

## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษางานวิจัยเรื่อง “ปัญหาการทำงานของคนต่างด้าวในเขตจังหวัดจันทบุรี: ศึกษากรณีค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าชดเชย” คณะผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

1. ความหมายและความเป็นมาเกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าว
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าว
3. สาเหตุของการใช้แรงงานต่างด้าว
4. ปัจจัยที่มีผลต่อการใช้แรงงานต่างด้าว
5. อุปสรรคของการใช้แรงงานต่างด้าว
6. การพัฒนาการใช้แรงงานต่างด้าว
7. สาระสำคัญและบทลงโทษของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541
8. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### ความหมายและความเป็นมาเกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าว

ความหมายและความเป็นมาเกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าว จากการศึกษาความหมาย และความเป็นมาเกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าว พบว่ามีหลายประการ ดังนี้

#### 1. ความหมายของแรงงานต่างด้าว

ความหมายของแรงงานต่างด้าว แรงงานต่างด้าว คือ แรงงานบุคคลธรรมดาซึ่งไม่มีสัญชาติไทย (ตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 มาตรา 5)

แรงงานต่างด้าว หมายถึง บุคคลที่ไม่ใช่คนสัญชาติไทย เดินทางเข้ามาในราชอาณาจักรและอยู่ในราชอาณาจักรโดยถูกต้องตามกฎหมาย หรือไม่ก็ตาม มีพฤติกรรมกระทำความผิดตามประมวลกฎหมายอาญา, ความผิดตามพ.ร.บ.ป้องกันและปราบปรามการค้า

ประเวณี พ.ศ.2539, ความผิดตาม พ.ร.บ. ยาเสพติดให้โทษ พ.ศ. 2522 และที่แก้ไขเพิ่มเติมและอื่น ๆ เช่น ความผิดตาม พ.ร.บ.อาวุธปืน, พ.ร.บ.การพนัน ฯลฯ โดยมีลักษณะเป็นบุคคลต้องห้ามตาม มาตรา 12 แห่ง พ.ร.บ.คนเข้าเมือง พ.ศ.2522 (กองบัญชาการตำรวจสันติบาล, 2551)

แรงงานต่างด้าวคือ บุคคลผู้ซึ่งไม่มีสัญชาติไทย แต่ก็มีผู้ให้ความหมายที่แตกต่างกันไปทั้งในแง่กฎหมายและในทางวิชาการ (สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว, 2553 : 4)

สรุปว่า แรงงานต่างด้าว หมายถึง บุคคลที่ไม่ใช่คนสัญชาติไทยเดินทางเข้ามาทำงานในราชอาณาจักรและอยู่ในราชอาณาจักรทั้งถูกต้องตามกฎหมายทฤษฎีที่นำมาอ้างอิงเกี่ยวกับแรงงานมีอยู่หลายทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง คือ ทฤษฎีเกี่ยวกับการอพยพเคลื่อนย้ายของ ราเวนส์ไตน์ (Ravenstein's Law of Migration) ทฤษฎีปัจจัยดึงดูดและผลักดันของ ลี (LEE's Push-pull Theory) ผู้วิจัยขอแนะนำเสนอทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงงานดังนี้ทฤษฎีเกี่ยวกับการอพยพของ ราเวนส์ไตน์ (Law of Migration: Ernest GeorgeRavenstein) กล่าวว่า การอพยพย้ายถิ่น (Migration) หมายถึง การที่ประชากรย้ายถิ่นที่อยู่จากสถานที่แห่งหนึ่งไปตั้งถิ่นฐานในอีกสถานที่หนึ่ง เป็นการย้ายออกนอกเขตปกครองเดิมหรือหมายถึงการอพยพย้ายถิ่นที่อยู่ไปตั้งฐานใหม่นี้จึงเป็นไปได้ทั้งการย้ายถิ่นภายในประเทศเดียวกันหรืออพยพย้ายถิ่นข้ามไปอยู่ต่างประเทศก็ได้ (แพง ชำนิงาน, 2556 : 18)

แสดงให้เห็นว่า แรงงานต่างด้าวนั้น ควรพิจารณาจากสัญชาติของบุคคลที่ทำงานเป็นสำคัญว่า เป็นบุคคลมีสัญชาติไทยหรือไม่ หากไม่ใช่เป็นบุคคลมีสัญชาติไทย แต่เข้ามาทำงานในประเทศไทย ถือได้ว่าเป็นแรงงานต่างด้าว

## 2. ความเป็นมาของกฎหมายแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย

### ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ความเป็นมาของกฎหมายแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย ในอดีตแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยส่วนใหญ่จะเป็นแรงงานทาสเชลยที่เป็นราษฎรของประเทศผู้แพ้สงครามที่ถูกกวาดต้อน เพื่อเข้ามาเป็นกำลังแรงงานในยามสงบ และยามมีศึก ซึ่งสมัยโบราณพลเมืองไทยยังมีเป็นจำนวนน้อยแรงงานทาสเชลย ได้แก่ เขมร มอญ ลาว และญวน

ในพระราชพงศาวดาร ในรัชกาลที่ 1 กล่าวว่า พ.ศ. 2326 ได้โปรดให้เกณฑ์ไพร่พลชาวเขมร จำนวน 10,000 คน เข้ามาขุดคูพระนคร ด้านทิศตะวันออก โดยขุดแยกจากแม่น้ำเจ้าพระยา ที่ตำบลบางลำพู จนออกแม่น้ำเจ้าพระยาที่ข้างวัดสามปลื้มทางด้านใต้ และให้ขุดคลองมหานาค

ในรัชกาลที่ 2 ชาวจีนที่เข้ามาอาศัยรับจ้างทำงานโยธาต่างๆ และรับจ้างแบกหาม โดยคนจีนเหล่านี้เข้ามาเป็นจำนวนมาก เนื่องจากหลบหนีภัยธรรมชาติ และความอึดอัดขาดแคลนจากประเทศของตน ชาวจีนส่วนใหญ่รับจ้างเป็นกุลี, รับจ้างทำเหมืองทางภาคใต้, ทำไร่อ้อยในภาคตะวันออก

ในรัชกาลที่ 3 ชาวจีนทำงานเป็นกุลีแบกหาม ขนส่งสินค้า และที่ทำงานในเรือเดินทะเล บางคนเริ่มที่จะทำการค้าขายทั้งภายในและภายนอกประเทศ รวมทั้งค้าขายผูกขาดน้ำตาล ชาวจีนส่วนใหญ่มีรับจ้างทำงาน ขุดคลอง สร้างและซ่อมแซมวัด รัฐบาลได้ว่าจ้างคนจีนขุดคลองท่าแสนแสบถึงบางขุนนนท์ไปออกแม่น้ำเมืองฉะเชิงเทรา และคลองบางขุนเทียน

ในรัชกาลที่ 4 เศรษฐกิจที่รุ่งเรืองขึ้น จึงมีการค้าขายกับชาติตะวันตกหลายชาติ โดยมีคนจีนรับจ้างแบกหามกระสอบข้าว และเป็นกรรมกรในโรงเลื่อยไม้และโรงหีบอ้อย ส่วนฝรั่งชาติตะวันตกที่เข้ามาจะเป็นกำลังทางสมอง มารับราชการ รับงานที่ปรึกษาราชการแผ่นดิน มีแรงงานชาวอินเดีย เข้ามารับจ้างทำงานและประกอบการค้าขาย

ในรัชกาลที่ 6 ปี พ.ศ. 2454 โปรดให้ตรากฎหมายบังคับที่เกี่ยวกับการควบคุมแรงงานและสภาพการทำงาน

พ.ศ. 2459 โปรดให้ตรากฎหมายกำหนดให้กรรมกรที่ลากรด ต้องมีการจดทะเบียนใบอนุญาตทำงาน ในอัตราฉบับละ 3 สตางค์ โดยมีระเบียบปฏิบัติไว้ว่า ผู้ประกอบอาชีพนี้จะต้องมีร่างกายแข็งแรง มีอายุระหว่าง 18 - 40 ปี และพูดภาษาไทยได้ นับเป็นก้าวแรกของการมีกฎหมายกำหนดมาตรฐานการใช้แรงงานและควบคุมอาชีพคนต่างด้าว

พ.ศ. 2483 ประกาศใช้กฎหมายและพระราชกฤษฎีกาที่เกี่ยวกับการสงวนอาชีพสำหรับคนไทย

พ.ศ. 2484 พ.ร.บ. ช่วยอาชีพ และวิชาชีพ พ.ศ. 2484 โดยได้มีการกำหนดงานห้ามแก่คนต่างด้าว

พ.ศ. 2490 รัฐบาลเริ่มใช้นโยบายชาตินิยมได้ออกกฎหมายที่บังคับให้โรงสี และกิจการก่อสร้างที่รับงานของรัฐต้องมีกรรมกรไทยอย่างน้อยครึ่งหนึ่งของกรรมกรทั้งหมด และได้ออกกฎหมายสงวนอาชีพสำหรับคนไทยและมีการใช้มาตรการรุนแรงกับหัวหน้ากรรมกรชาวจีนที่ก่อการนัดหยุดงานโดยการเนรเทศ กลับ ออกกฎหมายควบคุมโควตาคนจีนเข้าประเทศ และขึ้นค่าธรรมเนียมภาษีคนต่างด้าว

พ.ศ. 2499 รัฐบาลได้พิจารณาออกพระราชบัญญัติสงเคราะห์อาชีพแก่คนไทย พ.ศ. 2499 โดยมีบทบัญญัติให้เจ้าของกิจการในกิจการประเภทที่มีคนงานตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป จะต้องจ้างบุคคลสัญชาติไทยทำงานไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 (กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, 2550)

พ.ศ. 2502 รัฐบาลสมัยจอมพลสฤษดิ์ ธนะรัชต์ ได้เห็นว่ากฎหมายที่ยังใช้บังคับเกี่ยวกับคนต่างด้าวนั้นไม่เหมาะสมกับภาวะเศรษฐกิจของประเทศ จึงได้มอบหมายให้กองแรงงาน ซึ่งสังกัดกรมประชาสงเคราะห์ได้พิจารณาปรับปรุง โดยได้มีการพิจารณายกร่างกฎหมายใหม่ แต่ปรากฏว่าเกิดอุปสรรคขัดข้องจึงทำให้การพิจารณาร่างกฎหมายฉบับนั้นล่าช้า จนกระทั่งถึง ปี 2515 จึงได้เริ่มมีการประกาศใช้กฎหมายที่ควบคุมการทำงานของคนต่างด้าว ในรูปของประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 322 ลงวันที่ 13 ธันวาคม 2515 และก็ให้ยกเลิก พ.ร.บ. ช่วยอาชีพ และวิชาชีพ พ.ศ. 2484 ในการประกาศคณะปฏิวัติ นี้รัฐบาลมีเจตนารมณ์ในการกำหนดขอบเขตการทำงานของคนต่างด้าว เพื่อคุ้มครองให้คนไทยได้มีงานทำ โดยเน้น

