



อุปสรรคในการเรียกร้องสิทธิที่เป็นเงินตามพระราชบัญญัติ

คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ของลูกจ้าง: กรณีศึกษา

สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

กรุงเทพมหานครพื้นที่ 3

Obstacles to claiming monetary rights under the Labor

Protection Act B.E. 2541 (1998): A case study of the Bangkok

Area 3, Office of Labor Protection and Welfare

दनัย มีบุญรอด¹ & วีระยุทธ พรพจน์ธนาตส²

Danai Meeboonrord¹ & Weerayuth Phonpotthanamas²

Corresponding author: 6714830067@rumail.ru.ac.th

Received: 02/02/689, Revised: 20/02/69, Accepted: 21/02/69

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอุปสรรคและผลกระทบในการเรียกร้องสิทธิที่เป็นเงินตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ของลูกจ้าง และเสนอแนวทางพัฒนากระบวนการคุ้มครองสิทธิแรงงานให้มีประสิทธิภาพ โดยเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้วิธีการวิจัยเอกสารร่วมกับการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างจากลูกจ้างผู้เคยยื่นคำร้องและพนักงานตรวจแรงงาน รวม 7 คน ผลการวิจัยพบว่า อุปสรรคและผลกระทบในการเรียกร้องสิทธิที่เป็นเงินสามารถ

¹นักศึกษาลัทธิรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

²คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

¹Student, Master of Public administration Program, Faculty of Political Science, Ramkhamhaeng University

²Faculty of Political Science, Ramkhamhaeng University



จำแนกได้เป็น 5 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิที่เป็นเงิน ส่งผลให้ลูกจ้างไม่ตระหนักถึงการถูกละเมิดสิทธิหรือใช้สิทธิไม่ถูกต้อง (2) ด้านขั้นตอนและกระบวนการยื่นและพิจารณาคำร้อง ส่งผลให้การดำเนินการล่าช้าและลูกจ้างบางส่วนยุติการเรียกร้องก่อนสิ้นสุดกระบวนการ (3) ด้านระยะเวลาและค่าใช้จ่าย ส่งผลให้ลูกจ้างเกิดภาระทางเศรษฐกิจและไม่สามารถติดตามสิทธิได้อย่างต่อเนื่อง (4) ด้านความสัมพันธ์เชิงอำนาจระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ส่งผลให้ลูกจ้างเกรงกลัวผลกระทบและไม่กล้าใช้สิทธิ และ (5) ด้านบทบาทและข้อจำกัดในการปฏิบัติงานของพนักงานตรวจแรงงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพและความเป็นธรรมในการคุ้มครองสิทธิแรงงาน แนวทางพัฒนากระบวนการคุ้มครองสิทธิแรงงาน ได้แก่ การส่งเสริมความรู้ด้านสิทธิแรงงานแก่ลูกจ้าง การปรับปรุงขั้นตอนการยื่นคำร้องให้สะดวกและรวดเร็ว การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของพนักงานตรวจแรงงาน และการปรับปรุงกลไกการบังคับใช้กฎหมาย เพื่อให้ลูกจ้างสามารถเข้าถึงและได้รับสิทธิที่เป็นเงินตามกฎหมายอย่างเป็นธรรมและมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ: สิทธิที่เป็นเงิน; สิทธิที่เป็นเงินของลูกจ้าง; อุปสรรคในการเรียกร้องสิทธิแรงงาน

Abstract

The study aimed to examine the obstacles and impacts associated with employees' claims for monetary entitlements under the Labour Protection Act B.E. 2541 (1998) and to propose guidelines for improving the effectiveness of labor rights protection mechanisms. The research employed



a qualitative approach using documentary research combined with semi-structured interviews with seven key informants, including employees who had previously filed claims and labor inspectors. The findings indicate that obstacles and impacts in claiming monetary rights can be categorized into five aspects: (1) insufficient knowledge and understanding of monetary entitlements, leading employees to overlook rights violations or exercise their rights improperly; (2) procedural complexities in filing and processing claims, resulting in delays and causing some employees to withdraw before completion of the process; (3) time and financial constraints, creating economic burdens that hinder continuous pursuit of claims; (4) power imbalances between employers and employees, causing fear of retaliation and reluctance to assert rights; and (5) operational limitations faced by labor inspectors, affecting the efficiency and fairness of labor rights protection. The study recommends strengthening employees' knowledge of labor rights, simplifying and expediting claim procedures, enhancing the professional capacity of labor inspectors, and improving law enforcement mechanisms to ensure fair and effective access to monetary entitlements under labor law.

Keywords: Monetary rights; Employees' monetary rights; Obstacles to labor rights claims



บทนำ

แรงงานเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจและการพัฒนาประเทศ เนื่องจากเป็นกลไกหลักในกระบวนการผลิตและการให้บริการ อีกทั้งคุณภาพชีวิตในการทำงานและความมั่นคงในการประกอบอาชีพยังมีความสัมพันธ์โดยตรงกับคุณภาพชีวิตของแรงงานและครอบครัว การคุ้มครองสิทธิและการจัดสวัสดิการแรงงานจึงมีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างความมั่นคงในการทำงาน เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และลดความขัดแย้งระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง อันเป็นพื้นฐานของการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมอย่างยั่งยืน (จาตุรนต์ พุ่มเพชร และคณะ, 2568) อย่างไรก็ตาม ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างมีลักษณะไม่เท่าเทียมกัน เนื่องจากนายจ้างมีอำนาจเหนือกว่าในด้านเศรษฐกิจและการตัดสินใจ ขณะที่ลูกจ้างอยู่ในฐานะพึ่งพิง ความแตกต่างดังกล่าวอาจนำไปสู่การเอารัดเอาเปรียบและความไม่เป็นธรรม รัฐในฐานะผู้รักษาความสงบเรียบร้อยของสังคมจึงมีบทบาทสำคัญในการกำหนดกลไกทางกฎหมายเพื่อคุ้มครองลูกจ้างและสร้างความเป็นธรรมในความสัมพันธ์แรงงาน (ธีระปรกรณ์ ธีระภัทรปรกรณ์, 2564)

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จึงถูกตราขึ้นเพื่อกำหนดมาตรฐานการคุ้มครองแรงงาน เช่น ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าชดเชย และสิทธิขั้นพื้นฐานของลูกจ้าง รวมทั้งกำหนดให้พนักงานตรวจแรงงานเป็นกลไกสำคัญในการตรวจสอบ ให้คำแนะนำ และวินิจฉัยข้อพิพาทเกี่ยวกับสิทธิที่เป็นเงิน โดยมีเป้าหมายให้ลูกจ้างได้รับสิทธิอย่างทันทวงที เป็นธรรม และไม่ต้องเสียค่าใช้จ่าย อย่างไรก็ตาม ในทางปฏิบัติยังพบว่าลูกจ้างจำนวนมากไม่ชอบอุปสรรคในการเรียกร้องสิทธิ อันเกิดจากข้อจำกัดด้านความรู้ ภาระทางเศรษฐกิจ อำนาจต่อรอง ขั้นตอนของรัฐ และข้อจำกัดของการให้บริการภาครัฐ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธีระปรกรณ์ ธีระภัทรปรกรณ์ (2564) และศวีระ โภคเนืองนอง (2565) ที่ชี้ให้เห็นถึง



ปัญหาความล่าช้า ข้อจำกัดด้านบุคลากร เทคโนโลยี และความเข้าใจในกฎหมายของผู้รับบริการ

