



Original Research Article

Guidelines For Promoting Fair Work Principles in the Employment of Food Delivery Platform Workers Via Online Applications in Thailand

แนวทางการส่งเสริมหลักการการทำงานที่เป็นธรรมในการจ้างงานแรงงานแพลตฟอร์มส่งอาหารผ่านแอปพลิเคชันออนไลน์ในประเทศไทย

Somporn Poyuu^{1*}, & Korn Kangsadanporn²

สมพร โพธิ์อยู่^{1*}, & กรณ์ กังสดารพร²

ARTICLE INFO

Name of Author & Corresponding Author: *

1. Somporn Poyuu*

สมพร โพธิ์อยู่

College of Leadership and Social Innovation Rangsit University, Thailand.

วิทยาลัยผู้นำและนวัตกรรมสังคม

มหาวิทยาลัยรังสิต

Email: somporn.p@rsu.ac.th

2. Korn Kangsadanporn

กรณ์ กังสดารพร

College of Leadership and Social Innovation Rangsit University, Thailand.

วิทยาลัยผู้นำและนวัตกรรมสังคม

มหาวิทยาลัยรังสิต

Email: korn.k@rsu.ac.th

คำสำคัญ:

เศรษฐกิจแพลตฟอร์ม, พนักงานส่งอาหาร,

การจ้างงานที่เป็นธรรม, นโยบายแรงงาน

Keywords:

Platform Economy, Food Delivery Riders, Fair Employment, Labor Policy

Article history:

Received: 30/01/2026

Revised: 25/02/2026

Accepted: 01/03/2026

Available online: 24/03/2026

How to Cite:

Poyuu, S. & Kangsadanporn, K. (2026). Guidelines For Promoting Fair Work Principles in the Employment of Food Delivery Platform Workers Via Online Applications in Thailand. *Journal of Dhamma for Life*, 32(2), 527-538.

ABSTRACT

This study aims to (1) examine riders' understanding and satisfaction with working conditions under the Fairwork Principles, (2) identify barriers and constraints that limit their access to fair employment standards, and (3) propose policy recommendations to improve working conditions in alignment with fair work standards. A mixed methods research design was employed, combining quantitative and qualitative approaches. Quantitative data were collected from 400 riders through a structured questionnaire with established validity and reliability, while qualitative data were obtained through in-depth interviews with 20 key stakeholders. Quantitative data were analyzed using descriptive and inferential statistics, whereas qualitative data were examined through thematic content analysis.

The findings indicate that most riders demonstrate a moderate level of understanding and satisfaction regarding the Fairwork Principles. However, lower ratings were observed in key dimensions, including fair pay, social protection, and algorithmic transparency. Major barriers to achieving fair working conditions include income instability, lack of social security coverage, and opaque algorithmic management systems with limited worker participation. These findings highlight the precarious nature of platform labor and the structural power asymmetry between digital platforms and workers. The study recommends that policymakers develop a dedicated legal framework for platform workers, establish transparent algorithmic governance mechanisms, and promote collective representation rights. Such measures are essential to

enhancing job quality and advancing decent and sustainable work in the digital economy.

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับความเข้าใจและความพึงพอใจของไรเดอร์ต่อสภาพการทำงานภายใต้หลักการจ้างงานที่เป็นธรรม (Fairwork Principles) (2) ระบุอุปสรรคและข้อจำกัดในการเข้าถึงหลักการดังกล่าว และ (3) เสนอแนวทางเชิงนโยบายเพื่อยกระดับคุณภาพการจ้างงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานความเป็นธรรม การวิจัยใช้ระเบียบวิธีแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) โดยเก็บข้อมูลเชิงปริมาณจากกลุ่มตัวอย่างไรเดอร์จำนวน 400 คน ผ่านแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่น และเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจำนวน 20 คน การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณใช้สถิติเชิงพรรณนาและการวิเคราะห์เชิงอนุมาน ขณะที่ข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เนื้อหาเชิงธีม

ผลการศึกษาพบว่าไรเดอร์ส่วนใหญ่มีระดับความเข้าใจและความพึงพอใจต่อ Fairwork Principles อยู่ในระดับปานกลาง โดยประเด็นที่มีคะแนนต่ำ ได้แก่ ความเป็นธรรมด้านค่าตอบแทน ความมั่นคงทางสังคม และความโปร่งใสของระบบอัลกอริทึม อุปสรรคสำคัญที่ขัดขวางการเข้าถึงการจ้างงานที่เป็นธรรม ได้แก่ รายได้ที่ไม่แน่นอน การขาดหลักประกันทางสังคม และการบริหารจัดการผ่านอัลกอริทึมที่ขาดความโปร่งใสและการมีส่วนร่วมของแรงงาน ข้อค้นพบสะท้อนลักษณะความเปราะบางของแรงงานแพลตฟอร์มและความไม่สมดุลเชิงอำนาจระหว่างแพลตฟอร์มกับผู้ปฏิบัติงาน งานวิจัยนี้เสนอให้ภาครัฐพัฒนากรอบกฎหมายเฉพาะสำหรับแรงงานแพลตฟอร์ม จัดตั้งกลไกกำกับดูแลอัลกอริทึมอย่างโปร่งใส และส่งเสริมสิทธิในการรวมกลุ่มของแรงงานเพื่อยกระดับคุณภาพการจ้างงานและมุ่งสู่การสร้างงานที่มีคุณค่าอย่างยั่งยืนในระบบเศรษฐกิจดิจิทัล

