทษ สำหรับความคิดเห็นที่มีระดับเห็นด้วยน้อยที่สุด คือความคิดเห็นในหมวด 16 บทกำหนดโทษ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะนายจ้างเห็นว่าบทกำหนดโทษในหมวด 16 ส่วนใหญ่เป็นเรื่องที่เกี่ยวกับการกำหนดโทษเฉพาะนายจ้างเป็นสำคัญ โดยจะเห็นจากการเขียนข้อความเริ่มต้นในมาตราต่างๆ เช่น “นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืน หรือไม่ปฏิบัติตาม” หรือ “นายจ้างผู้ใดไม่ปฏิบัติตาม” ดังนั้น อาจทำให้นายจ้างมีความคิดเห็นในหมวด 16 อยู่ในระดับเห็นด้วยน้อยที่สุด เมื่อเทียบกับหมวดอื่นๆ ซึ่งมีความสัมพันธ์กับ เกษมสันต์ วิลาวรรณ (2525 : 111) ที่กล่าวว่า กฎหมายคุ้มครองแรงงานเป็นการกำหนดความคุ้มครองให้แก่ลูกจ้าง มิให้ถูกนายจ้างใช้งานจนเกินควร ฉะนั้น จะเห็นได้ว่ากฎหมายคุ้มครองแรงงานมีวัตถุประสงค์ที่มุ่งคุ้มครองการใช้แรงงานแก่ลูกจ้างเป็นสำคัญ

เมื่อพิจารณาความคิดเห็นเฉพาะของลูกจ้างเป็นรายหมวด พบว่า ลูกจ้างมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยปานกลางในหมวด 16 บทกำหนดโทษ สำหรับความคิดเห็นที่มีระดับเห็นด้วยมากที่สุดคือ ความคิดเห็นในหมวด 13 กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุทธิลักษณ์ สุนทรโรดม (2537 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาและวิจัยในเรื่องมาตรการทางกฎหมาย ต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงาน โดยผลการวิจัยพบว่า ลูกจ้างส่วนใหญ่เห็นว่า ควรมีการปรับปรุงกฎหมายในเรื่อง สิทธิประโยชน์ที่ลูกจ้างจะได้รับเมื่อถูกเลิกจ้าง หรือออกจากงาน ซึ่งเป็นไปตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ในหมวด 13 ที่กำหนดให้มีกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ในกรณีที่ลูกจ้างออกจากงาน หรือตาย

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่าง นายจ้าง และลูกจ้าง ของสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยที่ความคิดเห็นของลูกจ้างจะมีระดับความเห็นด้วยสูงกว่าความคิดเห็นของนายจ้าง ซึ่งมีความสัมพันธ์กับคำชี้แจงของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่อง การบังคับใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ฉบับที่ 1 ที่กำหนดให้มีการใช้แรงงานอย่างเหมาะสม และเพื่อยกระดับมาตรฐานคุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงานให้สูงขึ้น ทั้งนี้ เพื่อให้การใช้แรงงานเป็นไปอย่างเป็นธรรม ซึ่งหมายถึงการให้ความคุ้มครองด้านการใช้แรงงานแก่ลูกจ้างเป็นสำคัญ จึงอาจส่งผลให้ความคิดเห็นของลูกจ้าง อยู่ในระดับความเห็นด้วยที่สูงกว่าความคิดเห็นของนายจ้าง เพราะเห็นว่าสาระสำคัญของ พ.ศ.2541 เป็นการคุ้มครองด้านการใช้แรงงาน และเป็นประโยชน์ต่อตนเอง

เมื่อพิจารณาความคิดเห็นเป็นรายหมวด พบว่า ความคิดเห็นในหมวด 2 การใช้แรงงานทั่วไป หมวด 3 การใช้แรงงานหญิง หมวด 4 การใช้แรงงานเด็ก หมวด 5 ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด หมวด 6 คณะกรรมการค่าจ้าง หมวด 7 สวัสดิการ หมวด 8 ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมวด 10 การพักงาน หมวด 12 การยื่นคำร้อง และการพิจารณาคำร้อง หมวด 13 กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง หมวด 14 พนักงานตรวจแรงงาน

หมวด 15 การส่งหนังสือ และหมวด 16 บทกำหนดโทษ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยความคิดเห็นของลูกจ้าง จะมีระดับความเห็นด้วยสูงกว่าความคิดเห็นของนายจ้าง ซึ่งจากการที่ผลของความคิดเห็นของลูกจ้างสูงกว่าความคิดเห็นของนายจ้างนี้ อาจเป็นเพราะสาระสำคัญในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 นั้น เอื้อประโยชน์โดยตรงแก่ลูกจ้าง และการปรับปรุง แก้ไขกฎหมายแรงงาน ครั้งนี้ยังเป็นการยกระดับมาตรฐานคุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างให้สูงขึ้น ตลอดจนได้กำหนดมาตรฐานใหม่ เพื่อป้องกันปัญหาการใช้แรงงานที่อาจจะเกิดขึ้น โดยมีความสัมพันธ์ และสอดคล้องกับงานวิจัยในแต่ละหมวดซึ่งสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

ในหมวด 2 การใช้แรงงานทั่วไป สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุทธิลักษณ์ สุนทรโรดม (2537 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาและวิจัยในเรื่องมาตรการทางกฎหมายต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ลูกจ้างส่วนใหญ่เห็นว่า ควรมีการปรับปรุงในด้านการใช้แรงงาน อันได้แก่ เวลาในการทำงาน และการพักผ่อน ชั่วโมงการทำงานต่อวันและต่อสัปดาห์ ตลอดจนวันหยุดประจำสัปดาห์ และวันหยุดตามประเพณี

ในหมวด 3 การใช้แรงงานหญิง สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิตยา โพธิ์สุข (2537 : 113-116) ได้ทำการศึกษาในเรื่องศักยภาพของนายจ้างในการจัดการเลือกปฏิบัติต่อลูกจ้างหญิงตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ ผลการวิจัยพบว่า สภาพการจ้างแรงงานระหว่างลูกจ้างชาย กับลูกจ้างหญิง โดยภาพรวม ลูกจ้างหญิงจะได้รับการปฏิบัติที่ต่ำกว่าลูกจ้างชาย โดยนายจ้างยังมีทัศนคติต่อลูกจ้างหญิงในภาพลบ

หมวด 4 การใช้แรงงานเด็ก สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของกฎหมายเกี่ยวกับ คำชี้แจงของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่อง การบังคับใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ฉบับที่ 1 ข้อ 9 ที่กำหนดความคุ้มครองการใช้แรงงานให้แก่ลูกจ้างที่เป็นเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี ซึ่งถือเป็นการกำหนดสิทธิที่ลูกจ้างเด็กจะพึงได้รับในการจ้างแรงงาน

หมวด 5 ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และหมวด 6 คณะกรรมการค่าจ้าง สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุทธิลักษณ์ สุนทรโรดม (2537 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาและวิจัย

ในเรื่อง มาตรการทางกฎหมายต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ลูกจ้างส่วนใหญ่เห็นว่า ควรปรับปรุงกฎหมายแรงงานในด้านค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด เป็นลำดับแรก

หมวด 7 สวัสดิการ สอดคล้องกับการสำรวจของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม (2541 : 80-83) ได้สำรวจในเรื่องสวัสดิการ โดยผลการวิจัยพบว่า ข้อเรียกร้องที่ถูกยื่นเข้ามาสู่ภาครัฐ และนำไปสู่ข้อพิพาทแรงงาน เป็นข้อเรียกร้องในเรื่องสวัสดิการมากเป็นอันดับหนึ่ง โดยคิดเป็นร้อยละ 37.94 ของข้อเรียกร้องทั้งหมด

หมวด 8 ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริชัย จันทรสิงห์ (2538 : 116-125) ได้ทำการวิจัยเรื่อง มาตรการบังคับใช้กฎหมายความปลอดภัยในการทำงาน โดยผลการวิจัยพบว่า การคุ้มครองสุขภาพอนามัย และความปลอดภัยจะช่วยให้ลูกจ้างมีสมรรถภาพในการทำงานมากขึ้น ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งต้องเกี่ยวข้องกับบุคคล 3 ฝ่าย คือ ฝ่ายนายจ้าง ฝ่ายลูกจ้าง ฝ่ายรัฐบาล และยังพบว่า กฎหมายเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานในประเทศไทยยังไม่สมบูรณ์ ทั้งในด้านมาตรการ และการบังคับใช้กฎหมายสมควรให้มีการปรับปรุงเพิ่มเติมให้เหมาะสม และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

หมวด 10 การพักงาน เป็นเรื่องเกี่ยวข้องกับลูกจ้างโดยตรง โดยลูกจ้างอาจเห็นว่า การถูกสั่งลงโทษพักงานนั้น ส่วนใหญ่ลูกจ้างจะมีได้รับความเป็นธรรม ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ในมาตราที่ 116 และมาตราที่ 117 ที่ได้กำหนดถึงแนวทางการสั่งพักงาน และกำหนดการจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างในระหว่างการสอบสวน และการจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเมื่อการสอบสวนเสร็จสิ้นลง

หมวด 12 การยื่นคำร้อง และการพิจารณาคำร้อง เป็นเรื่องเกี่ยวกับการกำหนดให้ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้าง ซึ่งถึงแก่ความตาย มีสิทธิยื่นคำร้องให้ดำเนินการให้นายจ้างจ่ายเงินต่างๆ ที่ค้างจ่ายได้ ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ในมาตราที่ 123 ซึ่งถือว่าเป็นสิทธิประโยชน์ที่ลูกจ้างพึงได้รับเช่นกัน

หมวด 13 กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับลูกจ้างโดยตรง เพราะเป็นการสงเคราะห์ลูกจ้าง ในกรณีที่ลูกจ้างออกจากงานหรือตาย หรือในกรณีอื่นๆ ที่กำหนดไว้ ซึ่งถือได้ว่าเป็นประโยชน์แก่ลูกจ้างแต่เพียงฝ่ายเดียว โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุทธิลักษณ์ สุนทรโรดม (2537 : บทคัดย่อ)

ที่ศึกษาในเรื่อง มาตรการทางกฎหมายต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยผลการวิจัยพบว่า ลูกจ้างส่วนใหญ่เห็นว่า ควรปรับปรุงในเรื่องสิทธิประโยชน์ที่ลูกจ้างจะได้รับเมื่อถูกเลิกจ้าง และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉลาด คำทองสุข (2539 : บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการวิจัยถึงการเลิกจ้างในกรณีคนล้นงาน : มาตรการป้องกัน และคุ้มครองลูกจ้าง โดยผลการวิจัยพบว่า มาตรการทางกฎหมายแรงงานของประเทศไทยยังไม่เพียงพอต่อการคุ้มครองการเลิกจ้างสมควรให้ปรับปรุงแก้ไขกฎหมาย และจัดตั้งเป็นกองทุนให้แก่ลูกจ้าง ซึ่งก็เป็นไปตาม พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ที่ได้มีการกำหนดไว้แล้วเช่นกัน