1) การสงวนอาชีพที่คนไทยสามารถทำได้ไว้ให้แก่คนไทย ซึ่งได้ตราพระราชกฤษฎีกา พ.ศ. 2516 กำหนดอาชีพและวิชาชีพที่ห้ามคนต่างด้าวทำ 39 อาชีพ

2) เปิดโอกาสให้คนต่างด้าวเข้ามาทำงานเฉพาะกรณีที่เห็นว่าคนต่างด้าวมีความรู้ มีความสามารถเหมาะสมกับความต้องการของประเทศ และงานนั้นจะเป็นประโยชน์ต่อคนไทย ที่จะได้เพิ่มความรู้ ความสามารถในวิทยาการและมีประสบการณ์ใหม่ อีกทั้งจะเป็นประโยชน์ใน

การยกระดับฝีมือในการทำงาน และเนื่องจากได้มีคนต่างด้าวเข้ามาอยู่ในประเทศไทยเป็นเวลานานแล้ว จึงจำเป็นจะต้องคำนึงถึงหลักศีลธรรมและมนุษยธรรม ประกอบกับหลักผลประโยชน์โดยรวมของประเทศ ประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 322 จึงได้กำหนดวิธีการจะปฏิบัติแก่คนต่างด้าวที่ประสงค์จะทำงานในประเทศไทยดังต่อไปนี้

2.1) คนต่างด้าวที่มีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักรและได้มาทำงานอยู่ก่อนวันประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 322 ใช้บังคับ (ก่อนวันที่ 14 มีนาคม 2516) ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นคนสัญชาติจีนและอาศัยอยู่ในประเทศไทยมาเป็นเวลานานเพื่อที่จะเป็นการคำนึงถึงหลักศีลธรรมและมนุษยธรรม จึงได้ออกใบอนุญาตในการทำงานตลอดชีพให้ โดยที่หากมีการเปลี่ยนแปลงงานหรือเปลี่ยนอาชีพในภายหลัง สิทธิพิเศษที่ได้รับจะหมดไป

2.2) คนต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในราชอาณาจักร ตามกฎหมายที่ว่าด้วยการส่งเสริมการลงทุน หรือกฎหมายอื่นที่มีลักษณะเดียวกัน

2.3) คนต่างด้าวที่เดินทางเข้ามาหลังวันประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 322 ใช้บังคับและประสงค์จะทำงานจะต้องยื่นขอรับใบอนุญาตทำงาน ภายใต้หลักเกณฑ์ว่าจะต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้ มีความสามารถอย่างแท้จริงและต้องเป็นอาชีพที่คนไทยยังทำไม่ได้ดีพอ หรือมีจำนวนจำกัดไม่เพียงพอต่อความต้องการของตลาดแรงงาน โดยที่กำหนดให้ยื่นขอรับใบอนุญาตทำงาน ณ กองงานคนต่างด้าว กรมแรงงาน ซอยโรงปู้ย ถนนดินแดง เขตพญาไท กรุงเทพฯ

กรมแรงงาน ได้เสนอร่างปรับปรุงประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 322 ให้เหมาะสมกับสภาวะที่เปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคม โดยประกาศใช้พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521 แทน (กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, 2550)

แสดงให้เห็นว่าประวัติการทำงานของคนต่างด้าวนั้นมีมานาน ซึ่งตามเอกสารได้ระบุไว้เพียงตั้งแต่สมัยรัชกาลที่ 1 เท่านั้น กฎหมายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวแต่ละยุคสมัยจึงแตกต่างกันไป และค่อยๆ พัฒนาเลื่อยมา จนถึงปัจจุบัน ซึ่งในสมัยเริ่มแรกส่วนมากเป็นแรงงาน



เดือนแอบเข้ามาทำงานในประเทศ เมื่อเจ้าหน้าที่พบก็มักส่งกลับประเทศเดิม ในสมัยต่อมาจึงมีการอนุญาตให้เข้าลูกจ้างต่างด้าวเข้ามาทำงานได้ตามสัญญาระหว่างประเทศ

## แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าว

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าว จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าว พบว่ามีหลายประการด้วยกัน ดังนี้

### 1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดระบบการใช้แรงงานต่างด้าว

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดระบบการใช้แรงงานต่างด้าว ยุทธศาสตร์การแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าว จะเป็นการบริหารแบบบูรณาการ(Area Approach) ใช้พื้นที่เป็นตัวหลักในการแก้ไขปัญหาเพื่อให้สอดคล้องกับระบบผู้ว่าราชการจังหวัด CEO โดยเน้นเป้าหมายและยุทธศาสตร์ของแต่ละพื้นที่เริ่มต้นจากระดับล่าง ไม่ใช่แก้จากการสังเกตจากข้างบนลงล่าง การดำเนินการทั้งด้านนโยบายในส่วนกลาง และการปฏิบัติในพื้นที่ (จังหวัด/อำเภอ) จะต้องประสานสอดคล้องเป็นไปในแนวทางเดียวกัน และยุทธศาสตร์ทั้ง 7 ด้าน แต่ละยุทธศาสตร์จะมีความสัมพันธ์และเชื่อมโยงกัน นำไปสู่การบรรลุเป้าหมายสุดท้าย คือการใช้แรงงานต่างด้าวอย่างถูกกฎหมาย โดยสอดคล้องกับบันทึกความเข้าใจว่าด้วยความร่วมมือด้านการจ้างงาน (MOU) กับประเทศพม่า ลาว และกัมพูชาสำหรับยุทธศาสตร์ในการบริหารแรงงานต่างด้าวทั้งระบบใน 7 ด้าน ได้มีการวางแผนมาตรการ การปฏิบัติให้เชื่อมโยงสอดคล้องต่อเนื่องกัน โดยมีกรอบแนวทางการจัดระบบไว้ 9 ประเด็น ดังนี้ (วิทยา สิงห์มณี, 2549)

- 1) การจัดกลุ่มแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย
- 2) การเปลี่ยนสถานะแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายให้แรงงานต่างด้าวเข้าเมืองโดยถูกกฎหมาย
- 3) การนำเข้าแรงงานต่างด้าวส่วนที่ขาดเข้ามาทำงานโดยถูกกฎหมาย
- 4) การพิจารณาจำนวน และโควตาที่จะอนุญาตให้แรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศไทย

5) การกำหนดจำนวนเงินค่าธรรมเนียมการใช้แรงงานต่างด้าว (Levy Tax)

6) การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของนายจ้างต่อแรงงานต่างด้าว

7) การกำหนดรูปแบบของบัตรอนุญาตที่จะประจำตัวคนต่างด้าวและการพิสูจน์

สัญชาติ

8) การจัดระบบให้คนต่างด้าวเข้ามาทำงาน แบบมาเข้า กลับเย็น ในพื้นที่บริเวณ

ชายแดน

9) กำหนดมาตรการเกี่ยวกับผู้ติดตามแรงงานต่างด้าวจากกรอบแนวทางการ

จัดระบบ

แสดงให้เห็นว่า แนวคิดเกี่ยวกับการจัดระบบการให้แรงงานต่างด้าวนั้น จะช่วยให้สามารถควบคุมการใช้แรงงานต่างด้าวได้ ทำให้การทำงานของคนต่างด้าวนั้นเป็นประโยชน์ต่อการบริหารประเทศได้ ประกอบกับการวิเคราะห์ให้เหมาะสมกับการจัดแรงงานต่างด้าวในปัจจุบัน

## 2. แนวคิดและทฤษฎีการย้ายถิ่นของแรงงานต่างด้าว

แนวคิดและทฤษฎีการย้ายถิ่นของแรงงานต่างด้าว การศึกษาค้นคว้าพบว่า มี 3 ประการ ดังนี้

2.1 ทิศนะทางด้านเศรษฐศาสตร์คลาสสิกใหม่เกี่ยวกับดุลยภาพทางด้านเศรษฐกิจ (The neo-classical economic equilibrium perspective) ซึ่งก่อกำเนิดขึ้นจากกลุ่มทฤษฎีทางภูมิศาสตร์ในศตวรรษที่ 19 ซึ่งยังคงใช้นักภูมิศาสตร์ และนักเศรษฐศาสตร์อยู่ แนวคิดนี้มักจะอ้างถึงแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยผลักดันและปัจจัยดึงดูดให้เกิดการย้ายถิ่น เพราะมองว่าการย้ายถิ่นเกิดจากปัจจัยผลักดัน (ความยากจน การขาดแคลน ที่ดิน การมีประชากรมากเกินไป) ในประเทศต้นทางและปัจจัยดึงดูด (เช่น โอกาสในการมีงานทำ ค่าจ้าง ความทันสมัย) ของประเทศผู้รับ นักเศรษฐศาสตร์คลาสสิกใหม่มองว่า ผู้ย้ายถิ่นแต่ละคนจะทำการตัดสินใจเลือกว่าจะย้ายไปประเทศใด ขึ้นอยู่กับการประเมินโอกาสทางเศรษฐกิจของประเทศนั้น ๆ ในตลาดแรงงานซึ่งจะนำไปสู่ความเท่าเทียมกันของค่าจ้าง ในระยะยาวและก่อให้เกิดดุลยภาพทางเศรษฐกิจระหว่างประเทศผู้ส่งและประเทศผู้รับ (แพง ชำนิงาน, 2556 : 28)

**2.2 แนวคิดเชิงโครงสร้างที่มองย้อนประวัติศาสตร์** (The historical - structuralist approach) แนวคิดนี้เป็นแนวคิดของนักเศรษฐศาสตร์การเมืองที่วิจารณ์แนวคิดแรกว่าการที่มองแต่ละบุคคลว่าสามารถมีทางเลือกได้อย่างอิสระนั้นเป็นสิ่งที่ไม่เป็นความจริงความจริงแล้วความไม่เท่าเทียมกันเกิดจกโครงสร้างทางทรัพยากรและพลังอำนาจต่างๆ ในแต่ละประเทศที่แตกต่างกันไปมาตั้งแต่เดิมประกอบกับนโยบายการเข้าประเทศของประเทศผู้รับจะเป็นข้อจำกัดประการสำคัญต่อการเลือกของผู้ย้ายถิ่น แนวคิดเชิงโครงสร้างที่มองย้อนประวัติศาสตร์นี้มีรากฐานมาจากทฤษฎีเศรษฐศาสตร์การเมืองต่างๆ ซึ่งเน้นถึงความไม่เท่าเทียมกันของการกระจายตัวทางด้านเศรษฐกิจ และอำนาจทางการเมืองในระบบเศรษฐกิจโลก การย้ายถิ่นถูกมองว่าเป็นทางเลือกหนึ่งของการเคลื่อนย้ายแรงงานราคาถูกมาสู่แหล่งทุน ซึ่งส่งผลถึงการพัฒนาที่ไม่ทัดเทียมกันตลอดช่วงกาลนานและการชุดรีดทรัพยากรจากประเทศที่ยากจนไปให้ประเทศร่ำรวยมากขึ้นไปอีก