บทนำ

การเติบโตอย่างรวดเร็วของธุรกิจแพลตฟอร์มจัดส่งอาหารออนไลน์ในช่วงทศวรรษที่ผ่านมาได้กลายเป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญของเศรษฐกิจดิจิทัลในประเทศไทย โดยก่อให้เกิดการจ้างงานในรูปแบบใหม่ที่มีความยืดหยุ่นสูง แรงงานแพลตฟอร์มหรือ “ไรเดอร์” มีจำนวนเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องจนมีมากกว่า 500,000 คนทั่วประเทศ (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2566) สะท้อนให้เห็นถึงบทบาทสำคัญของแรงงานกลุ่มนี้ในระบบเศรษฐกิจร่วมสมัย อย่างไรก็ตาม ภายใต้การเติบโตดังกล่าวกลับแฝงด้วยประเด็นท้าทายด้านความเป็นธรรมในการจ้างงาน (fairness in platform work) ซึ่งส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตและความมั่นคงในการทำงานของแรงงานอย่างมีนัยสำคัญ (Graham et al., 2017) แรงงานไรเดอร์ต้องเผชิญกับความไม่แน่นอนของรายได้ ชั่วโมงการทำงานที่ยาวนาน และภาระต้นทุนการดำเนินงานที่ต้องรับผิดชอบด้วยตนเอง เช่น ค่าน้ำมัน ค่าบำรุงรักษายานพาหนะ และค่าใช้จ่ายด้านการสื่อสาร นอกจากนี้ ลักษณะงานยังมีความเสี่ยงสูงต่ออุบัติเหตุและปัญหาสุขภาพ ขณะที่แรงงานส่วนใหญ่ยังเข้าไม่ถึงระบบหลักประกันทางสังคมอย่างเพียงพอ (Sirirat, 2019) สถานการณ์ดังกล่าวยังมีความซับซ้อนมากขึ้นจากสถานะทางกฎหมายที่ไม่ชัดเจนของแรงงาน



แพลตฟอร์ม ซึ่งมีถูกจัดประเภทเป็นผู้รับจ้างอิสระ ส่งผลให้ไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานแบบดั้งเดิม (อรรถณัฐ วันทนะสมบัติ และ ชีระโกวิทขจร, 2561) นอกจากนี้ รูปแบบการจัดการแรงงานผ่านระบบอัลกอริทึม (algorithmic management) ซึ่งขาดความโปร่งใสและยากต่อการคาดการณ์ ได้ส่งผลต่อการลดทอนอำนาจต่อรองของแรงงาน และเพิ่มระดับความเครียดจากการทำงาน (Rosenblat & Stark, 2016) การกำหนดค่าตอบแทน การจัดสรรงาน และการประเมินผลการทำงานที่ดำเนินการโดยอัลกอริทึม ส่งผลให้แรงงานไม่สามารถเข้าถึงข้อมูลที่จำเป็นต่อการตัดสินใจหรือการเจรจาต่อรองได้อย่างเป็นธรรม เพื่อตอบสนองต่อความท้าทายดังกล่าว แนวคิด “Fairwork Principles” ได้ถูกพัฒนาโดย Fairwork Foundation เพื่อใช้เป็นกรอบในการประเมินและส่งเสริมความเป็นธรรมในการจ้างงานบนแพลตฟอร์มในระดับสากล (Fairwork Foundation, 2023) ซึ่งครอบคลุมมิติสำคัญ ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม เงื่อนไขการทำงานที่ปลอดภัย สัญญาที่เป็นธรรม การจัดการที่โปร่งใส และการมีตัวแทนของแรงงาน

แม้ว่าจะมีการศึกษาเกี่ยวกับแรงงานแพลตฟอร์มในระดับสากลเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง แต่ยังคงพบช่องว่างการวิจัยที่สำคัญในบริบทของประเทศไทย กล่าวคือ (1) งานวิจัยเชิงประจักษ์ที่สะท้อนประสบการณ์ตรงของไรเดอร์ในมิติความเป็นธรรมในการจ้างงานยังมีจำกัด (2) การประยุกต์ใช้กรอบ Fairwork Principles ในการประเมินแพลตฟอร์มในบริบทไทยยังไม่ครอบคลุมและขาดความลึกเชิงบริบท และ (3) ยังขาดข้อเสนอเชิงนโยบายหรือแนวทางเชิงปฏิบัติที่เชื่อมโยงระหว่างผลการศึกษาและการปรับปรุงระบบการคุ้มครองแรงงานอย่างเป็นรูปธรรม

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและกรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวคิดเศรษฐกิจแพลตฟอร์ม (Platform Economy)

เป็นปรากฏการณ์สำคัญของระบบเศรษฐกิจร่วมสมัยที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล โดยแพลตฟอร์มทำหน้าที่เป็นตัวกลางในการเชื่อมโยงระหว่างผู้ให้บริการหรือแรงงานกับผู้บริโภคผ่านระบบออนไลน์ เช่น แอปพลิเคชันหรือเว็บไซต์ ลักษณะดังกล่าวทำให้รูปแบบการผลิตและการจ้างงานเปลี่ยนแปลงไปจากระบบดั้งเดิมอย่างมีนัยสำคัญ (Woodcock & Graham, 2020) กล่าวคือ แรงงานไม่ได้ผูกพันกับองค์กรในระยะยาวเหมือนการจ้างงานแบบประจำ แต่เข้าสู่ระบบการทำงานที่มีลักษณะยืดหยุ่นและเป็นงานระยะสั้น ซึ่งมักเรียกว่า “เศรษฐกิจจิก” (gig economy) (Farrell, 2024) ในระบบเศรษฐกิจแพลตฟอร์ม การบริหารจัดการแรงงานมีลักษณะเฉพาะที่แตกต่างจากองค์กรแบบดั้งเดิม โดยเฉพาะการใช้ “อัลกอริทึม” เข้ามามีบทบาทในการจัดสรรงาน ประเมินผล และควบคุมคุณภาพการทำงานของแรงงาน กระบวนการดังกล่าวทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างลดความเป็นปฏิสัมพันธ์เชิงมนุษย์ และเปลี่ยนไปสู่รูปแบบการควบคุมผ่านข้อมูลและระบบอัตโนมัติ (Woodcock & Graham, 2020) อย่างไรก็ตาม ระบบนี้ก็เปิดโอกาสให้แรงงานสามารถกำหนดเวลา สถานที่ และปริมาณงานได้ด้วยตนเอง ซึ่งสะท้อนถึงความยืดหยุ่นในระดับสูง อันเป็นจุดเด่นสำคัญของเศรษฐกิจรูปแบบนี้ (Karnchanapoo & Sagarik, 2023) แม้ความยืดหยุ่นจะเป็นข้อได้เปรียบที่สำคัญ แต่เศรษฐกิจแพลตฟอร์มก็สร้างความท้าทายในด้านความมั่นคงของแรงงาน เนื่องจากแรงงานจำนวนมากถูกจัดประเภทเป็นผู้รับจ้างอิสระ



