

การรับรู้และความเข้าใจ การเตรียมความพร้อมในเรื่อง พระราชบัญญัติ
คุ้มครองแรงงานกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ของพนักงานเอกชนในจังหวัดภูเก็ต
Awareness, Understanding, and Readiness Regarding the
Labor Protection Act and the Employee Welfare Fund Among
Private-Sector Employees in Phuket Province

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับการรับรู้และความเข้าใจของพนักงานเอกชนในจังหวัดภูเก็ตเกี่ยวกับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานและกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง และ 2) เสนอแนวทางในการพัฒนาการเตรียมความพร้อมของพนักงานเอกชนเพื่อให้สามารถเข้าถึงสิทธิและสวัสดิการตามกฎหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยที่ไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอนใช้สูตรของ W.G. Cochran (1953) ในการคำนวณขนาดตัวอย่างสุ่มตามความสะดวก โดยได้กลุ่มประชากรจำนวน 385 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ข้อมูลที่ได้ถูกวิเคราะห์ด้วยสถิติพรรณนา ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานเอกชนส่วนใหญ่มีระดับการรับรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานและกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีประเด็นที่ขาดความเข้าใจชัดเจน เช่น ขั้นตอนการยื่นขอรับสิทธิจากกองทุนและเงื่อนไขการได้รับเงินสงเคราะห์ นอกจากนี้ พบว่า ปัจจัยด้านระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงานมีความสัมพันธ์กับระดับความรู้และการเตรียมความพร้อมของพนักงานจากผลการวิจัย จึงเสนอให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และสถานประกอบการในจังหวัดภูเก็ต จัดกิจกรรมอบรมและให้ข้อมูลเชิงรุกเกี่ยวกับสิทธิแรงงานและวิธีการเข้าถึงกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง รวมถึงพัฒนาเครื่องมือออนไลน์เพื่อให้แรงงานเข้าถึงข้อมูลและบริการได้สะดวกและรวดเร็ว อันจะช่วยเสริมสร้างความมั่นคงในการทำงานและลดความเสี่ยงด้านสิทธิแรงงานในระยะยาว

คำสำคัญ: การสร้างการรับรู้และความเข้าใจ, พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน, กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง, สิทธิลูกจ้าง

Abstract

This study aimed to: 1) examine the level of awareness and understanding among private sector employees in Phuket Province regarding the Labour Protection Act and the Employee Welfare Fund, and 2) propose guidelines for enhancing employee preparedness to effectively access their legal rights and welfare benefits. Due to the unknown population size, the sample size was calculated using W.G. Cochran's formula (1953), resulting in 385 respondents selected through convenience sampling. Data were collected via questionnaire and analyzed using descriptive statistics, including percentage, mean, and standard deviation.

The findings revealed that private sector employees demonstrated a high level of awareness and understanding of the Labour Protection Act and the Employee Welfare Fund overall. However, gaps in understanding were identified in specific areas, such as the procedural requirements for claiming fund benefits and the eligibility criteria for receiving compensation. Furthermore, educational attainment and work experience were found to be significantly associated with employees' knowledge levels and preparedness. Based on these findings, the study recommends that relevant agencies, including the Department of Labour Protection and Welfare and establishments in Phuket Province, organize training programs and provide proactive

information dissemination regarding labour rights and access to the Employee Welfare Fund. Additionally, the development of online platforms to facilitate convenient and efficient access to information and services is suggested. Such initiatives would strengthen employment security and mitigate long-term risks related to labour rights violations.

Keywords: Awareness and Understanding, Labour Protection Act, Employee Welfare Fund, Employee Rights.

บทนำ

ในประเทศไทยพนักงานเอกชนถือเป็นกลุ่มแรงงานสำคัญที่มีบทบาทในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจโดยข้อมูลจากสำนักงานสถิติแห่งชาติ (2566) ระบุว่า มีแรงงานในภาคเอกชนจำนวนมากกว่า 18 ล้านคนทั่วประเทศซึ่งจำเป็นต้องได้รับการคุ้มครองสิทธิอย่างเหมาะสมตามกฎหมาย พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้ถูกกำหนดขึ้นเพื่อวางหลักเกณฑ์ด้านสิทธิ สวัสดิการ และความมั่นคงในการทำงาน รวมถึงการจัดตั้งกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ซึ่งมีเป้าหมายเพื่อช่วยเหลือลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างโดยไม่ได้รับเงินชดเชยตามสิทธิ หรือกรณีนายจ้างประสบปัญหาทางการเงิน อย่างไรก็ตาม พบว่าพนักงานเอกชนจำนวนมากยังขาดความรู้และความเข้าใจในสิทธิของตน รวมถึงแนวทางการเข้าถึงกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ซึ่งอาจส่งผลให้ไม่ได้รับความคุ้มครองตามที่กฎหมายกำหนด (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2565) จังหวัดภูเก็ตเป็นหนึ่งในพื้นที่ที่มีภาคเอกชนเติบโตอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะในกลุ่มธุรกิจบริการ การท่องเที่ยว และอสังหาริมทรัพย์ ซึ่งถือเป็นภาคเศรษฐกิจหลักที่สร้างงานและรายได้ให้แก่ท้องถิ่นในปัจจุบัน จังหวัดภูเก็ตมีจำนวนประชากรในวัยทำงาน ผู้มีงานทำประมาณ 304,329 คน ซึ่งสะท้อนถึงศักยภาพแรงงานในภาคเอกชนที่มีบทบาทสำคัญต่อโครงสร้างเศรษฐกิจของจังหวัด (สำนักสถิติ จังหวัดภูเก็ต, 2567) อย่างไรก็ตาม แม้แรงงานเอกชนจะมีบทบาทโดดเด่นในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ แต่ก็ยังเผชิญกับความเสี่ยงสำคัญในภาวะวิกฤต เช่น การถูกเลิกจ้าง การไม่จ่ายค่าชดเชย หรือการไม่ได้รับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย โดยเฉพาะในช่วงที่ธุรกิจได้รับผลกระทบจากวิกฤตสุขภาพหรือความผันผวนทางเศรษฐกิจ การศึกษาระดับ การรับรู้ ความเข้าใจ และการเตรียมความพร้อมของแรงงานเอกชนในจังหวัดภูเก็ตเกี่ยวกับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานและกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการส่งเสริมให้แรงงานสามารถเข้าถึงสิทธิตามกฎหมายได้อย่างถูกต้องและเท่าเทียม ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อทั้งตัวแรงงานและการพัฒนาอย่างยั่งยืนของธุรกิจเอกชนในระยะยาว