หมวด 14 พนักงานตรวจแรงงาน หมวด 15 การส่งหนังสือ เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับภาครัฐในการตรวจแรงงาน ในสถานประกอบกิจการต่างๆของนายจ้าง ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 เพื่อตรวจสอบการทำงานของลูกจ้างและสภาพการจ้างต่างๆ ทั้งนี้เพื่อคุ้มครองแรงงานแก่ลูกจ้าง ในมาตราที่ 139 ถึงมาตราที่ 142 ที่กำหนดให้อำนาจหน้าที่ของพนักงานตรวจแรงงาน เพื่อการตรวจสอบและการส่งหนังสือไปยังสถานประกอบกิจการของนายจ้าง ให้นายจ้างปฏิบัติตาม ซึ่งถือได้ว่าเป็นประโยชน์ต่อ ลูกจ้างด้วยเช่นกัน

หมวด 16 บทกำหนดโทษ เป็นเรื่องของการกำหนดโทษแก่ผู้ฝ่าฝืน หรือผู้ไม่ปฏิบัติตาม ซึ่งโดยส่วนใหญ่คือฝ่ายนายจ้าง จึงมีความสัมพันธ์กับ เกษมสันต์ วิลาวรรณ (2525 : 111) ที่กล่าวว่า กฎหมายคุ้มครองแรงงาน เป็นการกำหนดความคุ้มครองให้แก่ลูกจ้างมิให้ถูกนายจ้างใช้งานจนเกินควร ฉะนั้น จะเห็นได้ว่า กฎหมายคุ้มครองแรงงานมีวัตถุประสงค์ที่มุ่งคุ้มครองแรงงานแก่ลูกจ้างเป็นสำคัญ

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของนายจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราช

บัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 โดยจำแนกตามตัวแปรต่างๆ ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส สถานภาพทางครอบครัว อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และลักษณะงาน ซึ่งสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

3.1. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของนายจ้างที่มีอายุแตกต่างกันพบว่า โดยภาพรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยนายจ้างที่มีอายุมากกว่า 35 ปี จะมีความคิดเห็นสูงกว่านายจ้างที่มีอายุ 25-35 ปี อาจเป็นเพราะว่านายจ้างที่มีอายุมาก จะมีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า และพบเจอกับปัญหาทางด้านแรงงานที่มากกว่า จึงส่งผลให้มีความคิดเห็นที่สูงกว่านายจ้างที่มีอายุน้อย ซึ่งสอดคล้องกับ บุญศักดิ์ กำแหงฤทธิ์รงค์ (2534 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาวิจัยในเรื่อง ความพึงพอใจของข้าราชการวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักรเกี่ยวกับสวัสดิการแรงงาน โดยผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ มีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจในสวัสดิการแรงงาน โดยผู้ที่มีอายุมากจะมีระดับความพึงพอใจสูงกว่าผู้ที่มีอายุน้อย

3.2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของนายจ้าง ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน โดยภาพรวมพบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยนายจ้างที่มีระดับการศึกษาในระดับอนุปริญญา หรือ ปวส. จนถึงปริญญาตรี มีความคิดเห็นเท่ากัน รองลงมาคือนายจ้างที่มีการระดับการศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาตรี ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะนายจ้างที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญา หรือ ปวส. จนถึงปริญญาตรี ส่วนใหญ่เป็นนายจ้างที่ปฏิบัติงาน หรือเป็นผู้บังคับบัญชาในระดับต้น ซึ่งมีการปฏิบัติในด้านการใช้แรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ในชีวิตประจำวันของการปฏิบัติงานอยู่เสมอ โดยจะรู้และเข้าใจในสภาพของปัญหาแรงงานของลูกจ้าง ซึ่งเป็นผู้ได้บังคับบัญชาได้อย่างแท้จริง

3.3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของนายจ้างที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน พบว่า โดยภาพรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยนายจ้างที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นในระดับสูงสุด รองลงมาคือนายจ้างที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี และนายจ้างที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี

ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับ วัชรวิชัย (2539 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ทักษะการอ่าน การเขียน การคิดเลข และการแก้ปัญหาของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 โดยผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อทักษะการอ่าน การเขียน การคิดเลข และการแก้ปัญหาของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ได้แก่ อายุงานปัจจุบัน ซึ่งผู้มีอายุงานมากจะมีทักษะการอ่าน การเขียน การคิดเลข และการแก้ปัญหาสูงกว่าผู้มีอายุงานที่น้อยกว่า

4. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภท อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 โดยจำแนกตามตัวแปรต่างๆ ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส สถานภาพทางครอบครัว อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์การทำงาน และลักษณะงาน ซึ่งสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

4.1. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของลูกจ้างที่มีลักษณะงานแตกต่างกัน พบว่า ความคิดเห็นระหว่างลูกจ้างที่มีลักษณะงานเป็นงานโรงงาน หรืองานกะ และลูกจ้างที่มีลักษณะงานเป็นงานสำนักงาน ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยที่ความคิดเห็นของลูกจ้างที่มีลักษณะงานเป็นงานสำนักงาน จะสูงกว่าความคิดเห็นของลูกจ้างที่มีลักษณะงานเป็นงานโรงงาน หรืองานกะ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะลูกจ้างที่มีลักษณะงานเป็นงานสำนักงานส่วนใหญ่เป็นลูกจ้างระดับวิศวกร หัวหน้างาน พนักงานทั่วไปประจำสำนักงาน และช่างเทคนิคบางส่วน ซึ่งเป็นผู้ที่มีระดับการศึกษาตั้งแต่ระดับอนุปริญญา หรือ ปวส. ถึง ระดับปริญญาตรี หรือสูงกว่าปริญญาตรี จะมีมุมมองหรือความคิดเห็นต่อกฎหมายแรงงานในระดับที่สูงกว่ากลุ่มลูกจ้างที่มีลักษณะงานเป็นงานโรงงาน หรืองานกะ ซึ่งสัมพันธ์กับผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของลูกจ้างที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ในสรุปผลการวิจัยในข้อ 5.5 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญศักดิ์ กำแหงฤทธิ์ (2534 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาวิจัยในเรื่องความพึงพอใจของข้าราชการวิทยาลัย ป้องกันราชอาณาจักร เกี่ยวกับสวัสดิการแรงงาน โดยผลการวิจัยพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจในสวัสดิการแรงงาน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยในเรื่อง การศึกษาความคิดเห็นของนายจ้าง และลูกจ้างในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้สำหรับภาครัฐบาล นายจ้าง และลูกจ้าง ดังนี้

1. ภาครัฐบาล

1.1 รัฐบาลต้องส่งเสริมให้มีการศึกษาด้านกฎหมายแรงงานให้แก่นายจ้าง ลูกจ้าง และเจ้าหน้าที่ของรัฐ รวมทั้งปรับปรุงกลไกทุกด้านของรัฐและกฎหมายแรงงานให้มีประสิทธิภาพในการป้องกันและแก้ไขปัญหาแรงงาน โดยยึดหลักไตรภาคีอันมีสิทธิเท่าเทียมกันทุกฝ่ายด้วยความเป็นธรรมเท่าเทียมกัน

1.2 รัฐบาลมีหน้าที่ส่งเสริมการฝึกอบรมทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม

1.3 รัฐบาลควรใช้มาตรการและกลไกทุกอย่างส่งเสริมและคุ้มครอง ให้ทั้งนายจ้าง และลูกจ้างปฏิบัติต่อกันและกันโดยถูกต้องตามกฎหมาย เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและความเป็นธรรมในการจ้าง การใช้แรงงานตลอดจนหลักประกันต่างๆ และความมั่นคงในการทำงาน

1.4 รัฐบาลต้องยึดถือกฎหมายและกฎเกณฑ์ต่างๆ เกี่ยวกับการใช้แรงงาน ตลอดจนส่งเสริมระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ดี เพื่อให้เกิดความสันติสุขในวงการแรงงานไทย

1.5 รัฐบาลมีหน้าที่จัดทำคำชี้แจง เพื่อแนะนำให้ทั้งนายจ้างและลูกจ้างได้มองเห็นประโยชน์ของการร่วมเจรจาต่อรองและหาทางให้มีการใช้กระบวนการร่วมเจรจาอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ตลอดจนหลีกเลี่ยงการใช้มาตรการใดๆ เข้าแทรกแซง ทำให้กระบวนการร่วมเจรจาต้องเสียไป

1.6 รัฐบาลควรจะต้องส่งเสริมและสนับสนุนให้ทั้งสองฝ่ายเห็นความสำคัญและยอมรับการร่วมมือแบบทวิภาคีในระดับสถานประกอบการ เช่น การส่งเสริมการจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์ในสถานประกอบการให้แพร่หลายยิ่งขึ้น

1.7 รัฐบาลควรส่งเสริมและสนับสนุนการจัดตั้งองค์การนายจ้าง และองค์การลูกจ้างอย่างกว้างขวางและสม่ำเสมอ

1.8 รัฐบาลพึงสนับสนุนการอบรมเพื่อพัฒนาฝีมือ และความสามารถของลูกจ้าง และให้ความร่วมมือกับองค์การนายจ้างและองค์การลูกจ้าง

1.9 รัฐบาลควรสนับสนุนองค์การเอกชนในกิจกรรม ส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ที่ดีภายในประเทศ

2. นายจ้าง

2.1. นายจ้างควรปรับปรุงสภาพการจ้างให้สอดคล้องตามความเปลี่ยนแปลงของสังคมและสถานะเศรษฐกิจ ตลอดจนปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานที่กำหนดไว้

2.2. นายจ้างควรจัดตั้งหน่วยแรงงานสัมพันธ์ขึ้นในสถานประกอบการ เพื่อศึกษาและดูแลปัญหาแรงงาน และหาหนทางแก้ไขปัญหานั้น นายจ้างควรให้การอบรมต่อหัวหน้างานในเรื่องการแรงงานสัมพันธ์ และควรชี้แจงให้ลูกจ้างได้เข้าใจถึงนโยบายของนายจ้าง ตลอดจนระเบียบข้อบังคับการทำงานของนายจ้างตามสมควร

2.3. นายจ้างควรจะสื่อข้อความให้ลูกจ้างทราบอย่างชัดเจนเป็นครั้งคราว และนายจ้างควรจะกำหนดให้มีวิธีการที่ลูกจ้างจะสื่อข้อความให้นายจ้างทราบอย่างชัดเจนด้วย

