

มาตรการในการคุ้มครองสิทธิแรงงานในพื้นที่จังหวัดสุราษฎร์ธานี

Measure of Labour Right Protection in the Surat Thani Province

นพดล ทัดระเบียบ*

Nopphardol Tadrabiab*

คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี*

Faculty of Law Surat Thani Rajabhat University*

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาที่มาของปัญหาในการคุ้มครองสิทธิแรงงานเกี่ยวกับค่าตอบแทนในการทำงานซึ่งเป็นสภาพการจ้างของสถานประกอบการในพื้นที่จังหวัดสุราษฎร์ธานี 2) เพื่อศึกษามาตรการในการคุ้มครองสิทธิแรงงานเกี่ยวกับค่าตอบแทนในการทำงาน เพื่อแก้ไขปัญหาการละเมิดสิทธิแรงงานขั้นพื้นฐานในพื้นที่จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยใช้การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) การใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) และสนทนากลุ่ม (Focus Group)

ผลการศึกษาวิจัยพบว่า 1) ที่มาของปัญหาในการคุ้มครองสิทธิแรงงานเกี่ยวกับค่าตอบแทนในการทำงานซึ่งเป็นสภาพการจ้างของสถานประกอบการในพื้นที่จังหวัดสุราษฎร์ธานี การไม่ได้นำหลักเกณฑ์การจ่ายค่าจ้างที่ได้จากการทำงาน ซึ่งกฎหมายกำหนดให้นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างตามวัตถุประสงค์เพื่อเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามปกติเท่านั้น ไม่ได้ให้นายจ้างจ่ายเพื่อ จูงใจลูกจ้างในการทำงานเกินมาตรฐานตามปกติ เช่น ให้ทำงานย่นชั้นแข็ง และจ่ายเป็นเบี้ยขยัน กฎหมายไม่ถือว่าเป็นการจ่ายค่าจ้างตามปกติในวันทำงานตามปกติ แต่เป็นการจ่ายค่าตอบแทนในรูปแบบสวัสดิการอย่างหนึ่งเท่านั้น 2) ส่วนประเด็นมาตรการในการคุ้มครองสิทธิแรงงานเกี่ยวกับค่าตอบแทนในการทำงาน เพื่อแก้ไขปัญหาการละเมิดสิทธิแรงงานขั้นพื้นฐานในพื้นที่จังหวัดสุราษฎร์ธานีในปัจจุบันมาตรการทิศทางการบริหารงานด้านคุ้มครองแรงงานประเด็นการตรวจสอบสถานประกอบการโดยใช้ฐานข้อมูลการรายงานสภาพการจ้างและสภาพการทำงานของสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป โดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน มีการกำหนดแบบสภาพการจ้างและสภาพการทำงานของสถานประกอบการขึ้นในแต่ละปีงบประมาณ (แบบ คร.11) ซึ่งอาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 มาตรา 115/1 กำหนดให้นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างรวมกันตั้งแต่ 10 คน ขึ้นไปยื่นแบบแสดงสภาพการจ้างและสภาพการทำงาน ต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายภายในเดือนมกราคมของทุกปี ในกรณีที่สถานประกอบการหรือนายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนไม่ยื่นหรือไม่แจ้งแบบแสดงสภาพการจ้างและสภาพการทำงาน (แบบ คร.11) ภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้ กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานกำหนดบทลงโทษทางอาญาไว้คือ ต้องระวางโทษปรับไม่เกิน 20,000 บาท ตามกฎหมายข้างต้น และกรณีสถานประกอบการหรือนายจ้างกรอกข้อความอันเป็นเท็จ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือนหรือปรับไม่เกินหนึ่งพันบาทหรือทั้งจำทั้งปรับ ตามนัยมาตรา 137 แห่งประมวลกฎหมายอาญา ในส่วนการบังคับใช้กฎหมายก็พบว่ายังมีประเด็นที่ควรทบทวนหรือปรับปรุงแก้ไขในส่วนที่เกี่ยวข้องกับ ประสิทธิภาพและประสิทธิผล กล่าวคือ ในเชิงปริมาณ ยังปรากฏถึงจำนวนการละเมิดสิทธิแรงงานเกี่ยวกับค่าตอบแทนในการทำงานซึ่งเป็นสภาพการจ้างของสถานประกอบการในพื้นที่จังหวัดสุราษฎร์ธานี ซึ่งเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง แม้ว่าจะมีกฎหมายบัญญัติคุ้มครองสิทธิและกำหนดโทษทางอาญาเอาไว้ก็ตาม ส่วนการบังคับใช้ กฎหมายในเชิงคุณภาพ ก็ยังปรากฏปัญหาและข้อจำกัดด้านอัตราค่าจ้างและขีดความสามารถของรัฐที่ไม่อาจดำเนินการในบางพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย 1) หน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องควรจัดทำระเบียบหรือหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนให้มีลักษณะเป็นภาวะวิสัยที่ตั้งอยู่บนฐานแห่งดุลยพินิจน้อยที่สุดเพื่อให้การให้คำแนะนำหรือการประนีประนอมเป็นไปในทิศทางเดียวกัน อย่างน้อยที่สุดควรกำหนดระดับต่ำ (bottom line) ตามกฎเกณฑ์หรือองค์ประกอบของค่าจ้างตามแนวที่ศาลฎีกาได้วางเป็นแนวปฏิบัติไว้เนื่องจากลูกจ้างมีสถานะทางสังคมและการเงินที่ต่ำกว่า 2) ส่วนประเด็นมาตรการการคุ้มครองสิทธิแรงงานเกี่ยวกับค่าตอบแทนในการทำงาน เห็นควรจัดให้มีคู่มือปฏิบัติงานด้านคุ้มครองแรงงานเกี่ยวกับการบริหารค่าจ้างโดยตรง โดยอาศัยหลักเกณฑ์ตามที่ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานได้วางแนวปฏิบัติไว้กล่าวคือตามนัยคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 857/2544 ซึ่งวางหลักไว้ 3 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบที่ 1 มิได้คำนึงว่านายจ้างจะมีชื่อเรียกค่าจ้างว่าอย่างไร จะมีวิธีการจ่าย โดยกำหนดหรือคำนวณอย่างไร องค์ประกอบ ที่ 2 นายจ้างต้องจ่ายเป็นกรรมสิทธิ์ลูกจ้างเท่านั้น มิใช่จ่ายผ่านคนอื่น องค์ประกอบที่ 3 นายจ้างจ่ายโดยวัตถุประสงค์เพื่อตอบแทนการทำงาน ในเวลาทำงานวันทำงานตามปกติที่นายจ้างกำหนดตามกฎหมายเท่านั้น