จากปัญหาที่เกิดขึ้นข้างต้น ส่งผลให้คณะผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องการรับรู้และความเข้าใจ การเตรียมความพร้อมของพนักงานเอกชนในจังหวัดภูเก็ตเกี่ยวกับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 หมวด 13 กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง โดยมุ่งเน้นการวิเคราะห์ความรู้ ความเข้าใจในสิทธิและหน้าที่ที่พึงมีตามกฎหมาย ตลอดจนผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากการไม่เข้าใจกฎหมายดังกล่าว พร้อมทั้งเสนอแนะแนวทางในการส่งเสริมการเตรียมความพร้อมของพนักงานในการเข้าถึงกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างได้อย่างมีประสิทธิภาพก่อนการบังคับใช้ ทั้งนี้ รัฐบาลได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่กำหนดให้มีพระราชบัญญัติกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างภายใต้ หมวด 13 เพื่อคุ้มครองแรงงาน สิทธิของลูกจ้างในกรณีนายจ้างไม่สามารถจ่ายค่าจ้างหรือค่าชดเชย โดยล่าสุดรัฐบาลได้ประกาศเลื่อนการบังคับใช้จริงของการจัดเก็บเงินเข้ากองทุนออกไปเป็นวันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2569 (อินโฟเควสท์, 2025) เพื่อให้ลูกจ้างได้รับการคุ้มครองสิทธิและสิ่งที่พึงได้รับตามกฎหมายอย่างครบถ้วน การรับรู้และความเข้าใจในสิทธิ หน้าที่ และการเตรียมความพร้อมในการเข้าถึงกองทุนจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง และถือเป็นประเด็นที่ทางผู้วิจัยให้ความสนใจในการศึกษาครั้งนี้ เพื่อส่งเสริมให้แรงงานสามารถใช้สิทธิของตนได้อย่างถูกต้องและเท่าเทียม ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อทั้งตัวแรงงานและการพัฒนาอย่างยั่งยืนของธุรกิจเอกชนในระยะยาว

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการรับรู้ เข้าใจเกี่ยวกับพระราชบัญญัติ กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ในกลุ่มพนักงานเอกชนในจังหวัดภูเก็ต
2. เพื่อเสนอแนวทางในการพัฒนาการเตรียมความพร้อมเกี่ยวกับกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างก่อนการบังคับใช้

แนวคิด ทฤษฎี กรอบแนวคิด

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง คือ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดให้มีกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างในกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (หมวด 13 กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ตั้งแต่มาตรา 126- มาตรา 138) มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นเงินออมของลูกจ้างเพื่อช่วยเหลือลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้าง, ลาออก, หรือเสียชีวิต โดยเฉพาะในกรณีที่นายจ้างไม่จ่ายค่าชดเชยหรือสิทธิประโยชน์ตามที่กฎหมายกำหนด ซึ่งอยู่ภายใต้การดูแลของ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และมีคณะกรรมการเป็นผู้บริหารจัดการขณะที่เงินสมทบประกันสังคม มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นหลักประกันสังคมให้ลูกจ้างที่ประสบกับความเดือดร้อนจากความเสี่ยต่าง ๆ เช่น การเจ็บป่วย การคลอดบุตร ทูพพลภาพ เสียชีวิต ชราภาพ และว่างงาน ผู้ประกันตนจะได้รับสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ตามที่กฎหมายกำหนด เช่น ค่ารักษาพยาบาล เงินทดแทนการขาดรายได้ เงินสงเคราะห์บุตร เงินบำนาญ ราชกิจจานุเบกษา เผยแพร่พระราชกฤษฎีกาเลื่อนเวลาจัดเก็บเงินสะสมและเงินสมทบกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง จากปี 2568 ไปเริ่มปี 2569 เหตุเศรษฐกิจชะลอตัว วันที่ 14 กันยายน 2568 ราชกิจจานุเบกษา เผยแพร่ พระราชกฤษฎีกา กำหนดระยะเวลาเริ่มดำเนินการจัดเก็บเงินสะสมและเงินสมทบกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง พ.ศ. 2568 พระบาทสมเด็จพระปรเมนทรรามาธิบดีศรีสินทรมหาวชิราลงกรณพระวชิรเกล้าเจ้าอยู่หัว ให้ไว้ ณ วันที่ 13 กันยายน พ.ศ. 2568 เป็นปีที่ 30 ในรัชกาลปัจจุบัน มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ประกาศว่า โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการกำหนดระยะเวลาเริ่มดำเนินการจัดเก็บเงินสะสมและเงินสมทบกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างอาศัยอำนาจตามความในมาตรา 175 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย และมาตรา 363 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชกฤษฎีกาขึ้นไว้ ดังต่อไปนี้

มาตรา 1 พระราชกฤษฎีกานี้เรียกว่า "พระราชกฤษฎีกากำหนดระยะเวลาเริ่มดำเนินการจัดเก็บเงินสะสมและเงินสมทบกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง พ.ศ. 2568"

มาตรา 2 พระราชกฤษฎีกานี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษา เป็นต้นไป

มาตรา 3 ให้ยกเลิกพระราชกฤษฎีกากำหนดระยะเวลาเริ่มดำเนินการจัดเก็บเงินสะสมและเงินสมทบกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง พ.ศ. 2567

มาตรา 4 ให้ดำเนินการจัดเก็บเงินสะสมและเงินสมทบกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2569 เป็นต้นไป

มาตรา 5 ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานรักษาการตามพระราชกฤษฎีกานี้

ทั้งนี้ เหตุผลในการประกาศใช้พระราชกฤษฎีกาฉบับนี้ คือ โดยที่พระราชกฤษฎีกากำหนดระยะเวลา เริ่มดำเนินการจัดเก็บเงินสะสมและเงินสมทบกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง พ.ศ. 2567 กำหนดให้ดำเนินการ จัดเก็บเงินสะสมและเงินสมทบกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2568 เป็นต้นไป

