

Scan

**การบริหารการพัฒนาการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวตามมาตรฐานการจ้างงาน
ศึกษากรณี สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดตาก**

นางสาวเมตตา จิระแสงเมืองมา

**วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช**

พ.ศ. 2550

**Development Administration of Migrant Labour Protection According to
Employment Standards : A Case Study of Tak Provincial Office of
Labour of Labour Protection and Welfare**

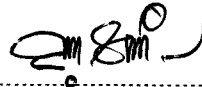
Miss Metta Jirasaengmuangma

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Public Administration
School of Management Science
Sukhothai Thammathirat Open University

2007

หัวข้อวิทยานิพนธ์ การบริหารการพัฒนาการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวตามมาตรฐานการจ้างงาน
ศึกษากรณี สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดตาก
ชื่อและนามสกุล นางสาวเมตตา จิระแสงเมืองมา
แขนงวิชา บริหารรัฐกิจ
สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา 1. รองศาสตราจารย์ ดร.จิระ ประทีป
2. รองศาสตราจารย์ ดร.เสน่ห์ จุ้ยโต

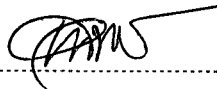
คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ได้ให้ความเห็นชอบวิทยานิพนธ์ฉบับนี้แล้ว



..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุเทพ เซาวลิต)

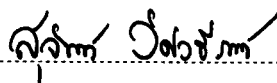


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.จิระ ประทีป)



..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.เสน่ห์ จุ้ยโต)

คณะกรรมการบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์
ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชา
บริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช



..... ประธานกรรมการบัณฑิตศึกษา
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุจินต์ วิสวธีรานนท์)

วันที่ 13 เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. 2551

ชื่อวิทยานิพนธ์ การบริหารการพัฒนาการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวตามมาตรฐานการจ้างงาน
ศึกษาระดับปริญญาตรี สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดตาก

ผู้วิจัย นางสาวเมตตา จิระแสงเมืองมา ปริญญา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

อาจารย์ที่ปรึกษา (1) รองศาสตราจารย์ ดร.จิระ ประทีป (2) รองศาสตราจารย์ ดร.เสนห์ จุ้ยโต
ปีการศึกษา 2550

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์(1)เพื่อศึกษาเปรียบเทียบการบริหารการพัฒนา
การคุ้มครองแรงงานต่างด้าวตามมาตรฐานการจ้างงานของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครอง
แรงงานจังหวัดตากในด้าน โครงสร้าง อำนาจหน้าที่ และวิธีการดำเนินงานในอดีตและในปัจจุบัน
(2)เพื่อศึกษาวิเคราะห์ปัญหาการบริหารการพัฒนาการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวของสำนักงาน
สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดตาก (3)เพื่อเสนอแนะแนวทางในการบริหารพัฒนา
การคุ้มครองแรงงานต่างด้าวตามมาตรฐานการจ้างงาน รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ
เก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารและการสัมภาษณ์เชิงลึกจากนักวิชาการ พนักงานราชการและ
เจ้าหน้าที่ทั่วไปของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดตากรวมจำนวน 10 คน การ
วิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์เนื้อหาโดยการวิเคราะห์เปรียบเทียบและวิเคราะห์สรุป

ผลการวิจัยพบว่า(1)การบริหารการพัฒนาการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวตามมาตรฐาน
การจ้างงานด้านโครงสร้างในปัจจุบันเหลือพนักงานตรวจแรงงานน้อยกว่าในอดีต ด้านอำนาจ
หน้าที่พบว่าปัจจุบันอำนาจหน้าที่ของพนักงานตรวจแรงงานไม่เบ็ดเสร็จเท่ากับในอดีต และด้าน
วิธีการดำเนินงานพบว่าการติดตามสิทธิประโยชน์ให้แรงงานต่างด้าวล่าช้ากว่าในอดีต (2) ปัญหา
ด้านโครงสร้างพบว่าการตั้งฝ่ายนิติการเป็นการตัดอัตรากำลังพนักงานตรวจแรงงานให้ลดลง ด้าน
อำนาจหน้าที่พบว่า พนักงานตรวจแรงงานไม่ได้ดำเนินคดีเองจึงทำให้อำนาจในการบังคับใช้
กฎหมายไม่เข้มแข็งและด้านวิธีการดำเนินงานพบว่าขั้นตอนการดำเนินคดีมีผลต่อความล่าช้าใน
การติดตามสิทธิประโยชน์ (3)ข้อเสนอแนะด้าน โครงสร้างควรมีการเปลี่ยนรูปแบบใหม่ ด้านอำนาจ
หน้าที่ควรคืนอำนาจในการดำเนินคดีให้พนักงานตรวจแรงงาน และด้านวิธีการดำเนินงาน ควรให้
พนักงานตรวจแรงงานเป็นผู้ดำเนินคดีเอง

คำสำคัญ การบริหารพัฒนา การคุ้มครองแรงงานต่างด้าว จังหวัดตาก

Thesis title: Development Administration of Migrant Labour Protection According to Employment Standards
: A Case Study of Tak Provincial Office of Labour of Labour Protection and Welfare

Researcher: Miss Metta Jirasaengmuangma; **Degree:** Master of Public Administration;

Thesis advisors: (1) Dr.Chira Prateep, Associate Professor; (2) Dr.Saneh Juito, Associate Professor;

Academic year: 2007

ABSTRACT

The purposes of this study were (1) to perform a comparative study regarding the development administration of the migrant labour protection in accordance with the employment standards of Tak Provincial Labour Protection and Welfare Office in aspects of structure, authority, and work procedure in the present and the past (2) to perform an analytical study for the problems of development administration of the migrant labour protection according to employment standards of Tak Provincial Labour Protection and Welfare Office (3) to suggest the guidelines for the development administration of the migrant labour protection according to the employment standards.

This research was a qualitative research. Data were collected from various documents and from in-depth interviews of the academicians, government officers, and officers in Tak Provincial Office of Labour Protection and Welfare totaling 10 people. Analysis of data was performed by using the content analysis in the way of comparative analysis and conclusion.

The research result revealed that (1) development administration of the migrant labour protection in according to employment standards in the aspect of present structure, it exhibited that a number of labour inspectors was less than in the past. In the aspect of authority, at the present authority of labour inspectors was not inclusive as in the past, and regarding the work procedures, it was found that the follow up for rights of migrant labour was slower than that in the past (2) problems regarding the structures, it was found that the establishment of Legal Affair Division is considered as a reduction of labour inspectors rate. For the authority, it was found that the labour inspectors could not perform the case by themselves which resulted in weak law enforcement. Regarding the work procedures, the research found that the legal procedure influenced in the delay of following up of the migrant labour's rights (3) the suggestion for structure aspect, organization structure should be reorganized; for the authority, the suing power of labour inspectors should be restored; regarding the work procedure, the labour inspectors should perform the case themselves.

Keywords: Development Administration, Labour protection, Tak Province

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความสามารถของหลายท่าน ผู้เขียนขอกราบ
ขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร.จิระ ประทีป รองศาสตราจารย์ ดร.เสนห์ จุ้ยโต และรอง
ศาสตราจารย์ ดร.สุเทพ เชาวลิต ที่ได้ให้ความเมตตาและกรุณาสละเวลาอันมีค่าในการให้ความรู้
และแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารการพัฒนา ทั้งยังได้กรุณารับเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาในงาน
วิทยานิพนธ์และได้ตรวจแก้วิทยานิพนธ์ของผู้เขียนด้วย

นอกจากนี้ วิทยานิพนธ์ฉบับนี้อาจไม่สำเร็จได้ หากผู้เขียนไม่ได้รับความกรุณาจาก
เพื่อนร่วมงานมากมายที่ยอมเสียสละเวลาอันมีค่าตอบข้อสัมภาษณ์และให้แนวคิดเกี่ยวกับการ
บริหารการพัฒนางานด้านคุ้มครองแรงงานต่างด้าวเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานการจ้างงานในด้าน
โครงสร้าง ด้านอำนาจหน้าที่ และด้านวิธีการดำเนินงาน

เหนือสิ่งอื่นใด วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ผู้เขียนได้รับกำลังใจสนับสนุนจนเกิดความมุ่งมั่น
และพากเพียรจากมารดา พี่น้อง ครอบครัวจุฬารัตนากุล ครอบครัวเงิน ครอบครัวชมรัตน์
ครอบครัวปฏิกรณ์ เพื่อนร่วมปีการศึกษาหลักสูตรการศึกษารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต และ
เพื่อนร่วมงานจังหวัดตาก และอีกหลายจังหวัดที่ผู้เขียนไม่อาจเอ่ยนามได้ครบทุกคน ผู้เขียนขอ
กราบขอบพระคุณไว้ ณ ที่นี้

สุดท้ายนี้ขอขอบพระคุณเจ้าหน้าที่ห้องสมุดศูนย์วิทยฐานะถ้ำปาง มหาวิทยาลัยสุโขทัย
ธรรมธิราช เจ้าหน้าที่ห้องสมุดคณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ที่ให้ความเอื้อเฟื้ออำนวยความสะดวก
ความสะดวกทั้งด้านเอกสาร ตำรา และข้อมูลต่างๆ ด้วยอัธยาศัยไมตรีที่ดีมาโดยตลอด

การเขียนวิทยานิพนธ์ฉบับนี้หากมีข้อบกพร่อง ผู้เขียนขอน้อมรับไว้แต่ผู้เดียว ส่วน
คุณค่าและประโยชน์ในการศึกษาสาขารัฐประศาสนศาสตร์อันอาจเกิดขึ้นจากวิทยานิพนธ์นี้บ้าง
ผู้เขียนขอกราบเป็นกตเวทิตาแก่บุพการี บุรพอาจารย์ ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่านที่มีส่วนเกื้อกูล
ส่งเสริมพื้นฐานทางการศึกษาสำหรับชีวิตผู้เขียน

นางสาวเมตตา จิระแสงเมืองมา

กรกฎาคม 2551

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฐ
บทที่ 1 บทนำ	1
1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
2. วัตถุประสงค์การวิจัย	2
3. กรอบแนวคิดการวิจัย	3
4. นิยามศัพท์เฉพาะ	5
5. ประโยชน์ที่ได้รับ	5
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	7
1. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารการพัฒนา	7
1.1 ความหมายของการบริหารการพัฒนา	7
1.2 ความสำคัญของการบริหารการพัฒนา	9
1.3 การบริหารการพัฒนาโครงสร้าง	10
1.3.1 โครงสร้างหน่วยงาน	10
1.3.2 รูปแบบการแบ่งโครงสร้างหน่วยงาน	12
1.4 การบริหารการพัฒนาอำนาจหน้าที่	15
1.4.1 อำนาจหน้าที่	15
1.4.2 รูปแบบอำนาจ	15
1.4.3 การมอบอำนาจหน้าที่	16
1.4.4 ประโยชน์ของการมอบอำนาจหน้าที่	16
1.4.5 ประเภทของการมอบอำนาจหน้าที่	17
1.4.6 หลักของการมอบอำนาจหน้าที่	17
1.5 การบริหารการพัฒนาวิธีการดำเนินงาน	20
1.5.1 การควบคุม	20
1.5.2 การจัดระบบ	21

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
1.5.3 การวางแผน.....	21
1.5.4 การจัดบุคลากร.....	22
1.5.5 การวัดผลงาน.....	22
2. แนวคิดเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน.....	23
2.1 สนธิสัญญาภายใต้กรอบสหประชาชาติ.....	23
2.2 สนธิสัญญาภายใต้กรอบขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ.....	23
3. แนวคิดเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานของกระทรวงแรงงาน.....	25
3.1 กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน.....	26
3.1.1 นโยบาย.....	26
3.1.2 วิสัยทัศน์.....	28
3.1.3 พันธกิจ.....	28
3.1.4 กลยุทธ์.....	28
3.2 อำนาจหน้าที่ในการคุ้มครองแรงงาน.....	28
ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	
3.3 แนวคิดเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน.....	29
ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	
3.4 โครงสร้างหน่วยงานในส่วนภูมิภาคทั้ง 75 จังหวัด.....	30
ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	
3.5 การคุ้มครองแรงงานต่างด้าว.....	33
ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	
3.5.1 การตรวจแรงงาน.....	34
3.5.2 การรับและวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์.....	35
3.5.3 แรงงานต่างด้าว.....	36
3.5.4 ที่มานโยบายแรงงานต่างด้าว.....	37
3.5.5 บัญชีท้ายพระราชกฤษฎีกากำหนดงานในอาชีพ.....	41
และวิชาชีพที่ห้ามคนต่างด้าวทำ พ.ศ.2522	
4. แนวคิดเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานต่างด้าว.....	43

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดตาก	
4.1 โครงสร้างสำนักงาน	45
สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดตาก	
4.2 อำนาจหน้าที่	46
4.3 วิธีการดำเนินงาน	51
4.3.1 ด้านการตรวจแรงงาน	54
4.3.2 ด้านการรับเรื่องร้องทุกข์	56
4.4 สภาพการจ้างแรงงานต่างด้าวในจังหวัดตาก	58
4.5 มาตรฐานการจ้างงาน	59
ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541	
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	74
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	83
1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	83
2. การเก็บรวบรวมข้อมูล	84
3. การวิเคราะห์ข้อมูล	86
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	87
1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบการบริหารการพัฒนา	89
การคุ้มครองแรงงานต่างด้าวตามมาตรฐานการจ้างงาน	
ด้านโครงสร้าง ด้านอำนาจหน้าที่ และด้านวิธีการดำเนินงาน	
ในอดีตและในปัจจุบัน	
1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบด้าน โครงสร้าง	89
ในอดีตและในปัจจุบัน	
1.1.1 โครงสร้างในอดีต	89
1.1.2 โครงสร้างในปัจจุบัน	90
1.1.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบการบริหารการพัฒนา	91
การคุ้มครองแรงงานต่างด้าวด้าน โครงสร้าง	
ของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดตาก	

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ในอดีตและในปัจจุบัน	
1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบด้านอำนาจหน้าที่ ในอดีตและในปัจจุบัน	94
1.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบด้านวิธีการดำเนินงาน ในอดีตและในปัจจุบัน	100
2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัญหาการบริหารการพัฒนา การคุ้มครองแรงงานต่างด้าวตามมาตรฐานการจ้างงาน ด้านโครงสร้าง ด้านอำนาจหน้าที่ และด้านวิธีการดำเนินงาน	106
2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัญหาด้านโครงสร้าง.....	106
2.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัญหาด้านอำนาจหน้าที่	108
2.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัญหาด้านวิธีการดำเนินงาน	111
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลข้อเสนอแนะการบริหารการพัฒนา การคุ้มครองแรงงานต่างด้าวตามมาตรฐานการจ้างงาน ด้านโครงสร้าง ด้านอำนาจหน้าที่ และด้านวิธีการดำเนินงาน	114
3.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลข้อเสนอแนะด้านโครงสร้าง.....	114
3.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลข้อเสนอแนะด้านอำนาจหน้าที่	122
3.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลข้อเสนอแนะด้านวิธีการดำเนินงาน.....	125
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล ข้อเสนอแนะ.....	131
1. สรุปการวิจัย.....	133
1.1 สรุปผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารการพัฒนา การคุ้มครองแรงงานต่างด้าวตามมาตรฐานการจ้างงาน ของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดตาก ในด้านโครงสร้าง ด้านอำนาจหน้าที่ และด้านวิธีการดำเนินงาน ในอดีตและในปัจจุบัน	133
1.1.1 สรุปผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารการพัฒนา..... การคุ้มครองแรงงานต่างด้าวตามมาตรฐานการจ้างงาน ด้านโครงสร้างในอดีตและในปัจจุบัน	133