2.4. ควรส่งเสริมให้มีคณะกรรมการร่วมปรึกษาหารือในสถานประกอบการในเรื่องเกี่ยวกับสภาพการจ้างและสวัสดิการ ขณะเดียวกันก็ทำหน้าที่เป็นสื่อกลางระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง เพื่อการเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงานและการให้ประโยชน์ที่เป็นธรรมแก่ลูกจ้าง

2.5. สภาพการทำงานเป็นเงื่อนไขสำคัญในการสร้างระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ดี นายจ้างต้องปรับปรุงสภาพการทำงานให้อยู่ในมาตรฐาน โดยการร่วมมือกับลูกจ้างหรือสหภาพแรงงาน เช่น การรักษาความสะอาดเรียบร้อย ลดเสียงอึกทึก จัดให้มีแสงสว่างที่พอเพียง จัดสภาพการเสี่ยงอันตรายในการทำงาน จัดให้มีอุปกรณ์ในการป้องกันอันตราย ซึ่งรวมถึงการควบคุมดูแลให้ลูกจ้างใช้อุปกรณ์ป้องกันนั้นๆ

2.6. นายจ้างควรมีหลักเกณฑ์และข้อบังคับที่แน่นอนชัดเจน เกี่ยวกับการสมัครงานและการคัดเลือก รวมทั้งเปิดโอกาสที่ทัดเทียมกันแก่ผู้สมัครงานแต่ละคน

2.7. นายจ้างควรมีการปฐมนิเทศและฝึกอบรมพนักงานใหม่ และให้การอบรมพนักงานเก่าเพื่อรับตำแหน่งงานใหม่

2.8. ฐานะและความมั่นคงในการทำงาน เป็นเรื่องสำคัญสำหรับลูกจ้าง ฉะนั้น นายจ้างควรมีการจ้างที่แน่นอน กำหนดหลักประกันความมั่นคงในการทำงาน ตลอดจนสวัสดิการในยามเจ็บป่วยหรือในยามที่มีเหตุการณ์ที่นอกเหนือการควบคุมของลูกจ้างเกิดขึ้น และต้องพยายามหลีกเลี่ยงการปฏิบัติต่างๆ ที่จะทำให้อายุได้ของลูกจ้างลดลงหรือเสียไป สำหรับการเลิกจ้างต้องมีหลักเกณฑ์ในการเลิกจ้าง

3. ลูกจ้าง

3.1. ลูกจ้างแต่ละคนควรจะต้องทราบถึงหน้าที่การทำงาน ตลอดจนเงื่อนไขการจ้างหรือสภาพการจ้างที่มีอยู่ และจะต้องเคารพปฏิบัติตามสิทธิและหน้าที่ ที่พึงมีต่อกันตามกฎหมาย แรงงาน

3.2. ลูกจ้างแต่ละคนมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามระเบียบที่ขบด้วยกฎหมาย และข้อตกลงที่ทำไว้ และควรยอมรับสิทธิของนายจ้างในการจัดการธุรกิจให้เป็นไปตามเป้าหมายและมาตรฐานที่วางไว้ ทั้งนี้โดยไม่กระทบกระเทือนถึงสิทธิ ผลประโยชน์ และความมั่นคงในการทำงานของลูกจ้าง

3.3. ลูกจ้างต้องทำงานร่วมกันและเกี่ยวข้องกัน ผลงานและท่าทีของแต่ละคนย่อมมีผลต่อเพื่อร่วมงาน ต่อนายจ้าง ต่อการผลิต กำไร ค่าจ้าง รายได้ และความเป็นอยู่ของลูกจ้างทั้งหลาย ดังนั้น ลูกจ้างต้องให้ความร่วมมือสนับสนุนต่อนายจ้างในการเพิ่มผลผลิต คุ้มครองดูแลผลประโยชน์ของสถานประกอบการ

3.4. ลูกจ้างจะต้องเคารพปฏิบัติตามความเห็นของผู้แทนลูกจ้างที่ตนได้เลือกขึ้นมา หรือสหภาพแรงงานที่ตนเป็นสมาชิก

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในพื้นที่อื่นๆ นอกเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ทั้งนี้ เพื่อนำผลการวิจัยมาเปรียบเทียบความคิดเห็น และสามารถนำไปเป็นแนวทางในการพิจารณา เพื่อปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงในปัจจุบัน

2. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่างที่มีใช้สถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ทั้งนี้ เพื่อให้ผลการวิจัยสามารถสรุปได้กว้างมากยิ่งขึ้น และสามารถนำผลจากการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขข้อกำหนดในการปฏิบัติงานจริงของสถานประกอบการในกลุ่มอุตสาหกรรมต่างๆ ของประเทศได้

3. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่างที่มีขนาดของสถานประกอบการเป็นสถานประกอบการขนาดเล็ก และขนาดกลางด้วย ทั้งนี้ เพื่อนำผลการวิจัยมาเปรียบเทียบความคิดเห็น และทำให้ทราบถึงสภาพปัญหาของการนำไปปฏิบัติที่อาจจะแตกต่างกัน ของสถานประกอบการในขนาดที่แตกต่างกัน

4. ควรมีการศึกษาสภาพปัญหาของการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ในสถานประกอบการกลุ่มอุตสาหกรรมหลักอื่นๆ ในทุกๆ ขนาดของสถานประกอบการ เช่น อุตสาหกรรมสิ่งทอ อุตสาหกรรมประกอบรถยนต์ อุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร ฯลฯ ของประเทศ ทั้งนี้เพื่อให้ทราบถึงสภาพปัญหาที่แท้จริงของการนำไปปฏิบัติของแต่ละสถานประกอบการ

5. ควรศึกษาในรูปแบบของกฎหมายแรงงานอื่นๆ ที่กำลังจะประกาศใช้ว่า ผู้เกี่ยวข้องมีความพร้อมหรือมีความเข้าใจมากน้อยเพียงใด อาทิเช่น กฎหมายประกันสังคม ว่าด้วยการประกันการว่างงาน หรือการปรับปรุงกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ที่กำลังจะเกิดขึ้นในอนาคต

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

กฎหมายตราสามดวง. กรุงเทพฯ : องค์การคำครุสภา, 2505.

กัลยา ดิษเจริญ. คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานของพนักงานระดับกลาง ใน

อุตสาหกรรมขนาดกลาง เขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ บศ.ม. กรุงเทพฯ :

สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2538. ถ่ายเอกสาร.

การจัดหางาน, กรม. "แนวโน้มการมีงานทำในอนาคต," วารสารข่าวสารตลาดแรงงาน. 5(65)

5-8; สิงหาคม 2541.

กิตติพงษ์ เหล่านิพนธ์. สวัสดิการกับแรงงานสัมพันธ์. วิทยานิพนธ์ สส.ม. กรุงเทพฯ :

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2538. ถ่ายเอกสาร.

เกษมสันต์ วิลาวรรณ. "ข้อบ่งชี้การบังคับกฎหมายคุ้มครองแรงงาน," วารสารแรงงาน.

11 : 111 ; พฤษภาคม 2525.

_____. คำอธิบายกฎหมายแรงงาน. กรุงเทพฯ : บริษัท วิญญูชน จำกัด, 2542.

ฉลาด คำทองสุข. การเลิกจ้างในกรณีคนล้นงาน. วิทยานิพนธ์ น.ม. กรุงเทพฯ :

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539. ถ่ายเอกสาร.

เฉลิมชัย ชัยกิตติกรณ์. การบริหารงานความปลอดภัย หน่วยที่ 1-8. นนทบุรี :

โรงพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2533.

ชัย เรื่องศิลป์. ประวัติศาสตร์ไทยสมัย 2352-2353. กรุงเทพฯ : บ้านเรื่องศิลป์, 2517.

ชัยยุทธ ขวลิตินทรกุล. ความปลอดภัยในการทำงาน สำหรับเจ้าหน้าที่ความปลอดภัย

ในการทำงาน เล่ม 1. กรุงเทพฯ : บริษัทเมฆาเพรส จำกัด, 2532.

ช่อนกลิ่น วอกลาง. สวัสดิการแรงงานสัมพันธ์. วิทยานิพนธ์ สส.ม. กรุงเทพฯ :

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2538. ถ่ายเอกสาร.

ณรงค์ นันทวรรณ และเอื้องฟ้า นันทวรรณ. การบริหารงานอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ :

ฟิลิกส์เซ็นเตอร์, 2536.

เดชา ศิริเจริญ และประเสริฐ ดันศิริ. “ภาคที่ 2,” ใน ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับกฎหมายทั่วไป.

หน้า 1. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2539.

ธงชัย สันติวงษ์ และชัยยศ สันติวงษ์. พฤติกรรมของบุคคลในองค์กร. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ :

ไทยวัฒนาพานิช, 2533.

ธานินทร์ กรัยวิเชียร. ระบบประชาธิปไตย. พระนคร : โรงพิมพ์คุรุสภา, 2520.

ธีรวุฒิ บุญยโสภณ และ วีรพงษ์ เจริญจิระรัตน์. พื้นฐานบริหารอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ :

โรงพิมพ์สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า พระนครเหนือ, 2527.

_____. จิตวิทยาอุตสาหกรรมประยุกต์. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์สถาบันเทคโนโลยี

พระจอมเกล้า พระนครเหนือ, 2534.

ธีระ ศรีธรรมรักษ์ “ภาคที่ 1” ใน ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับกฎหมายทั่วไป. หน้า 1. กรุงเทพฯ :

โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2539.

นิคม จันทรวาท. แรงงานไทยกับอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ : สมาคมสังคมศาสตร์

แห่งประเทศไทย, 2515.

นิตยา โพธิ์สุข. ศักยภาพของนายจ้าง ในการจัดการเลือกปฏิบัติต่อลูกจ้างหญิง ตามมาตรฐาน

ระหว่างประเทศ. วิทยานิพนธ์ สส.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2538.

ถ่ายเอกสาร.

นิติศาสตร์ไพศาล, พระยา. ประวัติศาสตร์กฎหมายไทย. พระนคร : ม.ป.ป. ถ่ายเอกสาร.

บัณฑิต ธนชัยเศรษฐวุฒิ. “บทวิเคราะห์ระบบกฎหมายแรงงานไทย,” ใน แรงงานปริทัศน์.

หน้า 6-15. กรุงเทพฯ : ม.ป.ท., 2541. ถ่ายเอกสาร.

บุญชม ศรีสะอาด. การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น, 2535.

บุญศักดิ์ กำแพงฤทธิ์รงค์. ความพึงพอใจของข้าราชการวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร เกี่ยวกับ

สวัสดิการ. วิทยานิพนธ์ ร.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,

2533. ถ่ายเอกสาร.

ประทีน ไกรสรโกวิท. “ความพึงพอใจในสวัสดิการแรงงานของลูกจ้างในโรงงาน

อุตสาหกรรมการผลิต ประเภทและขนาดต่างๆ ในจังหวัดสมุทรปราการ.

วิทยานิพนธ์ สส.ม. สมุทรปราการ : มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ, 2541.