ส่งผลให้ไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานในลักษณะเดียวกับลูกจ้างประจำ เช่น การประกันสังคม ค่าจ้างขั้นต่ำ หรือสวัสดิการพื้นฐาน (Farrell, 2024) ประเด็นนี้สะท้อนให้เห็นถึง “ลักษณะคู่” ของเศรษฐกิจแพลตฟอร์ม กล่าวคือ ในขณะที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพทางเศรษฐกิจและสร้างโอกาสในการเข้าถึงงาน ก็กลับสร้างความเปราะบางทางสังคมและเศรษฐกิจให้กับแรงงานในเวลาเดียวกัน ในบริบทของประเทศไทย การศึกษาของ Karnchanapoo และ Sagarik (2023) ชี้ให้เห็นว่า เศรษฐกิจแพลตฟอร์มมีบทบาทสำคัญต่อการกำหนดนโยบายสาธารณะและการปรับโครงสร้างตลาดแรงงาน โดยเฉพาะในยุคดิจิทัลที่แรงงานจำเป็นต้องพัฒนาทักษะและปรับตัวให้สอดคล้องกับรูปแบบการทำงานใหม่ อย่างไรก็ตาม ความยืดหยุ่นที่เพิ่มขึ้นก็มาพร้อมกับความเสี่ยงด้านความไม่แน่นอนของรายได้และความมั่นคงในอาชีพ

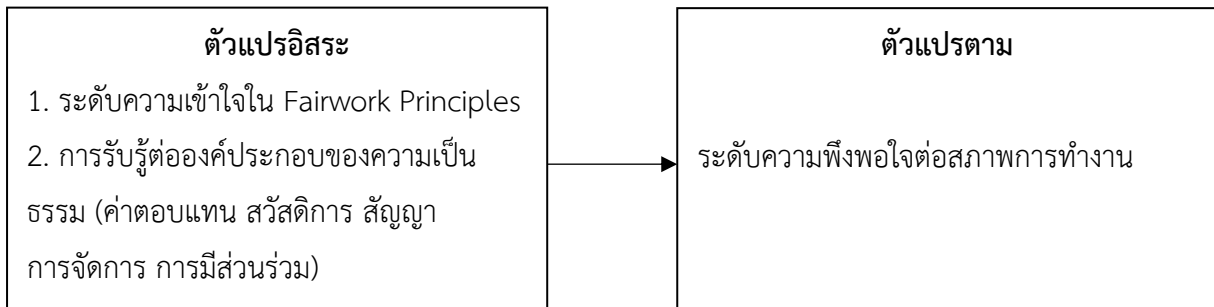
หลักการจ้างงานที่เป็นธรรม (Fairwork Principles)

จากความท้าทายดังกล่าว จึงเกิดการพัฒนา “หลักการจ้างงานที่เป็นธรรม” (Fairwork Principles) ซึ่งเป็นกรอบแนวคิดที่ใช้ประเมินคุณภาพการจ้างงานในเศรษฐกิจแพลตฟอร์ม โดยมีเป้าหมายเพื่อส่งเสริมความเป็นธรรมและยกระดับมาตรฐานแรงงานในระบบดังกล่าว (Fairwork Foundation, 2019) หลักการนี้ประกอบด้วย 5 มิติสำคัญ ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม สภาพการทำงานที่เป็นธรรม สัญญาที่เป็นธรรม การบริหารจัดการที่เป็นธรรม และการเป็นตัวแทนของแรงงาน ซึ่งครอบคลุมทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิทธิแรงงาน ในมิติของค่าตอบแทน แรงงานควรได้รับรายได้ที่เพียงพอต่อการดำรงชีพและสอดคล้องกับต้นทุนที่เกิดขึ้นจากการทำงาน ขณะที่ในด้านสภาพการทำงาน แพลตฟอร์มควรมีมาตรการดูแลความปลอดภัยและลดความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นทั้งทางกายภาพและจิตใจ (International Labour Perspectives on Platform Work, 2023) นอกจากนี้ ความโปร่งใสของสัญญาและกระบวนการบริหารจัดการก็เป็นอีกองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยลดความไม่เป็นธรรมและสร้างความไว้วางใจระหว่างแรงงานกับแพลตฟอร์ม (Farrell, 2024) ในเชิงทฤษฎี หลักการ Fairwork มีความสอดคล้องกับแนวคิดความยุติธรรมเชิงองค์การและทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม ซึ่งอธิบายว่า เมื่อแรงงานรับรู้ถึงความเป็นธรรมในการปฏิบัติ พวกเขาจะมีแนวโน้มเกิดความพึงพอใจ ความผูกพัน และความตั้งใจที่จะทำงานต่อเนื่องกับแพลตฟอร์มมากขึ้น งานวิจัยเชิงประจักษ์ยังสนับสนุนข้อสรุปนี้ โดยพบว่าสภาพการทำงานที่เป็นธรรมเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความผูกพันของแรงงานในระบบแพลตฟอร์ม (Li et al., 2023; Yang & Panyagometh, 2023)

