

บทความวิจัย (Research Article)

การเข้าถึงสิทธิแรงงานนอกระบบและการคุ้มครองตามหลักสิทธิมนุษยชนของ
แรงงาน กรณีศึกษา แรงงานภาคบริการในพื้นที่จังหวัดขอนแก่น

Access to Informal Labour Rights and Human Rights Protection for
Workers: A Case Study of Service Sector Workers in Khon Kaen Province

ภูฟ้า ชาวนพทุธิสาร^{1*}, นิภาพรณ เจนสันติกุล¹

¹ สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น 40002

Phufa Chaowanaputthisarn^{1*}, Nipapan Jensantikul¹

¹ Division of Public Administration, Faculty of Humanities and Social Science, Khon Kaen University, Mueang, Khon Kaen, 40002, Thailand

*Corresponding author

E-mail address: phufa.c@kkumail.com

Received: 25/12/2025; Revised: 24/01/2026; Accepted: 29/01/2026

คำสำคัญ

สิทธิแรงงาน
สิทธิมนุษยชน
แรงงานนอกระบบ
การเข้าถึงสิทธิ

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อวิเคราะห์สถานการณ์การเข้าถึงสิทธิแรงงานและสิทธิมนุษยชนรวมถึงการคุ้มครองแรงงานนอกระบบในจังหวัดขอนแก่น 2) เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคที่แรงงานนอกระบบเผชิญในการเข้าถึงข้อมูลและการคุ้มครองสิทธิแรงงานตามกฎหมายและมาตรฐานสากล 3) เพื่อเสนอแนวทางการส่งเสริมการเข้าถึงสิทธิแรงงานและการคุ้มครองตามหลักสิทธิมนุษยชนที่เหมาะสมกับบริบทของแรงงานนอกระบบในจังหวัดขอนแก่นเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ รวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลจำนวน 7 คน โดยมีการคัดเลือกแบบเจาะจง ด้วยการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างและทำการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัย พบว่า 1) ผู้ให้ข้อมูลมีความเข้าใจและรับรู้สิทธิแรงงานในระดับพื้นฐาน 2) ปัญหาและอุปสรรคในการเข้าถึงข้อมูลและการคุ้มครองสิทธิแรงงานตามกฎหมาย คือ 2.1) ขาดความเข้าใจเชิงลึกเกี่ยวกับสิทธิแรงงานตามกฎหมาย 2.2) แรงงานนอกระบบส่วนใหญ่ยังไม่เคยขอความช่วยเหลือจากหน่วยงานรัฐหรือองค์กรใด ๆ โดยอาศัยการหาข้อมูลเองจากสื่อสังคมออนไลน์ 2.3) การเลือกปฏิบัติในที่ทำงาน และ 2.4) ปัญหาการเข้าถึงข้อมูลและการคุ้มครองแรงงานยังมีไม่เพียงพอ 3) แนวทางการส่งเสริมการเข้าถึงสิทธิแรงงานนอกระบบและการคุ้มครองตามหลักสิทธิมนุษยชน คือ 3.1) รัฐควรมีมาตรการประชาสัมพันธ์ที่ชัดเจนและเข้าถึงง่าย 3.2) ควรกำหนดมาตรฐานค่าแรงที่เหมาะสมและเป็นธรรม มีสัญญาจ้างงานเป็นลายลักษณ์อักษร และ 3.3) ลดขั้นตอนการร้องเรียน และมีมาตรการเข้มงวดในการเอาผิดกับนายจ้างหรือเจ้าของกิจการที่เอาเปรียบแรงงาน

KEYWORDS

Labour Rights
Human Rights
Informal Workers
Access to Rights

ABSTRACT

This research article aimed to study 1) analyze the situation regarding access to labour rights and human rights, including the protection of informal workers in Khon Kaen Province; 2) study the problems and obstacles that informal workers face in accessing information and exercising their labour rights under national laws and international standards; and 3) propose appropriate approaches to promote access to labour rights and protection in accordance with human rights principles, suitable for the context of informal workers in Khon Kaen Province. This qualitative research collected data from seven key informants selected through purposive sampling. Semi-structured interviews were conducted, and the data were analyzed using content analysis. The research findings revealed that: 1) informants had a basic understanding and awareness of labour rights; 2) problems and obstacles to accessing information and legal protection of labour rights included: 2.1) a lack of in-depth understanding of legal labour rights; 2.2) the majority of informal workers had never sought assistance from government agencies or organizations, relying instead on information gathered from social media; 2.3) discrimination in the workplace; and 2.4) insufficient access to information and labour protection. 3) Recommendations for promoting access to informal labour rights and protection based on human rights principles included: 3.1) the government should implement clear and easily accessible public awareness campaigns; 3.2) appropriate and fair wage standards should be established, and written employment contracts should be in place; and 3.3) complaint procedures should be streamlined, and stricter measures should be taken to penalize employers or business owners who exploit workers.

1. บทนำ

ด้วยการเติบโตของระบบเศรษฐกิจแบบทุนนิยม มีการค้าแบบเสรี ทำให้เรื่องของสิทธิแรงงานได้กลายเป็นหนึ่งในการขับเคลื่อนสังคมในปัจจุบัน แม้ว่าจะมีการกำหนดนโยบายและมีการออกกฎหมายคุ้มครองสิทธิแรงงาน แต่ในทางปฏิบัติแล้วนั้นยังคงมีแรงงานจำนวนมากตกอยู่ในสถานการณ์ที่ยังไม่ได้รับความเป็นธรรมและยังไม่ได้ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายตามสิทธิขั้นพื้นฐานตามที่ควรจะเป็น (ชลนภา และ ศยามล, 2565)

การคุ้มครองสิทธิแรงงานนั้นไม่ใช่ประเด็นที่ถูกจำกัดอยู่แค่ภายในเรื่องของกฎหมาย แต่เป็นประเด็นที่มีเพียงเกี่ยวข้องโดยตรงกับหลักสิทธิมนุษยชน ซึ่งว่ายึดถือว่ามนุษย์ทุกคนนั้นมีศักดิ์ศรีเท่าเทียมกัน และควรได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม โดยที่หลักสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับแรงงานนั้นมีปรากฏอยู่ในปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน ค.ศ. 1948 (Universal Declaration of Human Rights: UDHR) ที่บัญญัติไว้ในข้อ 23 และข้อ 24 ซึ่งกล่าวถึงสิทธิในการทำงาน การเลือกงานอย่างเสรี ค่าจ้างที่เป็นธรรม การจัดตั้งสหภาพแรงงาน และการพักผ่อนหย่อนใจ นอกจากนี้ยังมิใช่สัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO)