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
1.1.2 สรุปผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารการพัฒนา.....	134
การคุ้มครองแรงงานต่างด้าวตามมาตรฐานการจ้างงาน	
ด้านอำนาจหน้าที่ในอดีตและในปัจจุบัน	
1.1.3 สรุปผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารการพัฒนา.....	135
การคุ้มครองแรงงานต่างด้าวตามมาตรฐานการจ้างงาน	
ด้านวิธีการดำเนินงานในอดีตและในปัจจุบัน	
1.2 สรุปผลการวิเคราะห์ปัญหาการบริหารการพัฒนา.....	137
การคุ้มครองแรงงานต่างด้าวของสำนักงานสวัสดิการ	
และคุ้มครองแรงงานจังหวัดตาก	
1.2.1 สรุปผลการวิเคราะห์ปัญหาการบริหารการพัฒนา.....	137
การคุ้มครองแรงงานต่างด้าวด้านโครงสร้าง	
1.2.2 สรุปผลการวิเคราะห์ปัญหาการบริหารการพัฒนา.....	139
การคุ้มครองแรงงานต่างด้าวด้านอำนาจหน้าที่	
1.2.3 สรุปผลการวิเคราะห์ปัญหาการบริหารการพัฒนา.....	140
การคุ้มครองแรงงานต่างด้าวด้านวิธีการดำเนินงาน	
1.3 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะการบริหารการพัฒนา.....	143
การคุ้มครองแรงงานต่างด้าวของสำนักงานสวัสดิการ	
และคุ้มครองแรงงานจังหวัดตาก	
1.3.1 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะด้านโครงสร้าง.....	143
1.3.2 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะด้านอำนาจหน้าที่.....	144
1.3.3 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะด้านวิธีการดำเนินงาน.....	145
2. อภิปรายผล.....	146
2.1 อภิปรายผลด้านโครงสร้าง.....	146
2.2 อภิปรายผลด้านอำนาจหน้าที่.....	148
2.3 อภิปรายผลด้านวิธีการดำเนินงาน.....	149
3. ข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารการพัฒนา.....	151
การคุ้มครองแรงงานต่างด้าวตามมาตรฐานการจ้างงาน	

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้.....	151
3.2 ข้อเสนอแนะในงานศึกษาวิจัยครั้งต่อไป.....	151
บรรณานุกรม	153
ภาคผนวก	157
ก พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541	158
ข สรุปสาระสำคัญของอนุสัญญาที่ได้รับ	209
การรับรองสัตยาบันแล้ว	
ค คำตั้งกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม.....	215
และกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	
ง แบบตรวจแรงงาน แบบรับคำร้อง.....	218
ต่อพนักงานตรวจแรงงานและแบบสัมภาษณ์	
ประวัติผู้วิจัย	234

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 จำนวนลูกจ้างและสถานประกอบการจำแนกตามเขตพื้นที่จังหวัดตาก ปี 2551.....	52
ตารางที่ 2.2 ข้อมูลสถานประกอบการจำแนกประเภทกิจการ.....	53
ตารางที่ 2.3 ขนาดและจำนวนสถานประกอบการในจังหวัดตาก.....	55
ตารางที่ 2.4 ผลการตรวจแรงงานในจังหวัดตาก.....	56
ตารางที่ 2.5 สถิติการรับเรื่องร้องทุกข์ของกลุ่มงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่.....	58

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การเข้ามาหางานทำในประเทศไทยของแรงงานต่างด้าวเข้าเมืองผิดกฎหมาย โดยเฉพาะสัญชาติพม่า ด้วยปัจจัยผลักดันจากปัญหาการสู้รบบริเวณชายแดนและความไม่สงบในประเทศ และเกิดปัจจัยดึงดูดจากความเจริญทางเศรษฐกิจของประเทศไทยที่มีมากกว่า จึงทำให้แรงงานต่างด้าวต้องการเข้ามาทำงานที่มีค่าจ้างสูงกว่าและเพื่อการมีสภาพความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

การใช้แรงงานต่างด้าวมียผลดีต่อระบบเศรษฐกิจของไทย โดยเฉพาะอุตสาหกรรมบางประเภท คือ ต้นทุนการผลิตสินค้าที่ถูกลง เพราะปัจจัยของ“ค่าจ้างแรงงาน”ที่เป็นเหตุสำคัญในการดึงดูดให้เกิดการลงทุนไปตามชนบทหรือตามแนวตะเข็บชายแดนเพื่อสร้างกำไรสูงสุดของกลุ่มนักลงทุน ขณะเดียวกัน ได้เกิดผลกระทบต่อปัญหาทั้งทางสาธารณสุข สังคมและความมั่นคงของประเทศ รัฐบาลจึงได้พยายามหาแนวทางแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าว โดยให้กระทรวงแรงงานเป็นหน่วยงานหลักที่ต้องรับนโยบายแรงงานต่างด้าวไปดำเนินการแก้ไขร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ตามแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์ 7 ประการ คือ ยุทธศาสตร์การจัดระบบการจ้างแรงงานต่างด้าว ยุทธศาสตร์การกำหนดมาตรฐานการจ้างงาน ยุทธศาสตร์การสกัดกั้น ยุทธศาสตร์การปราบปรามจับกุม ยุทธศาสตร์การผลักดันส่งกลับ ยุทธศาสตร์การประชาสัมพันธ์และยุทธศาสตร์การติดตามประเมินผล

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในสังกัดกระทรวงแรงงานเป็นหน่วยงานหนึ่งที่ได้รับมอบให้ดำเนินการตามนโยบายข้างต้น โดยได้แปลงยุทธศาสตร์การกำหนดมาตรฐานการจ้างงานมาสู่การกำหนดนโยบายคุ้มครองแรงงานเพื่อให้แรงงานต่างด้าวได้รับสิทธิเท่าเทียมกันกับแรงงานไทย ตลอดไปจนถึงเป็นการสร้างมาตรฐานการจ้างงานของผู้ใช้แรงงานต่างด้าวให้เป็นมาตรฐานเดียวกันกับผู้ใช้งานไทย แต่หน่วยงานผู้ปฏิบัติในสังกัดยังคงประสบกับปัญหาการดำเนินงาน โดยเฉพาะด้านการตรวจแรงงานที่ยังไม่มีประสิทธิภาพ (ศิริเพ็ญ สุภกาณจนกันติและคณะ) แม้จะมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างและการดำเนินงานจากเดิมคือ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ฝ่ายคุ้มครองแรงงาน ฝ่ายความปลอดภัยในการทำงาน ฝ่ายแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงานไปเป็นฝ่ายบริหารงานทั่วไปและกลุ่มงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เพื่อปฏิบัติการกิจของกรม

สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานทุกด้าน เป็นการลดปัญหาข้อจำกัดด้านอัตราค่าจ้างแล้ว แต่การดำเนินงานด้านการตรวจแรงงานเพื่อให้ผู้ใช้แรงงานในประเทศไทยซึ่งหมายรวมไปถึงแรงงานต่างด้าวยังคงไม่เป็นไปตามมาตรฐานขั้นต่ำของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และมาตรฐานสากลขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ไอซีอีเอ สุตธาเวสและคณะ) จึงส่งผลให้ภารกิจของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานยังคงไม่สามารถดำเนินการให้เป็นไปตามทิศทางที่ต้องการได้

ผู้ศึกษาเป็นผู้หนึ่งที่ต้องดำเนินงานให้แรงงานต่างด้าวได้รับสิทธิประโยชน์ตามมาตรฐานการจ้างงานให้เทียบเท่ากับแรงงานไทยของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน โดยสังกัดสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดตาก และเห็นว่า แม้มาตรฐานการจ้างงานแรงงานต่างด้าวจะมีมาตรฐานเดียวกันกับมาตรฐานการจ้างงานแรงงานไทย แต่การเอารัดเอาเปรียบแรงงานต่างด้าวอย่างไม่เป็นธรรมยังคงเกิดขึ้น และเกิดกระทบกระทั่งจนเป็นปัญหากับองค์การด้านสิทธิมนุษยชนอยู่ตลอดเวลา จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องศึกษาวิเคราะห์ปัญหาการบริหารการพัฒนาการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวของ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดตาก ในด้าน โครงสร้าง อำนาจหน้าที่ และวิธีการดำเนินงาน เพื่อหาข้อเสนอแนะแนวทางใหม่ในการบริหารการพัฒนาการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวให้ได้รับสิทธิประโยชน์ตามมาตรฐานการจ้างงานของภาครัฐได้ต่อไป

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบการบริหารการพัฒนาการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวตามมาตรฐานการจ้างงานของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดตากในด้าน โครงสร้าง อำนาจหน้าที่ และวิธีการดำเนินงานในอดีตและในปัจจุบัน

2.2 เพื่อศึกษาวิเคราะห์ปัญหาการบริหารการพัฒนาการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดตาก

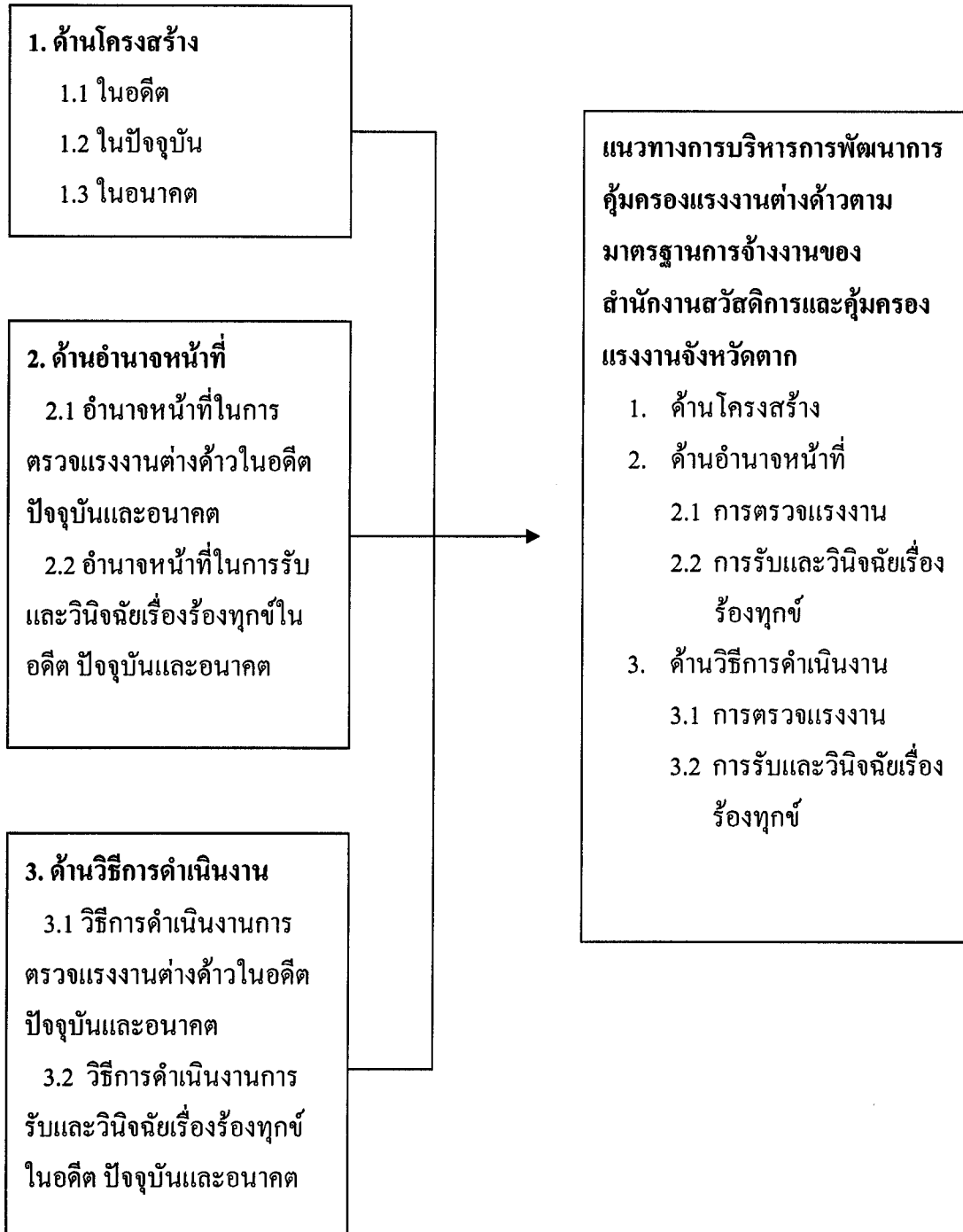
2.3 เพื่อเสนอแนะแนวทางในการบริหารการพัฒนาการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวตามมาตรฐานการจ้างงาน

3. กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดทางการวิจัยนี้ส่วนหนึ่งได้มาจากการที่ผู้ศึกษาทบทวนจากแนวคิด

เกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงาน และแนวคิดการบริหารแรงงานแนวใหม่ เพื่อประยุกต์ใช้กับการบริหารการพัฒนาด้าน โครงสร้าง ด้านอำนาจหน้าที่ และด้านวิธีการดำเนินงานของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดตาก ซึ่งมีกิจกรรมสำคัญในการบริหารงานด้านการคุ้มครองแรงงานผู้ใช้แรงงานและแรงงานต่างด้าวให้ได้รับสิทธิประโยชน์ตามมาตรฐานการจ้างงานในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยจัดกรอบแนวคิดทางการศึกษาไว้ 3 ด้าน คือ 1.ด้านโครงสร้าง 2.ด้านอำนาจหน้าที่ 3.ด้านวิธีการดำเนินงาน นับตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันและในอนาคต ดังนี้

**กรอบแนวคิดการบริหารการพัฒนาการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวของสำนักงานสวัสดิการและ
คุ้มครองแรงงานจังหวัดตาก**



4. นิยามศัพท์เฉพาะ

4.1 การบริหารการพัฒนา ในงานศึกษานี้หมายถึง แนวทางหรือวิธีการหนึ่งของการบริหารงานภาครัฐที่หน่วยงานของรัฐ และ/หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ นำมาใช้ในการพัฒนาหรือปรับปรุงการปฏิบัติงานด้านคุ้มครองแรงงาน โดยมีจุดหมายปลายทางเพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการประชาชนและเพื่อความเจริญก้าวหน้าของประเทศ

4.2 การคุ้มครองแรงงาน หมายถึง การกำกับ ส่งเสริม และดูแลให้แรงงานได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย

4.3 แรงงานต่างด้าว ในงานศึกษานี้หมายถึง บุคคลสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ซึ่งคณะรัฐมนตรีมีมติให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวและทำงานในตำแหน่งกรรมกรและผู้รับใช้ในบ้าน และผู้ใช้แรงงานสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชาที่หลบหนีเข้าเมืองมาทำงานโดยไม่ถูกต้องตามกฎหมาย

4.4 มาตรฐานแรงงาน หมายถึง กฎเกณฑ์หรือข้อกำหนดต่างๆ ในเรื่องการใช้แรงงานในขอบเขตของมาตรฐานสากล กฎหมายแรงงาน และข้อกำหนดของมาตรฐานแรงงานไทย