ปรานอม กิตติดุขีธรรม. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของลูกจ้าง ต่อองค์กร :

ศึกษาเฉพาะกรณีอุตสาหกรรมสิ่งทอประเภทการทอผ้าด้วยเส้นใยฝ้าย และเส้นใย

ประดิษฐ์. วิทยานิพนธ์ สส.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2538.

ถ่ายเอกสาร.

พงษ์ศักดิ์ บุญญะสิทธิ์. การศึกษาสภาพความต้องการแรงงานช่างอุตสาหกรรม และแนวโน้ม

ของโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดปทุมธานี. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ :

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2538. ถ่ายเอกสาร.

พลดา เดชพลมาตย์. บทบาทของสหภาพแรงงานในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน

ของลูกจ้าง. วิทยานิพนธ์ สส.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2538.

ถ่ายเอกสาร.

พวงทอง อมรลักษณานนท์. กฎหมายคุ้มครองแรงงาน. พิมพ์ครั้งที่ 2 (แก้ไขเพิ่มเติม)

กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า

เจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2534.

พาณิชย์, กระทรวง. “รายงานสถิติ,”ใน สถิติการส่งออกสินค้ากลุ่มอิเล็กทรอนิกส์. หน้า 60.

กรุงเทพฯ : กรมเศรษฐกิจการพาณิชย์ กระทรวงพาณิชย์, 2541.

_____. “ภาคสถิติ”, เศรษฐกิจการพาณิชย์. 30(274) : 113 ; มีนาคม – เมษายน 2542.

_____. รายงานสินค้าออกสำคัญ ประจำปี 2541. กรุงเทพฯ : กรมเศรษฐกิจการพาณิชย์ กระทรวงพาณิชย์. 2541.

พิชิต จงสถิตยวัฒนา. “ขบวนการกรรมกรในประเทศไทย,” ใน สังคมศาสตร์ปริทัศน์. กล่าวนำ.

กรุงเทพฯ : ม.ป.ท., 2517 (ถ่ายเอกสาร).

พิสิทธิ์ นิมิตรพงษ์. การหาค่าตอบแทนการทำงาน. วิทยานิพนธ์ น.ม. กรุงเทพฯ :

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2536. ถ่ายเอกสาร.

เพื่อลูกจ้างคนงานไทย, มูลนิธิ. และ แรงงานและสวัสดิการสังคม, กรม. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานและสวัสดิการสังคม พ.ศ.2541. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์อักษรสมัย, 2541.

ไพโรจน์ โตเทศ. วิวัฒนาการแรงงานในรอบ 200 ปี แห่งกรุงรัตนโกสินทร์. กรุงเทพฯ :

โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2526.

ปิญโญ สาร. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช, 2517.

มาลินี ชาลีทา. การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการที่อยู่อาศัยของลูกจ้าง

โรงงานอุตสาหกรรม : กรณีศึกษาพื้นที่ในเขตรังสิต และคลองหลวง

จังหวัดปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ ศ.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2536.

เมธาวิ เกศมณี. บทบาทของนิคมอุตสาหกรรมกับการแก้ปัญหาแรงงานตามแผนพัฒนา

เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 4. วิทยานิพนธ์ สส.ม. กรุงเทพฯ :

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2533. ถ่ายเอกสาร.

เมธี ดุลยจินดา. แรงงานสัมพันธ์. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา, 2537.

รวีวรรณ ชินะตระกูล. วิจัยทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัด ภาพพิมพ์, 2540

ราชบัณฑิตยสถาน, พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2493. พิมพ์ครั้งที่ 13. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา, 2516.

แรงงาน, กรม. "สวัสดิการแรงงาน และการทำงาน," วารสารแรงงานสัมพันธ์. 31 : 33 ;

พฤษภาคม-มิถุนายน 2532.

_____. รายงานผลการวิจัย : ผลกระทบของการเกิดปัญหาแรงงานสัมพันธ์ต่อการพัฒนา
สถานประกอบการ ภาคธุรกิจเอกชน. กรุงเทพฯ : 2533.

แรงงาน และสวัสดิการสังคม, กระทรวง. สถิติแรงงาน 2541. กรุงเทพฯ :

บริษัทพิชการพิมพ์ จำกัด 2542.

_____. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541. กรุงเทพฯ : 2541.

_____. รวมกฎหมายแรงงาน. กรุงเทพฯ : บริษัทพิชการพิมพ์ จำกัด, 2538.

_____. รายงานผลการสำรวจค่าจ้าง สวัสดิการ และชั่วโมงทำงาน พ.ศ.2540. กรุงเทพฯ :

บริษัทพิชการพิมพ์ จำกัด, 2542.

ล้นจี หะวานนท์. "ปัญหากฎหมายในหลักสูตรสังคมศึกษา," ใน รายงานวิจัย 2524 ภาควิชาสาร

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. หน้า 23. กรุงเทพฯ :

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2524.

วารี นาสกุล และคณะ. ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับกฎหมายทั่วไป. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์

มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2539.

วัชร ไชยสาร. ทัศนคติของข้าราชการอัยการ ที่มีต่อพระราชบัญญัติเงินเดือน และเงินประจำ

ตำแหน่ง. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2538. ถ่ายเอกสาร.

วิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, สถาบัน. “โครงการศึกษาการพยากรณ์การส่งออกสินค้าสำคัญ

(20 รายการ) ของไทยในตลาดโลก,” ใน ประวัติการพัฒนาการของอุตสาหกรรม

อิเล็กทรอนิกส์ของไทย. หน้า 39-40. กรุงเทพฯ : ฝ่ายแผนงานเศรษฐกิจรายสาขา

สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2541.

วิจิตร ระวิวงศ์. “ทฤษฎีสวัสดิการแรงงาน,” ใน เอกสารประกอบการสอนวิชาสวัสดิการแรงงาน.

หน้า 4. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2525.

วิชัย โสสุวรรณจินดา. แรงงานสัมพันธ์. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : บริษัทดีไลต์ จำกัด, 2538.

วิจิต แสงทอง. “การบริหารแรงงานกับความมั่นคงของชาติ,” ใน เอกสารวิจัยส่วนบุคคล

วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร รุ่นที่ 21 หน้า 1. กรุงเทพฯ :

วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร, 2521–2522. ถ่ายเอกสาร.

วิฑูรย์ สิมะโชคดี. “ความปลอดภัยกับต้นทุนการผลิตของโรงงาน,” วารสาร สสท. 11 : 75 ;

กันยายน-ตุลาคม 2526.

_____. จิตวิทยาองค์การอุตสาหกรรม การพัฒนาองค์กรและนวัตกรรม. กรุงเทพฯ :

ส.เอเซียเพรส, 2537.

วิโรจน์ ณ ระนอง. วิวัฒนาการแรงงานในรอบ ๒๐๐ ปี แห่งกรุงรัตนโกสินทร์. กรุงเทพฯ :

โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2526.

วีระศักดิ์ ไกรสิทธิ์. ความพึงพอใจและความคาดหวังผลประโยชน์ตอบแทนจากการทำงาน

ของพนักงานขับรถ องค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ. วิทยานิพนธ์.

สส.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2538. ถ่ายเอกสาร.

ศิริชัย จันทรสิงห์. มาตรการบังคับใช้กฎหมายความปลอดภัยในการทำงาน.

วิทยานิพนธ์ น.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539. ถ่ายเอกสาร.

สมบูรณ์ ทรัพย์สาร. ผลกระทบของกฎหมายประกันสังคม ต่อบทบาทสหภาพแรงงานเอกชน.

วิทยานิพนธ์. สส.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2538. ถ่ายเอกสาร.

สวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, กรม. “รายงานสถิติแรงงาน 2541,” ใน จำนวนสถาน

ประกอบการและจำนวนลูกจ้างในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์. กรุงเทพฯ :

กองวิชาการและแผนงาน กรมสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงาน, 2541.

สุทธิลักษณ์ สุนทรโรดม. มาตรการทางกฎหมายต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงาน.

วิทยานิพนธ์. สส.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2537. ถ่ายเอกสาร.

สุธีร์ ประศาสนเศรษฐ. “ระบบทุนนิยมโดยรัฐในประเทศไทย คศ. 1932–1957,”

ใน วิวัฒนาการทุนนิยมไทย. หน้า 168–169. กรุงเทพฯ : สารศึกษาการพิมพ์, 2523.

สุนนมาลย์ นิมเนตพันธ์. ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับกฎหมาย. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์และทำปก

เจริญผล, 2528.

เสตนา รัตนบุรี. ทัศนคติของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย ต่อการประเมินผล

การปฏิบัติงาน. วิทยานิพนธ์ สส.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2538.

ถ่ายเอกสาร.

หยุด แสงอุทัย. ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับกฎหมายทั่วไป. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์และทำปก

เจริญผล, 2535.

อมรรัตน์ อภินันท์มกุล. สู่ทางและโอกาสการส่งออก และผลกระทบจากการมีเขตการค้าเสรี

อาเซียน สำหรับอุตสาหกรรมไฟฟ้า และอิเล็กทรอนิกส์. กรุงเทพฯ :

สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2539.

ภาคผนวก ก

สถิติแรงงาน

ตาราง 89 การตรวจแรงงานทั่วประเทศ ปี 2541

จังหวัด	สถานประกอบการที่ ผ่านการตรวจ (แห่ง)	ลูกจ้างที่ผ่าน การตรวจ (คน)	สถานประกอบการที่ปฏิบัติไม่ถูกต้อง		
			(แห่ง)	(เปอร์เซ็นต์)	(คน)
กรุงเทพฯ	16,966	713,112	7,352	43.33	292,987
ปริมณฑล	1,596	281,844	670	41.98	74,705
ภาคกลาง	4,279	417,410	1,315	30.73	58,368
ภาคเหนือ	3,853	122,358	1,553	40.31	34,332
ภาคตะวันออก	5,435	133,518	2,495	45.91	48,577
เฉียงเหนือ					
ภาคใต้	3,282	188,779	1,507	45.92	54,153
รวมทั้งประเทศ	35,411	1,857,021	14,892	42.05	563,122

ที่มา กองวิชาการและแผนงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (2542 : 84-95)

จากตาราง 89 แสดงให้เห็นว่า ในปี 2541 ยังพบว่า มีสถานประกอบการที่ปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายแรงงาน 14,892 แห่ง รวมจำนวนลูกจ้างทั้งสิ้น 563,122 คน คิดเป็นร้อยละ 42.05 ของการตรวจแรงงานทั่วประเทศ ซึ่งในจำนวนสถานประกอบการที่ปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายแรงงานนี้ พบว่าเกิดจากสถานประกอบการในกรุงเทพฯ และปริมณฑลทั้งสิ้น 8,022 แห่ง รวมจำนวนลูกจ้างทั้งสิ้น 367,692 คน คิดเป็นร้อยละ 65 ของจำนวนลูกจ้างในสถานประกอบการที่ไม่ผ่านการตรวจแรงงานทั่วประเทศ