โดยสรุป เศรษฐกิจแพลตฟอร์มเป็นทั้งโอกาสและความท้าทายของตลาดแรงงานยุคใหม่ ในขณะที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและความยืดหยุ่นในการทำงาน ก็สร้างความไม่มั่นคงให้กับแรงงานในหลายมิติ ดังนั้น การนำหลักการจ้างงานที่เป็นธรรมมาใช้จึงเป็นกลไกสำคัญในการสร้างสมดุลระหว่างประสิทธิภาพทางเศรษฐกิจกับความเป็นธรรมทางสังคม อันจะนำไปสู่การพัฒนาาระบบแรงงานที่ยั่งยืนในระยะยาว



กรอบแนวคิดในการวิจัย



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความเข้าใจและความพึงพอใจของพนักงานขับชีสส่งอาหารที่มีต่อสภาพการทำงานภายใต้หลักการจ้างงานที่เป็นธรรม (Fairwork Principles)
2. เพื่อระบุอุปสรรคและข้อจำกัดที่ทำให้พนักงานขับชีสส่งอาหารไม่สามารถเข้าถึงหลักการจ้างงานที่เป็นธรรม (Fairwork Principles) ได้อย่างเต็มที่
3. เพื่อเสนอแนวทางการปรับปรุงสภาพการทำงานของพนักงานขับชีสส่งอาหารให้สอดคล้องกับหลักการจ้างงานที่เป็นธรรม (Fairwork Principles) มากยิ่งขึ้น

สมมติฐานการวิจัย

ระดับความเข้าใจในหลักการจ้างงานที่เป็นธรรมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับความพึงพอใจของพนักงานขับชีสส่งอาหารและ การรับรู้ถึงความไม่เป็นธรรมด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความพึงพอใจในการทำงาน

ระเบียบวิธีการวิจัย

การวิจัยนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research Design) ตามแนวคิดของ Creswell and Creswell (2018) เพื่อให้สามารถอธิบายปรากฏการณ์เชิงซ้อนของการจ้างงานในเศรษฐกิจแพลตฟอร์มได้อย่างครอบคลุม โดยบูรณาการข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพเข้าด้วยกัน การวิจัยนี้ใช้รูปแบบ Convergent Parallel Mixed Methods Design โดยดำเนินการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพในระยะเวลาเดียวกัน และนำผลการวิเคราะห์มาบูรณาการเพื่อการตีความร่วมกัน



งานวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 1. ประชากรของการวิจัย ได้แก่ พนักงานขับชี้อาหารที่ทำงานผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัลในประเทศไทย ซึ่งมีจำนวนประมาณมากกว่า 500,000 คน 2. กลุ่มตัวอย่างจำนวน 399 คน ได้จากการคำนวณขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 0.05

เทคนิคการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็น (Non-probability Sampling) ร่วมกับการคัดเลือกแบบตามเกณฑ์ (Criterion-based Sampling) โดยกำหนดคุณสมบัติของผู้ตอบแบบสอบถามว่าต้องมีประสบการณ์การทำงานเป็นไรเดอร์ไม่น้อยกว่า 6 เดือน และปฏิบัติงานในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล

เครื่องมือในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งประกอบด้วย 2 ส่วน ได้แก่ 1) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม และ 2) แบบวัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นธรรมในการจ้างงานตามกรอบ Fairwork Principles ทั้ง 5 มิติ โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่าแบบ Likert 5 ระดับ

ทั้งนี้ แบบสอบถามได้รับการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ และทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha)

การเก็บรวบรวมข้อมูล ดำเนินการเก็บข้อมูลผ่านแบบสอบถามทั้งในรูปแบบออนไลน์และออฟไลน์ โดยกระจายในพื้นที่ที่มีความหนาแน่นของไรเดอร์ เช่น จุดพักรับงาน และพื้นที่เชิงพาณิชย์

การวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analysis) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ Pearson's Correlation Coefficient เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

1. ผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informants) ผู้ให้ข้อมูลหลักจำนวน 20 คน ได้จากการคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยแบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่

- 1) พนักงานไรเดอร์ส่งอาหาร จำนวน 10 คน
- 2) ผู้บริหารแพลตฟอร์ม จำนวน 2 คน
- 3) นักวิชาการ/นักกิจกรรมด้านแรงงาน จำนวน 2 คน
- 4) ตัวแทนหน่วยงานภาครัฐและภาคประชาสังคม จำนวน 6 คน

ทั้งนี้ เพื่อรักษาความลับและจริยธรรมการวิจัย ผู้ให้ข้อมูลบางรายถูกใช้นามสมมติในการรายงานผล

2. เครื่องมือในการวิจัย (Research Instrument) ใช้แนวคำถามสำหรับการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview Guide) และแบบบันทึกการสังเกตการณ์ (Field Notes) เพื่อเก็บข้อมูลเชิงบริบท



3. การเก็บรวบรวมข้อมูล (Data Collection) ดำเนินการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) และการสังเกตการณ์ภาคสนาม โดยบันทึกเสียงและถอดความอย่างเป็นระบบ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analysis) ใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) ร่วมกับการวิเคราะห์เชิงตีความ (Interpretive Analysis) โดยจัดหมวดหมู่ข้อมูล (Coding) และสร้างธีม (Thematic Analysis) เพื่ออธิบายปรากฏการณ์เชิงสังคม

4. การตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูล (Trustworthiness) เพื่อเพิ่มความน่าเชื่อถือของผลการวิจัย ใช้เทคนิคการตรวจสอบสามเส้า (Triangulation) โดยเปรียบเทียบข้อมูลจากหลายแหล่ง ได้แก่ แบบสอบถาม การสัมภาษณ์ และเอกสารที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการตรวจสอบข้อมูลกับผู้ให้ข้อมูล (Member Checking) และการตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ (Peer Debriefing)