4.5 การจ้างงาน หมายถึง การสัญญาว่าจ้างให้ทำงานหรือบริการแลกค่าจ้างซึ่งทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง สัญญาจ้างงานอาจจัดทำขึ้นอย่างชัดเจนหรือละไว้ในฐานที่เข้าใจก็ได้

4.6 พนักงานตรวจแรงงาน หมายถึง ผู้ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งให้ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541

4.7 การตรวจแรงงาน หมายถึง การที่พนักงานตรวจแรงงานเข้าไปตรวจในสถานประกอบกิจการของนายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป เพื่อดูแลให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน และคุ้มครองให้ลูกจ้างได้รับค่าตอบแทน ในการทำงาน สิทธิประโยชน์อย่างน้อยตามที่กฎหมายกำหนด รวมถึงการได้รับสวัสดิการที่ดีจากนายจ้าง ตลอดจนความปลอดภัยในการทำงานในขณะที่ลูกจ้างปฏิบัติงานให้แก่ นายจ้าง

5. ประโยชน์ที่ได้รับ

5.1 สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดตาก จะได้แนวทางในการบริหารการพัฒนาการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวที่สอดคล้องกับภารกิจของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน ได้อย่างราบรื่นขึ้น

5.2 แนวทางในการพัฒนาหน่วยงานของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จังหวัดตากในด้านโครงสร้าง ด้านอำนาจหน้าที่ และค่านิยมดำเนินงานในงานศึกษานี้ จะทำให้ผู้บริหารระดับสูงสามารถใช้เป็นข้อมูลส่วนหนึ่งเพื่อประกอบการตัดสินใจหรือวางแผนการดำเนินการบริหารการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวให้เป็นไปตามมาตรฐานการจ้างงานได้ต่อไป

5.3 แนวทางในการบริหารการพัฒนาใหม่ของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดตากจะทำให้แรงงานต่างด้าวได้รับการคุ้มครองสิทธิตามมาตรฐานการจ้างงานที่เทียบเท่ากับแรงงานไทย ส่งผลให้เกิดความมั่นคงของประเทศและผู้ใช้แรงงานต่างด้าวมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในงานศึกษาบทนี้ประกอบด้วย 6 หัวข้อใหญ่ ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารการพัฒนา ประกอบด้วยรายละเอียด 5 ข้อ ดังนี้
 - 1.1 ความหมายของการบริหารการพัฒนา
 - 1.2 ความสำคัญของการบริหารการพัฒนา
 - 1.3 การบริหารการพัฒนาโครงสร้าง
 - 1.4 การบริหารการพัฒนาอำนาจหน้าที่
 - 1.5 การบริหารการพัฒนาวิธีการดำเนินงาน
2. แนวคิดเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน
3. แนวคิดเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวของกระทรวงแรงงาน
4. แนวคิดเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดตาก
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารการพัฒนา

1.1 ความหมายของการบริหารการพัฒนา

มีนักวิชาการมากมายทั้งต่างประเทศและในประเทศให้แนวคิดไว้เพื่อการศึกษาถึงความหมายของการบริหารการพัฒนา เช่น

จอร์จ เอฟ แกันท์ (George F. Gant) ได้ให้แนวคิดการบริหารการพัฒนาไว้ว่าเป็นคำที่ให้ความสำคัญกับหน่วยงานระบบการจัดการจัดการ และกระบวนการต่างๆ ซึ่งรัฐบาลจัดตั้งขึ้นเพื่อดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการพัฒนา และเป็นเครื่องมือของรัฐบาลที่กำหนดให้เกี่ยวข้องกับปัจจัยต่างๆ ของการพัฒนาเพื่อทำการเชื่อมโยงและทำให้วัตถุประสงค์ทางด้านสังคมและเศรษฐกิจของชาติประสบความสำเร็จ โดยแบ่งการบริหารการพัฒนาเป็น 2 ส่วน

คือ การบริหารงานภายใน (internal administration) และการบริหารงานภายนอก (external administration)

การบริหารงานภายใน (internal administration) หมายความว่า การบริหารงานใดๆ มีความจำเป็นต้องจัดองค์การให้ตีมีประสิทธิภาพที่สุด ซึ่งอาจทำได้ด้วยการจัดองค์การการบริหารงานบุคคล งานคลัง งานวางแผน การตัดสินใจ ฯลฯ อันเป็นสาขาย่อยของ รัฐประศาสนศาสตร์ให้ดีที่สุด ส่วนการบริหารงานภายนอก (external administration) ต้องครอบคลุมถึงเรื่องต่างๆ ที่หน่วยงานนั้นติดต่อกับปัจจัยภายนอกทั้งหมด เพราะนอกเหนือไปจากการจัดการภายในที่ดีแล้ว หน่วยงานยังต้องมีหน้าที่รับผิดชอบในการหาช่องทางที่ดีติดต่อกับปัจจัยภายนอกอื่นๆ ให้มาร่วมมือกับองค์การของตนเพื่อช่วยให้งานที่ได้รับมอบหมายสัมฤทธิ์ผล

สำหรับในประเทศไทยมีนักวิชาการได้ให้แนวคิดและความหมายของการบริหารการพัฒนาไว้มากเช่นเดียวกันกับนักวิชาการต่างประเทศ เช่น

ชยอนันต์ สมุทวณิช ได้สรุปการบริหารการพัฒนาตามแนวคิดของจอร์จ เอฟ แกนท์ ว่า การบริหารการพัฒนานั้นถูกสร้างขึ้นเพื่อแยกเป้าหมายของการบริหาร เพื่อให้การสนับสนุนและการจัดการสำหรับการพัฒนาออกจากการบริหารกฎหมาย และความเป็นระเบียบ และเนื่องจากการบริหารเพื่อการพัฒนา มิใช่จะรวมถึงเฉพาะสมรรถนะที่จะเติบโตและเปลี่ยนแปลงเท่านั้น แต่ยังหมายถึงทิศทางการเปลี่ยนแปลง และเป้าหมายอันสูงสุดของการมีคุณภาพชีวิตที่ดีกว่า ดังนั้น การบริหารการพัฒนาจึงมีความเกี่ยวข้องกับการบริหารทั้งด้านภายในและภายนอก

ปฐม มณีโรจน์ ได้ให้แนวคิดการบริหารการพัฒนาไว้ว่า อาจจะพิจารณาและจำแนกได้หลายแห่งหรือหลายมิติด้วยกัน ขึ้นอยู่กับมุมมองและเกณฑ์ (criterion) ของการพิจารณา เช่น จำแนกเป็น สาขากิจกรรม (sectoral) ภาระหน้าที่ (functional) หน่วยงานที่รับผิดชอบ (departmental) โปรแกรมหรือแผนงาน (program) กระบวนการหรือขั้นตอนการปฏิบัติงาน (procedural) กลุ่มเป้าหมายผู้รับประโยชน์ (clientel หรือ target groups) หรือพื้นที่เขตปฏิบัติการ (territorials) การพัฒนาอาจจะพิจารณาได้หลายแง่ และในที่สุดก็จำเป็นต้องขยายขอบเขตการพิจารณาออกไปครอบคลุมการพัฒนาในความหมายที่หลากหลายเพื่อความสมบูรณ์ของเนื้อหา

จากแนวคิดการบริหารการพัฒนาของนักวิชาการทั้งในประเทศไทยและ

ต่างประเทศ ผู้ศึกษาสรุปได้ว่า มีข้อพิจารณาในความหมายของการบริหารการพัฒนา คือ ไม่อาจจะจำกัดการพิจารณาการบริหารการพัฒนาเพียงเฉพาะปัญหาด้านการกระยุคต์หรือการปฏิบัติได้ เหตุเพราะเรื่องการบริหารการพัฒนาจะต้องครอบคลุมประเด็นให้หลากหลาย นับตั้งแต่เรื่องปรัชญาและแนวคิดไปจนถึงเรื่องกลยุทธ์ กลไก และกระบวนการปฏิบัติ แต่ความหมายโดยรวมของการบริหารพัฒนานั้น จะปรากฏถึงลักษณะร่วม 4 ประการ คือ ประการที่หนึ่ง การบริหารการพัฒนาเป็นการบริหารงานภาครัฐ ประการที่สอง การบริหารการพัฒนาเป็นการบริหารเพื่อการพัฒนา ประการที่สาม การบริหารการพัฒนาเป็นการพัฒนาการบริหาร ประการที่สี่ การบริหารการพัฒนาให้ความสำคัญกับการมีวัตถุประสงค์หรือจุดหมายปลายทาง (goal oriented) เพื่อประโยชน์และประชาชนและประเทศชาติ

1.2 ความสำคัญของการบริหารการพัฒนา

ในด้านความสำคัญของการบริหารพัฒนานั้น อาจกล่าวได้ว่า องค์กรภาครัฐจำเป็นต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เท่าทันกับสถานการณ์ในปัจจุบัน ซึ่งแม้ว่าภาครัฐจะให้ความสำคัญกับการบริหารการพัฒนาโดยให้หน่วยงานได้ทำหน้าที่วางแผน จัดสรรงบประมาณ และบริหารการเงิน ไว้อย่างดีแล้วก็ตาม การบริหารพัฒนายังอาจจะไม่ประสบความสำเร็จได้ หากองค์กรที่รับผิดชอบในการบริหารพัฒนาขาดบุคลากรอันได้แก่ เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานหรือผู้ร่วมงานที่เต็ม ไปด้วยคุณสมบัติอย่างเพียงพอ เช่น ศักยภาพ ความรู้ความสามารถ การมีทัศนคติที่ดี และการได้รับการยอมรับจากประชาชน เป็นต้น

ดังนั้น ภาครัฐจึงไม่สามารถจะปฏิเสธได้เลยว่า องค์กรหรือหน่วยงานมีความจำเป็นต้องบริหารจัดการและพัฒนาอยู่ตลอดเวลา การพัฒนาโดยไม่หยุดนิ่งขององค์กรหรือหน่วยงานภาครัฐจะทำให้เกิดความสามารถในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและสามารถในการตัดสินใจหรือกำหนดนโยบายให้เกิดความเป็นธรรม ความยุติธรรม สิทธิเสรีภาพ ความพอใจแก่คนส่วนใหญ่ ตลอดจนไปจนถึงสามารถดำเนินการได้อย่างสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์ในปัจจุบันอย่างถูกต้องตามแผน การบริหารการพัฒนาจึงมีความสำคัญต่อการบริหารงานภาครัฐในการนำมาใช้เพื่อการพัฒนา หรือปรับปรุงการปฏิบัติราชการหรือกิจกรรมพัฒนาของหน่วยงานของรัฐและเจ้าหน้าที่ของรัฐ โดยเฉพาะในด้านโครงสร้าง ด้านอำนาจหน้าที่ และด้านกระบวนการดำเนินงาน โดยมีจุดหมายปลายทางคือ ประชาชนได้รับการบริการอย่างมีประสิทธิภาพจนนำไปสู่ความเจริญให้แก่ประเทศได้ การให้ความสำคัญต่อการพัฒนาเฉพาะด้าน เช่นนี้เป็นอีกแนวคิดหนึ่งของการบริหารการพัฒนาโดย George Gantt ได้ให้คำนิยามไว้ว่า การบริหารการพัฒนาแท้จริงก็คือ การพัฒนาเฉพาะด้าน (Sectoral Development) เช่น ด้านแรงงาน ซึ่งมีส่วนสำคัญด้านหนึ่งต่อการพัฒนาประเทศ

1.3 การบริหารการพัฒนาโครงสร้าง

การบริหารเพื่อการพัฒนาของรัฐจะเน้นความสำคัญไปที่โครงสร้าง ซึ่งเปรียบเสมือนแกนขาของรัฐบาลในการบริหารงาน โดยทั่วไปแล้วการจัดโครงสร้างของรัฐบาลจะประกอบด้วย

- (1) หน่วยงานทั่วไป เช่น กระทรวง ทบวง กรมต่างๆ
- (2) หน่วยงาน
- (3) รัฐวิสาหกิจ

ในงานศึกษานี้ ผู้ศึกษาจะกล่าวไว้เพียงเฉพาะการบริหารการพัฒนาด้านโครงสร้างหน่วยงานเท่านั้น

1.3.1 โครงสร้างหน่วยงาน

โครงสร้างหน่วยงานหรือโครงสร้างองค์กรเป็นแบบแผนความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่างๆ ในหน่วยงานที่สร้างขึ้นมา โดยมีจุดมุ่งหมายในการสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ของหน่วยงานให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้

Kast & Rosenzweig ได้นิยามความหมายของโครงสร้างองค์กรไว้ โดยพิจารณาในแง่มุมต่างๆ ดังนี้

- 1) โครงสร้างเป็นแบบแผนหน้าที่และมีความสัมพันธ์อย่างเป็นทางการในองค์กรแบบแผนผังดังกล่าวแสดงให้เห็นด้วยการมีแผนผังโครงสร้างองค์กรและการกำหนดคำบรรยายลักษณะงานในแต่ละตำแหน่ง
- 2) โครงสร้างจะเป็นวิธีการในการแยกแยะประเภทกิจกรรมและบุคคลแบ่งลงไปในพื้นที่งานต่างๆ ในองค์กรเพื่อให้บุคคลสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ตามความสามารถเฉพาะตามฝ่ายต่างๆ
- 3) โครงสร้างจะเป็นวิธีการในประสานกิจกรรมต่างๆ ในองค์กรที่มีความหลากหลายให้มีความสัมพันธ์เชิงสนับสนุนในการทำงานซึ่งกันและกัน
- 4) โครงสร้างจะเป็นเครื่องมือในการกำหนดความสัมพันธ์ในเชิงอำนาจภายในองค์กร ซึ่งบอกถึงสถานภาพอำนาจของตำแหน่ง และลำดับชั้นของการบังคับบัญชา
- 5) โครงสร้างจะเป็นเครื่องมือในการสนับสนุนและเป็นแนวทางของกิจกรรมและความสัมพันธ์ของบุคคลในองค์กร ทั้งนี้เนื่องจากโครงสร้างจะกำหนดบทบาทหน้าที่ที่ชัดเจนของแต่ละส่วนงานในองค์กร

สรุปแล้ว ผู้ศึกษาเห็นว่า โครงสร้างมีความหมายถึง การดำเนินกิจกรรมของ ส่วนต่างๆ ในหน่วยหนึ่งหรือหลายหน่วยโดยสัมพันธ์กันกับแบบแผน วิธีการ และเครื่องมือ ในการ สนับสนุนการดำเนินกิจกรรมให้บรรลุผลตามเป้าหมาย

โครงสร้างหน่วยงานยังประกอบด้วยรูปแบบมากมาย เช่น โครงสร้าง แนวตั้งหรือแนวนอน (Vertical Structure) โครงสร้างแนวนอนหรือแนวอน (Horizontal Structure) โครงสร้างแบบเครื่องจักร (Mechanistic Structure) โครงสร้างแบบมีชีวิต (Organic Structure) โครงสร้างองค์กรเสมือนจริง (Vertical Organization Structure) โครงสร้างองค์กรพื้นฐาน (Basic Organization Structure) โครงสร้างองค์กรตามหน้าที่ (Functional Structure) โครงสร้างแบบหลาย แผนก (Multidivisional Structure) โครงสร้างองค์กรของ Mintzberg โครงสร้างแบบเมทริกซ์ (Matrix Organization Structure)

ในงานศึกษานี้ผู้ศึกษาจะกล่าวเฉพาะ โครงสร้างหน่วยงานของ Mintzberg เนื่องจากเห็นว่ามีความเหมาะสมกับแต่ละสถานการณ์ โดยโครงสร้างของ Mintzberg มี 5 รูปแบบ ดังนี้