แนวคิดทั้ง 2 ได้รับการวิพากษ์วิจารณ์บนพื้นฐานที่ว่าแนวคิดดังกล่าวเป็นแนวคิดที่มีมุมมองเพียงด้านเดียวไม่พอที่จะนำไปวิเคราะห์ ความจริงการย้ายถิ่นมีความซับซ้อนอย่างมหาศาลโดยแนวคิดของกลุ่มคลาสสิกใหม่ก็ละเลยมุมมองเชิงประวัติศาสตร์ซึ่งเป็นสาเหตุของการเคลื่อนย้ายและมุมมองในด้านบทบาทของรัฐ ในขณะที่แนวคิดเชิงโครงสร้างทางประวัติศาสตร์ก็ให้ความสนใจแต่เรื่องคน ซึ่งเป็นตัวกำหนดทุกอย่างแต่ให้ความสนใจต่อเป้าหมายและการทำงานของแต่ละคน และ กลุ่มต่างๆ ที่เกี่ยวข้องน้อย เพื่อสนองตอบต่อข้อวิจารณ์ต่างๆ ดังกล่าวแนวคิดใหม่ซึ่งรู้จักกัน ในแนวคิดของ “แนวคิดเชิงระบบของการย้ายถิ่น” จึงเกิดขึ้นโดยนารายละเอียดของแนวคิดของแนวคิดทั้งสองมารวมเข้าด้วยกัน แม้แนวคิดใหม่นี้จะมีความใกล้เคียงกับแนวคิดเชิงโครงสร้างทางประวัติศาสตร์เพราะได้เน้นปัจจัยทางประวัติศาสตร์และปัจจัยทางสถาบันฯ (แพง ชำนิงาน, 2556 : 28)

**2.3 แนวคิดเชิงระบบย้ายถิ่น** (Migration systems approach) ถูกสร้างขึ้นโดยกลุ่มประเทศต่างๆ ซึ่งอยู่ในระหว่างการมีกระแสของผู้ย้ายถิ่นสูง มันอาจจะประกอบด้วยประเทศเพียง 2 ประเทศแต่มันอาจมีประโยชน์มากกว่า ถ้าได้พยายามที่จะรวมเอาประเทศอีกหลายๆ ประเทศซึ่งถูกเชื่อมโยงโดยระบบอื่นๆ เข้ากับระบบการย้ายถิ่น เพื่อวิเคราะห์ระบบการย้ายถิ่นเชิงภูมิภาค



เช่น ภูมิภาคแปซิฟิกใต้ ภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ หรือ เอเชียตะวันออกเฉียง ใดๆก็ตามอาจมีการนำเอาภูมิภาคที่มีสภาพภูมิศาสตร์ที่ไกลออกไปเข้ามาเชื่อมโยงด้วยเช่น ระบบการย้ายถิ่นที่รวมเอาฟิลิปปินส์ และอเมริกาเข้ามา หรือการเชื่อมโยงประเทศในกลุ่มอาเซียน กับประเทศในกลุ่มทะเลอาหรับ แนวคิดเชิงระบบการย้ายถิ่น วางกรอบแนวคิดทฤษฎี โดยตรวจสอบทุกมิติของความสัมพันธ์ระหว่างกระแสการไหลของคน และกระแสอื่นๆ เช่น กระแสทุน สิ้นค้าและเทคโนโลยีโดยแบบจำลองจะเน้นให้เห็นกระแสของสิ่งต่างๆ ดังกล่าวในเชิงของการเชื่อมโยงทางประวัติศาสตร์ (เช่น การล่าอาณานิคม การส่งทหารไปประจำตามฐานทัพ การมีอิทธิพลทางการเมือง การแทรกซึมทางด้านการค้าหรือวัฒนธรรม) ยิ่งกว่านั้นยังมีความเชื่อมโยงภายในระบบการย้ายถิ่นเอง ซึ่งสามารถทำให้เข้าใจในปัจจัยแวดล้อมทางการเมือง สังคม ประชากรและเศรษฐกิจได้กว้างขวางขึ้น (แพ่ง ชำนิงาน, 2556 : 29)

แสดงให้เห็นว่า แนวคิดทฤษฎีในการย้ายถิ่นนั้น เป็นที่มาของสาเหตุหลายประการที่ทำให้เกิดการใช้แรงงานต่างด้าว ซึ่งการปรับแนวคิดเหล่านี้เพื่อเทียบกับสังคมปัจจุบันแล้วอาจมีการเปลี่ยนแปลงไปบ้าง เนื่องจากสังคมปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคม ทำให้การย้ายถิ่นเป็นไปได้ง่ายขึ้น

### สาเหตุของการใช้แรงงานต่างด้าว

สาเหตุของการใช้แรงงานต่างด้าว จากศึกษาค้นคว้าพบว่า มี 2 กรณี ดังนี้

1. การอพยพของประชากรในอดีตจนถึงปัจจุบัน แบ่งเป็น 5 ลักษณะดังนี้ (แพ่ง ชำนิงาน, 2556 : 18)

1) การอพยพแบบดั้งเดิม (Primitive Migration) เป็นการอพยพย้ายถิ่นของชนในอดีต เป็นการย้ายถิ่นที่อยู่เพื่อการดำรงชีวิตรอด ปัจจุบันการอพยพจากชนบทเข้าสู่เมืองเพื่อแสวงหาวิถีการดำเนินชีวิตแบบใหม่ก็ถือว่าย้ายถิ่นในลักษณะนี้

2) การอพยพย้ายถิ่นโดยถูกบังคับ (Forced Migration) เป็นการย้ายถิ่นโดยถูกบังคับอาจจะถูกบังคับโดยรัฐบาลหรือผู้มีอิทธิพลบางกลุ่ม

3) การอพยพโดยถูกบีบบังคับ (Impelled Migration) เป็นการบีบบังคับหรือกระตุ้นให้ อพยพเช่นกัน แต่ผู้ที่ถูกบีบบังคับยังมีสิทธิ์ในการตัดสินใจว่าจะอยู่หรือจะไป

4) การอพยพโดยเสรี (Free Migration) เป็นการอพยพของปัจเจกชนโดยเสรี อาจเกิดจากแรงจูงใจจากภายนอก เช่น โดยตำแหน่งงาน รายได้หรือเพื่อผจญภัย การอพยพ โดยเสรีนำไปสู่การอพยพลักษณะที่ 5

5) การอพยพแบบชนจำนวนมาก (Mass Migration) สืบเนื่องมาจากการอพยพ โดยเสรีซึ่งย้ายถิ่นเข้าไปบุกเบิกหรือผจญภัยในถิ่นที่อยู่ใหม่ จูงใจให้ชนจำนวนมากย้ายถิ่นตาม การอพยพย้ายถิ่นเป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในทุกประเทศเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ ในสังคมการ อพยพก็มีสาเหตุแตกต่างกัน ลักษณะการอพยพก็แตกต่างกัน เช่น อพยพหนีความแห้งแล้ง อพยพหนีภัยธรรมชาติ อพยพไปทำงาน อพยพเพื่อการศึกษา เป็นต้น การอพยพมีทั้งอพยพแบบ ถาวรและอพยพแบบชั่วคราว หรืออพยพข้ามประเทศและอพยพภายในประเทศหรืออพยพโดย ความสมัครใจและไม่สมัครใจ

กฎหมายการอพยพย้ายถิ่น (Law of Migration) ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นในการตั้งทฤษฎี เกี่ยวกับการอพยพของ ราเวนสไตน์ (Ravenstein) สามารถที่จะใช้อธิบายการลักลอบเข้ามาของ แรงงานต่างชาติ โดย ราเวนสไตน์ (Ravenstein) ได้อธิบายการอพยพย้ายถิ่นไว้ดังนี้ (ปราโมทย์ ประสาทกุล, 2549 : 34)

1) การย้ายถิ่นและระยะทาง ประชากรส่วนใหญ่จะอพยพในระยะทางใกล้ๆ

2) ขั้นตอนของการอพยพหรือการย้ายถิ่น การย้ายถิ่นที่อยู่ของประชากรทำให้เกิด “คลื่นการอพยพ (Current of Migration)” ไปสู่ศูนย์กลางด้านการค้าและอุตสาหกรรมมีประชากรหนาแน่นขึ้นอย่างรวดเร็ว

3) แรงจูงใจด้านเศรษฐกิจที่มีกฎหมายกีดกันที่เสียภาษีสูง อากาศเลว สิ่งแวดล้อมทางสังคมไม่ดี สิ่งต่างๆ เหล่านี้จะผลักดันให้คนอพยพไปสู่พื้นที่ที่ดีกว่า

แสดงให้เห็นว่า การก่อให้เกิดการใช้แรงงานต่างด้าว นั้น อาจเกิดจากปัญหาการอพยพจากประเทศต่างๆ เข้ามาในประเทศไทย เมื่อเข้ามาแล้วก็มีผลจำเป็นต้องทำงานเพื่อแลกกับเงินในการดำรงอยู่ ซึ่งการอพยพนั้นอาจเกิดขึ้นได้หลายกรณีตามที่กล่าวมาข้างต้น ซึ่งแรงงานต่างด้าวที่เกิดจากการอพยพนี้อาจก่อให้เกิดปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ และปัญหาทางด้านนโยบายของรัฐ ในการควบคุมและบริหารประชากร

## 2. ปัจจัยในการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ

ปัจจัยในการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ ประกอบด้วย การผลักดันจากประเทศที่แรงงานเคลื่อนย้ายออก และปัจจัยดึงดูดจากประเทศที่แรงงานเคลื่อนย้ายเข้า มี 2 กรณี ดังนี้ (แพ่ง ชำนิงาน, 2556 : 20)

**2.1 ปัจจัยผลักดันจากประเทศที่แรงงานเคลื่อนย้ายออกสาเหตุสำคัญที่ทำให้แรงงานเคลื่อนย้ายออกจากประเทศบ้านเกิดของตนเอง ได้แก่**

1) อัตราว่างงาน (Unemployment) อยู่ในอัตราสูงและทำงานต่ำระดับ (Underemployment) แรงงานส่วนเกินที่เกิดจากการว่างงานและการจ้างงานต่ำ ในประเทศนั้น เป็นผลมาจากไม่สามารถหางานหาที่ตรงกับความสามารถของตนเอง ขณะที่แรงงานบางส่วนมีความพยายามที่จะหางานหาในประเทศชั่วคราวระยะหนึ่ง แต่ถ้าเขาไม่สามารถหางานที่ตรงกับความต้องการได้แล้ว ทำให้แรงงานส่วนหนึ่งมีแนวโน้มอย่างมากที่จะเคลื่อนย้ายออกไปสู่ต่างประเทศ