แต่เนื่องจากสภาพการณ์เศรษฐกิจในปัจจุบันมีความผันผวนและชะลอตัวลง ส่งผลให้ผู้ประกอบการภาคธุรกิจ นายจ้าง และลูกจ้างต้องปรับตัวและเผชิญกับการแข่งขันที่สูงขึ้น ทั้งจากปัจจัยภายในและภายนอกประเทศ และส่งผลกระทบต่อเสถียรภาพเศรษฐกิจและสังคมโดยรวม ดังนั้น เพื่อบรรเทาและลดภาระทางการเงินของนายจ้างและลูกจ้าง สมควรปรับปรุงพระราชกฤษฎีกาดังกล่าวโดยเลื่อนระยะเวลาเริ่มดำเนินการจัดเก็บเงินสะสมและเงินสมทบกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างเป็นตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2569 เป็นต้นไป จึงจำเป็นต้องตราพระราชกฤษฎีกานี้ (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน, 2568)

ขอบเขตการบังคับใช้

1. นายจ้างซึ่งมีลูกจ้าง 10 คนขึ้นไป ต้องดำเนินการขึ้นทะเบียนการเป็นสมาชิกกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง (บังคับใช้ตั้งแต่ 1 ตุลาคม 2569 เป็นต้นไป)

2. นายจ้างที่มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพแล้ว แต่ลูกจ้างบางส่วน ไม่ได้เข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ลูกจ้างส่วนนี้ ต้องเข้ากองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

ลูกจ้างที่ต้องเข้ากองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ได้แก่

1. ลูกจ้างทดลองงาน ลูกจ้างชั่วคราว
2. ลูกจ้างรายวัน ลูกจ้างรายชั่วโมงตามผลงานตามฤดูกาล
3. ลูกจ้างต่างด้าว 3 สัญชาติ / ลูกจ้างต่างชาติอื่น ๆ
4. ลูกจ้างตามสัญญาจ้างที่กำหนดเวลา
5. ลูกจ้างที่มีการจ้างงานหลังเกษียณอายุเมื่ออายุเกิน 60 ปีก็ตาม

ลูกจ้างที่ไม่ต้องเข้ากองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ได้แก่

1. จ้างเป็นที่ปรึกษาอิสระ จ้างเป็นฟรีแลนซ์ ไม่มีอำนาจบังคับบัญชา ไม่กำหนดวันเวลาทำงานที่ชัดเจน ไม่ใช่ลูกจ้าง

2. กรรมการผู้จัดการที่บริหารกิจการโดยอิสระ ได้รับค่าตอบแทนค่าบริหาร แต่อิสระ ไม่อยู่ภายใต้บังคับบัญชาของบริษัท ไม่ใช่ลูกจ้าง

3. ตัวแทนขายอิสระ พนักงานรับขนส่งสินค้าอิสระ ไม่ใช่ลูกจ้าง

4. นักเรียน นักศึกษาที่ฝึกงานตามหลักสูตรการศึกษา ไม่ใช่ลูกจ้าง

กิจการที่ได้รับการยกเว้น

1. กิจการที่มีลูกจ้างน้อยกว่า 10 คน

2. กิจการที่นายจ้างได้จัดให้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพตามกฎหมายว่าด้วยกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และดำเนินการให้ลูกจ้างเข้าเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ แต่ลูกจ้างบางส่วนที่ไม่เข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ นายจ้างต้องดำเนินการให้ลูกจ้างส่วนนี้เป็นสมาชิกกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

3. กิจการที่นายจ้างจัดให้มีการสงเคราะห์แก่ลูกจ้างในกรณีที่ลูกจ้างออกจากงานหรือเสียชีวิต ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการจัดการสงเคราะห์แก่ลูกจ้างในกรณีที่ลูกจ้างออกจากงานหรือเสียชีวิต พ.ศ. 2567

4. งานที่มีได้แสวงหากำไรในทางเศรษฐกิจตามกฎหมายกระทรวง (พ.ศ. 2541) เช่น มูลนิธิ สมาคม นิติบุคคล หมู่บ้าน องค์กรที่ไม่แสวงหากำไร ฯลฯ เป็นต้น

5. องค์กรมหาชน

6. ลูกจ้างทำงานเกี่ยวกับงานบ้านที่ไม่มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย (กฎกระทรวง ฉบับที่ 15)

7. งานประมงทะเล (กฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล พ.ศ. 2565)

8. งานเกษตรกรรมซึ่งมีได้จ้างตลอดปีและมีได้ให้ลูกจ้างทำงานในลักษณะที่เป็นอุตสาหกรรมเนื่องจากงานดังกล่าว

9. กิจการของโรงเรียนในระบบเฉพาะในส่วนของผู้อำนวยการ ครูและบุคลากรทางการศึกษาตาม

กฎหมายโรงเรียนเอกชน

10. กิจการของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ตามกฎหมายสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

11. มหาวิทยาลัยที่หน่วยงานรัฐกำกับดูแลซึ่งมีกฎหมายจัดตั้งเฉพาะ

เมื่อใดลูกจ้างมีสิทธิยื่นขอรับเงินสงเคราะห์

1. เมื่อลูกจ้างถูกเลิกจ้างและนายจ้างไม่จ่ายค่าชดเชย ลูกจ้างยื่นคำขอรับเงินสงเคราะห์ได้ เมื่อพนักงานตรวจแรงงานได้มีคำสั่งให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยและนายจ้างมิได้จ่ายเงินตามคำสั่งภายในกำหนดซึ่งนายจ้างมิได้นำคดีไปสู่ศาล (พ้นระยะ 30 วัน นับแต่วันทราบคำสั่ง)

2. เมื่อนายจ้างค้างจ่ายค่าจ้างหรือเงินอื่นตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ลูกจ้างยื่นคำขอรับเงินสงเคราะห์ได้เมื่อพนักงานตรวจแรงงานได้มีคำสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินและนายจ้างมิได้จ่ายเงินตามคำสั่งภายในกำหนด

3.การยื่นขอรับเงินกองทุนฯ ต้องยื่นคำขอภายในหนึ่งปี นับแต่วันที่พนักงานตรวจแรงงานได้มีคำสั่ง ให้นำจ่ายเงิน

ทฤษฎีที่นำมาสร้างตัวแปรในกรอบแนวคิดการวิจัยมาจากทฤษฎีด้านการรับรู้ ทัศนคติ และพฤติกรรม ของบุคคล เพื่ออธิบายปัจจัยด้านการรับรู้ ความเข้าใจ ทัศนคติ ของอานันท์ สุวรรณรักษ์ (2561) และความพร้อม ของพนักงานเอกชนในการใช้สิทธิตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน โดยเฉพาะในส่วนของกองทุนสงเคราะห์ ลูกจ้าง(สำนักงานประกันสังคม, 2564)

การรับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับพระราชบัญญัติ

การรับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับพระราชบัญญัติ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลได้รับข้อมูลหรือความรู้ เกี่ยวกับเนื้อหาของพระราชบัญญัติ (พรบ.) กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ซึ่งอาจได้จากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ เช่น สื่อมวลชน การอบรม การประชุม หรือการให้ข้อมูลจากองค์กรต่าง ๆ การรับรู้ข้อมูลนี้ไม่จำเป็นต้องหมายถึงความเข้าใจในเชิงลึก แต่เป็นการรับรู้ว่ามีกฎหมายดังกล่าวและมีข้อกำหนดหลัก ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสิทธิและหน้าที่ของลูกจ้าง (กรมสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงาน, 2565)

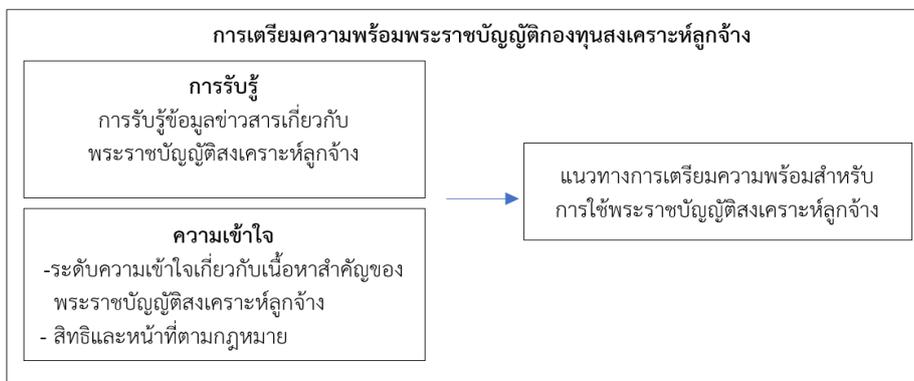
ระดับความเข้าใจเกี่ยวกับพระราชบัญญัติกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง สิทธิและหน้าที่ตามกฎหมาย

ระดับความเข้าใจเกี่ยวกับพระราชบัญญัติกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง สิทธิและหน้าที่ตามกฎหมาย หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการเข้าใจข้อกำหนด สิทธิ และหน้าที่ที่ระบุไว้ในพระราชบัญญัติกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง เช่น การเข้าใจว่าเมื่อถูกเลิกจ้างหรือเกิดเหตุที่ทำให้ไม่สามารถทำงานได้ ลูกจ้างมีสิทธิที่จะได้รับการช่วยเหลือจาก กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างอย่างไร รวมถึงการเข้าใจในกระบวนการต่าง ๆ เช่น วิธีการขอรับสิทธิ หรือการติดต่อกับ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งการมีความเข้าใจที่ดีจะช่วยให้ลูกจ้างสามารถใช้สิทธิของตนได้อย่างเต็มที่และถูกต้อง (สำนักงานประกันสังคม, 2564)

ทัศนคติในเรื่องพระราชบัญญัติกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

ทัศนคติในเรื่องพระราชบัญญัติกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง หมายถึง ความรู้สึก ความคิดเห็น และมุมมอง ของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีต่อพระราชบัญญัติกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ทัศนคตินี้อาจแสดงออกในหลาย ๆ ด้าน เช่น ความเชื่อมั่นในประสิทธิภาพของกฎหมาย การเห็นคุณค่าของกฎหมายในด้านการคุ้มครองสิทธิของลูกจ้าง หรือความรู้สึกที่ว่ากฎหมายฉบับนี้เป็นประโยชน์ต่อการดูแลลูกจ้างในสถานการณ์ต่าง ๆ ทัศนคติที่ดีจะช่วยส่งเสริม การปฏิบัติตามกฎหมาย และกระตุ้นให้ลูกจ้างและนายจ้างให้ความสำคัญกับกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างมากยิ่งขึ้น (อานันท์ สุวรรณรักษ์, 2561)

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ที่มา: คณะผู้วิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ คือ กลุ่มพนักงานเอกชนในจังหวัดภูเก็ต กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ กลุ่มพนักงาน คัดเลือกจากพนักงานเอกชนต่างๆ ในจังหวัดภูเก็ต โดยมีการคัดเลือกตามเกณฑ์อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมดังนั้นจึงใช้จำนวนกลุ่มตัวอย่างจากการคำนวณโดยใช้สูตรการหาขนาดตัวอย่างที่ไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน โดยใช้สูตรของ W.G Cochran (1953) ระดับความเชื่อมั่น 95% สามารถคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำได้ จำนวน 385 คน โดยเป็นการเลือกแบบบังเอิญ (Accidental sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาค้างนี้ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire)

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาค้างนี้ได้มีการทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) ดังนี้

1. ในการทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) นำโครงสร้างแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้ว นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณา ตรวจสอบความถูกต้องให้ครอบคลุมเนื้อหาและความชัดเจน
2. การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมา และปรับปรุงแก้ไขแล้วไป

ทำการทดสอบ (Try Out) จำนวน 30 ชุด กับกลุ่มประชากรที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปในการหาค่าความเชื่อมั่น โดยหาค่าสัมประสิทธิ์ (Cronbach's Alpha) และได้ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.85 ซึ่งสามารถยอมรับได้ที่มากกว่า 0.70

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาค้างนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ จึงวิเคราะห์ข้อมูลโดยอาศัยการใช้โปรแกรมสำเร็จรูป และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามเป็นการใช้ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Std. Deviation)

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัย เรื่อง พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ของพนักงานเอกชนในจังหวัดภูเก็ต ได้ข้อมูลกลับมา 385 ชุด จากกลุ่มตัวอย่าง 385 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100.0 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด สามารถสรุปผลการวิจัยที่ได้จากแบบสอบถาม ดังต่อไปนี้

ผลการศึกษเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

พนักงานส่วนใหญ่เป็นพนักงานเพศหญิง จำนวน 204 คน คิดเป็นร้อยละ 52.3 อายุ 30-39 ปี จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 34.6 รายได้ต่อเดือน 15,001-25,000 บาท จำนวน 244 คน คิดเป็นร้อยละ 62.6 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 197 คน คิดเป็นร้อยละ 50.5 ประสบการณ์ในการทำงาน 3-5 ปี จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 34.4 และประเภทธุรกิจการทำงาน ประเภทธุรกิจบริการ จำนวน 195 คน คิดเป็นร้อยละ 50.0