1) โครงสร้างอย่างง่าย (Simple Structure)

เป็นลักษณะของกิจกรรมที่มีขนาดเล็กและมักเป็นกิจกรรมที่มีลักษณะ เฉพาะตัว และเป็นองค์กรที่มีความเป็นทางการน้อย อำนาจในการตัดสินใจจะอยู่ที่ตัวหัวหน้าหรือ ผู้บริหาร ซึ่งส่วนใหญ่แล้วตัวหัวหน้าหรือผู้บริหารจะเป็นเจ้าของเสียเอง สายการบังคับบัญชาเป็น ลักษณะจากบนลงสู่ล่าง การประสานงานในองค์กรจะใช้การควบคุมโดยตรงเป็นตัวประสานงาน องค์กรที่มีโครงสร้างอย่างง่ายแบบนี้จะมีการปรับตัวอย่างรวดเร็ว เพื่อความอยู่รอดและมีความง่ายที่ จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงไปตามสิ่งแวดล้อม

2) โครงสร้างระบบราชการแบบเครื่องจักร (Machine bureaucracy)

เป็นโครงสร้างของกิจการที่มีขนาดใหญ่ ที่ยึดกฎเกณฑ์ในการทำงาน อย่างเคร่งครัด เปรียบพนักงานเสมือนกลไกของเครื่องจักร เหมาะสำหรับสิ่งแวดล้อมที่มีความ มั่นคง การทำงานที่มีความเป็นทางการสูง การตัดสินใจโดยปกติจะขึ้นอยู่กับระดับสูง มีการกำหนด มาตรฐานในกระบวนการทำงาน ทำให้สามารถควบคุมได้ง่าย การประสานงานในองค์กรจะใช้ กลไกในกระบวนการทำงานเป็นตัวประสานงาน โครงสร้างองค์กรแบบนี้จะมีการปรับตัวกับการ เปลี่ยนแปลงได้ช้า เช่น กิจการค้าขายในท้องถิ่น

3) โครงสร้างระบบราชการแบบมืออาชีพ (Professional bureaucracy)

โดยปกติจะพบในสิ่งแวดล้อมที่มีความซับซ้อนและมีความมั่นคง โครงสร้างองค์กรแบบนี้จะยึดเอามาตรฐานทางทักษะเป็นหลัก มีผู้ชำนาญการที่เป็นมืออาชีพหลายสาขาและมีความชำนาญพิเศษที่มีความหลากหลายและมีการแบ่งแผนกงานตามแนวนอน (Horizontal Structure) การประสานงานในองค์กรจะใช้ความเป็นมาตรฐานทางทักษะเป็นตัวประสานงาน พนักงานในองค์กรจะได้รับการอบรมให้เป็นมืออาชีพ การตัดสินใจจะเป็นลักษณะของการกระจายอำนาจ ไม่มีการรวมศูนย์กลางในการตัดสินใจ โครงสร้างแบบมืออาชีพจะมีความมั่นคง และการควบคุมงานมักมีการใช้กฎระเบียบและพัฒนากระบวนการทำงานแบบมืออาชีพ เช่น โรงพยาบาล

4) โครงสร้างแบบแผนงาน (Division form)

มักจะเป็นลักษณะของกิจการที่มีขนาดใหญ่และเก่าแก่ซึ่งมีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมที่คงที่ ไม่มีการเปลี่ยนแปลงง่าย ภายใต้การเปลี่ยนแปลงทางการตลาดที่มีความหลากหลาย โครงสร้างแบบนี้เป็นเหมือน โครงสร้างระบบราชการแบบเครื่องจักร (Machine bureaucracy) ยกเว้นในเรื่องการแบ่งแผนกงานออกเป็นส่วนๆ ที่มีการแบ่งแผนกงานทั้งในแนวนอน (Horizontal) และแนวตั้ง (Vertical) การตัดสินใจมีการแบ่งกันอย่างชัดเจนระหว่างสำนักงานใหญ่และแผนกงานต่างๆ การประสานงานในองค์กรจะใช้มาตรฐานของการผลิตเป็นตัวประกอบ กลไกในการควบคุมยังถูกควบคุมการปฏิบัติงานจากสำนักงานใหญ่ เพื่อพัฒนากลไกในการปฏิบัติในแต่ละแผนกงานให้มีการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี

5) โครงสร้างแบบเฉพาะกิจ (Adhocracy)

เป็นรูปแบบที่พบในองค์กรเฉพาะกิจที่มีการใช้เทคนิคขั้นสูงท่ามกลางสิ่งแวดล้อมที่ซับซ้อนและมีการเปลี่ยนแปลง การตัดสินใจมีการกระจายจะอยู่ในมือผู้เชี่ยวชาญ มีการจัดตั้งแผนกงานทั้งในแนวนอนและแนวตั้ง แต่มีความเป็นทางทงน้อย เป็นโครงสร้างที่เหมือนมีตัวตนและมีชีวิตชีวา มีการประสานงานเป็นการปรับร่วมกันระหว่างการสื่อสารและการติดต่อของบุคคลบ่อยครั้ง ผู้เชี่ยวชาญชำนาญการจะไม่รวมอยู่เพียงแคในหน่วยงานตามหน้าที่ แต่จะแยกลักษณะเฉพาะของตลาดที่เป็นทีมโครงการ (Project Team) การจัดรูปแบบนี้ขึ้นมาก็เพื่อรองรับกิจกรรมที่เกิดขึ้นเป็นการชั่วคราวภายใต้ระยะเวลาหนึ่งเท่านั้น จึงอาจเรียกได้อีกอย่างว่า การจัดโครงสร้างแบบชั่วคราว

1.3.2 รูปแบบการแบ่งโครงสร้างหน่วยงาน

การแบ่งโครงสร้างงานในหน่วยงาน มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้องค์กรสามารถ

ดำเนินกิจกรรมได้ตามเป้าหมายด้วยวิธีที่ง่ายขึ้นด้วยวิธีการพิจารณาแยกแยะงานที่มีความแตกต่างกัน จัดกลุ่มงานที่มีลักษณะคล้ายคลึงตามหลักเกณฑ์ใดหลักเกณฑ์หนึ่งเข้าด้วยกัน และบรรจุกลุ่มคนที่มีความสามารถลงในกลุ่มงานดังกล่าว ซึ่งจะส่งผลให้บุคคลเหล่านั้นสามารถใช้พลังการทำงานของกลุ่ม (synergy) ร่วมกันได้ การทำงานก่อให้เกิดผลดีกว่าการที่ปล่อยให้แต่ละบุคคลต่างคนต่างปฏิบัติงานของตนเองในด้านรูปแบบการแบ่งโครงสร้างนี้ Koontz & O'Donnell ได้สรุปหลักพื้นฐานที่นิยมใช้ในการแบ่งหน่วยงานไว้ 6 ข้อ ดังนี้

1) การแบ่งหน่วยงานโดยภาระหน้าที่ (Function)

เป็นการแบ่งโดยคำนึงถึงลักษณะงานที่คล้ายคลึง เป็นรูปแบบพื้นฐานที่นิยมใช้กันมาตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน โดยพิจารณาจากองค์ประกอบทางหน้าที่ของแต่ละหน่วยงานใช้ในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ เช่น การแบ่งหน้าที่เป็นฝ่ายผลิต ฝ่ายการตลาด ฝ่ายการเงิน และฝ่ายบุคคล เป็นต้น ข้อดีของรูปแบบนี้ คือ เป็นการสอดคล้องกับกับหลักความชำนาญเฉพาะ ทำให้บุคคลในองค์กรสามารถพัฒนาความสามารถได้ดีขึ้น แต่ข้อเสียคือ เป็นการมุ่งที่ความชำนาญเฉพาะมากเกินไป ทำให้บุคคลในองค์กรมีทัศนคติคับแคบ มุ่งแต่จะให้ความสนใจในหน้าที่รับผิดชอบของตนเป็นหลัก เป็นปัญหาในการพัฒนานักบริหารที่จะมาดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น รูปแบบการจัดหน่วยงานในลักษณะนี้ สามารถใช้ได้ผลดีในหน่วยงานขนาดเล็กและขนาดกลางที่ไม่มีความซับซ้อนของหน้าที่การงานมากนัก

2) การแบ่งหน่วยงานตามผลิตภัณฑ์ (Product)

เป็นการแบ่งลักษณะผลผลิตที่หน่วยงานแต่ละแห่งดำเนินการผลิตอยู่ รูปแบบนี้จะนิยมใช้ในกรณีที่หน่วยงานมีผลิตภัณฑ์หลายประเภท โดยการผลิต การเงิน บุคคล เป็นต้น ข้อดีของการแบ่งหน่วยงานแบบนี้ คือ ช่วยให้เกิดการประสานงานที่ดี ระหว่างงานในหน้าที่ต่างๆ และทำให้ฝ่ายบริหารมีความรอบรู้ในงานในหน้าที่ต่างๆ มากขึ้น ง่ายต่อการพัฒนาบุคคลเพื่อดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น แต่ข้อเสียคือ หน่วยงานจำเป็นต้องมีผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในการบริหารงานทั่วไปจำนวนมาก เพื่อแบ่งคนลงไปในฝ่ายงานผลิตภัณฑ์ต่างๆ และเป็นการยากในการประสานงานที่ส่วนกลางในขั้นตอนสุดท้าย เป็นปัญหาในการควบคุมแก่ผู้บริหารงานระดับสูงของหน่วยงานนั้น

3) การแบ่งหน่วยงานตามลักษณะภูมิประเทศ (Geography)

จะใช้ในกรณีที่หน่วยงานมีการดำเนินกิจกรรมที่กระจัดกระจายไปตามที่ตั้งต่างๆ ที่อยู่ห่างกัน โดยมีพื้นฐานความคิดว่า กิจกรรมต่างๆ ที่อยู่ในแต่ละห้องที่สามารถจัดกลุ่มรวบรวมกันเป็นหน่วยงานภายใต้การจัดการของนักบริหาร ในแต่ละห้องที่ได้ ลักษณะดังกล่าวนิยมใช้กับหน่วยงานที่มีกิจกรรมขายสินค้า บริการ เช่น บริษัทขายประกัน ธนาคาร เป็นต้น ข้อดีของการ

แบ่งหน่วยงานแบบนี้ คือ เป็นการกระจายอำนาจการตัดสินใจให้ภูมิภาคต่างๆ แทนที่จะรวมศูนย์กลาง ทำให้หน่วยงานในแต่ละส่วนสามารถตัดสินใจได้ถูกต้องยิ่งขึ้น เนื่องจากเป็นผู้ที่เผชิญกับสถานการณ์ปัญหาที่แท้จริง ก่อให้เกิดการประหยัดแก่หน่วยงาน เนื่องจากมีความเข้าใจในสภาพท้องถิ่น สามารถระดมทรัพยากรและเข้าใจลักษณะตลาด ประเภทลูกค้า และสภาพปัญหาในท้องถิ่น ได้ดีกว่าส่วนกลาง แต่ข้อเสียคือ นักบริหารทั่วไปจะมีความต้องการเป็นจำนวนมาก และจะเพิ่มปัญหาแก่ผู้บริหารระดับสูงในการประสานงานและควบคุมหน่วยงานในส่วนรวม

4) การแบ่งหน่วยงานตามลักษณะตลาด (Market)

เป็นการจัดหน่วยงานที่คำนึงถึงความต้องการที่แตกต่างกัน ไปของลูกค้า ทั้งนี้ หน่วยงานอาจแบ่งส่วนงานเพื่อตอบสนองกับการบริหารของลูกค้าในแต่ละประเภท ข้อดี คือ สามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าที่มีลักษณะแตกต่างกันได้อย่างเหมาะสม แต่ข้อเสียคือ หน่วยงานต้องแบ่งแยกเป็นส่วนงานต่างๆ จำนวนมากถ้าลูกค้ามีความต้องการที่แตกต่างกันสูง จึงทำให้หน่วยงานต้องปรับเปลี่ยน โครงสร้างอยู่ตลอดเวลานอกจากนี้ยังอาจเกิดปัญหาความไม่เท่าเทียมกันในการพัฒนาฝ่ายงาน กรณีที่ฝ่ายนั้นเป็นที่สนใจของลูกค้าหรือผู้รับบริการมากกว่าฝ่ายงานอื่น

5) การแบ่งหน่วยงานตามกระบวนการวิธีการทำงาน (Process)

เป็นการแบ่งหน่วยงานที่คำนึงถึงขั้นตอน กระบวนการทำงานที่ต่อเนื่องกันในหน่วยงาน โดยแบ่งส่วนงานให้แต่ละส่วนรับผิดชอบในกระบวนการทำงานแต่ละขั้น ข้อดี คือ เป็นการสร้างความชำนาญเฉพาะ และเกิดการประสานสนับสนุนในการทำงานในขั้นตอนที่ต่อเนื่อง แต่ข้อเสีย คือ ถ้ากระบวนการผลิตซับซ้อนหรือยาก อาจทำให้ต้องแบ่งแยกลักษณะงานออกไปมากซึ่งจะนำไปสู่ความยากในการประสานงาน

6) การแบ่งหน่วยงานตามลักษณะอุปกรณ์เครื่องจักร (Equipment)

เป็นการแบ่งหน่วยงานที่กระจายกิจกรรมไปตามลักษณะของเครื่องมือหรือเครื่องจักรในการทำงาน อันเนื่องมาจากความซับซ้อนและความต้องการความชำนาญในการใช้เครื่องจักรกลบางชนิด เช่น การกำหนดให้มีฝ่ายคอมพิวเตอร์ในหน่วยงานเพื่อทำหน้าที่ในการประมวลข้อมูลด้วยเครื่องมือดังกล่าว แต่รูปแบบนี้อาจเกิดปัญหาในการติดต่อสื่อสารกับหน่วยงานอื่นๆ เนื่องจากมีความชำนาญที่แตกต่างกันที่ค่อนข้างมาก

ผู้ศึกษาจึงสรุปให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารการพัฒนาด้านโครงสร้างได้ว่า เป็นการบริหารจัดการแบบแผนความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่างๆ ในหน่วยงานที่สร้างขึ้น โดยมีจุดมุ่งหมายในการพัฒนาการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ของหน่วยงานให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้

1.4 การบริหารการพัฒนาอำนาจหน้าที่

1.4.1 อำนาจหน้าที่

เป็นบทบาทหนึ่งของหน่วยงานอย่างเป็นทางการ โดยมีกฎหมายรองรับ ตั้งขึ้นมาเพื่อช่วยในการตัดสินใจและถูกกำหนดโดยหัวหน้าสูงสุดของแต่ละระดับหน่วยงาน และกระจายผ่านไปตามสายงานของหน่วยงาน

อำนาจหน้าที่ที่มีความเชื่อมโยงกับความรับผิดชอบ เพราะผู้บริหารรับผิดชอบต่อการกระทำในการใช้อำนาจหน้าที่ เพื่อใช้ทรัพยากรต่างๆ ให้บรรลุผล ความสัมพันธ์ระหว่างอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบจะต้องเป็นเพียงส่วนเดียว นั่นคือ อำนาจหน้าที่ที่มีเหนือทรัพยากรต่างๆ จะต้องมีเพียงพอที่จะสามารถบริหารเพื่อให้ได้ผลตามที่ได้คาดหวังไว้ แต่อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบจะแตกต่างกันในแนวทางอย่างมีนัยสัมพันธ์ต่อกัน กล่าวคือ ความรับผิดชอบไม่สามารถมอบหมายให้กับผู้อื่นได้ แต่อำนาจหน้าที่สามารถมอบหมายให้ผู้อื่นได้