2) ระดับค่าจ้างที่ต่ำกว่าเมื่อเทียบกับต่างประเทศ และอาชีพที่มีลักษณะเดียวกัน ถ้าเปรียบเทียบกันในเรื่องค่าจ้างหรือเงินเดือนที่ได้รับขณะทำงานในประเทศ โอกาสการเคลื่อนย้ายแรงงานไปต่างประเทศย่อมมีมากกว่าถ้าค่าจ้างและเงินเดือนในต่างประเทศมีอัตราสูงกว่า

3) การขาดสิ่งจูงใจสำหรับความก้าวหน้าในอาชีพแรงงานที่มีความรู้ความชำนาญสูงแต่ไม่สามารถมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ของตนเองย่อมเกิดความรู้สึกอยากเคลื่อนย้ายไปทำงานยังต่างประเทศ

4) นโยบายกำลังคนที่ไม่เหมาะสม การวางแผนกำลังคนที่เหมาะสมทำให้เกิดการพัฒนาไปตามระบบของงาน แต่ขณะที่ประเทศด้อยพัฒนาที่ไม่มีกรวางแผนพัฒนากำลังคนทำให้ขาดความสมดุลระหว่างงานกับบุคลากร ทำให้มีกำลังแรงงานบางส่วนอาจเป็นส่วนเกินได้ แต่ขณะเดียวกันบางประเทศอาจต้องการกำลังคนที่เป็นส่วนเกินนี้ได้อยู่ก็ได้ ทำให้คนดังกล่าวต้องการเคลื่อนย้ายออกไปนอกประเทศ

5) ปัจจัยทางสังคมและการเมือง แรงงานบางส่วนอาจต้องการอพยพเคลื่อนย้ายไปต่างประเทศ เพราะไม่พอใจสภาพสังคมและการเมืองที่มีอยู่สืบเนื่องจากความวุ่นวายและความแตกต่างของกลุ่มการเมืองในประเทศ

## 2.2 ปัจจัยดึงดูดในประเทศที่แรงงานเคลื่อนย้ายเข้าสาเหตุดึงดูดให้แรงงานเคลื่อนย้ายจากดินแดนบ้านเกิดเข้ามาสู่ประเทศใดประเทศหนึ่ง มีดังนี้

1) ระดับค่าจ้างและเงินเดือนที่สูงกว่าประเทศบ้านเกิดของแรงงาน สิ่งจูงใจทางเศรษฐกิจที่สำคัญของแรงงาน ได้แก่ ระดับค่าจ้างหรือเงินเดือน ถ้าแรงงานในอาชีพต่าง ๆ พบว่าแรงงานประเภทเดียวกันระหว่างในประเทศและต่างประเทศนั้นมีระดับค่าจ้างเงินเดือนสูงกว่ามากก็จะเป็นสิ่งดึงดูดใจให้แรงงานเหล่านี้ต้องการอพยพเคลื่อนย้ายออกไปทำงานยังถิ่นใหม่ได้

2) การขาดแคลนกำลังคนในบางสาขา หากมีการเผยแพร่ข่าวสารความรู้เกี่ยวกับตลาดแรงงาน ทำให้แรงงานในต่างประเทศได้ทราบถึงประเภทแรงงานที่ขาดแคลนเหล่านี้ได้อย่างดี

3) โอกาสสำหรับความก้าวหน้าของอาชีพ ประเทศที่พัฒนาแล้วย่อมมีสิ่งอำนวยความสะดวกแก่การปฏิบัติงานได้อย่างดี ประกอบกับการวางแผนพัฒนาบุคลากรที่ยุติธรรมย่อมเป็นสิ่งที่พึงปรารถนาของแรงงานโดยทั่วไปอยู่แล้ว และสภาพนี้เองจะเป็นสิ่งดึงดูดให้แรงงานที่มีความรู้ความชำนาญจากประเทศด้อยพัฒนาเคลื่อนย้ายมาทำงานในต่างประเทศ เพื่อโอกาสก้าวหน้าในอาชีพของตนเองแรงงานซึ่งส่วนใหญ่เป็นงาน 3DS ในระดับแรงงานทุติยะ ตัวแปรในระดับย่อยด้านสังคม ได้แก่ การถูกชักนำโดยคนรู้จักให้ย้ายถิ่น การร่วมกันตัดสินใจย้ายถิ่นในระดับครอบครัวและเครือญาติ การหาข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการย้ายถิ่นจากตัวแปรด้าน

วัฒนธรรม คือ ค่านิยมต้องการเดินทางโดยเฉพาะวัยหนุ่มสาว ซึ่งอยู่ในวัยแรงงานที่จะย้ายถิ่นไปทำงานในต่างประเทศที่เรียกกันว่า ไป “ซูดทอง” จนทำให้เกิดวัฒนธรรมใหม่ที่เรียกว่า วัฒนธรรมแห่งการย้ายถิ่น (Culture of Migration) ขณะเดียวกันระบบย่อยสุดท้ายคือระบบกฎหมาย ตัวแปรสำคัญในเรื่องนี้คือ กฎหมายคนเข้าเมืองของประเทศต้นทางที่ส่งเสริมให้พลเมืองย้ายถิ่นไปทำงานในต่างประเทศ โดยไม่กีดกันหรือมีนโยบายกีดกันการส่งออกแรงงาน

แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยที่มีผลการใช้แรงงานต่างด้าวนั้นเกิดจากปัจจัยหลายด้าน ทั้งในด้านที่เป็นประโยชน์ต่อประเทศและที่เป็นผลร้ายต่อประเทศ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้มีผลต่อภาวะวิกฤตปัญหาการใช้แรงงานต่างด้าวได้เป็นอย่างดี

## ปัจจัยที่มีผลต่อการใช้แรงงานต่างด้าว

ปัจจัยที่มีผลต่อการใช้แรงงานต่างด้าว จากการศึกษาพบว่า มี 4 กรณี ดังนี้

### 1. ด้านการขาดแคลนแรงงานไทย

ด้านการขาดแคลนแรงงานไทย เนื่องจากปัจจุบันประชากรในพื้นที่ที่มีการศึกษาที่สูงขึ้น จึงไม่กลับมาทำงานที่ต้องใช้แรงงานและประกอบกับภาวะการณลงทุนที่มีการขยายตัวของธุรกิจอุตสาหกรรมค้าปลีกค้าส่ง ธุรกิจบริการห้องพัก ทำให้แรงงานมีโอกาสในการเลือกงานและมีอำนาจในการต่อรองในเรื่องของ ค่าจ้างและสวัสดิการอื่นๆ มากขึ้น ผู้ประกอบการภาคเกษตรกรรม การหาคนงานมารับจ้างไม่มีเวลาที่จะมารับจ้าง ส่วนของผู้ประกอบการเรือประมง ลูกจ้างส่วนใหญ่จะเป็นคนงานจากอีสาน พอเรือขึ้นฝั่ง คนงานก็หนีกลับไปบ้าน จึงเกิดปัญหาหาคนงานไม่ได้ (ทิพวรรณ จันทร์ชุกสิน, 2551 : 46)

แสดงให้เห็นว่าปัจจัยที่มีผลต่อการใช้แรงงานต่างด้าวนั้นอาจเกิดจากการขาดแรงงานในประเทศไทย จึงต้องอาศัยแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานเพื่อให้ธุรกิจบางประเภทที่ต้องอาศัยแรงงาน เช่น งานก่อสร้าง บัม น้ำมัน เด็กเสิร์ฟ งานทำสวนทำไร่ เป็นต้น ที่คนไทยมักไม่ทำหรือทำก็อาจมีน้อยลง



## 2. ด้านต้นทุน

ด้านต้นทุน ได้ทำการศึกษาโดยพิจารณาย่อยเป็นรายประเด็นย่อย 3 ด้าน ดังนี้

2.1 ลดต้นทุนค่าจ้าง การจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ ทำให้สามารถลดต้นทุนด้านค่าจ้างได้

2.2 ลดต้นทุนการสรรหา การจ้างแรงงานสามารถทำให้ลดต้นทุนด้านการสรรหาได้

2.3 ลดต้นทุนด้านสวัสดิการ มีสวัสดิการประกันอุบัติเหตุให้ แต่ถ้าหากเป็นแรงงานต่างด้าวเราจะไม่ให้เพราะว่าไม่สะดวกในเรื่อง (ทิพวรรณ จันทร์ชูกลิ่น, 2551 : 47)

แสดงให้เห็นว่าปัจจัยที่มีผลต่อการใช้แรงงานต่างด้าวนั้นอาจเกิดจากการใช้ต้นทุนต่ำลง เพราะแรงงานต่างด้าวนายจ้างจ่ายค่าจ้างน้อยลง และทำงานด้านการใช้แรงงานได้ดีกว่าคนไทย เพราะคนไทยเลือกทำงานที่ได้ค่าตอบแทนมากๆ หากได้ค่าตอบแทนน้อยๆ มักยิ่งหากแรงงานได้ยาก

## 3. ด้านลักษณะงาน

ด้านลักษณะงาน งานที่ต้องใช้กำลังแรงงาน และมีฝุ่นละอองที่มีผลต่อสุขภาพได้ การทำงานต้องทำงานกลางแจ้ง คนจึงไม่นิยมทำกัน ไม่ชอบให้ใครมาออกคำสั่งให้เขาทำนั่นทำนี่ ให้ล้างห้องน้ำเขาก็ทำไม่ได้ งานสกปรก งานต้องทำกลางแจ้ง มีความเสี่ยงบ้างเพราะบางครั้งต้องทำงานในที่สูง งานที่หนักมาก ต้องใช้กำลังของร่างกายเยอะ และต้องใช้ความอดทนสูง แต่ลักษณะของงานในกิจการดังกล่าวไม่มีผลทำให้ต้องจ้างแรงงานต่างด้าว (ทิพวรรณ จันทร์ชูกลิ่น, 2551 : 49)

แสดงให้เห็นว่าปัจจัยที่มีผลต่อการใช้แรงงานต่างด้าวนั้นอาจเกิดจากลักษณะของงานบางประเภทที่คนไทยไม่ทำหรือทำแต่น้อยลง เช่น งานก่อสร้าง งานทำสวนทำไร่ งานที่ต้องใช้แรงงานมากๆ หรือการทำงานที่ไม่สะอาด จึงต้องอาศัยการจ้างแรงงานต่างด้าวมาช่วยเพื่อให้ธุรกิจเดินหน้าต่อไป

#### 4. ด้านพฤติกรรมของแรงงานต่างด้าว

ด้านพฤติกรรมของแรงงานต่างด้าว แรงงานต่างด้าวขยัน ถ้าเราไม่สั่งหยุดพัก มันก็ไม่หยุด ต่างกับคนไทย รู้มาก รู้หลบ รู้หลีก งานหนักก็ไม่เอา แรงงานต่างด้าวไม่เรื่องมาก สั่งให้ทำอะไรก็ทำตาม ส่วนคนไทยพอใช้มากหน่อยก็เริ่มบ่น คนไทยเข้างานก็ช้า กินข้าวก็นาน กลับบ้านก็เร็ว บางทีก็บ่น ที่อื่นเขามีค่าน้ำค่านี้นี้ให้ แต่แรงงานต่างด้าวนี้นี้ทำงานลูกเดียว คนไทยมันเพื่อนมาก มีญาติมาก ธุระมาก เดี่ยวต้องไปนู่นไปนี่ คนนั้นคนนี่มาหา แรงงานต่างด้าวนานๆ ถึงจะไปไหนที (ทิพวรรณ จันทร์ชูกลิ่น, 2551 : 49)