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน มีหน้าที่กำกับดูแลให้สถานประกอบกิจการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 3 เป็นหน่วยงานระดับปฏิบัติที่รับผิดชอบพื้นที่รวม 6 เขตของกรุงเทพมหานคร จากข้อมูลสถิติการยื่นคำร้องเกี่ยวกับสิทธิที่เป็นเงินในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. 2566–2568 (ข้อมูล ณ วันที่ 5 มกราคม 2569) พบว่า มีจำนวนลูกจ้างมายื่นคำร้องเกี่ยวกับสิทธิที่เป็นเงินอย่างต่อเนื่อง โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 มีจำนวน 1,394 คำร้อง ลูกจ้างรวม 2,046 คน ไม่ได้รับสิทธิ 83 คน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 มีจำนวน 1,521 คำร้อง ลูกจ้างรวม 2,020 คน ไม่ได้รับสิทธิ 100 คน และในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 มีจำนวน 1,450 คำร้อง ลูกจ้างรวม 1,795 คน ไม่ได้รับสิทธิ 98 คน ข้อมูลดังกล่าวสะท้อนว่ายังมีลูกจ้างบางส่วนไม่ได้รับสิทธิแม้จะถูกละเมิดสิทธิ สะท้อนให้เห็นว่าปัญหาการเข้าถึงสิทธิแรงงานยังคงมีอยู่ (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2568)

จากสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 3 จึงมีความสนใจศึกษาอุปสรรคในการเรียกร้องสิทธิที่เป็นเงินตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ของลูกจ้าง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอุปสรรคและผลกระทบที่ลูกจ้างประสบ และเสนอแนวทางในการปรับปรุงกระบวนการคุ้มครองสิทธิแรงงานให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการของลูกจ้าง เพื่อให้ลูกจ้างสามารถเข้าถึงและได้รับสิทธิตามกฎหมายอย่างเป็นธรรม



วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาอุปสรรคและผลกระทบที่ลูกจ้างประสบในการเรียกร้องสิทธิที่เป็นเงินตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541
2. เพื่อเสนอแนวทางในการแก้ไขอุปสรรค และพัฒนากระบวนการคุ้มครองสิทธิแรงงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ มีวิธีดำเนินการ ดังนี้

1. การวิจัยเอกสาร (Documentary Research) เป็นการรวบรวมข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการ วารสาร สิ่งพิมพ์ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ รายงานการวิจัย วิทยานิพนธ์ ดุษฎีนิพนธ์ รายงานการประชุม รวมถึงระเบียบ กฎหมาย และคำสั่งที่เกี่ยวข้องกับสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 3
2. การวิจัยสนาม (Field Research) เป็นการรวบรวมข้อมูล โดยลงพื้นที่สัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างด้วยการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง ซึ่งกำหนดข้อคำถามที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของงานวิจัยเท่านั้น ไม่กำหนดถ้อยคำและการเรียงลำดับของคำถามอย่างตายตัว

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

งานวิจัย เรื่อง อุปสรรคในการเรียกร้องสิทธิที่เป็นเงินตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ของลูกจ้าง : กรณีศึกษาสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 3 ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตพื้นที่สำหรับการศึกษารังนี้เฉพาะสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 3 โดยใช้การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยมีผู้ให้ข้อมูลสำคัญเป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 7 คน ดังนี้



1. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญกลุ่มพนักงานตรวจแรงงาน จำนวน 2 คน
2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญกลุ่มลูกจ้าง จำนวน 5 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือ การสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) โดยผู้วิจัยใช้วิธีการจัดบันทึกข้อมูลเป็นหลัก โดยกำหนดประเด็นคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดการวิจัย ไม่กำหนดถ้อยคำและการเรียงลำดับของคำถามอย่างตายตัว ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลโดยประสานงานและขอความยินยอมจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 7 คน ล่วงหน้า พร้อมชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย จากนั้นจึงดำเนินการสัมภาษณ์ตามวัน เวลา และสถานที่ที่ผู้ให้ข้อมูลสะดวก โดยเน้นการซักถามตามประเด็นหลักของการวิจัย และปรับลำดับคำถามให้เหมาะสมกับบทบาทของผู้ให้ข้อมูลแต่ละราย ทั้งนี้ เก็บข้อมูลจนกว่าจะได้ข้อมูลที่เพียงพอสำหรับการวิเคราะห์เพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัย

ผลการวิจัยและอภิปราย

การวิจัยเรื่องอุปสรรคในการเรียกร้องสิทธิที่เป็นเงินตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ของลูกจ้าง : กรณีศึกษาสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 3 ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ได้ ดังนี้

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาอุปสรรคและผลกระทบที่ลูกจ้างประสบในการเรียกร้องสิทธิที่เป็นเงินตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541



ผลจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้ง 7 ราย ผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์อุปสรรคและผลกระทบในการเรียกร้องสิทธิที่เป็นเงินออกเป็น 5 ประเด็น ดังนี้

ประเด็นที่ 1 ความรู้และความเข้าใจของลูกจ้างเกี่ยวกับสิทธิที่เป็นเงินและการใช้สิทธิ

อุปสรรค

ลูกจ้างส่วนใหญ่มีความรู้เกี่ยวกับสิทธิที่เป็นเงินเพียงระดับพื้นฐาน และขาดความเข้าใจในรายละเอียดทางกฎหมาย โดยเฉพาะการจำแนกเงินสวัสดิการหรือเงินอื่นที่สามารถนำมาคำนวณเป็นค่าจ้างได้ ดังคำสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญกลุ่มลูกจ้างคนที่ 2 (2568) ที่กล่าวว่า “เราแยกไม่ออกว่าเงินสวัสดิการหรือเงินประกันตัวไหนบ้างที่กฎหมายนับเป็นค่าจ้าง” ขณะเดียวกันผู้ให้ข้อมูลสำคัญกลุ่มพนักงานตรวจแรงงานสะท้อนว่า ลูกจ้างมักสับสนระหว่างเงื่อนไขตามกฎหมายกับความรู้สึกส่วนตัวว่าต้องได้รับเงินทุกครั้ง และเจ้าหน้าที่ต้องใช้เวลานานมากในการอธิบายข้อกฎหมายซ้ำๆ ดังคำให้สัมภาษณ์กล่าวว่า “อุปสรรคใหญ่ คือ ลูกจ้างมักสับสนระหว่างเงื่อนไขตามกฎหมายกับความรู้สึกส่วนตัวว่าต้องได้เงินทุกครั้ง” (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญกลุ่มพนักงานตรวจแรงงานคนที่ 1, 2568) นอกจากนี้ลูกจ้างยังขาดเครื่องมือในการตรวจสอบความถูกต้องของยอดเงินที่นายจ้างจ่าย ดังคำสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญกลุ่มลูกจ้างคนที่ 3 (2568) ที่กล่าวว่า “เราตรวจสอบไม่ได้เลยว่าที่นายจ้างจ่ายมานั้นถูกต้องตามกฎหมายไหม เพราะเราคำนวณไม่เป็น” อุปสรรคดังกล่าวจึงส่งผลให้ลูกจ้างขาดความมั่นใจในการใช้สิทธิ และเพิ่มภาระงานให้แก่เจ้าหน้าที่ ทำให้กระบวนการคุ้มครองสิทธิแรงงานล่าช้าและลดประสิทธิภาพลง

ผลกระทบ

การขาดความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิที่เป็นเงินส่งผลให้ลูกจ้างสูญเสียสิทธิที่พึงได้รับและขาดความมั่นใจในการเข้าสู่กระบวนการเรียกร้องสิทธิ