หลายฉบับที่ประเทศไทยเป็นภาคีหรืออ้างอิงแนวปฏิบัติ เช่น อนุสัญญาว่าด้วยเสรีภาพในการรวมตัวและการเจรจาต่อรอง (ฉบับที่ 87 และ 98) (สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ, 2551)

แม้จะมีกฎหมายและกรอบแนวปฏิบัติด้านสิทธิแรงงานในระดับสากล ทั้งจากปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (UDHR) และอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ที่ประเทศไทยให้การยอมรับหรือใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายแรงงานระดับชาติ แต่ในทางปฏิบัติกลับพบว่าแรงงานจำนวนมาก โดยเฉพาะในภูมิภาคตะวันออกเฉียงเหนือยังคงเข้าไม่ถึงสิทธิแรงงานพื้นฐานอย่างเป็นรูปธรรม ปัญหานี้เห็นได้ชัดในกลุ่มแรงงานนอกระบบซึ่งครอบคลุมแรงงานหลากหลายประเภท เช่น แรงงานในภาคเกษตรกรรมที่มีลักษณะการทำงานเป็นรายวันหรือเป็นงานตามฤดูกาล แรงงานรับจ้างทั่วไปในเขตชุมชนเมืองหรือกึ่งเมืองที่ไม่มีนายจ้างประจำ แรงงานก่อสร้างที่ต้องโยกย้ายตามไซต์งาน หรือแม้กระทั่งแรงงานข้ามชาติจากประเทศเพื่อนบ้านที่เข้ามาทำงานโดยถูกต้องหรือผิดกฎหมาย ซึ่งแรงงานกลุ่มนี้ส่วนใหญ่ไม่ได้ทำสัญญาจ้างเป็นลายลักษณ์อักษร ขาดความมั่นคงในการจ้างงานไม่มีหลักประกันด้านรายได้หรือความปลอดภัย ไม่มีการลงทะเบียนในระบบประกันสังคม และไม่ได้รับสวัสดิการแรงงานอย่างเหมาะสม ทั้งยังประสบกับอุปสรรคในการเข้าถึงข้อมูลด้านสิทธิและกลไกการร้องเรียน อีกทั้งยังมิได้มีการรวมกลุ่มหรือการจัดตั้งองค์กรแรงงานที่มีพลังต่อรอง ทำให้ไม่สามารถเรียกร้องหรือปกป้องสิทธิของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในสังคมวัฒนธรรมแบบไทยที่แรงงานบางกลุ่มมีทัศนคติ “ยอมอดทน” หรือ “ไม่กล้าร้องเรียน” เพราะด้วยเหตุผลที่ว่ากลัวว่าตนเองจะถูกเลิกจ้างหรือถูกกีดกันจากการทำงานในอนาคต โดยจากข้อมูลของ สำนักงานสถิติแห่งชาติ (2566) ระบุว่าแรงงานนอกระบบในประเทศไทยมีจำนวนมากถึง 21.0 ล้านคน จากจำนวนผู้มีงานทำทั้งหมด 40.1 ล้านคน หรือคิดเป็นร้อยละ 52.4 ของแรงงานทั้งหมด ซึ่งมากกว่าแรงงานในระบบที่อยู่ภายใต้กฎหมายคุ้มครองแรงงานอย่างชัดเจน ตัวเลขดังกล่าวสะท้อนถึงความจริงที่ว่าแรงงานนอกระบบซึ่งถือเป็นกำลังแรงงานหลักในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ กลับไม่ได้รับการคุ้มครองจากกลไกของรัฐอย่างทั่วถึง เนื่องจากไม่ได้เข้าเงื่อนไขของการเป็นลูกจ้างตามนิยามในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ส่งผลให้สิทธิแรงงานที่ควรจะเป็นสากลและเป็นธรรมกลับกลายเป็นสิ่งที่ “เลือกปฏิบัติได้โดยง่าย” ผ่านโครงสร้างของกฎหมายและระบบการจ้างงานที่ยังไม่เอื้อต่อแรงงานทุกรูปแบบ ความเหลื่อมล้ำเชิงโครงสร้างเช่นนี้ยิ่งชัดเจนในพื้นที่ชนบทและกึ่งเมืองของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่ซึ่งแรงงานจำนวนมากต้องพึ่งพารายได้ไม่แน่นอน ไม่มีหลักประกันทางเศรษฐกิจ และขาดโอกาสในการพัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างยั่งยืน ปัญหาการเข้าไม่ถึงสิทธิแรงงานในกลุ่มนี้จึงไม่ใช่เพียงประเด็นเชิงแรงงานเท่านั้น แต่ยังสะท้อนถึงปัญหาด้านสิทธิมนุษยชนที่รัฐและสังคมต้องร่วมกันทบทวนและปรับปรุงเชิงนโยบายและกลไกการคุ้มครองในระยะยาวสอดคล้องกับ สถาบันวิจัยสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2565) ที่ระบุว่า สถานการณ์แรงงานนอกระบบในประเทศไทย โดยเน้นวิเคราะห์องค์ความรู้ ความเสี่ยง รวมถึงแนวปฏิบัติที่แรงงานนอกระบบนำมาใช้เพื่อรับมือกับสภาพความเปราะบางและความไม่มั่นคงในการทำงาน พบว่าแรงงานนอกระบบในประเทศไทยประสบกับความเปราะบางและความไม่มั่นคงอย่างรุนแรงในหลายด้าน ทั้งในแง่ของการเข้าถึงสิทธิประโยชน์และสวัสดิการทางสังคมที่ไม่เพียงพอ เช่น การไม่มีประกันสังคมที่ครอบคลุม การขาดสัญญาจ้างงานที่ชัดเจน และการไม่ได้รับความคุ้มครองทางสุขภาพและความปลอดภัยในที่ทำงาน ส่งผลให้แรงงานกลุ่มนี้ต้องเผชิญกับความเสี่ยงทางเศรษฐกิจและสังคมสูง เช่น ความเสี่ยงจากรายได้ไม่มั่นคง ความเสี่ยงต่อการเจ็บป่วยโดยไม่มีการดูแลรักษาที่เหมาะสม รวมถึงความเสี่ยงต่อการถูกเอาเปรียบและการถูกละเมิดสิทธิจากนายจ้างหรือระบบแรงงานที่ไม่เป็นธรรม