คำสำคัญ : พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน, การบริหารค่าจ้าง, ค่าตอบแทนในการทำงาน.

Abstract

The objective of this research is 1) study the root cause of problem of labour right protection about wage which is the working condition of businesses in Surat Thani province and 2) seek a labour protection measure about wage to solve the problem of violation of labour fundamental rights in Surat Thani province. The research employed the qualitative research method, in-depth interview and focus group.

The study found that 1) the cause of problem of labour right protection about wage which is the working condition of businesses in Surat Thani province was a business failed to apply the wage regulation to ensure an employer pays wage to an employee legally according to the objective of compensation for working rather than paying the wage to influence an employee to work exceeding an expected standard such as working diligently and paying incentive fee. These payments were not a normal wage but a compensation in form of a welfare. 2) Regarding the measure of labour right protection about wage to solve the problem of fundamental rights violation of labour in Surat Thani province, Department of Labour Protection and Welfare (DLPW) introduced a measure for labour protection management concerning the inspection of business having 10 employees or over about working condition and condition of working place for each fiscal year by virtue of Labour Protection Act B.E. 2541 (1998) amended by Labour Protection Act (2nd edition) B.E. 2551 (2008) Section 115/1 which stipulated that an employer who employed 10 employees or over shall submit the form displaying working condition and condition of working place to director-general or those assigned by director-general within January of every year. In case any business or employer violated or failed to submit the form displaying working condition and condition of working place (Form Khor Ror. 11) within required period. The act on labour protection stipulated the criminal punishment of

a fine not exceeding 20,000 Baht. In case the business or employer provided false statement, he/she must be imprisoned not more than six months or fined not over one thousand baht or both according to Section 137 of Criminal Code. Regarding the law enforcement issues, it was found that there were still issues to be reviewed or improved in terms of efficiency and effectiveness. In terms of quantitative aspect, there were still a number of violations of labour right in terms of wage which is the working condition of businesses in Surat Thani province which still occurs continuously, even the law stipulates the right protection and criminal punishment. In enforcement of qualitative aspect, there were still problems and restriction in terms of manpower and capabilities of government which could not operate in certain areas.

The author puts forward the suggestion as follows: 1) relevant government agencies should have clear regulation or rule based on objectivity and not depending on discretion only for suggestion and compromise in the same direction. At least, the bottom line should be stipulated according to rule or elements of wage according to the judgement given by the Supreme Court as a guideline as the employee has lower social status and financial position. 2) Regarding the labour protection about wage, the author suggests that labour protection manual on direct management of wage based on regulations laid down by the Supreme Court, Labour Case. According to Supreme Court NO. 857/2544 which stipulated 3 elements: 1st element, the name of wage, how to pay and how to define or calculate shall be ignored, 2nd element, the employer shall pay wage to the employee only, not via other person and 3rd element, the employer shall pay wage for compensating the working during the normal working day as the employer stipulates subject to the law.

Keywords: Labour Protection Act, Wage Management, Wage.

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

นโยบายและทิศทางการบริหารงานด้านคุ้มครองแรงงานปัจจุบันกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงานเป็นผู้กำกับ ดูแล และส่งเสริมให้นายจ้างและลูกจ้างปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานและกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยยึดหลักความเสมอภาคและเท่าเทียมกัน ในการจ้างงาน ซึ่งรัฐบาลเองได้มีการตรากฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานเป็นเครื่องมือในการบริหารงานด้านแรงงานเพื่อวัตถุประสงค์ให้การจ้างงานสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลโดยกำหนดบทบาทหรือกติกาการจ้างแรงงานไว้ ไม่ว่าจะเป็นหลักเกณฑ์การจ้างแรงงานทั่วไป หลักเกณฑ์ว่าด้วยการจ้างแรงงานเด็ก หลักเกณฑ์ว่าด้วยการจ้างแรงงานหญิง หลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนในการทำงาน เป็นต้น แต่การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาวิเคราะห์ ประเด็นปัญหาเรื่องการนำค่าตอบแทนในการทำงานในรูปแบบอื่น ๆ เช่น ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันทำงานตามปกติ นำมาคิดกำหนดเป็นฐานคำนวณเป็น “ค่าจ้าง” เป็นประเด็นหลัก ซึ่งการนำค่าตอบแทนอย่างอื่นมาคิดคำนวณเป็นฐานของค่าจ้างนั้นตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานย่อมไม่สอดคล้องกับหลักกฎหมายดังกล่าวข้างต้น