อย่างเต็มที่ ดังคำสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญกลุ่มลูกจ้างคนที่ 4 (2568) ที่กล่าวว่า “ความไม่รู้นี้แหละที่ทำให้เราไม่กล้าเดินหน้าต่อ กลัวว่าพองไปแล้วจะเสียเวลาฟรี” ขณะเดียวกัน ความเข้าใจตลาดเคลื่อนของลูกจ้างส่งผลให้เจ้าหน้าที่ต้องใช้เวลาในการให้คำอธิบายซ้ำๆ ซึ่งเพิ่มภาระงานและทำให้กระบวนการพิจารณาคำร้องล่าช้า ดังคำให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญกลุ่มพนักงานตรวจแรงงานคนที่ 1 (2568) กล่าวว่า “ต้องใช้เวลาจำนวนมากในการอธิบายข้อกฎหมายเข้าไปเข้ามาให้ลูกจ้างฟัง ซึ่งมันไปดึงเวลาในการจัดการคำร้องรายอื่นที่มีปริมาณมากให้ล่าช้าออกไปอีก กระทบต่อความรวดเร็วและความแม่นยำในการคุ้มครองสิทธิแรงงาน” ผลกระทบดังกล่าวทำให้กระบวนการคุ้มครองสิทธิแรงงานล่าช้า ลดประสิทธิภาพในการให้บริการ และส่งผลต่อความเชื่อมั่นของลูกจ้างต่อระบบการคุ้มครองแรงงานของรัฐ

ประเด็นที่ 2 ขันตอนและกระบวนการในการยื่นและพิจารณาคำร้อง

อุปสรรค

อุปสรรคสำคัญในการเข้าสู่กระบวนการยื่นคำร้องของลูกจ้าง คือ ภาระในการจัดหาพยานหลักฐานและความซับซ้อนของขั้นตอนทางเอกสาร โดยเฉพาะในกรณีการเรียกร้องค่าล่วงเวลาหรือเงินประกันการทำงาน ซึ่งจำเป็นต้องใช้เอกสารเชิงประจักษ์ เช่น บันทึกเวลาทำงาน สลิปเงินเดือน หรือข้อมูลจากระบบภายในองค์กร อย่างไรก็ตาม ภายหลังพ้นสภาพการเป็นลูกจ้าง นายจ้างมักปิดกั้นการเข้าถึงระบบข้อมูลทันที ทำให้ลูกจ้างไม่สามารถนำหลักฐานมาใช้ยืนยันสิทธิของตนได้ ดังคำให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญกลุ่มลูกจ้างคนที่ 3 (2568) สะท้อนว่า “เราไม่มีหลักฐานในมือเลยครับ พอออกจากงานเขาก็ตัดสิทธิ์เข้าดูระบบออนไลน์ของบริษัททันที จะเอาบัตรลงเวลามายันก็ไม่มี แกรมแบบ คร.7 ก็เขียนยาก มีแต่ภาษากฎหมาย ยิ่งต้องแยกยอดเงินเรายัง



ง” ซึ่งทำให้สัมภาษณ์ดังกล่าวสะท้อนว่า แบบฟอร์มคำร้อง (คร.7) มีลักษณะเป็นทางการสูง ต้องระบุรายละเอียดตัวเลขและฐานการคำนวณอย่างชัดเจน ซึ่งบางครั้งเกินขีดความสามารถของลูกจ้างทั่วไปที่ไม่มีความรู้ทางกฎหมายหรือการคำนวณเชิงบัญชี ส่งผลให้ลูกจ้างเกิดความสับสนตั้งแต่ขั้นตอนเริ่มต้น และมองว่ากระบวนการยื่นคำร้องเป็นเรื่องยุ่งยากเกินไป ในมุมมองของพนักงานตรวจแรงงานให้ความเห็นว่า อุปสรรคเชิงระบบเกิดจากกรอบเวลาตามกฎหมายที่กำหนดให้ต้องดำเนินการสอบสวนให้แล้วเสร็จภายใน 60 วัน ซึ่งเป็นแรงกดดันสำคัญต่อการทำงาน โดยเฉพาะในกรณีที่พยานหลักฐานไม่ครบถ้วน ดังคำให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญกลุ่มพนักงานตรวจแรงงานคนที่ 2 (2568) กล่าวว่า “อุปสรรคสำคัญคือตอนเราต้องไล่ตามพยานหลักฐานที่ลูกจ้างไม่มี แต่ถูกเก็บไว้ที่นายจ้าง ซึ่งเขามักจะประวิงเวลาส่งเอกสารให้เราช้าที่สุด พอเรามีเวลาจำกัดแค่ 60 วัน เจ้าหน้าที่ต้องเร่งรัดสำนวน” จากข้อมูลดังกล่าวสะท้อนว่า อุปสรรคไม่ได้เกิดจากลูกจ้างฝ่ายเดียว แต่เป็นผลจากโครงสร้างกระบวนการที่ต้องพึ่งพาเอกสารจากนายจ้างเป็นหลัก เมื่อประกอบกับข้อจำกัดด้านเวลา ทำให้เจ้าหน้าที่ไม่สามารถดำเนินการตรวจสอบได้อย่างละเอียดรอบคอบเท่าที่ควร

ผลกระทบ

ผลจากขั้นตอนที่ซับซ้อนและการที่ลูกจ้างต้องเดินทางมาให้ปากคำ ณ สำนักงานสวัสดิการฯ หลายครั้ง ประกอบกับระยะเวลาการสอบสวนที่นาน ส่งผลให้ลูกจ้างจำนวนหนึ่งเกิดความเครียด ท้อถอย และเบื่อหน่ายในการดำเนินคดีต่อไป ซึ่งผู้ให้ข้อมูลสำคัญกลุ่มลูกจ้างคนที่ 5 (2568) ให้สัมภาษณ์ว่า “ขั้นตอนมันซับซ้อนจนเราเครียดครับ ทั้งต้องหาพยานหลักฐานที่นายจ้างไม่ยอมให้มา ทั้งต้องลงงานจากที่ใหม่เพื่อเดินทางมาพบเจ้าหน้าที่หลายรอบ พอเรื่องลากยาวเราก็รู้สึกเสียเวลาไม่ไหว สุดท้ายเลยยอมรับเงินแค่บางส่วนตามที่เขาเสนอมา” ซึ่งคำให้สัมภาษณ์นี้สะท้อนให้เห็นว่า ภาระต้นทุนทางเวลาและค่าใช้จ่ายในการเดินทาง รวมถึงผลกระทบต่อการทำงานใหม่ ทำให้ลูกจ้างต้องชั่งน้ำหนักระหว่าง



การต่อสู้เพื่อสิทธิกับการดำเนินชีวิตต่อไปแม้ไม่ได้รับสิทธิ จนนำไปสู่การตัดสินใจ ยอมรับข้อเสนอการประนีประนอมที่เสียเปรียบเพื่อให้ข้อพิพาทยุติลงโดยเร็ว ใน ขณะเดียวกัน อุปสรรคดังกล่าวยังสะท้อนผ่านมุมมองของผู้ให้ข้อมูลสำคัญกลุ่ม พนักงานตรวจแรงงานคนที่ 2 (2568) กล่าวว่า “อุปสรรคสำคัญคือตอนเราต้องไล่ ตามพยานหลักฐานที่ลูกจ้างไม่มี แต่ถูกเก็บไว้ที่นายจ้าง ซึ่งเขามักจะประวิงเวลา ส่งเอกสารให้เราช้าที่สุด พอเรามีเวลาจำกัดแค่ 60 วัน เจ้าหน้าที่ต้องเร่งรัด ส่วนงานจนบางครั้งขาดความละเอียดในการเจรจาไกล่เกลี่ย ทำให้การคุ้มครองสิทธิ ลูกจ้างทำได้ไม่เต็มที่” อีกทั้งผู้ให้ข้อมูลสำคัญกลุ่มพนักงานตรวจแรงงานคนที่ 1 (2568) ก็ยืนยันว่า ปัจจัยสำคัญที่ทำให้กระบวนการล่าช้า คือ การที่ลูกจ้างไม่สามารถระบุรายละเอียดสิทธิได้ชัดเจนตั้งแต่ต้น ประกอบกับพฤติการณ์ของ นายจ้างที่ล่าช้าในการส่งเอกสาร จากข้อมูลดังกล่าวสามารถสังเคราะห์ได้ว่า อุปสรรคด้านขั้นตอนและกระบวนการไม่เพียงส่งผลต่อการตัดสินใจของลูกจ้าง เท่านั้น แต่ยังมีขั้นตอนประสิทธิภาพของระบบคุ้มครองสิทธิแรงงานโดยรวม ทำให้กระบวนการพิจารณาคำร้องขาดความรวดเร็ว ความต่อเนื่อง และความเป็นธรรม

