



ผลกระทบต่อผู้ประกอบการในการเลิกจ้างแรงงาน  
**The Impact on Entrepreneurs in Labor Termination**  
 โดย

นางสาวนภนฤตย์ อภิวงศวนิชย์  
 รหัสนักศึกษา 6114183005

เสนอ

อาจารย์ ดร.ชาคริต สกกุลอิสริยาภรณ์

กระบวนกรวิชา BUS 7069 การค้นคว้าอิสระ (Independent Study)

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง หัวหมาก กรุงเทพมหานคร 10240

## บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง ผลกระทบต่อผู้ประกอบการในการเลิกจ้างแรงงาน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลิกจ้างโดยรวม และด้านปัญหาเศรษฐกิจและสังคม ด้านสัญญาจ้างแรงงาน และด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการเลิกจ้าง และผลกระทบต่อผู้ประกอบการในการเลิกจ้างแรงงาน ในด้านการสูญเสียตัวลูกจ้าง การสูญเสียค่าใช้จ่ายในการจ้างลูกจ้างใหม่ และ การถูกกล่าวหาและฟ้องร้องคดีมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงานของกลุ่มตัวอย่างแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับผลกระทบต่อผู้ประกอบการในการเลิกจ้างแรงงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลิกจ้างในภาพรวมปัจจัยด้านปัญหาทางเศรษฐกิจและสังคม และด้านสัญญาจ้างแรงงานไม่มีความสัมพันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และปัจจัยด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการเลิกจ้างมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับผลกระทบของผู้ประกอบการในการเลิกจ้างแรงงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

**คำสำคัญ:** การเลิกจ้างแรงงาน, ผู้ประกอบการ, สัญญาจ้างแรงงาน

## Abstract

The study on the impact on entrepreneurs in labor termination found that factors related to overall dismissal and economic and social problems, Labor contract and legal aspects relating to labor termination and the impact on entrepreneurs in labor termination in terms of the loss of the employee Losses, hiring costs and accusations and litigation were the highest level. The hypothesis test results were gender, age, education level, position were not different opinions about the impact on entrepreneurs in labor termination at significant 0.05 level and factors related to overall dismissal, economic and social problem factors and the labor contract had no relationship with the impact on entrepreneurs in labor termination at significant 0.05 level and the legal factors related to the labor termination were low positively correlated with the impact on entrepreneurs in labor termination at significant 0.01 level.

**Keywords:** *Labor Termination, Entrepreneurship, Labor contract.*

## 1. บทนำ

### ที่มา

ในระบบเศรษฐกิจของประเทศที่มีการเจริญเติบโตของเศรษฐกิจ แรงงานเป็นสิ่งที่ช่วยขับเคลื่อนทางเศรษฐกิจและภาคธุรกิจ ภาคบริการ ภาคการเกษตร แรงงานเป็นผู้ที่ต้องใช้แรงงาน ความรู้ความสามารถ และทักษะต่าง ๆ เพื่อให้กิจการของนายจ้างดำเนินไปได้จนประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายและมีกำไรจากการประกอบกิจการ ปัจจุบันการเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ทำให้มีการนำเครื่องจักรสมัยใหม่เข้ามาใช้มากขึ้น รวมถึง การใช้คอมพิวเตอร์ในการเพิ่มผลผลิต และเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานเพื่อลดต้นทุนการผลิต แรงงานมนุษย์ก็ยังถือว่าเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการประกอบอุตสาหกรรม การพาณิชย์ การบริการ ภาคการเกษตร ผู้ประกอบการจะวางแผนงานจึงถูกวางตำแหน่ง บทบาทการทำงานให้สอดคล้องกับเครื่องจักรเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่เดินเครื่องเกือบตลอด 24 ชั่วโมง คนสองกลุ่มคือนายจ้างกับลูกจ้าง ได้ถูกขีดเส้นแบ่งและมีอำนาจศักดิ์ศรีไม่เท่ากัน ปัจจุบันการจ้างงานมักมีการทำสัญญาจ้างกันไว้ปีต่อปีหรืออาจกำหนดระยะเวลาเป็นอย่างอื่นคือกำหนดระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดไว้ และเมื่อสิ้นสุดสัญญาก็มักจะทำสัญญากันใหม่โดย กำหนดระยะเวลาไว้ซึ่งมีลักษณะเป็นการทำสัญญากันไปเรื่อย ๆ การทำสัญญาลักษณะนี้ย่อมไม่เข้าข่ายยกเว้นของกรณีไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยเมื่อมีการเลิกจ้าง (สุธาวัลย์ รักสนอง, 2558, หน้า 1)

กฎหมายได้บัญญัติให้นายจ้างทำสัญญาที่มีกำหนด ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน มาตรา 118 วรรค 3 และวรรค 4 มาตรา 118 วรรค 3 ได้กำหนดว่า การได้รับค่าชดเชยตามความในวรรคหนึ่งมิให้ใช้บังคับแก่ลูกจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอนและเลิกจ้างตามกำหนด

ระยะเวลานั้น มาตรา 118 วรรค 4 กำหนดว่า การจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาตามวรรคสามจะกระทำได้ สำหรับการจ้างงานในโครงการเฉพาะที่มีชิ้นงานปกติของธุรกิจหรือการค้าของนายจ้าง ซึ่งต้องมีระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดของงานที่แน่นอนหรือในงานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราวที่มีกำหนดการสิ้นสุด หรือความสำเร็จของงาน หรือในงานที่เป็นไปตามฤดูกาลและได้จ้างในช่วงเวลาของฤดูกาลนั้น ซึ่งงานนั้นจะต้องแล้วเสร็จภายในเวลาไม่เกินสองปีโดยนายจ้างและลูกจ้างได้ทำ สัญญาเป็นหนังสือไว้ ตั้งแต่เมื่อเริ่มจ้าง แต่การทำสัญญาจ้างลักษณะนี้กฎหมายบัญญัติให้นายจ้างทำสัญญาที่มีกำหนดแน่นอน และเป็นการจ้างต่อเนื่องได้ จึงทำให้ลูกจ้างไม่ได้รับสิทธิบางประการที่ควรได้ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ซึ่งมีผลกระทบต่อลูกจ้างที่จะได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย ยิ่งปัจจุบันมีการจ้างงานโดยทำสัญญาลักษณะนี้มากขึ้น ลูกจ้างเองไม่มีทางเลือกเพราะถ้าต่อรองให้แก้ไขสัญญาก็ยอมทำให้ถูกปฏิเสธเข้าทำงาน จุดมุ่งหมายของการใช้กฎหมายตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 118 วรรค 3 เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมในเรื่องการจ่ายค่าชดเชยทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง แต่ นายจ้างอาจใช้สิทธิโดยไม่สุจริต หรือใช้ช่องทางกฎหมายให้เป็นการได้ประโยชน์มากกว่า เพราะไม่เข้าข้อยกเว้นไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย ซึ่งการกระทำ นี้อยู่ไม่เป็นการคุ้มครอง ลูกจ้าง และก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมในการคุ้มครองแรงงานอย่างแท้จริง กรณีที่เป็นปัญหาเกี่ยวกับบทกำหนดโทษในกรณีการไม่จ่ายค่าชดเชยเกิดขึ้นเนื่องจาก กรณีปัญหาการไม่จ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอน และเลิกจ้างตาม กำหนดระยะเวลา ซึ่งในปัจจุบันพบว่าการทำสัญญาจ้างงานมักมีการทำสัญญาจ้าง กำหนดระยะเวลา เริ่มต้นและสิ้นสุดไว้และเมื่อสิ้นสุดสัญญาก็มีการทำสัญญาขึ้นใหม่ ลักษณะงานเหมือนเดิม หน้าที่เดิม ซึ่งโดยหลักการทำสัญญาถือว่าคู่สัญญายอมมีอิสระในการทำสัญญา โดยอาศัยหลักเสรีภาพในการทำ สัญญาแต่การกระทำดังกล่าวของนายจ้างได้กระทำการในลักษณะที่เป็นการเอาเปรียบลูกจ้าง ทำให้ ลูกจ้างไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน และบทกำหนดโทษที่ไม่รุนแรงทำให้ผู้ทำสัญญา ไม่ได้คำนึงถึงประโยชน์ได้เสียในทางที่ชอบของคู่กรณีอีกฝ่ายตามหลักของหลักสุจริตในการทำสัญญา แม้แต่น้อย ซึ่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ยังมีบทกำหนดโทษที่ไม่รุนแรงนักในการ ใช้ลงโทษผู้ฝ่าฝืนตามกรณีดังกล่าวนี้ จึงเหมือนเปิดช่องให้เกิดความไม่เป็นธรรมกับลูกจ้าง (สุชาวัลย์ รักสนอง, 2558, หน้า 1)