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานเอกชนในจังหวัดภูเก็ตโดยจำแนกตามระดับการรับรู้และ
ความเข้าใจการเตรียมความพร้อมในกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

การรับรู้และความเข้าใจการเตรียมความพร้อมกองทุน ของสมาชิกกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง	ระดับการรับรู้	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ท่านทราบหรือไม่ว่า กิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่10คนขึ้นไปและไม่มี การจัดการสงเคราะห์ลูกจ้างตามกฎหมายอื่นจะต้องเข้าร่วมกองทุน สงเคราะห์ลูกจ้าง	ทราบ	298	76.4
	ไม่ทราบ	92	23.6
2. ท่านทราบหรือไม่ว่า นายจ้างต้องยื่นแบบ สกส.3 เพื่อขึ้นทะเบียน เป็นสมาชิก กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง	ทราบ	254	65.1
	ไม่ทราบ	136	34.9
3. ท่านทราบหรือไม่ว่า หากบริษัทมีพนักงานบางส่วนที่ไม่ได้เข้าร่วม กองทุน สำรองเลี้ยงชีพ บริษัทจะต้องจัดให้พนักงานเหล่านั้นเข้า กองทุนสงเคราะห์ ลูกจ้าง	ทราบ	289	74.1
	ไม่ทราบ	101	25.9
4. ท่านทราบหรือไม่ หากลูกจ้างและนายจ้างตกลงกันสามารถยื่นแบบ สกล.3/1 เพื่อขึ้นทะเบียนเป็นสมาชิกกองทุน	ทราบ	180	46.2
	ไม่ทราบ	210	53.8
5. ท่านทราบหรือไม่ หากไม่สิ้นสุดการจ้างงาน/ตกลงเลิกสัญญาจ้าง/ นายจ้างเลิก จ้าง (ไม่ว่าจะกระทำความผิดวินัยหรือไม่) / เกษียณอายุ/ ลาออก นายจ้างต้องออกหนังสือยืนยันการสิ้นสุดสภาพการจ้างงาน และ คืนเงินสะสมพร้อมเงินสมทบในลูกจ้าง ภายใน 30 วัน	ทราบ	352	90.3
	ไม่ทราบ	38	9.7
6. ท่านทราบหรือไม่ กรณีลูกจ้างเสียชีวิต เงินจะตกเป็นของบุคคลที่ ลูกจ้างระบุ ไว้ ในแบบหนังสือกำหนดผู้จะพึงได้รับเงิน (สกล.5) หาก ไม่ระบุไว้จะตกเป็นของบุตร คู่สมรส บิดา มารดา ในสัดส่วนเท่าๆ กัน หากไม่มีผู้รับ เงินจะตก เป็นของกองทุนสงเคราะห์	ทราบ	359	92.1
	ไม่ทราบ	31	7.9

จากตารางที่ 1 ระดับการรับรู้และความเข้าใจการเตรียมความพร้อมในกองทุนของสมาชิกกองทุน
มีระดับการรับรู้ในระดับที่ดี โดยข้อที่ผู้ตอบแบบสอบถาม ทราบมากที่สุด ได้แก่ ข้อที่ 6 “กรณีลูกจ้างเสียชีวิต
เงินจะตกเป็นของบุคคลที่ลูกจ้างระบุไว้ในแบบหนังสือกำหนดผู้จะพึงได้รับเงิน (สกล.5) หากไม่ระบุไว้จะตกเป็น
ของบุตร คู่สมรส บิดา มารดา ในสัดส่วนเท่าๆ กัน หากไม่มีผู้รับ เงินจะตกเป็นของกองทุนสงเคราะห์”
จำนวน 359 คน คิดเป็นร้อยละ 92.1 และข้อที่ไม่ทราบมากที่สุด คือ ข้อที่ 4 “หากลูกจ้างและนายจ้างตกลงกัน
สามารถยื่นแบบ สกส.3/1 เพื่อขึ้นทะเบียนเป็นสมาชิกกองทุน” จำนวน 210 คน คิดเป็นร้อยละ 53.8

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานจำแนกตามการรับรู้และความเข้าใจการเตรียมความพร้อมกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

การรับรู้และความเข้าใจการเตรียมความพร้อม กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ท่านรับรู้และเข้าใจสิทธิและหน้าที่ของตนเองอย่างถูกต้อง	4.62	0.57	มากที่สุด
2. ท่านรับรู้การเป็นสมาชิกกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างส่วนกรณีนายจ้าง ที่จัดให้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพไม่ต้องให้ลูกจ้างเข้าเป็นสมาชิก กองทุน ฯ ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นเงินออมเมื่อลูกจ้างออกจากงาน หรือเสียชีวิต	4.32	0.69	มาก
3. ท่านรับรู้การนำส่งเงินภายในวันที่15ของเดือนถัดไป	4.51	0.64	มากที่สุด
4. ท่านรับรู้และเข้าใจการออกจากงานไม่ว่าด้วยกรณีใดก็ตามจะได้รับเงินสะสม เงินสมทบและดอกผลจากเงินดังกล่าวส่วนกรณีที่ถูกจ้างเสียชีวิตจะจ่ายให้กับ บุคคลผู้พึงได้รับเงินตามที่ลูกจ้างได้ทำหนังสือแจ้งไว้ ถ้าไม่มีบุคคลผู้มีสิทธิ ได้รับเงินจะตกแก่กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง	4.41	0.63	มาก
5. ท่านรับรู้และเข้าใจความสำคัญและสิทธิประโยชน์ของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง	4.39	0.63	มาก
เฉลี่ยรวม	4.44	0.42	มาก