เพื่อให้เห็นความเหมือนความแตกต่างระหว่างค่าจ้างซึ่งเป็นค่าตอบแทนในการทำงานที่กฎหมายกำหนดไว้ โดยเฉพาะเจาะจง ซึ่งนายจ้างมีหน้าที่จ่ายให้ลูกจ้างเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้างหรือนายจ้างจ่ายให้ลูกจ้างตามสิทธิที่ได้รับตามที่กฎหมายกำหนดไว้ ผู้วิจัยจึงศึกษาเปรียบเทียบให้เห็นความเหมือนความแตกต่างระหว่างค่าจ้างกับค่าตอบแทนในการทำงานในรูปแบบอื่น ๆ ที่ไม่สามารถนำมาเป็นฐานในการคิดคำนวณจ่ายในรูปแบบของค่าจ้างได้ไม่ว่าจะเป็นค่าล่วงเวลาในวันทำงานตามปกติ ค่าทำงานในวันหยุด หรือค่าล่วงเวลาในวันหยุด โดยการนำแนวคิดของศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานที่ 857/2544 ซึ่งได้วางหลักเกณฑ์การนำค่าตอบแทนในการทำงานมาคิดคำนวณเป็นค่าจ้าง โดยวางหลักเกณฑ์ไว้ 3 องค์ประกอบคือ 1) มิได้คำนึงว่านายจ้างจะมีชื่อเรียกค่าจ้างอย่างไร จะมีวิธีการจ่ายอย่างไร โดยกำหนดหรือคำนวณอย่างไร 2) นายจ้างต้องจ่ายเป็นกรรมสิทธิ์ของลูกจ้างเท่านั้น มิใช่จ่ายผ่านคนอื่น 3) นายจ้างจ่ายโดยวัตถุประสงค์เพื่อตอบแทนการทำงาน ในเวลาทำงานของวันทำงานตามปกติที่นายจ้างกำหนดตามกฎหมายเท่านั้น

วัตถุประสงค์

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้มุ่งตอบคำถาม 2 ประเด็น ประการแรก สาเหตุของปัญหาในการคุ้มครองสิทธิแรงงานเกี่ยวกับค่าตอบแทนในการทำงานซึ่งเป็นสภาพการจ้างของสถานประกอบการในพื้นที่จังหวัดสุราษฎร์ธานี ประการที่สอง หามาตรการในการคุ้มครองสิทธิแรงงานเกี่ยวกับค่าตอบแทนในการทำงาน เพื่อแก้ไขปัญหาการละเมิดสิทธิแรงงานขั้นพื้นฐานในพื้นที่จังหวัดสุราษฎร์ธานี จากการศึกษาวิจัยสะท้อนให้เห็นถึงปัจจัยเงื่อนไขที่ทำให้ลูกจ้างไม่ได้รับค่าจ้างซึ่งเป็นค่าตอบแทนในการทำงานเต็มร้อยเปอร์เซ็นต์ เพราะนายจ้างนำค่าตอบแทนอย่างอื่นมาคิดคำนวณเป็นฐานรวมจ่ายเป็นค่าจ้างด้วย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) และสนทนากลุ่ม (Focus Group) ขั้นตอนการดำเนินการ เช่น กำหนดกรอบความคิดในการวิจัย โดยการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับมาตรการในการคุ้มครองสิทธิแรงงาน ศึกษาสภาพการจ้างและปัญหาการคุ้มครองสิทธิแรงงานขั้นพื้นฐานเกี่ยวกับค่าตอบแทนในการทำงานในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ได้แก่ แบบวิเคราะห์เอกสาร ซึ่งการวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์และการสังเคราะห์เนื้อหาแล้วสรุปสาระสำคัญตามที่กำหนดไว้ในกรอบความคิดของการวิจัย ศึกษาสภาพและปัญหาโดยใช้การเก็บข้อมูลจากเอกสาร ต่าง ๆ เช่น คำร้องทุกข์ การร้องเรียน ผลการตรวจแรงงาน และสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้อง ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อมาตรการในการคุ้มครองสิทธิแรงงานขั้นพื้นฐานเกี่ยวกับค่าตอบแทนในการทำงาน โดยใช้แบบสำรวจสภาพการจ้างของนายจ้างและลูกจ้างโดยการสุ่มเลือกแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) การสัมภาษณ์ ผู้ให้การสัมภาษณ์แบบเจาะจงลูกจ้างที่ได้รับผลกระทบจากการไม่ได้รับการปฏิบัติตามสิทธิแรงงาน นายจ้างที่ปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายในคุ้มครองสิทธิแรงงาน พนักงานตรวจแรงงานผู้บังคับใช้กฎหมาย โดยการเลือกแบบเจาะจง (purposive sampling) แล้วใช้การวิเคราะห์ข้อมูลกำหนด จุดแข็ง จุดอ่อน ผลกระทบ โอกาสและภัยคุกคาม รวมทั้งสภาพแวดล้อมจากปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองสิทธิแรงงานขั้นพื้นฐานเกี่ยวกับค่าตอบแทนในการทำงาน