ในระหว่างการจ้างงาน นายจ้างอาจเลิกจ้างลูกจ้างได้โดยต้องปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยแรงงาน (ฉบับ แก้ไข) พ.ศ. 2550 นายจ้างทราบถึงสิทธิและหน้าที่ของตน โดยเฉพาะอย่างยิ่งหน้าที่ ในการจ่ายเงินอุดหนุนให้แก่ลูกจ้างในกรณีเลิกจ้าง หน้าที่จ่ายเงินอุดหนุนและจำนวนเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายให้ลูกจ้างนั้น จะแตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับสาเหตุ ของการเลิกจ้าง โดยคำนวณตามระยะเวลาการทำงาน ของลูกจ้าง ซึ่งอัตราสูงสุดของเงินอุดหนุน ให้คิดเท่ากับร้อยละ 15 ของเงินเดือนที่ได้รับก่อนเลิกจ้าง คูณจำนวนเดือนที่ลูกจ้างนั้นได้ทำงานมา สำหรับลูกจ้างที่ทำงานไม่ถึง 3 ปี และ สำหรับลูกจ้างที่ทำงานตั้งแต่ 3 ปีขึ้นไป ให้คิดเท่ากับร้อยละ 20 ของเงินเดือน ที่ได้รับก่อนเลิกจ้างคูณจำนวน เดือนที่ลูกจ้างนั้นได้ทำงานมา โดยหลักทั่วไปแล้ว นายจ้างจะต้องจ่ายเงินอุดหนุนให้แก่ลูกจ้างในกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างโดยไม่ถูกต้อง เช่น นายจ้างเลิกจ้างโดยไม่มีเหตุผลเพียงพอหรือบังคับให้ลูกจ้างเลิกสัญญาจ้างกรณีนายจ้างล่วงละเมิดสิทธิของลูกจ้าง หรือฝ่าฝืนข้อสัญญาในสัญญาจ้าง จนทำให้ลูกจ้างต้องเลิก

สัญญาจ้างนั้น นายจ้างก็มีหน้าที่ต้อง จ่ายเงินอุดหนุนให้แก่ลูกจ้างเช่นเดียวกัน อย่างไรก็ตาม หากเป็นการเลิกจ้างในกรณีดังกล่าวมานี้ กฎหมายได้เปิดโอกาสให้ลูกจ้างมีสิทธิขอลงกลับเข้าทำงานในตำแหน่งหน้าที่เดิมหรือตำแหน่งหน้าที่ใหม่ตามความเหมาะสมได้อีก ด้วย แต่ในกรณีนี้ ลูกจ้างจะไม่มีสิทธิได้รับเงินอุดหนุน อย่างไรก็ตาม นายจ้างอาจต้องจ่ายเงินอุดหนุนให้แก่ลูกจ้าง แม้มีเหตุผลผลเพียงพอก็ตาม เช่น นายจ้างเลิกจ้างเพราะลูกจ้างขาดความสามารถ มีสุขภาพอ่อนแอซึ่งไม่สามารถทำงานต่อได้ หรือ นายจ้างมีความจำเป็นต้องลด จำนวนลูกจ้าง เพื่อปรับปรุงการดำเนินการภายในกิจการของตน นอกจากนั้น บางกรณีนายจ้างยังต้องจ่ายเงินอุดหนุน ถึงแม้ฝ่ายลูกจ้างเป็นฝ่ายขอลงเลิกสัญญาจ้างเอง โดยที่ ลูกจ้างมีเหตุผลเพียงพอ เช่น สุขภาพอ่อนเพลีย หรือนายจ้างไม่ปฏิบัติตามสัญญาจ้างหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่กำหนดไว้ในระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานแต่กรณีดังกล่าวจะเกิดขึ้นได้ ภายใต้เงื่อนไขว่าลูกจ้างต้องมีอายุ งาน ตั้งแต่ 12 เดือนขึ้นไป

### ความสำคัญของปัญหา

การเลิกจ้างลูกจ้างแต่ละครั้ง นอกจากจะส่งผลกระทบต่อลูกจ้างที่ต้องถูกออกจากงานแล้วยังส่งผลกระทบต่อครอบครัวของลูกจ้างนั้น และสังคมโดยรวม เมื่อพิจารณาในแง่ของลูกจ้าง การที่ลูกจ้างคนหนึ่ง ๆ ได้ทำงานกับนายจ้างสร้างผลผลิตก่อให้เกิดกำไรกับนายจ้าง แต่เมื่อนายจ้างเกิดความไม่พอใจในตัวลูกจ้างก็กลับเลิกจ้างลูกจ้างนั้น กรณีนายจ้างประสบกับปัญหาทางเศรษฐกิจกลับผลกระทบมาให้ลูกจ้างต้องรับผิดชอบโดยลดจำนวนลูกจ้าง เลิกจ้างลูกจ้าง ทำให้ลูกจ้างได้รับความเดือดร้อนทั้ง ๆ ที่ลูกจ้างนั้นมิได้กระทำความผิดแต่อย่างใด และไม่มีมาตรการคุ้มครองลูกจ้างจากการถูกเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมขึ้น จากความหมายของการเลิกจ้างตามกฎหมายไทยยังมีขอบเขตที่แคบกว่ากฎหมายต่างประเทศโดยไม่มีบทบัญญัติ รวมถึงการที่นายจ้างกระทำการใด ๆ อันเป็นเหตุให้ลูกจ้างไม่สามารถทำงานต่อไปได้และไม่มีมาตรการทางกฎหมายที่ให้ลูกจ้างสามารถตรวจสอบทราบได้อย่างชัดเจนว่า ตนถูกเลิกจ้างแล้วหรือไม่ และด้วยสาเหตุอะไร อีกทั้งเมื่อมีสาเหตุแห่งการเลิกจ้างเกิดขึ้นแล้ว กฎหมายก็มิได้กำหนดระยะเวลาที่ให้นายจ้างใช้สิทธิของตนเลิกจ้างลูกจ้างผู้กระทำความผิดนั้น ทำให้ลูกจ้างไม่อาจทราบได้แน่นอน ถึงสถานะความเป็นลูกจ้างของตนและกฎหมายมิได้บัญญัติไว้ถึงสาเหตุที่ลูกจ้างจะมีสิทธิขอลงเลิกสัญญาจ้างได้ทันทีอันเป็นความไม่เท่าเทียมกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้างนอกจากนี้ ในส่วนของกฎหมายไทยยังไม่มีบทบัญญัติเกี่ยวกับขั้นตอนการเลิกจ้างไว้ ทำให้นายจ้างและลูกจ้างขาดโอกาสได้พบปะและแสดงเหตุผลต่อกัน หรือทำความเข้าใจก่อนมีการเลิกจ้างซึ่งจะทำให้การเลิกจ้างมีเหตุผลสมควรมากยิ่งขึ้น ถ้ามีการตรากฎหมายเรื่องการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมไว้ในมาตรา 49 แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงาน และวิธีพิจารณาคดีแรงงาน ก็ได้มีการถกเถียงและมีความเห็นแยกเป็นสองฝ่ายว่า มาตรา 49 เป็นบทบัญญัติที่คุ้มครองลูกจ้างเพิ่มเติมขึ้นจากกฎหมายอื่นที่มีอยู่ หรือเป็นเพียงบทบัญญัติกฎหมายทางด้านวิธีสบัญญัติเท่านั้น มาตรา 49 เป็นกฎหมายวิธีสบัญญัติ ซึ่งทำให้อำนาจศาลในการพิจารณาคัดสินคดีเมื่อมีการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมขึ้นโดยการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม เป็นการเลิกจ้างที่ไม่มีเหตุอันสมควร ซึ่งจะพิจารณาได้จาก การแสดงเจตนาระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง เหตุแห่งการเลิกจ้าง และเลิกสัญญา ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์บทบัญญัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน และกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ ในกรณีที่นายจ้างและ

ลูกจ้างแสดงเจตนาและมีข้อตกลงหรือระเบียบการทำงานที่กำหนดขั้นตอนให้นายจ้างต้องกระทำก่อนมีการเลิกจ้าง แต่นายจ้างไม่ได้ทำตามขั้นตอนเสียก่อนได้ตัวเลิกจ้างลูกจ้างเลย ซึ่งถือว่าเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม จึงควรมีการพิจารณาแยกขั้นตอนการเลิกจ้างกับเหตุแห่งการเลิกจ้างออกจากกัน เพื่อให้ศาลสามารถพิจารณาให้นายจ้างชดเชยค่าเสียหายให้แก่ลูกจ้างในฐานะที่นายจ้างผิดสัญญา ไม่ปฏิบัติตามขั้นตอนก่อนการเลิกจ้าง นอกจากนี้กฎหมายไทยมีบทบัญญัติที่ให้ความคุ้มครองลูกจ้างบางประเภทจากการถูกเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม เช่น ไม่มีบทบัญญัติคุ้มครองลูกจ้างที่ต้องประสบอุบัติเหตุจากการทำงานแล้วไม่สามารถทำงานในตำแหน่งที่เดิมได้ จึงถูกเลิกจ้างไป โดยนายจ้างมิได้ชวชวยหางานในตำแหน่งหน้าที่อื่นให้ลูกจ้างทำก่อน