จากตารางที่ 2 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับการรับรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างของพนักงานเอกชนในจังหวัดภูเก็ต จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 380 คน พบว่า โดยภาพรวมพนักงานมีระดับการรับรู้และความเข้าใจอยู่ในระดับ มาก (\bar{X} = 4.44, S.D. = 0.42) ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าพนักงานเอกชนส่วนใหญ่มีความตระหนักและเข้าใจในสิทธิ หน้าที่ และขั้นตอนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างเป็นอย่างดี เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าประเด็นที่พนักงานมีการรับรู้และความเข้าใจมากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ การรับรู้และเข้าใจสิทธิและหน้าที่ของตนเองอย่างถูกต้อง (\bar{X} = 4.62, S.D. = 0.57) รองลงมาคือ การรับรู้เกี่ยวกับการนำส่งเงินเข้ากองทุนภายในวันที่ 15 ของเดือนถัดไป (\bar{X} = 4.51, S.D. = 0.64) และการรับรู้และเข้าใจว่าการออกจากงานไม่ว่าด้วยกรณีใดก็ตาม ลูกจ้างจะได้รับเงินสะสม เงินสมทบ และดอกผลจากเงินดังกล่าว (\bar{X} = 4.41, S.D. = 0.63) ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความเข้าใจในสิทธิพื้นฐานและกระบวนการสำคัญของกองทุนในระดับสูง และข้อที่พนักงานมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ การรับรู้การเป็นสมาชิกกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างในกรณีนายจ้างที่จัดให้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ซึ่งลูกจ้างไม่จำเป็นต้องเข้าเป็นสมาชิกกองทุนฯ อีก (\bar{X} = 4.32, S.D. = 0.69) แสดงให้เห็นว่ายังมีบางส่วนของพนักงานที่ขาดความเข้าใจเกี่ยวกับเงื่อนไขการเป็นสมาชิกกองทุนและการเชื่อมโยงระหว่างกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ซึ่งเห็นว่าพนักงานเอกชนในจังหวัดภูเก็ตมีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างในระดับสูง โดยเฉพาะในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสิทธิ หน้าที่ และการดำเนินการทางการเงินที่เป็นประจำ แต่ยังคงควรมีการส่งเสริมให้ความรู้เพิ่มเติมในเรื่องของเงื่อนไขการเป็นสมาชิกกองทุน เพื่อให้พนักงานทุกกลุ่มสามารถเข้าถึงสิทธิประโยชน์ได้อย่างถูกต้องและครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยจำแนกตามการรับรู้และความเข้าใจการเตรียมความพร้อมของสิทธิของลูกจ้าง

การรับรู้และความเข้าใจการเตรียมความพร้อมของสิทธิลูกจ้าง	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ท่านรับรู้และเข้าใจการยื่นขอรับเงินสงเคราะห์จากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง	4.56	0.61	มากที่สุด
2. ท่านรับรู้และเข้าใจประเภทเงินสงเคราะห์ที่สามารถยื่นเงินสงเคราะห์	4.32	0.67	มาก
3. ท่านรับรู้และเข้าใจเอกสารหลักฐานในการขอรับเงินสงเคราะห์	4.29	0.69	มาก
4. ท่านรับรู้และเข้าใจการดำเนินการ การขอรับเงินสงเคราะห์	4.36	0.68	มาก
5. ท่านรับรู้และเข้าใจการสิ้นสุดสิทธิการขอรับเงินสงเคราะห์	4.46	0.63	มาก
เฉลี่ยรวม	4.39	0.47	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า การรับรู้และความเข้าใจการเตรียมความพร้อมกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างของพนักงานเอกชนในจังหวัดภูเก็ต ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.39 และ S.D. = 0.47) ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าพนักงานส่วนใหญ่มีความรู้และเข้าใจสิทธิของตนเองที่สามารถใช้ในการขอรับเงินสงเคราะห์จากกองทุนได้อย่างถูกต้อง เมื่อพิจารณาตามรายข้อมี พบว่าพนักงานมีการรับรู้และความเข้าใจมากที่สุดในเรื่องการยื่นขอรับเงินสงเคราะห์จากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง (\bar{X} = 4.56, S.D. = 0.61) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าพนักงานมีความเข้าใจในกระบวนการและขั้นตอนในการยื่นคำขอรับสิทธิได้อย่างถูกต้อง รองลงมาคือ การสิ้นสุดสิทธิการขอรับเงินสงเคราะห์ (\bar{X} = 4.46, S.D. = 0.63) ซึ่งสะท้อนถึงการตระหนักรู้ถึงขอบเขตของสิทธิประโยชน์ที่สามารถใช้ได้ภายในระยะเวลาที่กฎหมายกำหนด และการดำเนินการขอรับเงินสงเคราะห์ (\bar{X} = 4.36, S.D. = 0.68) ที่อยู่ในระดับมากเช่นกัน แสดงให้เห็นถึงความเข้าใจในลำดับขั้นตอนการปฏิบัติและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการขอรับสิทธิจากกองทุน ในทางตรงกันข้ามข้อที่มีระดับการรับรู้และความเข้าใจน้อยที่สุดคือ การรับรู้และเข้าใจเอกสารหลักฐานในการขอรับเงินสงเคราะห์ (\bar{X} = 4.29, S.D. = 0.69) ซึ่งอาจสะท้อนถึงความไม่ชัดเจนของพนักงานบางส่วนในการเตรียมเอกสารประกอบการยื่นคำขอ รวมทั้งขั้นตอนเชิงปฏิบัติที่อาจซับซ้อนหรือแตกต่างกันไปตามกรณี ซึ่งเห็นว่าพนักงานเอกชนในจังหวัดภูเก็ตมีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิของตนเองในการขอรับเงินสงเคราะห์จากกองทุนในระดับสูง โดยเฉพาะในด้านขั้นตอนการยื่นขอและการใช้สิทธิอย่างถูกต้องแต่ยังควรมีการส่งเสริมให้ความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับเอกสารและหลักฐานที่จำเป็น เพื่อให้พนักงานสามารถดำเนินการขอรับสิทธิได้อย่างสมบูรณ์และลดข้อผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้น

อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง การรับรู้และความเข้าใจ การเตรียมความพร้อมในเรื่องพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ของพนักงานเอกชนในจังหวัดภูเก็ต ผู้วิจัยขออภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. การศึกษาระดับการรับรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับพระราชบัญญัติกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างในกลุ่มพนักงานเอกชน

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานเอกชนในจังหวัดภูเก็ตมีระดับการรับรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับพระราชบัญญัติกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมของการรับรู้และความเข้าใจด้านการเตรียมความพร้อมเท่ากับ (\bar{X} = 4.44, S.D. = 0.42) สะท้อนให้เห็นว่าแรงงานเอกชนส่วนใหญ่มีความตระหนักรู้ในสิทธิและหน้าที่ของตนเองในระดับสูง และด้านสิทธิของลูกจ้างมีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 4.39, S.D. = 0.47) ซึ่งสะท้อนว่าแรงงานในพื้นที่มีความตระหนักรู้ในสิทธิประโยชน์ที่เกี่ยวข้องกับตนเองในระดับสูงใช้ประโยชน์จากระบบสวัสดิการได้เต็มที่ เช่น เงินสงเคราะห์กรณีเจ็บป่วย เสียชีวิต ออกจากงาน รวมถึงเป็นเงื่อนไขพื้นฐานในการเรียกร้องและปกป้องสิทธิเมื่อมีการละเมิด โดยเฉพาะข้อที่พนักงานทราบมากที่สุด คือ สิทธิประโยชน์กรณีลูกจ้างเสียชีวิต เงินสงเคราะห์จะตกแก่บุคคลที่ลูกจ้างระบุในแบบ สกส.5 (ร้อยละ 92.1) แสดงให้เห็นว่าให้ความสำคัญกับประเด็นที่เกี่ยวข้องกับ