ผลการวิจัย

ผลการศึกษานี้สามารถตอบวัตถุประสงค์การวิจัยทั้งสามประการได้อย่างเป็นระบบ โดยสะท้อนให้เห็นถึงระดับความเข้าใจ ความพึงพอใจ อุปสรรคเชิงโครงสร้าง และแนวทางการพัฒนาสภาพการทำงานของพนักงาน ขับขี่ส่งอาหารภายใต้กรอบหลักการจ้างงานที่เป็นธรรม (Fairwork Principles) ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ระดับความเข้าใจและความพึงพอใจต่อหลักการจ้างงานที่เป็นธรรม

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานขับขี่ส่งอาหารมีระดับความเข้าใจต่อหลักการจ้างงานที่เป็นธรรมแตกต่างกันในแต่ละมิติ โดยมีความเข้าใจในมิติ “การเป็นตัวแทนที่เป็นธรรม” อยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย = 3.41) สะท้อนการตระหนักถึงสิทธิในการรวมกลุ่มและการมีส่วนร่วมเชิงแรงงาน อย่างไรก็ตาม ความเข้าใจในมิติ “ค่าจ้างที่เป็นธรรม” อยู่ในระดับต่ำที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 2.62) ซึ่งบ่งชี้ถึงข้อจำกัดในการเข้าถึงข้อมูลหรือความโปร่งใสของโครงสร้างค่าตอบแทน ในด้านความพึงพอใจ พบว่าไรเดอร์ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในระดับต่ำถึงปานกลาง โดยเฉพาะในมิติค่าจ้างและความมั่นคงในการทำงาน สะท้อนถึงความไม่สมดุลระหว่างภาระงาน ต้นทุนที่ต้องรับผิดชอบ และผลตอบแทนที่ได้รับ

อุปสรรคและข้อจำกัดในการเข้าถึงหลักการจ้างงานที่เป็นธรรม

ผลการวิเคราะห์เชิงเนื้อหาและเชิงปริมาณชี้ให้เห็นว่า อุปสรรคหลักในการเข้าถึง Fairwork Principles มีลักษณะเป็น “ข้อจำกัดเชิงโครงสร้างของแพลตฟอร์ม” มากกว่าปัจจัยส่วนบุคคล โดยสามารถจำแนกตามมิติของ Fairwork ได้ดังนี้ 1) ค่าจ้างที่เป็นธรรม (Fair Pay) ไรเดอร์ร้อยละ 61.5 ระบุว่าค่าตอบแทนไม่เพียงพอและเป็นอุปสรรคสำคัญ โดยพบว่าคาร์ออบมีแนวโน้มลดลงและไม่สอดคล้องกับระยะทางหรือสภาพงานจริง ส่งผลให้บางกรณีไรเดอร์ต้องแบกรับต้นทุนการดำเนินงานเอง เช่น ค่าน้ำมัน ค่าเสื่อมสภาพของยานพาหนะ และค่าใช้จ่ายส่วนบุคคล นอกจากนี้ การปรับเปลี่ยนอัตราค่าตอบแทนโดยไม่มี การแจ้งล่วงหน้า ส่งผลต่อความไม่



แน่นอนทางรายได้ 2) สภาพการทำงานที่เป็นธรรม (Fair Conditions) ไรเดอร์เผชิญความเสี่ยงสูงจากอุบัติเหตุ และปัญหาสุขภาพ โดยขาดระบบหลักประกันทางสังคมที่ครอบคลุม แม้บางแพลตฟอร์มจะมีนโยบายประกันอุบัติเหตุ แต่ขอบเขตความคุ้มครองยังจำกัดเฉพาะช่วงเวลาปฏิบัติงาน ส่งผลให้ไรเดอร์ยังคงอยู่ในภาวะเปราะบาง 3) สัญญาที่เป็นธรรม (Fair Contracts) ร้อยละ 27.25 ของกลุ่มตัวอย่างระบุว่า การไม่มีสัญญาจ้างงานที่ชัดเจนเป็นอุปสรรคสำคัญ โดยลักษณะของข้อตกลงมักมีความซับซ้อน ใช้ภาษาทางกฎหมาย และเปิดโอกาสให้แพลตฟอร์มสามารถเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขได้ฝ่ายเดียว ส่งผลให้ไรเดอร์มีอำนาจต่อรองต่ำ 4) การจัดการที่เป็นธรรม (Fair Management) ระบบการจัดการผ่านอัลกอริทึมมีความไม่โปร่งใส ไรเดอร์ไม่สามารถเข้าถึงข้อมูลเกี่ยวกับเกณฑ์การจัดสรรงาน การประเมินผล หรือการคำนวณค่าตอบแทนได้อย่างชัดเจน อีกทั้งยังขาดกระบวนการอุทธรณ์หรือกลไกความเป็นธรรมเมื่อเกิดข้อพิพาท เช่น การระงับบัญชีผู้ใช้งานโดยไม่ทราบเหตุผล 5) การเป็นตัวแทนที่เป็นธรรม (Fair Representation) แม้ไรเดอร์จะมีความตระหนักในสิทธิการรวมตัว แต่ยังคงหลีกเลี่ยงสถาบันในการเจรจาต่อรองกับแพลตฟอร์มอย่างเป็นทางการ ส่งผลให้เสียงของแรงงานไม่สามารถสะท้อนเข้าสู่กระบวนการกำหนดนโยบายได้อย่างมีประสิทธิภาพ 6) สถานะทางกฎหมายของไรเดอร์ (Legal Classification) ผลการวิจัยชี้ให้เห็นถึง “ภาวะสุญญากาศทางกฎหมาย” (legal void) ในการนิยามสถานะของไรเดอร์ ซึ่งถูกจัดให้อยู่ในสถานะ “ผู้ประกอบการอาชีพอิสระ” มากกว่า “ลูกจ้าง” ส่งผลให้ไม่อยู่ภายใต้การคุ้มครองของกฎหมายแรงงานและระบบประกันสังคม