ประเด็นที่ 3 ระยะเวลาและค่าใช้จ่ายในการเรียกร้องสิทธิ

อุปสรรค

อุปสรรคสำคัญในการเรียกร้องสิทธิที่เป็นเงิน คือ ความล่าช้าใน กระบวนการพิจารณาคำร้อง ซึ่งในหลายกรณีใช้เวลานานเกินรอบ 60 วันตามที่ กฎหมายกำหนด สาเหตุสำคัญเกิดจากนายจ้างใช้สิทธิขอเลื่อนนัดสอบข้อเท็จจริง หรือไม่มาตามนัดเพื่อประวิงเวลา ส่งผลให้กระบวนการยืดเยื้อ ลูกจ้างต้องแบกรับภาระค่าใช้จ่ายระหว่างดำเนินคดี เช่น ค่าเดินทางมาพบเจ้าหน้าที่หลาย ครั้ง และค่าเสียโอกาสจากการลางานจากที่ทำงานใหม่ ดังคำสัมภาษณ์ของผู้ให้ ข้อมูลสำคัญกลุ่มลูกจ้างคนที่ 4 (2568) ที่กล่าวว่า “กระบวนการมันรอนาน เกินไปสำหรับคนตกงานครับ ยิ่งนายจ้างประวิงเวลาเลื่อนนัดไปเรื่อย ๆ เราก็ยัง



แย่ง” ขณะเดียวกันผู้ให้ข้อมูลสำคัญกลุ่มพนักงานตรวจแรงงานคนที่ 2 ยืนยันว่า ภาระด้านเวลาได้กลายเป็นเครื่องมือที่นายจ้างใช้กดดันลูกจ้างให้ยอมความ ดังคำให้สัมภาษณ์ที่กล่าวว่า “พอเรื่องมันล่าช้า นายจ้างเขาก็ใช้จุดนี้มาบีบให้ลูกจ้างยอมความในยอดเงินที่น้อยลง” (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญกลุ่มพนักงานตรวจแรงงานคนที่ 2, 2568)

ผลกระทบ

ผลจากความล่าช้าและภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ส่งผลให้ลูกจ้างจำนวนหนึ่งขาดสภาพคล่องทางการเงินและตัดสินใจถอนคำร้องหรือยอมรับการประนีประนอมในยอดเงินที่ต่ำกว่าสิทธิที่ควรได้รับเพื่อความอยู่รอด ดังคำสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญกลุ่มลูกจ้างคนที่ 2 (2568) ที่กล่าวว่า “บางทีเงินที่เรียกร้องไปมันอาจจะไม่คุ้มเสียด้วยซ้ำ หลายคนเลยเลือกที่จะยอมแพ้ไปเอง หรือยุติเรื่องเอง” และในมุมมองของผู้ให้ข้อมูลสำคัญกลุ่มพนักงานตรวจแรงงานคนที่ 1 (2568) สะท้อนว่า “ความล่าช้าเพิ่มความเสี่ยงที่ลูกจ้างจะไม่ได้รับเงินจริง เนื่องจากนายจ้างอาจยกย้ายถ่ายเททรัพย์สินหรือปิดกิจการหนีก่อนคำสั่งจะออก” ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบังคับใช้กฎหมาย สอดคล้องกับคำให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญกลุ่มพนักงานตรวจแรงงานคนที่ 2 (2568) กล่าวว่า “เรายอมรับว่าภาระด้านเวลาและค่าใช้จ่ายของลูกจ้างมีผลโดยตรงต่อการตัดสินใจถอนคำร้อง โดยเฉพาะพวกแรงงานรายวันที่เขาไม่มีเงินสำรอง พอเรื่องมันล่าช้า นายจ้างเขาก็ใช้จุดนี้มาบีบให้ลูกจ้างยอมความในยอดเงินที่น้อยลง ซึ่งมันทำให้เป้าหมายในการคุ้มครองสิทธิแรงงานถูกกลดทอนประสิทธิภาพลง ลูกจ้างต้องรับเงินบางส่วนเพื่อความอยู่รอด” ผลกระทบดังกล่าวจึงทำให้ความเชื่อมั่นของลูกจ้างต่อระบบคุ้มครองสิทธิแรงงานของรัฐลดลง

ประเด็นที่ 4 ความสัมพันธ์เชิงอำนาจระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง อุปสรรค



ความไม่สมดุลของอำนาจระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเป็นอุปสรรคที่สำคัญอย่างหนึ่ง ลูกจ้างมักอยู่ในสถานะเสียเปรียบทั้งด้านเศรษฐกิจและสถานภาพทางสังคม โดยเฉพาะในสถานประกอบการขนาดกลางและเล็กที่มีความใกล้ชิดส่วนตัว ความใกล้ชิดดังกล่าวกลับกลายเป็นแรงกดดันทางจิตใจ ทำให้ลูกจ้างเกิดความเกรงใจและไม่กล้าเรียกร้องสิทธิของตนเอง ดังที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญกลุ่มลูกจ้างคนที่ 2 (2568) สะท้อนว่า “ทำงานกันมานานครับ มันมีความเกรงใจกันอยู่ พอเค้าไม่จ่ายตามกฎหมาย เราก็มักรู้จะพูดยังไง กลัวจะถูกมองว่าเป็นคนเนรคุณ กลัวเค้าจะโกรธแล้วบีบให้เราอยู่ที่เดิมลำบาก สุดท้ายก็ต้องยอมปล่อยไปเพื่อรักษาบรรยากาศการทำงานเอาไว้” ขณะเดียวกันยังปรากฏรูปแบบการใช้อำนาจบังคับบัญชาในลักษณะข่มขู่และกดดันจากนายจ้าง เพื่อควบคุมพฤติกรรมลูกจ้าง ซึ่งสะท้อนจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญกลุ่มลูกจ้างคนที่ 4 (2568) ที่กล่าวว่า “มีการขู่เป็นนัย ๆ ว่าถ้าเรื่องถึงกรมแรงงาน เขาจะไม่เซ็นใบผ่านงานให้” ในมุมมองของพนักงานตรวจแรงงานพบว่า ภาวะความเหลื่อมล้ำเชิงอำนาจนี้ส่งผลกระทบต่อการสอบสวนและการดำเนินการอย่างมีนัยสำคัญ โดยผู้ให้ข้อมูลสำคัญกลุ่มพนักงานตรวจแรงงานคนที่ 1 (2568) ให้ความเห็นว่า “นายจ้างเขามีทุกอย่างครบ ทั้งเงินทั้งทนายเก่ง ๆ ที่เอามากดดันทั้งลูกจ้างและเจ้าหน้าที่ หลายครั้งเราเห็นเลยว่า ลูกจ้างยอมจำนนยอมรับเงินแค่นี้ก็ बात เพราะสู้แรงกดดันไม่ไหว ถ้าพนักงานตรวจแรงงานไม่เข้มแข็งพอ ความเหลื่อมล้ำนี้จะทำให้ลูกจ้างมองว่าหน่วยงานรัฐไม่ใช่ที่พึ่งที่แท้จริงของพวกเขา” จากข้อมูลดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าอำนาจต่อรองที่ไม่เท่าเทียมถูกใช้เป็นเครื่องมือกดดันทั้งทางตรงและทางอ้อม ทำให้ลูกจ้างขาดเสรีภาพในการใช้สิทธิอย่างแท้จริง ก่อให้เกิดความวิตกกังวลในกระบวนการเรียกร้องสิทธิ