ปัจจุบันมีการปิดตัวของโรงงานอุตสาหกรรม จากข้อมูลเมื่อวันที่ 24 กุมภาพันธ์ 2563 ของกระทรวงอุตสาหกรรม ตามข้อมูลการจดทะเบียนโรงงานจำพวก 2 และ 3 ของปี 2562 พบว่า มีการยื่นขอปิดกิจการโรงงานจำนวน 1,689 โรงงาน กระทรวงแรงงานจึงมีมาตรการรองรับผู้ว่างงานหรือหางานทำไม่ได้ของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน มี 3 มาตรการ ดังนี้ 1) มาตรการเฝ้าระวัง 2) มาตรการหลังเลิกจ้าง ได้แก่ การตรวจสอบสิทธิ อัตราการจ่ายค่าชดเชย กรณีเลิกจ้างสูงสุด 400 วัน การตรวจสอบสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับการว่างงาน เลิกจ้าง กรณีเป็นผู้ประกันตนมาตรา 33 ขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกันตน การจัดหางาน 3) มาตรการระยะยาว ได้แก่ การวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการแรงงานของทุกภาคส่วนในระบบเศรษฐกิจในเชิงลึก เพื่อให้ได้ข้อมูลประกอบการวางแผน การเผยแพร่ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับตลาดแรงงาน (อภิญา สุจริตตานันท์, 2563) ปัจจุบันผู้ประกอบการมีการนำเครื่องจักรกลมาใช้แทนแรงงานคนมากขึ้น เมื่อมีการเลิกจ้างนายจ้างต้องมีการจ่ายค่าชดเชยที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างนอกเหนือจากตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้าง หรือค่าชดเชยพิเศษคือการที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อสัญญาสิ้นสุดกำหนดในกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ปัจจุบันเกิดปัญหาทางเศรษฐกิจหลายครั้งติดต่อกัน ทำให้นายจ้างผลกระทบมาให้ลูกจ้างต้องรับผิดชอบโดยลดจำนวนลูกจ้าง เลิกจ้างลูกจ้างหรือปิดกิจการ ทำให้ลูกจ้างได้รับความเดือดร้อนทั้ง ๆ ที่ลูกจ้างนั้นมิได้กระทำความผิด และไม่มีมาตรการคุ้มครองลูกจ้างจากการถูกเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมขึ้น

จากปัญหาเลิกจ้างแรงงานดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเรื่อง “ผลกระทบต่อผู้ประกอบการในการเลิกจ้างแรงงาน” เพื่อศึกษาถึงผลกระทบที่ผู้ประกอบการและลูกจ้าง และปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดจากการเลิกจ้างงานที่เป็นธรรมและไม่เป็นธรรม และใช้เป็นแนวทางสำหรับลดปัญหาการฟ้องร้องจากการเลิกจ้าง

## 2.แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

**2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการเลิกจ้าง** การเลิกจ้าง มีความหมายตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฉบับที่ 7 พ.ศ.2562 หมายถึง สัญญาจ้างสิ้นสุดลงเมื่อครบกำหนดระยะเวลาในสัญญาจ้างโดยมิต้องบอกกล่าวล่วงหน้า ในกรณีที่สัญญาจ้างไม่ได้กำหนดระยะเวลา นายจ้างหรือลูกจ้างอาจบอกเลิกสัญญาจ้างโดยบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นหนังสือให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบ ในเมื่อถึงหรือก่อนจะถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวหนึ่งคราวใด เพื่อให้เป็นผลเลิกสัญญากัน เมื่อถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวถัดไปข้างหน้าก็ได้

แต่ไม่จำเป็นต้องบอกกล่าวล่วงหน้า 3 เดือน ทั้งนี้ให้ถือว่าสัญญาจ้างทดลองงานเป็นสัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาด้วย และการบอกเลิกสัญญาจ้างตามมาตรา 17 วรรค 2 นายจ้างอาจจ่ายค่าจ้างให้ตามจำนวนที่ต้องจ่ายจนถึงเวลาเลิกสัญญาตามกำหนดที่บอกกล่าว และให้ลูกจ้างออกจากงานทันทีได้ในกรณีที่นายจ้างบอกเลิกสัญญาจ้างโดยไม่บอกกล่าวล่วงหน้าให้ลูกจ้างทราบตามมาตรา 17 วรรค 2 โดยให้จ่ายในวันที่ลูกจ้างออกจากงาน นอกจากนี้สาเหตุการเลิกจ้าง มักเกิดจากปัญหาเศรษฐกิจและสังคม เช่น ปัญหาจากวิกฤติต้มยำกุ้งในปี 2540 ส่งผลให้มีคดีแรงงานจำนวนมากที่ขึ้นสู่ศาลแรงงาน ในปี 2541 ถูกบันทึกว่ามีคดีแรงงานฟ้องร้องต่อศาลแรงงานกลางมากที่สุดจากการเลิกจ้างงาน กฎหมายแรงงานนายจ้างมีความจำเป็นที่ต้องเลิกจ้างคนงานเพราะเหตุผลทางเศรษฐกิจต้องปฏิบัติอย่างไรจึงจะถูกต้องตามกฎหมายแรงงาน การเลิกจ้างมีหลายกรณีคือ (ธรรมนิติ, 2563, หน้า 1)

**2.2 มาตรการในการคุ้มครองลูกจ้างในกรณีเลิกจ้าง** นิชาภา ฎูกานดาวงค์ (2553) กล่าวว่า เพื่อการเสริมสร้างความมั่นคงในการทำงานของลูกจ้างได้มีการแสวงหามาตรการเพื่อคุ้มครองลูกจ้างในกรณีเลิกจ้างไว้ 2 กรณีคือ 1) การคุ้มครองโดยการทำข้อตกลงไว้ล่วงหน้า วิธีการคุ้มครองนี้เป็นการที่สหภาพแรงงานยื่นข้อเรียกร้องต่อนายจ้างเพื่อทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างงาน โดยกำหนดเหตุและกรณีที่ให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างมีระยะเวลาการบอกกล่าวล่วงหน้า หรือมีการพิจารณา ร่วมกับคู่แทนของสหภาพแรงงานเมื่อนายจ้างจะเลิกจ้าง การคุ้มครองโดยวิธีนี้จะได้ผลดีต่อเมื่อสหภาพแรงงานเข้มแข็ง ส่วนลูกจ้างในกิจการเล็ก ๆ หรือไม่มีสหภาพแรงงานจะไม่ได้รับการคุ้มครอง ข้อเสียคือ ให้การคุ้มครองเฉพาะลูกจ้างที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานเท่านั้น จึงเป็นการให้ความคุ้มครองที่จำกัดเพียงบางกลุ่ม 2) การคุ้มครองโดยการออกกฎหมายให้ความคุ้มครอง Napier, Javillier, & Verge (1982) อธิบายว่า การคุ้มครองโดยการออกกฎหมายให้ความคุ้มครอง เป็นการคุ้มครองโดยการแทรกแซงของรัฐ ด้วยการออกกฎหมายคุ้มครองลูกจ้าง ด้วยการกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำและมาตรการอื่น ๆ มีเจ้าหน้าที่ตรวจแรงงานเป็นผู้ดำเนินการตรวจตรา ควบคุม ให้มีการปฏิบัติตามกฎหมาย โดยการกำหนดโทษอาญาแก่นายจ้างที่กระทำการฝ่าฝืนบทบัญญัติของกฎหมาย การคุ้มครองในกรณีนี้จะให้สิทธินายจ้างที่จะเลิกจ้างลูกจ้าง และจะต้องเป็นธรรมแก่ลูกจ้าง การเลิกจ้างจะมีขั้นตอนและวิธีการ เช่น จะต้องบอกกล่าวล่วงหน้านานเท่าไร จะต้องมืองค์กรใดในการร่วมวินิจฉัยในกรณีที่เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม และใครเป็นผู้มีอำนาจชี้ขาด 3) การคุ้มครองโดยการกำหนดเป็นค่าชดเชย ค่าชดเชย (Severance Allowance) เป็นการคุ้มครองในรูปของการให้ความช่วยเหลือทางการเงิน ซึ่งจ่ายโดยนายจ้างให้แก่ลูกจ้างที่ต้องถูกเลิกจ้างนอกเหนือไปจากหน้าที่ที่นายจ้างมีอยู่ตามกฎหมายหรือความเสียหายที่เกิดขึ้นโดยทั่วไป ซึ่งโดยทั่วไปถือว่าค่าชดเชยมีลักษณะเป็นเงินชดเชยความเสียหายที่ลูกจ้างต้องตกงาน โดยนายจ้างไม่ให้โอกาสลูกจ้างที่จะหางานใหม่ ค่าชดเชยจึงขึ้นอยู่กับระยะเวลาที่นายจ้างไม่ได้บอกกล่าวล่วงหน้าก่อนที่จะเลิกจ้างมากกว่าที่จะเป็นการสงเคราะห์ลูกจ้างที่ทำงานมานาน ในกรณีนี้จะมีกองทุนเงินสะสม บำเหน็จบำนาญหรือการประกันการชราภาพอยู่แล้ว