ตาราง 90 การตรวจแรงงานทั่วประเทศ จำแนกตามขนาดของสถานประกอบการ
ปี 2541

ขนาด สถานประกอบการ	สถานประกอบการ ที่ผ่านการตรวจ	จำนวนลูกจ้างที่ผ่านการตรวจ	ปฏิบัติไม่ถูกต้อง	
	แห่ง	(คน)	แห่ง	ร้อยละ
1-4 คน	11,486	27,624	4,174	36.33
5-9 คน	7,431	50,057	2,996	40.31
10-19 คน	4,982	68,391	2,826	56.72
20-49 คน	5,100	156,869	2,673	52.41
50-99 คน	2,633	184,311	1,113	42.27
100-299 คน	2,569	430,830	827	32.19
300-499 คน	582	220,845	142	24.39
500-999 คน	411	280,381	100	24.33
1,000 คนขึ้นไป	217	437,713	41	18.89
รวม	35,411	1,857,021	14,892	42.05

ที่มา : กองวิชาการและแผนงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (2542 : 96)

จากตาราง 90 แสดงให้เห็นว่า ในปี พ.ศ. 2541 พบว่า มีสถานประกอบการที่ปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายแรงงานทั้งสิ้น 14,892 แห่ง คิดเป็น ร้อยละ 42.05 ของการตรวจแรงงานทั่วประเทศ ซึ่งในจำนวนสถานประกอบการที่ปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายแรงงานนี้ พบว่า ส่วนใหญ่เกิดจากสถานประกอบการที่มีขนาดเล็ก และเมื่อมีจำนวนลูกจ้างเพิ่มมากขึ้น ก็จะมีผลทำให้การปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานของสถานประกอบการถูกต้องมากยิ่งขึ้น โดยจะเห็นได้ว่า ปัญหาการปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายแรงงานนั้น จะแปรผันแบบผกผันกับจำนวนลูกจ้างในแต่ละสถานประกอบการ

ตาราง 91 การพิพาทแรงงาน การนัดหยุดงาน และการปิดงานของสถานประกอบการ
ทั่วประเทศ ปี 2539 – 2541

ปี	การพิพาทแรงงาน			การนัดหยุดงาน				การปิดงาน			
	แห่ง	จำนวน ครั้ง	ลูกจ้างที่ เกี่ยว ข้อง	จำนวน ครั้ง	ลูกจ้างที่ เกี่ยว ข้อง	จำนวน วันหยุดงาน	วันทำงาน ที่สูญเสีย	จำนวน ครั้ง	ลูกจ้างที่ เกี่ยว ข้อง	จำนวน วันหยุด งาน	วัน ทำงาน ที่สูญเสีย
2539	135	175	51,394	17	7,792	109	44,911	1	890	53	47,170
2540	165	187	56,603	15	8,850	248	71,986	8	3,059	290	78,624
2541	109	121	35,897	4	1,209	249	128,872	4	935	307	84,688
กรุงเทพฯ	26	28	10,283	-	-	-	-	1	46	21	966
ปริมณฑล	71	78	22,088	3	973	192	115,420	3	889	286	83,722
ภาคกลาง	10	13	2,970	1	236	57	13,452	-	-	-	-
ภาคเหนือ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	1	1	400	-	-	-	-	-	-	-	-
ภาคใต้	1	1	156	-	-	-	-	-	-	-	-
อุตสาหกรรมการผลิต	94	103	32,648	4	1,209	393	161,856	4	935	307	84,688

ที่มา กองวิชาการและแผนงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (2542 : 143-145)

จากตาราง 91 แสดงให้เห็นว่า ปัญหาทางด้านแรงงานคือ ปัญหาการพิพาทแรงงาน ปัญหาการนัดหยุดงาน และปัญหาการปิดงาน ในช่วงปี 2539-2541 พบว่า ปัญหาต่างๆได้เพิ่มขึ้นในช่วงปี 2540 ทั้งนี้ เนื่องจากเป็นช่วงที่ประเทศไทย ประสบปัญหาวิกฤตการณ์ทางด้านเศรษฐกิจอย่างรุนแรง ทำให้เกิดปัญหาต่างๆทางด้านแรงงาน ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง แต่ปัญหาต่างๆได้กลับลดลงในช่วง 2541 เนื่องจากเป็นช่วงที่นายจ้างต่างเข้าใจในปัญหาของกันและกัน ประกอบกับรัฐบาลได้ประกาศใช้ พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 เมื่อวันที่ 19 สิงหาคม 2541 เป็นต้นมา ทำให้หลายๆสถานประกอบการจำเป็นต้องปิดกิจการลง และมีการ

เลิกจ้างเพิ่มมากขึ้นตามมา ในปี 2540-2541 โดยเฉพาะช่วงไตรมาสที่ 1 – ไตรมาสที่ 3 (ดังแสดงในตาราง 91) และปัญหาการพิพาททางด้านแรงงานที่เกิดขึ้นนั้น ส่วนใหญ่เกิดจากสถานประกอบการในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล ซึ่งมีจำนวนการเกิดพิพาทแรงงานทั้งสิ้น 97 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 89 ของการเกิดพิพาทแรงงานรวมทั้งประเทศ และเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นในอุตสาหกรรมการผลิตทั้งสิ้น 94 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 86 ของปัญหาการเกิดพิพาทแรงงานรวมทั้งประเทศ

ตาราง 92 จำนวนลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างทั่วประเทศ ปี 2539 – 2541

ปี	จำนวน สถานประกอบการ การ (แห่ง)	ลูกจ้างถูกเลิกจ้าง			
		รวม (คน)	ฝ่ายการผลิต (คน)	ฝ่ายบริการ (คน)	ฝ่ายบริหาร (คน)
2539	77	5,015	4,862	81	72
2540	861	41,927	30,905	9,596	1,426
2541	1,076	51,960	41,065	7,040	3,855
ไตรมาสที่ 1	266	14,301	11,469	1,928	904
ไตรมาสที่ 2	224	8,627	4,837	2,589	1,201
ไตรมาสที่ 3	363	19,865	16,947	1,609	1,309
ไตรมาสที่ 4	223	9,167	7,812	914	441

ที่มา : กองวิชาการและแผนงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (2542 : 165)

จากตาราง 92 แสดงให้เห็นว่า ปัญหาการเลิกจ้างลูกจ้างในสถานประกอบการต่างๆทั่วประเทศ ได้ทวีความรุนแรงขึ้นโดยตลอด โดยเฉพาะช่วงระหว่างปี 2540-2541 นั้น มีปริมาณที่สูงมาก เมื่อเทียบกับปี 2539

ตาราง 93 จำนวนลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้าง จำแนกตามภาค ปี 2541

ปี	รวม		กรุงเทพ		ปริมณฑล		ภาคกลาง		ภาคเหนือ		ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ		ภาคใต้	
	สปก.	ลูกจ้างถูกเลิกจ้าง	สปก.	ลูกจ้างถูกเลิกจ้าง	สปก.	ลูกจ้างถูกเลิกจ้าง	สปก.	ลูกจ้างถูกเลิกจ้าง	สปก.	ลูกจ้างถูกเลิกจ้าง	สปก.	ลูกจ้างถูกเลิกจ้าง	สปก.	ลูกจ้างถูกเลิกจ้าง
2541	1,076	51,960	332	11,361	158	21,607	180	8,974	111	3,274	145	3,324	150	3,420
ไตรมาสที่ 1	266	14,301	73	3,009	47	6,710	54	2,801	32	684	28	715	32	382
ไตรมาสที่ 2	224	8,627	77	3,853	26	1,928	35	1,411	28	448	27	488	31	499
ไตรมาสที่ 3	363	19,865	126	3,343	49	10,062	59	2,484	27	666	50	1,073	52	2,237
ไตรมาสที่ 4	223	9,167	56	1,156	36	2,907	32	2,278	24	1,476	40	1,048	35	302

ที่มา : กองวิชาการและแผนงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (2542 : 166-167)

จากตาราง 93 แสดงให้เห็นว่า ในจำนวนลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างตามภาคต่างๆ พบว่า มีจำนวนลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างในเขตปริมณฑล มากที่สุด คือ 21,607 คน และรองลงมาคือ เขตกรุงเทพมหานคร มีจำนวนทั้งสิ้น 11,361 คน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 63 ของจำนวนลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างโดยรวมทั่วประเทศ

ภาคผนวก ข

หนังสือขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

หนังสือขอความร่วมมือเพื่อการวิจัย



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ.....บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โทร. 5644, 5646
ที่.....มท 1007/ 5555.....วันที่.....๒๖ พฤศจิกายน 2542
เรื่อง.....ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ.....

เรียน ผู้อำนวยการสำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา

เนื่องด้วย นายสุรศักดิ์ ช่างแก้ว นิสิตปริญญาโท วิชาเอกอุตสาหกรรมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กำลังดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง "การศึกษาความคิดเห็นของนายจ้างและลูกจ้างในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541" โดยมี ดร.ละเอียด รักษ์เฝ้า และ ดร.อุปวิทย์ สว่างขันทรกุล เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนันท์ ศลภสุม เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้โปรดพิจารณาให้บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นายสุรศักดิ์ ช่างแก้ว ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

(ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ที่ ทม 1007/ 8-557



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๒๖ พฤศจิกายน 2542

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นายสุรศักดิ์ ช่ายแก้ว นิสิตปริญญาโท วิชาเอกอุตสาหกรรมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กำลังดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การศึกษาความคิดเห็นของนายจ้างและลูกจ้างในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541" โดยมี ดร.ละเอียด รัชษ์เผ่า และ ดร.อุบวิทย์ สุวคันธกุล เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำวิทยานิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ นายสมภพ ปราบนรงค์ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นายสุรศักดิ์ ช่ายแก้ว ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ปฏิบัติราชการแทนอธิการบดี

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 258-4119, 664-1000 ต่อ 5644, 5646

โทรสาร. 258-4119

ที่ ทม 1007/ 5156



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๒๖ พฤศจิกายน 2542

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้อำนวยการฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท ฟิลิปส์ เซมิคอนดักเตอร์ (ไทยแลนด์) จำกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นายสุรศักดิ์ ช่างแก้ว นิสิตปริญญาโท วิชาเอกอุตสาหกรรมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กำลังดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง "การศึกษาความคิดเห็นของนายจ้างและลูกจ้างในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541" โดยมี ดร.ละเอียด รัชส์เผ่า และ ดร.อุบวิทย์ สุวคันทรกุล เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ นายบัญชา ศรีสุข (ผู้จัดการอาวุโส) เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้โปรดพิจารณาให้บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นายสุรศักดิ์ ช่างแก้ว ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 258-4119, 664-1000 ต่อ 5644, 5646