ผลกระทบ

ความเหลื่อมล้ำเชิงอำนาจส่งผลกระทบโดยตรงต่อพฤติกรรมของลูกจ้างในการเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม ลูกจ้างจำนวนหนึ่งเกิดความกังวลว่าจะถูกกลั่น



แก๊งหรือชั้นบัญชีดำในสายอาชีพ หากดำเนินการร้องเรียนอย่างจริงจัง ดังคำสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญกลุ่มลูกจ้างคนที่ 3 (2568) กล่าวว่า “กลัวเขาจะโทรไปบอกบริษัทอื่นในสายงานเดียวกันไม่ให้รับเราเข้าทำงาน ความกลัวว่าจะโดนแก๊งลับหลังหรือหางานใหม่ไม่ได้มันน่ากลัวยิ่งกว่าการไม่ได้รับเงินเดือน” ในขณะที่เดียวกัน ผู้วิจัยพบว่า ความกลัวดังกล่าวส่งผลต่อเพื่อนร่วมงานของลูกจ้างที่ยังทำงานอยู่ โดยไม่กล้าออกมาเป็นพยาน ซึ่งสอดคล้องกับมุมมองของผู้ให้ข้อมูลสำคัญกลุ่มพนักงานตรวจแรงงานคนที่ 2 (2568) ให้ข้อมูลว่า “มักพบการแทรกแซงกระบวนการในรูปแบบการเจรจาลับนอกรอบ เพราะนายจ้างเรียกไปกดดันเป็นการส่วนตัว” ข้อมูลทั้งสองฝ่ายสะท้อนสอดคล้องกันว่า อำนาจเหนือกว่าของนายจ้างถูกใช้แทรกแซงกระบวนการยุติธรรม ส่งผลให้ลูกจ้างยอมจำนนหรือเปลี่ยนคำให้การเพื่อหลีกเลี่ยงแรงกดดัน ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า ความสัมพันธ์เชิงอำนาจที่ไม่สมดุลไม่เพียงลดโอกาสในการเข้าถึงความยุติธรรมของลูกจ้างเท่านั้น แต่ยังบั่นทอนความเชื่อมั่นต่อระบบคุ้มครองสิทธิแรงงานของรัฐในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญ

ประเด็นที่ 5 บทบาทและข้อจำกัดในการปฏิบัติงานของพนักงานตรวจแรงงาน

อุปสรรค

อุปสรรคสำคัญอาจไม่ได้เกิดจากพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ฝ่ายเดียว หากแต่เป็นผลจากโครงสร้างการทำงานของหน่วยงานรัฐที่มีข้อจำกัดด้านทรัพยากรและระบบการให้บริการ ลูกจ้างส่วนใหญ่รับรู้บทบาทของพนักงานตรวจแรงงานในฐานะผู้ประสานงานมากกว่าผู้คุ้มครองสิทธิ เนื่องจากการติดต่อสื่อสารทำได้ยาก ระบบโทรศัพท์ส่วนกลางไม่สะดวก และต้องรอเจ้าหน้าที่เจ้าของสำนวนเพียงคนเดียว ทำให้การให้ข้อมูลขาดความต่อเนื่อง ดังสะท้อนจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญกลุ่มลูกจ้างคนที่ 2 (2568) ที่กล่าวว่า “เรารู้สึกว่าเจ้าหน้าที่เขาพยายามให้เรายอมความมากกว่าจะช่วยหาความจริงครับ โท



“ไปสายว่างแต่ไม่มีคนรับ” ผู้วิจัยวิเคราะห์ว่า การสื่อสารที่ขาดช่วงนี้สะท้อน ช่องว่างเชิงโครงสร้างระหว่างรัฐกับประชาชน ทำให้ลูกจ้างไม่สามารถเข้าถึง ข้อมูลทางกฎหมายและคำแนะนำได้อย่างทันท่วงที จนนำไปสู่การตีความว่า หน่วยงานรัฐไม่สามารถเป็นที่พึ่งได้อย่างแท้จริง สอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ กลุ่มลูกจ้างคนที่ 5 (2568) ที่กล่าวว่า “ต้องรอเจ้าหน้าที่เจ้าของสำนวนคนเดียว พอเขาไม่ว่างเราก็กะว้าง” ในขณะที่เดียวกันในมุมของพนักงานตรวจแรงงาน ผู้วิจัย พบว่า อุปสรรคเชิงโครงสร้างสำคัญคือภาระงานล้นมือและข้อจำกัดด้านทรัพยากร บุคคล โดยผู้ให้ข้อมูลสำคัญกลุ่มพนักงานตรวจแรงงานคนที่ 2 (2568) กล่าวว่า “ภาระงานธุรการและจำนวนคำร้องมันล้นมือ ทำให้เรามีเวลาสอบสวนเชิงลึก น้อยลง โดยเฉพาะคดีที่มีการคำนวณค่าล่วงเวลาสะสมหลายเดือนมันต้องใช้ความ ละเอียดสูงมาก พอเจ้าหน้าที่น้อยและงานเยอะ เราก็ต้องเร่งรัดการพิจารณา” ผู้วิจัยสังเคราะห์เพิ่มเติมว่า ภาระงานที่เกินขีดความสามารถของเจ้าหน้าที่ไม่เพียง ลดคุณภาพการสอบสวนเท่านั้น แต่ยังบีบให้การทำงานมุ่งไปที่การจัดการปริมาณ คดีมากกว่าการคุ้มครองสิทธิอย่างแท้จริง ซึ่งสอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญกลุ่ม พนักงานตรวจแรงงานคนที่ 1 (2568) ที่ระบุว่า “เมื่อเจ้าหน้าที่แบกภาระงานมาก เกินไป การให้คำปรึกษาเชิงลึกแก่ลูกจ้างจึงลดน้อยลง” จากข้อมูลทั้งหมด สะท้อนอุปสรรคด้านบทบาทพนักงานตรวจแรงงานเป็นปัญหาเชิงระบบที่ เชื่อมโยงระหว่างข้อจำกัดทรัพยากรของรัฐกับประสบการณ์ของผู้ใช้บริการ ทำให้ ภาพลักษณ์ของรัฐในฐานะผู้พิทักษ์สิทธิถูกลดทอนลงอย่างมีนัยสำคัญ

ผลกระทบ

ข้อจำกัดด้านการสื่อสารและการติดตามสำนวน ส่งผลกระทบโดยตรงต่อ ความเชื่อมั่นของลูกจ้างต่อระบบคุ้มครองสิทธิแรงงาน ลูกจ้างจำนวนหนึ่งเริ่มมอง ว่าการเรียกร้องสิทธิเป็นเรื่องไม่คุ้มค่าเมื่อเปรียบเทียบกับเวลาและพลังงานที่ต้อง ใช้จ่าย โดยเฉพาะในกรณีเงินจำนวนไม่มาก ดังคำสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญกลุ่ม ลูกจ้างคนที่ 2 (2568) ให้ข้อมูลว่า “ถ้าเป็นเรื่องเงินเล็กๆ น้อยๆ อย่างค่าพาหนะ