แสดงให้เห็นว่าปัจจัยที่มีผลต่อการใช้แรงงานต่างด้าวนั้นอาจเกิดจากพฤติกรรมของการทำงานของลูกจ้าง ลูกจ้างต่างด้าวมักทำงานสูงขึ้นได้ทุกอย่าง ต่างจากแรงงานไทยมักเลือกงานและหลบื้องานเมื่อนายจ้างไม่อยู่ ทำให้นายจ้างเลือกที่จะจ้างแรงงานต่างด้าวมากกว่าแรงงานไทย

#### การพัฒนาการใช้แรงงานต่างด้าว

การพัฒนาการใช้แรงงานต่างด้าว จากการศึกษาค้นคว้า พบว่า มี 9 กรณี ดังนี้

##### 1. รัฐบาลหรือหน่วยงานของภาครัฐที่เกี่ยวข้อง

รัฐบาลหรือหน่วยงานของภาครัฐที่เกี่ยวข้อง ควรทำการศึกษาเรื่องการใช้แรงงานต่างด้าวจากข้อมูลในอดีตและควรศึกษาข้อมูลเพิ่มเติม ซึ่งการหาข้อมูลจำเป็นต้องเจาะลึกเข้าใจเงื่อนไขและข้อจำกัดของสถานการณ์ สภาพแวดล้อม หรือพื้นที่นั้น ๆ และข้อมูลที่ได้รับนั้นต้องเป็นข้อมูลที่มีข้อเท็จจริงมากที่สุด เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาใช้กับมาตรการเก่า อาจทำการปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น เช่นการผ่อนผันให้ใช้แรงงานตามความเหมาะสมมีการจดทะเบียนอย่างถูกต้องเพื่อให้รัฐควบคุมได้ และมีการเก็บค่าธรรมเนียมอย่างเหมาะสมยุติธรรม และการจัดหาหรือนำเข้าแรงงานต่างด้าวโดยรัฐบาลเป็นภาระในการจัดหาให้เป็นการนำเข้าอย่างถูกต้องกฎหมาย เพื่อรัฐบาลจะได้นำไปเป็นข้อมูลในการแก้ปัญหาต่าง ๆ เช่น ด้านสาธารณสุข ด้านสังคม เป็นต้น หากผลของการใช้แรงงานต่างด้าวส่งผลเสียมากกว่าผลดี ควรผลักดันแรงงาน

ออก พร้อมกันนี้ทางรัฐบาลและหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องจำเป็นต้องวางแผนเรื่องกำลังคน เพื่อสนองต่อการทดแทนแรงงานต่างด้าว ข้อมูลจากการวิจัยมิได้บ่งบอกหรือระบุว่าต้องการเพียงแรงงานต่างด้าวเท่านั้น แรงงานไทยก็ถือเป็นแรงงานที่มีความสำคัญเช่นกัน แต่ปัญหาที่เกิดขึ้น อันเกิดขึ้นอันเกิดจากตัวแรงงานไทยก็มีบ้าง ซึ่งรัฐบาลและหน่วยงานของภาครัฐควรมีการวางแผนเพื่อกำหนดนโยบายเพื่อดำเนินการจัดการแก้ไข โดยการโน้มน้าวหรือจูงใจให้แรงงานไทย ให้ปรับเปลี่ยนค่านิยมนิยมและพัฒนาฝีมือแรงงานไทย แล้วนำแรงงานเข้าสู่ระบบตลาดแรงงาน เพื่อลดภาวะการขาดแคลน ซึ่งจะสามารถสนองความต้องการของรัฐบาลที่ต้องการลดปัญหาการว่างงานของแรงงานไทยได้ ไม่เพียงการโน้มน้าวที่ตัวแรงงานไทย รัฐบาลควรโน้มน้าว ส่งเสริม กีดกัน หรือนโยบายต่าง ๆ ให้ธุรกิจภายในประเทศพัฒนาฝีมือแรงงานไทยให้สูงขึ้น เพื่อให้ผู้ประกอบการไม่มุ่งเพียงการใช้แรงงานที่ถูกเพื่อลดต้นทุน แต่มุ่งที่การได้รับแรงงานที่มีคุณภาพ และสามารถแข่งขันกับตลาดในระดับสูงขึ้นได้ด้วย (สมเกียรติ สังข์นาค และดร.สิน พันธุ์พินิจ, 2552 : 15)

## 2. สำนักงานจัดหาแรงงาน

สำนักงานจัดหาแรงงาน ควรทำการประชาสัมพันธ์ให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย และประสานกันในหน่วยงานดังกล่าวทุกสาขาในประเทศ การประชาสัมพันธ์ควรเลือกใช้สื่อต่าง ๆ ให้ตรงกับวัตถุประสงค์และกลุ่มเป้าหมายนั้น (สมเกียรติ สังข์นาค และดร.สิน พันธุ์พินิจ, 2552 : 15)

## 3. หน่วยงานของภาคเอกชนที่เกี่ยวข้อง

หน่วยงานของภาคเอกชนที่เกี่ยวข้อง ควรเสาะหาข้อมูล ปัญหาต่าง ๆ และเสนอให้ภาครัฐ ซึ่งแม้ว่าหน่วยงานดังกล่าวจำเป็นต้องรักษาผลประโยชน์ของเหล่าสมาชิกทั้งหลายแต่หน่วยงานก็ควรมีจรรยาบรรณต่อการปฏิบัติงานของตน เพื่อความอยู่ร่วมกันโดยสงบสุข (สมเกียรติ สังข์นาค และดร.สิน พันธุ์พินิจ, 2552 : 15)

## 4. องค์กรหรือสถาบันที่ทำหน้าที่เสนอข้อมูล

องค์กรหรือสถาบันที่ทำหน้าที่เสนอข้อมูล ควรทำงานอย่างสุดความสามารถและเสาะหาวิธีการในการได้มาซึ่งข้อมูลที่เจาะลึก เป็นข้อมูลตรงตามจุดมุ่งหมาย และต้องเป็นข้อมูลที่

มีมูลความจริง เพื่อการแก้ปัญหาจะได้กระทำได้อย่างถูกต้อง (สมเกียรติ สังข์นาค และดร.สิน พันธุ์พินิจ, 2552 : 16)

### 5. แรงงานไทยที่ประสงค์จะปฏิบัติงานในสถานประกอบการต่าง ๆ

แรงงานไทยที่ประสงค์จะปฏิบัติงานในสถานประกอบการต่างๆ ควรมีจรรยาบรรณที่ดี ในการปฏิบัติงาน และปรับเปลี่ยนทัศนคติในการทำงานโรงงานใหม่ มีความอดทนและเต็มใจที่จะทำงาน ไม่ย่อท้อต่อการทำงาน ถ้าได้รับความไม่ยุติธรรมควรแจ้งให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบ (สมเกียรติ สังข์นาค และดร.สิน พันธุ์พินิจ, 2552 : 16)

### 6. ผู้ประกอบการไม่ควรเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน

ผู้ประกอบการไม่ควรเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน ควรปฏิบัติให้ถูกต้อง แจ้งปัญหาที่แท้จริง และยอมรับต่อการอยู่ร่วมกันของคนส่วนรวมทั้งประเทศ หากผลเสียที่เกิดขึ้นอันเนื่องมาจาก แรงงานต่างด้าวและร้ายแรงมาก เช่น เรื่องโรคภัย สภาพสังคมความเป็นอยู่ของประชาชนไทยในพื้นที่นั้น การมีบุตรของ แรงงานกั๊กกล่าว เป็นต้นผู้ประกอบการควรไตร่ตรองและลดความต้องการ ของตน เมื่อรัฐบาลต้องการให้รับแรงงานไทยก็ควรรับโดยเต็มใจ มีใช้กวิธีใดจัดหรือกลั่นแกล้ง แรงงานไทย แต่ถ้าปัญหาที่เกิดขึ้นอันเนื่องมาจากตัวแรงงานไทยควรแจ้งปัญหาที่แท้จริงนั้นให้กับ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง (สมเกียรติ สังข์นาค และดร.สิน พันธุ์พินิจ, 2552 : 16)

### 7. ด้านผู้ประกอบการที่รับเฉพาะแรงงานไทย

ด้านผู้ประกอบการที่รับเฉพาะแรงงานไทย ควรผลักดันเรื่องการพัฒนาฝีมือให้แรงงาน ไทยของตนให้มากขึ้น เพื่อสินค้าของตนจะได้ขึ้นสู่อีกตลาดโลกได้ ด้านกิจการที่ได้รับอนุญาตให้ แรงงานต่างด้าว ผู้ประกอบการควรปฏิบัติตามกฎข้อบังคับให้ถูกต้อง ไม่ลักลอบหรือหลีกเลี่ยง การจ่ายค่าธรรมเนียมต่าง ๆ ทั้งนี้เพื่อรัฐบาลจะได้นำรายได้นั้นไปเป็น ค่าใช้จ่ายในการแก้ไข ปัญหาที่เกิดจากแรงงานต่างด้าวต่อไป (สมเกียรติ สังข์นาค และดร.สิน พันธุ์พินิจ, 2552 : 16)

### 8. การศึกษาข้อมูลเพื่อกำหนดนโยบายหรือมาตรการ

การศึกษาข้อมูลเพื่อกำหนดนโยบายหรือมาตรการ เป็นเรื่องสำคัญและส่งผลต่อบุคคล หลายฝ่าย ดังนั้นจึงควรศึกษาข้อมูลอย่างรอบคอบและเจาะลึก เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ที่สุด

เพื่อประโยชน์ในการกำหนดนโยบายใด ๆ อย่างเหมาะสม และต้องไม่เกินช่องว่างหรือผลประโยชน์ต่อกลุ่มใด (สมเกียรติ สังข์นาค และดร.สิน พันธุ์พินิจ, 2552 : 16)

### 9. วิธีการต่อทะเบียนที่ยุ่งยากซับซ้อน

วิธีการต่อทะเบียนที่ยุ่งยากซับซ้อน ควรได้รับการแก้ไขให้เกิดความคล่องตัวมากยิ่งขึ้น เป็นต้นว่าจัดให้มีเจ้าหน้าที่จากโรงพยาบาลมาทำการตรวจสอบสภาพแรงงานต่างด้าว ในวันต่ออายุแรงงานต่างด้าว หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการต่อทะเบียนคนต่างด้าวมาประจำอยู่ในวันต่ออายุแบบระบบ บริการเบ็ดเสร็จ ณ จุดเดียว กล่าวคือ เบ็ดเสร็จในจุดเดียวไม่ต้องเดินทางไปโรงพยาบาลหรือสถานีตำรวจหรือสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง หรือการขยายเวลาการต่ออายุทะเบียนคนต่างด้าวออกไปตามจำนวนแรงงานต่างด้าวที่มีอยู่ (สมเกียรติ สังข์นาค และดร.สิน พันธุ์พินิจ, 2552 : 16)

## สาระสำคัญและบทลงโทษของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

สาระสำคัญและบทลงโทษของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน จากการศึกษาค้นคว้าพบว่า มี 2 กรณี ดังนี้

### 1. สาระสำคัญของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยนี้

#### 1.1 เงินค่าจ้าง มีสาระสำคัญดังนี้

มาตรา 54 ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด และเงินผลประโยชน์อื่นเนื่องในการจ้าง บรรดาที่จ่ายเป็นเงินต้องจ่ายเงินตราไทย เว้นแต่ได้รับความยินยอมจากลูกจ้างให้จ่ายเป็นตัวเงินหรือเงินตราต่างประเทศ

มาตรา 55 ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุดและเงินผลประโยชน์อื่นเนื่องในการจ้างให้แก่ลูกจ้าง ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง ถ้าจะจ่าย ณ สถานที่อื่นหรือด้วยวิธีอื่นต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง



มาตรา 56 ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานสำหรับวันหยุดดังต่อไปนี้

- (1) วันหยุดประจำสัปดาห์ เว้นแต่ลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างรายวัน รายชั่วโมง หรือตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย
- (2) วันหยุดตามประเพณี
- (3) วันหยุดพักผ่อนประจำปี

มาตรา 57 ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันลาป่วยตามมาตรา 32 เท่ากับอัตราค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ปีหนึ่งต้องไม่เกินสามสิบวันทำงานในกรณีที่ลูกจ้างใช้สิทธิลาเพื่อทำหมันตามมาตรา 33 ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันลาด้วย

มาตรา 59 ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงในวันลาเพื่อคลอดบุตรเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ไม่เกินสี่สิบห้าวัน

มาตรา 60 เพื่อประโยชน์แก่การจ่ายค่าจ้างตามมาตรา 56 มาตรา 57 มาตรา 58 มาตรา 59 มาตรา 71 และมาตรา 72 ในกรณีที่ลูกจ้างได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างในวันหยุดหรือวันลาเท่ากับค่าจ้างโดยเฉลี่ยในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับในงวดการจ่ายค่าจ้างก่อนวันหยุดหรือวันลานั้น

### 1.2 เงินค่าล่วงเวลา มีสาระสำคัญดังนี้

มาตรา 61 ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงานให้นายจ้างจ่ายค่าล่วงเวลาให้แก่ลูกจ้างในอัตราไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ หรือไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

### 1.3 เงินค่าทำงานในวันหยุด มีสาระสำคัญดังนี้

มาตรา 62 ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดตามมาตรา 28 มาตรา 29 หรือมาตรา 30 ให้นายจ้างจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างในอัตรา ดังต่อไปนี้

(1) สำหรับลูกจ้างซึ่งมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด ให้จ่ายเพิ่มขึ้นจากค่าจ้างอีกไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำหรือไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(2) สำหรับลูกจ้างซึ่งไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด ให้จ่ายไม่น้อยกว่าสองเท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ หรือไม่น้อยกว่าสองเท่าของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

#### 1.4 เงินค่าล่วงเวลาในวันหยุด มีสาระสำคัญดังนี้

มาตรา 63 ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันหยุด ให้นายจ้างจ่ายค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างในอัตราไม่น้อยกว่าสามเท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ หรือไม่น้อยกว่าสามเท่าของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

มาตรา 64 ในกรณีที่นายจ้างมิได้จัดให้ลูกจ้างหยุดงาน หรือจัดให้ลูกจ้างหยุดงานน้อยกว่าที่กำหนดไว้ตามมาตรา 28 มาตรา 29 และมาตรา 30 ให้นายจ้างจ่ายค่าทำงานในวันหยุดและค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างตามอัตราที่กำหนดไว้ในมาตรา 62 และมาตรา 63 เสมือนว่านายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุด

#### 1.5 กรณีที่ไม่มีสิทธิได้รับเงินค่าล่วงเวลาและค่าล่วงเวลาในวันหยุด มีสาระสำคัญดังนี้

มาตรา 65 ลูกจ้างซึ่งมีอำนาจหน้าที่หรือซึ่งนายจ้างให้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้ไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาตามมาตรา 61 และค่าล่วงเวลาในวันหยุดตามมาตรา 63 แต่ลูกจ้างซึ่งนายจ้างให้ทำงานตาม (3) (4) (5) (6) (7) (8) หรือ (9) มีสิทธิได้รับค่าตอบแทนเป็นเงินเท่ากับอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ

(1) ลูกจ้างซึ่งมีอำนาจหน้าที่ทำการแทนนายจ้างสำหรับกรณีการจ้าง การให้บำเหน็จหรือการเลิกจ้าง

(2) งานเร่ขายหรือชักชวนซื้อสินค้าซึ่งนายจ้างได้จ่ายค่านายหน้าจากการขายสินค้าให้แก่ลูกจ้าง

(3) งานขบวนการจัดงานรถไฟ ซึ่งได้แก่งานที่ทำบนขบวนรถและงานอำนวยความสะดวกแก่การเดินรถ

(4) งานเปิดปิดประตูน้ำหรือประตูระบายน้ำ

(5) งานอ่านระดับน้ำและวัดปริมาณน้ำ

(6) งานดับเพลิงหรืองานป้องกันอันตรายสาธารณะ

(7) งานที่มีลักษณะหรือสภาพต้องออกไปทำงานนอกสถานที่ และโดยลักษณะหรือสภาพของงานไม่อาจกำหนดเวลาทำงานที่แน่นอนได้

(8) งานอยู่เวรเฝ้าดูแลสถานที่หรือทรัพย์สินอันมิใช่หน้าที่การทำงานปกติของลูกจ้าง

(9) งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

ทั้งนี้ เว้นแต่นายจ้างตกลงจ่ายค่าล่วงเวลาหรือค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้าง

มาตรา 66 ลูกจ้างตามมาตรา 65 (1) ไม่มีสิทธิได้รับค่าทำงานในวันหยุดตามมาตรา 62 เว้นแต่นายจ้างตกลงจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้แก่ลูกจ้าง

มาตรา 77 ในกรณีที่นายจ้างต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง หรือมีข้อตกลงกับลูกจ้างเกี่ยวกับการจ่ายเงินตามมาตรา 54 มาตรา 55 หรือการหักเงินตามมาตรา 76 นายจ้างต้องจัดทำเป็นหนังสือและให้ลูกจ้างลงลายมือชื่อในการให้ความยินยอมหรือมีข้อตกลงกันไว้ให้ชัดเจนเป็นการเฉพาะ

## ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

### 1.6 เงินค่าชดเชย มีสาระสำคัญดังนี้

มาตรา 118 ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งเลิกจ้างดังต่อไปนี้

(1) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งร้อยสี่สิบวัน แต่ไม่ครบหนึ่งปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสามสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(2) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งปี แต่ไม่ครบสามปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายเก้าสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานเก้าสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(3) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบสามปี แต่ไม่ครบหกปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายหนึ่งร้อยแปดสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานหนึ่งร้อยแปดสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(4) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบหกปี แต่ไม่ครบสิบปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสองร้อยสี่สิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสองร้อยสี่สิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(5) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบสิบปีขึ้นไป ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามร้อยวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสามร้อยวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วยการเลิกจ้างตามมาตรา ๑๑๖ หมายความว่า การกระทำใดที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้างให้ ไม่ว่าจะเป็เพราะเหตุสิ้นสุดสัญญาจ้างหรือเหตุอื่นใด และหมายความรวมถึงกรณีที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานและไม่ได้รับค่าจ้างเพราะเหตุที่นายจ้างไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไป

ความในวรรคหนึ่งมิให้ใช้บังคับแก่ลูกจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอนและเลิกจ้างตามกำหนดระยะเวลานั้นการจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาตามวรรคสามจะกระทำได้สำหรับการจ้างงานในโครงการเฉพาะที่มีใช้งานปกติของธุรกิจหรือการค้าของนายจ้างซึ่งต้องมึระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดของงานที่แน่นอนหรือในงานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราวที่มีกำหนดการสิ้นสุด หรือความสำเร็จของงานหรือในงานที่เป็นไปตามฤดูกาลและได้จ้างในช่วงเวลาของฤดูกาลนั้น ซึ่งงานนั้นจะต้องแล้วเสร็จภายในเวลาไม่เกินสองปีโดยนายจ้างและลูกจ้างได้ทำสัญญาเป็นหนังสือไว้ตั้งแต่เมื่อเริ่มจ้าง

### 1.7 กรณีที่ไม่ต้องจ่ายเงินค่าชดเชย มีสาระสำคัญดังนี้

มาตรา 119 นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งเลิกจ้างในกรณีหนึ่งกรณีใดดังต่อไปนี้

- (1) พุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง
- (2) จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย
- (3) ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง
- (4) ฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรม และนายจ้างได้ตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรง นายจ้างไม่จำเป็นต้องตักเตือนหนังสือเตือนให้มีผลบังคับได้ไม่เกินหนึ่งปีนับแต่วันที่ลูกจ้างได้กระทำความผิด
- (5) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันไม่ว่าจะมีวันหยุดคั่นหรือไม่ก็ตามโดยไม่มีเหตุอันสมควร
- (6) ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกในกรณี (6) ถ้าเป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษต้องเป็นกรณีที่เป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

การเลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชยตามวรรคหนึ่ง ถ้านายจ้างไม่ได้ระบุข้อเท็จจริงอันเป็นเหตุที่เลิกจ้างไว้ในหนังสือบอกเลิกสัญญาจ้างหรือไม่ได้แจ้งเหตุที่เลิกจ้างให้ลูกจ้างทราบในขณะที่เลิกจ้างนายจ้างจะยกเหตุขึ้นอ้างในภายหลังไม่ได้

### 1.8 เงินค่าชดเชยพิเศษ มีสาระสำคัญดังนี้

มาตรา 120 ในกรณีที่นายจ้างจะย้ายสถานประกอบการไปตั้ง ณ สถานที่อื่นอันมีผลกระทบสำคัญต่อการดำรงชีวิตตามปกติของลูกจ้างหรือครอบครัว นายจ้างต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่าสามสิบวันก่อนวันย้ายสถานประกอบการ ในกรณีนี้ ถ้าลูกจ้างไม่ประสงค์จะไปทำงานด้วยให้ลูกจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างได้ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งจากนายจ้างหรือวันที่นายจ้างย้ายสถานประกอบการ แล้วแต่กรณี โดยลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษไม่น้อยกว่าอัตราค่าชดเชยที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิได้รับตามมาตรา 118

ในกรณีที่นายจ้างไม่แจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าตามวรรคหนึ่ง ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามสิบวัน หรือเท่ากับค่าจ้างของการทำงานสามสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย



ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษ หรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้แก่ ลูกจ้างภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่ลูกจ้างบอกเลิกสัญญา

ในกรณีที่นายจ้างไม่จ่ายค่าชดเชยพิเศษ หรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าว ล่วงหน้าตามวรรคสาม ให้ลูกจ้างมีสิทธิยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานภายใน สามสิบวันนับแต่วันครบกำหนดการจ่ายค่าชดเชยพิเศษ หรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าว ล่วงหน้า

ให้คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานพิจารณาและมีคำสั่งภายในหกสิบวันนับแต่วันที่ได้ รับคำร้อง

เมื่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานพิจารณาแล้ว ปรากฏว่า ลูกจ้างมีสิทธิได้รับ ค่าชดเชยพิเศษหรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ให้คณะกรรมการสวัสดิการ แรงงานมีคำสั่งเป็นหนังสือให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษ หรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าว ล่วงหน้าแล้วแต่กรณี ให้แก่ลูกจ้าง ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ทราบ หรือถือว่าทราบคำสั่ง

ในกรณีที่คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานพิจารณาแล้วปรากฏว่า ลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับ ค่าชดเชยหรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า แล้วแต่กรณี ให้คณะกรรมการ สวัสดิการแรงงานมีคำสั่งเป็นหนังสือและแจ้งให้นายจ้างและลูกจ้างทราบ

คำสั่งของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานให้เป็นที่สุด เว้นแต่นายจ้างหรือลูกจ้างจะ อุทธรณ์คำสั่งต่อศาลภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้ทราบคำสั่ง ในกรณีที่นายจ้างเป็นฝ่ายนำคดี ไปสู่ศาลนายจ้างต้องวางหลักประกันต่อศาลตามจำนวนที่ต้องจ่ายตามคำสั่งนั้น จึงจะฟ้องคดีได้

มาตรา 121 ในกรณีที่นายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้างเพราะเหตุที่นายจ้างปรับปรุงหน่วยงาน กระบวนการผลิต การจำหน่าย หรือการบริการ อันเนื่องมาจากการนำเครื่องจักรมาใช้หรือ เปลี่ยนแปลงเครื่องจักรหรือเทคโนโลยี ซึ่งเป็นเหตุให้ต้องลดจำนวนลูกจ้าง ห้ามมิให้นำมาตรา 17 วรรคสอง มาใช้บังคับ และให้นายจ้างแจ้งวันที่จะเลิกจ้าง เหตุผลของการเลิกจ้างและรายชื่อ ลูกจ้างต่อพนักงานตรวจแรงงาน และลูกจ้างที่จะเลิกจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่าหกสิบวันก่อน วันที่จะเลิกจ้าง

ในกรณีที่นายจ้างไม่แจ้งให้ลูกจ้างที่จะเลิกจ้างทราบล่วงหน้า หรือแจ้งล่วงหน้าน้อยกว่า ระยะเวลาที่กำหนดตามวรรคหนึ่ง นอกจากจะได้รับค่าชดเชยตามมาตรา ๑๑๘ แล้ว ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายหกสิบวัน หรือเท่ากับค่าจ้างของการทำงานหกสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วยด้วย

ในกรณีที่มีการจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตามวรรคสองแล้ว ให้ถือว่านายจ้างได้จ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ด้วย

มาตรา 122 ในกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างตามมาตรา 121 และลูกจ้างนั้นทำงานติดต่อกันเกินหกปีขึ้นไป ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษเพิ่มขึ้นจากค่าชดเชยตามมาตรา 118 ไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสิบห้าวันต่อการทำงานครบหนึ่งปี หรือน้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสิบห้าวันสุดท้ายต่อการทำงานครบหนึ่งปีสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย แต่ค่าชดเชยตามมาตรานี้รวมแล้วต้องไม่เกินค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามร้อยหกสิบวัน หรือไม่เกินค่าจ้างของการทำงานสามร้อยหกสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

เพื่อประโยชน์ในการคำนวณค่าชดเชยพิเศษ กรณีระยะเวลาทำงานไม่ครบหนึ่งปี ถ้าเศษของระยะเวลาทำงานมากกว่าหนึ่งร้อยแปดสิบวัน ให้นับเป็นการทำงานครบหนึ่งปี

## 2. บทลงโทษของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยนี้

มาตรา 144 นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 10 มาตรา 22 มาตรา 24 มาตรา 25 มาตรา 26 มาตรา 37 มาตรา 38 มาตรา 39 มาตรา 39/1 มาตรา 40 มาตรา 42 มาตรา 43 มาตรา 46 มาตรา 47 มาตรา 48 มาตรา 49 มาตรา 50 มาตรา 51 มาตรา 61 มาตรา 62 มาตรา 63 มาตรา 64 มาตรา 67 มาตรา 70 มาตรา 71 มาตรา 72 มาตรา 76 มาตรา 90 วรรคหนึ่ง กฎกระทรวงที่ออกตามมาตรา 95 มาตรา 118 วรรคหนึ่ง ไม่จ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าหรือค่าชดเชยพิเศษตามมาตรา 120 มาตรา 121 หรือมาตรา 122 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

ในกรณีที่นายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 37 มาตรา 38 มาตรา 39 มาตรา 39/1 มาตรา 42 มาตรา 47 มาตรา 48 มาตรา 49 หรือมาตรา 50 เป็นเหตุให้ลูกจ้างได้รับอันตรายแก่กายหรือจิตใจ หรือถึงแก่ความตาย ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 146 นายจ้างผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา 15 มาตรา 27 มาตรา 28 มาตรา 29 มาตรา 30 วรรคหนึ่ง มาตรา 45 มาตรา 53 มาตรา 54 มาตรา 56 มาตรา 57 มาตรา 58 มาตรา 59 มาตรา 65 มาตรา 66 มาตรา 73 มาตรา 74 มาตรา 75 วรรคหนึ่ง มาตรา 77 มาตรา 99 มาตรา 108 มาตรา 111 มาตรา 112 มาตรา 113 มาตรา 114 มาตรา 115 มาตรา 117 หรือไม่บอกกล่าวล่วงหน้า ตามมาตรา 120 มาตรา 121 วรรคหนึ่ง หรือมาตรา 139 (2) หรือ (3) ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองหมื่นบาท

มาตรา 149 นายจ้างผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา 52 มาตรา 55 มาตรา 75 วรรคสอง มาตรา 90 วรรคสอง มาตรา 110 หรือมาตรา 116 ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท

## ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1) **เครือข่าย เกิดขา** งานวิจัยเรื่อง อุปสรรคที่มีต่อมาตรการสกัดกั้นแรงงานต่างด้าวลักลอบเข้ามาทำงาน: ศึกษากรณีบ้านพระเจดีย์สามองค์ อำเภอสังขละบุรี จังหวัดกาญจนบุรี ผลจากการศึกษาวิเคราะห์พบว่า อุปสรรคที่เกิดจากสภาพภูมิประเทศที่เอื้ออำนวยต่อการลักลอบเข้าเมือง ยกแก่การตรวจการณ์ อุปสรรคที่เกิดจากความรู้เท่าไม่ถึงการณ์ ของผู้ประกอบการ โดยผู้ประกอบการส่วนใหญ่ทราบว่า การจ้างงาน การให้ที่พักพิงแก่แรงงานต่างด้าวเป็นความผิด แต่ไม่ทราบถึงงบประมาณที่รัฐต้องสูญเสียให้กับแรงงานต่างด้าวและครอบครัวของแรงงานเหล่านี้ อุปสรรคที่เกิดจาก พื้นฐานความเมตตากรุณาของคนไทย เนื่องจาก อุปนิสัย มีความเมตตากรุณา ให้ความสงสาร ไม่เหยียดชนชาติ มักให้ความเมตตาแก่ผู้ที่ด้อยโอกาส กว่าเสมอ จึงมักวางเฉยกับการเห็นแรงงานต่างด้าวลักลอบเข้ามาทำงาน อุปสรรคที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ไม่สมบูรณ์ของเจ้าหน้าที่รัฐ โดยเจ้าหน้าที่บางนายบางกลุ่มทราบว่า มีแรงงานต่างด้าวหลบซ่อน อยู่ ณ สถานที่ใด แต่เจ้าหน้าที่ได้มีการประสานงานเพื่อเข้าทำการจับกุมแรงงาน

ต่างด้าวผิด กฎหมายเหล่านั้น อุปสรรคที่เกิดจากหน่วยงานที่รับผิดชอบไม่สามารถสนองนโยบายของรัฐบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพอันเนื่องมาจากการขาดความพร้อมและการขาดเอกภาพของหน่วยงานที่รับผิดชอบอุปสรรคที่เกิดจากขาดการประชาสัมพันธ์สร้างจิตสำนึกให้กับประชาชนสำหรับข้อเสนอแนะนโยบายการโฆษณาประชาสัมพันธ์เป็นหลักจัดอบรมประชาชนตามแนวชายแดน เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ผลักดันให้เกิดโครงการนิคมอุตสาหกรรมตามแนวชายแดนสนับสนุนโครงการพัฒนาเมืองคู่แฝดให้การช่วยเหลือด้านการเกษตรกรรมตามแนวชายแดน ลงโทษผู้ประกอบการที่กระทำความผิดอย่างจริงจัง โดยกำหนดโทษสูงที่สุดเพิ่มเบี้ย พิเศษให้กับเจ้าหน้าที่และลงโทษเจ้าหน้าที่ผู้กระทำความผิดอย่างเด็ดขาด ประการสุดท้ายนโยบายจัดรวมหน่วยงานในลักษณะเดียวกันไว้ด้วยกันเพื่อให้องค์กรมีศักยภาพสูงขึ้น (เครือญาติเกิดชา, บทคัดย่อ)

2) **ทิพวรรณ จันทรชุกลิน** งานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างงานแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ผลการวิจัย พบว่าผู้ประกอบการส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 193 คน คิดเป็น ร้อยละ 59.94 ตำแหน่งของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่คือ เป็นเจ้าของกิจการ จำนวน 202 คน คิดเป็น ร้อยละ 62.73 ประเภทกิจการในภาคเกษตรกรรม มีจำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 34.78 สถานประกอบการตั้งอยู่พื้นที่อำเภอบางสะพาน จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 20.50 จำนวนลูกจ้างในสถานประกอบการ 1-20 คน จำนวน 243 คน คิดเป็นร้อยละ 75.47 ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการ จ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 2.43 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.608 เมื่อพิจารณารายประเด็น พบว่าการขาดแคลนแรงงานไทยมีความสำคัญ เป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ค่าจ้าง ด้านสวัสดิการ ด้านพฤติกรรม ด้านสรรหา ด้านลักษณะงานและด้านมนุษยธรรม เป็นอันดับสุดท้าย ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ผู้ประกอบการที่มีสถานที่ตั้งกิจการ แตกต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และพบว่าผู้ประกอบการที่มี เพศ ตำแหน่ง และจำนวนลูกจ้าง แตกต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวด้านภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพบว่าผู้ประกอบการที่มีประเภทกิจการต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าว ไม่