แนวทางการปรับปรุงสภาพการทำงานให้สอดคล้องกับ Fairwork Principles

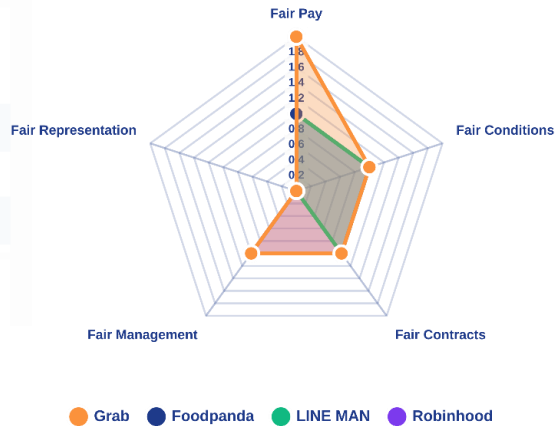
ผลการศึกษานี้ยังชี้ให้เห็นถึงความเป็นไปได้ในการพัฒนาสภาพการทำงานให้สอดคล้องกับหลักการจ้างงานที่เป็นธรรม การปรับอัตราค่าตอบแทนให้สอดคล้องกับต้นทุนจริงและความเสี่ยง พร้อมการแจ้งเปลี่ยนแปลงล่วงหน้า การขยายระบบประกันอุบัติเหตุและสุขภาพ การปรับปรุงสัญญาให้ชัดเจนและเข้าใจง่าย รวมถึงการเพิ่มความโปร่งใสของระบบอัลกอริทึมและจัดตั้งกลไกอุทธรณ์ จะช่วยลดความไม่แน่นอนและเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน นอกจากนี้ การสนับสนุนกลไกการรวมกลุ่มและเจรจาต่อรองเชิงสถาบัน รวมทั้งการพิจารณาสถานะทางกฎหมายที่ชัดเจน จะช่วยให้ไรเดอร์ได้รับการคุ้มครองแรงงานอย่างเหมาะสม และสร้างสมดุลระหว่างผลประโยชน์ของแพลตฟอร์มและแรงงานอย่างยั่งยืน โดยรวม ผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่า แม้ไรเดอร์จะมีความเข้าใจในสิทธิพื้นฐานบางด้านและตระหนักถึงความสำคัญของความเป็นธรรม แต่โครงสร้างการทำงานและข้อจำกัดเชิงนโยบายยังเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการเข้าถึง Fairwork Principles อย่างเต็มที่ ซึ่งข้อมูลเหล่านี้สามารถใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงนโยบายและการบริหารจัดการแรงงานแพลตฟอร์มให้มีความยุติธรรมและยั่งยืนมากขึ้น

คะแนนรวม 5 หลักการ

แพลตฟอร์ม	Fair Pay	Fair Conditions	Fair Contracts	Fair Management	Fair Representation	รวม
Grab	2	1	1	1	0	5/10
Foodpanda	1	0	0	0	0	1/10
LINE MAN	1	1	1	0	0	3/10
Robinhood	1	1	1	1	0	4/10

คะแนนเต็มแต่ละหลักการ = 2 คะแนน

● 2 คะแนน ● 1 คะแนน ● 0 คะแนน



คะแนนรวม 5 หลักการ Fairwork Principles ของแพลตฟอร์มจัดส่งอาหารหลักในประเทศไทย

อภิปรายผล

ผลการศึกษานี้สามารถอภิปรายเชื่อมโยงกับวัตถุประสงค์การวิจัยทั้งสามประการได้อย่างเป็นระบบ และสะท้อนภาพรวมของโครงสร้างแรงงานแพลตฟอร์มในประเทศไทยภายใต้กรอบแนวคิด Fairwork Principles ได้อย่างชัดเจน

ประการแรก ในมิติของความเข้าใจและความพึงพอใจของพนักงานขับขี่ส่งอาหาร (วัตถุประสงค์ข้อที่ 1) ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า แม้แรงงานส่วนหนึ่งจะรับรู้ถึงความยืดหยุ่นในการทำงาน แต่ในภาพรวมยังคงมีระดับความพึงพอใจต่ำต่อความมั่นคงทางรายได้ สวัสดิการ และความโปร่งใสของระบบการจัดสรรงาน สะท้อนลักษณะของแรงงานในกลุ่ม “ชนชั้นแรงงานเปราะบาง” (precariat) ตามแนวคิดของ Standing (2011) อย่างชัดเจน กล่าวคือ แรงงานกลุ่มนี้เผชิญกับความไม่แน่นอนทั้งในด้านรายได้ สถานะการจ้าง และหลักประกันทางสังคม นอกจากนี้ การที่แรงงานจำนวนมากไม่สามารถเข้าถึงข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับเงื่อนไขการทำงานและการคำนวณรายได้ได้อย่างเพียงพอ ยังสะท้อนปัญหาความไม่สมดุลของข้อมูล (information asymmetry) ซึ่งนำไปสู่ภาวะความไม่เป็นธรรมเชิงความรู้ (epistemic injustice) ตามแนวคิดของ Fricker (2007) โดยเฉพาะเมื่อเปรียบเทียบกับมุมมองของแพลตฟอร์มที่รับรู้ว่าคุณได้มีการสื่อสารข้อมูลอย่างเพียงพอแล้ว ความแตกต่างของการรับรู้นี้จึงตอกย้ำปัญหา “ความโปร่งใสเชิงปฏิบัติ” ที่ยังไม่เกิดขึ้นจริงในระดับแรงงาน