**การคุ้มครองการจ้างงาน** ได้แก่ 1) ผลกระทบจากการเลิกจ้าง จากภาวะเศรษฐกิจที่เกิดวิกฤตในปี 2551 ได้ขยายไปทุกประเทศทั่วโลกและประเทศไทย ได้มีการปิดกิจการ หรือลดกำลังการผลิตในสถานประกอบการขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก เมื่อกิจการของนายจ้างได้รับ

ผลกระทบจากภาวะเศรษฐกิจหรือปัญหาสังคม ทำให้กิจการขาดทุน จำเป็นต้องลดต้นทุนการผลิตลง โดยทุนที่สำคัญอย่างหนึ่งคือแรงงาน ซึ่งนายจ้างสามารถจำกัดให้ลดลงได้ นายจ้างมีสิทธิในการเลิกจ้างได้เสมอ โดยถือเป็นดุลยพินิจของนายจ้าง ซึ่งการเลิกจ้างไม่ว่านายจ้างจะอ้างการประสบปัญหาเศรษฐกิจหรือไม่ เมื่อมีการเลิกจ้างลูกจ้างมากขึ้น ย่อมส่งผลกระทบต่ออย่างกว้างขวางทั้งต่อตัวลูกจ้างและนายจ้าง หรือต่อเศรษฐกิจของประเทศ และเกิดปัญหาสังคมตามมาอีกหลายประการ สรุปผลกระทบจากการเลิกจ้างได้ดังนี้ 1) ผลกระทบต่อนายจ้าง การเลิกจ้างก่อให้เกิดผลกระทบต่อนายจ้างหลายประการคือ (1) การสูญเสียตัวลูกจ้าง การเลิกจ้างเป็นการสิ้นสุดของสัญญาจ้าง และสิ้นสุดความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง เมื่อเลิกจ้างแล้วนายจ้างย่อมไม่มีสิทธิที่จะให้ลูกจ้างทำงานให้ตนได้อีกต่อไป การเลิกจ้างย่อมทำให้นายจ้างไม่มีตัวลูกจ้างที่จะปฏิบัติหน้าที่การทำงานให้กับตนไปอย่างถาวร นายจ้างเพียงมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามกฎหมายในการจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานต่าง ๆ ที่ค้างชำระแก่ลูกจ้าง สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า และค่าชดเชยให้ถูกต้องเท่านั้น ซึ่งถ้าหากว่าลูกจ้างที่มีฝีมือหรือจำนวนลูกจ้างที่นายจ้างเลิกจ้างมีเป็นจำนวนมาก ก็อาจทำให้กิจการของนายจ้างอาจชะลอหรือต้องหยุดการผลิตหรือปิดกิจการได้ (2) การสูญเสียค่าใช้จ่ายในการจ้างลูกจ้างใหม่นายจ้างตอบแทนลูกจ้างที่เลิกจ้างไปแล้ว นายจ้างอาจเสียค่าใช้จ่ายในการจ้างลูกจ้างใหม่ เสียเวลาในการสรรหา คัดเลือกบุคลากร ฝึกอบรม ซึ่งเป็นมีค่าใช้จ่ายในการสร้างแรงงานใหม่ ค่าใช้จ่ายอันเกิดจากความไม่ชำนาญของลูกจ้างใหม่ ซึ่งถ้าไม่มีความชำนาญอาจทำให้การผลิตมีคุณภาพไม่ได้มาตรฐาน หรือมีข้อบกพร่องที่ทำให้ลดความน่าเชื่อถือของลูกจ้าง และผลกำไรของนายจ้างกลับมาด้วย (3) การถูกกล่าวหาและฟ้องร้องคดี การเลิกจ้างที่ฝ่าฝืนบทบัญญัติทาง กฎหมายต่าง ๆ หรือการเลิกจ้างกรรมการลูกจ้างโดยไม่ขออนุญาตศาลแรงงาน หรือเลิกจ้างลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับการเรียกร้องในระหว่างการเจรจาทำความตกลงในข้อเรียกร้องหรือเลิกจ้าง นายจ้างอาจถูกกล่าวหา และได้รับโทษทางอาญาถึงขั้นจำคุกหรือปรับ หรือทั้งจำทั้งปรับ นอกจากนี้ ลูกจ้างอาจนำคดีไปสู่ศาลด้วยการฟ้องร้องนายจ้างต่อศาลแรงงานหรือศาลอื่น ๆ ในทางแพ่งได้ การเลิกจ้างที่ไม่มีเหตุผลอันควร เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมตามกฎหมาย

**2.3 กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการเลิกจ้าง** กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการเลิกจ้างได้แก่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ฉบับที่ 7 พ.ศ. 2562 พระราชบัญญัติสหภาพแรงงาน พระราชบัญญัติข้อพิพาทระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง พระราชบัญญัติคุ้มครองสวัสดิภาพการทำงานของกรรมกรหญิงและเด็ก ซึ่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2499 ถือเป็นกฎหมายแรงงานโดยตรงฉบับแรกของไทย มีทั้งหมด 152 มาตรา เนื้อหาแบ่งออกเป็น 2 ส่วนคือ ส่วนที่เป็นกฎหมายคุ้มครองแรงงานกับส่วนที่เป็นกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ ต่อมาในปี 2508 เกิดข้อพิพาทแรงงานเพิ่มมากขึ้น ได้ตราพระราชบัญญัติระงับข้อพิพาทแรงงาน พ.ศ.2508 ซึ่งมี 28 มาตรา ข้อสังเกตคือกฎหมายฉบับนี้ไม่ได้บัญญัติรับรองสิทธิลูกจ้างในการร่วมตัวจัดตั้งสหภาพแรงงาน ในปี 2541 เป็นประกาศคณะปฏิวัติเรื่องการคุ้มครองแรงงานมีผลบังคับใช้

มากกว่า 25 ปี รัฐบาลได้ประกาศพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เป็นฉบับสำคัญที่สุดและใช้บังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 19 สิงหาคม 2541 เป็นต้นมาจนถึงปัจจุบัน และในปี 2551-2562 ได้มีการแก้ไขพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จนถึง พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ฉบับที่ 7 พ.ศ. 2562 กฎหมายเกี่ยวกับสัญญาจ้างมีลักษณะเป็นสัญญาในทางแพ่ง จึงต้องนำบทบัญญัติตามกฎหมายแพ่งทั่วไปมาใช้บังคับด้วย และกฎหมายแรงงานและกฎหมายแรงงานสัมพันธ์เป็นกฎหมายมหาชน ซึ่งให้ความคุ้มครองเป็นพิเศษนอกเหนือจากสัญญาในทางแพ่งโดยทั่วไป เนื่องจากลูกจ้างเป็นคู่สัญญาที่มีฐานะเสียเปรียบในทางเศรษฐกิจมิได้มีฐานะเสมอภาคกับนายจ้างในการเข้าทำสัญญา รัฐจึงเข้ามาคุ้มครองโดยการออกกฎหมายบังคับในการคุ้มครองการใช้แรงงานของลูกจ้าง

**2.4 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล** การบริหารงานบุคคล มีความสำคัญทวีขึ้นเรื่อย ๆ ครอบคลุมเท่าที่เรายังยอมรับความจริงว่าทรัพยากรมนุษย์สำคัญกว่าปัจจัยอื่น ๆ แม้จะมีเครื่องจักรกลเข้ามามีบทบาทในการดำเนินธุรกิจมากขึ้น และใช้วิทยาการสูงขึ้น คนต้องเป็นนายเครื่องจักร เป็นผู้สร้าง ผู้ใช้เครื่อง เช่น ผลิตเครื่องคอมพิวเตอร์ ผลิตโปรแกรม สั่งให้เครื่องทำงานตามคำสั่งเพื่อให้การทำงานรวดเร็วและผิดพลาดน้อยลง ปัจจัยแวดล้อมของการจัดคนลงไปในงานหรือการบริหารบุคคลโดยรวมนั้น หน้าที่การจัดคนลงไปในงาน ย่อมได้รับความกดดันจากสิ่งแวดล้อมหรือปัจจัยแวดล้อมจากภายนอกองค์กรค่อนข้างรุนแรง โดยเฉพาะตัวบทกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับสังคม วัฒนธรรม และอิทธิพลของสหภาพแรงงาน เป็นต้น (บรียงค์ โตจินดา, 2546, น. 20-21) 1) ปัจจัยแวดล้อมทางกฎหมาย (Law Environment) เช่นกฎหมาย กฎกระทรวง ประกาศ คำสั่งของทางราชการ ทำให้บริษัทต้องนำมาเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย วางระเบียบปฏิบัติ เรื่องบุคลากรให้สอดคล้องกับกฎหมาย ส่วนใหญ่เกี่ยวกับ 3 เรื่องสำคัญคือ (1) การจ้างงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค (Equal employment) ในเรื่องโอกาสงาน การปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อห้ามข้อกีดกันในการพิจารณาจ้าง ที่ฝ่ายบุคคลต้องระมัดระวัง เช่น การจ้างสตรีและเด็ก การจ้างคนพิการ และแรงงานต่างด้าว (2) การปฏิบัติตามข้อสัญญาจ้าง (Affirmative action) สอดคล้องกับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (3) การไม่กีดกันและกดขี่ทางเพศ (Sexual harassment) สอดคล้องกับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน 2) ปัจจัยทางสังคมและวัฒนธรรม (The Social and Cultural Environment) เนื่องจากความเปลี่ยนแปลงไปของกระแสสังคม และวัฒนธรรมเป็นไปอย่างรวดเร็ว ทำให้เกิดปัญหาใหม่ ๆ ทำลายมากขึ้น โดยเฉพาะการบริหารบุคคลในยุคโลกาภิวัตน์ ทำให้เกิดวัฒนธรรมที่หลากหลายและเกิดปัญหาสังคม อาทิ ปัญหา ยาเสพติด กิจการต้องเผชิญกับเสรีภาพส่วนบุคคลที่ต้องตรวจสอบ และกลั่นกรองบุคคลเข้าทำงาน 3) ปัจจัยสภาพแวดล้อมจากสหภาพแรงงาน (The union environment) ซึ่งผู้จัดการหลายบริษัทต้องวินิจฉัยในเรื่องแรงงานภายใต้ข้อตกลง หรือข้อผูกพันที่ได้ทำไว้กับสหภาพแรงงาน