โดยภายในบริบทของจังหวัดขอนแก่นซึ่งเป็นศูนย์กลางของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีลักษณะทางเศรษฐกิจที่มีความหลากหลาย ตั้งแต่ภาคเกษตรกรรม ภาคการผลิตในระดับครัวเรือน ภาคการค้าปลีกในเขตเมือง ไปจนถึงภาคอุตสาหกรรมขนาดย่อม ซึ่งทำให้จังหวัดขอนแก่นมีความหลากหลายของแรงงาน ไม่ว่าจะเป็นแรงงานในระบบ เช่น ลูกจ้างในโรงงาน แรงงานภาครัฐ และแรงงานนอกระบบที่ประกอบอาชีพอิสระหรือรับจ้างทั่วไป จากข้อมูลปี 2566 พบว่า ในจังหวัดขอนแก่นมีแรงงานนอกระบบจำนวน 701,347 คน โดยส่วนใหญ่ทำงานในภาคเกษตร จำนวน 408,983 คน (ร้อยละ 58.31) นอกภาคเกษตร จำนวน 292,364 คน (ร้อยละ 41.68) อายุของแรงงานนอกระบบส่วนใหญ่มีอายุ 60 ปีขึ้นไป มีจำนวน 167,943 คน (ร้อยละ 23.95) ส่วนอาชีพที่มีการทำงานนอกระบบสูงสุด คือ ด้านการเกษตรและการประมง จำนวน 408,983 คน (ร้อยละ 58.31) สำหรับด้านการศึกษาแรงงานนอกระบบส่วนใหญ่มีการศึกษาอยู่ในระดับประถมศึกษา จำนวน 246,762 คน (ร้อยละ 35.18) (สำนักงานแรงงานจังหวัดขอนแก่น, 2568) อย่างไรก็ตามแรงงานบางส่วนภายในจังหวัดขอนแก่นนั้นต้องเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ ได้แก่ การไม่รู้สิทธิของตนเอง การเข้าถึงข้อมูลที่เกี่ยวข้อง

กฎหมายแรงงานอย่างจำกัด การกลัวเสียงานหากมีการเรียกร้องสิทธิ หรือรวมไปถึงความเข้าใจแบบผิด ๆ เกี่ยวกับบทบาทของภาครัฐ ในการคุ้มครองแรงงาน และนอกเหนือจากนี้ยังมีปัจจัยเชิงโครงสร้าง เช่น การบังคับใช้กฎหมายอย่างจริงจัง เจ้าหน้าที่ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ในการคุ้มครองแรงงานมีจำนวนน้อย หรือมีข้อจำกัดในการตรวจสอบสถานการณ์ภายในพื้นที่ที่ห่างไกล หรืออะไรก็ตามแต่ สิ่งเหล่านี้ ล้วนสะท้อนให้เห็นว่าการคุ้มครองแรงงานนั้นยังไม่บรรลุตามเป้าหมายตามหลักสิทธิมนุษยชนจากที่ควรจะเป็น (อุปลัทธิ, 2565)

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาเรื่องการเข้าถึงสิทธิแรงงานนอกระบบและการคุ้มครองตามหลักสิทธิมนุษยชนของแรงงาน กรณีศึกษา แรงงานภาคบริการในพื้นที่จังหวัดขอนแก่น เพื่อวิเคราะห์และสะท้อนภาพรวมของปัญหาและอุปสรรคที่แรงงานในพื้นที่ ต้องเผชิญ ข้อจำกัดเชิงโครงสร้างที่ทำให้แรงงานนอกระบบยังเข้าไม่ถึงสิทธิที่ควรได้รับอย่างเท่าเทียม พร้อมทั้งเป็นข้อมูลพื้นฐาน สำหรับการพัฒนาข้อเสนอเชิงนโยบายในระดับพื้นที่อย่างเหมาะสมต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อวิเคราะห์สถานการณ์การเข้าถึงสิทธิแรงงานและสิทธิมนุษยชนรวมไปถึงการคุ้มครองแรงงานนอกระบบในจังหวัดขอนแก่น
2. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคที่แรงงานนอกระบบเผชิญในการเข้าถึงข้อมูลและการคุ้มครองสิทธิแรงงานตามกฎหมายและมาตรฐานสากล
3. เพื่อเสนอแนวทางการส่งเสริมการเข้าถึงสิทธิแรงงานและการคุ้มครองตามหลักสิทธิมนุษยชนที่เหมาะสมกับบริบทของแรงงานนอกระบบในจังหวัดขอนแก่น

2. ระเบียบวิธีวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้วิธีการวิจัย 2 วิธี คือ การวิจัยเอกสาร (Documentary research) เป็นการรวบรวมข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการ เอกสารประกอบการบรรยาย สื่ออิเล็กทรอนิกส์ สารนิพนธ์ วิทยานิพนธ์ ระเบียบ ประกาศ คำสั่งที่เกี่ยวข้อง และการวิจัยสนาม (Field research) โดยผู้วิจัยลงพื้นที่เพื่อสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง (Semi-structured Interview) โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ผู้ให้ข้อมูล คือ แรงงานนอกระบบที่อยู่ในภาคบริการ ซึ่งมีลักษณะงานที่หลากหลายและไม่ได้เจาะจง เช่น หาบเร่แผงลอย แม่ค้า ช่างตัดผม พนักงานร้านอาหาร ไนต์สส่งของ พนักงานพาร์ตไทม์ และผู้ให้บริการในลักษณะอื่น ๆ ผู้วิจัยทำการคัดเลือกแบบเจาะจง โดยมีเกณฑ์การคัดเลือกผู้ให้ข้อมูล ดังนี้ 1.1) ต้องเป็นแรงงานนอกระบบในภาคบริการ ที่ไม่ได้อยู่ภายใต้กฎหมายคุ้มครองแรงงานในระบบ เช่น ไม่มีสัญญาจ้างงานระยะยาวหรือการประกันสังคมมาตรา 33 1.2) มีประสบการณ์การทำงานไม่น้อยกว่า 1 ปี เพื่อให้สามารถสะท้อนถึงประสบการณ์ในการเข้าถึงสิทธิแรงงานและสิทธิมนุษยชนได้อย่างชัดเจน 1.3) มีความเต็มใจในการให้ข้อมูล และสามารถอธิบายประสบการณ์หรือความคิดเห็นได้อย่างอิสระ จำนวน 7 คน โดยเก็บรวบรวมข้อมูลช่วงเดือนสิงหาคม-กันยายน 2568

