

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัญหาการทำงานของคนต่างด้าวในเขตจังหวัดจันทบุรี: ศึกษากรณีค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าชดเชย” คณะผู้วิจัยสรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

สรุปผลการวิจัย

1. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาปัญหาการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าชดเชยให้แก่การทำงานของคนต่างด้าวในเขตจังหวัดจันทบุรี
- 2) เพื่อศึกษาผลของการบังคับใช้กฎหมายที่เกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าชดเชยให้แก่การทำงานของคนต่างด้าวในเขตจังหวัดจันทบุรี
- 3) เพื่อศึกษาแนวทางในการแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายที่เกี่ยวกับค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าชดเชยให้แก่การทำงานของคนต่างด้าว
- 4) เพื่อศึกษาการพัฒนาสังคมอย่างเป็นรูปธรรมให้สอดคล้องกับหลักสากลในเรื่องการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าชดเชยให้แก่การทำงานของคนต่างด้าว

2. วิธีดำเนินการวิจัย

2.1 การศึกษาจากเอกสาร (Documentary study)

ศึกษาจากทฤษฎีแนวคิด เอกสาร ตำรา หนังสือ ผลงานวิจัย ผลงานวิชาการ ที่เกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่งต่างๆ เกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าชดเชยให้แก่การทำงานของคนต่างด้าว หรืออื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

2.2 การศึกษาภาคสนาม (Field Study)

โดยการใช้แบบสัมภาษณ์ เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล เพื่อได้ทราบเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าชดเชยให้แก่การทำงานของคนที่ต่างดาว โดยมีขั้นตอนดังนี้

- 1) กำหนดประชากรและพื้นที่วิจัย ได้แก่ ลูกจ้างต่างดาวในเขตจังหวัดจันทบุรี
- 2) ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดจันทบุรี สำนักงานแรงงานจังหวัดจันทบุรี สำนักงานจัดหางานจังหวัดจันทบุรี สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดจันทบุรี และลูกจ้างต่างดาวที่เข้ามารับจ้างในเขตจังหวัดจันทบุรี
- 3) สร้างแบบสัมภาษณ์จากเอกสาร เพื่อกำหนดขอบเขตและเนื้อหาของแบบทดสอบ จะได้มีความชัดเจนตามความมุ่งหมายการวิจัยยิ่งขึ้น
- 4) นำแบบสัมภาษณ์ ทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญได้พิจารณาตรวจสอบและขอคำแนะนำในการแก้ไข ปรับปรุงเพื่อให้อ่านแล้วมีความเข้าใจง่ายและชัดเจนตามความมุ่งหมายของการวิจัย
- 5) นำแบบสอบถามที่แก้ไขตามคำแนะนำแล้ว นำแบบสัมภาษณ์ฉบับสมบูรณ์ไปสอบถามกลุ่มผู้ให้ข้อมูล

2.3 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่ใช้ในการสัมภาษณ์ การวิจัยครั้งนี้ มีลูกจ้างต่างดาวและพนักงานตรวจแรงงาน รวมจำนวน 21 คน คณะผู้วิจัยได้กลุ่มผู้ให้ข้อมูลมาโดยวิธีการ Expert choice ผ่านการให้คำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญด้านการใช้แรงงานต่างดาวหรือการทำงานของคนที่ต่างดาว ทั้งนี้กลุ่มผู้ให้ข้อมูล คือ

- 1) ลูกจ้างต่างดาวที่เข้ามาทำงานในเขตจังหวัดจันทบุรี โดยการสัมภาษณ์ลูกจ้างต่างดาวในเขตอำเภอๆ ละ 2 ท่าน มีทั้งหมด 10 อำเภอ รวมเป็น 20 ท่าน

2) เจ้าพนักงานตรวจแรงงาน สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด
จันทบุรี จำนวน 1 ท่าน

2.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสัมภาษณ์ และการบันทึกภาคสนาม โดยมีกลุ่ม
ผู้ให้ข้อมูลเป็นลูกจ้างต่างด้าว และเจ้าพนักงานตรวจแรงงาน สำนักงานแรงงานจังหวัดจันทบุรี
รวมทั้งหมดจำนวน 21 ท่าน แบบสัมภาษณ์ เป็นคำถามเกี่ยวกับปัญหาการทำงานของคนต่าง
ด้าวในเขตจังหวัดจันทบุรี : ศึกษากรณีค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าชดเชย
แบ่งออก 5 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจทั่วไปด้านกฎหมายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับ
การจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าชดเชยให้แก่การทำงานของคนต่างด้าว

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับปัญหาของการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานใน
วันหยุด และค่าชดเชยให้แก่การทำงานของคนต่างด้าว

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับผลการบังคับใช้กฎหมายเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้าง ค่า
ล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าชดเชยให้แก่การทำงานของคนต่างด้าว

ส่วนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับแนวทางในการแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายเกี่ยวกับค่าจ้าง ค่า
ล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าชดเชยให้แก่การทำงานของคนต่างด้าว

ส่วนที่ 5 คำถามเกี่ยวกับการพัฒนาสังคมอย่างเป็นรูปธรรมให้สอดคล้องกับหลัก
สากลในเรื่องการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าชดเชยให้แก่การทำงานของ
คนต่างด้าว

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

3. ผลสรุปการวิจัย

ผลสรุปการวิจัย แบ่งออกเป็น 5 หัวข้อ ดังต่อไปนี้

1. ความรู้ทั่วไปของลูกจ้างต่างด้าวกลุ่มผู้ให้ข้อมูล
2. ปัญหาในการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าชดเชยให้แก่การทำงานของคนต่างด้าวในเขตจังหวัดจันทบุรี
3. ผลของการบังคับใช้กฎหมายที่เกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าชดเชยให้แก่การทำงานของคนต่างด้าวในเขตจังหวัดจันทบุรี
4. แนวทางในการแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายที่เกี่ยวกับค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าชดเชยให้แก่การทำงานของคนต่างด้าว
5. การพัฒนาสังคมอย่างเป็นรูปธรรมให้สอดคล้องกับหลักสากลในเรื่องการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าชดเชยให้แก่การทำงานของคนต่างด้าว