1.4.2 รูปแบบอำนาจ

รูปแบบหลักๆ ของอำนาจภายในหน่วยงานมี ดังนี้

1) อำนาจตามหน้าที่ (Functional Authority)

ประกอบด้วยสิทธิที่ให้คำสั่งภายในโครงสร้างหน่วยงาน ซึ่งสิทธิตามอำนาจนี้ธรรมดาแล้วไม่คงอยู่ตลอดไป อำนาจตามหน้าที่จะถูกมอบหมายให้บุคคลที่ดำรงอยู่ในตำแหน่ง เพื่อให้ทำให้อำนาจตามสายงานหลักและอำนาจฝ่ายที่ปรึกษา มีความสมบูรณ์ครบถ้วน โดยทั่วไปอำนาจตามหน้าที่จะครอบคลุมเฉพาะพื้นที่ โดยครอบคลุมเฉพาะพื้นที่งานพิเศษเท่านั้น และปฏิบัติงานเพียงช่วงเวลาที่ระบุไว้ช่วงหนึ่งเท่านั้น

2) อำนาจตามสายงานหลัก (Line Authority) และอำนาจฝ่ายที่ปรึกษา

(Staff Authority)

อำนาจตามสายงานหลักเป็นอำนาจพื้นฐานที่สุดในหน่วยงาน มีผลโดยตรงต่อความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ปฏิบัติ อำนาจตามสายงานหลักประกอบด้วยสิทธิอันชอบธรรมที่จะทำการตัดสินใจและสั่งการไปตามสายงานของการบังคับบัญชา อำนาจตามสายงานหลักมักมีความเกี่ยวข้องกับระบบการจัดการผลิต การขาย และการเงิน เพื่อให้ผลการดำเนินงานสามารถบรรลุตามเป้าหมายของหน่วยงานไว้

ในขณะที่อำนาจตามสายงานหลักมีความเกี่ยวข้องกับการออกคำสั่งที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมการผลิต อำนาจฝ่ายที่ปรึกษาจะประกอบด้วยสิทธิที่จะแนะนำหรือช่วยเหลือคนผู้ที่มีอำนาจตามสายงานหลัก มีความรับผิดชอบต่อการปรับปรุงประสิทธิภาพของบุคลากรตามสายงานหลักและบุคลากรฝ่ายที่ปรึกษาต้องทำงานร่วมกันอย่างใกล้ชิด เพื่อรักษาประสิทธิภาพและ

ประสิทธิผลของหน่วยงาน เพื่อให้แน่ใจว่าบุคลากรตามสายงานหลักและฝ่ายที่ปรึกษาทำงานด้วยกันอย่างสมบูรณ์ ในการบริหารจัดการต้องมีการมองว่า ทั้ง 2 กลุ่มเข้าจึงงานที่ได้รับมอบหมายว่ามีจุดมุ่งหมายเฉพาะเพื่ออะไร และทำให้พวกเขามีความรู้สึกว่ามีส่วนช่วยให้หน่วยงานบรรลุจุดมุ่งหมายได้อย่างไร

1.4.3 การมอบอำนาจหน้าที่

เป็นการส่งมอบอำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจและการใช้ทรัพยากรของหน่วยงานให้แก่ผู้อื่น การมอบหมายอำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจต่อผู้ปฏิบัติ เป็นสิ่งที่ปฏิบัติกันโดยทั่วไปในองค์กร ปัจจุบันมีความสำคัญคือการมอบอำนาจให้ผู้ปฏิบัติมีอำนาจในการตัดสินใจทำ ซึ่งบางครั้งอาจเป็นเรื่องที่ยากในการที่จะทำให้เกิดความสำเร็จ

เนื่องจากภาระหน้าที่ของผู้บริหารมีมากมาย ดังนั้น การมอบหมายงานให้ผู้ปฏิบัติได้นำไปดำเนินการจึงมีไว้เพื่อให้การทำงานบรรลุผลสำเร็จได้ด้วยดีตามหลักเกณฑ์แบ่งงานกันทำ การมอบหมายงานนั้น ต้องมอบอำนาจหน้าที่ไปให้ด้วย โดยที่ผู้บริหารต้องมีความเต็มใจที่จะมอบและช่วยให้ผู้ปฏิบัติมีทัศนคติที่ดีต่อการมอบอำนาจหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่ และให้ผู้ปฏิบัติยินยอมรับมอบอำนาจหน้าที่ด้วยความสมัครใจ และผู้รับมอบมีความรับผิดชอบต่อพันธะที่จะต้องปฏิบัติงานนั้นให้บรรลุผลสำเร็จตามความต้องการของผู้มอบหมายด้วย

1.4.4 ประโยชน์ของการมอบอำนาจหน้าที่

อำนาจหน้าที่เป็นสิ่งที่ผู้บริหารสามารถสั่งการให้ผู้ปฏิบัติดำเนินการและมีการประสานงานกันเพื่อความสำเร็จของหน่วยงาน โดยส่วนรวม ในบางสถานการณ์ผู้บริหารสามารถให้อำนาจหน้าที่ได้อย่างเต็มที่ แต่ในบางสถานการณ์ผู้บริหารอาจจะสามารถใช้อำนาจหน้าที่แต่เพียงบางส่วนก็เป็นการเพียงพอที่จะให้ผู้ปฏิบัติดำเนินการตามได้แล้ว การใช้อำนาจหน้าที่ของผู้บริหารจะต้องมีความสมดุลระหว่างอำนาจหน้าที่กับตำแหน่งหน้าที่การงาน จึงจะเกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของหน่วยงาน สรุปแล้วประโยชน์ของการมอบอำนาจหน้าที่มีดังต่อไปนี้

- 1) ทำให้การปฏิบัติงานดำเนินไปด้วยความสำเร็จ ตามวัตถุประสงค์
โคเรียบร้อยและราบรื่น
- 2) สร้างสรรค์บรรยากาศแห่งความเข้าใจอันดี ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาและระหว่างมวลหมู่สมาชิกด้วยกัน
- 3) เป็นวิธีการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความรอบคอบกล้าเผชิญต่อการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมายฝึกฝนและเสริมสร้างผู้นำของผู้ใต้บังคับบัญชา

4) เป็นการแบ่งเบาภาระหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาให้น้อยลง เพื่อให้สามารถใช้เวลาที่มีอยู่ไปปฏิบัติหน้าที่ที่สำคัญและมีความจำเป็นมากกว่าให้แก่องค์กร

5) ฝึกฝนผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานระดับรองให้มีความรับผิดชอบ และสามารถปฏิบัติงานแทนในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาไม่อาจปฏิบัติงานในโอกาสใดโอกาสหนึ่ง

6) ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาใจในการทำงาน และเกิดความรู้สึกที่ตนเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะและก่อให้เกิดพลังร่วมในการทำงานของหน่วยงานขึ้นมา

7) แสดงให้เห็นลักษณะของการเป็นผู้นำที่มีความสามารถของผู้บังคับบัญชา เพราะเป็นผู้ที่มีแผนในการดำเนินงาน สามารถควบคุมงานและมีการตัดสินใจในการเลือกสรรมอบอำนาจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

1.4.5 ประเภทของการมอบอำนาจหน้าที่

ในการบริหารงานในหน่วยงาน ผู้บริหารจำเป็นต้องใช้อำนาจหน้าที่ที่ตนมีอยู่ตามสายงานในการสั่งให้ผู้ปฏิบัติดำเนินการตามคำสั่ง ผู้บริหารจึงควรมีอำนาจอย่างเพียงพอที่จะสั่งหรือบังคับให้ผู้ปฏิบัติดำเนินการตาม ส่วนการที่ผู้บริหารจะให้อำนาจหน้าที่นั้นอย่างไรหรือด้วยวิธีใดนั้น ก็ขึ้นอยู่กับ ศิลปะของผู้บริหารแต่ละคน และยังขึ้นอยู่กับกรมมอบอำนาจหน้าที่ในการบริหารซึ่งจำแนกได้ 2 ประเภท ดังนี้

1) การมอบอำนาจหน้าที่ทางนิติบัญญัติ (Legislative delegation)

หมายถึง การมอบอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบที่มีปรากฏอยู่ในตัวบทกฎหมาย และระเบียบข้อบังคับของหน่วยงาน เช่น ตำแหน่งหน้าที่ในกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้แก่ นักวิชาการ นิติกร เจ้าหน้าที่บริหารงาน เป็นต้น ซึ่งกรณีที่บุคคลใดก็ตาม เมื่อมาดำรงตำแหน่งดังกล่าวแล้ว ก็ถือว่าเป็นการมอบอำนาจหน้าที่โดยนิติบัญญัติ

2) การมอบอำนาจหน้าที่ทางการบริหาร (Administrative delegation)

หมายถึง การที่ผู้บริหารมอบอำนาจหน้าที่ให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อนำไปดำเนินการ ซึ่งเป็นเรื่องระหว่างบุคคล 2 ฝ่าย คือ ผู้มอบอำนาจหน้าที่ กับผู้รับมอบอำนาจหน้าที่

1.4.6 หลักของการมอบอำนาจหน้าที่

การมอบอำนาจหน้าที่ เป็นเทคนิคสำคัญในการบริหารงาน การบริหารงานในหน่วยงานจะประสบผลสำเร็จหรือไม่นั้น ส่วนหนึ่งมาจากมีการมอบอำนาจหน้าที่ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างเหมาะสมและพอเพียงกับระดับตำแหน่งของผู้ปฏิบัติ จะทำให้การใช้อำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การดำเนินงานของหน่วยงานก็สามารถบรรลุผลตามเป้าหมาย ดังนั้น หลักการสำคัญของการมอบอำนาจหน้าที่จึงสรุปได้ ดังนี้

1) **หลักการยึดตำแหน่งมากกว่าบุคคล**

ในการมอบอำนาจหน้าที่นั้นจะเป็นการมอบอำนาจให้แก่ตำแหน่งที่บุคคลนั้นครองอยู่ ไม่ใช่เป็นการมอบที่ตัวบุคคลเพราะถ้ายึดบุคคลเป็นหลักแล้ว ก็อาจจะทำให้การมอบอำนาจหน้าที่เกิดความสับสน และเกิดการก้าวก่ายข้ามขั้นตอนตามลำดับของสายการบังคับบัญชาได้ (แม้ว่าในทางปฏิบัตินั้น จะมอบอำนาจหน้าที่โดยมีการพิจารณาถึงตัวบุคคลก็ตาม) แต่การมอบอำนาจที่คตินั้นควรมอบอำนาจตามตำแหน่งที่ลดหลั่นกันลงมาตามลำดับ

2) **หลักของความเข้าใจ**

การมอบอำนาจหน้าที่จะต้องกระทำด้วยความเต็มใจทั้งสองฝ่าย หรือเป็นไปด้วยความสมัครใจ ผู้ปฏิบัติมีความพอใจต่อการรับมอบและเกิดความสมัครใจที่จะปฏิบัติงานให้ได้ผลดี นอกจากนี้ในการมอบอำนาจหน้าที่จะต้องได้สัดส่วนที่พอเหมาะแก่ปริมาณงานและความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย

3) **หลักของลักษณะและปริมาณของอำนาจหน้าที่มอบหมาย**

ในการมอบหมายอำนาจหน้าที่จะต้องพิจารณาว่าเป็นการมอบหมายให้ผู้ปฏิบัติงานแทนที่มีความสำคัญต่อวัตถุประสงค์ หรือนโยบายหลักขององค์กร โดยมีได้ทำให้งานประจำของผู้ได้บังคับบัญชาเกิดความย่อหย่อนลงไป นอกจากนี้ยังต้องคำนึงถึงขอบเขตของการมอบอำนาจหน้าที่ว่าจะมอบหมายให้เพียงใดจึงจะมีความเหมาะสม

4) **หลักของการจัดระบบการรายงาน**

จะต้องดูว่าการจัดส่วนแบ่งราชการนั้น ใครจะต้องรายงานต่อใคร ตามลำดับชั้นของการบังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ในการตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน โดยให้ผู้ได้บังคับบัญชารายงานผลการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งจะต้องเตรียมพร้อมที่จะให้มีการตรวจสอบได้ทุกเมื่อ ฉะนั้น ควรจะมีระบบการรายงานการตรวจสอบที่ดีจะทำให้การมอบหมายอำนาจหน้าที่เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

5) **หลักการเกี่ยวกับเรื่องที่มาของมอบหมาย**

ในการมอบอำนาจหน้าที่ ผู้บริหารควรมีการพิจารณาว่าเรื่องใดควรมอบเรื่องใดไม่ควรมอบ เรื่องที่จะมอบควรจะมอบในกรณีที่เป็นการตัดสินใจในเรื่องเล็กๆ น้อยๆ ที่ไม่มีความสำคัญมากนัก เพื่อให้มีเวลาเพียงพอในการพิจารณาเรื่องนโยบาย การวางแผนและการตรวจสอบควบคุม เรื่องที่มาของมอบจะต้องเหมาะสมกับความถนัดและความใกล้ชิดของผู้รับมอบเป็นสำคัญ

6) **หลักการกำหนดหน้าที่ในการบริหาร**

จะต้องทำหน้าที่ในการประสานงานในกรณีที่มอบอำนาจหน้าที่ที่จะต้องกำหนดรายละเอียดกับทุกตำแหน่ง และความสัมพันธ์ในการปฏิบัติหน้าที่ที่ต้องกำหนดไว้ให้ชัดเจน เพื่อที่จะทำให้ผู้บังคับบัญชาและผู้ปฏิบัติมีความเข้าใจถึงการปฏิบัติงานได้เหมือนกัน และผู้บังคับบัญชาควรมีการกำหนดหน้าที่ให้มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และแผนที่วางไว้

7) หลักการของสายการบังคับบัญชา

หมายถึง ความสัมพันธ์ของอำนาจหน้าที่โดยตรงที่เกิดจากบุคคลสองฝ่าย คือ ผู้บังคับบัญชา และผู้ปฏิบัติ ผู้บังคับบัญชาจะต้องรู้ว่าใครเป็นผู้มอบหมายอำนาจหน้าที่แก่ตน และต้องมีความเข้าใจถึงสายของการบังคับบัญชาทั้งหมดของหน่วยงานด้วย

8) หลักการเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่

ในหน่วยงานมักจะมีระดับการบริหารเป็น 3 ระดับ คือ ระดับสูง ระดับกลาง ระดับล่าง ในแต่ละระดับนั้นผู้บังคับบัญชามีอำนาจหน้าที่ลดหลั่นกันไปตามลำดับ ในการตัดสินใจจะต้องอ้างอิงและยึดถือระดับผู้บริหารสูงสุดในสายงานเป็นหลัก และผู้บังคับบัญชาควรมีการมอบหมายอำนาจหน้าที่ให้ชัดเจน ไม่ควรมีการตัดสินใจแทนผู้ปฏิบัติ

9) หลักการเกี่ยวกับเอกภาพของการบังคับบัญชา

เพื่อความเป็นเอกภาพในการบังคับบัญชา ในการมอบหมายอำนาจหน้าที่นั้น ไม่สมควรอย่างยิ่งที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติรับมอบหมายอำนาจหน้าที่จากผู้บังคับบัญชา 2 คนขึ้นไป เพราะจะทำให้สับสน และไม่ก่อให้เกิดผลดีในการปฏิบัติงาน ทั้งยังนำมาซึ่งความขัดแย้งได้ และผู้บังคับบัญชาไม่ควรมอบหมายอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบให้ผู้ปฏิบัติเพียงคนเดียว เพราะจะทำให้ผู้ปฏิบัติคนนั้นต้องแบกภาระหน้าที่ที่งานมากจนเกินไป ผิดหลักของการแบ่งงานกันทำ

