

## บทที่ 4

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

จากการศึกษา เรื่องการปฏิบัติที่ไม่ถูกต้องตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ศึกษาเฉพาะเรื่องค่าจ้างขั้นต่ำ ผู้ศึกษาได้ศึกษาสถิติการปฏิบัติที่ไม่ถูกต้องตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จากกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ระหว่างปี 2541-2544 โดยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ ถึงปัญหาและสาเหตุของการปฏิบัติที่ไม่ถูกต้องตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 สามารถ สรุปผลได้ดังต่อไปนี้

#### 4.1 สรุปผลการศึกษา

##### 4.1.1 อัตราส่วนร้อยละของสถานประกอบการที่ปฏิบัติไม่ถูกต้องตามพระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน ระหว่างปี 2541-2544

อัตราส่วนร้อยละของสถานประกอบการที่ปฏิบัติไม่ถูกต้องตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานระหว่างปี 2541-2544 ในภาพรวมพบว่าสถานประกอบการที่มีขนาด 5-9 คน ปฏิบัติ ไม่ถูกต้องตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานมากที่สุด รองลงมาได้แก่ สถานประกอบการที่มีขนาด 10-19 คน และ 1-4 คน ตามลำดับ ในขณะที่สถานประกอบการที่มีขนาด 50-99 คนปฏิบัติไม่ถูกต้องตาม พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานน้อยที่สุด

##### 4.1.2 อัตราส่วนร้อยละของสถานประกอบการที่ปฏิบัติไม่ถูกต้องตามพระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน จำแนกตามขนาดของสถานประกอบการ

อัตราส่วนร้อยละของสถานประกอบการที่ปฏิบัติไม่ถูกต้องตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ในปี 2541 พบว่า สถานประกอบการที่มีขนาด 10-19 คน ปฏิบัติไม่ถูกต้องตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานมากที่สุด รองลงมาได้แก่ สถานประกอบการที่มีขนาด 5-9 คน และ สถานประกอบการที่มีขนาด 1-4 คน ตามลำดับ ในขณะที่สถานประกอบการที่มีขนาด 50-99 คน ปฏิบัติไม่ถูกต้องตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานน้อยที่สุด

อัตราส่วนร้อยละของสถานประกอบการที่ปฏิบัติไม่ถูกต้องตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ในปี 2542 พบว่า สถานประกอบการที่มีขนาด 5-9 คน ปฏิบัติไม่ถูกต้องตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานมากที่สุดรองลงมา ได้แก่ สถานประกอบการที่มี 10-19 คน และสถานประกอบการที่มีขนาด 1-4 คน ตามลำดับ ในขณะที่สถานประกอบการที่มีขนาด 50-99 คน ปฏิบัติไม่ถูกต้องตามพระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงานน้อยที่สุด



คุ้มครองแรงงานน้อยที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะว่ากิจการที่มีขนาด 1-4 คน ส่วนใหญ่มักเป็นกิจการที่มีขนาดเล็ก เจ้าของกิจการและผู้บริหารเป็นคนคนเดียวกัน รวมถึงเป็นการบริหารจัดการแบบครอบครัวไม่มีการกำหนดหน้าที่การทำงานที่ชัดเจน ในขณะที่กิจการที่มีขนาด 50-99 คน มักเป็นกิจการที่มีการจ้างงานเป็นระบบ มีการแบ่งหน้าที่การทำงานที่ชัดเจน มักเป็นกิจการที่มีสวัสดิการ ลูกจ้างมักได้รับสวัสดิการที่ดีกว่า กิจการที่มีจำนวนพนักงานน้อยกว่า ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ นาง ทองสมบุญ (หน้า 39-40) ศึกษาเรื่อง การตรวจแรงงาน เฉพาะกรณีการบริหารงานของกรมแรงงาน ในจังหวัดพระนครและธนบุรี กล่าวว่า นายจ้างส่วนใหญ่เป็นเจ้าของกิจการขนาดเล็ก และบริหารกิจการ แบบครอบครัว ซึ่งเป็นเหตุให้นายจ้างเล็งเห็นประโยชน์ของตนเองมากกว่าที่จะปฏิบัติตามกฎหมาย