3.1 ความรู้ทั่วไปของลูกจ้างต่างด้าวกลุ่มผู้ให้ข้อมูล จากการศึกษา ลูกจ้างต่างด้าวส่วนมากไม่มีความรู้เกี่ยวกับกฎหมายแรงงาน ลูกจ้างต่างด้าวส่วนมากเข้ามาทำงานมีประสงค์ได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน แต่บางท่านก็ทราบเกี่ยวกับค่าล่วงเวลาและค่าทำงานในวันหยุดบ้าง การที่ลูกจ้างต่างด้าวไม่ทราบเกี่ยวกับกฎหมายแรงงาน มีผลทำให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างด้วยการเอารัดเอาเปรียบ และพบว่าลูกจ้างต่างด้าวส่วนมากมักไม่เคยมีความขัดแย้งกับนายจ้าง ย่อมแสดงให้เห็นว่าลูกจ้างต่างด้าวไม่เคยโต้แย้งนายจ้างเกี่ยวกับค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าชดเชยต่อนายจ้างเลย ลูกจ้างต่างด้าวมักยินยอมต่อการตัดสินใจของนายจ้างเสมอ เพราะตนเป็นลูกจ้างต่างด้าวอำนาจการต่อรองต่อนายจ้างมีน้อยมาก แต่ลูกจ้างส่วนมากก็พึงพอใจกับการทำงานที่ตนทำอยู่ และมีความประสงค์จะอยู่ทำงานในประเทศไทยไปเรื่อยๆ โดยไม่มีกำหนดระยะเวลา หากลูกจ้างต่างด้าวไม่ได้อพอใจต่อการปฏิบัติของนายจ้างก็ใช้วิธีการลาออกแล้วหางานทำใหม่ ทางแก้ไขปัญหาคควรที่จะมีศูนย์กลางในการให้ความรู้เกี่ยวกับ

กฎหมายแรงงาน สวัสดิการ และการคุ้มครองแรงงานให้กับลูกจ้างต่างด้าว และควรออกกฎหมาย บังคับนายจ้างต้องให้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายแรงงานต่อลูกจ้างต่างด้าวด้วย

3.2 ปัญหาการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าชดเชยให้แก่ การทำงานของคนต่างด้าวในเขตจังหวัดจันทบุรี สรุปปัญหาตามลำดับดังนี้

1) **กรณีลูกจ้างต่างด้าวไม่ทราบเกี่ยวกับค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าชดเชย** จากการสัมภาษณ์พบว่า มีลูกจ้างต่างด้าวจำนวน 14 แห่ง ที่ไม่ทราบ เกี่ยวกับอัตราค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าชดเชย ซึ่งการที่ลูกจ้างต่างด้าวไม่ ทราบ ทำให้ลูกจ้างต่างด้าวกล้าไม่เรียกร้องค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และ ค่าชดเชยจากนายจ้างได้ การจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าชดเชยจึง เป็นไปตามความพอใจของนายจ้างและเอาเปรียบลูกจ้างต่างด้าวเสมอ ซึ่งนายจ้างส่วนใหญ่ มักจะจ่ายเท่าที่หลีกเลี่ยงไม่ได้เท่านั้น จึงเป็นปัญหาที่ควรจะให้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายแรงงาน กับลูกจ้างต่างด้าว เพื่อลูกจ้างต่างด้าวสามารถเรียกร้องเอาจากนายจ้างได้

2) **กรณีลูกจ้างต่างด้าวทราบเกี่ยวกับค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าชดเชย แต่ลูกจ้างยินยอม** จากการสัมภาษณ์พบว่า มีลูกจ้างต่างด้าว จำนวน 6 แห่ง ที่ยินยอมต่อการปฏิบัติที่ไม่ถูกต้องของนายจ้าง เกิดจากหลายสาเหตุด้วยกัน เช่น เกรง กลัวว่าจะถูกเลิกจ้าง เกรงใจนายจ้าง อยู่กับนายจ้างมานาน พอใจที่นายจ้างจ่ายเงินเดือนให้ และ เคยเห็นว่ารุ่นพี่ก็ไม่เคยได้เหมือนกันก็เลยไม่เรียกร้องอะไร ปัญหากรณีลูกจ้างต่างด้าวทราบดี เกี่ยวกับอัตราค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าชดเชยแต่ยินยอม จึงเป็นปัญหาที่ ทำให้กฎหมายใช้บังคับไม่ได้ การทำงานของลูกจ้างต่างด้าวจึงเป็นไปตามอำเภอใจนายจ้าง แม้ หน่วยงานของรัฐเข้าไปตรวจสอบ ลูกจ้างต่างด้าวก็จะช่วยกันปกปิดความจริง ด้วยการแจ้งต่อเจ้า พนักงานตามที่นายจ้างสั่งไว้ จึงเป็นปัญหาที่แก้ไขได้ยากที่สุด

3) **กรณีลูกจ้างต่างด้าวเรียกร้องค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าชดเชยตามอัตราแล้ว แต่นายจ้างไม่ยินยอม** จากการสัมภาษณ์พบว่า มีลูกจ้างต่าง ด้าวเรียกร้องจากนายจ้างแล้ว นายจ้างไม่ยอมจ่ายตามอัตราที่กฎหมายกำหนด มีจำนวน 6 แห่ง บางส่วนเรียกร้องค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าชดเชยให้เป็นไปตามอัตราจาก

นายจ้าง ทั้งลูกจ้างต่างด้าวที่ทราบกฎหมายและไม่ทราบกฎหมาย การที่นายจ้างไม่จ่ายตามอัตราของกฎหมาย เกิดจากสาเหตุหลายประการ เช่น เห็นว่าลูกจ้างต่างด้าวไม่กล้าโต้แย้ง ปกติ นายจ้างก็ไม่เคยจ่ายอยู่แล้ว ถ้าลูกจ้างมีปัญหามากๆ ก็สามารถเลิกจ้างได้ นายจ้างอาจจำเป็นต้องเสียค่าใช้จ่ายให้น้อยที่สุด แต่กรณีที่ลูกจ้างต่างด้าวเรียกร้องก็ไม่ได้เรียกร้องอย่างจริงจังเป็นการเรียกร้องด้วยความเกรงใจหรือเกรงกลัว และจากการสัมภาษณ์พบว่าลูกจ้างต่างด้าวไม่เคยร้องเรียนไปยังสำนักงานแรงงานหรือสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ทำให้ นายจ้างมีความรู้สึกที่ว่าไม่ว่าตนจะจ่ายหรือไม่ ก็ไม่มีผลอะไร จึงไม่จ่าย เว้นเสียแต่เป็นสถานประกอบการที่มีลูกจ้างจำนวนมากๆ ซึ่งไม่อาจหลีกเลี่ยงได้