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ การสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง (Semi-structured Interview) ซึ่งเป็นวิธีที่ใช้ตั้งคำถามที่กำหนดไว้ล่วงหน้าและเป็นคำถามปลายเปิดเพื่อให้ได้รับข้อมูลเชิงลึกมากขึ้นเกี่ยวกับมุมมอง ทศนคติ และประสบการณ์ของผู้ให้สัมภาษณ์ ผู้วิจัยทำการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัยโดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่านพิจารณาคำตรรกษณ์ ความตรงตามเนื้อหา (อุไรวรรณ และ ชญาภา, 2560) ผลการตรวจสอบคุณภาพได้ดัชนีความตรงตามเนื้อหา 1.00

3. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาแยกเป็นประเด็น จากนั้นจึงวิเคราะห์ข้อมูลในแต่ละประเด็น โดยใช้วิธีการตีความตามหลักการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ เพื่อสรุปผลการวิจัยแยกเป็นประเด็น ๆ และเรียงลำดับตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ตั้งไว้ และนำผลการวิจัยมาเปรียบเทียบกับข้อมูลเอกสารที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ทราบถึงลักษณะที่มีความคล้ายคลึงหรือแตกต่างกัน ระหว่างข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์กับข้อมูลจากเอกสาร เพื่อนำไปใช้ในการอภิปรายผล

3. ผลการวิจัยและอภิปรายผล

1. ผู้ให้ข้อมูลซึ่งเป็นแรงงานนอกระบบส่วนใหญ่มีความเข้าใจและรับรู้สิทธิแรงงานในระดับพื้นฐานเท่านั้น โดยสามารถสรุปเป็นประเด็นสำคัญสถานการณ์การเข้าถึงสิทธิแรงงานและสิทธิมนุษยชนรวมไปถึงการคุ้มครองแรงงานนอกระบบในจังหวัดขอนแก่น ดังนี้ 1) เรื่องค่าแรงขั้นต่ำตามที่กฎหมายกำหนดในระดับพื้นฐานเพียงเท่านั้น 2) สิทธิในการทำงานไม่เกิน วันละ 8 ชั่วโมง พร้อมทั้งสิทธิในการได้รับ เวลาพักระหว่างวัน เพื่อรักษาสุขภาพและประสิทธิภาพในการทำงาน 3) เข้าใจสิทธิในการได้รับ ค่าล่วงเวลา (โอที) เมื่อมีการทำงานเกินเวลาปกติ รวมถึงสิทธิในการได้รับ วันหยุดประเพณี ตามที่กฎหมายแรงงานกำหนด 4) ด้านสวัสดิการ ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่เข้าใจเพียงเรื่องพื้นฐาน เช่น การมีน้ำดื่ม ห้องน้ำสะอาด หรือสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย แต่ยังขาดความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิในการได้รับสวัสดิการจากภาครัฐ

2. ปัญหาและอุปสรรคที่ผู้ให้ข้อมูลซึ่งเป็นแรงงานนอกระบบเผชิญในการเข้าถึงข้อมูลและการคุ้มครองสิทธิแรงงานตามกฎหมายและมาตรฐานสากล พบว่า 2.1) ขาดความเข้าใจเชิงลึกเกี่ยวกับสิทธิแรงงานตามกฎหมายทั้งหมด ขั้นตอนการร้องเรียน และการเข้าถึงหน่วยงานรัฐเพื่อขอความช่วยเหลือ จึงทำให้แรงงานนอกระบบหลายคนไม่ทราบว่าต้องติดต่อใครเมื่อเกิดปัญหา เช่น ถูกเอาเปรียบ ถูกกดค่าแรง หรือทำงานเกินเวลาที่ตกลง โดยผู้ให้ข้อมูลหลายคนระบุว่ามีความเข้าใจเพียงคร่าว ๆ และมักยอมรับเงื่อนไขจากนายจ้าง เนื่องจากไม่มั่นใจว่าจะได้รับการคุ้มครองหรือกลัวการเสียโอกาสในการทำงาน 2.2) แรงงานนอกระบบส่วนใหญ่ยังไม่เคยขอความช่วยเหลือจากหน่วยงานรัฐหรือองค์กรใด ๆ โดยอาศัยการหาข้อมูลเองจากสื่อสังคมออนไลน์ เช่น Facebook, TikTok หรือข่าวสารทั่วไป แต่ข้อมูลเหล่านั้นมักไม่ครบถ้วน ไม่ต่อเนื่อง และยากต่อการนำไปปฏิบัติจริง ส่งผลให้แรงงานพาร์ทไทม์หรือแรงงานนอกระบบไม่กล้าใช้สิทธิของตนเอง ดังข้อมูลจากผู้ให้สัมภาษณ์ที่ระบุว่า “ยังไม่เคยติดต่อหน่วยงานรัฐหรือองค์กรใด ๆ โดยตรงเพื่อขอความช่วยเหลือด้านสิทธิแรงงาน เนื่องจากทำงานพาร์ทไทม์ระยะสั้นและไม่ได้คิดว่าจะทำให้เป็นเรื่องใหญ่ ส่วนใหญ่จะค้นหาข้อมูลด้วยตนเองผ่านอินเทอร์เน็ต Facebook มีความเข้าใจคร่าว ๆ เกี่ยวกับกฎหมายแรงงาน แต่ยังไม่ได้นำไปใช้จริง” (การสัมภาษณ์บุคคล, 8 กันยายน 2568) 2.3) การเลือกปฏิบัติในที่ทำงานปรากฏในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การมอบหมายงานหนักเกินไป การให้โอกาสเฉพาะพนักงานเก่าหรือลูกรักนายจ้าง หรือแรงกดดันทางอ้อมผ่านการตำหนิหรือพฤติกรรมไม่เป็นมิตร แม้บางครั้งผู้ให้ข้อมูลไม่ได้เผชิญโดยตรง แต่รับรู้จากเพื่อนร่วมงาน การรับมือส่วนใหญ่คืออดทน ปรับตัว และทำงานเต็มที่เท่าที่ทำได้โดยไม่โต้ตอบ ซึ่งสะท้อนถึงความไม่มั่นคงและความกังวลต่อการสูญเสียรายได้และโอกาสในงาน และ 2.4) ปัญหาการเข้าถึงข้อมูลและการคุ้มครองแรงงานยังไม่เพียงพอ