อย่าไปเสียเวลาตามเลยดีกว่า” ทศนคติลักษณะนี้สะท้อนการคำนวณต้นทุนผลตอบแทนของลูกจ้าง ซึ่งชี้ให้เห็นว่าระบบคุ้มครองสิทธิของรัฐยังไม่สามารถช่วยลดต้นทุนในการเข้าถึงความยุติธรรมได้อย่างเพียงพอ ส่งผลให้ลูกจ้างเลือกการถอยมากกว่าการสู้เพื่อให้ได้สิทธิในเชิงจิตวิทยา สอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญกลุ่มลูกจ้างคนที่ 4 (2568) ระบุว่า “การสื่อสารที่ขาดช่วงทำให้ลูกจ้างเกิดความไม่มั่นใจในผลพิจารณา” ขณะเดียวกัน ในมุมมองของพนักงานตรวจแรงงาน พบว่าข้อจำกัดด้านอำนาจบังคับคดี ทำให้การคุ้มครองสิทธิไม่สามารถเกิดผลในเชิงรูปธรรมได้ทันที ต้องพึ่งพากระบวนการศาลที่ยืดเยื้อ ดังคำให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญกลุ่มพนักงานตรวจแรงงานคนที่ 2 (2568) สะท้อนว่า “อำนาจการบังคับคดีที่กฎหมายให้มาไม่เพียงพอที่จะสั่งให้นายจ้างจ่ายได้ทันที” ดังนั้น ข้อจำกัดเชิงโครงสร้างของหน่วยงานรัฐไม่เพียงกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่เท่านั้น แต่ยังสร้างความไม่เชื่อมั่นในหมู่ลูกจ้าง ส่งผลให้การใช้สิทธิตามกฎหมายลดลง และบั่นทอนศักยภาพของระบบคุ้มครองแรงงานในภาพรวม

2. วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อเสนอแนวทางในการแก้ไขอุปสรรคและพัฒนาระบบการคุ้มครองสิทธิแรงงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ผลจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญกลุ่มลูกจ้างและพนักงานตรวจแรงงาน จำนวน 7 ราย ผู้วิจัยสามารถสรุปแนวทางการพัฒนาระบบการคุ้มครองสิทธิแรงงานออกเป็น 3 แนวทาง ดังนี้

แนวทางที่ 1 การพัฒนาวัฒนธรรมดิจิทัลเพื่อสนับสนุนการเข้าถึงสิทธิ

จากการที่ลูกจ้างประสบปัญหาขาดความรู้ในการคำนวณสิทธิที่เป็นเงิน และไม่สามารถตรวจสอบความถูกต้องของยอดเงินที่นายจ้างจ่ายให้ได้ แนวทางการพัฒนาที่สำคัญจึงควรนำนวัตกรรมดิจิทัลมาใช้เพื่อลดความเหลื่อมล้ำด้านข้อมูล โดยเฉพาะการพัฒนาระบบคำนวณสิทธิที่เป็นเงินออนไลน์ (Self-



Calculation Tool) ที่ลูกจ้างสามารถกรอกข้อมูลพื้นฐานและประเมินยอดเงินที่ควรได้รับเบื้องต้นได้ด้วยตนเองก่อนยื่นคำร้องจริง สอดคล้องกับคำสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญกลุ่มลูกจ้างคนที่ 5 (2568) ที่กล่าวว่า “ถ้ามีโปรแกรมคำนวณเงินที่ใช้ทำงานง่าย จะช่วยเพิ่มอำนาจการต่อรองได้มาก” นอกจากนี้ ควรมีการเชื่อมโยงฐานข้อมูลระหว่างหน่วยงานภาครัฐ (Data Integration) เช่น ข้อมูลประกันสังคม ข้อมูลการจ่ายค่าจ้าง หรือข้อมูลภาษี เพื่อช่วยลดภาระการจัดหาพยานเอกสารของลูกจ้าง ซึ่งจากผลการวิจัยพบว่า ภาระดังกล่าวเป็นอุปสรรคสำคัญที่ทำให้ลูกจ้างไม่สามารถพิสูจน์สิทธิของตนได้อย่างเต็มที่ แนวทางนี้จะช่วยเพิ่มความแม่นยำในการพิจารณาคำร้อง และลดความเสียหายของลูกจ้างในเชิงโครงสร้างข้อมูล สอดคล้องกับมุมมองของผู้ให้ข้อมูลสำคัญกลุ่มพนักงานตรวจแรงงานคนที่ 2 (2568) ที่ให้ความเห็นว่า “ระบบดิจิทัลจะช่วยให้เจ้าหน้าที่ตั้งหลักฐานมายืนยันได้ทันที”

แนวทางที่ 2 การปฏิรูปกระบวนการพิจารณาคำร้องให้มีความรวดเร็วและยืดหยุ่นมากขึ้น

ความล่าช้าในการพิจารณาคำร้องและภาระค่าใช้จ่ายระหว่างกระบวนการเป็นปัจจัยสำคัญที่บั่นทอนการเข้าถึงสิทธิของลูกจ้าง โดยเฉพาะในกรณีที่ข้อเท็จจริงไม่ซับซ้อน แต่กลับต้องใช้ระยะเวลาพิจารณาใกล้เคียงกับคดีที่มีความซับซ้อนสูง แนวทางการพัฒนาที่เหมาะสมจึงควรนำระบบพิจารณาคำร้องแบบทางด่วน (Fast-Track) มาใช้สำหรับคดีที่มีข้อเท็จจริงชัดเจนและมูลค่าไม่สูง เพื่อให้สามารถยุติกระบวนการภายในระยะเวลาประมาณ 30 วัน ควบคู่กับการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการสอบสวนและให้ปากคำ เช่น การสอบสวนผ่านระบบ Video Conference หรือการยื่นเอกสารทางอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อลดภาระด้านเวลา ค่าเดินทาง และค่าเสียโอกาสจากการลางานของลูกจ้าง แนวทางดังกล่าวสอดคล้องกับคำสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญกลุ่มลูกจ้างคนที่ 2 (2568) ที่สะท้อนว่า “ควรมีช่องทางให้เราติดตามสถานะคำร้องได้แบบเรียลไทม์ และการสอบสวนออนไลน์



จะช่วยลดค่าใช้จ่ายเราได้มาก ไม่ต้องลงงานจากที่ใหม่มาบ่อย ๆ จนเสี่ยงตงานอีกรอบ” ขณะเดียวกันในมุมมองของพนักงานตรวจแรงงาน ซึ่งสะท้อนแนวทางการจัดกระบวนการพิจารณาแบบทางด่วนและการใช้ระบบออนไลน์ ยังสอดคล้องกับข้อจำกัดด้านภาระงานและกรอบเวลาที่เจ้าหน้าที่ต้องเผชิญ โดยผู้ให้ข้อมูลสำคัญกลุ่มพนักงานตรวจแรงงานคนที่ 2 (2568) ให้ความเห็นว่า “ถ้าสามารถแยกคดีที่ไม่ซับซ้อนออกมาทำแบบเร่งด่วน หรือใช้ระบบออนไลน์ช่วยสอบข้อเท็จจริงจะช่วยลดภาระงานของเจ้าหน้าที่ได้มาก และทำให้ลูกจ้างได้รับเงินเร็วขึ้น”

แนวทางที่ 3 การปรับบทบาทพนักงานตรวจแรงงานสู่การทำงานเชิงรุกและการสร้างเครือข่ายสนับสนุน