การวางแผนพัฒนาบุคลากร (Human resource development planning) ต้องทำการสำรวจกำลังคนที่มีอยู่ว่า ใคร ทำอะไร อยู่ที่ไหน งานมากน้อยเพียงใด ใช้คนที่คนตรงนั้นแล้วทำเป็น Current personnel inventory เพื่อเปรียบเทียบระหว่างคนกับงาน แล้วดูความต้องการงานในอนาคต จึงจะสามารถทำนายกำลังคนในอนาคตได้เพื่อนำไปวางแผนกำลังคนต่อไป การคำนวณกำลังคนใน



อนาคตต้องนำไปกำหนดไว้ในแผนกลยุทธ์ และแผนวิธีการทำงานขององค์กร เพื่อให้ได้กำลังคนที่เหมาะสมทั้งปริมาณและคุณภาพ (บรรยงค์ โตจินดา, 2546)

การสรรหาบุคลากร (Recruiting) เป็นภาระงานที่ฝ่ายบุคคลต้องสืบค้นว่า แหล่งไหนมีบุคลากรที่เหมาะสมและตรงกับตำแหน่งงานที่ต้องการ เพื่อให้ผู้สมัครเป็นกลุ่มใหญ่ และให้ได้มากที่สุด เพื่อจะได้เลือกคนที่ดีที่สุดจากกลุ่มใหญ่มากกว่าจะได้คนดีจากกลุ่มย่อย การคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงานต้องกลั่นกรองเลือกสรรผู้สมัครที่มีความรู้ ความสามารถ และพฤติกรรมเหมาะสมหรือตรงกับความต้องการมากที่สุด โดยใช้เทคนิควิธีการต่าง ๆ ในการกลั่นกรองเลือกสรร และทำสัญญาจ้างงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ขั้นตอนต่อจากนี้ อาจมีปฐมนิเทศ การฝึกอบรม หรือฝึกงาน โดยหมุนเวียนไปตามตำแหน่งต่าง ๆ เพื่อให้รู้จักงานทั้งระบบ และเลือกผู้มีแววดีในการทำงานเฉพาะ ซึ่งต้องเสียเวลาและค่าใช้จ่ายในการหาลูกจ้างใหม่ โดยการวัดและประเมินผลงาน (Performance appraisal) เพื่อวัดผลการทำงานจริงว่าตรงตามมาตรฐานของงานที่กำหนดไว้หรือไม่ และเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงาน และได้ข้อมูลย้อนกลับ มาใช้ในการจัดฝึกอบรมให้ตรงกับความต้องการ และเป็นการกระตุ้นให้พนักงานกระตือรือร้นในการทำงาน และใฝ่หาความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง และฝ่ายบริหารใช้ในการเลื่อนขั้นเงินเดือน และเลื่อนตำแหน่ง ใ้กับระบบการให้รางวัล และการบริหารค่าจ้างและเงินเดือน ขณะเดียวกันก็ใช้พิจารณาผลงานเพื่อลดขั้น ลดตำแหน่ง การโยกย้าย หรือให้ออกได้ด้วย

การเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่ง (Promotion) เป็นการเลื่อนให้พนักงานมีตำแหน่งงานที่สูงขึ้น มีความรับผิดชอบมากขึ้น และได้ค่าตอบแทนหรือเงินเดือนสูงขึ้นด้วย และอาจย้ายหน่วยงาน

การลดขั้น ลดเงินเดือน ลดตำแหน่ง (Demotion) เป็นการให้พนักงานรับการลดขั้น ลดเงินเดือนหรือรับตำแหน่งที่ต่ำกว่า รับผิดชอบน้อยลงกว่าตำแหน่งเดิม ในระบบราชการมีระบุไว้ในระเบียบการบริหารราชการ ส่วนเอกชนต้องพิจารณาให้สอดคล้องกับกฎหมายแรงงานสัมพันธ์กับกฎหมายคุ้มครองแรงงานด้วย

การโยกย้าย (Transfer) เป็นการย้ายพนักงานให้ไปดำรงตำแหน่งอื่นหรือหน่วยงานอื่นที่ได้รับค่าตอบแทนและฐานะความรับผิดชอบเดียวกัน การโยกย้ายถือเป็นการเปลี่ยนตำแหน่งในแนวนอน จากตำแหน่งหนึ่งไปสู่อีกตำแหน่งหนึ่ง ซึ่งต่างจากการเลื่อนตำแหน่ง สาเหตุของการโยกย้าย มีหลากหลายกรณี เช่น เพื่อผลประโยชน์ และปรับระดับความสามารถขององค์กร ของตัวพนักงาน จากการที่ผู้บริหารเห็นความเหมาะสม การเปลี่ยนแปลงเพื่อปรับปรุงโครงสร้างของหน่วยงาน มีการยุบหรือเพิ่มแผนก ทำให้ต้องปรับเพื่อความเหมาะสมกับตำแหน่ง รวมถึงเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและปริมาณการผลิต หรือยกระดับประสิทธิภาพในการทำงาน หรือการโยกย้ายเกิดจากตัวพนักงานเองเป็นขอโยกย้าย เนื่องจากต้องการเปลี่ยนสถานที่ทำงานใหม่ ไม่ชอบสภาพแวดล้อมเดิม หรือการโยกย้ายตามนโยบาย และมาตรการที่เกี่ยวกับการโยกย้ายที่องค์กรกำหนดไว้ มาตรการโยกย้ายอาจมาจาก พนักงานปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้นไม่มีผลดี ขาดคุณสมบัติในตำแหน่ง ดำรงตำแหน่งสูงสุดของสายอาชีพนั้น หรือองค์กรมีนโยบายหมุนเวียนงาน

การให้ออกจากงาน (Separation) ถือเป็นการสูญเสียบุคลากรขององค์กรเพราะความจำเป็น บางประการ เช่น 1) ให้ออกโดยไม่สมัครใจ (Involuntary) เพราะหมดสัญญาจ้าง หรือสิ้นสุดโครงการ หรือ

2) ออกโดยสมัครใจ เช่น ลาออกเอง หรือเกษียณอายุ ส่วนการให้ออกแบบ Layoff นั้น ในระบบการจ้างงานเป็นสากล ถือว่าให้ออกชั่วคราว แต่ในประเทศไทยมีความหมายเหมือนจ้างให้ออก แต่ต้องเป็นไปตามกฎหมาย

การบริหารงานบุคคลในปัจจุบันเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างมาก ได้แก่ คุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงานที่เปลี่ยนแปลงไป เนื่องจากปัญหาเศรษฐกิจและสังคม เช่น เศรษฐกิจตกต่ำ เงินเฟ้อ สภาพแวดล้อมเป็นพิษ การมีประชากรที่หนาแน่นเกินไป การมีอาชญากรรมตลอดจน ความตึงเครียด ความวุ่นวายสับสนในการดำรงชีวิตสมัยใหม่ กล่าวได้ว่าสังคมไทยนั้น ภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ ทำให้ค่าแรงต่ำเกินไป และมีปัญหาการให้ออกจากงาน (Layoff) แนวคิดเรื่องค่าแรงขึ้นต่ำย่อมเป็นพื้นฐานการวิเคราะห์จากข้อเท็จจริงตลอดเวลา สภาพการทำงานและการสัญจรไปมา เป็นสิ่งสำคัญ สำหรับผู้มีรายได้น้อย หรือมีการะับผิดชอบสูง การทำล่วงเวลาเกินเหตุผลจึงเป็นเหตุผลทำให้ชีวิตความเป็นอยู่ในสังคมเลวลง มีการโยกย้ายงานไปสาขาใกล้บ้านกับสิ่งอำนวยความสะดวกบางประการช่วยให้ลดภาระของผู้ใช้แรงงาน และการเปลี่ยนแปลงในภาวะเศรษฐกิจที่มีความผันผวนขึ้นลง ส่งผลกระทบต่อปัญหาแรงงานเป็นอย่างมาก การพัฒนาเศรษฐกิจที่ต้องทำให้ได้ผลโดยเฉพาะในการผลิตไม่จำกัด เกษตรกรรมและอุตสาหกรรมล้วนมีความสำคัญคุณภาพการบริหารบุคคล ด้านปัญหาเวลาทำงาน กำหนดไว้ 8-9 ชั่วโมงแต่สภาพแวดล้อมทำให้มีผลกับปัญหาสุขภาพจิต และครอบครัว นอกจากนี้ ประเภทแรงงานที่เปลี่ยนแปลงไป ปัจจุบันมีแรงงานสตรีและเด็กจำนวนมากรวมทั้งปัญหาแรงงานที่เป็นวัยเด็ก ซึ่งฝ่ายบริหารบุคคลจำเป็นต้องบริหารงานให้ถูกต้อง และปัญหาการเปลี่ยนแปลงทางสังคม ซึ่งปัจจุบันเป็นยุคข้อมูลข่าวสาร พนักงานในองค์กรต้องปรับปรุงตัวเองให้มีความรู้กว้างขวาง และสามารถใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ได้ เช่น คอมพิวเตอร์และภาษาต่างประเทศ และพฤติกรรมปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่น จึงต้องมีการฝึกอบรมพนักงานเกี่ยวกับทักษะความรู้ต่าง ๆ เพื่อให้พฤติกรรมของบุคคลสอดคล้องกับสภาพสังคม (บรรยงค์ โตจินดา, 2546)