โทรสาร. 258-4119

ที่ ทม 1007/ ๐616



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

12 กุมภาพันธ์ 2543

เรื่อง ขอความร่วมมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการบริหารฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท พูจิคุระ (ประเทศไทย) จำกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นายสุรศักดิ์ ช่ายแก้ว นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกอุตสาหกรรมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง "การศึกษาความคิดเห็นของนายจ้าง และลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541" โดยมี ดร.ละเอียด รักษ์เฒ่า และ ดร.อุปวิทย์ สุวคันธกุล เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขออนุญาตให้ นายจ้างระดับผู้จัดการขึ้นไป จำนวน 13 คน และ ลูกจ้าง จำนวน 73 คน ตอบแบบสอบถามการศึกษาความคิดเห็นของ นายจ้าง และ ลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และ ปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ 2543

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้โปรดพิจารณาให้ นายสุรศักดิ์ ช่ายแก้ว ได้เก็บข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 258-4119, 664-1000 ต่อ 5644, 5664

โทรสาร. 258-4119

ที่ ทม 1007/ ๐816



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๖ กุมภาพันธ์ 2543

เรื่อง ขอความร่วมมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้จัดการฝ่ายบุคคล บริษัท เจ วี ซี แมนูแฟคเจอริ่ง (ประเทศไทย) จำกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นายสุรศักดิ์ ช่ายแก้ว นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกอุตสาหกรรมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง "การศึกษาความคิดเห็นของนายจ้าง และลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541" โดยมี ดร.ละอียด รักษ์เฒ่า และ ดร.อุปวิทย์ สุวคันธกุล เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขออนุญาตให้ นายจ้างระดับผู้จัดการขึ้นไป จำนวน 14 คน และ ลูกจ้าง จำนวน 37 คน ตอบแบบสอบถามการศึกษาความเห็นของ นายจ้าง และ ลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และ ปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ 2543

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้โปรดพิจารณาให้ นายสุรศักดิ์ ช่ายแก้ว ได้เก็บข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 258-4119, 664-1000 ต่อ 5644, 5664

โทรสาร. 258-4119

ที่ ทม 1007/ ๐ 617



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

/ 2 กุมภาพันธ์ 2543

เรื่อง ขอความร่วมมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้จัดการฝ่ายบุคคล บริษัท โตชิบา เหมิคอนดักเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นายสุรศักดิ์ ช่ายแก้ว นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกอุตสาหกรรมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง "การศึกษาความคิดเห็นของนายจ้าง และลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541" โดยมี ดร.ละเอียด รัชส์เผ่า และ ดร.อุปวิทย์ สุวคันธกุล เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขออนุญาตให้ นายจ้างระดับผู้จัดการขึ้นไป จำนวน 20 คน และ ลูกจ้าง จำนวน 22 คน ตอบแบบสอบถามการศึกษาความเห็นของ นายจ้าง และ ลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และ ปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ 2543

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้โปรดพิจารณาให้ นายสุรศักดิ์ ช่ายแก้ว ได้เก็บข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 258-4119, 664-1000 ต่อ 5644, 5664

โทรสาร. 258-4119

ที่ ทม 10071 0618



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

12 กุมภาพันธ์ 2543

เรื่อง ขอความร่วมมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้จัดการฝ่ายบุคคล บริษัท เนชั่นแนลไทย จำกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นายสุรศักดิ์ ช่ายแก้ว นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกอุตสาหกรรมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาความคิดเห็นของนายจ้าง และลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541” โดยมี ดร.ละเอียด รักษ์เผ่า และ ดร.อุปวิทย์ สุวคันธกุล เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขออนุญาตให้ นายจ้างระดับผู้จัดการขึ้นไป จำนวน 23 คน และ ลูกจ้าง จำนวน 49 คน ตอบแบบสอบถามการศึกษาความเห็นของ นายจ้าง และ ลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และ ปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ 2543

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้โปรดพิจารณาให้ นายสุรศักดิ์ ช่ายแก้ว ได้เก็บข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 258-4119, 664-1000 ต่อ 5644, 5664

โทรสาร. 258-4119

ที่ ทม 1007/๐614



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

12 กุมภาพันธ์ 2543

เรื่อง ขอความร่วมมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล และการจัดการทั่วไป บริษัท ฮิตาชิ คอนซูเมอร์ โปรดักส์
(ประเทศไทย) จำกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นายสุรศักดิ์ ช่ายแก้ว นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกอุตสาหกรรมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาความคิดเห็นของนายจ้าง และลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541” โดยมี ดร.ละเอียด รักษ์เฝ้า และ ดร.อุปวิทย์ สุวคันธกุล เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขออนุญาตให้ นายจ้างระดับผู้จัดการขึ้นไป จำนวน 17 คน และ ลูกจ้าง จำนวน 29 คน ตอบแบบสอบถามการศึกษาความคิดเห็นของ นายจ้าง และ ลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และ ปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ 2543

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้โปรดพิจารณาให้ นายสุรศักดิ์ ช่ายแก้ว ได้เก็บข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 258-4119, 664-1000 ต่อ 5644, 5664

โทรสาร. 258-4119

ที่ ทม 1007/ 0619



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

/2 กุมภาพันธ์ 2543

เรื่อง ขอความร่วมมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นายสุรศักดิ์ ข่ายแก้ว นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกอุตสาหกรรมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง "การศึกษาค้นคว้าความคิดเห็นของนายจ้าง และลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541" โดยมี ดร.ละอียด รักษ์เฝ้า และ ดร.อุปวิทย์ สุวคันธกุล เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขออนุญาตให้ นายจ้างระดับผู้จัดการขึ้นไป จำนวน 37 คน และ ลูกจ้าง จำนวน 19 คน ตอบแบบสอบถามการศึกษาค้นคว้าความเห็นของ นายจ้าง และ ลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และ ปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ 2543

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้โปรดพิจารณาให้ นายสุรศักดิ์ ข่ายแก้ว ได้เก็บข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 258-4119, 664-1000 ต่อ 5644, 5664

โทรสาร. 258-4119

ที่ ทม 1007/ 0619



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

/2 กุมภาพันธ์ 2543

เรื่อง ขอความร่วมมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท ฟิลิปส์ เหมคอนด์คเตอร์ (ไทยแลนด์) จำกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นายสุรศักดิ์ ช่ายแก้ว นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกอุตสาหกรรมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง "การศึกษาความคิดเห็นของนายจ้าง และลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541" โดยมี ดร.ละอียด รักษ์เฒ่า และ ดร.อุปวิทย์ สุวคันธกุล เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขออนุญาตให้ นายจ้างระดับผู้จัดการขึ้นไป จำนวน 42 คน และ ลูกจ้าง จำนวน 67 คน ตอบแบบสอบถามการศึกษาความคิดเห็นของ นายจ้าง และ ลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และ ปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ 2543

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้โปรดพิจารณาให้ นายสุรศักดิ์ ช่ายแก้ว ได้เก็บข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 258-4119, 664-1000 ต่อ 5644, 5664

โทรสาร. 258-4119

ที่ ทม 1007/ 0620



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

/2 กุมภาพันธ์ 2543

เรื่อง ขอความร่วมมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้จัดการฝ่ายบุคคล บริษัท ฮานา เซมิคอนดักเตอร์ กรุงเทพฯ จำกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นายสุรศักดิ์ ช่ายแก้ว นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกอุตสาหกรรมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง "การศึกษาความคิดเห็นของนายจ้าง และลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541" โดยมี ดร.ละเอียด รัชส์เผ่า และ ดร.อุปวิทย์ สุวคันธกุล เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขออนุญาตให้ นายจ้างระดับผู้จัดการขึ้นไป จำนวน 13 คน และ ลูกจ้าง จำนวน 33 คน ตอบแบบสอบถามการศึกษาความเห็นของ นายจ้าง และ ลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และ ปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ 2543

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้โปรดพิจารณาให้ นายสุรศักดิ์ ช่ายแก้ว ได้เก็บข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 258-4119, 664-1000 ต่อ 5644, 5664

โทรสาร. 258-4119

ที่ ทม 1007/ ๐๖๔๐



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

12 กุมภาพันธ์ 2543

เรื่อง ขอความร่วมมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้จัดการฝ่ายบุคคล บริษัท เอ เอ็ม ดี ไทยแลนด์ จำกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นายสุรศักดิ์ ช่ายแก้ว นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกอุตสาหกรรมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาความคิดเห็นของนายจ้าง และลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541” โดยมี ดร.ละอียด รักษ์เฒ่า และ ดร.อุปวิทย์ สุวคันธกุล เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขออนุญาตให้ นายจ้างระดับผู้จัดการขึ้นไป จำนวน 18 คน และ ลูกจ้าง จำนวน 25 คน ตอบแบบสอบถามการศึกษาความเห็นของ นายจ้าง และ ลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และ ปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ 2543

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้โปรดพิจารณาให้ นายสุรศักดิ์ ช่ายแก้ว ได้เก็บข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 258-4119, 664-1000 ต่อ 5644, 5664

โทรสาร. 258-4119

ภาคผนวก ค
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

การศึกษาความคิดเห็นของ นายจ้าง และ ลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภท

อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล

ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามฉบับนี้ เป็นแบบสอบถามเพื่อการวิจัย มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษา และเปรียบเทียบ ตลอดจนรวบรวมความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา และข้อเสนอแนะของนายจ้าง และ ลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑลที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

2. ผลที่ได้จากแบบสอบถามครั้งนี้ จะนำไปใช้เป็นข้อมูลในการวิจัยเพื่อการศึกษา ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อสถานประกอบการในอุตสาหกรรมทุกๆประเภท โดยเฉพาะอย่างยิ่ง สถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ที่สามารถนำข้อมูลของความคิดเห็นจากการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางประกอบในการพิจารณาเพื่อปรับปรุง แก้ไขข้อกำหนดในการทำงานของตนเองให้สอดคล้อง และเป็นไปตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

3. ข้อมูลทั้งหมดจะนำไปใช้เฉพาะการวิจัยในครั้งนี้เท่านั้น ซึ่งผู้วิจัยจะทำการวิเคราะห์โดยสรุปเป็นภาพรวม คำตอบของท่านจะเก็บรักษาไว้เป็นความลับ และไม่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของท่านแต่ประการใด จึงขอความกรุณามายังท่านผู้ตอบแบบสอบถาม ได้โปรดตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ ตามความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ทั้งนี้ เพื่อความสมบูรณ์ของข้อมูล และการมีคุณค่าอย่างยิ่งของงานวิจัยในครั้งนี้

4. แบบสอบถามฉบับนี้ มีทั้งหมด 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา และข้อเสนอแนะที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

ขอขอบพระคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านเป็นอย่างสูง ที่ท่านได้กรุณาสละเวลาตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้

นายสุรศักดิ์ ข่ายแก้ว

นิสิตปริญญาโท มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ผู้วิจัย

ตอนที่ 1คำแนะนำ

แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัว ได้แก่ สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

1. เพศ

() ชาย

() หญิง

2. สถานภาพสมรส

() โสด (ในกรณีที่ท่านเลือกข้อนี้ ไม่ต้องตอบ ข้อ 3)

() สมรส

() หม้าย

() หย่า

3. สถานภาพทางครอบครัว

() มีบุตร

() ไม่มีบุตร

4. อายุ

() ต่ำกว่า 25 ปี

() 25-35 ปี

() มากกว่า 35 ปี

5. วุฒิการศึกษาสูงสุด

() ต่ำกว่า หรือเทียบเท่ามัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช.