ผลการวิจัย

ข้อมูลจากการสำรวจสภาพการจ้างมาตรการในการคุ้มครองสิทธิแรงงานในพื้นที่จังหวัดสุราษฎร์ธานี กลุ่มนายจ้างและกลุ่มลูกจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 10 - 19 คน ในเขตพื้นที่ 3 อำเภอ อำเภอเมือง อำเภอพุนพิน อำเภอดำรง พบว่า เห็นด้วยให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องตามข้างต้นกำหนดนโยบายและทิศทางการบริหารงานด้านคุ้มครองแรงงานในด้านวิธีการคิดคำนวณการจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานที่ถูกต้องตามหลักเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนด (ดูที่ตารางที่ 1,2,3)

ตารางที่ 1 สรุปความคิดเห็นส่วนใหญ่ของกลุ่มตัวอย่าง (เครื่องหมาย ✓ หมายถึง ถูกต้อง/ทราบ/เห็นด้วย และเครื่องหมาย ✕ หมายถึง ไม่ถูกต้อง/ไม่ทราบ/ไม่เห็นด้วย)

หัวข้อ	กลุ่มสถานประกอบกิจการ (นายจ้าง)	กลุ่มลูกจ้าง
	จำนวนลูกจ้างในสถาน ประกอบกิจการ (คน)	จำนวนลูกจ้างในสถาน ประกอบกิจการ (คน)
	10-19	10-19
1. ความคิดเห็นเกี่ยวกับนายจ้างได้ปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมายหรือไม่เกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้าง		
1.1 นายจ้างได้ปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมายหรือไม่เกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้างให้กับลูกจ้างรายเดือน	✕ 80%	✕ 90%
1.2 นายจ้างได้ปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมายหรือไม่เกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้างให้กับลูกจ้างรายวัน	✕ 80%	✕ 80%
1.3 นายจ้างได้ปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมายหรือไม่เกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้างให้กับลูกจ้างรายชั่วโมง หรือ งานเหมา	✕ 80%	✕ 80%
1.4 สถานที่จ่ายค่าจ้างนายจ้างกำหนดอย่างไร	✓ 80%	✓ 80%
1.5 การกำหนดเวลาการจ่ายค่าจ้างนายจ้างกำหนดอย่างไร	✓ 80%	✓ 80%

ตารางที่ 2 สรุปความคิดเห็นส่วนใหญ่ของกลุ่มตัวอย่าง (เครื่องหมาย ✓ หมายถึง ถูกต้อง/ทราบ/เห็นด้วย และเครื่องหมาย ✕ หมายถึง ไม่ถูกต้อง/ไม่ทราบ/ไม่เห็นด้วย)

หัวข้อ	กลุ่มสถานประกอบการ (นายจ้าง)	กลุ่มลูกจ้าง
	จำนวนลูกจ้างในสถาน ประกอบการ (คน)	จำนวนลูกจ้างในสถาน ประกอบการ (คน)
	10-19	10-19
2.ความคิดเห็นเกี่ยวกับนายจ้างได้ ปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมายหรือไม่ เกี่ยวกับการจ่ายค่าล่วงเวลาและค่า ทำงานในวันหยุดและค่าล่วงเวลาใน วันหยุด		
2.1ค่าล่วงเวลาในวันทำงานตามปกติ	✓	✓
นายจ้างจ่ายอย่างไร	90%	90%
นำสวัสดิการมาเป็นจำนวนเงินคิดจาก	✕	✕
ฐานของค่าจ้างอย่างไรบ้าง	90%	90%
2.2 ค่าทำงานในวันหยุดนายจ้างจ่าย	✓	✓
อย่างไร	90%	90%
นำสวัสดิการมาเป็นจำนวนเงินคิด	✕	✕
จากฐานของค่าจ้างอย่างไรบ้าง	90%	90%
2.3ค่าล่วงเวลาในวันหยุดนายจ้าง	✓	✓
จ่ายอย่างไร	90%	90%
นำสวัสดิการมาเป็นจำนวนเงินคิด	✕	✕
จากฐานของค่าจ้างอย่างไรบ้าง	90%	90%

ตารางที่ 3 สรุปความคิดเห็นส่วนใหญ่ของกลุ่มตัวอย่าง (เครื่องหมาย ✓ หมายถึง ถูกต้อง/ทราบ/เห็นด้วย และเครื่องหมาย ✗ หมายถึง ไม่ถูกต้อง/ไม่ทราบ/ไม่เห็นด้วย)

หัวข้อ	กลุ่มสถานประกอบการ (นายจ้าง)	กลุ่มลูกจ้าง
	จำนวนลูกจ้างในสถาน ประกอบการ (คน)	จำนวนลูกจ้างในสถาน ประกอบการ (คน)
	10-19	10-19
3.ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เพิ่มเติมเกี่ยวกับมาตรการในการ คุ้มครองสิทธิแรงงานเกี่ยวกับ ค่าตอบแทนในการทำงานในเขต พื้นที่จังหวัดสุราษฎร์ธานี		
3.1 วิธีการตรวจสอบสถานประกอบ กิจการโดยใช้ฐานข้อมูลการ รายงานสภาพการจ้างและสภาพ การทำงานของสถานประกอบ กิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่10คนขึ้นไป ตามที่กฎหมายกำหนดไว้	✓ 90%	✓ 90%
แต่วิธีการคิดคำนวณ ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลาในวันทำงานตามปกติ ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาใน วันทำงานในวันหยุด	✗ 90%	✗ 90%
3.2 ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะกรมสวัสดิการและ คุ้มครองแรงงานกระทรวงแรงงาน ออกแนวปฏิบัติที่ถูกต้องตามที่	✓ 90%	✓ 90%