การที่ลูกจ้างจำนวนหนึ่งรับบทบาทของพนักงานตรวจแรงงานในฐานะผู้ประสานงานมากกว่าผู้คุ้มครองสิทธิแนวทางการพัฒนาที่สำคัญจึงควรปรับบทบาทการทำงานจากลักษณะเชิงตั้งรับมาเป็นการดำเนินงานเชิงรุก โดยเฉพาะการสุ่มตรวจสถานประกอบการที่ที่มีความเสี่ยงสูงหรือมีประวัติการร้องเรียนบ่อยครั้ง เพื่อลดแรงกดดันต่อลูกจ้างที่ไม่กล้าเป็นผู้เริ่มต้นร้องเรียนด้วยตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับคำสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญกลุ่มพนักงานตรวจแรงงานคนที่ 1 (2568) ที่กล่าวว่า “เราต้องเปลี่ยนบทบาทมาเป็นการเดินเข้าหาโรงงานเพื่อตรวจเชิงรุก วิธีนี้จะช่วยคุ้มครองพยานได้จริง เพราะนายจ้างจะไม่รู้ว่าใครเป็นคนให้ข้อมูล” นอกจากนี้ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้งสองกลุ่มยังเสนอให้มีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือด้านกฎหมายแรงงาน เช่น การจัดตั้ง คลินิกกฎหมายแรงงาน โดยความร่วมมือกับสถาบันการศึกษา หรือเครือข่ายอาสาสมัคร เพื่อช่วยลูกจ้างคัดกรองพยานหลักฐาน คำนวณยอดเงิน และจัดเตรียมข้อเท็จจริงเบื้องต้นก่อนเข้าสู่กระบวนการอย่างเป็นทางการ แนวทางดังกล่าวสอดคล้องกับคำสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญกลุ่มพนักงานตรวจแรงงานคนที่ 1 (2568) ที่ระบุว่า “การมีคลินิกกฎหมายช่วยคัดกรองสำนวนก่อนถึงมือเจ้าหน้าที่ จะช่วยให้เราวินิจฉัยคดีได้แม่นยำและรวดเร็วขึ้นอย่างเป็นธรรมชาติ”



อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องอุปสรรคในการเรียกร้องสิทธิที่เป็นเงินตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ของลูกจ้าง : กรณีศึกษาสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 3 ผู้วิจัยจึงได้นำผลการวิจัยมาอภิปรายร่วมกับแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามวัตถุประสงค์การวิจัยสรุปได้ดังนี้

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาอุปสรรคและผลกระทบที่ลูกจ้างประสบในการเรียกร้องสิทธิที่เป็นเงินตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

ผลการวิจัยพบว่า อุปสรรคและผลกระทบในการเรียกร้องสิทธิที่เป็นเงินของลูกจ้าง ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านความรู้และความเข้าใจของลูกจ้าง 2. ด้านขั้นตอนและกระบวนการพิจารณาคำร้อง 3. ด้านระยะเวลาและการค่าใช้จ่าย 4. ด้านความไม่สมดุลของอำนาจระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง และ 5. ด้านบทบาทและข้อจำกัดในการปฏิบัติงานของพนักงานตรวจแรงงาน อุปสรรคดังกล่าวส่งผลกระทบโดยตรงต่อการตัดสินใจใช้สิทธิ ทำให้ลูกจ้างจำนวนหนึ่งยอมล้มเลิกการเรียกร้องหรือประนีประนอมในเงื่อนไขที่เสียเปรียบ แม้จะเป็นสิทธิที่กฎหมายรับรองไว้ก็ตาม เมื่อพิจารณาผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อนี้ พบว่า ผลการวิจัยมีความสอดคล้องกับแนวคิดการนำนโยบายไปปฏิบัติของ Van Meter and Van Horn ซึ่งเสนอไว้เมื่อปี ค.ศ. 1975 (วิภา พิงวิวัฒน์นิกุล, 2568, หน้า 85) ซึ่งให้เห็นว่า ความสำเร็จของนโยบายขึ้นอยู่กับความชัดเจนของนโยบาย ทรัพยากร การสื่อสาร และสมรรถนะของหน่วยงานผู้ปฏิบัติ ทั้งนี้ ในบริบทของการบังคับใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แม้กฎหมายจะกำหนดสิทธิของลูกจ้างไว้อย่างชัดเจนแต่ในทางปฏิบัติ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานยังเผชิญข้อจำกัดด้านทรัพยากรบุคคล



ภาระงาน และกรอบระยะเวลาตามกฎหมาย ส่งผลให้การคุ้มครองสิทธิไม่สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ซึ่งสะท้อนความไม่สอดคล้องระหว่างนโยบายในเชิงกฎหมายกับศักยภาพในการนำนโยบายไปปฏิบัติจริง นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชีระปกรณ์ ชีระภัทรปกรณ์ (2564) และ ศวีระ โภคเนืองนอง (2565) ที่พบว่า กระบวนการเข้าถึงความยุติธรรมด้านแรงงานยังมีความซับซ้อน ลำช้า และผู้ใช้บริการขาดความเข้าใจในกฎหมายแรงงาน ส่งผลให้การใช้สิทธิตามกฎหมายไม่เกิดขึ้นอย่างเต็มที่ เหตุผลที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเนื่องมาจากลักษณะของพื้นที่ศึกษา ซึ่งมีปริมาณคำร้องจำนวนมาก แต่มีจำนวนพนักงานตรวจแรงงานจำกัด ประกอบกับลูกจ้างส่วนใหญ่มีข้อจำกัดทางเศรษฐกิจ ไม่สามารถแบกรับต้นทุนของกระบวนการที่ยืดเยื้อได้ ส่งผลให้อุปสรรคเชิงโครงสร้างดังกล่าวปรากฏชัดเจนในทางปฏิบัติ

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อเสนอแนวทางในการแก้ไขอุปสรรค และพัฒนากระบวนการคุ้มครองสิทธิแรงงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนากระบวนการคุ้มครองสิทธิแรงงานที่เสนอ เป็นการสังเคราะห์จากอุปสรรคทั้ง 5 ด้าน ซึ่งมีความเชื่อมโยงกันในเชิงโครงสร้าง จึงเสนอแนวทางการพัฒนาในลักษณะบูรณาการ มุ่งแก้ไขปัญหาในเชิงระบบ โดยสามารถสรุปเป็น 3 แนวทางหลัก ครอบคลุมด้านกระบวนการ เทคโนโลยี และบทบาทของเจ้าหน้าที่รัฐ ดังนี้

แนวทางที่ 1 การพัฒนาวัฒนธรรมดิจิทัลเพื่อส่งเสริมความรู้และลดภาระการพิสูจน์สิทธิ

ผลการวิจัยพบว่า ลูกจ้างส่วนใหญ่ขาดความรู้ในการคำนวณสิทธิที่เป็นเงินและไม่สามารถจัดหาพยานหลักฐานได้อย่างครบถ้วน ส่งผลให้เสียเปรียบในการเจรจา แนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมดิจิทัล เช่น ระบบคำนวณสิทธิอัตโนมัติ และการเชื่อมโยงฐานข้อมูลระหว่างหน่วยงาน มีความสอดคล้องกับแนวคิดการ



บริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (NPM) ที่เน้นการใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ลดต้นทุน และยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานศึกษาของ จิตติญาภรณ์ รอดหลง (2564) และ ศรีระ โภคเนืองนอง (2565) โดยงานวิจัยนี้ช่วยชี้ให้เห็นเพิ่มเติมว่า เทคโนโลยีจะมีประสิทธิผลสูงสุดก็ต่อเมื่อถูกออกแบบมาเพื่อแก้ปัญหาการพิสูจน์สิทธิซึ่งเป็นอุปสรรคหลักของลูกจ้าง