ประการที่สอง ในการระบุอุปสรรคและข้อจำกัด (วัตถุประสงค์ข้อที่ 2) ผลการศึกษาพบว่า กลไกการควบคุมแรงงานผ่านระบบอัลกอริทึม (algorithmic management) เป็นปัจจัยสำคัญที่จำกัดความสามารถของแรงงานในการเข้าถึงหลักการจ้างงานที่เป็นธรรม ระบบดังกล่าวมีลักษณะสอดคล้องกับแนวคิด Digital Taylorism (Veen et al., 2020) ซึ่งเน้นการควบคุม ตรวจสอบ และเพิ่มประสิทธิภาพแรงงานผ่านเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเข้มงวด โดยขาดความโปร่งใสและการมีส่วนร่วมของแรงงาน ผลที่ตามมาคือการเกิดความไม่สมดุล



เชิงอำนาจระหว่างแพลตฟอร์มและแรงงาน อันนำไปสู่การกระจายตัวของแรงงาน (labor fragmentation) และการลดทอนอำนาจในการส่งเสียงหรือการมีส่วนร่วม (voice deprivation) ตามกรอบแนวคิดของ Hirschman (1970) ปรากฏการณ์ดังกล่าวยังเชื่อมโยงกับโครงสร้างความไม่เท่าเทียมในระบบเศรษฐกิจดิจิทัล (structural inequality) ที่ Piketty (2014) ได้ชี้ให้เห็นว่าเป็นกลไกที่ทำให้ความเหลื่อมล้ำดำรงอยู่และขยายตัว

ประการที่สาม ในส่วนของข้อเสนอแนะแนวทางการปรับปรุงสภาพการทำงาน (วัตถุประสงค์ข้อที่ 3) การวิเคราะห์เชิงเปรียบเทียบกับต่างประเทศ โดยเฉพาะกรณีของอินโดนีเซียและเยอรมนี ช่วยให้เห็นแนวทางเชิงนโยบายที่เป็นรูปธรรมมากขึ้น ในประเทศอินโดนีเซีย การประเมินตามกรอบ Fairwork ได้สร้างแรงกดดันให้แพลตฟอร์มหลัก เช่น Gojek และ Grab ปรับปรุงมาตรการด้านความปลอดภัย การประกัน และการสื่อสารค่าตอบแทนอย่างโปร่งใส (Fairwork Foundation, 2022) ขณะที่ในเยอรมนี การบูรณาการ Fairwork Principles เข้ากับนโยบายแรงงานระดับชาติ ส่งผลให้เกิดการกำกับดูแลด้านความโปร่งใสของอัลกอริทึม และการยอมรับบทบาทของตัวแทนแรงงานในการกำหนดกติกาการทำงาน (Fairwork Foundation, 2023)

บทเรียนจากทั้งสองประเทศชี้ให้เห็นว่า การยกระดับสภาพการทำงานของแรงงานแพลตฟอร์มให้สอดคล้องกับหลักการจ้างงานที่เป็นธรรม ไม่สามารถพึ่งพากลไกตลาดเพียงอย่างเดียว แต่จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือเชิงสถาบันระหว่างภาครัฐ แพลตฟอร์ม และแรงงานอย่างเป็นระบบ ซึ่งเป็นแนวทางที่ประเทศไทยสามารถนำมาปรับใช้ให้เหมาะสมกับบริบทเชิงสังคมและกฎหมายของตน

โดยสรุป ผลการวิจัยนี้มีความสอดคล้องกับงานศึกษาที่ผ่านมา ซึ่งชี้ให้เห็นถึงลักษณะสถานะแรงงานที่คลุมเครือ (ambiguous employment status) การควบคุมแรงงานผ่านเทคโนโลยี การขาดหลักประกันทางสังคม และความไม่สมดุลเชิงอำนาจในระบบเศรษฐกิจแพลตฟอร์ม (อรรถณัฐ วันทนะสมบัติ และ ชีระโกวิทขจร, 2561; Arruda, 2024; Tan และ Gong, 2024) ทั้งนี้ ข้อค้นพบจากการศึกษาครั้งนี้ได้ต่อยอดองค์ความรู้โดยเน้นย้ำบทบาทของมิติ “ความโปร่งใส” และ “การเข้าถึงข้อมูล” ในฐานะเงื่อนไขสำคัญของการบรรลุหลักการจ้างงานที่เป็นธรรมในบริบทแรงงานแพลตฟอร์มไทยอย่างมีนัยสำคัญ

สรุป

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินระดับความเข้าใจและความพึงพอใจของไรเดอร์ต่อหลักการ Fairwork Principles ผลการศึกษาพบว่า ไรเดอร์ส่วนใหญ่มีความเข้าใจและความพึงพอใจต่อหลักการดังกล่าวในระดับปานกลาง อย่างไรก็ตาม ปัจจัยที่ได้รับคะแนนต่ำ ได้แก่ ความเป็นธรรมด้านค่าตอบแทน ความมั่นคงทางสังคม และความโปร่งใสของระบบอัลกอริทึม นอกจากนี้ การวิเคราะห์อุปสรรคสำคัญที่ส่งผลต่อการเข้าถึงการจ้างงานที่เป็นธรรม พบว่า ประกอบด้วย รายได้ที่ไม่แน่นอน ขาดหลักประกันทางสังคม และการบริหารจัดการผ่านอัลกอริทึมที่ขาดความโปร่งใสและการมีส่วนร่วมของแรงงาน ข้อค้นพบเหล่านี้สะท้อนถึงความเปราะบางของแรงงานแพลตฟอร์มและความไม่สมดุลเชิงอำนาจระหว่างแพลตฟอร์มและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าว งานวิจัยเสนอให้ภาครัฐพัฒนารอบกฎหมายเฉพาะสำหรับแรงงานแพลตฟอร์ม จัดตั้งกลไกกำกับดูแลการ