4) กรณีนายจ้างจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าชดเชย แต่ไม่ครบตามที่กฎหมายกำหนด จากการสัมภาษณ์พบว่า มีจำนวน 16 แห่ง เกิดจากหลายสาเหตุด้วยกัน เช่น นายจ้างก็อาจจะไม่ทราบเกี่ยวกับ พ.ร.บ. ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าชดเชย โดยละเอียด มักจะจ่ายตามที่ตนเองเข้าใจ หรือจ่ายตามที่ตนเองเคยจ่ายมา หรือจ่ายตามคำแนะนำของเพื่อน จึงจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าชดเชยไม่ครบทุกกรณีตามที่กฎหมายกำหนด แต่บางกรณีนายจ้างก็ทราบดีว่าอัตราการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าชดเชยเท่าไรจึงจะถูกต้องตามกฎหมาย แต่ไม่จ่ายเพราะเห็นว่าไม่มีการตรวจสอบอย่างจริงจัง ประกอบกับลูกจ้างก็ไม่กล้าที่จะร้องเรียน นายจ้าง หรือกรณีเกิดปัญหานายจ้างก็มักเลิกจ้างตัดหน้าก่อนที่ถูกร้องเรียน จึงทำให้ลูกจ้างไม่กล้าที่จะร้องเรียนนายจ้าง เมื่อไม่มีลูกจ้างร้องเรียนก็ไม่มีคู่กรณีทางสำนักงานแรงงานก็ไม่สามารถดำเนินการได้ หากกรณีที่สำนักงานแรงงานเข้าตรวจสอบลูกจ้างก็มักไม่พูดความจริง พนักงานเจ้าหน้าที่ ก็จะแจ้งต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ตามที่นายจ้างสั่งไว้ จึงดำเนินการอะไรไม่ได้ ซึ่งในทางสังคมที่เป็นจริงลูกจ้างต่างด้าวมักจะพอใจเพียงขอให้นายจ้างจ่ายเงินเดือนให้ตามปกติ เพิ่มเงินเดือนให้บ้าง ส่วนเงินอื่นๆ ลูกจ้างต่างด้าวมันไม่สนใจที่จะเรียกร้องเอานายจ้าง และการร้องเรียนนายจ้างทำให้มีผลต่อความเป็นอยู่ในระหว่างการทำงาน ซึ่งการทำงานของลูกจ้างต่างด้าวส่วนใหญ่จะอยู่อาศัยกับนายจ้างหรือนายจ้างมีที่พักให้ หากลูกจ้างคนใดร้องเรียนก็อยู่ลำบาก

3.3 ผลของการบังคับใช้กฎหมายที่เกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าชดเชยให้แก่การทำงานของคนต่างด้าวในเขตจังหวัดจันทบุรี
สรุปตามลำดับดังนี้

1) ผลการจ่ายค่าจ้าง ให้แก่การทำงานของคนต่างด้าวในเขตจังหวัดจันทบุรี

จากการสัมภาษณ์พบว่า กรณีลูกจ้างต่างด้าวได้รับค่าจ้างในอัตราค่าจ้างขั้นต่ำวันละ 300 บาท จำนวน 18 แห่ง กรณีลูกจ้างต่างด้าวได้รับค่าจ้างวันละ 270 บาท มีจำนวน 1 แห่ง และกรณีลูกจ้างต่างด้าวได้รับค่าจ้างวันละ 250 บาท มีจำนวน 1 แห่ง แสดงให้เห็นว่าลูกจ้างต่างด้าวในเขตจังหวัดจันทบุรีส่วนมากได้รับค่าจ้างตามที่กฎหมายแรงงานกำหนดไว้ ซึ่งการที่ลูกจ้างต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศไทยได้ค่าจ้างวันละ 300 บาท หรือเดือนละ 9,000 บาท ถือว่าเป็นจำนวนมากพอสมควร เมื่อเปรียบเทียบกับลูกจ้างคนไทยที่เป็นทำงานแม่บ้านหรือพนักงานทำความสะอาด บางแห่งจะได้รับค่าจ้างเพียงเดือนละ 7,000 – 8,000 บาท เท่านั้น การที่นายจ้างยินยอมจ่ายค่าจ้างตามที่กฎหมายแรงงานกำหนด เนื่องจากสามารถตรวจสอบหรือสอบถามได้โดยง่าย หากนายจ้างจ่ายค่าจ้างไม่ถูกต้องตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ อาจทำให้นายจ้างถูกดำเนินคดีได้ง่าย

2) ผลการจ่ายค่าล่วงเวลา ให้แก่การทำงานของคนต่างด้าวในเขตจังหวัดจันทบุรี จากการสัมภาษณ์พบว่า กรณีสถานประกอบการที่ไม่จ่ายค่าล่วงเวลามีจำนวน 9 แห่ง กรณีสถานประกอบการที่จ่ายค่าล่วงเวลาน้อยกว่าที่กฎหมายกำหนดมีจำนวน 2 แห่ง และกรณีสถานประกอบการที่ไม่มีการจ่ายค่าล่วงเวลาให้ลูกจ้างทำหรือไม่ให้ลูกจ้างต่างด้าวทำงานล่วงเวลามีจำนวน 2 แห่ง แสดงให้เห็นว่า สถานประกอบการที่ไม่จ่ายค่าล่วงเวลาให้กับลูกจ้างต่างด้าวยังมีอยู่เป็นจำนวนมากพอสมควร ซึ่งการทำงานล่วงเวลาเกิดขึ้นจากความยินยอมระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างต่างด้าว เป็นงานต่อเนื่องจำเป็นต้องทำต่อในวันดังกล่าว ถ้าหากเป็นสถานบริการการทำงานจึงทำงานเป็นกะ คือกะเช้าหรือกะบ่าย การที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลามักจะเป็นการขอให้ลูกจ้างต่างด้าวช่วยทำงาน แต่ลูกจ้างต่างด้าวมักปฏิเสธไม่ได้ ส่วนค่าล่วงเวลานายจ้างบางรายก็จ่ายให้ นายจ้างบางรายก็ไม่จ่ายให้ หรือบางครั้งก็จ่ายให้ บางครั้งก็ไม่จ่ายให้ ผลที่เกิดขึ้นมักเกิดจากการที่ลูกจ้างไม่มีความรู้เกี่ยวกับกฎหมายแรงงาน อำนาจการต่อรองของ

ลูกจ้างต่างด้าวมีน้อยมาก จึงไม่กล้าที่จะเรียกร้องค่าล่วงเวลาจากนายจ้างได้ เพราะการทำงานของลูกจ้างต่างด้าวอยู่ในภาวะจำยอมต้องทำตามที่นายจ้างสั่ง หากไม่ทำตามอาจถูกเลิกจ้างได้ หรือหากนายจ้างไม่พอใจลูกจ้างคนใดอาจมีความเป็นอยู่ที่ลำบากมากขึ้น ลูกจ้างต่างด้าวจึงยอมรับกับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น หากรับไม่ได้ก็เลือกใช้วิธีการลาออก

3) ผลการจ่ายค่าทำงานในวันหยุด ให้แก่การทำงานของคนที่ต่างด้าวในเขตจังหวัดจันทบุรี จากการสัมภาษณ์พบว่า กรณีนายจ้างไม่มีวันหยุดให้ลูกจ้างต่างด้าว มีจำนวน 9 แห่ง กรณีนายจ้างมีวันหยุดให้ลูกจ้างต่างด้าว แต่ไม่จ่ายค่าจ้างในวันหยุดหรือหักเงินถ้าลูกจ้างหยุดงาน มีจำนวน 5 แห่ง แสดงให้เห็นว่านายจ้างในเขตจังหวัดจันทบุรีส่วนมากยังปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมาย และกรณีที่มีวันหยุดแต่ไม่จ่ายค่าจ้างในวันหยุดหรือหักเงินในวันหยุด ก็ถือไม่มีวันหยุดตามกฎหมาย ดังนั้นจึงมีถึงจำนวน 14 แห่ง ถือเป็นจำนวนที่มากพอสมควร ซึ่งมักจะเกิดกับสถานประกอบการที่มีลูกจ้างจำนวนไม่มาก นายจ้างจึงจ่ายค่าจ้างเฉพาะตามจำนวนวันที่ลูกจ้างมาทำงานเท่านั้น จึงเป็นกรณีที่นายจ้างเอาเปรียบลูกจ้างต่างด้าวและไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ดังนั้นควรดำเนินการแก้ไขตรวจสอบหาความจริงและดำเนินคดีกับนายจ้างที่มีสถานประกอบการที่มีลักษณะเอาเปรียบลูกจ้าง

4) ผลการจ่ายค่าชดเชย ให้แก่การทำงานของคนที่ต่างด้าวในเขตจังหวัดจันทบุรี จากการสัมภาษณ์พบว่า กรณีนายจ้างที่ไม่มีค่าชดเชยให้ลูกจ้างมีจำนวน 15 แห่ง ซึ่งนายจ้างส่วนมากไม่มีค่าชดเชยให้กับลูกจ้างต่างด้าวเลย เมื่อเลิกจ้างมักจ่ายเงินเดือนงวดสุดท้ายทันที หรือจ่ายเงินตามจำนวนระยะเวลาที่ทำงานมา หรือแสดงพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมจนลูกจ้างทนอยู่ไม่ได้แล้วลาออกไปเอง และนายจ้างมักจ่ายเงินสะสมที่หักจากเงินเดือนของลูกจ้างแทนค่าชดเชย ซึ่งเป็นผลที่นายจ้างอาจไม่ทราบหรือทราบแต่ตั้งใจเอาเปรียบลูกจ้างต่างด้าว ประกอบกับลูกจ้างต่างด้าวไม่มีอำนาจการต่อรองกับนายจ้าง และขาดความรู้ที่จะดำเนินการกับนายจ้าง จึงยอมออกไปโดยไม่ได้รับค่าชดเชย

3.4 แนวทางในการแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าชดเชยให้แก่การทำงานของคนต่างด้าว สรุปตามลำดับดังนี้

1) การแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติด้วยการเพิ่มโทษ จากการสัมภาษณ์พบว่า นายจ้างทราบดีเกี่ยวกับพระราชบัญญัติค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าชดเชย แต่มีเจตนาไม่จ่ายให้กับลูกจ้าง หรือมีเจตนาไม่ปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมาย มีจำนวน 6 แห่ง แสดงให้เห็นว่านายจ้างหลายสถานประกอบการที่ไม่เกรงกลัวต่อกฎหมาย เห็นว่าควรมีการเพิ่มโทษ ตามมาตรา 114 ดังนี้ บทลงโทษตามมาตรา 114 เดิมต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ ควรแก้ไขเพิ่มบทลงโทษเป็นต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ เพื่อเป็นการให้นายจ้างทบทวนความเสียหายหรือความเสี่ยงที่เกิดขึ้น และทำให้ลูกจ้างต่างด้าวกล้าที่จะดำเนินคดีต่อนายจ้าง เพราะทำให้มีผลกระทบต่อนายจ้างมากขึ้น

2) การแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติเกี่ยวกับขบวนการนำสืบค้นหาความจริง จากการสัมภาษณ์พบว่า การนำสืบค้นหาความจริงนั้นไม่สามารถหาความจริงได้ ถึง 7 แห่ง แสดงให้เห็นว่าการเข้าไปตรวจสอบกรณีนายจ้างจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าชดเชยตามอัตราหรือไม่นั้น กระทำได้ยากเพราะนายจ้างเป็นผู้ควบคุมสถานประกอบการ การณ์และลูกจ้างทั้งหมด การเข้าไปตรวจสอบสถานประกอบการจะต้องแจ้งให้นายจ้างทราบก่อนล่วงหน้า ไม่เช่นนั้นจะเข้าไปไม่ได้ ทำให้นายจ้างจัดฉากและชักซ้อมลูกจ้างไว้ล่วงหน้าก่อนที่พนักงานเจ้าหน้าที่จะเข้าไปตรวจ และเมื่อพนักงานเจ้าหน้าที่เข้าไปตรวจสอบ นายจ้างมักต้อนรับเป็นอย่างดี และในระหว่างสอบถามลูกจ้าง นายจ้างมักยื่นอุบายอยู่ด้วย จึงเป็นไปได้ยากที่จะทราบความจริงได้

ข้อเสนอแนะพนักงานเจ้าหน้าที่ควรเข้าไปสอบถามลูกจ้างต่างด้าวนอกเวลาทำงาน หรือสอบถามนอกสถานที่ทำงาน ซึ่งจะทำให้พนักงานเจ้าหน้าที่ทราบความจริงได้ เพราะลูกจ้างจะกล้าพูดกับเจ้าพนักงานทุกอย่าง และการสอบถามควรมีนักจิตวิทยาเข้าร่วมการสอบถามด้วย อันจะทำให้ทราบความจริงได้ดีกว่ารออยู่สำนักงานแรงงานเพียงอย่างเดียว

3.5 การพัฒนาสังคมอย่างเป็นรูปธรรมให้สอดคล้องกับหลักสากลในเรื่องการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าชดเชยให้แก่การทำงานของคนต่างด้าว สรุปตามลำดับดังนี้

1) **แนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดจากลูกจ้าง** จากการสัมภาษณ์พบว่า การแก้ไขปัญหาทางสังคมที่เกิดจากลูกจ้างด้วยการให้ความรู้แก่ลูกจ้าง 12 แห่ง ดังนั้นการให้ความรู้กับลูกจ้างต่างด้าวเกี่ยวกับพระราชบัญญัติค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าชดเชยซึ่งมีหลายวิธี เช่น บังคับนายจ้างว่าต้องมีเอกสารหรือหนังสือที่สำคัญเกี่ยวกับกฎหมายแรงงาน หรืออัตราค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าชดเชยให้กับลูกจ้างในสถานประกอบการทุกแห่ง หน่วยงานของรัฐควรออกพื้นที่ให้ความรู้ตามสถานประกอบการต่างๆ เป็นการพัฒนาความรู้ให้กับลูกจ้างต่างด้าว อันจะทำให้สามารถแก้ไขปัญหาทางสังคมอย่างเป็นรูปธรรมได้ตลอดไป

2) **แนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดจากนายจ้าง** จากการสัมภาษณ์พบว่า การแก้ไขปัญหาที่เกิดจากนายจ้าง มีจำนวน 7 แห่ง แสดงให้เห็นว่าแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดจากนายจ้างนั้น ควรที่จะบังคับให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมายให้มากขึ้น หรือมีความเด็ดขาดกับนายจ้างให้มากขึ้น หรือควรมีการรณรงค์ให้ทราบถึงบทลงโทษที่นายจ้างควรจะได้รับหากไม่ปฏิบัติตามกฎหมายให้ถูกต้อง หรือรณรงค์ให้นายจ้างเข้าใจและเข้าถึงหลักมนุษยธรรมที่ควรปฏิบัติต่อมนุษย์ด้วยกันอย่างไม่เอารัดเอาเปรียบจนเกิดไป

3) **แนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดจากหน่วยงานภาครัฐ** จากการสัมภาษณ์พบว่า มีการให้คำแนะนำในการแก้ไขปัญหาที่เกิดจากหน่วยงานภาครัฐ มีจำนวน 7 แห่ง แสดงให้เห็นว่าการเข้าตรวจสอบสถานประกอบการโดยพนักงานเจ้าหน้าที่ของรัฐไม่สามารถที่จะทราบความจริงได้ จึงไม่สามารถควบคุมนายจ้างที่เอารัดเอาเปรียบลูกจ้างต่างด้าวได้ และกรณีพนักงานเจ้าหน้าที่ทำงานแบบรอให้รอให้ลูกจ้างต่างด้าวมายื่นคำร้องเรียนต่อสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ก็ยังเป็นไปได้ยาก นอกเสียว่าเป็นเรื่องร้ายแรงจริงๆ ดังนั้นพนักงานเจ้าหน้าที่ควรมีการปรับวิธีการตรวจสอบเสียใหม่ พนักงานเจ้าหน้าที่ของรัฐควรมีการลงพื้นที่เพื่อตรวจสอบตามสถานประกอบการต่างๆ และบ่อยๆ หรือควรมีออกพื้นที่โดยการสอบถามลูกจ้างต่างด้าว

ขณะอยู่นอกสถานที่หรือนอกเวลาทำงาน หรือสถานที่ที่นายจ้างไม่สามารถควบคุมได้ เพื่อให้ทราบความจริงและสามารถควบคุมนายจ้างจ่ายอัตราขั้นต่ำของ ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าชดเชยได้ดีกว่านี้

อภิปรายผล

1. ปัญหาการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าชดเชยให้แก่การทำงานของคนต่างด้าวในเขตจังหวัดจันทบุรี อภิปรายผลดังต่อไปนี้

1) กรณีลูกจ้างต่างด้าวไม่ทราบเกี่ยวกับค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าชดเชย พบว่าการที่ลูกจ้างต่างด้าวไม่ทราบทำให้ลูกจ้างต่างด้าวกล้าไม่เรียกร้องค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าชดเชยจากนายจ้าง การจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าชดเชยจึงเป็นไปตามความพอใจของนายจ้าง และเอาเปรียบลูกจ้างต่างด้าวเสมอ ซึ่งนายจ้างส่วนใหญ่มักจะจ่ายเท่าที่หลีกเลี่ยงไม่ได้เท่านั้น จึงเป็นปัญหาที่ควรจะทำให้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายแรงงานกับลูกจ้างต่างด้าว เพื่อลูกจ้างต่างด้าวสามารถเรียกร้องเอาจากนายจ้างได้ ซึ่งเป็นปัญหาที่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ เครือภาค เกิด ขา, แพง ชำนิงาน, สมเกียรติ สังข์นาคและดร.สิน พันธุ์พินิจ ผลงานวิจัยของทั้งสามท่าน ได้เสนอนโยบายให้มีโครงการอบรมให้ความรู้แก่แรงงานต่างด้าว

2) กรณีลูกจ้างต่างด้าวทราบเกี่ยวกับค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าชดเชย แต่ลูกจ้างยินยอม พบว่า มีลูกจ้างต่างด้าวที่ยินยอมที่ไม่เรียกร้องอะไรต่อนายจ้าง เกิดจากหลายสาเหตุด้วยกัน เช่น เกรงกลัวว่าจะถูกเลิกจ้าง เกรงใจนายจ้าง อยู่กับนายจ้างมานาน พอใจที่นายจ้างจ่ายเงินเดือนให้ และเคยเห็นว่ารุ่นพี่ที่ไม่เคยได้เหมือนกันก็เลยไม่เรียกร้องอะไร ปัญหากรณีลูกจ้างต่างด้าวทราบดีเกี่ยวกับอัตราค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าชดเชยแต่ยินยอม จึงเป็นปัญหาที่ทำให้กฎหมายใช้บังคับไม่ได้ การทำงานของลูกจ้างต่างด้าวจึงเป็นไปตามอำเภอใจนายจ้าง แม้หน่วยงานของรัฐเข้าไปตรวจสอบ ลูกจ้างต่างด้าวก็จะช่วยกันปกปิดความจริง ด้วยการแจ้งต่อเจ้าพนักงานตามที่นายจ้างสั่งไว้ จึงเป็นปัญหาที่แก้ไขได้ยากที่สุด

3) **กรณีลูกจ้างต่างด้าวเรียกร้องค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าชดเชยตามอัตราแล้ว แต่นายจ้างไม่ยินยอม** พบว่า มีลูกจ้างต่างด้าวเรียกร้องจาก นายจ้างแล้ว นายจ้างไม่ยอมจ่ายตามอัตราที่กฎหมายกำหนด บางส่วนเรียกร้องค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าชดเชยให้เป็นไปตามอัตราจากนายจ้าง ทั้งลูกจ้างต่างด้าวที่ ทราบกฎหมายและไม่ทราบกฎหมาย การที่นายจ้างไม่จ่ายตามอัตราของกฎหมาย เกิดจาก สาเหตุหลายประการ เช่น เห็นว่าลูกจ้างต่างด้าวไม่กล้าโต้แย้ง ปกตินายจ้างก็ไม่เคยจ่ายอยู่แล้ว ถ้าลูกจ้างมีปัญหาหลายๆ ก็สามารถเลิกจ้างได้ นายจ้างอาจจำเป็นต้องเสียค่าใช้จ่ายให้น้อยที่สุด แต่กรณีที่ลูกจ้างต่างด้าวเรียกร้องก็ไม่ได้เรียกร้องอย่างจริงจังเป็นการเรียกร้องด้วยความเกรงใจ หรือเกรงกลัว และจากการสัมภาษณ์พบว่าลูกจ้างต่างด้าวไม่เคยร้องเรียนไปยังสำนักงานแรงงาน หรือสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ทำให้นายจ้างมีความรู้สึกที่ว่าไม่ว่าตนจะจ่ายหรือไม่ ก็ไม่มีผลอะไร จึงไม่จ่าย เว้นเสียแต่เป็นสถานประกอบการที่มีลูกจ้างจำนวนมากๆ ซึ่งไม่อาจ หลีกเลียงได้ ซึ่งเป็นปัญหาที่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ เครือขนาด เกิดชา, แพง ชำนิงาน, สมเกียรติ สังข์นาคและดร.สิน พันธุ์พิณีจ ผลงานวิจัยของทั้งสามท่าน ได้เสนอนโยบายให้มีการ ลงโทษผู้ประกอบการที่กระทำความผิดอย่างจริงจังและกำหนดโทษให้สูงที่สุด ควรสนับสนุนให้ ผู้ประกอบการปฏิบัติตามกฎข้อบังคับให้ถูกต้อง

4) **กรณีนายจ้างจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าชดเชย แต่ไม่ครบตามที่กฎหมายกำหนด** พบว่า อาจเกิดจากหลายสาเหตุด้วยกัน เช่น นายจ้างก็ อาจจะไม่ทราบเกี่ยวกับ พ.ร.บ. ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าชดเชย โดย ละเอียดย มักจะจ่ายตามที่ตนเองเข้าใจ หรือจ่ายตามที่ตนเองเคยจ่ายมา หรือจ่ายตามคำแนะนำ ของเพื่อน จึงจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าชดเชยไม่ครบทุกกรณีตามที่ กฎหมายกำหนด แต่บางกรณีนายจ้างก็ทราบดีว่าอัตราการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานใน วันหยุด และค่าชดเชยเท่าไรจึงจะถูกต้องตามกฎหมาย แต่ไม่จ่ายเพราะเห็นว่าไม่มีการตรวจสอบ อย่างจริงจัง ประกอบกับลูกจ้างก็ไม่กล้าที่จะร้องเรียนนายจ้าง หรือกรณีเกิดปัญหานายจ้างก็มัก เลิกจ้างตัดหน้าก่อนที่ถูกร้องเรียน จึงทำให้ลูกจ้างไม่กล้าที่จะร้องเรียนนายจ้าง เมื่อไม่มีลูกจ้าง ร้องเรียนก็ไม่มีคู่กรณีทางสำนักงานแรงงานก็ไม่สามารถดำเนินการได้ หากกรณีที่สำนักงาน

แรงงานเข้าตรวจสอบลูกจ้างก็มักไม่พูดความจริงพนักงานเจ้าหน้าที่ แต่จะแจ้งต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ตามที่นายจ้างสั่งไว้ จึงดำเนินการอะไรไม่ได้ ซึ่งในทางสังคมที่เป็นจริงลูกจ้างต่างด้าวมักจะพอใจเพียงขอให้นายจ้างจ่ายเงินเดือนให้ตามปกติ เพิ่มเงินเดือนให้บ้าง ส่วนเงินอื่นๆ ลูกจ้างต่างด้าวมันไม่สนใจที่จะเรียกร้องเอาจากนายจ้าง และการร้องเรียนนายจ้างทำให้มีผลต่อความเป็นอยู่ในระหว่างการทำงาน ซึ่งการทำงานของลูกจ้างต่างด้าวส่วนใหญ่มักจะอยู่อาศัยกับนายจ้างหรือนายจ้างมีที่พักให้ หากลูกจ้างคนใดร้องเรียนก็อยู่ลำบาก ซึ่งเป็นปัญหาที่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ เครือภาค เกิดชา, แพง ชำนิงาน, สมเกียรติ สังข์นาคและดร.สิน พันธุ์พินิจ ผลงานวิจัยของทั้งสามท่าน ได้เสนอนโยบายให้มีการลงโทษผู้ประกอบการที่กระทำความผิดอย่างจริงจังและกำหนดโทษให้สูงที่สุด ควรสนับสนุนให้ผู้ประกอบการปฏิบัติตามกฎข้อบังคับให้ถูกต้อง

2. ผลของการบังคับใช้กฎหมายที่เกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าชดเชยให้แก่การทำงานของคนต่างด้าวในเขตจังหวัดจันทบุรี อภิปลายผลดังต่อไปนี้

1) ผลการจ่ายค่าจ้าง ให้แก่การทำงานของคนต่างด้าวในเขตจังหวัดจันทบุรี

พบว่า ลูกจ้างต่างด้าวในเขตจังหวัดจันทบุรีส่วนมากได้รับค่าจ้างตามที่กฎหมายแรงงานกำหนดไว้ ซึ่งการที่ลูกจ้างต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศไทยได้ค่าจ้างวันละ 300 บาท หรือเดือนละ 9,000 บาท ถือว่าเป็นจำนวนมากพอสมควร เมื่อเปรียบเทียบกับลูกจ้างคนไทยที่เป็นทำงานแม่บ้านหรือพนักงานทำความสะอาด บางแห่งจะได้รับค่าจ้างเพียงเดือนละ 7,000 – 8,000 บาท เท่านั้น การที่นายจ้างยินยอมจ่ายค่าจ้างตามที่กฎหมายแรงงานกำหนด เนื่องจากสามารถตรวจสอบหรือสอบถามได้โดยง่าย หากนายจ้างจ่ายค่าจ้างไม่ถูกต้องตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ อาจทำให้นายจ้างถูกดำเนินคดีได้ง่าย ซึ่งเป็นปัญหาที่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ทิพวรรณ จันทรชูกุลสิน, แพง ชำนิงาน, สมเกียรติ สังข์นาคและดร.สิน พันธุ์พินิจ ผลงานวิจัยของทั้งสามท่าน ผู้ประกอบการมักปฏิบัติอย่างถูกต้อง แต่อุปสรรคต่างๆ มักจะเกิดจากลูกจ้างต่างด้าวเสียเอง ผู้ประกอบการควรพัฒนาทักษะเรื่องการทำงาน ให้ลูกจ้างต่างด้าวมีความคิดสร้างสรรค์โดยให้

รู้จักคิดเอง เปิดโอกาสให้ลูกจ้างได้เสนอความคิดเห็นเพื่อพัฒนางาน และผู้ประกอบการส่วนใหญ่ มีความจำเป็นและต้องการแรงงานต่างด้าวจึงปฏิบัติเกี่ยวกับสวัสดิการในการทำงานอย่างถูกต้อง

2) ผลการจ่ายค่าล่วงเวลาให้แก่การทำงานของคนต่างด้าวในเขตจังหวัด

จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า สถานประกอบการที่ไม่จ่ายค่าล่วงเวลาให้กับลูกจ้างต่างด้าวยังมีอยู่เป็นจำนวนมากพอสมควร ซึ่งการทำงานล่วงเวลาเกิดขึ้นจากความยินยอมระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างต่างด้าว เป็นงานต่อเนื่องจำเป็นต้องทำต่อในวันดังกล่าว ถ้าหากเป็นสถานประกอบการทำงานจึงทำงานเป็นกะ คือกะเช้าหรือกะบ่าย การที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลามักจะเป็นการขอให้ลูกจ้างต่างด้าวช่วยทำงาน แต่ลูกจ้างต่างด้าวมักปฏิเสธไม่ได้ ส่วนค่าล่วงเวลานายจ้างบางรายก็จ่ายให้ นายจ้างบางรายก็ไม่จ่ายให้ หรือบางครั้งก็จ่ายให้ บางครั้งก็ไม่จ่ายให้ ผลที่เกิดขึ้นมักเกิดจากการที่ลูกจ้างไม่มีความรู้เกี่ยวกับกฎหมายแรงงาน อำนาจการต่อรองของลูกจ้างต่างด้าวน้อยมาก จึงไม่กล้าที่จะเรียกร้องค่าล่วงเวลาจากนายจ้างได้ เพราะการทำงานของลูกจ้างต่างด้าวอยู่ในภาวะจำยอมต้องทำตามที่นายจ้างสั่ง หากไม่ทำตามอาจถูกเลิกจ้างได้ หรือหากนายจ้างไม่พอใจลูกจ้างคนใดอาจมีความเป็นอยู่ที่ลำบากมากขึ้น ลูกจ้างต่างด้าวจึงยอมรับกับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น หากรับไม่ได้ก็เลือกใช้วิธีการลาออก ซึ่งเป็นปัญหาที่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ เครือขนาด เกิดชา, แพง ชำนิงาน, สมเกียรติ สังข์นาคและดร.สิน พันธุ์พินิจ ผลงานวิจัยของทั้งสามท่านได้เสนอนโยบายให้มีการลงโทษผู้ประกอบการที่กระทำความผิดอย่างจริงจังและกำหนดโทษให้สูงที่สุด ผู้ประกอบการควรรับฟังความคิดเห็นของลูกจ้างต่างด้าวและสร้างความเป็นกันเองมากๆ ควรสนับสนุนให้ผู้ประกอบการปฏิบัติตามกฎข้อบังคับให้ถูกต้อง

3) ผลการจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้แก่การทำงานของคนต่างด้าวในเขต

จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า นายจ้างในเขตจังหวัดบุรีรัมย์ส่วนมากยังปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมาย และกรณีที่มีวันหยุดแต่ไม่จ่ายค่าจ้างในวันหยุดหรือหักเงินในวันหยุด ก็ถือไม่มีวันหยุดตามกฎหมาย ดังนั้นจึงมีถึงจำนวน 14 แห่ง ถือเป็นจำนวนที่มากพอสมควร ซึ่งมักเกิดกับสถานประกอบการที่มีลูกจ้างจำนวนไม่มาก นายจ้างจึงจ่ายค่าจ้างเฉพาะตามจำนวนวันที่ลูกจ้างมาทำงานเท่านั้น จึงเป็นกรณีที่นายจ้างเอาเปรียบลูกจ้างต่างด้าวและไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ดังนั้นควรดำเนินการแก้ไขตรวจสอบหาความจริงและดำเนินคดีกับนายจ้างที่มีสถานประกอบการกรณี

ลักษณะเอาัดเอาเปรียบลูกจ้าง ซึ่งเป็นปัญหาที่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ เครือภาค เกิดขา, แพง ชำนิงาน, สมเกียรติ สังข์นาคและดร.สิน พันธุ์พินิจ ผลงานวิจัยของทั้งสามท่าน ได้เสนอ นโยบายให้มีการลงโทษผู้ประกอบการที่กระทำความผิดอย่างจริงจังและกำหนดโทษให้สูงที่สุด ผู้ประกอบการควรรับฟังความคิดเห็นของลูกจ้างต่างด้าวและสร้างความเป็นกันเองมากๆ ควร สนับสนุนให้ผู้ประกอบการปฏิบัติตามกฎข้อบังคับให้ถูกต้อง

4) ผลการจ่ายค่าชดเชย ให้แก่การทำงานของคนต่างด้าวในเขตจังหวัด จันทบุรี พบว่า นายจ้างส่วนมากไม่มีค่าชดเชยให้กับลูกจ้างต่างด้าวเลย เมื่อเลิกจ้างมักจ่าย เงินเดือนงวดสุดท้ายทันที หรือจ่ายเงินตามจำนวนระยะเวลาที่ทำงานมา หรือแสดงพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมจนลูกจ้างทนอยู่ไม่ได้แล้วลาออกไปเอง และนายจ้างมักจ่ายเงินสะสมที่หักจาก เงินเดือนของลูกจ้างแทนค่าชดเชย ซึ่งเป็นผลที่นายจ้างอาจไม่ทราบหรือทราบแต่จงใจเอาเปรียบ ลูกจ้างต่างด้าว ประกอบกับลูกจ้างต่างด้าวไม่มีอำนาจการต่อรองกับนายจ้าง และขาดความรู้ที่จะดำเนินการกับนายจ้าง จึงยอมออกไปโดยไม่ได้รับค่าชดเชย

3. แนวทางในการแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายที่เกี่ยวกับค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่า ทำงานในวันหยุด และค่าชดเชยให้แก่การทำงานของคนต่างด้าว อภิปรายผลดังต่อไปนี้

1) การแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติด้วยการเพิ่มโทษ พบว่า นายจ้างหลาย สถานประกอบการที่ไม่เกรงกลัวต่อกฎหมาย เห็นว่าควรมีการเพิ่มโทษ ตามมาตรา 114 ดังนี้ บทลงโทษตามมาตรา 114 เดิมต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ ควรแก้ไขเพิ่มบทลงโทษเป็นต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกิน สองแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ เพื่อเป็นการให้นายจ้างทบทวนความเสียหายหรือความเสี่ยงที่ เกิดขึ้น และทำให้ลูกจ้างต่างด้าวกล้าที่จะดำเนินคดีต่อนายจ้างเพราะทำให้มีผลกระทบต่อ นายจ้างมากขึ้น

2) การแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติเกี่ยวกับขบวนการนำสืบค้นหาความจริง พบว่า การเข้าไปตรวจสอบกรณีนายจ้างจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าชดเชยตามอัตราหรือไม่นั้น กระทำได้ยากเพราะนายจ้างเป็นผู้ควบคุมสถานประกอบการ และลูกจ้างทั้งหมด การเข้าไปตรวจสอบสถานประกอบการจะต้องแจ้งให้นายจ้างทราบก่อนล่วงหน้า ไม่เช่นนั้นจะเข้าไปไม่ได้ ทำให้นายจ้างจัดฉากและชักซ้อมลูกจ้างไว้ล่วงหน้าก่อนที่พนักงานเจ้าหน้าที่จะเข้าไปตรวจ และเมื่อพนักงานเจ้าหน้าที่เข้าไปตรวจสอบ นายจ้างมักต้อนรับเป็นอย่างดี และในระหว่างสอบถามลูกจ้าง นายจ้างมักยื่นอุบายอยู่ด้วย จึงเป็นไปได้ยากที่จะทราบความจริงได้

ข้อเสนอแนะพนักงานเจ้าหน้าที่ควรเข้าไปสอบถามลูกจ้างต่างด้านนอกเวลาทำงาน หรือสอบถามนอกสถานที่ทำงาน ซึ่งจะทำให้พนักงานเจ้าหน้าที่ทราบความจริงได้ เพราะลูกจ้างจะกล้าพูดกับเจ้าพนักงานทุกอย่าง และการสอบถามควรมีนักจิตวิทยาเข้าร่วมการสอบถามด้วย อันจะทำให้ทราบความจริงได้ดีกว่ารออยู่สำนักงานแรงงานเพียงอย่างเดียว

4. การพัฒนาสังคมอย่างเป็นรูปธรรมให้สอดคล้องกับหลักสากลในเรื่องการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าชดเชยให้แก่การทำงานของคนต่างด้าว อภิปรายผลดังต่อไปนี้

1) แนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดจากลูกจ้าง พบว่า การให้ความรู้กับลูกจ้างต่างด้าวเกี่ยวกับพระราชบัญญัติค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าชดเชย ซึ่งมีหลายวิธี เช่น บังคับนายจ้างว่าต้องมีเอกสารหรือหนังสือที่สำคัญเกี่ยวกับกฎหมายแรงงาน หรืออัตราค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าชดเชยให้กับลูกจ้างในสถานประกอบการทุกแห่ง หน่วยงานของรัฐควรออกพื้นที่ให้ความรู้ตามสถานประกอบการต่างๆ เป็นการพัฒนาความรู้ให้กับลูกจ้างต่างด้าว อันจะทำให้สามารถแก้ไขปัญหาทางสังคมอย่างเป็นรูปธรรมได้ตลอดไป ซึ่งเป็นปัญหาที่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ เครือภาค เกิดชา, แพง ชำนิงาน, สมเกียรติ สังข์นาคและดร.สิน พันธุ์พิณีจ ผลงานวิจัยของทั้งสามท่าน ได้เสนอนโยบายให้มีโครงการอบรมให้ความรู้แก่แรงงานต่างด้าว

2) **แนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดจากนายจ้าง** พบว่า ควรที่จะบังคับให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมายให้มากขึ้น หรือมีความเด็ดขาดกับนายจ้างให้มากขึ้น หรือควรมีการรณรงค์ให้ทราบถึงบทลงโทษที่นายจ้างควรจะได้รับหากไม่ปฏิบัติตามกฎหมายให้ถูกต้อง หรือรณรงค์ให้นายจ้างเข้าใจและเข้าถึงหลักมนุษยธรรมที่ควรปฏิบัติต่อมนุษย์ด้วยกันอย่างไม่เอารัดเอาเปรียบจนเกินไป ซึ่งเป็นปัญหาที่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ เครือภาค เกิดชา, สมเกียรติ สังข์นาคและ ดร.สิน พันธุ์พิณี ผลงานวิจัยของทั้งสามท่าน ได้เสนอนโยบายให้มีการลงโทษผู้ประกอบการที่กระทำความผิดอย่างจริงจังและกำหนดโทษให้สูงที่สุด ควรสนับสนุนให้ผู้ประกอบควรปฏิบัติตามกฎข้อบังคับให้ถูกต้อง

3) **แนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดจากหน่วยงานภาครัฐ** พบว่า การเข้าตรวจสอบสถานประกอบการโดยพนักงานเจ้าหน้าที่ของรัฐไม่สามารถที่จะทราบความจริงได้ จึงไม่สามารถควบคุมนายจ้างที่เอารัดเอาเปรียบลูกจ้างต่างด้าวได้ และกรณีพนักงานเจ้าหน้าที่ทำงานแบบรอให้รอให้ลูกจ้างต่างด้าวมายื่นคำร้องเรียนต่อสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ก็ยิ่งเป็นไปได้ยาก นอกเสียว่าเป็นเรื่องร้ายแรงจริงๆ ดังนั้นพนักงานเจ้าหน้าที่ควรมีการปรับวิธีการตรวจสอบเสียใหม่ พนักงานเจ้าหน้าที่ของรัฐควรมีการลงพื้นที่เพื่อตรวจสอบตามสถานประกอบการต่างๆ และบ่อยๆ หรือควรมีออกพื้นที่โดยการสอบถามลูกจ้างต่างด้าวขณะอยู่นอกสถานที่หรือนอกเวลาทำงาน หรือสถานที่ที่นายจ้างไม่สามารถควบคุมได้ เพื่อให้ทราบความจริงและสามารถควบคุมนายจ้างจ่ายอัตราขั้นต่ำของ ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าชดเชยได้ดีกว่านี้

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ภาครัฐได้กำหนดนโยบายเกี่ยวกับการดูแลแรงงานต่างด้าวให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมาย ไม่ให้เอารัดเอาเปรียบเกินควร ซึ่งลักษณะของกฎหมายแรงงานไทยในปัจจุบันเป็นการรอให้ลูกจ้างมาแจ้งต่อหน่วยภาครัฐ ควรมีนโยบายบังคับหน่วยงานภาครัฐหรือพนักงานเจ้าหน้าที่ต้องรับผิดชอบลูกจ้างต่างด้าวในเขตจังหวัด เขตอำเภอ หรือเขตตำบลของหน่วยงานภาครัฐหรือ

พนักงานเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบ หากในเขตดังกล่าวมีผู้ประกอบการเอาเปรียบลูกจ้างด้วย
ปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายมากเกินไป ถือว่าหน่วยงานภาครัฐหรือพนักงานเจ้าหน้าที่ในเขต
ดังกล่าวบกพร่องปล่อยปะละเลย ไม่ดูแลเขตของตนให้ดี

2. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

หน่วยงานภาครัฐหรือพนักงานเจ้าหน้าที่ควรตรวจสอบหรือสอบถามลูกจ้างนอกเวลา
ทำงานหรือนอกสถานประกอบการ เพื่อในขณะสอบถามลูกจ้างจะได้ไม่ต้องในการควบคุมของ
นายจ้าง ลูกจ้างจะได้แจ้งความจริงพนักงานเจ้าหน้าที่อย่างเต็มที่ เพราะว่าการตรวจสอบใน
สถานประกอบการต่างๆ ต้องมีการแจ้งให้ผู้ประกอบการทราบล่วงหน้า ทำให้ผู้ประกอบการจัด
ฉากต้อนรับพนักงานเจ้าหน้าที่ ทำให้พนักงานเจ้าหน้าที่ไม่ทราบความจริง

3. ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

ควรที่จะให้ความรู้กับลูกจ้าง หรือมีแหล่งในการค้นคว้าหาความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย
แรงงานให้กับลูกจ้าง หรือควรมีกฎหมายบังคับให้นายจ้างชี้แจงเกี่ยวกับพระราชบัญญัติเงิน
ทดแทนให้ลูกจ้างเข้าใจดีก่อนเข้าทำงาน และหน่วยงานของรัฐควรออกพื้นที่ให้ความรู้ตามสถาน
ประกอบการต่างๆ เป็นการพัฒนาความรู้ให้กับลูกจ้างต่างดาว เมื่อลูกจ้างต่างดาวมีความรู้
เกี่ยวกับกฎหมายแรงงานดีแล้ว ทำให้ลูกจ้างรู้ว่าตนเองมีสิทธิโดยชอบตามกฎหมาย

4. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

การทำการวิจัยเกี่ยวกับแรงงานหรือเกี่ยวกับลูกจ้าง การเข้าไปสัมภาษณ์ลูกจ้างต่าง
ดาวมักถูกกีดกันจากนายจ้างมิให้เก็บข้อมูลวิจัยได้โดยสะดวกหรือสถานประกอบการบางแห่ง
ไม่ยอมให้สัมภาษณ์เลย ดังนั้นการเก็บข้อมูลวิจัยเกี่ยวกับกฎหมายแรงงานหรือเกี่ยวกับลูกจ้าง
เป็นไปได้ควรนัดลูกจ้างออกมาสัมภาษณ์นอกสถานประกอบการของลูกจ้าง หรือสัมภาษณ์
ขณะที่ลูกจ้างไม่อยู่ในการควบคุมของนายจ้าง อันจะทำให้ได้ข้อมูลในการทำวิจัยที่สมบูรณ์