ข้อมูลจากการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก และการสังเกตแบบมีส่วนร่วม พบว่า นายจ้างไม่เข้าใจแนวคิดการบริหารค่าจ้างภายใต้องค์ประกอบของค่าจ้าง ตามแนวคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 857/2544 วางหลักไว้ 3 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบที่ 1 มิได้คำนึงว่านายจ้างจะมีชื่อเรียกค่าจ้างว่าอย่างไร จะมีวิธีการจ่าย โดยกำหนดหรือคำนวณอย่างไร องค์ประกอบที่ 2 นายจ้างต้องจ่ายเป็นกรรมสิทธิ์ลูกจ้างเท่านั้น มิใช่จ่ายผ่านคนอื่น องค์ประกอบที่ 3 นายจ้างจ่ายโดยวัตถุประสงค์เพื่อตอบแทนการทำงาน ในเวลาทำงานวันทำงานตามปกติที่นายจ้างกำหนดตามกฎหมายเท่านั้น และนายจ้างหรือผู้บริหารในสถานประกอบการยังไม่เข้าใจบทบาทของคำว่า “ค่าจ้าง” ที่เป็นฐานในการคำนวณเงินหลาย ๆ อย่างตามสิทธิของลูกจ้าง เช่น ค่าจ้างเป็นฐานในการคำนวณค่าล่วงเวลา ค่าจ้างเป็นฐานในการคำนวณค่าล่วงเวลาในวันหยุด ค่าจ้างเป็นฐานในการคำนวณค่าทำงานในวันหยุด ตามที่กฎหมายกำหนดไว้ ส่วนมาตรการในการคุ้มครองสิทธิแรงงานเกี่ยวกับค่าตอบแทนในการ

ทำงาน เพื่อแก้ไขปัญหาการละเมิดสิทธิแรงงานขั้นพื้นฐานในพื้นที่จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า ในส่วนการบังคับใช้กฎหมายยังมีประเด็นที่ควรทบทวนหรือปรับปรุงแก้ไขในส่วนที่เกี่ยวข้องกับ ประสิทธิภาพและประสิทธิผล กล่าวคือ ในเชิงปริมาณ ยังปรากฏถึงจำนวนการละเมิดสิทธิแรงงานเกี่ยวกับค่าตอบแทนในการทำงานซึ่งเป็นสภาพการจ้างของสถานประกอบกิจการในพื้นที่จังหวัดสุราษฎร์ธานี ซึ่งเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง แม้ว่าจะมีกฎหมายบัญญัติคุ้มครองสิทธิและกำหนดโทษทางอาญา โทษทางปกครอง หรือโทษทางแพ่งเอาไว้ก็ตาม ส่วนการบังคับใช้กฎหมายในเชิงคุณภาพ ก็ยังปรากฏปัญหาและข้อจำกัดด้านอัตราค่าจ้างและขีดความสามารถของรัฐที่ไม่อาจดำเนินการในบางพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การประชุมกลุ่มย่อย พบว่า นายจ้างหรือผู้ประกอบการ ลูกจ้าง ร้อยละ 90 ไม่เข้าใจ หลักเกณฑ์การบริหารค่าจ้าง ตามหลักเกณฑ์การจ่ายค่าจ้างที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับจากการทำงานตามปกติ ในเวลาทำงานตามปกติที่นายจ้างเป็นผู้กำหนดวันเวลาทำงานตามปกติ และไม่เข้าใจองค์ประกอบของค่าจ้างหรือที่มาของค่าจ้างตามแนวศาลฎีกาได้วางเป็นแนวบรรทัดฐานไว้ เช่น ค่าจ้างนายจ้างจะเรียกชื่ออย่างไรก็ตาม จะคำนวณโดยวิธีใดก็ตามถ้าเป็นค่าตอบแทนตามปกติในวันทำงานตามปกติโดยมีวัตถุประสงค์จ่ายเป็นกรรมสิทธิ์ของลูกจ้างเท่านั้น กฎหมายถือว่าเป็นค่าจ้าง ส่วนประเด็น มาตรการในการคุ้มครองสิทธิแรงงานเกี่ยวกับค่าตอบแทนในการทำงาน เพื่อแก้ไขปัญหาการละเมิดสิทธิแรงงานขั้นพื้นฐานในพื้นที่จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า นายจ้างหรือผู้ประกอบการ ลูกจ้าง และพนักงานตรวจแรงงาน ร้อยละ 90 ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ออกแนวปฏิบัติที่ถูกต้องตามที่กฎหมายกำหนดไว้ หรือตามแนวคำพิพากษาศาลฎีกาเกี่ยวกับการบริหารค่าตอบแทนเรื่องที่มาของค่าจ้างหรือองค์ประกอบของค่าจ้างในการทำงานไม่ว่าจะเป็นเรื่อง หลักเกณฑ์การบริหารค่าจ้าง ตามหลักเกณฑ์การจ่ายค่าจ้างที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับจากการทำงานตามปกติ ในเวลาทำงานตามปกติที่นายจ้างเป็นผู้กำหนดวันเวลาทำงานตามปกติ

อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

จากการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก การสังเกตแบบมีส่วนร่วมและการประชุมกลุ่มย่อย มีความเห็นว่า ประเด็น ปัญหาการคุ้มครองสิทธิแรงงานเกี่ยวกับค่าตอบแทนในการทำงานซึ่งเป็นสภาพการจ้างของสถานประกอบกิจการในพื้นที่จังหวัดสุราษฎร์ธานี นายจ้างไม่ได้นำหลักเกณฑ์การจ่ายค่าจ้างที่ได้จากการทำงานตามที่กฎหมายกำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างตามวัตถุประสงค์เพื่อเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามปกติเท่านั้นและนายจ้างไม่เข้าใจแนวคิดการบริหารค่าจ้างภายใต้องค์ประกอบของค่าจ้าง ตามแนวคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 857/2544 วางหลักไว้ 3 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบที่ 1 มิได้คำนึงว่านายจ้างจะมีชื่อเรียกค่าจ้างว่าอย่างไร จะมีวิธีการจ่าย โดยกำหนดหรือคำนวณอย่างไร องค์ประกอบที่ 2 นายจ้างต้องจ่ายเป็นกรรมสิทธิ์ลูกจ้างเท่านั้น มิใช่จ่ายผ่านคนอื่น องค์ประกอบที่ 3 นายจ้างจ่ายโดยวัตถุประสงค์เพื่อตอบแทนการทำงาน ในเวลาทำงานวันทำงานตามปกติที่นายจ้างกำหนดตามกฎหมายเท่านั้นและนายจ้างหรือผู้บริหารในสถานประกอบกิจการยังไม่เข้าใจบทบาทของ “ค่าจ้าง” ที่เป็นฐานในการคิดคำนวณเงินหลาย ๆ อย่างตามสิทธิของลูกจ้าง เช่น ค่าจ้างเป็นฐานในการนำมาคิดคำนวณค่าล่วงเวลา เป็นต้น

เช่นเดียวกับความเห็นจากแบบสอบถามนายจ้าง ลูกจ้างซึ่งเป็นประชากรวิจัย พบว่า ส่วนใหญ่ร้อยละ 90.0 เห็นว่าประเด็นปัญหาการคุ้มครองสิทธิแรงงานเกี่ยวกับค่าตอบแทนในการทำงานซึ่งเป็นสภาพการจ้างของสถานประกอบกิจการในพื้นที่จังหวัดสุราษฎร์ธานีเกิดจากนายจ้างไม่เข้าใจกฎหมายแห่งกฎหมายในการบริหารค่าจ้างไม่ว่าเรื่องสิทธิขั้นพื้นฐานค่าตอบแทนในการทำงานตามปกติกับสิทธิเกินมาตรฐานในการทำงานตามปกติหรือไม่เข้าใจตามแนวคิดของศาลฎีกาที่วางหลักเรื่องค่าจ้างไว้ให้เป็นแนวในการบริหารค่าจ้าง (ดูที่ตารางที่ 2)

ส่วนประเด็นการหามาตรการในการคุ้มครองสิทธิแรงงานเกี่ยวกับค่าตอบแทนในการทำงาน เพื่อแก้ไข ปัญหาการละเมิดสิทธิแรงงานขั้นพื้นฐานในพื้นที่จังหวัดสุราษฎร์ธานี จากการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก การสังเกต แบบมีส่วนร่วม และการประชุมกลุ่มย่อยมีความเห็นว่า หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรจัดทำคู่มือ หลักเกณฑ์การบริหารค่าจ้าง ตามหลักเกณฑ์การจ่ายค่าจ้างที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับการทำงานตามปกติ

เช่นเดียวกับความเห็นจากแบบสอบถามนายจ้าง ลูกจ้างซึ่งเป็นประชากรวิจัย พบว่า ส่วนใหญ่อยุ่ละ 90.0 เห็นว่าหน่วยงานของรัฐที่เป็นผู้กำกับดูแลสถานประกอบกิจการ ควรออกมาตรการการบริหารการคุ้มครอง แรงงาน หรือกำหนดกฎเกณฑ์ในการบริหารค่าจ้างในรูปแบบเชิงรุก เช่น จัดทำคู่มือการบริหารค่าจ้างที่ สอดคล้องกับกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน (ดูที่ตารางที่ 3)

สรุปผลการวิจัย

ปัญหาการคุ้มครองสิทธิแรงงานเกี่ยวกับค่าตอบแทนในการทำงานซึ่งเป็นสภาพการจ้างของสถาน ประกอบกิจการในพื้นที่จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า การจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานตามปกติให้ลูกจ้างโดย ไม่ได้ให้นำหลักเกณฑ์การจ่ายค่าจ้างที่ได้จากการทำงาน ซึ่งกฎหมายกำหนดให้นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างตาม วัตถุประสงค์เพื่อเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามปกติเท่านั้น ไม่ได้ให้นายจ้างจ่ายเพื่อจูงใจลูกจ้างในการ ทำงานเกินมาตรฐานตามปกติ เช่น ให้ทำงานขยันขันแข็ง และจ่ายเป็นเบี้ยขยัน กฎหมายไม่ถือเป็นการจ่าย ค่าจ้างตามปกติในวันทำงานแต่เป็นการจ่ายค่าตอบแทนในรูปแบบสวัสดิการอย่างหนึ่งเท่านั้น หรือไม่ได้นำ หลักเกณฑ์การจ่ายค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับโดยไม่ต้องทำงานของลูกจ้าง เช่น เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างใน วันหยุดและวันลา หรือลูกจ้างไม่ได้ทำงาน แต่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามกฎหมายกำหนด

และนายจ้างหรือผู้บริหารในสถานประกอบกิจการยังไม่เข้าใจบทบาทของ “ค่าจ้าง” ที่พื้นฐานในการ คำนวณเงินหลาย ๆ อย่างตามสิทธิของลูกจ้าง เช่น ค่าจ้างเป็นฐานในการคิดคำนวณค่าล่วงเวลา ค่าจ้างเป็นฐาน ในการคิดคำนวณค่าล่วงเวลาในวันหยุด ค่าจ้างเป็นฐานในการคิดคำนวณค่าทำงานในวันหยุด ตามที่กฎหมาย กำหนดไว้ เป็นต้น

ส่วนประเด็นมาตรการในการคุ้มครองสิทธิแรงงานเกี่ยวกับค่าตอบแทนในการทำงาน เพื่อแก้ไขปัญหา การละเมิดสิทธิแรงงานขั้นพื้นฐานในพื้นที่จังหวัดสุราษฎร์ธานี ในปัจจุบันมาตรการทิศทางการบริหารงานด้าน คุ้มครองแรงงานประเด็นการตรวจสอบสถานประกอบกิจการโดยใช้ฐานข้อมูลการรายงานสภาพการจ้างและสภาพ การทำงานของสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป โดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน มีการ กำหนดแบบสภาพการจ้างและสภาพการทำงานของสถานประกอบกิจการขึ้น ให้นายจ้างรายงานตามที่กำหนดไว้ปีละ ครั้ง ในส่วนการบังคับใช้กฎหมายก็พบว่า ยังมีประเด็นที่ควรทบทวนหรือปรับปรุงแก้ไขในส่วนที่เกี่ยวข้องกับ ด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผล กล่าวคือ ในเชิงปริมาณ ยังปรากฏถึงจำนวนการละเมิดสิทธิแรงงานเกี่ยวกับ ค่าตอบแทนในการทำงานซึ่งเป็นสภาพการจ้างของสถานประกอบกิจการในพื้นที่จังหวัดสุราษฎร์ธานี ซึ่งเกิดขึ้น อย่างต่อเนื่อง ส่วนการบังคับใช้กฎหมายในเชิงคุณภาพ ก็ยังปรากฏปัญหาและข้อจำกัดด้านอัตราค่าจ้างและขีด ความสามารถของรัฐที่ไม่อาจดำเนินการในบางพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพตามนโยบายและทิศทางการ บริหารงานด้านคุ้มครองแรงงานซึ่งเป็นผลให้เกิดการละเมิดสิทธิแรงงานขั้นพื้นฐานในพื้นที่จังหวัดสุราษฎร์ธานี

การนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

การใช้ประโยชน์ในเชิงสาธารณะ โดย สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสุราษฎร์ธานีนำไป เป็นแนวในการตรวจแรงงาน ตามกฎเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนดไว้ให้ต้องปฏิบัติประเด็นเรื่องค่าตอบแทนในการ

ทำงาน หรือการใช้ประโยชน์ในเชิงนโยบาย โดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน นำงานวิจัยไปกำหนด ประเด็นการตรวจสถานประกอบกิจการโดยใช้ฐานข้อมูลการรายงานสภาพการจ้างและสภาพการทำงาน ของ สถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๑๐ คนขึ้นไป ให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ในการกำหนดแนวมาตรการ การออกกฎหมายต่อไป หรือการใช้ประโยชน์ในด้านการเรียนการสอนในรูปแบบบรรยายฝึกอบรม โดยสำนักงาน สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสุราษฎร์ธานี นำงานวิจัยไปใช้ กับงานโครงการ กิจกรรมสร้างและพัฒนา เครือข่ายการคุ้มครองแรงงานในระบบ งานโครงการ กิจกรรมรณรงค์เผยแพร่ความรู้เรื่องการใช้แรงงานเด็ก โครงการกิจกรรมส่งเสริมความรู้เพื่อเตรียมความพร้อมเด็กก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงานผลที่เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม จากการนำงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ไปใช้ประโยชน์ตามวัตถุประสงค์

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยเรื่อง เรื่อง มาตรการในการคุ้มครองสิทธิแรงงานในพื้นที่จังหวัดสุราษฎร์ธานี ในเขตอำเภอเมือง สุราษฎร์ธานี อำเภอพุนพิน และอำเภอดำรง จังหวัดสุราษฎร์ธานี เกิดขึ้นได้โดยได้รับการสนับสนุนจาก มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี ผู้ให้ทุนสนับสนุนในครั้งนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา รัตนพรหม รักษาการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี ดร.อุกฤษฏ์ มุสิกพันธุ์ รองอธิการบดี มหาวิทยาลัยทักษิณฝ่ายวิจัยและพัฒนา นายโกวิท สัจจวิเศษ อธิการบดีประกันสังคม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อัศครร ไชยพงษ์ คณบดีคณาจารย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ ข้อคิดเห็น และ เสนอแนวทางแก้ไขที่เป็นประโยชน์ในการทำวิจัยในครั้งนี้ หรือหน่วยงานของรัฐและเจ้าหน้าที่ของรัฐที่เกี่ยวข้อง เช่น สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสุราษฎร์ธานี รวมถึงหน่วยงานภาคเอกชน นายจ้าง ลูกจ้าง สถานประกอบกิจการในเขตพื้นที่อำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี อำเภอพุนพิน อำเภอดำรง จังหวัดสุราษฎร์ธานี ทุก ท่าน ทุกหน่วยงานที่ได้กรุณาให้ข้อมูลสัมภาษณ์ ตลอดจนให้ข้อคิดเห็นแก่ผู้วิจัยในครั้งนี้ และขอขอบพระคุณ ผู้มี อุปการะคุณทุกท่านที่ไม่ได้กล่าวนามถึง ณ ที่นี้ที่ได้มีส่วนช่วยให้งานวิจัยครั้งนี้ สำเร็จตามวัตถุประสงค์ ไม่ว่า ทางตรงหรือทางอ้อมก็ตาม