ครอบครัวและผลประโยชน์โดยตรงเป็นความมั่นคงแก่ครอบครัว ช่วยบรรเทาภาวะทางการเงินที่หลังเหตุการณ์ โศกเศร้า ความตระหนักข้อนี้สะท้อนถึงแรงจูงใจของพนักงานที่จะจัดการเรื่องเอกสารส่วนบุคคลที่สำคัญเพื่อความปลอดภัยของครอบครัวและหากไม่ระบุผู้รับประโยชน์หรือระบุไม่ชัดเจน เงินอาจตกสู่กองทุนหรือเกิดข้อพิพาท ซึ่งทำให้ครอบครัวไม่ได้รับการช่วยเหลือทันที ในทางกลับกัน ข้อที่แรงงานทราบน้อยที่สุด คือ ขั้นตอนการยื่นแบบ สกล.3/1 เพื่อขึ้นทะเบียนเป็นสมาชิกกองทุน (ร้อยละ 53.8) ซึ่งแสดงถึงช่องว่างของข้อมูลในเชิงปฏิบัติ และอาจสะท้อนถึงการขาดช่องทางการสื่อสารที่เข้าถึงแรงงานได้อย่างทั่วถึง ช่องว่างเชิงปฏิบัตินี้ทำให้เกิดความล่าช้า เสียสิทธิ หรือจำเป็นต้องใช้การช่วยเหลือจากหน่วยงานกลาง/นายจ้าง ซึ่งบางครั้งอาจถูกเอาเปรียบหรือถูกทำให้ยุ่งยาก ลูกจ้างที่ไม่รู้ขั้นตอน ไม่ยื่น สกล.3/1 ทำให้เวลาต้องการเบิกเงินเมื่อลาออกต้องใช้เวลายาวนานหรือถูกปฏิเสธเพราะข้อมูลไม่ครบ ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับผลการศึกษา ของ ปริญ ราษฎร์บำรุง (2568) ที่พบว่า การเข้าถึงระบบสวัสดิการแรงงานในประเทศไทยยังมีอุปสรรคด้านโครงสร้างและการเข้าถึงข้อมูลของแรงงาน ซึ่งส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตและความมั่นคงของแรงงานที่ไม่ได้รับประโยชน์จากระบบสวัสดิการอย่างเต็มที่ รวมถึงสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาภรณ์ อินทร์วงษ์ (2565) ที่ระบุว่า แรงงานภาคบริการมีความเข้าใจในสิทธิประโยชน์ของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างในระดับมาก แต่ยังขาดความรู้เกี่ยวกับขั้นตอนการขอรับสิทธิประโยชน์ในทางปฏิบัติ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับรายงานของ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (2566) ที่ระบุว่า แม้แรงงานส่วนใหญ่รับรู้สิทธิตามกฎหมายได้ดี แต่ยังมีข้อจำกัดในการดำเนินการเพื่อขอรับสิทธิประโยชน์อย่างถูกต้องครบถ้วน

2. แนวทางการพัฒนาการเตรียมความพร้อมเกี่ยวกับกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างก่อนการบังคับใช้

ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง วัยทำงานช่วง 30-39 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี และทำงานในภาคธุรกิจบริการ จึงเป็นกลุ่มแรงงานที่มีพื้นฐานด้านการศึกษาและมีความพร้อมระดับหนึ่ง แต่ยังคงต้องการข้อมูลที่ชัดเจนและเข้าถึงได้ง่ายเกี่ยวกับขั้นตอนการสมัครและใช้สิทธิของกองทุน เนื่องจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง เป็นพระราชบัญญัติใหม่ที่จะมีผลบังคับใช้วันที่ 1 ตุลาคม 2569 แนวทางการพัฒนาการเตรียมความพร้อมที่ควรดำเนินการ ได้แก่

2.1 การประชาสัมพันธ์เชิงรุก ผ่านสื่อออนไลน์ เช่น เว็บไซต์ แอปพลิเคชัน หรือโซเชียลมีเดีย เพื่อให้เข้าถึงกลุ่มแรงงานวัยทำงานที่ใช้เทคโนโลยีเป็นหลัก

2.2 การอบรมและจัดเวิร์คชอปในสถานประกอบการ เชิญผู้ให้ความรู้จากทางกรมสวัสดิการคุ้มครองแรงงานรวมถึงวิทยากรหรือผู้เชี่ยวชาญด้านกฎหมายแรงงาน/สวัสดิการแรงงาน เพื่อให้ข้อมูลที่ถูกต้องแก่พนักงานใหม่และแรงงานที่มีการศึกษาหรือประสบการณ์น้อย รวมถึงเชิญผู้บริหารหรือผู้ประกอบการเข้าร่วม เพราะในเรื่องกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างเป็นเรื่องของทั้งสองฝ่ายมีส่วนรับผิดชอบและได้รับผลกระทบโดยตรง เพื่อจะได้ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน สร้างระบบบริหารจัดการภายในให้ถูกต้องและโปร่งใส สร้างความเข้าใจร่วมกัน รวมถึงสร้างภาพลักษณ์องค์กร ป้องกันความเสียหายทางกฎหมายและชื่อเสียงขององค์กร

2.3 การพัฒนาสื่อประชาสัมพันธ์ที่เข้าใจง่าย เช่น อินโฟกราฟิก วิดีโอสั้น หรือ Q&A เพื่อแก้ปัญหาช่องว่างความรู้ด้านขั้นตอนการสมัครและสิทธิ