3. แนวทางการส่งเสริมการเข้าถึงสิทธิแรงงานและการคุ้มครองตามหลักสิทธิมนุษยชนที่เหมาะสมกับบริบทของแรงงานนอกระบบในจังหวัดขอนแก่น พบว่า 3.1) รัฐควรมีมาตรการประชาสัมพันธ์ที่ชัดเจนและเข้าถึงง่าย เช่น การอธิบายสิทธิเป็นภาษาที่เข้าใจง่าย จัดทำคลิปหรือคู่มือสั้น ๆ ระบุชัดเจนว่าต้องติดต่อหน่วยงานใดเมื่อต้องการร้องเรียน 3.2) ควรกำหนดมาตรฐานค่าแรงที่เหมาะสมและเป็นธรรม มีสัญญาจ้างงานเป็นลายลักษณ์อักษรแม้เป็นงานพาร์ทไทม์หรืองานเล็ก 3.3) ลดขั้นตอนการร้องเรียน และมีมาตรการเข้มงวดในการเอาผิดกับนายจ้างหรือเจ้าของกิจการที่เอาเปรียบแรงงาน พร้อมทั้งสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เท่าเทียม มีความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน และให้แรงงานนอกระบบสามารถเข้าถึงสวัสดิการและสิทธิพื้นฐานได้อย่างแท้จริง ทั้งนี้เพื่อให้แรงงานซึ่งเป็นกำลังสำคัญของประเทศได้รับการคุ้มครอง ลดการเอาเปรียบ และสร้างความมั่นคงในการทำงานได้อย่างแท้จริง

อภิปรายผล

สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 สถานการณ์การเข้าถึงสิทธิแรงงานและสิทธิมนุษยชนรวมไปถึงการคุ้มครองแรงงานนอกระบบในจังหวัดขอนแก่น พบว่า ผู้ให้ข้อมูลสามารถเข้าถึงสิทธิแรงงานและสิทธิมนุษยชนได้ โดยรับรู้ข้อมูลเรื่องค่าแรงขั้นต่ำตามที่กฎหมายกำหนดในระดับพื้นฐาน สิทธิในการทำงานไม่เกิน วันละ 8 ชั่วโมง พร้อมทั้งสิทธิในการได้รับ เวลาพักระหว่างวัน เพื่อรักษาสุขภาพและประสิทธิภาพในการทำงาน เข้าใจสิทธิในการได้รับ ค่าล่วงเวลา (โอที) เมื่อมีการทำงานเกินเวลาปกติ รวมถึงสิทธิในการได้รับ วันหยุดประเพณี ตามที่กฎหมายแรงงานกำหนด และด้านสวัสดิการ ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่เข้าใจเพียงเรื่องพื้นฐาน เช่น การมีน้ำดื่ม ห้องน้ำสะอาด หรือสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย แต่ยังขาดความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิในการได้รับสวัสดิการจากภาครัฐ สอดคล้องกับ

การศึกษาของ ดุษฎี และ วณิชชา (2556) ที่พบว่าแรงงานนอกระบบที่รับงานไปทำที่บ้านในชนบทจังหวัดขอนแก่นมีความเข้าใจเรื่องสิทธิแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2553 โดยรวมอยู่ในระดับต่ำถึงปานกลางเป็นส่วนใหญ่ โดยร้อยละ 52.5 อยู่ในระดับต่ำและร้อยละ 41.7 ในระดับปานกลาง มีเพียงร้อยละ 22.4 ที่เข้าใจในระดับสูง รายละเอียดพบว่าแรงงานส่วนใหญ่ไม่ทราบถึงกฎหมายคุ้มครองและการส่งเสริมสิทธิแรงงาน เช่น กว่า 60% ไม่ทราบว่ามิใช่กฎหมายคุ้มครองและพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านโดยเฉพาะ อีกทั้งส่วนใหญ่ไม่เข้าใจเรื่องสัญญาจ้าง การระบุนับวันเริ่ม-สิ้นสุดงาน การหักค่าตอบแทน และมาตรการความปลอดภัยในการทำงาน เช่น การห้ามเด็กอายุต่ำกว่า 15 ปีและหญิงมีครรภ์รับงาน รวมถึงความรับผิดชอบของผู้จ้างงานในกรณีอุบัติเหตุหรือเจ็บป่วย นอกจากนี้ กว่า 70% ไม่ทราบบทกำหนดโทษกรณีผู้จ้างงานไม่จัดทำสัญญาหรือไม่จ่ายค่าตอบแทนตามกำหนด คณะนักวิจัยความเข้าใจของกลุ่มตัวอย่างอยู่ที่ 13.6 จาก 30 คะแนน ซึ่งสะท้อนถึงช่องว่างความรู้ด้านสิทธิแรงงาน สิทธิมนุษยชน และความเสี่ยงต่อการถูกเลือกปฏิบัติในกลุ่มแรงงานนอกระบบเหล่านี้อย่างชัดเจน