บรรณานุกรม

- กฎหมายคุ้มครองแรงงาน. (2563). พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก : <http://www.shawpat.or.th/laws/labour/410212labour089.pdf>.
- กระทรวงแรงงาน, กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (2563). รายงานจำนวนสถานประกอบกิจการจำแนกตามภาคใต้ เขตรับผิดชอบจังหวัดสุราษฎร์ธานี. กรุงเทพมหานคร : กองคุ้มครองแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน.
- กระทรวงแรงงาน. (ลงวันที่ 22 กันยายน 2563). นโยบายรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ปี 2563. ให้แก่หัวหน้าส่วนราชการสังกัดกระทรวงแรงงานทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคประจำปี 2563.
- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. คู่มือปฏิบัติงานด้านคุ้มครองแรงงาน (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563)
- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, กองนิติการ. “คำชี้แจงกระทรวงแรงงาน เรื่อง พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 6) พ.ศ.2560” [Online], Available URL: http://legal.labour.go.th/2018/images/law/Protection2541/7/p_006.pdf เข้าถึงข้อมูลวันที่ 10 ตุลาคม 2562.
- กองนิติการ, กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (2544). คู่มือการดำเนินคดีอาญาตาม พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานพ.ศ. 2541.กรุงเทพมหานคร : บพิธการพิมพ์.
- เกษมสันต์ วิลาวรรณ. (2553). การเลิกจ้างและการลาออก. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์วิญญูชน.
- เกษมสันต์ วิลาวรรณ. (2556). คำอธิบายกฎหมายแรงงาน. พิมพ์ครั้งที่ 20. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์วิญญูชน.
- จาตุรนต์ แก่นศีกษา. (2542). การใช้แรงงานทั่วไปตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 : ศึกษาเปรียบเทียบกับอนุสัญญาและข้อเสนอแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ. “งานนิพนธ์” วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, ถ่ายเอกสาร.
- จำรัส เขมะจารุ. (2527). ศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์รุ่งเรืองธรรม
- บุรณ์ ฐาปนดุลย์. (2553). ขั้นตอนและวิธีการก่อนนำคดีมาสู่ศาลตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541. “งานเอกสาร” ผู้บริหารกระบวนการยุติธรรมระดับสูง (บ.ย.ส.) : วิทยาลัยการยุติธรรม. สำนักงานศาลยุติธรรม, ถ่ายเอกสาร.
- นพดล ทัดระเบียบ. (2551). ปัญหาการดำเนินคดีอาญาในความรับผิดชอบตามพระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551. วิทยานิพนธ์ปริญญานิติศาสตรมหาบัณฑิต, คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พงรัตน์ เครือกลั่น. (2555). คำอธิบายกฎหมายแรงงานเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์นิติธรรม.
- พิพัฒน์ ปรีดาวิภาต. (2549). อรรถาธิบายข้อเท็จจริงในกฎหมายแรงงาน. “งานเอกสาร” ผู้บริหารกระบวนการยุติธรรมระดับสูง (บ.ย.ส.) : วิทยาลัยการยุติธรรม. สำนักงานศาลยุติธรรม, ถ่ายเอกสาร.
- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย. (2560, 6 เมษายน). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 134 /ตอนที่ 40 ก/หน้า 1
- สวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, กรม. (2560). รายงานความเคลื่อนไหวด้านเศรษฐกิจ-แรงงาน. กรุงเทพมหานคร : สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน.

- สวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, กรม. (2563). **ข้อมูลสำคัญผู้บริหาร**. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานเลขาธิการ กรม กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน.
- สวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, กรม. (2555-2558). **แผนปฏิบัติการ 4 ปี**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพัฒนา มาตรฐานแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน.
- สำนักงานคณะกรรมการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2557, 14 มกราคม). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559)**. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก : <http://www.nesdb.go.th/Default.aspx?tabid=139>.
- สุดาศิริ วศวงศ์. (2553). **คำอธิบายเกี่ยวกับกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ พิมพ์ครั้งที่ 8**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์นิติบรรณการ.
- อนุสัญญาเกี่ยวกับค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกัน พ.ศ. 2494. (2557, 9 กรกฎาคม). (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก : <http://ils.labour.go.th/doc/c100.pdf>.
- อัตราค่าแรงขั้นต่ำนานาชาติ 2011. (2557 17 มิถุนายน)**. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก : <http://www.minimum-wage.org/international/th/France>.
- Erickson, C. & Mitchell, D. (2000). Labor Standards and International Trade: Background and Analysis. “The Multilateral Trading System in a Globalizing World”. Edited by Lee-Jay Cho and Yoon Hyung Kim. Seoul: Korea Development Institute. June: pp. 275-315.
- Heintz, J. (2002). Global Labor Standards: Their Impact and Implementation. “Working International Labour Organization. (1991). **International Labour Convention and Recommendations 1919-1981**. Geneva: International Labour Office.
- Mah, J. S. (1997). **Core Labour Standards and Export Performance in Developing Countries. World Economy**. Vol. 20 (6) (September). Pp. 773-785.