แนวทางที่ 2 การปฏิรูปกระบวนการพิจารณาคำร้องแบบทางด่วน

ผลการวิจัยพบว่า ความล่าช้าในกระบวนการพิจารณาคำร้องเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ลูกจ้างถอนคำร้องหรือยอมความ แนวทางการจัดกระบวนการพิจารณาแบบทางด่วนสำหรับคดีไม่ซับซ้อน สอดคล้องกับแนวคิดการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (NPM) ที่ให้ความสำคัญกับผลลัพธ์ ความรวดเร็ว และความคุ้มค่า และยังสอดคล้องกับงานของ ธีระปกรณ์ ธีระภัทรปกรณ์ (2564) และศรีระ โภคเนืองนอง (2565) โดยงานวิจัยนี้ช่วยยืนยันว่าเวลาเป็นปัจจัยเชิงอำนาจที่นายจ้างสามารถใช้กดดันลูกจ้างได้ หากรัฐไม่ปรับกระบวนการดำเนินให้เหมาะสม

แนวทางที่ 3 การปรับบทบาทเจ้าหน้าที่จากการตั้งรับสู่การคุ้มครองสิทธิเชิงรุก

ผลการวิจัยสะท้อนว่า ความไม่สมดุลของอำนาจเป็นอุปสรรคเชิงโครงสร้างที่ลูกจ้างไม่สามารถแก้ไขได้ด้วยตนเอง แนวทางการตรวจแรงงานเชิงรุกและการจัดตั้งคลินิกกฎหมายแรงงาน สอดคล้องกับการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (NPM) และงานวิจัยของ พิมลลักษณ์ พรหมรักษ์ (2566) และ ณีฐัฐ สีทองประเสริฐ (2565) ซึ่งชี้ว่าบทบาทเชิงรุกของเจ้าหน้าที่รัฐมีผลต่อความเชื่อมั่นของประชาชน งานวิจัยแสดงให้เห็นว่า หากรัฐยังจำกัดบทบาทตนเองไว้เพียงผู้รับเรื่องความเหลื่อมล้ำเชิงอำนาจจะยังคงอยู่ และการคุ้มครองสิทธิแรงงานจะไม่บรรลุผล

ข้อเสนอแนะ



ข้อเสนอแนะดังกล่าวเป็นแนวทางที่สังเคราะห์จากข้อค้นพบของการวิจัยและบริบทของพื้นที่ศึกษา โดยมุ่งเสนอแนวทางที่สามารถนำไปพิจารณาปรับใช้ได้ทางปฏิบัติ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 ควรพัฒนาแนวทางการเชื่อมโยงหรือใช้ประโยชน์จากข้อมูลระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงาน เพื่อสนับสนุนการตรวจสอบข้อเท็จจริงด้านสถานะการจ้างและการจ่ายค่าจ้างของพนักงานตรวจแรงงาน อันจะช่วยลดการพึ่งพาเอกสารจากฝ่ายนายจ้าง ลดภาระการพิสูจน์ของลูกจ้าง และลดความล่าช้าในกระบวนการพิจารณา

1.2 ควรทบทวนแนวทางการบังคับใช้กฎหมายในกรณีนายจ้างไม่ให้ความร่วมมือหรือก่อให้เกิดความล่าช้าในการดำเนินการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการคุ้มครองสิทธิที่เป็นเงินของลูกจ้าง และลดการใช้ระยะเวลาในกระบวนการเป็นปัจจัยกดดันให้ลูกจ้างยอมรับเงื่อนไขที่เสียเปรียบ

2. ข้อเสนอแนะสำหรับสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 3

2.1 ควรพัฒนาช่องทางการสื่อสารดิจิทัลที่เหมาะสม เช่น LINE Official Account หรือระบบตอบกลับอัตโนมัติ เพื่อให้ลูกจ้างสามารถติดตามสถานะคำร้อง ตรวจสอบขั้นตอน และรับคำแนะนำเบื้องต้นได้อย่างสะดวกและต่อเนื่อง

2.2 ควรส่งเสริมความร่วมมือกับสถาบันการศึกษา หน่วยงานด้านกฎหมาย หรือเครือข่ายอาสาสมัคร ในการให้คำปรึกษาเบื้องต้นแก่ลูกจ้างก่อนยื่นคำร้อง เช่น การเตรียมพยานหลักฐานและการคำนวณสิทธิที่เป็นเงิน เพื่อเพิ่มคุณภาพของข้อมูลในสำนวนและลดภาระงานของพนักงานตรวจแรงงาน

3. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป



3.1 ควรศึกษาการใช้ระบบคำร้องออนไลน์ (E-Service) ในการเรียกร้องสิทธิที่เป็นเงินของลูกจ้าง โดยมุ่งประเมินอุปสรรค ความเหมาะสมของระบบ และความเข้าใจของผู้ใช้บริการ

3.2 ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการใช้ดุลพินิจของพนักงานตรวจแรงงานในการวินิจฉัยสิทธิที่เป็นเงิน โดยเฉพาะในคดีที่มีข้อเท็จจริงหรือพยานหลักฐานไม่ครบถ้วน

เอกสารอ้างอิง

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (2568). รายงานสรุปคำร้องและผลการวินิจฉัยคำร้อง จากระบบสารสนเทศการคุ้มครองแรงงาน. ค้นเมื่อ 5 มกราคม 2569, จาก <https://rep11.labour.go.th>

จาทูรนต์ พุ่มเพชร, อิศระพงศ์ เฟื่องฉาย, และ ธรรมพงศ์ วงษ์สวัสดิ์. (2568). สวัสดิการแรงงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน. วารสารพัฒนาพื้นที่และนโยบาย (*Journal of Spatial Development and Policy*), 3(1), 61–76.

ฐิติญาภรณ์ รอดหลง. (2564). การพัฒนาระบบราชการ 4.0 ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน: กรณีศึกษาการรับคำร้องออนไลน์ (e-Service). การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ณัฐฐี สีทองประเสริฐ. (2565). การบริหารจัดการการให้บริการด้านกฎหมายคุ้มครองแรงงานแก่ประชาชน: ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 10. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.



ธีระปรกรณ์ ธีระภัทรปรกรณ์. (2564). ความยุติธรรมด้านแรงงานในประเทศไทย: ศึกษากรณีความยุติธรรมตามสัญญาจ้างแรงงาน. วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

พิมลลักษณ์ พรหมรักษ์. (2566). การให้บริการประชาชนของเจ้าหน้าที่กองคุ้มครองแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานโดยใช้ LINE Official Account. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

วีณา พึ่งวิวัฒน์นิกุล. (2568). เอกสารประกอบการบรรยายการกำหนดและการวิเคราะห์นโยบายสาธารณะ. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.

ศวีระ โภคเนืองนอง. (2565). การบริการสาธารณะแนวใหม่โดยยึดเป็นศูนย์กลาง: กรณีศึกษาสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กรุงเทพมหานครพื้นที่ 3. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญกลุ่มลูกจ้างคนที่ 1. (2568). สัมภาษณ์ส่วนบุคคล. ธันวาคม, 26.

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญกลุ่มลูกจ้างคนที่ 2. (2568). สัมภาษณ์ส่วนบุคคล. ธันวาคม, 26.

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญกลุ่มลูกจ้างคนที่ 3. (2568). สัมภาษณ์ส่วนบุคคล. ธันวาคม, 26.

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญกลุ่มลูกจ้างคนที่ 4. (2568). สัมภาษณ์ส่วนบุคคล. ธันวาคม, 27.



ผู้ให้ข้อมูลสำคัญกลุ่มลูกจ้างคนที่ 5. (2568). *สัมภาษณ์ส่วนบุคคล*. ธันวาคม, 27.

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญกลุ่มพนักงานตรวจแรงงานคนที่ 1. (2568). *สัมภาษณ์ส่วนบุคคล*. ธันวาคม, 30.

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญกลุ่มพนักงานตรวจแรงงานคนที่ 2. (2568). *สัมภาษณ์ส่วนบุคคล*. ธันวาคม, 30.