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ปัญหาและอุปสรรคที่แรงงานนอกระบบเผชิญในการเข้าถึงข้อมูลและการคุ้มครองสิทธิแรงงานตามกฎหมายและมาตรฐานสากล พบว่า ปัญหาและอุปสรรคที่ผู้ให้ข้อมูลซึ่งเป็นแรงงานนอกระบบเผชิญในการเข้าถึงข้อมูลและการคุ้มครองสิทธิแรงงานตามกฎหมายและมาตรฐานสากล มีดังนี้ 1) ขาดความเข้าใจเชิงลึกเกี่ยวกับสิทธิแรงงานตามกฎหมายทั้งหมด ขั้นตอนการร้องเรียน และการเข้าถึงหน่วยงานรัฐเพื่อขอความช่วยเหลือ จึงทำให้แรงงานนอกระบบหลายคนไม่ทราบว่าต้องติดต่อใคร เมื่อเกิดปัญหา เช่น ถูกเอาเปรียบ ถูกกดค่าแรง หรือทำงานเกินเวลาที่ตกลง โดยผู้ให้ข้อมูลหลายคนระบุว่ามีความเข้าใจเพียงคร่าว ๆ และมักยอมรับเงื่อนไขจากนายจ้าง เนื่องจากไม่มั่นใจว่าจะได้รับการคุ้มครองหรือกลัวการเสียโอกาสในการทำงาน 2) แรงงานนอกระบบส่วนใหญ่ยังไม่เคยขอความช่วยเหลือจากหน่วยงานรัฐหรือองค์กรใด ๆ โดยอาศัยการหาข้อมูลเองจากสื่อสังคมออนไลน์ เช่น Facebook, TikTok หรือข่าวสารทั่วไป แต่ข้อมูลเหล่านี้มักไม่ครบถ้วน ไม่ต่อเนื่อง และยากต่อการนำไปปฏิบัติจริง ส่งผลให้แรงงานพาร์ทไทม์หรือแรงงานนอกระบบไม่กล้าใช้สิทธิของตนเอง 3) การเลือกปฏิบัติในที่ทำงานปรากฏในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การมอบหมายงานหนักเกินไป การให้โอกาสเฉพาะพนักงานเก่าหรือลูกรักนายจ้าง หรือแรงกดดันทางอารมณ์ผ่านการตำหนิหรือพฤติกรรมไม่เป็นมิตร แม้บางครั้งผู้ให้ข้อมูลไม่ได้เผชิญโดยตรง แต่รับรู้จากเพื่อนร่วมงาน การรับมือส่วนใหญ่คืออดทน ปรับตัว และทำงานเต็มที่เท่าที่ทำได้โดยไม่โต้ตอบ ซึ่งสะท้อนถึงความไม่มั่นคงและความกังวลต่อการสูญเสียรายได้และโอกาสในงาน และ 4) ปัญหาการเข้าถึงข้อมูลและการคุ้มครองแรงงานยังไม่เพียงพอ สอดคล้องกับการศึกษาของ มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (2558) ที่ชี้ให้เห็นว่าแรงงานนอกระบบในประเทศไทยมีข้อจำกัดอย่างมากในการเข้าถึงข้อมูลและสิทธิประโยชน์ เนื่องจากกฎหมายแรงงานไทยมีนิยามแรงงานที่แคบ ขาดระบบขึ้นทะเบียนกลาง และไม่มีการบูรณาการข้อมูลระหว่างหน่วยงาน ส่งผลให้แรงงานกลุ่มนี้ไม่สามารถเข้าถึงบริการสวัสดิการและความช่วยเหลือจากรัฐได้อย่างเต็มที่ ทั้งการเข้าถึงการประกันสุขภาพ เงินชดเชยกรณีเจ็บป่วย หรือการฝึกอบรมพัฒนาทักษะก็มีอุปสรรค อีกทั้งแรงงานนอกระบบยังประสบปัญหาการไม่รู้สิทธิของตนเองและวิธีการเรียกร้องสิทธิ ทำให้ต้องเผชิญความเสี่ยงจากรายได้ไม่มั่นคง การถูกเอาเปรียบ หรือการละเมิดสิทธิแรงงานโดยไม่มีช่องทางแก้ไขที่ชัดเจน ผลจากความไม่เข้าถึงข้อมูลและความช่วยเหลือนี้สะท้อนถึงประสบการณ์การถูกเลือกปฏิบัติ ความเปราะบาง และความไม่มั่นคงในชีวิตของแรงงานนอกระบบอย่างชัดเจนสอดคล้องกับงานวิจัยหลายเรื่อง อาทิ งานวิจัยของ ปิยพัชร และคณะ (2566) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับสถานะสิทธิและการคุ้มครองแรงงานนอกระบบในประเทศไทย งานวิจัยของ ณัฏชนันท์ (2562) ได้ทำการศึกษาปัญหากฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานลูกจ้างขององค์กรที่ไม่แสวงหากำไรและงานวิจัยของ กนกกุล และ ปุณยวีร์ (2566) ได้ทำศึกษาสภาพปัญหาและความคุ้มครองทางสังคมของผู้ประกอบอาชีพลูกจ้างแม่บ้าน ต่างสะท้อนข้อมูลว่า กฎระเบียบเกี่ยวกับแรงงานนอกระบบ ในทางปฏิบัติยังขาดความชัดเจนและมาตรการที่เป็นรูปธรรมในการคุ้มครองสิทธิด้านต่าง ๆ เช่น สิทธิด้านรายได้ สุขภาพ สวัสดิการ และความปลอดภัยในการทำงาน ส่งผลให้แรงงานนอกระบบต้องเผชิญกับความไม่มั่นคงในชีวิตและความเสี่ยงต่อการถูกละเมิดสิทธิอย่างต่อเนื่อง

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 แนวทางการส่งเสริมการเข้าถึงสิทธิแรงงานและการคุ้มครองตามหลักสิทธิมนุษยชนที่เหมาะสมกับบริบทของแรงงานนอกระบบในจังหวัดขอนแก่น พบว่า 1) รัฐควรมีมาตรการประชาสัมพันธ์ที่ชัดเจนและเข้าถึงง่าย เช่น การอธิบายสิทธิเป็นภาษาที่เข้าใจง่าย จัดทำคลิปหรือคู่มือสั้น ๆ ระบุชัดเจนว่าต้องติดต่อหน่วยงานใดเมื่อต้องการร้องเรียน สอดคล้องกับ นิภาพรณ (2563) ที่ระบุว่า รัฐบาลควรเผยแพร่กฎหมายที่แรงงานต้องทราบ ได้แก่ กฎกระทรวงแรงงาน เรื่องการได้รับประโยชน์