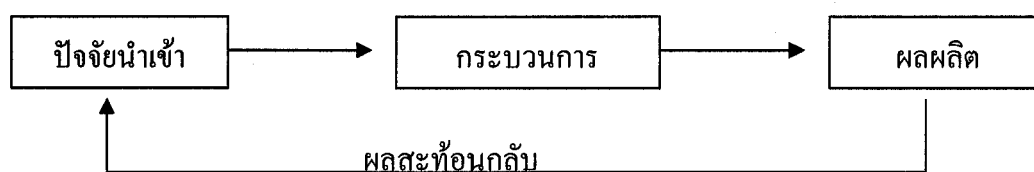
10) หลักความรับผิดชอบที่สมบูรณ์

ความรับผิดชอบเป็นสิ่งที่มอบหมายกันไม่ได้ อย่างไรก็ตามผู้บริหารก็จะหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบไม่ได้ และความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติจะมีความสมบูรณ์ได้ก็ต่อเมื่อได้รับมอบหมายอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงานเป็นที่เรียบร้อยแล้ว

ผู้ศึกษาจึงสรุปการบริหารการพัฒนาอำนาจหน้าที่ได้ว่า มีความสำคัญต่อผู้บังคับบัญชาและผู้ปฏิบัติในการที่จะดำเนินการภารกิจร่วมกันจนบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ และอำนาจหน้าที่ของทั้งสองฝ่ายจะเป็นไปตามหลักของการมอบอำนาจหน้าที่ซึ่งสามารถจำแนกให้เป็นได้ทั้งด้านเทคนิคหรือด้านบริหาร และจะเป็นไปตามรูปแบบของอำนาจตามหน้าที่ หรืออำนาจตามสายงานหลักก็ได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับแต่ละสถานการณ์หรือช่วงเวลาใดเวลาหนึ่งเท่านั้น

1.5 การบริหารการพัฒนาวิธีการดำเนินงาน

การบริหารการพัฒนาวิธีการดำเนินงาน คือ การบริหารชุดของกิจกรรมโดยการเปลี่ยนปัจจัยนำเข้า(inputs)ไปเป็นผลผลิต (outputs) จึงถือเป็นรากฐานสำคัญของหน่วยงานว่าจะประสบผลสำเร็จหรือไม่ ปัจจัยนำเข้า(inputs) เช่น ที่ดิน แรงงาน ทุน ความเป็นผู้ประกอบการ อุปกรณ์ เครื่องมือ ทักษะ เวลา การฝึกอบรม เป็นต้น ส่วนผลผลิต (outputs) เช่น สินค้า บริการ กำไร การจ้างงาน ทักษะ เป็นต้น ตามแผนภาพ ดังนี้



การบริหารการพัฒนาวิธีการดำเนินงานไม่เพียงจะช่วยให้การดำเนินการของหน่วยงานได้ประสิทธิผลมากขึ้น แต่ยังช่วยสร้างแนวทางใหม่ในการดำเนินงานด้านอื่นๆ ในอนาคตให้กับหน่วยงานด้วย โดยมีผู้บริหารและผู้ปฏิบัติการร่วมดำเนินการตามแผนการปฏิบัติการอันประกอบไปด้วยการควบคุม การจัดระบบ การวางแผน การจัดบุคลากร และการวัดผลงาน เป็นต้น

1.5.1 การควบคุม

William Ouchi แห่งมหาวิทยาลัยแคลิฟอร์เนีย ลอสแอนเจลิส ได้ให้ทัศนะว่า ผู้บริหารสามารถที่จะประยุกต์ใช้กว้างๆ ได้ 3 รูปแบบ ดังนี้

1) การควบคุมแบบตลาด (Market Control)

เป็นวิธีการใช้สำหรับการควบคุม เพื่อที่จะเน้นให้ความสำคัญกับการใช้กลไกด้านการตลาด เช่น ราคาและส่วนแบ่งการตลาด เพื่อใช้ควบคุมกิจกรรมในการดำเนินงานของหน่วยเศรษฐกิจและสามารถใช้สร้างเป็นมาตรฐานในการควบคุมระบบได้ ผู้บริหารที่ดำเนินการกับหน่วยเศรษฐกิจเหล่านี้อาจถูกประเมินได้จากพื้นฐานด้านกำไรและขาดทุน

2) การควบคุมแบบระบบราชการ (Bureaucratic Control)

ส่วนใหญ่เป็นระบบการควบคุมของหน่วยงานราชการ คือ การใช้กฎระเบียบแบบแผน ข้อกำหนดคกฏเกณฑ์ และนโยบายที่ค่อนข้างมีความชัดเจน ซึ่งการควบคุมระบบนี้จะขึ้นอยู่กับมาตรฐานของหน่วยงาน ลักษณะของงานที่ชัดเจน และกลไกที่เกี่ยวกับการบริหารหรือการปกครองอื่นๆ เช่น งบประมาณ รายงานทางสถิติ การประเมินการทำงานและอื่นๆ เพื่อให้มี

ความมั่นใจว่าพนักงานสามารถแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมและสอดคล้องกับพื้นฐานของการดำเนินงานในหน่วยงาน

3) การควบคุมกลุ่มชน (Clan Control)

คือ การที่พนักงานจะถูกควบคุมโดยวัฒนธรรมขององค์กร กฎเกณฑ์ ประเพณี ความเชื่อ ซึ่งจะมีความยึดหยุ่นตามกลุ่มงานและข้อกำหนดของกิจกรรมองค์กรนั้น เป็นสำคัญ การควบคุมกลุ่มชนนี้ จะมีความเกี่ยวข้องกับการสร้างสัมพันธภาพบนความเคารพซึ่งกันและกัน และการมีส่วนร่วมของพนักงานมีการกระตุ้นซึ่งกันและกันให้มีความรับผิดชอบต่อการแก้ไขปัญหาและมีความรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเอง

1.5.2 การจัดระบบ

โดยใช้ทรัพยากร สิ่งอำนวยความสะดวก และบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิตหรือบริการ ซึ่ง William T.Greenwood ได้ให้ความเห็นว่า ทรัพยากรการบริหารหรือปัจจัยในการบริหารนั้นควรมีอย่างน้อย 7 ประการ คือ คน เงิน วัสดุสิ่งของ อำนาจหน้าที่ เวลา ความตั้งใจในการทำงาน และความสะอาดต่างๆ ซึ่งเขาเน้นย้ำให้เห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นของอำนาจหน้าที่และเวลาในการบริหารว่า หากปราศจากเสียซึ่งอำนาจหน้าที่และละเลยในเรื่องคุณค่าของเวลา ตลอดจนไม่มีความสนใจในเรื่องความตั้งใจในการทำงานและความสะอาดต่างๆ แล้ว การบริหารงานไม่ว่าจะเป็นการบริหารราชการหรือการบริหารธุรกิจก็จะไม่สามารถสัมฤทธิ์ผลได้ด้วยดี

1.5.3 การวางแผน

การดำเนินงานในหน่วยงานใดที่มีขอบเขตกว้างขวาง มีความซับซ้อน และมีช่วงของการดำเนินงานไม่เท่ากัน จำเป็นอย่างยิ่งต้องมีการวางแผนและพัฒนากำหนดงานให้สอดคล้องและเหมาะสมกับทรัพยากรในการบริหารที่มีอยู่ การวางแผนจึงเท่ากับเป็นการเพิ่มศักยภาพในการใช้ปัจจัยในการบริหารอันได้แก่ คน เงิน วัสดุสิ่งของ และวิธีการปฏิบัติงานได้ตามความต้องการและเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมทางการบริหารและทรัพยากรอันมีอยู่อย่างจำกัด

การวางแผนจะให้ความสำคัญกับอนาคตว่าอะไรคือสิ่งที่จะต้องทำให้สำเร็จ และจะต้องทำอย่างไร สิ่งที่มีความสำคัญในหน้าที่การวางแผนคือ เป็นการรวมเอากิจกรรมที่มีความเกี่ยวข้องกับการบริหารการจัดการที่จะทำให้วัตถุประสงค์ของหน่วยงานสัมฤทธิ์ผล ดังนั้น การวางแผนจึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องทำการตัดสินใจเกี่ยวกับพื้นฐาน 4 ประการ คือ วัตถุประสงค์ กิจกรรมในการวางแผน ทรัพยากร และวิธีการปฏิบัติงาน โดยจำแนกประเภทของการวางแผนได้ ดังนี้

1) ประเภทการวางแผนตามระยะเวลา เช่น แผนระยะสั้น แผนระยะปาน

กลาง แผนระยะยาว

- 2) ประเภทการวางแผนตามลักษณะการใช้ เช่น แผนที่ใช้ประจำ แผนที่ใช้ครั้งเดียว
- 3) ประเภทการวางแผนตามลำดับชั้นขององค์การ เช่น แผนหลักหรือแผนแม่บท แผนหน้าที่หรือแผนย่อย
- 4) ประเภทการวางแผนตามขอบเขตความครอบคลุมของแผน เช่น วัตถุประสงค์ นโยบาย ระเบียบวิธีการปฏิบัติงาน กฎ แผนงาน งบประมาณ มาตรฐาน วิธีการทำงาน

1.5.4 การจัดบุคลากร

เป็นกระบวนการจัดหาคนให้มีความเหมาะสมกับลักษณะงาน ด้วยมุมมองของหน่วยงานและข้อกำหนดของการสรรหาบุคลากร โดยใช้ข้อมูลการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ เพื่อนำมาตัดสินใจที่จะคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติของผู้ปฏิบัติที่ดีเข้ามาทำงานในองค์กร ซึ่งประกอบด้วย การรับสมัครและการคัดเลือกที่มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ

1.5.5 การวัดผลงาน

เมื่อได้ดำเนินการปฏิบัติงานจนสิ้นสุดลงแล้ว ผู้บริหารจะต้องทำการวัดผลไปว่า ทำไปได้จริงมากน้อยเพียงใด โดยใช้ข้อมูลทางบัญชี การวัดจำนวนหน่วย คุณภาพสินค้า เวลาของการปฏิบัติงาน ทักษะคิด เป็นต้น

ผู้ศึกษาสรุปการบริหารการพัฒนาวิธีการดำเนินงานได้ว่า เป็นการบริหารชุดของกิจกรรม โดยการเปลี่ยนปัจจัยนำเข้า (inputs) ไปเป็นผลผลิต (outputs) โดยมีผู้บริหารและผู้ปฏิบัติการร่วมกันดำเนินการตามแผนปฏิบัติการอันประกอบไปด้วย การควบคุม การจัดระบบ การวางแผน การจัดบุคลากร และการวัดผลงาน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

ดังนั้น โดยภาพรวมแล้วการบริหารการพัฒนาจึงมีความเกี่ยวข้องกับปัญหาใหม่ๆ ในการทำงานที่มีการเปลี่ยนแปลง ลักษณะงานจึงเป็นไปในลักษณะบุกเบิก และมีความยากลำบากในการแก้ไขปัญหา การทำงานจึงต้องเป็นแนวสร้างสรรค์ (innovation) อ่อนตัว (dynamic) และฉับพลัน ผสมผสานกันไป นอกจากนี้ การบริหารการพัฒนาจำเป็นต้องอาศัยพลังกลุ่มเพื่อให้เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ประสบความสำเร็จ มีการนำเอานโยบาย กฎข้อบังคับ ระเบียบ มาปฏิบัติให้เกิดผล และสามารถนำมาใช้ปฏิบัติให้เหมือนกันหมดในกระบวนการบริหารทั่วไปได้

2. แนวคิดเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน

การคุ้มครองแรงงานตามหลักสากลมีแนวคิดของ Winston Churchill ที่เทิดทูนสิทธิของมนุษย์ (The Enthronement of Human Rights) จนนำไปสู่การร่างปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน ซึ่งประเทศไทยได้ร่วมลงมติรับรองเมื่อวันที่ 10 ธันวาคม ค.ศ. 1948 โดยปฏิญญานี้เปรียบได้กับเครื่องหมายแห่งการคุ้มครองสิทธิมนุษยชน ที่หลายประเทศแสดงเจตนารมณ์ร่วมกันในการกำหนดมาตรฐานสากลว่า สิทธิมนุษยชนที่สำคัญๆ ควรให้ความคุ้มครองนั้นมีอะไรบ้าง แม้ปฏิญญาฯ จะไม่มีฐานะเป็นกฎหมายและไม่มีเครื่องมือที่ใช้ในการคุ้มครอง แต่ปฏิญญาฯ มีหลักการทำให้รัฐทั้งหลายต้องเคารพและรับรองว่าจะนำไปบัญญัติเป็นกฎหมายภายใน รวมทั้งการบัญญัติกฎหมายระหว่างประเทศด้วย หลักดังกล่าวจึงเป็นหลักสากล ซึ่งแนวคิดเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานของสากลนี้ ได้รวมถึงการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวของแต่ละประเทศต่างๆ ด้วย โดยหลักทั่วไปจะต้องเป็นไปตามสนธิสัญญาภายใต้กรอบสหประชาชาติ และภายใต้ กรอบขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

2.1 สนธิสัญญาภายใต้กรอบสหประชาชาติ เช่น

- (1) อนุสัญญาว่าด้วยการปราบปรามการค้าทาสฟิวขาว ค.ศ.1904 และ 1910 (International Convention for Suppression of the White Slave Traffic 1904 and 1960)
- (2) อนุสัญญาว่าด้วยการปราบปรามการค้าหญิงและเด็ก ค.ศ.1921 (International Convention for the Suppression of the Traffic in Women and Children 1921)
- (3) อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิทางการเมืองของสตรี ค.ศ.1952 (Convention on the Political Rights of Women 1952)
- (4) อนุสัญญาว่าด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ ค.ศ.1979 (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women 1979)
- (5) อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็ก ค.ศ.1989 (Convention on the Rights of the Child 1989)
- (6) กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางพลเมืองและสิทธิทางการเมือง (International Convention on Civil and Political Rights 1966)
- (7) กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ค.ศ. 1966 (International Convention on Economic, Social and Cultural rights, 1966)

2.2 สนธิสัญญาภายใต้กรอบขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ เช่น

- (1) อนุสัญญาฉบับที่ 14 ว่าด้วยการหยุดพักผ่อนประจำสัปดาห์ในงานอุตสาหกรรม พ.ศ.2464 (ค.ศ.1921)
- (2) อนุสัญญาฉบับที่ 19 ว่าด้วยการปฏิบัติโดยเท่าเทียมกันในเรื่องค่า ทดแทนสำหรับคนชาติในบังคับ และคนต่างชาติ พ.ศ.2468 (ค.ศ.1925)
- (3) อนุสัญญาฉบับที่ 29 ว่าด้วยการเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับ พ.ศ. 2473 (ค.ศ.1930)
- (4) อนุสัญญาฉบับที่ 80 ว่าด้วยการแก้ไขบางส่วนของอนุสัญญา พ.ศ. 2489 (ค.ศ. 1946)
- (5) อนุสัญญาฉบับที่ 88 ว่าด้วยการจัดตั้งบริการจัดหางาน พ.ศ. 2491 (ค.ศ.1948)
- (6) อนุสัญญาฉบับที่ 100 ว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกันของคน งานชายและหญิง พ.ศ. 2494 (ค.ศ.1951)
- (7) อนุสัญญาฉบับที่ 104 ว่าด้วยการเลิกบังคับทางอาญาแก่กรรมกร พื้นเมืองที่ละเมิดสัญญาจ้าง พ.ศ. 2498 (ค.ศ.1955)
- (8) อนุสัญญาฉบับที่ 105 ว่าด้วยการยกเลิกแรงงานบังคับ พ.ศ. 2500 (ค.ศ.1957)
- (9) อนุสัญญาฉบับที่ 116 ว่าด้วยการแก้ไขบางส่วนของอนุสัญญา พ.ศ. 2504 (ค.ศ.1961)
- (10) อนุสัญญาฉบับที่ 122 ว่าด้วยนโยบายการทำงาน พ.ศ. 2507 (ค.ศ.1964)
- (11) อนุสัญญาฉบับที่ 123 ว่าด้วยอายุขั้นต่ำที่อนุญาตให้ทำงานในเหมืองใต้ดิน พ.ศ. 2508 (ค.ศ.1965)
- (12) อนุสัญญาฉบับที่ 127 ว่าด้วยน้ำหนักรสูงสุดที่อนุญาตให้คนงาน คนหนึ่งแบกหามได้ พ.ศ. 2510 (ค.ศ.1987)