ทำงานของอัลกอริทึมอย่างโปร่งใส และส่งเสริมสิทธิในการรวมกลุ่มของแรงงาน ทั้งนี้เพื่อยกระดับคุณภาพการจ้างงานและสนับสนุนการสร้างงานที่มีคุณค่าและยั่งยืนในระบบเศรษฐกิจดิจิทัล

ข้อเสนอแนะ

เชิงนโยบายสำหรับภาครัฐและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

1. เร่งจัดทำกฎหมายแรงงานเฉพาะสำหรับแรงงานแพลตฟอร์ม: (โดยกระทรวงแรงงานและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำกฎหมาย) ควรกำหนดสถานะทางกฎหมายที่ชัดเจน เพื่อปิดช่องว่างทางกฎหมาย (Legal Void) และกำหนดสิทธิขั้นพื้นฐานที่แรงงานควรได้รับ
2. สร้างกลไกกำกับดูแล Algorithmic Management ที่โปร่งใสและตรวจสอบได้: (โดยกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม และกระทรวงแรงงาน) กำหนดมาตรฐานและบังคับให้แพลตฟอร์มเปิดเผยเกณฑ์การทำงานของอัลกอริทึมและจัดให้มีช่องทางการอุทธรณ์ที่เป็นอิสระ
3. สนับสนุนการจัดตั้งองค์กรตัวแทนแรงงานแพลตฟอร์ม: (โดยกระทรวงแรงงานและหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง) ให้การสนับสนุนการจัดตั้งสหภาพไรเตอร์ หรือสมาคมอาชีพ เพื่อเสริมสร้างอำนาจต่อรอง
4. ยกย่องระดับสวัสดิการและหลักประกันทางสังคม: (โดยสำนักงานประกันสังคมและกระทรวงสาธารณสุข) จัดตั้งกองทุนสวัสดิการเฉพาะ หรือขยายความคุ้มครองประกันสังคมให้ครอบคลุมแรงงานแพลตฟอร์ม

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ส่งเสริมการวิจัยเชิงลึกเกี่ยวกับผลกระทบของ Algorithmic Management ต่อสุขภาพกายและจิตของแรงงาน
2. ศึกษาการเปรียบเทียบรูปแบบการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มในต่างประเทศ เพื่อหา Best Practice ที่เหมาะสมกับบริบทไทย
3. วิจัยรูปแบบการจัดตั้งองค์กรตัวแทนแรงงานแบบ Hybrid หรือ Platform Cooperative ในบริบทไทย

เอกสารอ้างอิง

- กองบรรณาธิการสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2566). *รายงานสถิติแรงงานแพลตฟอร์มในประเทศไทย*. กรุงเทพฯ: สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- อรรถณัฐ วันทนะสมบัติ, & ชีระโกวิทขจร. (2561). การบริหารแรงงานในระบบแพลตฟอร์ม: ปัญหาและแนวทางการพัฒนา. *วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์*, 35(2), 45–68.
- Arruda, F. (2024). *Platform labor and digital work: Emerging trends and challenges*. London, UK: Routledge.



- Farrell, D. (2024). *The gig economy and labor flexibility: Trends and challenges*. New York, NY: Routledge.
- Fairwork Foundation. (2019). *Fairwork principles: Assessing platform work worldwide*. London, UK: Fairwork Foundation.
- Fairwork Foundation. (2022). *Fairwork ratings report: Indonesia 2022*. Berlin, Germany: Fairwork Foundation.
- Fricker, M. (2007). *Epistemic injustice: Power and the ethics of knowing*. Oxford, UK: Oxford University Press.
- Graham, M., Hjorth, I., & Lehdonvirta, V. (2017). Digital labour and development: Impacts of global digital labour platforms and the gig economy on worker livelihoods. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 23(2), 135–162. <https://doi.org/10.1177/1024258916687250>
- Hirschman, A. O. (1970). *Exit, voice, and loyalty: Responses to decline in firms, organizations, and states*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- International Labour Perspectives on Platform Work. (2023). *Platform work, labor standards, and social protection*. Geneva, Switzerland: International Labour Organization.
- Karnchanapoo, P., & Sagarik, K. (2023). *Platform economy in Thailand: Opportunities, risks, and labor policy implications*. Bangkok, Thailand: Chulalongkorn University Press.
- Li, X., Chen, Y., & Wang, H. (2023). Fairness in platform work: Effects on worker engagement and retention. *Journal of Business Ethics*, 184(2), 321–338. <https://doi.org/10.1007/s10551-021-05000-2>
- Piketty, T. (2014). *Capital in the twenty-first century*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Rosenblat, A., & Stark, L. (2016). Algorithmic labor and information asymmetries: A case study of Uber's drivers. *International Journal of Communication*, 10, 3758–3784.
- Sirirat, R. (2019). Risks and security of rider workers in the Thai platform economy. *Journal of Labor Studies*, 15(2), 45–67.
- Standing, G. (2011). *The precariat: The new dangerous class*. London, UK: Bloomsbury Academic.
- Tan, Y., & Gong, X. (2024). *Algorithmic management and platform labor: Insights from Southeast Asia*. Singapore: Springer.
- Veen, A., Barratt, T., & Goods, C. (2020). Platform-capital's 'digital Taylorism': Human-machine work and the algorithmic management of labour. *Sociology*, 54(4), 931–950. <https://doi.org/10.1177/0038038520914825>
- Woodcock, J., & Graham, M. (2020). *The gig economy: A critical introduction*. Cambridge, UK: Polity Press.
- Yang, S., & Panyagometh, K. (2023). Perceived fairness and worker satisfaction in digital labor platforms. *Journal of Industrial Relations*, 65(1), 45–63. <https://doi.org/10.1177/00221856221123456>