**2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง** ธนบุรี แสงอารยะวิไลรักษ์ (2559) ได้ทำการศึกษาเรื่อง มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองลูกจ้างเพื่อประกันความเสี่ยงในการทำงาน กรณีศึกษาการเลิกจ้างและปิดสถานประกอบการของนายจ้าง ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาที่เกิดจากการบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองลูกจ้างเรื่องกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างของไทยในกรณีการถูกเลิกจ้างและปิดสถานประกอบการโดยการช่วยเหลือกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างของไทยมากนั้นยังมีอยู่มาก เนื่องจากในการได้รับประโยชน์จากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างคือมีเพียง 2 เหตุ ได้แก่ การออกจากงาน หรือการตายเท่านั้น แต่ลูกจ้างต้องการค่าชดเชยช่วยเหลือจากกองทุนในยามที่ถูกนายจ้างเลิกจ้าง และปิดสถานประกอบการของนายจ้าง เจียมจิต สุวรรณน้อย (2552) เรื่อง ผลกระทบอันเกิดจากการแก้ไขกฎหมายแรงงาน; ศึกษาเปรียบเทียบพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2551 ผลการศึกษาพบว่า ศึกษาถึงประวัติความเป็นมาและวิวัฒนาการในการ

คุ้มครองแรงงาน แนวคิดพื้นฐาน แนวทางและความหมายของการคุ้มครองแรงงาน รวมถึงการให้ความคุ้มครองตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ เริ่มต้นจากสังคมในยุคโบราณจนพัฒนาความสัมพันธ์ขึ้นในลักษณะจ้างแรงงานในปัจจุบัน หุตัย คมเมธียุทธการ (2556) ได้ทำการศึกษาเรื่อง สิทธิในการเลิกจ้างสัญญาทันทีของลูกจ้างในสัญญาจ้างแรงงาน พบว่า ในทางปฏิบัติเหตุในการเลิกจ้างตามข้อกำหนดในสัญญาจ้างแรงงาน ลูกจ้างไม่สามารถใช้ในข้อนี้ได้เลย เนื่องจากสัญญาจ้างฝ่ายนายจ้างเป็นผู้ทำขึ้นในลักษณะของสัญญาสำเร็จรูป นอกจากนั้นจากการศึกษากรณีเหตุตามที่กฎหมายกำหนดไว้ พบว่า ไม่ได้บัญญัติให้สิทธิในการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานของนายจ้างไว้อย่างเสมอภาค ตามสิทธิที่คู่สัญญาพึงมีอย่างเท่าเทียม จากการศึกษากฎหมายแรงงานในปัจจุบันแม้จะมีเจตนารมณ์เพื่อคุ้มครองลูกจ้างให้ได้รับความเป็นธรรมอย่างที่สุดแล้วก็ตาม ก็ยังพบข้อบกพร่องบางประการของบทบัญญัติในกฎหมายที่ยังให้สิทธิแก่นายจ้างในการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานทันทีแต่ฝ่ายเดียว ไม่มีกฎหมายบัญญัติรับรองคุ้มครองให้สิทธิลูกจ้างแรงงาน พ.ศ.2541 จ้างในการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานทันที อันเนื่องจากการกระทำความผิดอันเข้าลักษณะร้ายแรงของนายจ้างหรือการกระทำที่เป็นเหตุให้ลูกจ้างไม่สามารถทำงานอยู่ต่อไปได้ นอกจากนี้ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์บรรพ 3 ลักษณะ 6 ว่าด้วยการจ้างแรงงาน มาตรา 583 และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ทำให้เห็นถึงปัญหาว่า กฎหมายไม่ได้กำหนดถึงเหตุของการเลิกจ้างแรงงานทันทีของฝ่ายลูกจ้าง วิธีและผลของการเลิกจ้างทันทีของลูกจ้าง จึงเป็นเหตุทำให้ลูกจ้างไม่ได้รับความคุ้มครองให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของกฎหมายแรงงาน

### 3.ขั้นตอนการศึกษา (Study Methodology)

การวิจัยหลักครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ประกอบการ/ผู้บริหารและผู้จัดการฝ่าย HR จากโรงงานในจังหวัดสมุทรสาคร

### 4.ผลการศึกษา

1.ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31-45 ปี และมีการศึกษาระดับปริญญาตรี และมีตำแหน่งเป็น ผู้บริหารฝ่าย HR

2. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลิกจ้าง ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยแต่ละด้านจากมากไปหาน้อยคือ ด้านสัญญาจ้างแรงงาน รองลงมาคือด้านปัญหาเศรษฐกิจและสังคม และด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการเลิกจ้าง ด้านผลกระทบต่อผู้ประกอบการในการเลิกจ้างแรงงาน ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยแต่ละด้านจากมากไปหาน้อยคือ ด้านการสูญเสียค่าใช้จ่ายในการจ้างลูกจ้างใหม่ รองลงมาคือด้านการถูกกล่าวหาและฟ้องร้องคดี และด้านการสูญเสียตัวลูกจ้าง

3.เพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงานของกลุ่มตัวอย่างแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับผลกระทบต่อผู้ประกอบการในการเลิกจ้างแรงงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลิกจ้างในภาพรวมปัจจัยด้านปัญหาทางเศรษฐกิจและสังคม และด้านสัญญาจ้างแรงงานไม่มีความสัมพันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และปัจจัยด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการเลิกจ้างมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับผลกระทบของผู้ประกอบการในการเลิกจ้างแรงงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

#### 4.สรุปผลการศึกษา (Conclusion)

จากวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา เพื่อศึกษาปัญหาการเลิกจ้างแรงงาน และเพื่อศึกษาผลกระทบต่อ นายจ้างและลูกจ้างในการเลิกจ้างแรงงาน มีผลการศึกษาดังต่อไปนี้

จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลิกจ้างในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วย มากที่สุด เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยแต่ละด้านจากมากไปหาน้อยคือ ด้านสัญญาจ้างแรงงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด รองลงมาคือด้านปัญหาเศรษฐกิจและสังคมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด และด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการเลิกจ้างมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า ผู้ประกอบการให้ความสำคัญการเลิกจ้างแรงงานด้านสัญญาจ้างแรงงานมากที่สุด ทั้งนี้เพราะสถานการณ์ปัจจุบันมีปัญหาเศรษฐกิจและสังคมและการเมืองอย่างรุนแรงทำให้ผู้ประกอบการประสบปัญหาในการประกอบธุรกิจทั้งการดำเนินธุรกิจในประเทศและการขายสินค้าไปยังต่างประเทศไม่ได้ ส่งผลต่อการดำเนินธุรกิจของผู้ประกอบการเป็นจำนวนมาก มีการปิดกิจการโดยไม่แจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้า ทำให้เกิดกรณีพิพาท เกิดการประท้วงเรียกร้องค่าชดเชย และไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของเหตุภัย คมเมธิยุทธการ (2556) เรื่อง สิทธิในการเลิกจ้างสัญญาทันทีของลูกจ้างในสัญญาจ้างแรงงาน พบว่า ในทางปฏิบัติเหตุในการเลิกจ้างตามข้อกำหนดในสัญญาจ้างแรงงาน ลูกจ้างไม่สามารถใช้ในข้อนี้ได้เลย เนื่องจากสัญญาจ้างฝ่ายนายจ้างเป็นผู้ทำขึ้นในลักษณะของสัญญาสำเร็จรูป ผลการศึกษาสอดคล้องกับแนวคิดของธรรมนิติ (2563) เรื่องสาเหตุของการเลิกจ้างที่ว่า สาเหตุการเลิกจ้างมักเกิดจากปัญหาเศรษฐกิจและสังคม เช่น ปัญหาจากวิกฤติต้มยำกุ้งในปี 2540 ส่งผลให้มีคดีแรงงานจำนวนมากที่ขึ้นสู่ศาลแรงงาน ในปี 2541 ถูกบันทึกว่ามีคดีแรงงานฟ้องร้องต่อศาลแรงงานกลางมากที่สุดจากการเลิกจ้างงาน กฎหมายแรงงานนายจ้างมีความจำเป็นที่ต้องเลิกจ้างคนงาน เพราะเหตุผลทางเศรษฐกิจต้องปฏิบัติอย่างไรจึงจะถูกต้องตามกฎหมายแรงงาน และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการเลิกจ้าง เป็นปัจจัยที่ผู้ประกอบการให้ความสำคัญโดยมีระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ทั้งนี้เพราะพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พระราชบัญญัติสหภาพแรงงาน พระราชบัญญัติยุติข้อพิพาทระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ซึ่งกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ที่รัฐบาลประกาศใช้เป็นพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 เป็นต้นมาจนถึงปัจจุบัน กฎหมายเกี่ยวกับสัญญาจ้างแรงงานเป็นกฎหมายเอกชน มีลักษณะเป็นสัญญาในทางแพ่ง จึงต้องนำบทบัญญัติตามกฎหมายแพ่งทั่วไปมาใช้บังคับด้วย และกฎหมายแรงงานและกฎหมายแรงงานสัมพันธ์เป็นกฎหมายมหาชน ซึ่งให้ความคุ้มครองเป็นพิเศษนอกเหนือจากคู่สัญญาในทางแพ่งโดยทั่วไป เนื่องจากลูกจ้างเป็นคู่สัญญาที่มีฐานะเสียเปรียบในทางเศรษฐกิจมิได้มีฐานะเสมอภาคกับนายจ้างในการเข้าทำสัญญา

รัฐจึงเข้ามาคุ้มครองโดยการออกกฎหมายบังคับในการคุ้มครองการใช้แรงงานของลูกจ้าง ผลการศึกษา ยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของธนบุรี แสงอารยะวิไลรักษ์ (2559) เรื่อง มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองลูกจ้างเพื่อประกันความเสี่ยงในการทำงาน กรณีศึกษาการเลิกจ้างและปิดสถานประกอบการของนายจ้าง พบว่า การคุ้มครองลูกจ้างในประเทศที่พัฒนาแล้วปรากฏว่ากฎหมายคุ้มครองลูกจ้างในประเทศที่พัฒนาแล้วมีกฎหมายให้ความช่วยเหลือลูกจ้างได้อย่างดี เช่นกองทุนสำรองเลี้ยงชีพกลาง ลูกจ้างถูกเลิกจ้างลูกจ้างถูกเลิกจ้างของสาธารณสิงคโปร์ซึ่งประสบผลสำเร็จในการสร้างความมั่นคงในการทำงานให้แก่ลูกจ้างอย่างมาก อีกทั้งให้หลักประกันกับลูกจ้างยามถูกเลิกจ้างจากนายจ้าง และข้อดีข้อเสียของกฎหมายคุ้มครองลูกจ้างในกรณีลูกจ้างเลิกจ้างและปิดสถานประกอบการของนายจ้างในต่างประเทศ เพื่อหาวิธีแก้ไขปัญหาและแนะนำทางออกของปัญหา โดยเสนอแนะการชะลอการเลิกจ้าง การอบรมอาชีพให้กับลูกจ้าง การจ่ายค่าชดเชยกรณีลูกจ้าง ตลอดจนช่องทางช่วยเหลือลูกจ้างในด้านต่าง ซึ่งเป็นการประกันความเสี่ยงในการทำงานให้กับลูกจ้าง ข้อเสนอแนะมาตรการทางกฎหมายเพื่อให้มีระบบกฎหมายช่วยเหลือลูกจ้างในกรณีนายจ้างเลิกจ้างและปิดสถานประกอบการของนายจ้าง โดยเสนอแนะแก้ไขกฎหมายเพื่อช่วยเหลือลูกจ้างซึ่งจะเป็นหลักประกันในการทำงานให้กับลูกจ้าง โดยควรเพิ่มเติมกฎหมายเช่น ประกาศหรือหรือออกกฎกระทรวงเพื่อใช้ในการแก้ไขปรับปรุงกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างของไทย ซึ่งอยู่ภายใต้บังคับของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานพ.ศ.2541ให้ทันสมัยขึ้น เพื่อให้ลูกจ้างได้รับสิทธิประโยชน์ที่ดีกรณีลูกจ้างถูกเลิกจ้างและปิดกิจการของนายจ้างอันนำไปการเกิดหลักประกันในการทำงานของลูกจ้างที่มั่นคงยามเกษียณ แก่ละลดปัญหาการเกิดข้อพิพาท ด้านแรงงานกับนายจ้าง อีกทั้งลูกจ้างได้รับเงินชดเชยได้อย่างรวดเร็วเนื่องจากมีกฎหมายรองรับ โดยกฎหมายสอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศอีกด้วย

ผลการวิเคราะห์ผลกระทบต่อผู้ประกอบการในการเลิกจ้างแรงงาน พบว่า ผลกระทบต่อผู้ประกอบการในการเลิกจ้างแรงงาน ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วย มากที่สุด เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยแต่ละด้านจากมากไปหาน้อยคือ ด้านการสูญเสียค่าใช้จ่ายในการจ้างลูกจ้างใหม่ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด รองลงมาคือด้านการถูกกล่าวหาและฟ้องร้องคดี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด และด้านการสูญเสียตัวลูกจ้าง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ผลการศึกษาพบว่าผลกระทบของผู้ประกอบการในการเลิกจ้างผู้ประกอบการให้ความสำคัญกับการสูญเสียค่าใช้จ่ายในการจ้างลูกจ้างใหม่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ซึ่งผู้ประกอบการให้ความสำคัญรองลงมาเป็นด้านการถูกกล่าวหาและฟ้องร้องคดี และการสูญเสียตัวลูกจ้าง ผลการศึกษาสอดคล้องกับจากแนวคิดของบรยองค์ โตจินดา (2546) เรื่องการเลิกจ้างหรือการให้ออกจากงานที่ว่า การให้ออกจากงาน (Separation) ถือเป็นการสูญเสียบุคลากรขององค์กรเพราะความจำเป็นบางประการ เช่น 1) ให้ออกโดยไม่สมัครใจ (Involuntary) เพราะหมดสัญญาจ้าง หรือสิ้นสุดโครงการ หรือ 2) ออกโดยสมัครใจ เช่น ลาออกเอง หรือเกษียณอายุ ส่วนการให้ออกแบบ Layoff นั้น ในระบบการจ้างงานเป็นสากล ถือว่าให้ออกชั่วคราว แต่ในประเทศไทยมีความหมายเหมือนจ้างให้ออก แต่ต้องเป็นไปตามกฎหมาย ซึ่งฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลในปัจจุบันเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างมาก ได้แก่

คุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงานที่เปลี่ยนแปลงไป เนื่องจากปัญหาเศรษฐกิจและสังคม เช่นเศรษฐกิจตกต่ำ เงินเฟ้อ สภาพแวดล้อมเป็นพิษ การมีประชากรที่หนาแน่นเกินไป การมีอาชญากรรมตลอดจนความตึงเครียด ความวุ่นวายสับสนในการดำรงชีวิตสมัยใหม่ กล่าวได้ว่าสังคมไทยนั้น ภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ ทำให้ค่าแรงต่ำกว่ามาก และมีปัญหาการให้ออกจากงาน (Layoff) แนวคิดเรื่องค่าแรงขึ้นต่ำย่อมเป็นพื้นฐานการวิเคราะห์จากข้อเท็จจริงตลอดเวลา สภาพการทำงานและการสัญจรไปมา เป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้มีรายได้ต่ำ หรือมีการรับผิดชอบสูง การทำล่วงเวลาเกินเหตุผลจึงเป็นเหตุผลทำให้ชีวิตความเป็นอยู่ในสังคมเลวลง มีการโยกย้ายงานไปสาขาใกล้บ้านกับสิ่งอำนวยความสะดวกบางประการช่วยให้ลดภาระของผู้ใช้แรงงาน ปัญหาการเปลี่ยนแปลงในภาวะเศรษฐกิจ ที่มีความผันผวนขึ้นลง ส่งผลกระทบต่อปัญหาแรงงานเป็นอย่างมาก การพัฒนาเศรษฐกิจที่ต้องทำให้ได้ผลโดยเฉพาะในการผลิตไม่ว่าภาคเกษตรกรรมและอุตสาหกรรมล้วนมีความสำคัญคุณภาพการบริหารบุคคล ปัญหาเวลาทำงานกำหนดไว้ 8-9 ชั่วโมงแต่สภาพแวดล้อมทำให้มีผลกับปัญหาสุขภาพจิต และครอบครัว ประเภทแรงงานที่เปลี่ยนแปลงไป ปัญหาการเปลี่ยนแปลงทางสังคม ซึ่งปัจจุบันเป็นยุคข้อมูลข่าวสาร พนักงานในองค์กรต้องปรับปรุงตัวเองให้มีความรู้กว้างขวาง และสามารถใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ได้ เช่นคอมพิวเตอร์และภาษาต่างประเทศ และพฤติกรรมปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่น จึงต้องมีการฝึกอบรมพนักงานเกี่ยวกับทักษะความรู้ต่าง ๆ เพื่อให้พฤติกรรมของบุคคลสอดคล้องกับสภาพสังคม