#### 4.2.2 จากการศึกษาเปรียบเทียบขนาดของสถานประกอบการที่ปฏิบัติไม่

**ถูกต้องตาม พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน จำแนกตามปี** ในภาพรวม พบว่า สถานประกอบการที่ปฏิบัติไม่ถูกต้องตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานในปี 2541 มากที่สุดในทุกขนาดกิจการ รองลงมาได้แก่ ปี 2542 ซึ่งกิจการ ที่มีขนาด 1-4 คน ถึงกิจการที่มีขนาด 5-9 คน มีการปฏิบัติไม่ถูกต้องมาก ส่วนกิจการที่มีขนาด 10-19 คน ถึงกิจการที่มีขนาด 50-99 คน มีการปฏิบัติไม่ถูกต้องน้อยลงและเพิ่มมากขึ้นตามลำดับ ส่วนในปี 2543 จะเห็นได้ว่ากิจการที่มีขนาด 1-4 คน และ 5-9 คน มีการปฏิบัติไม่ถูกต้องมีจำนวนน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับ กิจการที่มีขนาด 10-19 คน ถึงกิจการที่มีขนาด 20.49 คน ทั้งนี้เพราะกิจการที่มีจำนวนพนักงานน้อย (ธุรกิจขนาดเล็ก) ผู้บริหารหรือเจ้าของกิจการมักไม่เป็นนักบริหารมืออาชีพ รวมทั้งมีเงินทุนในการดำเนินกิจการ ไม่มากนัก นายจ้างจึงพยายามที่จะหลีกเลี่ยงการปฏิบัติตามกฎหมายในเรื่อง ค่าจ้างขั้นต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับ การศึกษาของ นิमित ไคร์วานิช (2532, หน้า 2-5) กล่าวว่า ค่าจ้างขั้นต่ำมีความสัมพันธ์ทางตรงกับต้นทุน การผลิต เมื่อระดับค่าจ้างขั้นต่ำสูงขึ้น ต้นทุนการผลิตก็สูงขึ้นเช่นกัน ทำให้นายจ้างพยายามหลีกเลี่ยง การปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

ในขณะเดียวกัน ลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบการขนาดเล็ก มักมีระดับการศึกษาไม่สูงนักและฝีมือยังไม่อยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน ทำให้นักจ้างให้ความร่วมมือกับนายจ้าง ปกปิด การปฏิบัติที่ไม่ถูกต้องของนายจ้าง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ นาง ทองสมบุญ (2541, หน้า 39-40) กล่าวว่า ลูกจ้างไม่ให้ความร่วมมือในการตรวจแรงงาน เพราะกลัวว่านายจ้างจะให้ ออกจากงานจึงจำใจ ต้องตอบคำถามตามที่นายจ้างต้องการ คือ บิดเบือนข้อเท็จจริง หรืออีกกรณีหนึ่งลูกจ้างให้ความร่วมมือปกปิดข้อเท็จจริงด้วยความเต็มใจ ลูกจ้างกลุ่มนี้คือ ลูกจ้างรายวัน

และลูกจ้างตามผลงาน ซึ่งไม่ได้รับค่าจ้าง ในวันหยุดตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนด แต่ให้ความร่วมมือกับนายจ้างในการลงลายมือชื่อรับเงิน ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุด

### 4.3 ข้อเสนอแนะ

#### 4.3.1 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งนี้

1. กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ควรจัดการฝึกอบรมให้กับนายจ้าง และลูกจ้างให้มีความรู้ความเข้าใจในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 รวมถึงการชี้แจงเพื่อทำความเข้าใจแก่นายจ้างเกี่ยวกับการตรวจแรงงานในสถานประกอบการ
2. กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ควรจัดการฝึกอบรมให้กับนายจ้างในเรื่องการบริหารจัดการสถานประกอบการ
3. กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ควรจัดการฝึกอบรมการพัฒนาฝีมือแรงงานให้แก่ลูกจ้างในสถานประกอบการขนาดเล็ก

#### 4.3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาต่อ

ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาต่อ ผู้ศึกษาเห็นว่าควรทำการศึกษาในเรื่องดังต่อไปนี้

1. ควรศึกษาถึงแนวโน้มของการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยอิงจากสภาพสังคม และสภาวะเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไป
2. ควรศึกษาเปรียบเทียบเรื่องที่ไม่ถูกต้องว่าเรื่องใดที่ปฏิบัติไม่ถูกต้องน้อยหรือมาก
3. ควรศึกษาการปฏิบัติไม่ถูกต้องตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน จำแนกตามประเภทธุรกิจ
4. ควรศึกษาการปฏิบัติไม่ถูกต้องตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน สถานประกอบการที่มีจำนวนพนักงาน 100 คนขึ้นไป