ตัวอย่างสนธิสัญญาภายใต้กรอบสหประชาชาติ และภายใต้ กรอบขององค์การแรงงานระหว่างประเทศข้างต้น จึงเป็นส่วนหนึ่งของแนวคิดเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานสากลโลก มาจนถึงปัจจุบัน ซึ่งแต่ละประเทศจะนำแนวคิดดังกล่าวมาประกอบการกำหนดนโยบายด้านแรงงานแตกต่างกันไปบ้าง เช่น สิงคโปร์ เกาหลีใต้ แคนาดา และ ออสเตรเลีย จะให้สิทธิพิเศษแก่แรงงานต่างด้าวเฉพาะที่เป็นแรงงานฝีมือ บางอาชีพสามารถเข้ามาทำงานในประเทศได้โดยไม่ต้องขออนุญาต ส่วนในบางประเทศเข้มงวดมากในการนำเข้าแรงงานต่างด้าว เช่น ในญี่ปุ่นถือว่าการเข้าเมืองอย่างผิดกฎหมายเป็นอาชญากรรม มีบทลงโทษรุนแรง ขณะที่บางประเทศ เช่น สิงคโปร์

อนุญาตให้นำเข้าแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือ แต่มีการจำกัดจำนวนและเก็บค่าธรรมเนียมการจ้าง
แรงงานต่างด้าว เพื่อป้องกันไม่ให้มีการนำเข้าแรงงานต่างชาติเกินความจำเป็น เป็นต้น

3. แนวคิดเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานของกระทรวงแรงงาน

ประเทศไทยได้รับสนธิสัญญาภายใต้กรอบสหประชาชาติ และภายใต้ กรอบของ
องค์การแรงงานระหว่างประเทศ มาเป็นแนวคิดในการให้ความคุ้มครองแรงงานโดยนำมาบัญญัติไว้
หลายกฎหมายด้วยกัน หนึ่งในกฎหมายที่นำมาบัญญัติในการให้ความคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ
ของบุคคลสำคัญคือ กฎหมายรัฐธรรมนูญ อันเป็นกฎหมายสูงสุด โดยให้ความสำคัญกับสิทธิ
มนุษยชน ว่า เป็นสิทธิขั้นพื้นฐานที่มนุษย์ทุกคนพึงมีโดยเสมอภาคกันเพื่อการดำรงชีวิตอยู่ได้อย่าง
มีศักดิ์ศรีโดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างในเรื่องเชื้อชาติ สีผิว เพศ ภาษา ศาสนา ความเชื่อทาง
การเมือง หรือความเชื่อในทางอื่นใด ชาติหรือพื้นเพทาง สังคม ทรัพย์สิน กำเนิด หรือสถานะ
ขณะเดียวกันประเทศไทย โดยกระทรวงแรงงานมีพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่ง
เป็นกฎหมายรอง ก็ได้ให้คำรับรองกับผู้จ้างแรงงานที่อาศัยในประเทศไทย ที่หมายรวมไปถึงแรงงาน
ต่างด้าวทั้งที่เข้าเมืองถูกต้องตามกฎหมายและไม่ถูกต้องตามกฎหมายโดยยึดถือหลักแห่งความเสมอ
ภาคและเท่าเทียมกัน สอดคล้องกับอนุสัญญาและข้อเสนอขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่
ประเทศไทยได้ให้สัตยาบันไว้จนถึงปัจจุบัน

เมื่อวันที่ 12 เมษายน 2548 คณะรัฐมนตรีและกระทรวงแรงงานได้ให้ความเห็นชอบ
ต่อแผนบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2548- 2551 ซึ่งมีประเด็นยุทธศาสตร์ที่สำคัญ คือ การขยาย
โอกาส การมีงานทำ ทั้งในและนอกระบบโดย

- (1) การเพิ่มศักยภาพแรงงานให้ได้มาตรฐานสากล
- (2) การขยายการคุ้มครองแรงงานให้ได้หลักประกันอย่างทั่วถึง
- (3) การพัฒนาระบบการจัดการแรงงานของผู้ประกอบการเพื่อเพิ่มโอกาสในการ
แข่งขันทางการค้า
- (4) การพัฒนาศักยภาพองค์กรให้เป็นองค์กรชั้นนำ

ต่อมา คณะรัฐมนตรีโดยพลเอก สุรยุทธ์ จุลานนท์ นายกรัฐมนตรีได้แถลงนโยบาย
ต่อสภานิติบัญญัติแห่งชาติเมื่อวันที่ 3 พฤศจิกายน 2549 ว่าจะดำเนินนโยบาย 5 ด้าน ซึ่งมีด้านที่
เกี่ยวข้องกับกระทรวงแรงงาน คือ นโยบายเศรษฐกิจ ซึ่งเน้นให้ภาคเอกชนมีบทบาทนำภาครัฐและ

ภาคประชาสังคม โดยเฉพาะในภาคเศรษฐกิจฐานราก ที่ประกอบด้วย ภาคเกษตรกรรม ผลิตภัณฑ์ชุมชนและท้องถิ่น แรงงาน และการขยายตัวทางเศรษฐกิจของภาคเศรษฐกิจฐานราก ซึ่งมีหลักสำคัญ ดังนี้

- (1) การเกษตรกรรม สนับสนุนให้พัฒนาการเกษตรตามแนวทางทฤษฎีใหม่เป็นทางเลือกสำคัญสำหรับเกษตรกรรายย่อย
- (2) ผลิตภัณฑ์ชุมชนและท้องถิ่น จะได้รับการสนับสนุนให้มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของผู้บริโภค ตามศักยภาพทางการตลาด ทั้งในระดับภูมิภาค ระดับชาติ และระดับการส่งออก
- (3) แรงงาน จะพัฒนาคุณภาพและมีมือของแรงงานในระดับต่างๆ ให้สามารถมีผลผลิตและรายได้สูงขึ้นตามมาตรฐานฝีมือแรงงานตลอดจนส่งเสริมให้แรงงานทุกกลุ่มมีงานทำ มีหลักประกันความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน และมีสวัสดิการแรงงานอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม
- (4) การขยายตัวทางเศรษฐกิจของภาคเศรษฐกิจฐานราก จะดำเนินการควบคู่ไปกับการดูแลผู้ที่ไม่พร้อมหรือยังไม่สามารถจะปรับตัวได้ โดยจัดสวัสดิการสงเคราะห์และบริการทางสังคมที่จำเป็นอย่างทั่วถึง ดูแลโอกาสในการเรียนรู้ การศึกษา ตลอดจนการฝึกอาชีพ สำหรับคนเหล่านี้และลูกหลาน

นโยบายเศรษฐกิจฐานรากข้างต้น กระทรวงแรงงานเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการด้านแรงงาน โดยมีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานซึ่งเป็นหน่วยงานในสังกัดทำหน้าที่เกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานแรงงาน การคุ้มครองแรงงาน ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน การแรงงานสัมพันธ์ การแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ และการสวัสดิการแรงงาน เพื่อนำมาพัฒนามาตรฐาน รูปแบบ กลไก มาตรการ การส่งเสริมและการแก้ไขปัญหาด้านแรงงาน

3.1 กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

กระทรวงแรงงาน โดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้รับเอาส่วนที่เกี่ยวข้องกับนโยบายเศรษฐกิจฐานรากมาปรับให้เป็นแผนยุทธศาสตร์กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2548 – 2551 และกำหนดให้เป็น นโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์ ของหน่วยงานไว้ดังนี้

3.1.1 นโยบาย

เพื่อให้ผู้ใช้แรงงานมีสภาพและเงื่อนไขการทำงานที่เหมาะสม กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจึงได้กำหนดนโยบายแรงงานด้วยแนวทางในการปฏิบัติงาน ดังนี้

- 1) เร่งกำหนดและพัฒนามาตรฐานแรงงานไทยให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตและเพิ่ม โอกาสการค้าเสรีโดยการศึกษาวเคราะห์ มาตรฐานแรงงาน ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ มาตรฐานแรงงานองค์การเอกชนของ ประเทศคู่ค้าที่สำคัญและมาตรฐานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง
- 2) ส่งเสริม พัฒนา กำกับ ดูแล และดำเนินการเชิงรุกด้านคุ้มครองแรงงาน ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน แรงงานสัมพันธ์ และสวัสดิการ แรงงาน เพื่อให้ นายจ้าง ลูกจ้าง ปฏิบัติตามกฎหมายอย่างถูกต้องทั่วถึง รวมทั้งปรับปรุงแก้ไข กฎหมายให้เกิดประโยชน์ และเป็นธรรมแก่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง
- 3) คุ้มครองแรงงานหญิงและเด็กให้ได้รับการปฏิบัติอย่างถูกต้องตามที่ กฎหมายกำหนดรวมทั้งส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น
- 4) เร่งรัดดำเนินการให้มีการคุ้มครองแรงงานภาคเกษตรและผู้รับงานไปทำ ที่บ้าน โดยเร็ว
- 5) สนับสนุนให้มีการจัดตั้งองค์กรอิสระด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 6) ส่งเสริมและพัฒนาการบริหารจัดการระบบทวิภาคีในสถานประกอบ กิจการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
- 7) ส่งเสริมและพัฒนาให้องค์กรนายจ้าง องค์กรลูกจ้างทุกระดับ เพื่อให้มี ความเข้มแข็ง มีความเป็นเอกภาพในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีคุณธรรม และมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม
- 8) ส่งเสริม สนับสนุนให้นายจ้างจัดสวัสดิการแรงงานที่นอกเหนือจาก กฎหมายกำหนดให้แก่ลูกจ้าง
- 9) ส่งเสริมการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานที่ได้ มาตรฐานสำหรับลูกจ้างผู้พิการ รวมทั้งประสานขอความร่วมมือจากนายจ้างเพื่อให้รับคนพิการเข้า ทำงานเพิ่มมากขึ้น
- 10) รมรงค์ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเพื่อป้องกัน โรคเอดส์และยาเสพติด ในกลุ่มผู้ใช้แรงงานอย่างทั่วถึง
- 11) พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อให้มีข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน และ เป็นปัจจุบัน รวมทั้งพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพในการใช้ เทคโนโลยีและอุปกรณ์ที่ทันสมัยอย่างมี ประสิทธิภาพ

12) กำกับ ดูแล และติดตามผลสัมฤทธิ์ของการบริหารงานสวัสดิการแรงงาน และคุ้มครองแรงงาน ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3.1.2 วิสัยทัศน์

เป็นองค์กรหลักในการกำหนดและพัฒนามาตรฐานแรงงาน เสริมสร้างความมั่นคงด้านสภาพการจ้างและสภาพการทำงานให้แรงงานงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี

3.1.3 พันธกิจ

- 1) พัฒนามาตรฐานแรงงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล
- 2) คุ้มครองแรงงานให้ปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงาน
- 3) ส่งเสริม พัฒนา และกำกับดูแลความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงาน
- 4) ส่งเสริมและพัฒนาระบบแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน

3.1.4 กลยุทธ์

- 1) ส่งเสริม พัฒนาและกำกับดูแลแรงงานที่รับไปทำที่บ้านและงานเกษตรกรรม
- 2) ส่งเสริมการจัดสวัสดิการแรงงาน
- 3) กำกับดูแลแรงงานให้ได้รับสิทธิตามมาตรฐานแรงงาน
- 4) ส่งเสริมและพัฒนาระบบแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบกิจการ
- 5) ส่งเสริม สนับสนุนให้สถานประกอบกิจการในอุตสาหกรรมส่งออกและที่เกี่ยวข้องเนื่องมีการพัฒนามาตรฐานแรงงานไทย (มรท. 8001-2546)
- 6) พัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศด้านแรงงาน

3.2 อำนาจหน้าที่ในการคุ้มครองแรงงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

จากนโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์ ตามแผนยุทธศาสตร์กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2548 - 2551 ข้างต้น กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2545 จึงให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีอำนาจหน้าที่ในการคุ้มครองแรงงาน ดังนี้

- (1) กำหนดและพัฒนามาตรฐานแรงงาน รวมทั้งการส่งเสริม กำกับ ดูแลให้การรับรองสถานประกอบกิจการที่มีการบริหารจัดการตามมาตรฐานแรงงานที่สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานสากล

(2) คุ้มครองดูแลแรงงานทั้งในระบบและนอกระบบให้ได้รับสิทธิประโยชน์ตามที่กฎหมายกำหนดและมีคุณภาพชีวิตที่ดี

(3) ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

(4) ดำเนินการส่งเสริมและพัฒนาระบบความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

(5) ส่งเสริม พัฒนาและเผยแพร่ความรู้ ความเข้าใจด้านมาตรฐานแรงงานคุ้มครองแรงงาน ความปลอดภัยในการทำงาน แรงงานสัมพันธ์ แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ และสวัสดิการแรงงาน

(6) ส่งเสริมและดำเนินการให้มีการจัดสวัสดิการแรงงาน

(7) ดำเนินการป้องกันและแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง ข้อพิพาทแรงงาน และความไม่สงบด้านแรงงาน

(8) พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศด้านสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จัดทำแผนงานและประสานแผนปฏิบัติงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานให้สอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านแรงงานของกระทรวง

(9) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานหรือตามที่กระทรวงหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

3.3 แนวคิดเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

อำนาจในการคุ้มครองแรงงานจากกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2545 ที่ให้แก่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จึงทำให้มีการพัฒนาบทบาทและโครงสร้างในการบริหารแรงงาน เพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศโดยเน้นเรื่องการเมืองงานทำและความยุติธรรมในสังคมเป็นพิเศษ โดยเฉพาะในด้านการคุ้มครองแรงงาน ที่ถือเป็นภารกิจของฝ่ายต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ไม่ว่าจะเป็นรัฐเจ้าของกิจการหรือนายจ้างและองค์การของนายจ้าง ลูกจ้างและองค์การของลูกจ้าง และองค์การเอกชนสาธารณะประโยชน์ต่างๆ โดยใช้แนวคิดการบริหารแรงงานแนวใหม่ในการดำเนินงาน คือ

(1) การบริหารแรงงานจะต้องครอบคลุมถึงกิจกรรมทั้งหมดของหน่วยงานต่าง ๆ ของรัฐที่มีส่วนร่วมในการวางนโยบาย การดำเนินนโยบาย ควบคุมและประเมินนโยบายแรงงาน