2.4 การสร้างความร่วมมือระหว่างหน่วยงานภาครัฐ นายจ้าง และองค์กรแรงงาน เพื่อผลักดันให้มีการบังคับใช้กฎหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางเหล่านี้สอดคล้องกับทฤษฎีการสื่อสารเพื่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม (Behavior Change Communication : BCC) เป็นแนวคิดที่มุ่งใช้ “การสื่อสารอย่างมีระบบและมีส่วนร่วม” เพื่อเปลี่ยนแปลง ความรู้ทัศนคติและพฤติกรรม ของกลุ่มเป้าหมายให้เกิดผลในทางที่พึงประสงค์ โดยอาศัยการออกแบบสารและช่องทางการสื่อสารที่เหมาะสมกับบริบทของผู้รับสาร การใช้หลักการของ BCC จะช่วยให้การสื่อสารเรื่องกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างไม่เพียงเพิ่มความรู้เท่านั้น แต่ยังช่วยเปลี่ยนทัศนคติและส่งเสริมให้แรงงานและนายจ้างเกิด พฤติกรรมการเตรียมความพร้อมและปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานอย่างถูกต้องและยั่งยืน (คมกฤษ วรรณวิทย์, 2562) การวิจัยพบว่า แม้พนักงานเอกชนในจังหวัดภูเก็ตจะมีระดับการรับรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างค่อนข้างสูง แต่ยังมีข้อจำกัดในด้านการเข้าถึงข้อมูลเกี่ยวกับขั้นตอนการปฏิบัติ จึงจำเป็นต้องมีมาตรการสื่อสารและ

พัฒนากลยุทธ์ในการให้ความรู้ที่เฉพาะเจาะจง เพื่อให้พนักงานสามารถใช้สิทธิประโยชน์ตามพระราชบัญญัติ กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างได้อย่างเต็มที่ก่อนและหลังการบังคับใช้กฎหมาย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหารหรือผู้นำองค์กร

1. ควรจัดให้มีการอบรมและประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มพูนความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างให้แก่พนักงานอย่างสม่ำเสมอ
2. พัฒนาช่องทาง สื่อสารข้อมูลที่เข้าถึงง่าย เช่น ระบบออนไลน์ แอปพลิเคชัน หรือคู่มืออิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้พนักงานสามารถเข้าถึงข้อมูล ขั้นตอน และสิทธิประโยชน์ได้อย่างรวดเร็ว
3. ส่งเสริมให้หน่วยงานจัดตั้ง หน่วยให้คำปรึกษา หรือแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบด้านข้อมูลกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง เพื่อช่วยเหลือพนักงานในการยื่นขอรับสิทธิและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น
4. กำหนดให้การให้ความรู้เกี่ยวกับกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างเป็นส่วนหนึ่งของ กระบวนการปฐมนิเทศ สำหรับพนักงานใหม่ เพื่อสร้างความเข้าใจตั้งแต่เริ่มต้นการทำงาน

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเชิงลึกเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าถึงและการใช้สิทธิประโยชน์ จากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง เช่น ความแตกต่างด้านอายุ ประสบการณ์ทำงาน หรือประเภทอุตสาหกรรม
2. ควรขยายขอบเขตการวิจัยไปยัง กลุ่มพนักงานในจังหวัดอื่นหรือระดับภูมิภาค เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างด้านการรับรู้และความเข้าใจในบริษัทที่หลากหลาย
3. แนะนำให้ทำการวิจัยเชิงคุณภาพเพิ่มเติม เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อให้เข้าใจ อุปสรรคและความต้องการที่แท้จริงของพนักงานในการใช้สิทธิประโยชน์
4. ควรประเมินผลของ มาตรการหรือโครงการฝึกอบรมที่จัดโดยภาครัฐและเอกชนว่ามีประสิทธิภาพเพียงใดในการยกระดับการรับรู้และความเข้าใจของแรงงานเกี่ยวกับกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงแรงงาน. (2567). *หนังสือสถิติแรงงานประจำปี 2566*. กรุงเทพฯ : สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน.
- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (2565). *คู่มือการคุ้มครองแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานพ.ศ. 2541 และกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง*. กรุงเทพฯ: กระทรวงแรงงาน.
- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (2566). *รายงานสถานการณ์แรงงานไทยและการคุ้มครองสิทธิแรงงาน ปี 2566* ค้นจาก <https://www.mol.go.th/wp-content/uploads/sites/2/2024/04-2566.pdf>
- คมกฤษ วรรณวิทย์. (2562). การสื่อสารเพื่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม (Behavior Change Communication: BCC. *วารสารนิเทศศาสตร์*, 37(2), 45-60.
- ไทยรัฐออนไลน์. (2568, 17 สิงหาคม). รู้จักกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง คืออะไร มีประโยชน์ต่อลูกจ้างอย่างไรบ้าง. ไทยรัฐ. ค้นจาก <https://www.thairath.co.th/lifestyle/life/2877102>
- ปริญ ราษฎร์บำรุง. (2568). *ผลกระทบของระบบสวัสดิการแรงงานต่อคุณภาพชีวิตของแรงงานนอกระบบในประเทศไทย*. วารสารสหวิทยาการการบริหารและธุรกิจ, 1(3), 10-19.
- วิชาญ เครือรัตน์. (2565). การรับรู้การบังคับใช้กฎหมายกับหลักสิทธิมนุษยชนของข้าราชการตำรวจ สถานตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช*, 7(5), 225-238.
- ศูนย์บริการข้อมูลภาครัฐเพื่อประชาชน(GCC). (2568). กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง เริ่ม 1 ตุลาคม 2569. ค้นจาก <https://gcc.go.th/2025/05/16/กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง/>

- สำนักงานประกันสังคม. (2564). ความรู้เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ของลูกจ้าง. ค้นจาก <https://chiangrai.labour.go.th/attachments/article/2141>
- สำนักงานแรงงานจังหวัดภูเก็ต. (2566). สถานการณ์แรงงานจังหวัดภูเก็ต ปี 2566. ค้นจาก <https://phuket.mol.go.th/wp-content/uploads>
- สุภาภรณ์ อินทร์วงษ์. (2565). การรับรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างของพนักงานภาคบริการในจังหวัดชลบุรี. *วารสารรัฐศาสตร์และการบริหารการปกครอง*, 12(1), 112-126.
- อานันท์ สุวรรณรักษ์. (2561). การรับรู้และความเข้าใจของแรงงานในภาคเอกชนต่อสิทธิและหน้าที่ตามกฎหมายแรงงาน. *วารสารรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม*, 15(2), 45-56.
- อินโฟเควสท์. (2568). กรมเห็นชอบเลื่อนบังคับใช้กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างออกไปเป็น 1 ต.ค. 2569. ค้นจาก <https://www.infoquest.co.th/2025/524447>
- Cochran, W. G. (1977). *Sampling techniques* (3rd ed.). New York: John Wiley & Sons.