ทดแทนในกรณีว่างงานเนื่องจากเหตุสุดวิสัยอันเกิดจากการระบาดของโรคติดต่ออันตรายตามกฎหมายว่าด้วยโรคติดต่อ พ.ศ. 2563 ข้อ 9 กฎกระทรวงแรงงาน เรื่อง การได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงานอันเนื่องมาได้รับผลกระทบจากสภาวะเศรษฐกิจ พ.ศ. 2563 กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม (ICESCR) ข้อ 9 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ซึ่งเป็นกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานในช่องทางที่หลากหลายและคำนึงถึงรูปแบบการนำเสนอที่เข้าใจง่ายและส่งเสริมความรู้ด้านกฎหมายให้กับแรงงาน 2) ควรกำหนดมาตรฐานค่าแรงที่เหมาะสมและเป็นธรรม มีสัญญาจ้างงานเป็นลายลักษณ์อักษรแม้เป็นงานพาร์ทไทม์หรืองานเล็ก 3) ลดขั้นตอนการร้องเรียน และมีมาตรการเข้มงวดในการเอาผิดกับนายจ้างหรือเจ้าของกิจการที่เอาเปรียบแรงงาน พร้อมทั้งสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เท่าเทียม มีความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน และให้แรงงานนอกระบบสามารถเข้าถึงสวัสดิการและสิทธิพื้นฐานได้อย่างแท้จริง ทั้งนี้เพื่อให้แรงงานซึ่งเป็นกำลังสำคัญของประเทศได้รับการคุ้มครอง ลดการเอาเปรียบ และสร้างความมั่นคงในการทำงานได้อย่างแท้จริง สอดคล้องกับ สำนักงานแรงงานจังหวัดขอนแก่น (2565) ที่ระบุว่าสถานประกอบการหลายแห่งไม่ทราบหรือทราบไม่ครบทุกขั้นตอนเกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงาน และกฎหมายความปลอดภัยในการทำงาน จึงพบปัญหาไม่ปฏิบัติตามกฎหมายที่มีจำนวนมาก และสอดคล้องกับการศึกษาของ กานติมา (2564) ที่มีการเน้นย้ำถึงความสำคัญของการส่งเสริมการเข้าถึงสิทธิแรงงานของแรงงานนอกระบบ โดยชี้ว่าแนวทางสำคัญควรเริ่มจากการปรับปรุงระบบสวัสดิการภาครัฐให้ครอบคลุมและเข้าถึงได้ง่ายสำหรับแรงงานทุกกลุ่ม ทั้งการลดขั้นตอนการลงทะเบียน การสื่อสารข้อมูลสิทธิและมาตรการช่วยเหลืออย่างชัดเจน รวมถึงการจัดทำช่องทางเข้าถึงข้อมูลที่เป็นมิตรต่อผู้ใช้ เช่น ศูนย์บริการข้อมูลแรงงาน นอกจากนี้ยังควรสร้างกลไกให้แรงงานนอกระบบสามารถเรียกร้องสิทธิและเข้าร่วมโครงการสวัสดิการได้อย่างสะดวก เช่น การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การจัดเวิร์กช็อปให้ความรู้เรื่องสิทธิแรงงานและการคุ้มครองทางสังคม รวมทั้งการเสริมสร้างความเข้าใจเรื่องความปลอดภัยและสวัสดิการในที่ทำงาน แนวทางเหล่านี้มีเป้าหมายเพื่อให้แรงงานนอกระบบสามารถเข้าถึงสิทธิของตนได้อย่างเต็มที่ ลดความเปราะบางทางเศรษฐกิจและสังคม และสร้างความมั่นคงและความเป็นธรรมในตลาดแรงงานไทยอย่างยั่งยืนด้าน และสอดคล้องกับ นิภาพรณ (2566) ที่ระบุว่าการพัฒนาอาชีพและการรวมกลุ่ม หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด สำนักงานแรงงานจังหวัด ควรกำหนดและเผยแพร่เกณฑ์มาตรฐานของงานที่เป็นธรรม และส่งเสริมให้ความรู้ทางการทำงาน การฝึกอบรมที่จำเป็นสำหรับการทำงานผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์และให้คำแนะนำทางการเงิน และส่งเสริมแรงงานแพลตฟอร์มให้รับรู้เงื่อนไขสำหรับการทำงานและมีส่วนร่วมในการกำหนดเงื่อนไขสำหรับการทำงานระหว่างผู้จ้างงานและแรงงานเพื่อลดข้อพิพาทและความขัดแย้ง

4. บทสรุป

จากผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่าสถานการณ์การเข้าถึงสิทธิแรงงานและสิทธิมนุษยชนรวมถึงการคุ้มครองแรงงานนอกระบบ ในจังหวัดขอนแก่น พบว่า ผู้ให้ข้อมูลซึ่งเป็นแรงงานนอกระบบส่วนใหญ่มีความเข้าใจและรับรู้สิทธิแรงงานในระดับพื้นฐานเท่านั้น และยังคงประสบปัญหาและอุปสรรคในการเข้าถึงข้อมูลและการคุ้มครองสิทธิแรงงานตามกฎหมายและมาตรฐานสากล ขาดความเข้าใจเชิงลึกเกี่ยวกับสิทธิแรงงานตามกฎหมาย ประกอบกับแรงงานนอกระบบส่วนใหญ่ยังไม่เคยขอความช่วยเหลือจากหน่วยงานรัฐหรือองค์กรใด ๆ โดยอาศัยการหาข้อมูลเองจากสื่อสังคมออนไลน์ที่เข้าถึงง่าย และเหมาะสมกับกลุ่มแรงงานนอกระบบซึ่งมีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน เช่น การใช้ภาษาที่เข้าใจง่ายในการอธิบายสิทธิแรงงาน การผลิตสื่อคลิปวิดีโอสั้น อินโฟกราฟิก หรือคู่มือการรู้สิทธิในรูปแบบที่เป็นมิตรต่อผู้ใช้ รวมถึงการระบุช่องทางการติดต่อร้องเรียนหรือขอความช่วยเหลือจากหน่วยงานรัฐอย่างชัดเจน โดยผู้ให้ข้อมูลได้เสนอแนะทางการส่งเสริมการเข้าถึงสิทธิแรงงานและการคุ้มครองตามหลักสิทธิมนุษยชนที่เหมาะสมกับบริบทของแรงงานนอกระบบในจังหวัดขอนแก่น คือ รัฐบาลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีมาตรการประชาสัมพันธ์ที่ชัดเจนและเข้าถึงง่าย กำหนดมาตรฐานค่าแรงที่เหมาะสมและเป็นธรรม มีสัญญาจ้างงานเป็นลายลักษณ์อักษร และลดขั้นตอนการร้องเรียนด้วยการพัฒนา “ระบบร้องเรียนออนไลน์” ที่แรงงานสามารถเข้าถึงได้โดยไม่ต้องเดินทาง พร้อมมีมาตรการทางกฎหมายที่เข้มงวดในการดำเนินคดีกับนายจ้างหรือผู้ประกอบการที่ละเมิดสิทธิแรงงาน เพื่อสร้างความยุติธรรมและความเชื่อมั่นในกระบวนการคุ้มครองสิทธิ และมีมาตรการเข้มงวดในการเอาผิดกับนายจ้างหรือเจ้าของกิจการที่เอาเปรียบแรงงาน ประกอบกับการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย เท่าเทียม

และมีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยส่งเสริมให้มีการอบรมด้านสิทธิมนุษยชนและแรงงานอย่างต่อเนื่องแก่ทั้งนายจ้างและลูกจ้าง รวมทั้งเปิดพื้นที่ให้แรงงานมีส่วนร่วมในการพัฒนานโยบายแรงงานในระดับท้องถิ่น นอกจากนี้ผู้วิจัยได้ให้ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไปไว้ดังนี้

1. การขยายขอบเขตประชากรให้ครอบคลุมแรงงานนอกระบบในหลายประเภทอาชีพให้เจาะจงมากขึ้น เช่น แรงงานหาบเร่ แผงลอย แรงงานทำงานที่บ้าน หรือแรงงานด้านบริการในเมืองใหญ่และชนบท เพื่อให้สามารถเปรียบเทียบความแตกต่างในการรับรู้สิทธิแรงงานและประสบการณ์การเข้าถึงสิทธิของแรงงานแต่ละกลุ่ม
2. ควรศึกษาความคิดเห็นของผู้ประกอบการ นายจ้าง และเจ้าหน้าที่รัฐที่เกี่ยวข้อง ร่วมกับแรงงานนอกระบบ เพื่อให้เข้าใจมุมมองของทุกภาคส่วนอย่างรอบด้าน และสามารถหาจุดร่วมในการพัฒนากลไกคุ้มครองสิทธิแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. ควรใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสม (Mixed Methods Research) โดยเก็บข้อมูลทั้งเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกและสามารถวัดระดับการรับรู้สิทธิแรงงานอย่างเป็นระบบ

เอกสารอ้างอิง

- กนกกุล เพชรอุทัย และปยุตยวีร์ หนูประกอบ. (2566). การศึกษาสภาพปัญหาและความคุ้มครองทางสังคมของผู้ประกอบอาชีพลูกจ้างแม่บ้าน. *วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมการบริหารธุรกิจ*, 6(2), 229-245.
- กานติมา พงษ์นัยรัตน์. (2564). ผลกระทบของแรงงานนอกระบบจากการเข้าไม่ถึงสวัสดิการภาครัฐ ในช่วงสถานการณ์โควิด-19: กรณีศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี. *วารสารรัฐศาสตร์รอบรู้และสหวิทยาการ*, 4(3), 29-44.
- ดุขฎิ อายุวัฒน์ และวณิชชา ณรงค์ชัย. (2556). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเข้าใจเรื่องสิทธิแรงงานของแรงงานนอกระบบในชนบท จังหวัดขอนแก่น. *วารสารมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์*, 30(1), 18-29.
- ชลนภา อนุกุล และศยามล เจริญรัตน์. (2565). กรอบคิดคุณค่าทางจริยธรรมว่าด้วยประเด็นแรงงาน. *วารสารความเป็นธรรมทางสังคมและความเหลื่อมล้ำ*, 3(3), 27-45.
- ณัชนันท์ ธรรมธ. (2562). ปัญหากฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานลูกจ้างขององค์กรที่ไม่แสวงหากำไร [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต. <https://libdoc.dpu.ac.th/thesis/Natchanan.Tha.pdf>
- นิภาพรรณ เจนสันติกุล. (2563). แรงงานในสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา (COVID-19): มาตรการของรัฐบาลและผลกระทบ. *วารสารสหวิทยาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 3(3), 601-612.
- นิภาพรรณ เจนสันติกุล. (2566). มาตรฐานแรงงานและการคุ้มครองแรงงานในระบบเศรษฐกิจแพลตฟอร์มของประเทศไทย: บทสำรวจวรรณกรรมที่เผยแพร่ระหว่าง พ.ศ. 2562 - 2565. *วารสารสังคมศาสตร์บูรณาการ มหาวิทยาลัยมหิดล*, 10(2), 60-79.
- ปิยพัชร์ ภักดี, จิตาภา พรยิ่ง, และกรกฎ ทองชะโฮก. (2566). การเข้าถึงสิทธิขั้นพื้นฐานของแรงงานนอกระบบ: หาบเร่ แผงลอย. *วารสารวิชาการนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ*, 11(1), 65-88.
- มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. (2558). *โครงการพัฒนาระบบการคุ้มครองแรงงานเพื่อรองรับการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีอาเซียน: การจัดทำฐานข้อมูลระบบการคุ้มครองแรงงานของประเทศสมาชิกประชาคมอาเซียน 9 ประเทศ. กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน.*
https://tdri.or.th/wpcontent/uploads/2016/11/Labour_Dr_Yui_2016_10_03.pdf
- สถาบันวิจัยสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (2565). *สถานการณ์แรงงานนอกระบบ: สถานะองค์ความรู้ ความเสี่ยง และแนวปฏิบัติ และแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ 3 ปี (พ.ศ 2565-2567).* สำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ (สสส.)
- สำนักงานแรงงานจังหวัดขอนแก่น. (2565). *รายงานสถานการณ์และดัชนีชี้วัดภาวะด้านแรงงานจังหวัดขอนแก่น ไตรมาสที่ 3 (กรกฎาคม-กันยายน).* สำนักงานแรงงานจังหวัดขอนแก่น.

- สำนักงานแรงงานจังหวัดขอนแก่น. (2568). รายงานสถานการณ์และดัชนีชี้วัดภาวะแรงงานจังหวัดขอนแก่น รายปี 2567 (มกราคม-ธันวาคม). สำนักงานแรงงานจังหวัดขอนแก่น.
- สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ. (2551). มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิแรงงานข้ามชาติ แนวทางสำหรับผู้กำหนดนโยบายและผู้ปฏิบัติในเอเชียและแปซิฟิก. องค์การแรงงานระหว่างประเทศ.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2566). การสำรวจแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2566. สำนักงานสถิติแห่งชาติ.
- อุปลัทธิ กอวัฒนสกุล. (2565). แรงงานนอกระบบในไทย: ความเหลื่อมล้ำ ค่าแรง และความเสี่ยงในการทำงาน. <https://www.pier.or.th/abridged/2022/02/>
- อุไรวรรณ ชัยชนะวิโรจน์ และชญาภา วันทุม. (2560). การทดสอบความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือวิจัย. วารสารการพยาบาลและสุขภาพ, (ฉบับพิเศษ), 105-111.