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับผลกระทบต่อผู้ประกอบการในการเลิกจ้างแรงงานพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับผลกระทบต่อผู้ประกอบการในการเลิกจ้างแรงงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้เพราะปัจจุบันเกิดการเลิกจ้างอย่างไม่เป็นธรรมเป็นจำนวนมากเนื่องจากผู้ประกอบการต้องปิดกิจการจากสถานการณ์ทางการเมือง เศรษฐกิจ และสังคมเป็นเวลาต่อเนื่องกัน ทำให้กิจการขาดทุน และไม่มีรายได้ที่จะดำเนินธุรกิจต่อไป บางกิจการมีการเลิกจ้างแบบจากตัวดี บางกิจการมีการปิดกิจการที่ส่งผลต่อลูกจ้างจำนวนมากโดยไม่บอกกล่าวล่วงหน้า จึงกระทบต่อลูกจ้างทุกเพศ ทุกวัยและทุกตำแหน่งงาน ในสถานการณ์ปกติผลจะเห็นว่าผู้ประกอบการให้ความสำคัญกับผลกระทบในการเลิกจากด้านการสูญเสียตัวลูกจ้าง การสูญเสียค่าใช้จ่ายในการสูญเสียค่าใช้จ่ายในการจ้างลูกจ้างใหม่ และด้านการถูกกล่าวหาและฟ้องร้องคดีในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ทั้งนี้เพราะผู้ประกอบการต้องปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน และการเลิกจ้างส่วนใหญ่เป็นไปตามสัญญาจ้าง สอดคล้องกับแนวคิดของบรรยงค์ โตจินดา (2546) เรื่องการสูญเสียตัวลูกจ้างผู้ประกอบการใช้การจากกันด้วยดี เช่น การโยกย้ายไปดำรงตำแหน่งอื่น เลื่อนตำแหน่ง หรือ ให้ออกโดยไม่สมัครใจ (Involuntary) เพราะหมดสัญญาจ้าง หรือสิ้นสุดโครงการ หรือและ ออกโดยสมัครใจ เช่น ลาออกเอง หรือเกษียณอายุ ส่วนการให้ออกแบบ Layoff นั้น ในระบบการจ้างงานเป็นสากล ถือว่าให้ออกชั่วคราว แต่ในประเทศไทยมีความหมายเหมือนจ้างให้ออก แต่ต้องเป็นไปตามกฎหมาย สอดคล้องกับกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ที่รัฐบาลประกาศใช้เป็นพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เป็นต้นมาจนถึงปัจจุบัน การสูญเสียตัวลูกจ้างและการจ่ายค่าชดเชย ค่าใช้จ่ายในการจ้างลูกจ้างใหม่ เป็นค่าใช้จ่ายที่นายจ้างตอบแทนลูกจ้างที่เลิกจ้างไปแล้ว นายจ้างอาจเสียค่าใช้จ่ายในการจ้าง

ลูกจ้างใหม่ เสียเวลา ในการสรรหา คัดเลือกบุคลากร ผิดอบรม ซึ่งเป็นมีค่าใช้จ่ายในการสร้างแรงงานใหม่ ค่าใช้จ่ายอันเกิดจากความไม่ชำนาญของลูกจ้าง และการถูกกล่าวหาฟ้องร้องคดี กรณีที่มีการเลิกจ้างที่ฝ่าฝืนบทบัญญัติทางกฎหมายต่าง ๆ

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวกับการเลิกจ้างกับผลกระทบของผู้ประกอบการในการเลิกจ้างแรงงาน พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลิกจ้างในภาพรวมไม่มีความสัมพันธ์กับผลกระทบของผู้ประกอบการในการเลิกจ้างแรงงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย เมื่อวิเคราะห์แต่ละด้าน พบว่า ปัจจัยด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการเลิกจ้างมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับผลกระทบของผู้ประกอบการในการเลิกจ้างแรงงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งยอมรับสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้เพราะผู้ประกอบการต้องดำเนินการภายใต้กฎหมายแรงงาน ส่วนด้านปัญหาทางเศรษฐกิจและสังคม และด้านสัญญาจ้างแรงงานไม่มีความสัมพันธ์กับผลกระทบของผู้ประกอบการในการเลิกจ้างแรงงาน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้เพราะธุรกิจขนาดใหญ่ที่มีทุนในการดำเนินงานมาก และมีทุนสำรองส่วนใหญ่จะไม่มีผลต่อกระทบ โดยเฉพาะธุรกิจที่มีเครือข่ายหรือมีบริษัทในเครือจะใช้วิธีโยกย้ายงาน หรือตำแหน่งหน้าที่เป็นการเลิกจ้างแบบจากกันด้วยดี โดยมีเหตุผลเพื่อปรับปรุงโครงสร้างของหน่วยงาน มีการยุบหรือเพิ่มแผนก ทำให้ต้องปรับเพื่อความเหมาะสมกับตำแหน่ง รวมถึงเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและปริมาณการผลิต หรือยกระดับประสิทธิภาพในการทำงานทำให้เป็นการเลิกจ้างแบบจากกันด้วยดีที่ไม่กระทบต่อผู้ประกอบการ ปัจจุบันหน่วยธุรกิจมีการจ้างลูกจ้างแบบรายวันแทนการจ้างแบบลูกจ้างรายเดือนทำให้สามารถเลิกจ้างได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย และลูกจ้างไม่สามารถเรียกร้องค่าชดเชยได้ จึงเป็นการเลิกจ้างที่ทำให้ไม่กระทบต่อผู้ประกอบการ ผลการศึกษาสอดคล้องกับผลการศึกษาของเจียมจิต สุวรรณน้อย (2552) เรื่อง ผลกระทบอันเกิดจากการแก้ไขกฎหมายแรงงาน; ศึกษาเปรียบเทียบพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541กับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2551 ผลการศึกษาพบว่า ศึกษาถึงประวัติความเป็นมาและวิวัฒนาการในการคุ้มครองแรงงาน แนวคิดพื้นฐาน แนวทางและความหมายของการคุ้มครองแรงงาน รวมถึงการให้ความคุ้มครองตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ เริ่มต้นจากสังคมในยุคโบราณจนพัฒนาความสัมพันธ์ขึ้นในลักษณะจ้างแรงงานในปัจจุบัน

## 5. ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษา

- 1.ผู้ประกอบการควรมีการเลิกจ้างโดยใช้วิธีการเลิกจ้างอย่างเป็นธรรม
- 2.ผู้ประกอบการควรมีการทำสัญญาจ้างแรงงาน ที่เป็นธรรมแก่แรงงาน
- 3.การเลิกจ้างแรงงานผู้ประกอบการควรทำภายใต้มาตรการคุ้มครองลูกจ้างอย่างเคร่งครัด

## 6. กิตติกรรมประกาศ

ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณอาจารย์ที่ปรึกษาทุกท่านที่ให้คำแนะนำแก้ไขจนการค้นคว้าอิสระเล่มนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

## 7. เอกสารอ้างอิง

เจียมจิต สุวรรณน้อย. (2552). ผลกระทบอันเกิดจากการแก้ไขกฎหมายแรงงาน. มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

ธนบุรี แสงอารยะวีไลรักษ์. (2559). มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองลูกจ้างเพื่อประกันความ

เสี่ยงในการทำงาน กรณีศึกษาการเลิกจ้างและปิดสถานประกอบการของนายจ้าง. ปริญญา

นิติศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

ธรรมนิติ. (2563). นายจ้างต้องรู้! เลิกจ้างพนักงานอย่างไรให้ถูกกฎหมาย. สืบค้นจาก:

<https://www.dharmniti.co.th/layoff-law/>

สุธาวัลย์ รักสนอง. (2558). ปัญหาเกี่ยวกับการจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้าง.

สืบค้นจาก: <http://law.master.kbu.ac.th/StudentTheses/2558/2558-012.pdf>

นิชามา ภูานดาวงค์. (2553). มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองการจ้างงานในภาวะ

วิกฤตเศรษฐกิจในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

หฤทัย คมเมธิยุทธการ. (2556). สิทธิในการเลิกจ้างสัญญาทันทีของลูกจ้างในสัญญาจ้างแรงงาน.

วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

อภิญา สุจริตตานันท์. (2563). มาตรการรองรับการเลิกจ้าง. สืบค้นจาก:

[www.TNNTThailand.com](http://www.TNNTThailand.com)

Napier, B.W. , Javillier, J.C. & Verge, P. (1982). *Comparative Dismissal Law*.

Briddles Ltd, Guildford and King's Lynn, pp.2.