แตกต่างกัน ผู้ประกอบการที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าวมีปัญหาและอุปสรรคในการจ้างแรงงานต่างด้าว แบ่งเป็นประเด็นต่างๆ ได้ ดังนี้ 1. ขาดแคลนแรงงานต่างด้าวถูกกฎหมาย 2. การสื่อสารกับ แรงงานต่างด้าว 3. การถูกรบกวนจากเจ้าหน้าที่ของรัฐโดยมิชอบ 4. แรงงานต่างด้าวมักจะเปลี่ยนนายจ้างบ่อย 5. ขั้นตอนการดำเนินการ 6. ค่าใช้จ่ายในการต่อใบอนุญาตทำงาน 7. การส่งมอบบัตรล่าช้า (ทิพวรรณ จันทร์ชุกลิน, บทคัดย่อ)

3) **แพ่ง ชำนิงาน** การวิจัยเรื่อง การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมใน เขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาวิจัยพบว่า 1) การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในกรุงเทพมหานคร ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $X = 3.14$ ,  $S.D. = 0.467$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจอยู่ในระดับสูงสุด ( $X = 3.82$ ,  $S.D. = 0.887$ ) รองลงมา คือเข้าทำงานและเลิกงานตามเวลากำหนด ( $X = 3.80$ ,  $S.D. = 0.920$ ) และที่อยู่ในระดับสุดท้าย คือโน้มน้าวหรือเป็นตัวอย่างให้ผู้อื่นปฏิบัติตามผู้บังคับบัญชาได้ ( $X = 3.51$ ,  $S.D. = 0.983$ ) อยู่ในระดับมาก 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในกรุงเทพมหานครจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาดำเนินการ และทุนจดทะเบียน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มี เพศ ตำแหน่ง ระยะเวลาดำเนินการ และทุนจดทะเบียน ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในกรุงเทพมหานครไม่แตกต่างกัน ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มี อายุ ระดับการศึกษา ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในกรุงเทพมหานครแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.053) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับเกี่ยวกับการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในกรุงเทพมหานคร พบว่า ผู้ประกอบการควรให้มีการอบรมเรื่องภาษาแก่พนักงานหรืออบรมหัวหน้าพนักงานที่เป็นชาวต่างด้าว เพื่อที่จะได้นำไปถ่ายทอดแก่พนักงาน จะทำให้งานเกิดความผิดพลาดน้อย ควรให้มีการอบรมงานก่อนการเข้าทำงาน อบรมพนักงานให้มีความเข้าใจในระเบียบและวัฒนธรรมความเป็นอยู่ และหน้าที่การเป็นพนักงาน เรื่องตรงต่อเวลาการ



ทำงานให้เอาใจใส่ต่องานทุกขั้นตอนที่ทำ เพื่อลดการสูญเสีย เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อให้เหมาะสมกับค่าแรง ผู้ประกอบการควรพัฒนาทักษะเรื่องการทำงาน ให้มีความคิดสร้างสรรค์โดยให้รู้จักคิดเอง เปิดโอกาสให้พนักงานได้เสนอความคิดเห็นเพื่อพัฒนางาน โดยการจัดการประชุมให้พนักงานได้เสนอแนวคิด ให้รู้จักแก้ปัญหาด้วยตนเองก่อนในงานที่ง่าย จึงเข้าไปแนะนำในภายหลังให้รู้จักนำเอาอุปกรณ์ วัสดุเหลือใช้กลับมาใช้ซ้ำ และวิธีบำรุงรักษา ผู้ประกอบการควรรหาโอกาสนั่งคุยกับพนักงานบ่อย เพื่อความเป็นกันเอง และได้ทราบข้อมูลที่เป็นจริง ควรจัดอบรมพนักงานเรื่องการประพฤติตัวไม่เหมาะสม ติด กิน เที่ยว แล้วตื่นสายไม่มาทำงาน ขาดงาน เปลี่ยนงานบ่อย และมีระเบียบที่ปฏิบัติร่วมกันอย่างเป็นระเบียบ ควรรับพนักงานที่มีหนังสือเดินทาง และให้ทาหนังสือรับรองการเข้าทำงานของคนต่างด้าว เพื่อไม่ให้เกิดปัญหา มีระเบียบที่แน่นอนเรื่องติดเล่นการพนันเพราะป้องกันปัญหาตามมาอีกหลายเรื่อง ให้พนักงานรู้จักรักษาความสะอาดในที่ทำงาน ทั้งขยะให้เป็นที่ เพื่อเป็นต้นแบบของการนำไปใช้ในที่อยู่อาศัย (แพง ชำนิงาน, บทคัดย่อ)

**4) สมเกียรติ สังข์นาค และดร.สิน พันธุ์พินิจ** งานวิจัยเรื่อง ความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านค่าจ้างแรงงานที่เกี่ยวข้องกับความต้องการแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ส่วนใหญ่เห็นว่า ค่าจ้างแรงงานต่างด้าวของจังหวัดสุราษฎร์ธานี ใน 5 ปีที่ผ่านมา เพิ่มสูงขึ้น ความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างแรงงานไทยกับแรงงานต่างด้าว คือ คนไทยมีค่าจ้างสูงกว่าคนต่างด้าว ปัจจัยที่ผลักดันให้มีการจ้างแรงงานต่างด้าวมากกว่าแรงงานไทย คือ ค่าแรงงานต่างด้าวถูก ปัจจัยที่นายจ้างจะจ้างแรงงานไทยเพิ่ม คือ ลดข้อผูกพันด้านสวัสดิการและความมั่นคง และภาวการณ์ตลาดแรงงานในจังหวัดสุราษฎร์ธานีตามความคิดเห็นของนายจ้าง คือ หาคณทำงานยาก ปัจจัยด้านการขาดแคลนแรงงานที่เกี่ยวข้องกับความต้องการแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ส่วนใหญ่เห็นว่า ความจำเป็นหรือความต้องการแรงงานต่างด้าวเนื่องจากการขาดแคลนแรงงานไทย มีความต้องการมาก ผลกระทบต่อความมั่นคงของชาติ เนื่องจากคนงานต่างด้าวลักลอบเข้ามาทำงานในประเทศไทย มีบ้างแต่ไม่มาก ความคิดเห็นของนายจ้างต่อการออกบัตรอนุญาตให้แรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศไทย คือ เห็นด้วย

และความจำเป็นที่ต้องผ่อนผันให้มีการจ้างแรงงานต่างด้าวในเขตจังหวัดสุราษฎร์ธานี คือ มีความจำเป็นมาก ปัจจัยด้านความอดทนในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับความต้องการแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ส่วนใหญ่เห็นว่า แรงงานต่างด้าวมีการขาดงานน้อยกว่าแรงงานไทย แรงงานต่างด้าวมีความขยันหรืออดทนในการทำงานหนัก แรงงานต่างด้าวมีวินัยในการทำงานดีกว่าแรงงานไทย และระดับความจำเป็นหรือความต้องการแรงงานต่างด้าวคือ ต้องการมาก ปัจจัยด้านสวัสดิการในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับความต้องการแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ส่วนใหญ่เห็นว่า สิ่งที่ผู้ประกอบการต้องจ่ายให้กับแรงงานไทย เมื่อเปรียบเทียบกับแรงงานต่างด้าว คือ สวัสดิการมากกว่า สวัสดิการที่สถานประกอบการให้กับคนงานต่างด้าว คือ ที่พักอาศัย การเรียกร้องขอสวัสดิการจากนายจ้างของแรงงานต่างด้าว คือ ไม่มี เปรียบเทียบสวัสดิการและการจ่ายเงินสมทบกองทุนเงินทดแทน และกองทุนประกันสังคม ที่นายจ้างจ่ายให้ ระหว่างแรงงานไทยกับแรงงานต่างด้าว คือ ให้แรงงานไทยมากกว่าแรงงานต่างด้าว และปัจจัยด้านสวัสดิการแรงงานที่มีผลต่อแรงงานที่ไม่ถูกต้องตามกฎหมาย คือ ต้องการมาก แนวทางป้องกันปราบปรามการใช้แรงงานที่ไม่ถูกต้องตามกฎหมายจากการประมวลจากแบบสอบถามสามารถสรุปได้ดังนี้ 1) ทำการศึกษาเรื่องการใช้แรงงานต่างด้าว 2) ทำการประชาสัมพันธ์ให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย 3) ควรเสาะหาข้อมูล ปัญหาต่าง ๆ 4) เสนอข้อมูลที่เจาะลึก เป็นข้อมูลตรงตามจุดมุ่งหมาย และต้องเป็นข้อมูลที่มีมูลความจริง 5) ควรพิจารณาบรรณที่ดีในการปฏิบัติงาน และปรับเปลี่ยนทัศนคติในการทำงานโรงงานใหม่ 6) ไม่ควรเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน 7) ควรผลักดันเรื่องการพัฒนาฝีมือให้แรงงานไทยของตนให้มากขึ้น 8) ผู้ประกอบการควรปฏิบัติตามกฎข้อบังคับให้ถูกต้อง 9) ศึกษาข้อมูลเพื่อกำหนดนโยบาย หรือมาตรการ และ 10) วิธีการต่อทะเบียนที่ยุ่งยากซับซ้อนควรได้รับการแก้ไขให้เกิดความคล่องตัวมากยิ่งขึ้น (สมเกียรติ สังข์นาค และดร.สิน พันธุ์พินิจ, บทคัดย่อ)

5) **สรรพสิริ อรชัยพันธ์ลัก** การวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพของนโยบายแรงงานต่างด้าว: ศึกษากรณีจังหวัดตาก ผลการวิจัยพบว่าการประเมินประสิทธิภาพในการนำนโยบายไปปฏิบัติพบว่า อยู่ในระดับต่ำทั้ง 5 ด้าน คือ 1) ด้านการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าว 2) ด้านการกำกับติดตามดูแล 3) ด้านการคุ้มครองแรงงานต่างด้าว 4) ด้านความสอดคล้องกับความต้องการของ

ผู้ประกอบการ และ 5) ด้านการป้องกันผลกระทบด้านลบ สำหรับปัจจัยที่ส่งผลให้ ประสิทธิภาพของการดำเนินนโยบายแรงงานต่างด้าวอยู่ในระดับน้อย ได้แก่ 1) นโยบายแรงงานต่างด้าวขาดความชัดเจนและไม่สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย 2) หน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติขาดความพร้อมด้านงบประมาณ กำลังคน และวัสดุอุปกรณ์ และ 3) ปัจจัยด้านการให้ความร่วมมือของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (คือ ผู้ประกอบการและประชาชนในท้องถิ่น) อยู่ในระดับน้อย (สรรพสิทธิ์ อรชัยพันธ์ลาภ, บทคัดย่อ)



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี