



**ปัญหาการทำงานของคนต่างด้าวในเขตจังหวัดจันทบุรี : ศึกษากรณีค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา
ค่าทำงานในวันหยุด และค่าชดเชย**

**Enforcement of Foreign Workers Labour law in Chanthaburi Province:
A Case Study of Employees Wages, Overtime Pay, Holiday Pay and Severance Pay.**

ปองปริดา ทองมาตี, ณัชชา ฮาเกมันน์, กุลปราณี ศรีไย, สุวิชา เย็นเจริญ
คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณ

บทคัดย่อ

การบังคับใช้กฎหมายแรงงานต่างด้าวในเขตจันทบุรี; : ศึกษากรณีค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าชดเชย จากการศึกษาพบว่า ประการที่หนึ่งปัญหาของลูกจ้างต่างด้าวส่วนมากไม่มีความรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ตามอัตราขั้นต่ำที่นายจ้างควรจ่ายให้แก่ลูกจ้าง วิธีแก้ไขควรให้ความรู้กับลูกจ้าง หรือมีแหล่งเรียนรู้ ในสถานประกอบการ หรือหน่วยงานของรัฐควรออกพื้นที่ให้ความรู้ตามสถานประกอบการต่างๆ จะทำให้ลูกจ้างรู้ว่าตนเองมีสิทธิโดยชอบตามกฎหมายและกล้าที่จะเรียกร้องจากนายจ้างได้ ประการที่สองนายจ้างทราบที่ต้องจ่ายตามอัตราขั้นต่ำของกฎหมาย หรือลูกจ้างต่างด้าวเรียกร้องตามอัตราขั้นต่ำจากนายจ้างแล้ว แต่นายจ้างไม่ยินยอมจ่ายให้หรือจ่ายให้แต่ไม่ครบตามที่กฎหมายกำหนด แสดงให้เห็นว่านายจ้างไม่เกรงกลัวต่อกฎหมาย วิธีแก้ไขควรมีการแก้ไขกฎหมายด้วยการเพิ่มโทษตามมาตรา 114 อีกหนึ่งเท่า ประการที่สามวิธีการดำเนินคดีตามกฎหมาย ทำให้ลูกจ้างต่างด้าวเสียเปรียบ ซึ่งการดำเนินการตามกฎหมายลูกจ้างต่างด้าวต้องยื่นคำร้องต่อสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ลูกจ้างต่างด้าวไม่มีความรู้และไม่กล้าร้องเรียนนายจ้าง เนื่องจากต้องทำงานหรืออาศัยอยู่กับนายจ้าง หากยื่นคำร้องเรียนนายจ้างก็จะทำให้การทำงานหรืออยู่ร่วมกันกับนายจ้างไม่ได้ หรือนายจ้างอาจเลิกจ้างเสียก่อนที่จะมีการร้องเรียน วิธีแก้ไขควรให้พนักงานเจ้าหน้าที่ของรัฐควรออกพื้นที่สอบถามลูกจ้างต่างด้าวนอกเวลาทำงาน หรือสอบถามนอกสถานประกอบการ เพื่อพบการกระทำผิดและดำเนินคดีได้โดยไม่ต้องรอให้ลูกจ้างต่างด้าวเข้ามายื่นคำร้องเรียนต่อสำนักงาน และเจ้าพนักงานของรัฐควรรับผิดชอบในเขตจังหวัดของตน หากพบว่าในเขตจังหวัดใดมีนายจ้างไม่จ่ายเงินให้กับลูกจ้างตามอัตราขั้นต่ำ ถือว่าเจ้าพนักงานของรัฐในเขตดังกล่าวบกพร่องต่อหน้าที่และควรมีบทลงโทษ

คำสำคัญ : ปัญหาการบังคับใช้กฎหมาย, พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541, จังหวัดจันทบุรี



Abstract

Enforcement of Foreign Workers Labour law in Chanthaburi Province: A case study of Employees wages, overtime pay, holiday pay and severance pay. The research found that First; the foreign workers had no knowledge about The Labor Protection Act regarding the minimum wages rate that the employer must pay, to resolve this, education should be provided or there should be a learning center in the employer's premises, or government officials should visit and provide information at the employer's places, this will enable the employees to learn about their right under the law and be confident in negotiate with their employers; Second; the employers knew about the minimum wages rate or the employees had requested for the minimum wages rate but their employer refused to pay or pay less than the minimum wages rate required by law. It conclude that the employer were disobedient to the law. To resolve this problem, It should be increase the level of punishment to the law in accordance to the article 114 under The Labor protection Act B.E.2541. Third; the process of law made the foreign workers in disadvantage situation. Normally, the foreign workers must file their cases to the Office of Labour Protection and Welfare in which foreign workers had no knowledge and no confidence to act against their employers because mostly of them live with their employers. If they made a demand for higher pay, their contract of employment will be terminated. To resolve this, the government officials should provide outreach services to the foreign workers, or should carry out the enquiries outside the employer's area. if the government officials found the misconduct, they should pursue the case immediately without waiting for the filing document from foreign workers. In addition, the government officials should have the responsibility if there are any cases of employers refuse to pay minimum wages rate in accordance to the law, the officials should be considered lack of responsibility, and they should be punished by law.

Keywords : The problem for law enforcement, The Labour Protection Act BE 2541, Chanthaburi Province



บทนำ

การเจริญเติบโตของเศรษฐกิจในปัจจุบันมากขึ้น ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างด้านแรงงานของประเทศ คือ แรงงานภาคเกษตรกรรมมีการย้ายถิ่นฐานเข้ามาในเมืองใหญ่ เพื่อประกอบอาชีพอื่นแทนการใช้แรงงานแบบเดิม ส่งผลให้แรงงานท้องถิ่นซึ่งเป็นแรงงานไร้ฝีมือเป็นส่วนใหญ่ เกิดปัญหาการขาดแคลนแรงงานอย่างมาก โดยเฉพาะแรงงานบางอย่างที่คนไทยไม่นิยมทำเพราะเห็นว่าเป็นที่ต้องใช้แรงงานหนัก สกปรกและรายได้น้อย จากสาเหตุดังกล่าวเป็นที่มาของการจ้างแรงงานนอกระบบหรือแรงงานต่างด้าว เข้ามาทำงานในท้องถิ่น การทำงานของแรงงานต่างด้าว จึงนับว่าเป็นประโยชน์ในการทดแทนการขาดแคลนแรงงานในประเทศ จำนวนคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานได้ตามประเภทของการส่งเสริมการลงทุนและประเภทชั่วคราวมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นกว่า 2 เท่าตัว (สมเกียรติ สังข์นาค และสิน พันธุ์พินิจ, 2552: 4-5) ซึ่งแนวโน้มดังกล่าวได้เพิ่มขึ้นอย่างเห็นได้ชัดเจน จากข้อมูลของสำนักบริหารแรงงานทั่วประเทศตามพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ.2552 และพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2551 จนถึงสิ้นปี พ.ศ. 2551 มีจำนวนคนทำงานทั้งสิ้น 790,664 คน แบ่งออกเป็น 2 กลุ่มคือ คนทำงานที่เข้าเมืองถูกต้องตามกฎหมาย มี 228,353 คน และคนทำงานที่เข้าเมืองผิดกฎหมาย มี 562,311 คน จากสัดส่วนดังกล่าวจะเห็นว่าคนทำงานที่เข้าเมืองผิดกฎหมายมีจำนวนมากกว่าที่เข้าเมืองถูกต้องตามกฎหมาย โดยคนที่ทำงานที่มากขึ้นทะเบียนจะได้รับบัตรอนุญาตคนทำงานโดยจะมีการแยกสีเพื่อแบ่งประเภทของอาชีพ 6 อาชีพ คือ อาชีพประมงสีฟ้า อาชีพเกษตรกรสีเขียว อาชีพก่อสร้างสีเหลือง อาชีพธุรกิจต่อเนื่องประมงสีส้ม อาชีพผู้รับใช้สีเทา และอาชีพอื่นๆ สีชมพู ซึ่งคนทำงานถือบัตรสีใดต้องประกอบอาชีพนั้นตลอดไป ห้ามเปลี่ยนผู้ประกอบการหรือย้ายอาชีพไม่ได้ ไม่เช่นนั้นจะกลายเป็นคนเถื่อนทันที ต่อคณะกรรมการบริหารแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง มีมติเห็นชอบให้เปิดจดทะเบียนคนทำงานที่อยู่นอกระบบผ่อนผันเพื่อให้ทำงานกรรกรอีก 19 กิจการ คือ กิจการต่อเนื่องการเกษตร กิจการต่อเนื่องปศุสัตว์ กิจการรีไซเคิล กิจการทำเหมืองแร่ กิจการผลิตจำหน่ายผลิตภัณฑ์ กิจการผลิตจำหน่ายอาหารและเครื่องดื่ม กิจการการผลิตจำหน่ายผลิตภัณฑ์จากดิน กิจการผลิตจำหน่ายวัสดุก่อสร้าง กิจการแปรรูปหิน กิจการผลิตจำหน่ายเสื้อผ้าสำเร็จรูป กิจการผลิตจำหน่ายผลิตภัณฑ์กระดาษ กิจการผลิตจำหน่ายสินค้าอิเล็กทรอนิกส์ กิจการขนถ่ายสินค้า กิจการค้าส่ง กิจการอู่ซ่อมรถ กิจการปั้มน้ำมัน กิจการสถานศึกษา กิจการการให้บริการต่างๆ เป็นต้น นอกจากนี้ประเทศไทยได้จัดตั้งกองทุนสำหรับคนทำงาน โดยเก็บเงินในอัตราร้อยละ 15 ของเงินเดือนคนทำงานส่งเข้ากองทุน และจะส่งเงินที่คนทำงานสมทบในกองทุนพร้อมดอกเบี้ยคืนให้คนทำงานภายใน 45 วันหลังจาก

สิ้นสุดระยะเวลาการจ้างงาน โดยมีจุดประสงค์เพื่อให้การเข้าเมืองและการจ้างงานของคนทำงานเป็นไปอย่างถูกต้องตามกฎหมาย (เรื่องเดช นวสันติ, 2556: 2-3)

จังหวัดจันทบุรี เป็นจังหวัดหนึ่งในภาคตะวันออก ที่อุดมไปด้วยทรัพยากรทางด้านการท่องเที่ยว สภาพภูมิประเทศประกอบไปด้วยป่าไม้ ภูเขา ที่ราบสูง ที่ราบลุ่มน้ำ และที่ราบชายฝั่งทะเล ในส่วนของพื้นที่ป่าไม้มีประมาณ 3 ใน 10 ของพื้นที่ทั้งจังหวัด มีอาณาเขตติดต่อกับจังหวัดฉะเชิงเทรา และสระแก้วทางทิศเหนือ ทิศตะวันออกติดกับจังหวัดตราดและประเทศกัมพูชา ทิศใต้ติดกับอ่าวไทย และทิศตะวันตกติดกับจังหวัดระยองและชลบุรี ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพที่ประชากรในจังหวัดนิยมประกอบอาชีพมากที่สุดคือเกษตรกรรม ประมง โรงงานประเภทแปรรูปเกษตรกรรม (วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี, จังหวัดจันทบุรี, 2558) จากการศึกษาสภาพปัญหาจังหวัดจันทบุรี พบว่าเป็นพื้นที่หนึ่งที่มีปริมาณการเข้ามาทำงานของแรงงานต่างด้าวเป็นจำนวนมาก โดยส่วนใหญ่เป็นแรงงานจากกัมพูชา ซึ่งสภาพของแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในจังหวัดจันทบุรีไม่ได้อยู่ในสภาพที่ดีเท่าไรนัก ส่วนมากล้วนแต่เป็นกลุ่มคนที่หนีร้อนมาพึ่งเย็น ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของสภาพเศรษฐกิจ ความยากจน สงครามทางการเมือง เป็นต้น ซึ่งแรงงานต่างด้าวมี่ส่วนให้สภาวะเศรษฐกิจของจังหวัดจันทบุรีดีขึ้น แต่ในทางตรงข้ามก็มีผลกระทบในด้านต่างๆ เช่น ทำให้แรงงานในพื้นที่ขาดรายได้ ความมั่นคงภายใน แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง เป็นต้น ประกอบกับปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบันเป็นปัญหาที่เกิดจากสถานประกอบการหรือนายจ้างที่ใช้แรงงานต่างด้าวส่วนมากมิได้ปฏิบัติต่อลูกจ้างแรงงานต่างด้าวให้ถูกต้องตามกฎหมายหรือตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานหลายประการ อาทิเช่น จ่ายค่าจ้างน้อยเกินไป ให้ทำงานเกินเวลาทำงานโดยไม่จ่ายเงินค่าล่วงเวลาทำงาน ให้งานทำงานโดยไม่วันหยุดหรือให้ทำงานในวันหยุดโดยไม่จ่ายเงินค่าทำงานในวันหยุด และในกรณีที่ต้องการเลิกนายจ้างไม่จ่ายเงินค่าชดเชยให้กับลูกจ้างที่เป็นแรงงานต่างด้าวหรือกรณีนายจ้างหลอกลวงให้ลูกจ้างทำงานหนักหรือเกินเวลาการทำงาน กรณีที่ลูกจ้างยินยอมนายจ้างเอาเปรียบลูกจ้างไปตลอด หากลูกจ้างไม่ยินยอมก็เลิกจ้างโดยไม่จ่ายเงินชดเชยให้ ซึ่งเป็นปัญหาที่นายจ้างอาศัยความได้เปรียบของนายจ้างกระทำการเอาเปรียบลูกจ้างที่เป็นแรงงานต่างด้าว จึงทำให้เกิดปัญหาต่างๆ เช่น การบังคับใช้แรงงาน การหลอกลวงทำงาน การแสวงหาประโยชน์ทางเพศ และการอาชญากรรมที่เกิดจากลูกจ้างต่างด้าวที่ไม่ได้รับความเป็นธรรมในการได้รับค่าจ้างจากการทำงาน เป็นต้น

ดังนั้น คณะผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาค้นคว้าปัญหาของสถานประกอบการหรือนายจ้างที่ปฏิบัติต่อลูกจ้างแรงงานต่างด้าวโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย โดยตั้งประเด็นการศึกษาค้นคว้าดังนี้ ปัญหาในการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และ



ค่าชดเชยให้แก่การทำงานของคนต่างด้าว ผลของการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าชดเชยให้แก่การทำงานของ คนต่าง แนวทางในการแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายเกี่ยวกับค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าชดเชยให้แก่การทำงานของ คนต่างด้าว และการพัฒนาสังคมอย่างเป็นรูปธรรมให้สอดคล้อง กับหลักสากลในเรื่องการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานใน วันหยุด และค่าชดเชยให้แก่การทำงานของคนต่างด้าว จึงได้ทำการ ศึกษาค้นคว้างานวิจัยเรื่อง “ปัญหาการทำงานของคนต่างด้าวในเขต จังหวัดจันทบุรี: ศึกษากรณีค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าชดเชย” ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัญหาการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงาน ในวันหยุด และค่าชดเชยให้แก่การทำงานของคนต่างด้าวในเขต จังหวัดจันทบุรี
2. เพื่อศึกษาผลของการบังคับใช้กฎหมายที่เกี่ยวกับการ จ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าชดเชยให้แก่ การทำงานของคนต่างด้าวในเขตจังหวัดจันทบุรี
3. เพื่อศึกษาแนวทางในการแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายที่ เกี่ยวกับค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าชดเชยให้ แก่การทำงานของคนต่างด้าว
4. เพื่อศึกษาการพัฒนาสังคมอย่างเป็นรูปธรรมให้ สอดคล้องกับหลักสากลในเรื่องการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าชดเชยให้แก่การทำงานของคนต่างด้าว

วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัญหาการทำงานของคนต่างด้าวใน เขตจังหวัดจันทบุรี: ศึกษากรณีค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานใน วันหยุด และค่าชดเชย” เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยมีวิธีดำเนินการ วิจัยและเก็บข้อมูลดังต่อไปนี้

1. การศึกษาจากเอกสาร (Documentary study) ศึกษาจากทฤษฎีแนวคิด เอกสาร ตำรา หนังสือ ผลงานงาน วิชการ ที่เกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่งต่างๆ เกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และ ค่าชดเชยให้แก่การทำงานของคนต่างด้าว หรืออื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง
2. การศึกษาภาคสนาม (Field Study) โดยการใช้ แบบสัมภาษณ์ เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล เพื่อได้ทราบเกี่ยวกับ การจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าชดเชยให้ แก่การทำงานของคนต่างด้าว โดยมีขั้นตอนดังนี้

2.1) กำหนดประชากรและพื้นที่วิจัย ได้แก่ ลูกจ้าง ต่างด้าวในเขตจังหวัดจันทบุรี

2.2) ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดจันทบุรี สำนักงานแรงงานจังหวัดจันทบุรี สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดจันทบุรี และลูกจ้างต่างด้าวที่เข้ามารับจ้างในเขตจังหวัดจันทบุรี

2.3) สร้างแบบสัมภาษณ์จากเอกสาร เพื่อกำหนด ขอบเขตและเนื้อหาของแบบทดสอบ จะได้มีความชัดเจนตาม ความมุ่งหมายการวิจัยยิ่งขึ้น

2.4) นำแบบสัมภาษณ์ ทดสอบความเที่ยงตรงเชิง เนื้อหา จากผู้เชี่ยวชาญได้พิจารณาตรวจสอบและขอคำแนะนำ ในการแก้ไข ปรับปรุงเพื่อให้อ่านแล้วมีความเข้าใจง่ายและชัดเจน ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

2.5) นำแบบสอบถามที่แก้ไขตามคำแนะนำแล้ว นำแบบ สัมภาษณ์ฉบับสมบูรณ์ไปสอบถามกลุ่มผู้ให้ข้อมูล

3. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ที่ใช้ในการสัมภาษณ์ การวิจัยครั้งนี้ มีลูกจ้างต่างด้าวและพนักงานตรวจแรงงาน รวมจำนวน 21 คน คณะผู้วิจัยได้กลุ่มผู้ให้ข้อมูลมาโดย วิธีการ Expert choice ผ่านการให้คำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญด้านการใช้แรงงานต่างด้าว หรือการทำงานของคนต่างด้าว ทั้งนี้กลุ่มผู้ให้ข้อมูล คือ

1) ลูกจ้างต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในเขตจังหวัดจันทบุรี โดยการสัมภาษณ์ลูกจ้างต่างด้าวในเขตอำเภอๆ ละ 2 ท่าน มีทั้งหมด 10 อำเภอ รวมเป็น 20 ท่าน

2) เจ้าพนักงานตรวจแรงงาน สำนักงานสวัสดิการและ คุ้มครองแรงงานจังหวัดจันทบุรี จำนวน 1 ท่าน

4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์ และ การบันทึกภาคสนาม โดยมีกลุ่มผู้ให้ข้อมูลเป็นลูกจ้างต่างด้าว และเจ้าพนักงานตรวจแรงงาน สำนักงานแรงงานจังหวัดจันทบุรี รวมทั้งหมดจำนวน 21 ท่าน แบบสัมภาษณ์ เป็นคำถามเกี่ยวกับ ปัญหาการทำงานของคนต่างด้าวในเขตจังหวัดจันทบุรี : ศึกษา กรณีค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าชดเชย แบ่งออก 5 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจทั่วไปด้าน กฎหมายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงาน ในวันหยุด และค่าชดเชยให้แก่การทำงานของคนต่างด้าว

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับปัญหาของการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าชดเชยให้แก่การทำงานของ คนต่างด้าว

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับผลการบังคับใช้กฎหมายเกี่ยวกับ การจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าชดเชย ให้แก่การทำงานของคนต่างด้าว



ส่วนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับแนวทางในการแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายเกี่ยวกับค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าชดเชยให้แก่การทำงานของคนต่างด้าว

ส่วนที่ 5 คำถามเกี่ยวกับการพัฒนาสังคมอย่างเป็นรูปธรรมให้สอดคล้องกับหลักสากลในเรื่องการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าชดเชยให้แก่การทำงานของคนต่างด้าว

5. กรอบความคิดในการดำเนินการวิจัย แนวความคิดที่ใช้เป็นหลักในการวิจัยครั้งนี้ คือ แนวความคิดเกี่ยวกับขบวนการในการตราตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 และศึกษาจากสภาพการบังคับใช้ของพระราชบัญญัติกับแรงงานต่างด้าว โดยมีหลักเกณฑ์ที่สำคัญ ดังนี้

2.1 การบังคับใช้กฎหมาย การแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมาย และการพัฒนาสังคม

2.2 ทัศนคติเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าชดเชยให้แก่การทำงานของคนต่างด้าวในระบบกฎหมายต่างๆ

2.3 การจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าชดเชยให้แก่การทำงานของคนต่างด้าวตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541

2.4 การปฏิบัติของนายจ้างหรือสถานประกอบการที่มีต่อลูกจ้างเกี่ยวกับการทำงานของคนต่างด้าวในเขตจังหวัดจันทบุรี

2.5 สภาพการทำงานและการได้รับการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าชดเชยให้แก่การทำงานของคนต่างด้าวในเขตจังหวัดจันทบุรี

6. ระยะเวลาในการดำเนินการวิจัย มีระยะเวลา 8 เดือน ระหว่างเดือนกุมภาพันธ์-กันยายน พ.ศ.2559

ผลการวิจัย

จากการศึกษาค้นคว้าวิจัย แบ่งผลการวิจัยเป็น 5 กรณี ดังนี้

1. ความรู้ทั่วไปของลูกจ้างต่างด้าวกลุ่มผู้ให้ข้อมูล พบว่า ลูกจ้างต่างด้าวส่วนมากไม่มีความรู้เกี่ยวกับกฎหมายแรงงาน เข้ามาทำงานมีความต้องการเพียงได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน ส่วนน้อยที่ทราบเกี่ยวกับค่าล่วงเวลาและค่าทำงานในวันหยุด และค่าชดเชย การที่ลูกจ้างต่างด้าวส่วนมากไม่ทราบเกี่ยวกับกฎหมายแรงงาน มีผลทำให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างด้วยการเอาเปรียบ และพบว่าลูกจ้างต่างด้าวส่วนมากไม่เคยมีความขัดแย้งกับนายจ้าง ย่อมแสดงให้เห็นว่าลูกจ้างต่างด้าวไม่เคยโต้แย้งนายจ้างเกี่ยวกับค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าชดเชยต่อ นายจ้างเลย ลูกจ้างต่างด้าวยินยอมต่อการตัดสินใจของนายจ้างเสมอ เพราะตนเป็นลูกจ้างต่างด้าวอำนาจการต่อรองต่อนายจ้างมีน้อยมาก

แต่ลูกจ้างส่วนมากก็พึงพอใจกับการทำงานที่ตนทำอยู่ และมีความต้องการจะอยู่ทำงานในประเทศไทยไปเรื่อยๆ โดยไม่มีกำหนดระยะเวลา หากลูกจ้างต่างด้าวคนใดไม่พอใจต่อการปฏิบัติของนายจ้าง ก็ใช้วิธีการลาออกแล้วหางานใหม่ทำ ทางแก้ไขปัญหาควรรที่จะมีศูนย์กลางในการให้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายแรงงาน สวัสดิการ และการคุ้มครองแรงงานให้กับลูกจ้างต่างด้าว และควรออกกฎหมายบังคับนายจ้างต้องให้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายแรงงานต่อลูกจ้างต่างด้าวด้วย

2. ปัญหาการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าชดเชยให้แก่การทำงานของคนต่างด้าวในเขตจังหวัดจันทบุรี สรุปปัญหาตามลำดับดังนี้

2.1 กรณีลูกจ้างต่างด้าวไม่ทราบเกี่ยวกับค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าชดเชย พบว่า มีลูกจ้างต่างด้าวจำนวน 14 แห่ง ที่ไม่ทราบเกี่ยวกับอัตราค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าชดเชย ซึ่งการที่ลูกจ้างต่างด้าวไม่ทราบ ทำให้ลูกจ้างต่างด้าวกล้าไม่เรียกร้องค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าชดเชยจากนายจ้าง การจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าชดเชยจึงเป็นไปตามความพอใจของนายจ้างและเอาเปรียบลูกจ้างต่างด้าวเสมอ ซึ่งนายจ้างส่วนใหญ่จะจ่ายเท่าที่หลีกเลี่ยงไม่ได้เท่านั้น จึงเป็นปัญหาที่ควรจะทำให้ ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายแรงงานกับลูกจ้างต่างด้าว เพื่อลูกจ้างต่างด้าวสามารถเรียกร้องเอาจากนายจ้างได้

2.2 กรณีลูกจ้างต่างด้าวทราบเกี่ยวกับค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าชดเชย แต่ลูกจ้างยินยอม พบว่า มีลูกจ้างต่างด้าว จำนวน 6 แห่ง ที่ยินยอมต่อการปฏิบัติที่ไม่ถูกต้องของนายจ้าง เกิดจากหลายสาเหตุด้วยกัน เช่น เกรงกลัวว่าจะถูกเลิกจ้าง เกรงใจนายจ้าง อยู่กับนายจ้างมานาน พอใจที่นายจ้างจ่ายเงินเดือนให้ และเคยเห็นว่ารุ่นพี่ก็ไม่เคยได้ เหมือนกันก็เลยไม่เรียกร้องอะไร ปัญหากรณีลูกจ้างต่างด้าว ทราบดีเกี่ยวกับอัตราค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าชดเชยแต่ยินยอม จึงเป็นปัญหาที่ทำให้กฎหมายใช้บังคับไม่ได้ การทำงานของลูกจ้างต่างด้าวจึงเป็นไปตามอำเภอใจนายจ้าง แม้หน่วยงานของรัฐเข้าไปตรวจสอบ ลูกจ้างต่างด้าวก็จะช่วยกัน ปกปิดความจริง ด้วยการแจ้งต่อเจ้าพนักงานตามที่นายจ้างสั่งไว้ จึงเป็นปัญหาที่แก้ไขได้ยากที่สุด

2.3 กรณีลูกจ้างต่างด้าวเรียกร้องค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าชดเชยตามอัตราแล้ว แต่นายจ้างไม่ยินยอม พบว่ามีลูกจ้างต่างด้าวเรียกร้องจากนายจ้างแล้ว นายจ้างไม่ยอมจ่ายตามอัตราที่กฎหมายกำหนด มีจำนวน 6 แห่ง บางส่วนเรียกร้องค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าชดเชยให้เป็นไปตามอัตราจากนายจ้าง ทั้งลูกจ้างต่างด้าวที่ทราบกฎหมายและไม่ทราบกฎหมาย การที่นายจ้างไม่จ่ายตามอัตราของ



กฎหมาย เกิดจากสาเหตุหลายประการ เช่น เห็นว่าลูกจ้างต่างด้าวไม่กล้าโต้แย้ง ปกตินายจ้างก็ไม่เคยจ่ายอยู่แล้ว ถ้าลูกจ้างมีปัญหา มากๆ ก็สามารถเลิกจ้างได้ นายจ้างอาจจำเป็นต้องเสียค่าใช้จ่ายให้น้อยที่สุด แต่กรณีที่ลูกจ้างต่างด้าวเรียกร้องก็ไม่ได้เรียกร้องอย่างจริงจังเป็นการเรียกร้องด้วยความเกรงใจหรือเกรงกลัว และจากการสัมภาษณ์พบว่า ลูกจ้างต่างด้าวไม่เคยร้องเรียนไปยังสำนักงานแรงงานหรือสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ทำให้นายจ้างมีความรู้สึกได้ว่าไม่ว่าตนจะจ่ายหรือไม่ ก็ไม่มีผลอะไร จึงไม่จ่ายเงินเสียแต่เป็นสถานประกอบการที่มีลูกจ้างจำนวนมากๆ ซึ่งไม่อาจหลีกเลี่ยงได้

2.4 กรณีนายจ้างจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าชดเชย แต่ไม่ครบตามที่กฎหมายกำหนด พบว่ามีจำนวน 16 แห่ง เกิดจากหลายสาเหตุด้วยกัน เช่น นายจ้างก็อาจจะไม่ทราบเกี่ยวกับ พ.ร.บ. ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าชดเชย โดยละเอียดจะจ่ายตามที่ตนเองเข้าใจ หรือจ่ายตามที่ตนเองเคยจ่ายมา หรือจ่ายตามคำแนะนำของเพื่อน จึงจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าชดเชยไม่ครบตามที่กฎหมายกำหนด แต่บางกรณีนายจ้างก็ทราบดีว่าอัตราการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าชดเชยเท่าไรจึงจะถูกต้องตามกฎหมาย แต่ไม่จ่ายเพราะเห็นว่าไม่มีการตรวจสอบอย่างจริงจัง ประกอบกับลูกจ้างก็ไม่กล้าที่จะร้องเรียนนายจ้าง หรือกรณีเกิดปัญหานายจ้างก็เลิกจ้างตัดหน้าก่อนที่ลูกจ้างจะร้องเรียน จึงทำให้ลูกจ้างไม่กล้าที่จะร้องเรียนนายจ้าง เมื่อไม่มีลูกจ้างร้องเรียนก็ไม่มีคู่กรณีทางสำนักงานแรงงานก็สามารถดำเนินการได้ หากกรณีที่สำนักงานแรงงานเข้าตรวจสอบลูกจ้างก็ไม่พูดความจริงพนักงานเจ้าหน้าที่ แต่จะแจ้งต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ตามที่นายจ้างสั่งไว้ จึงดำเนินการอะไรไม่ได้ ซึ่งในทางสังคมที่เป็นจริงลูกจ้างต่างด้าวจะพอใจเพียงขอให้นายจ้างจ่ายเงินเดือนให้ตามปกติ เพิ่มเงินเดือนให้บ้าง ส่วนเงินอื่นๆ ลูกจ้างต่างด้าวไม่สนใจที่จะเรียกร้องเอาจากนายจ้าง และการร้องเรียนนายจ้างทำให้มีผลต่อความเป็นอยู่ในระหว่างการทำงาน ซึ่งการทำงานของลูกจ้างต่างด้าวส่วนใหญ่จะอยู่อาศัยกับนายจ้าง หรือนายจ้างมีที่พักให้ หากลูกจ้างคนใดร้องเรียนก็อยู่ลำบาก

3. ผลของการบังคับใช้กฎหมายที่เกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าชดเชยให้แก่การทำงานของ คนต่างด้าวในเขตจังหวัดจันทบุรี สรุปตามลำดับดังนี้

3.1 ผลของการจ่ายค่าจ้างให้แก่การทำงานของ คนต่างด้าวในเขตจังหวัดจันทบุรี พบว่า กรณีลูกจ้างต่างด้าวได้รับค่าจ้างในอัตราค่าจ้างขั้นต่ำวันละ 300 บาท จำนวน 18 แห่ง กรณีลูกจ้างต่างด้าวได้รับค่าจ้างวันละ 270 บาท มีจำนวน 1 แห่ง และกรณีลูกจ้างต่างด้าวได้รับค่าจ้างวันละ 250 บาท มีจำนวน 1 แห่ง แสดงให้เห็นว่าลูกจ้างต่างด้าวในเขตจังหวัดจันทบุรี ส่วนมากได้รับค่าจ้างตามที่กฎหมายแรงงานกำหนดไว้ ซึ่งการที่ลูกจ้างต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศไทยได้ค่าจ้างวันละ

300 บาท หรือเดือนละ 9,000 บาท ถือว่าเป็นจำนวนมากพอสมควร เมื่อเปรียบเทียบกับลูกจ้างคนไทยที่เป็นทำงานแม่บ้านหรือพนักงานทำความสะอาด บางแห่งจะได้รับค่าจ้างเพียงเดือนละ 7,000 - 8,000 บาท เท่านั้น การที่นายจ้างยินยอมจ่ายค่าจ้างตามที่กฎหมายแรงงานกำหนด เนื่องจากสามารถตรวจสอบหรือสอบถามได้โดยง่าย หากนายจ้างจ่ายค่าจ้างไม่ถูกต้องตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ อาจทำให้นายจ้างถูกดำเนินคดีได้ง่าย

3.2 ผลของการจ่ายค่าล่วงเวลาให้แก่การทำงานของ คนต่างด้าวในเขตจังหวัดจันทบุรี พบว่ากรณีสถานประกอบการที่ไม่จ่ายค่าล่วงเวลามีจำนวน 9 แห่ง กรณีสถานประกอบการที่จ่ายค่าล่วงเวลาน้อยกว่าที่กฎหมายกำหนดมีจำนวน 2 แห่ง และกรณีสถานประกอบการที่ไม่มีงานล่วงเวลาให้ลูกจ้างทำหรือไม่ให้ลูกจ้างต่างด้าวทำงานล่วงเวลามีจำนวน 2 แห่ง แสดงให้เห็นว่าสถานประกอบการที่ไม่จ่ายค่าล่วงเวลาให้กับลูกจ้างต่างด้าวยังมีอยู่เป็นจำนวนมากพอสมควร ซึ่งการทำงานล่วงเวลาเกิดขึ้นจากความยินยอมระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างต่างด้าว เป็นงานต่อเนื่องจำเป็นต้องทำต่อในวันดังกล่าว ถ้าหากเป็นสถานประกอบการทำงานจึงทำงานเป็นกะ คือกะเช้าหรือกะบ่าย การที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาจะเป็นการขอให้ลูกจ้างต่างด้าวช่วยทำงาน แต่ลูกจ้างต่างด้าวปฏิเสธไม่ได้ ส่วนค่าล่วงเวลานายจ้างบางรายก็จ่ายให้ นายจ้างบางรายก็ไม่จ่ายให้ หรือบางครั้งก็จ่ายให้ บางครั้งก็ไม่จ่ายให้ ผลที่เกิดขึ้นเกิดจากการที่ลูกจ้างไม่มีความรู้เกี่ยวกับกฎหมายแรงงาน อำนาจการต่อรองของลูกจ้างต่างด้าวมีน้อยมาก จึงไม่กล้าที่จะเรียกร้องค่าล่วงเวลาจากนายจ้างได้ เพราะการทำงานของลูกจ้างต่างด้าวอยู่ในภาวะจำยอมต้องทำตามที่นายจ้างสั่ง หากไม่ทำตามอาจถูกเลิกจ้างได้ หรือหากนายจ้างไม่พอใจลูกจ้างคนใดอาจมีความเป็นอยู่ที่ลำบากมากขึ้น ลูกจ้างต่างด้าวจึงยอมรับกับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น หากรับไม่ได้ก็เลือกใช้วิธีการลาออก

3.3 ผลของการจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้แก่การทำงานของ คนต่างด้าวในเขตจังหวัดจันทบุรี พบว่ากรณีนายจ้างไม่มีวันหยุดให้ลูกจ้างต่างด้าว มีจำนวน 9 แห่ง กรณีนายจ้างมีวันหยุดให้ลูกจ้างต่างด้าว แต่ไม่จ่ายค่าจ้างในวันหยุดหรือหักเงิน ถ้าลูกจ้างหยุดงาน มีจำนวน 5 แห่ง แสดงให้เห็นว่านายจ้างในเขตจังหวัดจันทบุรีส่วนมากยังปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมาย และกรณีที่มีวันหยุดแต่ไม่จ่ายค่าจ้างในวันหยุดหรือหักเงินในวันหยุด ก็ถือไม่มีวันหยุดตามกฎหมาย ดังนั้นจึงมีถึงจำนวน 14 แห่ง ถือเป็นจำนวนที่มากพอสมควร ซึ่งจะเกิดกับสถานประกอบการที่มีลูกจ้างจำนวนไม่มาก นายจ้างจึงจ่ายค่าจ้างเฉพาะตามจำนวนวันที่ลูกจ้างมาทำงานเท่านั้น จึงเป็นกรณีที่นายจ้างเอาเปรียบลูกจ้างต่างด้าว และไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ดังนั้นควรดำเนินการแก้ไขตรวจสอบหาความจริงและดำเนินคดีกับนายจ้างที่มีสถานประกอบการมีลักษณะเอาเปรียบลูกจ้าง



3.4 ผลของการจ่ายค่าชดเชยให้แก่การทำงานของ คนต่างด้าวในเขตจังหวัดจันทบุรี พบว่า กรณีนายจ้างที่ไม่มีค่าชดเชย ให้ลูกจ้างมีจำนวน 15 แห่ง ซึ่งนายจ้างส่วนมากไม่มีค่าชดเชยให้ กับลูกจ้างต่างด้าวเลย เมื่อเลิกจ้างจ่ายเงินเดือนงวดสุดท้ายทันที หรือจ่ายเงินตามจำนวนระยะเวลาที่ทำงานมา หรือแสดงพฤติกรรม ที่ไม่เหมาะสมจนลูกจ้างทนอยู่ไม่ได้แล้วลาออกไปเอง และนายจ้าง จ่ายเงินสะสมที่หักจากเงินเดือนของลูกจ้างแทนค่าชดเชย ซึ่งเป็นผล ที่นายจ้างอาจไม่ทราบหรือทราบแต่ตั้งใจเอาเปรียบลูกจ้างต่างด้าว ประกอบกับลูกจ้างต่างด้าวไม่มีอำนาจการต่อรองกับนายจ้าง และ ขาดความรู้ที่จะดำเนินการกับนายจ้าง จึงยอมออกไปโดยไม่ได้ รับค่าชดเชย

4. แนวทางในการแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายที่เกี่ยวกับค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าชดเชยให้แก่การทำงานของ คนต่างด้าว สรุปตามลำดับดังนี้

4.1 การแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติด้วยการเพิ่มโทษ พบว่านายจ้างทราบดีเกี่ยวกับพระราชบัญญัติค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าชดเชย แต่มีเจตนาไม่จ่ายให้กับลูกจ้าง หรือมีเจตนาไม่ปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมาย มีจำนวน 6 แห่ง แสดงให้เห็นว่านายจ้างหลายสถานประกอบการที่ไม่เกรงกลัว ต่อกฎหมาย เห็นว่าควรมีการเพิ่มโทษ ตามมาตรา 114 ดังนี้ บทลงโทษตามมาตรา 114 เดิม ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ ควรแก้ไขเพิ่มบท ลงโทษเป็นต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกิน สองแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ เพื่อเป็นการให้นายจ้างทบทวน ความเสียหายหรือความเสียหายที่เกิดขึ้น และทำให้ลูกจ้างต่างด้าว กล้าที่จะดำเนินคดีต่อนายจ้างเพราะทำให้มีผลกระทบต่อนายจ้าง มากขึ้น

4.2 การแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติเกี่ยวกับ ขบวนการนำสืบค้นหาความจริง พบว่าการนำสืบค้นหาความจริงนั้น ไม่สามารถหาความจริงได้ถึง 7 แห่ง แสดงให้เห็นว่าการเข้าไปตรวจ สอบกรณีนายจ้างจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และ ค่าชดเชยตามอัตราหรือไม่นั้น กระทำได้ยากเพราะนายจ้างเป็น ผู้ควบคุมสถานประกอบการและลูกจ้างทั้งหมด การเข้าไปตรวจ สอบสถานประกอบการจะต้องแจ้งให้นายจ้างทราบก่อนล่วงหน้า ไม่เช่นนั้นจะเข้าไปไม่ได้ ทำให้นายจ้างจัดฉากและซักซ้อมลูกจ้างไว้ ล่วงหน้าก่อนที่พนักงานเจ้าหน้าที่จะเข้าไปตรวจ และเมื่อพนักงาน เจ้าหน้าที่เข้าไปตรวจสอบ นายจ้างต้อนรับเป็นอย่างดี และ ในระหว่างสอบถามลูกจ้าง นายจ้างยืนคุยอยู่ด้วย จึงเป็นไปได้ยาก ที่จะทราบความจริงได้

ข้อเสนอแนะพนักงานเจ้าหน้าที่ควรเข้าไปสอบถามลูกจ้าง ต่างด้าวนอกเวลาทำงาน หรือสอบถามนอกสถานที่ทำงาน ซึ่งจะ ทำให้พนักงานเจ้าหน้าที่ทราบความจริงได้ เพราะลูกจ้างจะกล้า พุดกับเจ้าพนักงานทุกอย่าง และการสอบถามควรมีนักจิตวิทยา เข้าร่วมการสอบถามด้วย อันจะทำให้ทราบความจริงได้ดีกว่าอยู่ สำนักงานแรงงานเพียงอย่างเดียว

5. การพัฒนาสังคมอย่างเป็นรูปธรรมให้สอดคล้องกับหลัก สากลในเรื่องการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และ ค่าชดเชยให้แก่การทำงานของ คนต่างด้าว สรุปตามลำดับดังนี้

5.1 แนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดจากลูกจ้าง พบว่าการ แก้ไขปัญหาทางสังคมที่เกิดจากลูกจ้างด้วยการให้ความรู้แก่ลูกจ้าง 12 แห่ง ดังนั้นการให้ความรู้กับลูกจ้างต่างด้าวเกี่ยวกับพระราช บัญญัติค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าชดเชย ซึ่งมีหลายวิธี เช่น บังคับนายจ้างว่าต้องมีเอกสารหรือหนังสือที่สำคัญ เกี่ยวกับกฎหมายแรงงาน หรืออัตราค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงาน ในวันหยุด และค่าชดเชยให้กับลูกจ้างในสถานประกอบการทุกแห่ง หน่วยงานของรัฐควรออกพื้นที่ให้ความรู้ตามสถานประกอบการ ต่างๆ เป็นการพัฒนาความรู้ให้กับลูกจ้างต่างด้าว อันจะทำให้ สามารถแก้ไขปัญหาทางสังคมอย่างเป็นรูปธรรมได้ตลอดไป

5.2 แนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดจากนายจ้าง พบว่า การแก้ไขปัญหาที่เกิดจากนายจ้าง มีจำนวน 7 แห่ง แสดงให้เห็นว่า แนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดจากนายจ้างนั้น ควรที่จะบังคับให้นายจ้าง ปฏิบัติตามกฎหมายให้มากขึ้น หรือมีความเด็ดขาดกับนายจ้าง ให้มากขึ้น หรือควรมีการรณรงค์ให้ทราบถึงบทลงโทษที่นายจ้าง ควรจะได้รับหากไม่ปฏิบัติตามกฎหมายให้ถูกต้อง หรือรณรงค์ให้ นายจ้างเข้าใจและเข้าถึงหลักมนุษยธรรมที่ควรปฏิบัติต่อมนุษย์ ด้วยกันอย่างไม่เอารัดเอาเปรียบจนเกินไป

5.3 แนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดจากหน่วยงานภาครัฐ พบว่ามีการให้คำแนะนำในการแก้ไขปัญหาที่เกิดจากหน่วยงาน ภาครัฐ มีจำนวน 7 แห่ง แสดงให้เห็นว่าการเข้าตรวจสอบสถาน ประกอบการโดยพนักงานเจ้าหน้าที่ของรัฐไม่สามารถที่จะทราบ ความจริงได้ จึงไม่สามารถควบคุมนายจ้างที่เอารัดเอาเปรียบ ลูกจ้างต่างด้าวได้ และกรณีพนักงานเจ้าหน้าที่ทำงานแบบบรอให้ รอให้ลูกจ้างต่างด้าวมายื่นคำร้องเรียนต่อสำนักงานสวัสดิการและ คู่คุ้มครองแรงงาน ก็ยังเป็นไปได้ยาก นอกเสียว่าเป็นเรื่องร้ายแรง จริงๆ ดังนั้นพนักงานเจ้าหน้าที่ควรมีการปรับวิธีการตรวจสอบ เสียใหม่ พนักงานเจ้าหน้าที่ของรัฐควรมีการลงพื้นที่เพื่อตรวจสอบ ตามสถานประกอบการต่างๆ และบ่อยๆ หรือควรมีออกพื้นที่ โดยการสอบถามลูกจ้างต่างด้าว ขณะอยู่นอกสถานที่หรือนอกเวลา ทำงาน หรือสถานที่ที่นายจ้างไม่สามารถควบคุมได้ เพื่อให้ทราบ ความจริงและสามารถควบคุมนายจ้างจ่ายอัตราขั้นต่ำของ ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าชดเชยได้ดีกว่านี้



สรุปและอภิปรายผล

สรุปและอภิปรายผลของการวิจัย โดยผู้วิจัยจะได้สรุปและอภิปรายผลแบบรวมถึงปัญหาและผลการบังคับใช้กฎหมาย การค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าชดเชยแก่ลูกจ้างต่างด้าว และวิธีแก้ไขปัญหาดังกล่าวทั้งทางด้านกฎหมายและการพัฒนาสังคม ได้แบ่งออกเป็น 4 หัวข้อ ดังนี้

1. ปัญหาการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าชดเชยให้แก่การทำงานของคนต่างด้าว ในเขตจังหวัดจันทบุรี สรุปและอภิปรายผลดังนี้

1.1 กรณีลูกจ้างต่างด้าวไม่ทราบเกี่ยวกับค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าชดเชยพบว่าลูกจ้างต่างด้าวไม่ทราบทำให้ลูกจ้างต่างด้าวกล้าไม่เรียกร้องค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าชดเชยจากนายจ้าง การจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าชดเชย จึงเป็นไปตามความพอใจของนายจ้าง และเอาเปรียบลูกจ้างต่างด้าวเสมอ ซึ่งนายจ้างส่วนใหญ่จะจ่ายเท่าที่หลีกเลี่ยงไม่ได้เท่านั้น จึงเป็นปัญหาที่ควรจะทำให้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายแรงงานกับลูกจ้างต่างด้าว เพื่อลูกจ้างต่างด้าวสามารถเรียกร้องเอาจากนายจ้างได้ ซึ่งเป็นปัญหาที่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ เครือภาค เกิดชา, แพง ชำนิงาน, สมเกียรติ สังข์นาค และสิน พันธุ์พินิจ ผลงานวิจัยของทั้งสามท่าน ได้เสนอนโยบายให้มีโครงการอบรมให้ความรู้แก่แรงงานต่างด้าว

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

1.3 กรณีลูกจ้างต่างด้าวเรียกร้องค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าชดเชยตามอัตราแล้ว แต่นายจ้างไม่ยินยอม พบว่า มีลูกจ้างต่างด้าวเรียกร้องจากนายจ้างแล้ว นายจ้างไม่ยอมจ่ายตามอัตราที่กฎหมายกำหนด บางส่วนเรียกร้องค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าชดเชยให้เป็นไปตามอัตราจากนายจ้าง ทั้งลูกจ้างต่างด้าวที่ทราบกฎหมายและไม่ทราบกฎหมาย การที่นายจ้างไม่จ่ายตามอัตราของกฎหมาย เกิดจากสาเหตุหลายประการ เช่น เห็นว่าลูกจ้างต่างด้าวไม่กล้า

โต้แย้ง ปกตินายจ้างก็ไม่เคยจ่ายอยู่แล้ว ถ้าลูกจ้างมีปัญหามากๆ ก็สามารถเลิกจ้างได้ นายจ้างอาจจำเป็นต้องเสียค่าใช้จ่ายให้น้อยที่สุด แต่กรณีที่ลูกจ้างต่างด้าวเรียกร้องก็ไม่ได้เรียกร้องอย่างจริงจังจึงเป็นการเรียกร้องด้วยความเกรงใจหรือเกรงกลัว และจากการสัมภาษณ์พบว่าลูกจ้างต่างด้าวไม่เคยร้องเรียนไปยังสำนักงานแรงงานหรือสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ทำให้นายจ้างมีความรู้สึกได้ว่าตนจะจ่ายหรือไม่ ก็ไม่มีผลกระทบอะไร จึงไม่จ่าย เว้นเสียแต่เป็นสถานประกอบการที่มีลูกจ้างจำนวนมากๆ ซึ่งไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ ซึ่งเป็นปัญหาที่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ เครือภาค เกิดชา, แพง ชำนิงาน, สมเกียรติ สังข์นาค และสิน พันธุ์พินิจ ผลงานวิจัยของทั้งสามท่าน ได้เสนอนโยบายให้มีการลงโทษผู้ประกอบการที่กระทำความผิดอย่างจริงจังและกำหนดโทษให้สูงสุด ควรสนับสนุนให้ผู้ประกอบการปฏิบัติตามกฎข้อบังคับให้ถูกต้อง

1.4 กรณีนายจ้างจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าชดเชย แต่ไม่ครบตามที่กฎหมายกำหนด พบว่า อาจเกิดจากหลายสาเหตุด้วยกัน เช่น นายจ้างก็อาจจะไม่ทราบเกี่ยวกับ พ.ร.บ. ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าชดเชย โดยละเอียด จะจ่ายตามที่ตนเองเข้าใจ หรือจ่ายตามที่ตนเองเคยจ่ายมา หรือจ่ายตามคำแนะนำของเพื่อน จึงจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าชดเชยไม่ครบทุกกรณีตามที่กฎหมายกำหนด แต่บางกรณีนายจ้างก็ทราบดีว่าอัตราการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าชดเชยที่ถูกต้องตามกฎหมายควรจ่ายเท่าไร แต่ไม่จ่ายเพราะเห็นว่าไม่มีการตรวจสอบอย่างจริงจัง ประกอบกับลูกจ้างก็ไม่กล้าที่จะร้องเรียน นายจ้าง หรือกรณีเกิดปัญหานายจ้างก็เลิกจ้างตัดหน้าก่อนที่จะถูกร้องเรียน จึงทำให้ลูกจ้างไม่กล้าที่จะร้องเรียนนายจ้าง เมื่อไม่มีลูกจ้างร้องเรียนจึงไม่มีคู่กรณี ทางสำนักงานแรงงานก็ไม่สามารถดำเนินการได้ หากกรณีที่สำนักงานแรงงานเข้าตรวจสอบลูกจ้างก็ไม่พุดความจริงกับพนักงานเจ้าหน้าที่ แต่จะแจ้งต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ตามที่นายจ้างสั่งไว้ จึงดำเนินการอะไรไม่ได้ ซึ่งในทางสังคมที่เป็นจริงลูกจ้างต่างด้าวจะพอใจเพียงขอให้นายจ้างจ่ายเงินเดือนให้ตามปกติ เพิ่มเงินเดือนให้บ้าง ส่วนเงินอื่นๆ ลูกจ้างต่างด้าวมักไม่สนใจที่จะเรียกร้องเอาจากนายจ้าง และการร้องเรียนนายจ้างทำให้มีผลต่อความเป็นอยู่ในระหว่างการทำงาน ซึ่งการทำงานของลูกจ้างต่างด้าวส่วนใหญ่จะอยู่อาศัยกับนายจ้างหรือนายจ้างมีที่พักให้ หากลูกจ้างคนใดร้องเรียนก็อยู่กับนายจ้างไม่ได้ ซึ่งเป็นปัญหาที่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ เครือภาค เกิดชา, แพง ชำนิงาน, สมเกียรติ สังข์นาค และสิน พันธุ์พินิจ ผลงานวิจัยของทั้งสามท่าน ได้เสนอนโยบายให้มีการลงโทษผู้ประกอบการที่กระทำความผิดอย่างจริงจังและกำหนดโทษให้สูงสุด ควรสนับสนุนให้ผู้ประกอบการปฏิบัติตามกฎข้อบังคับให้ถูกต้อง



2. ผลของการบังคับใช้กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าชดเชยให้แก่การทำงานของคนต่างด้าวในเขตจังหวัดจันทบุรี สรุปลักษณะและอภิปรายผลดังนี้

2.1 ผลการจ่ายค่าจ้างให้แก่การทำงานของคนต่างด้าวในเขตจังหวัดจันทบุรี พบว่า ลูกจ้างต่างด้าวในเขตจังหวัดจันทบุรี ส่วนมากได้รับค่าจ้างตามที่กฎหมายแรงงานกำหนดไว้ ซึ่งการที่ลูกจ้างต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศไทยได้ค่าจ้างวันละ 300 บาท หรือเดือนละ 9,000 บาท ถือว่าเป็นจำนวนตามที่กฎหมายกำหนด เมื่อเปรียบเทียบกับลูกจ้างคนไทยที่เป็นทำงานแม่บ้านหรือพนักงานทำความสะอาด บางแห่งจะได้รับค่าจ้างเพียงเดือนละ 7,000 – 8,000 บาทเท่านั้น การที่นายจ้างยินยอมจ่ายค่าจ้างตามที่กฎหมายแรงงานกำหนด เนื่องจากสามารถตรวจสอบหรือสอบถามได้โดยง่าย หากนายจ้างจ่ายค่าจ้างไม่ถูกต้องตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ อาจทำให้นายจ้างถูกดำเนินคดีได้ ซึ่งเป็นปัญหาที่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ทิพวรรณ จันทรชุกข์, แพง ชำนิงาน, สมเกียรติ สังข์นาค และสิน พันธุ์พินิจ ผลงานวิจัยของทั้งสามท่าน ผู้ประกอบการปฏิบัติตามถูกต้อง แต่อุปสรรคต่างๆ จะเกิดจากลูกจ้างต่างด้าวเสียเอง ผู้ประกอบการควรพัฒนาทักษะเรื่องการทำงาน ให้ลูกจ้างต่างด้าวมีความคิดสร้างสรรค์โดยให้รู้จักคิดเอง เปิดโอกาสให้ลูกจ้างได้เสนอความคิดเห็นเพื่อพัฒนางาน และผู้ประกอบการส่วนใหญ่มีความจำเป็นและต้องการแรงงานต่างด้าวจึงปฏิบัติเกี่ยวกับสวัสดิการในการทำงานอย่างถูกต้อง

2.2 ผลการจ่ายค่าล่วงเวลา ให้แก่การทำงานของคนต่างด้าวในเขตจังหวัดจันทบุรี พบว่า สถานประกอบการที่ไม่จ่ายค่าล่วงเวลาให้กับลูกจ้างต่างด้าวยังมีอยู่เป็นจำนวนมากพอสมควร ซึ่งการทำงานล่วงเวลาเกิดขึ้นจากความยินยอมระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างต่างด้าว เป็นงานต่อเนื่องจำเป็นต้องทำต่อในวันดังกล่าว ถ้าหากเป็นสถานบริการการทำงานจึงทำงานเป็นกะ คือกะเช้าหรือกะบ่ายหรือกะกลางคืน การที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาจะเป็นการขอให้ลูกจ้างต่างด้าวช่วยทำงาน แต่ลูกจ้างต่างด้าวปฏิเสธไม่ได้ ส่วนค่าล่วงเวลานายจ้างบางรายก็จ่ายให้ นายจ้างบางรายก็ไม่จ่ายให้หรือบางครั้งก็จ่ายให้ บางครั้งก็ไม่จ่ายให้ ผลที่เกิดขึ้นเกิดจากการที่ลูกจ้างไม่มีความรู้เกี่ยวกับกฎหมายแรงงาน อำนาจการต่อรองของลูกจ้างต่างด้าวน้อยมาก จึงไม่กล้าที่จะเรียกร้องค่าล่วงเวลาจากนายจ้างได้ เพราะการทำงานของคนต่างด้าวอยู่ในภาวะจำยอม ต้องทำตามที่นายจ้างสั่ง หากไม่ทำตามอาจถูกเลิกจ้างได้ หรือหากนายจ้าง ไม่พอใจลูกจ้างคนใดอาจมีความเป็นอยู่ที่ลำบากมากขึ้น ลูกจ้างต่างด้าวจึงยอมรับกับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น หากรับไม่ได้ก็เลือกใช้ชีวิตการลาออก ซึ่งเป็นปัญหาที่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ เครือนาค เกิดชา, แพง ชำนิงาน, สมเกียรติ สังข์นาค และสิน พันธุ์พินิจ ผลงานวิจัยของทั้งสามท่าน ได้เสนอแนะนโยบายให้มีการลงโทษผู้ประกอบการที่กระทำความผิดอย่างจริงจังและกำหนดโทษให้สูงที่สุด ผู้ประกอบการควรรับฟังความคิดเห็นของลูกจ้างต่างด้าวและสร้างความเป็นกันเองมากๆ ควรสนับสนุนให้ผู้ประกอบการปฏิบัติตามกฎข้อบังคับให้ถูกต้อง

2.3 ผลการจ่ายค่าทำงานในวันหยุด ให้แก่การทำงานของคนต่างด้าวในเขตจังหวัดจันทบุรี พบว่า นายจ้างในเขตจังหวัดจันทบุรีส่วนมากยังปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมาย และกรณีที่มีวันหยุดแต่ไม่จ่ายค่าจ้างในวันหยุดหรือหักเงินในวันหยุดก็ถือไม่มีวันหยุดเช่นกัน ซึ่งมีถึงจำนวน 14 แห่ง ถือเป็นจำนวนที่มากพอสมควร ซึ่งจะเกิดกับสถานประกอบการที่มีลูกจ้างจำนวนไม่มากนัก นายจ้างจึงจ่ายค่าจ้างเฉพาะตามจำนวนวันที่ลูกจ้างมาทำงานเท่านั้น จึงเป็นกรณีที่นายจ้างเอาเปรียบลูกจ้างต่างด้าวและไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ดังนั้นควรดำเนินการแก้ไขตรวจสอบหาความจริงและดำเนินคดีกับนายจ้างที่มีสถานประกอบการมีลักษณะเอาเปรียบลูกจ้าง ซึ่งเป็นปัญหาที่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ เครือนาค เกิดชา, แพง ชำนิงาน, สมเกียรติ สังข์นาค และสิน พันธุ์พินิจ ผลงานวิจัยของทั้งสามท่าน ได้เสนอแนะนโยบายให้มีการลงโทษผู้ประกอบการที่กระทำความผิดอย่างจริงจังและกำหนดโทษให้สูงที่สุด ผู้ประกอบการควรรับฟังความคิดเห็นของลูกจ้างต่างด้าวและสร้างความเป็นกันเองมากๆ ควรสนับสนุนให้ผู้ประกอบการปฏิบัติตามกฎข้อบังคับให้ถูกต้อง

2.4 ผลการจ่ายค่าชดเชย ให้แก่การทำงานของคนต่างด้าวในเขตจังหวัดจันทบุรี พบว่า นายจ้างส่วนมากไม่มีค่าชดเชยให้กับลูกจ้างต่างด้าวเลย เมื่อเลิกจ้างจ่ายเงินเดือนงวดสุดท้ายทันทีหรือจ่ายเงินตามจำนวนระยะเวลาที่ทำงานมา หรือแสดงพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมจนลูกจ้างทนอยู่ไม่ได้แล้วลาออกไปเอง และนายจ้างจ่ายเงินสะสมที่หักจากเงินเดือนของลูกจ้างแทนค่าชดเชย ซึ่งเป็นผลที่นายจ้างอาจไม่ทราบหรือทราบแต่ตั้งใจเอาเปรียบลูกจ้างต่างด้าว ประกอบกับลูกจ้างต่างด้าวไม่มีอำนาจการต่อรองกับนายจ้าง และขาดความรู้ที่จะดำเนินการกับนายจ้าง จึงยอมออกไปโดยไม่ได้รับค่าชดเชย

3. แนวทางการแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าชดเชยให้แก่การทำงานของคนต่างด้าว สรุปลักษณะและอภิปรายผลดังนี้

3.1 การแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติด้วยการเพิ่มโทษ พบว่า นายจ้างหลายสถานประกอบการที่ไม่เกรงกลัวต่อกฎหมายเห็นว่าควรมีการเพิ่มโทษ ตามมาตรา 114 ดังนี้ บทลงโทษตามมาตรา 114 เดิมต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ ควรแก้ไขเพิ่มบทลงโทษเป็นต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ เพื่อเป็นการให้นายจ้างทบทวนความเสียหายหรือความเสียหายที่เกิดขึ้น และทำให้ลูกจ้างต่างด้าวกล้าที่จะดำเนินคดีต่อนายจ้างเพราะทำให้มีผลกระทบต่อนายจ้างมากขึ้น

3.2 การแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติเกี่ยวกับขบวนการนำสืบค้นหาความจริง พบว่า การเข้าไปตรวจสอบกรณี นายจ้างจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าชดเชยตามอัตราหรือไม่นั้น กระทำได้ยากเพราะนายจ้างเป็นผู้ควบคุมสถานประกอบการและลูกจ้างทั้งหมด การเข้าไปตรวจสอบสถานประกอบการจะต้องแจ้งให้นายจ้างทราบก่อนล่วงหน้า



ไม่เช่นนั้นจะเข้าไปไม่ได้ ทำให้นายจ้างจัดฉากและชักซ้อมลูกจ้างไว้ล่วงหน้า ก่อนที่พนักงานเจ้าหน้าที่จะเข้าไปตรวจ และเมื่อพนักงานเจ้าหน้าที่เข้าไปตรวจสอบ นายจ้างต้อนรับเป็นอย่างดี และในระหว่างสอบถามลูกจ้าง นายจ้างมักยื่นคุญอยู่ด้วย จึงไม่สามารถทราบความจริงได้

ข้อเสนอแนะพนักงานเจ้าหน้าที่ควรเข้าไปสอบถามลูกจ้างต่างด้าวนอกเวลาทำงาน หรือสอบถามนอกสถานที่ทำงาน ซึ่งจะช่วยให้พนักงานเจ้าหน้าที่ทราบความจริงได้ เพราะลูกจ้างจะกล้าพูดกับเจ้าพนักงานทุกอย่าง และการสอบถามควรมีนักจิตวิทยาเข้าร่วมการสอบถามด้วย อันจะทำให้ทราบความจริงได้ดีกว่ารออยู่สำนักงานแรงงานเพียงอย่างเดียว

4. การพัฒนาสังคมอย่างเป็นรูปธรรมให้สอดคล้องกับหลักสากลในเรื่องการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าชดเชยให้แก่การทำงานของคนต่างด้าว สรุปละและอภิปรายผลดังนี้

4.1 แนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดจากลูกจ้าง พบว่าการให้ความรู้กับลูกจ้างต่างด้าวเกี่ยวกับพระราชบัญญัติค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าชดเชย ซึ่งมีหลายวิธี เช่น บังคับนายจ้างว่าต้องมีเอกสารหรือหนังสือที่สำคัญเกี่ยวกับกฎหมายแรงงาน หรืออัตราค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าชดเชยให้กับลูกจ้างในสถานประกอบการทุกแห่ง หน่วยงานของรัฐควรออกพื้นที่ให้ความรู้ตามสถานประกอบการต่างๆ เป็นการพัฒนาความรู้ให้กับลูกจ้างต่างด้าว อันจะทำให้สามารถแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้ทั้งหมดไป ซึ่งเป็นปัญหาที่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ เครื่องนาค เกิดชา, แพง ชำนิงาน, สมเกียรติ สังข์นาค และสิน พันธุ์พินิจ ผลงานวิจัยของทั้งสามท่านได้เสนอแนะนโยบายให้มีโครงการอบรมให้ความรู้แก่แรงงานต่างด้าว

4.2 แนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดจากนายจ้าง พบว่าควรที่จะบังคับให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมายให้มากขึ้น หรือมีความเด็ดขาดกับนายจ้างให้มากขึ้น หรือควรมีการรณรงค์ให้ทราบถึงบทลงโทษที่นายจ้างควรจะได้รับหากไม่ปฏิบัติตามกฎหมายให้ถูกต้อง หรือรณรงค์ให้นายจ้างเข้าใจและเข้าถึงหลักมนุษยธรรมที่ควรปฏิบัติต่อมนุษย์ด้วยกันอย่างไม่เอารัดเอาเปรียบจนเกินไป ซึ่งเป็นปัญหาที่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ เครื่องนาค เกิดชา, สมเกียรติ สังข์นาค และสิน พันธุ์พินิจ ผลงานวิจัยของทั้งสามท่านได้เสนอแนะนโยบายให้มีการลงโทษผู้ประกอบการที่กระทำความผิดอย่างจริงจังและกำหนดโทษให้สูงที่สุด ควรสนับสนุนให้ผู้ประกอบการปฏิบัติตามกฎข้อบังคับให้ถูกต้อง

4.3 แนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดจากหน่วยงานภาครัฐ พบว่า การเข้าตรวจสอบสถานประกอบการโดยพนักงานเจ้าหน้าที่ของรัฐไม่สามารถที่จะทราบความจริงได้ จึงมีผลทำให้ไม่สามารถควบคุมนายจ้างที่เอารัดเอาเปรียบลูกจ้างต่างด้าวได้ และกรณีพนักงานเจ้าหน้าที่ทำงานแบบรอให้ลูกจ้างต่างด้าวมายื่นคำร้องเรียนต่อสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ก็ยังเป็นไปได้ยากนอกเสียว่าเป็นเรื่องร้ายแรงจริงๆ ดังนั้นพนักงานเจ้าหน้าที่ควรมีการปรับวิธีการตรวจสอบเสียใหม่ พนักงานเจ้าหน้าที่ของรัฐควร

มีการลงพื้นที่เพื่อตรวจสอบตามสถานประกอบการต่างๆ และบ่อยๆ หรือควรมีการออกพื้นที่โดยการสอบถามลูกจ้างต่างด้าวขณะอยู่นอกสถานที่หรือนอกเวลาทำงาน หรือสถานที่ที่นายจ้างไม่สามารถควบคุมได้ เพื่อให้ทราบความจริงและสามารถควบคุม นายจ้างจ่ายอัตราขั้นต่ำของ ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าชดเชยได้ดีกว่านี้

ข้อเสนอแนะ

การทำการวิจัยเกี่ยวกับแรงงานหรือเกี่ยวกับลูกจ้าง การเข้าไปสัมภาษณ์ลูกจ้างต่างด้าวถูกกีดกันจากนายจ้างมิให้เก็บข้อมูลวิจัยได้ โดยสะดวกหรือสถานประกอบการบางแห่งไม่ยอมให้สัมภาษณ์เลย ดังนั้นการเก็บข้อมูลวิจัยเกี่ยวกับกฎหมายแรงงานหรือเกี่ยวกับลูกจ้าง เป็นไปได้ควรนัดลูกจ้างออกมาสัมภาษณ์นอกสถานประกอบการของลูกจ้าง หรือสัมภาษณ์ขณะที่ลูกจ้างไม่อยู่ในการควบคุมของนายจ้าง อันจะทำให้ได้ข้อมูลในการทำวิจัยที่สมบูรณ์

เอกสารอ้างอิง

- เครื่องนาค เกิดชา. (2548). **อุปสรรคที่มีต่อมาตรการสกัดกั้นแรงงานต่างด้าวลักลอบเข้ามาทำงาน: ศึกษากรณี บ้านพระเจดีย์สามองค์ อำเภอสังขละบุรี จังหวัดกาญจนบุรี. ปัญหาพิเศษทางนโยบายสาธารณะ. รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.**
- ทิพวรรณ จันทร์ชุกสิน. (2551). **ปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างงานแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์. วิทยานิพนธ์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.**
- แพง ชำนิงาน. (2556). **การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.**
- เรืองเดช นวสันติ. (2556). **มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย เพื่อปรับให้เป็นแรงงานถูกกฎหมาย. วิทยานิพนธ์นิติศาสตร์ มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.**
- สมเกียรติ สังข์นาค และสิน พันธุ์พินิจ. (2552). **ความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในจังหวัดสุราษฎร์ธานี. งานวิจัยทางสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ.**
- วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี. (2558). **จังหวัดจันทบุรี, (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก: <https://th.wikipedia.org/wiki/%E0%B8%88%E0%B8%B1%E0%B8%87%E0%B8%AB%E0%B8%A7%E0%B8%B1%E0%B8%94%E0%B8%88%E0%B8%B1%E0%B8%99%E0%B8%97%E0%B8%9A%E0%B8%B8%E0%B8%A3%E0%B8%B5>**