() อนุปริญญา หรือ ปวส.

() ปริญญาตรี

() สูงกว่าปริญญาตรี

6. ตำแหน่งงาน

() ผู้จัดการ, ผู้อำนวยการ () วิศวกร

() หัวหน้างาน () ช่างเทคนิค

() พนักงานประจำฝ่ายผลิต, พนักงานทั่วไป

7. ประสบการณ์การทำงานในบริษัทแห่งนี้

() ต่ำกว่า 5 ปี

() 5-10 ปี

() มากกว่า 10 ปี

8. ลักษณะงาน

() งานโรงงาน หรือ งานกะ

() งานสำนักงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็น ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ทั้งสิ้น 16 หมวด

คำแนะนำ กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็น ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านเพียงข้อละ 1 ช่อง โดยผู้วิจัยได้แบ่งระดับความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้ คือ เห็นด้วยมากที่สุด, เห็นด้วยมาก, เห็นด้วยปานกลาง, เห็นด้วยน้อย และเห็นด้วยน้อยที่สุด

ข้อ	พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1	บทนำ “นายจ้าง” หมายถึง ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงาน โดยจ่ายค่าจ้างให้ และหมายความรวมถึงผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้าง, ผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคล, ผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคล, ผู้รับเหมาขั้นต้น, ผู้รับเหมาช่วง.....					
2	“ลูกจ้าง” หมายถึง ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้นายจ้าง โดยได้รับค่าจ้าง ไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร.....					
3	“สัญญาจ้าง” หมายถึง สัญญา ไม่ว่าเป็นหนังสือหรือด้วยวาจาระบุชัดเจน หรือเป็นที่เข้าใจโดยปริยาย ซึ่งบุคคลที่เป็นนายจ้างตกลงจะให้ค่าจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้.....					
4	หมวด 1 บททั่วไป ห้ามนายจ้างเรียกเงินประกันการทำงาน หรือเงินประกันความเสียหาย ในการทำงานจากลูกจ้าง เว้นแต่ลักษณะหรือสภาพของงานที่ทำนั้น ลูกจ้างต้องรับผิดชอบเกี่ยวกับการเงิน หรือทรัพย์สินของนายจ้าง.....					
5	กรณีมีการเปลี่ยนตัวนายจ้าง ให้นายจ้างใหม่รับผิดชอบไปทั้งสิทธิ และหน้าที่ ที่นายจ้างเดิมมีต่อลูกจ้างทุกประการ.....					
6	ให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างชาย และหญิงโดยเท่าเทียมกันในการจ้างงาน เว้นแต่ลักษณะ หรือสภาพของงานไม่อาจปฏิบัติเช่นนั้นได้.....					
7	ห้ามนายจ้าง หรือหัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน ผู้ตรวจงาน กระทำการล่วงเกินทางเพศต่อลูกจ้าง ซึ่งเป็นหญิงหรือเด็ก.....					
8	หมวด 2 การใช้แรงงานทั่วไป กำหนดชั่วโมงทำงาน ไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน หรือไม่เกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์.....					

ข้อ	พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
9	ในกรณีที่มีความจำเป็น นายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาและทำงานในวันหยุด และทำงานล่วงเวลาในวันหยุดได้ไม่เกิน 36 ชั่วโมงต่อสัปดาห์.....					
10	ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง โดยได้รับค่าจ้างไม่เกิน 30 วันทำงานต่อปี.....					
11	ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อทำหมันได้ และมีสิทธิลาเนื่องจากการทำหมันตามระยะเวลาที่แพทย์กำหนด และออกใบรับรองให้โดยได้รับค่าจ้างในวันลา.....					
12	ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อการฝึกอบรม หรือพัฒนาความรู้ความสามารถที่เกี่ยวกับการแรงงาน และสวัสดิการสังคม และลาไปสอบเพื่อวุฒิการศึกษาที่เป็นของทางราชการ หรือราชการอนุญาตให้จัดขึ้น.....					
13	ห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างทำงาน ยก แบก หาม หาบ ทูน ลาก หรือเข็น ของหนักเกินอัตรา.....					
14	หมวด 3 การใช้แรงงานหญิง ห้ามให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ ทำงานในระหว่างเวลา 22.00 น. – 06.00 น.....					
15	ห้ามให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ ทำงานล่วงเวลาทำงานในวันหยุด					
16	ให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ มีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตร ครรภ์หนึ่งไม่เกิน 90 วัน ทั้งนี้ให้นับรวมวันหยุดที่มีในระหว่างวันลาด้วย.....					
17	ห้ามนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นหญิง เพราะเหตุมีครรภ์.....					
18	หมวด 4 การใช้แรงงานเด็ก ห้ามนายจ้าง จ้างเด็กอายุต่ำกว่า 15 ปี เป็นลูกจ้าง.....					
19	ให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี มีสิทธิลาเพื่อเข้าประชุม สัมมนา รับการอบรม รับการฝึก หรือลาเพื่อการอื่น ซึ่งจัดขึ้นโดยสถานศึกษา หรือหน่วยงานของรัฐ หรือเอกชนที่อธิบดีเห็นชอบ โดยได้รับค่าจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลาไม่เกิน 30 วันต่อปี.....					

ข้อ	พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
20	หมวด 5 ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในหยุด และ ค่าล่วงเวลาในวันหยุด กรณีนายจ้างไม่จัดให้ลูกจ้างหยุดงาน หรือให้ลูกจ้างหยุดงานน้อยกว่าที่กำหนด ให้นายจ้างจ่ายค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดเพื่อทดแทน ให้แก่ลูกจ้างตามอัตราที่กำหนด เสมือนว่านายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุด.....					
21	ในกรณีที่นายจ้างมีความจำเป็นต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราว โดยเหตุซึ่งไม่ใช่เหตุสุดวิสัย ให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่า 50% ของค่าจ้างในวันทำงาน ตลอดระยะเวลาที่นายจ้างไม่ได้ให้ลูกจ้างทำงาน.....					
22	หมวด 6 คณะกรรมการค่าจ้าง ให้มีคณะกรรมการค่าจ้างในระดับชาติ ประกอบด้วยผู้แทนฝ่ายรัฐบาล 4 คน ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง และผู้แทนฝ่ายลูกจ้างฝ่ายละ 5 คน.....					
23	หมวด 7 สวัสดิการ ให้มีคณะกรรมการสวัสดิการในระดับชาติ ประกอบด้วยผู้แทนฝ่ายรัฐบาล 4 คน ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง และผู้แทนฝ่ายลูกจ้างฝ่ายละ 5 คน.....					
24	ให้สถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 50 คนขึ้นไปจัดให้มีคณะกรรมการสวัสดิการขึ้นในสถานประกอบการ โดยประกอบด้วย ผู้แทนฝ่ายลูกจ้างอย่างน้อย 5 คน เพื่อร่วมประชุม และปรึกษาหารือกับนายจ้าง เกี่ยวกับการจัดสวัสดิการให้แก่ลูกจ้าง.....					
25	หมวด 8 ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ให้มีคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในระดับชาติ ประกอบด้วยผู้แทนจากฝ่ายรัฐบาล 5 คน ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง และผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง ฝ่ายละ 7 คน.....					
26	กำหนดให้มีมาตรฐานให้นายจ้างดำเนินการในการบริหาร และจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน.....					

ข้อ	พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
27	ให้นายจ้างจัดให้มีการตรวจสุขภาพของลูกจ้าง และส่งผลการตรวจแก่พนักงานตรวจแรงงาน.....					
28	หมวด 9 การควบคุม ให้อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย มีอำนาจสั่งให้นายจ้างแก้ไขข้อบกพร่องเกี่ยวกับการทำงานที่ขัดต่อกฎหมายให้ถูกต้องภายในเวลาที่กำหนด.....					
29	หมวด 10 การพักงาน ห้ามนายจ้างสั่งพักงานลูกจ้าง ในระหว่างการสอบสวนลูกจ้างซึ่งถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิด เว้นแต่จะมีข้อบ่งชี้ หรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างกำหนดไว้ ซึ่งนายจ้างจะสั่งพักงานได้ไม่เกิน 7 วัน และต้องจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างในช่วงพักงานไม่น้อยกว่า 50% ของค่าจ้างในวันทำงานของลูกจ้าง.....					
30	หากผลการสอบสวนเสร็จสิ้น ปรากฏว่าลูกจ้างไม่มีความผิด ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้าง นับตั้งแต่วันที่ลูกจ้างถูกสั่งพักงานเป็นต้นไป.....					
31	หมวด 11 ค่าชดเชย ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้าง ซึ่งถูกเลิกจ้าง และมีอายุงานครบ 6 ปี แต่ไม่ครบ 10 ปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 240 วัน.....					
32	ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้าง ซึ่งถูกเลิกจ้าง และมีอายุงานครบ 10 ปีขึ้นไป ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 300 วัน.....					
33	หนังสือเตือนให้มีผลบังคับได้ไม่เกิน 1 ปี นับตั้งแต่วันที่ลูกจ้างได้กระทำความผิด.....					
34	กรณีนายจ้างย้ายที่ตั้งสถานประกอบการ อันมีผลกระทบต่อการค้าหรือชีวิตตามปกติของลูกจ้าง หรือครอบครัว ถ้าลูกจ้างไม่ประสงค์ไปทำงานด้วย ก็มีสิทธิบอกเลิกสัญญา โดยได้รับค่าชดเชยพิเศษ ไม่น้อยกว่า 50% ของค่าชดเชยปกติ.....					

ข้อ	พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
35	หมวด 12 การยื่นคำร้อง และการพิจารณาคำร้อง กำหนดให้ลูกจ้าง หรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้าง ซึ่งถึงแก่ความตาย มีสิทธิยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน ให้ดำเนินการให้นายจ้างจ่ายเงินต่าง ๆ ที่ค้างจ่ายได้.....					
36	หมวด 13 กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ให้มีกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ในกรณีที่ลูกจ้างออกจากงานหรือตาย หรือกรณีอื่นตามที่กำหนดโดยคณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง.....					
37	หมวด 14 พนักงานตรวจแรงงาน ให้พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจเข้าไปในสถานประกอบกิจการ เพื่อตรวจสอบการทำงานของลูกจ้าง และสภาพการจ้างต่าง ๆ ตลอดจนกระทำการอื่นเพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงในการปฏิบัติงาน และให้อำนาจในการออกคำสั่งเป็นหนังสือให้แก่นายจ้าง หรือลูกจ้างปฏิบัติตาม....					
38	หมวด 15 การส่งหนังสือ ในการส่งคำสั่ง/หนังสือ ของอธิบดีหรือพนักงานตรวจแรงงาน ซึ่งสั่งการตาม พ.ร.บ.นี้ ไปยังสถานประกอบกิจการของนายจ้าง หากไม่พบนายจ้าง หรือพบนายจ้างแต่นายจ้างปฏิเสธไม่ยอมรับ หรือไม่มีผู้รับ ให้ส่งโดยปิดคำสั่ง/หนังสือดังกล่าวในที่ซึ่งเห็นได้ง่าย ณ สถานประกอบกิจการต่าง ๆ ของนายจ้าง โดยเมื่อได้ดำเนินการดังกล่าวไปแล้วไม่น้อยกว่า 15 วัน ให้ถือว่านายจ้างได้รับคำสั่งหรือหนังสือดังกล่าวแล้ว.....					
39	หมวด 16 บทกำหนดโทษ กำหนดโทษต่ำสุด ปรับไม่เกิน 2,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ.....					
40	กำหนดโทษสูงสุด จำคุกไม่เกิน 1 ปี หรือปรับไม่เกิน 200,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ.....					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา และข้อเสนอแนะ ที่มีต่อพระราชบัญญัติ
คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

ปัญหา และข้อเสนอแนะ

ปัญหา.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะ.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านเป็นอย่างสูง ที่ได้กรุณาตอบแบบสอบถาม มา ณ โอกาสนี้

นายสุรศักดิ์ ข่ายแก้ว นิสิตปริญญาโท มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผู้วิจัย

ภาคผนวก ง

คำอำนาจจำแนกรายชื่อของแบบสอบถาม

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

รายนามผู้เชี่ยวชาญการตรวจสอบแบบสอบถาม

1. ค่าสถิติแสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ ของแบบสอบถามความคิดเห็น ของ
 นายจ้างและลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขต
 กรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ตอนที่ 2
 จำนวน 40 ข้อ

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
1	6.481	11	7.447	21	5.093	31	8.721
2	2.400	12	4.587	22	5.838	32	5.092
3	4.143	13	5.900	23	5.980	33	6.164
4	6.276	14	5.780	24	5.874	34	4.547
5	7.138	15	5.893	25	6.971	35	4.796
6	7.794	16	5.780	26	5.547	36	6.715
7	4.788	17	5.418	27	5.053	37	5.555
8	4.054	18	3.866	28	9.712	38	4.514
9	5.283	19	2.691	29	5.765	39	5.915
10	5.283	20	5.500	30	5.915	40	5.893

2. ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.9656

รายนามผู้เชี่ยวชาญการตรวจสอบแบบสอบถาม

1. ผศ.ดร. สุนันท์ ศลโกสุม
ตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ระดับ 8 สำนักทดสอบทางการศึกษา และจิตวิทยา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
2. นายสมภพ ปราบณรงค์
ตำแหน่ง นิติกร 7 ว ฝ่ายกฎหมาย กองนิติการ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม
3. นายบัญชา ศรีสุข
ตำแหน่ง ผู้จัดการอาวุโส แผนกบริหาร และพัฒนาบุคลากร ฝ่ายทรัพยากรบุคคล
บริษัทฟิลิปส์ เซมิคอนดักเตอร์ (ไทยแลนด์) จำกัด

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ	นายสุรศักดิ์ ช่ายแก้ว
เกิดวันที่	22 พฤษภาคม พ.ศ. 2509
สถานที่เกิด	อำเภอป้อมปราบศัตรูพ่าย กรุงเทพมหานคร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 85/46 หมู่ 3 ถนนรังสิต-นครนายก ตำบลลำผักกูด อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี 12110
ตำแหน่งงานปัจจุบัน	เจ้าหน้าที่แรงงานสัมพันธ์ ฝ่ายทรัพยากรบุคคล
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	บริษัทฟิลิปส์ เซมิคอนดักเตอร์ (ไทยแลนด์) จำกัด เลขที่ 303 หมู่ 3 ถนนแจ้งวัฒนะ แขวงตลาดบางเขน เขตหลักสี่ กรุงเทพฯ 10210
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2527	มัธยมศึกษาตอนปลาย (วิทยาศาสตร์-คณิตศาสตร์) จากโรงเรียนสารวิทยา เขตบางเขน กรุงเทพมหานคร
พ.ศ. 2533	อ.วท. (ไฟฟ้า) จากวิทยาลัยครูเพชรบุรีวิทยาลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี
พ.ศ. 2537	วท.บ. (เทคโนโลยีอุตสาหกรรม) จากวิทยาลัยครูเพชรบุรีวิทยาลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี
พ.ศ. 2543	กศ.ม. (อุตสาหกรรมศึกษา) จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร กรุงเทพมหานคร

การศึกษาความคิดเห็นของนายจ้าง และลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภท
อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล
ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

บทคัดย่อ
ของ
สุรศักดิ์ ข่ายแก้ว

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกอุตสาหกรรมศึกษา
ตุลาคม 2543

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมาย เพื่อศึกษาความคิดเห็นนายจ้าง และลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ตามตัวแปร ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส สถานภาพทางครอบครัว อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์การทำงาน และลักษณะงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยนายจ้าง และลูกจ้าง ของสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 จำนวน 10 แห่ง แบ่งเป็น นายจ้างจำนวน 220 คน และลูกจ้างจำนวน 378 คน รวมทั้งสิ้น 598 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 โดยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบค่า t-test ทดสอบค่า F-test และทดสอบแบบเชฟเฟ (Scheffe's test) โดยใช้ระดับนัยสำคัญที่ .05

ผลการวิจัย พบว่า

1. ความคิดเห็นของนายจ้าง และลูกจ้าง ของสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก
2. ความคิดเห็นระหว่างนายจ้าง และลูกจ้าง ของสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 โดยภาพรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยที่ความคิดเห็นของลูกจ้างจะมีระดับความเห็นด้วยสูงกว่าความคิดเห็นของนายจ้าง
3. ความคิดเห็นของนายจ้างที่มีอายุแตกต่างกัน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยนายจ้างที่มีอายุมากกว่า 35 ปี จะมีความคิดเห็นอยู่ในระดับความเห็นด้วยที่สูงกว่าความคิดเห็นของนายจ้างที่มีอายุ 25-35 ปี

4. ความคิดเห็นของนายจ้างที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยนายจ้างที่มีการศึกษาในระดับอนุปริญญา หรือ ปวส. จนถึงปริญญาตรี จะมีความคิดเห็นในระดับความเห็นด้วยที่เท่ากัน รองลงมาคือ นายจ้างที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

5. ความคิดเห็นของนายจ้างที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน กัน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยนายจ้างที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูงสุด รองลงมาคือนายจ้างที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี และนายจ้างที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี ตามลำดับ

6. ความคิดเห็นของนายจ้างที่มีเพศ สถานภาพสมรส สถานภาพทางครอบครัว และ ลักษณะงานที่แตกต่างกัน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

7. ความคิดเห็นของลูกจ้างที่มีลักษณะงานที่แตกต่างกัน โดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 โดยที่ความคิดเห็นของลูกจ้างที่มีลักษณะงานเป็นงานสำนักงาน จะมีระดับความเห็นด้วยสูงกว่าความคิดเห็นของลูกจ้างที่มีลักษณะงานเป็นงานโรงงาน หรืองานกะ

8. ความคิดเห็นของลูกจ้างที่มีเพศ สถานภาพสมรส สถานภาพทางครอบครัว อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกัน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

A STUDY ON THE OPINIONS OF EMPLOYEES AND EMPLOYERS IN LARGE SCALE
ELECTRONIC INDUSTRIES IN BANGKOK METROPOLITAN AREA
TOWARD LABOUR PROTECTION ACT B.E. 2541

AN ABSTRACT
BY
SURASAK KHAYKAEW

Presented in partial fulfillment of the requirements for the Master of
Education degree in Industrial Education
at Srinakarinwirot University

The objectives of this research were to study the opinions of employees and employers in Large Scale Electronic Industries in Bangkok Metropolitan Area toward Labour Protection ACT B.E. 2541. Independent variables were sex, marital status, family status, age, education, position, experience and job identify. The sampling were 598 persons compose of 220 employers and 378 employees from 10 Large Scale Electronic Industries in Bangkok Metropolitan Area. The questionnaires were sent to those sample to study the opinions toward Labor Protection ACT B.E. 2541. The questionnaire was classified into five rating scale.

The data was analyzed by statistical tools : percentile, mean, standard deviation, t-test, F-test Scheffes'- test at statistically significance level .05.

The results of this research were :

1. The opinions of employees and employers in Large Scale Electronic Industries in Bangkok Metropolitan Area toward Labour Protection ACT B.E. 2541 mostly were at the good level.

2. There was significantly different between the opinions of employees and employers in Large Scale Electronic Industries in Bangkok Metropolitan Area toward Labour Protection ACT B.E. 2541 at statistically significance level .05. It found that the opinions of employees had higher agree than the opinions of employers.

3. There was significantly different between the age of employers in Large Scale Electronic Industries in Bangkok Metropolitan Area on the opinions toward Labour Protection ACT B.E. 2541 at statistically significance level .05. It found that the opinions of employers who had the age over 35 years had higher agree than the others.

4. There was significantly different between the education of employers in Large Scale Electronic Industries in Bangkok Metropolitan Area on the opinions toward Labour Protection ACT B.E. 2541 at statistically significance level .05. It found that the opinions of employers who had finished Diploma degree or High Vocational Certificate or Bachelor degree had the same level on the opinions toward Labour Protection ACT B.E. 2541 and had higher level than the employers who had finished higher than Bachelor degree.

5. There was significantly different between the experience of employers in Large Scale Electronic Industries in Bangkok Metropolitan Area on the opinions toward Labour Protection ACT B.E. 2541 at statistically significance level .05. It found that the opinions of employers who had experience more than 10 years higher agree than 5 to 10 years and the less were 5 years.

6. The other factors of employers are not statistically significance were sex, marital status, family status and job identify.

7. There was significantly different between the job identify of employees in Large Scale Electronic Industries in Bangkok Metropolitan Area on the opinions toward Labour Protection ACT B.E. 2541 at statistically significance level .05. It found that the opinions of employees who had work in office had higher agree than the employees who had work in factory (shop floor or shift).

8. The other factors of employees are not statistically significance were sex, marital status, family status, age, education, position and experience.