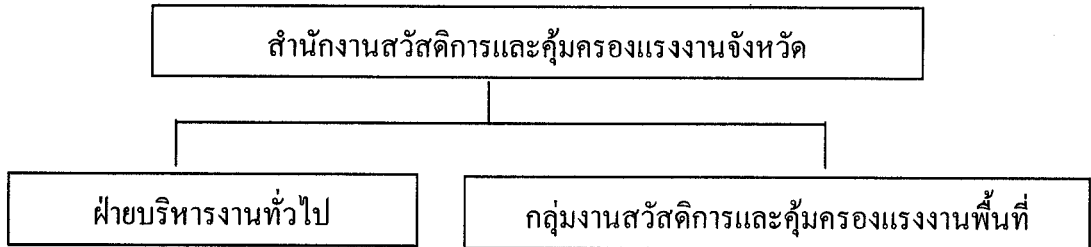
(2) การบริหารแรงงานยังต้องครอบคลุมถึงกระทรวงและหน่วยงานของรัฐที่ตั้งขึ้นตามกฎหมายเพื่อแก้ปัญหาแรงงานและสถาบันที่ตั้งขึ้นเพื่อประสานงานหรือเป็นที่ปรึกษาในงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งความร่วมมือจากกลุ่มนายจ้างและกลุ่มลูกจ้าง และสถาบันที่เกี่ยวข้องในการกำหนดนโยบายและพัฒนานโยบายแรงงาน นอกจากนี้ จะต้องมีการเพื่อให้การประสานงานในเรื่องนโยบายแรงงานได้ผลสมบูรณ์ที่สุด การหามาตรการในการประสานความร่วมมือควรจะอยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่ง โดยมีคณะที่ปรึกษาซึ่งเป็นตัวแทนจากกลุ่มนายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐบาลร่วมให้ความช่วยเหลือ และมีหน่วยงานย่อย ๆ สำหรับกระจายความรับผิดชอบในการบริหารงานออกไป

3.4 โครงสร้างหน่วยงานในส่วนภูมิภาคทั้ง 75 จังหวัดของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

เพื่อให้รับกับนโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์ตามแผนยุทธศาสตร์กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2548-2551 และอำนาจที่ได้รับจากกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2545 กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จึงได้ดำเนินการปรับปรุงโครงสร้างและกระบวนการทำงานหน่วยงานขึ้น ซึ่งในงานศึกษานี้จะเน้นเฉพาะหน่วยงานในส่วนภูมิภาคของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน หรือสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด 75 จังหวัด

การปรับปรุงโครงสร้างและกระบวนการทำงานที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานให้แก่สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดทั้ง 75 จังหวัดรับไปดำเนินการนั้น การจัดโครงสร้างการบริหารงานภายในเป็นลำดับแรกที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้ดำเนินการโดยโครงสร้างของหน่วยงานในส่วนภูมิภาคประกอบด้วยฝ่ายบริหารงานทั่วไปและกลุ่มงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน โดยมีเหตุผลคือ เพื่อให้แต่ละกลุ่มงานปฏิบัติการหลักของต้นสังกัดได้ทุกด้าน เป็นการกระจายความรับผิดชอบของงานให้แก่แต่ละกลุ่มงานในสัดส่วนที่เท่าเทียมกันและเป็นธรรม (โครงสร้างเดิมแบ่งเป็น 4 ฝ่าย คือ ฝ่ายคุ้มครองแรงงาน ฝ่ายแรงงานสัมพันธ์ ฝ่ายความปลอดภัยในการทำงาน และฝ่ายบริหารงานทั่วไป ซึ่งงานส่วนใหญ่จะอยู่ที่ฝ่ายคุ้มครองแรงงาน) สามารถให้บริการแก่นายจ้างและลูกจ้างได้อย่างเบ็ดเสร็จ ตลอดจนเป็นการพัฒนาศักยภาพ ความรู้ ความสามารถของเจ้าหน้าที่ ทำให้เจ้าหน้าที่แต่ละคนสามารถปฏิบัติงานได้ทุกภารกิจ ตามผังโครงสร้างหน่วยงานในส่วนภูมิภาคของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ดังนี้

ผังโครงสร้างหน่วยงานในส่วนภูมิภาค 75 จังหวัดของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน



- ประสาน จัดทำแผนปฏิบัติงาน และแผนงบประมาณของสำนักงานฯ
- ศึกษาวิเคราะห์สถานการณ์แรงงานของจังหวัดในภาพรวม
- รวบรวมและจัดทำสถิติ ข้อมูลรับผิดชอบงาน โครงการและประสานงานผู้เกี่ยวข้อง
- ปฏิบัติงานธุรการ การคลังและการเจ้าหน้าที่
- รับเงิน จ่ายเงิน เก็บรักษาเงินและรายงานการรับเงิน-จ่ายเงิน
- กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง
- จัดประชุม สัมมนา
- ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่เอกสาร
- ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย

- จัดทำแผนปฏิบัติงานของกลุ่มงาน
- ศึกษา วิเคราะห์สถานการณ์แรงงานในพื้นที่รับผิดชอบ
- กำกับ ดูแลให้นายจ้างและลูกจ้างปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของกรม
- รับเรื่องราวร้องทุกข์ พิจารณาวินิจฉัยและยุติข้อร้องทุกข์ รวมทั้งพิจารณาการจ่ายเงินสงเคราะห์จากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง
- ดำเนินการเปรียบเทียบและกล่าวโทษต่อพนักงานสอบสวน
- ส่งเสริมเสรีภาพในการรวมตัวเป็นองค์กรด้านแรงงาน รวมทั้งจัดทำทะเบียนและพัฒนาองค์กรนายจ้าง องค์กรลูกจ้าง
- ติดตามความเคลื่อนไหวของแรงงานในพื้นที่และดำเนินการป้องกัน แก้ไขปัญหาข้อขัดแย้งและข้อพิพาทแรงงาน
- พัฒนา ส่งเสริม สนับสนุนการจัดสวัสดิการแรงงาน นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด
- ส่งเสริม พัฒนาและคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน
- ให้คำปรึกษาแนะนำในงานที่เกี่ยวข้อง
- ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย

จากผังโครงสร้างของหน่วยงานในส่วนภูมิภาคทั้ง 75 จังหวัดของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน สรุปได้ว่า สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดทั้ง 75 จังหวัด มีอำนาจหน้าที่ในการดำเนินการคุ้มครองแรงงาน ดังนี้

- (1) ดำเนินการและกำกับดูแลให้มีการปฏิบัติตามกฎหมาย
- (2) ส่งเสริมสวัสดิการแรงงาน ความปลอดภัยในการทำงาน แรงงานสัมพันธ์และมาตรฐานแรงงาน
- (3) ส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายในการทำงาน
- (4) ตรวจสอบคำร้องและนโยบายเร่งด่วนของรัฐบาล
- (5) รับเรื่องและวินิจฉัยคำร้อง
- (6) ตรวจสอบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน
- (7) พิจารณาอภิบาลอนุญาตการใช้แรงงานเด็ก
- (8) ดำเนินการจ่ายเงินสงเคราะห์ลูกจ้าง กรณีไม่ได้รับค่าชดเชยและกรณีอื่นๆ รวมทั้งติดตามให้นายจ้างจ่ายเงินคืนกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง
- (9) เผื่อระวัง/ติดตามความเคลื่อนไหวเพื่อประเมินสถานการณ์ความเคลื่อนไหวด้านแรงงาน
- (10) รับจดทะเบียนองค์กรนายจ้าง/ลูกจ้าง ข้อบังคับสหภาพฯ และข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ฯลฯ
- (11) ดำเนินการแก้ไขข้อขัดแย้ง โกล่เกลี่ย และระงับข้อพิพาทแรงงาน
- (12) การดำเนินคดีและพิจารณาอุทธรณ์
- (13) ประชุมชี้แจง อบรมสัมมนา นายจ้าง ลูกจ้าง แรงงานนอกระบบ และประชาชนทั่วไป
- (14) ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

นอกจากหน่วยงานในส่วนภูมิภาคทั้ง 75 จังหวัดของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานข้างต้นที่จะต้องดำเนินการให้ความคุ้มครองแก่ผู้ใช้แรงงานแล้ว ยังมีหน่วยงานในสังกัดของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานที่ต้องดำเนินการให้ความคุ้มครองแรงงานด้วย คือ

- (1) สำนักคุ้มครองแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
- (2) กลุ่มงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่ 10 พื้นที่ คือ
 - พื้นที่ 1 รับผิดชอบเขตคูสิต เขตป้อมปราบ เขตพระนครและเขตสัมพันธวงศ์
 - พื้นที่ 2 รับผิดชอบเขตจตุจักร เขตดอนเมือง เขตบางซื่อ เขตบางเขนและเขต

หลักสี่

- พื้นที่ 3 รับผิดชอบเขตดินแดง เขตพญาไท เขตราชเทวีและเขตห้วยขวาง
- พื้นที่ 4 รับผิดชอบเขตบางรัก เขตปทุมวัน เขตยานนาวา เขตสาทร และเขตบางคอแหลม
- พื้นที่ 5 รับผิดชอบเขตคลองสาน เขตธนบุรี เขตบางกอกน้อย เขตบางกอกใหญ่และเขตบางพลัด
- พื้นที่ 6 รับผิดชอบเขตตลิ่งชัน เขตทวีวัฒนา เขตบางแค เขตภาษีเจริญ และเขตหนองแขม
- พื้นที่ 7 รับผิดชอบเขตจอมทอง เขตทุ่งครุ เขตบางขุนเทียน เขตบางบอนและเขตราษฎร์บูรณะ
- พื้นที่ 8 รับผิดชอบเขตคลองเตย เขตบางนา เขตประเวศ เขตพระโขนง เขตวัฒนาและเขตสวนหลวง
- พื้นที่ 9 รับผิดชอบเขตคันนายาว เขตบางกะปิ เขตลาดพร้าว เขตวังทองหลาง และเขตบึงกุ่ม
- พื้นที่ 10 รับผิดชอบเขตคลองสามวา เขตมีนบุรี เขตลาดกระบัง เขตสะพานสูง เขตหนองจอกและเขตสายไหม

อำนาจหน้าที่ของหน่วยงานในสังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานข้างต้นนี้ ได้ครอบคลุมไปถึงการให้ความคุ้มครองแรงงานต่างด้าวทั้งที่เข้าเมืองถูกต้องและเข้าเมืองไม่ถูกต้องตามกฎหมายด้วย

3.5 การคุ้มครองแรงงานต่างด้าวของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นหน่วยงานที่มีภารกิจเกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานแรงงาน การคุ้มครองแรงงาน ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน การแรงงานสัมพันธ์ การแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ และการสวัสดิการแรงงาน โดยพัฒนา มาตรฐาน รูปแบบ กลไก มาตรการ การส่งเสริม และการแก้ไขปัญหาด้านแรงงาน ซึ่งกลไกและมาตรการสำคัญที่จะทำให้การคุ้มครองแรงงานบรรลุตามความมุ่งหมายได้ คือ การตรวจแรงงาน และนอกจากการตรวจแรงงานแล้ว การให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ใช้แรงงานที่ถูกเอารัดเอาเปรียบจากการจ้างงานหรือจากสัญญาจ้างงาน หรือผู้ที่ไม่ได้รับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานยังมีอีกหนึ่งกลไกในการแก้ไขปัญหาเหล่านี้ คือ การรับและ

วินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ ซึ่งทั้งสองกลไกนี้ได้ครอบคลุมไปถึงกลุ่มแรงงานต่างด้าวทั้งที่เข้าเมืองถูกต้องและไม่ถูกต้องตามกฎหมายด้วย

3.5.1 การตรวจแรงงาน

การตรวจแรงงาน คือ (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2544:1-2) การที่เจ้าหน้าที่ของรัฐเข้าไปตรวจสอบสถานประกอบการของผู้อุปการะหรือนายจ้างที่มีผู้ใช้แรงงานหรือลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป เพื่อดูแลให้ผู้อุปการะหรือนายจ้างปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานและคุ้มครองให้ผู้ใช้แรงงานหรือลูกจ้างได้รับค่าตอบแทนในการทำงาน สิทธิประโยชน์อย่างน้อยตามที่กฎหมายกำหนด รวมถึงการได้รับสวัสดิการที่ดีจากผู้อุปการะหรือนายจ้าง ตลอดทั้งความปลอดภัยในการทำงาน ในขณะที่ผู้ใช้แรงงานหรือลูกจ้างปฏิบัติงานให้แก่ผู้อุปการะหรือนายจ้าง โดยต้องปฏิบัติหน้าที่หลัก 3 ประการ ตามอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 81 คือ

1) การบังคับใช้กฎหมาย เพื่อตรวจสอบให้ผู้อุปการะหรือนายจ้างปฏิบัติตามกฎหมาย หากมีการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมายก็มีมาตรการการบังคับใช้กฎหมายตามความเหมาะสมแก่สถานการณ์

2) การประชาสัมพันธ์ เพื่อให้คำแนะนำ เผยแพร่ให้ผู้ใช้แรงงานหรือลูกจ้างและผู้อุปการะหรือนายจ้างได้รู้และเข้าใจวัตถุประสงค์ของกฎหมาย และปฏิบัติตามบทบัญญัติของกฎหมาย ได้อย่างถูกต้อง

3) การศึกษาข้อเท็จจริง เพื่อศึกษาสภาพการทำงาน สภาพการจ้าง ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติตามกฎหมายตลอดจนกฎ ระเบียบ คำสั่ง และมาตรฐานแรงงานต่างๆ ในอันที่จะหาแนวทางเพื่อนำไปสู่การแก้ไขปรับปรุงกฎหมายคุ้มครองแรงงานให้เหมาะสมยิ่งขึ้นไป

การที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานให้หน่วยงานในสังกัดไปดำเนินการตรวจแรงงานในสถานประกอบการเพื่อดูแลชีวิตความเป็นอยู่ของผู้ใช้แรงงานตลอดไปจนถึงแรงงานต่างด้าวที่ทำงานในประเทศไทยให้ได้รับสิทธิประโยชน์ เป็นธรรม และเพื่อเหตุผล 3 ด้านคือ

1) ด้านเศรษฐกิจ ถือว่าผู้ใช้แรงงานเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ายิ่งของชาติที่รัฐควรดูแลรักษาไว้เพื่อสร้างผลประโยชน์แก่ประเทศชาติ

2) ด้านสังคม ถือว่าผู้ใช้แรงงานอยู่ในฐานะที่ค่อนข้างเสียเปรียบนายจ้าง รัฐจึงจำเป็นต้องให้ความคุ้มครองแรงงานเพื่อเป็นหลักประกันการทำงาน

3) ด้านศีลธรรมและมนุษยธรรม รัฐต้องให้ความคุ้มครองแก่ผู้ใช้แรงงานเพื่อขจัดสภาพการใช้แรงงานที่ไม่เป็นธรรม

นอกจากเหตุผลข้างต้นแล้ว จุดมุ่งหมายของการตรวจแรงงานก็เพื่อคุ้มครองแรงงานทั้งแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวให้ได้รับสิทธิประโยชน์ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 หรือเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงาน หรือตามมาตรฐานการจ้างงาน คือ

- 1) ให้ผู้ใช้แรงงานได้รับการคุ้มครองอย่างทั่วถึงเหมาะสมตามมาตรฐานสากล มีสุขภาพอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี มีความปลอดภัยในการทำงาน
- 2) ให้ผู้ใช้แรงงานได้รับค่าจ้างหรือค่าตอบแทนการทำงานที่เป็นธรรม เพียงพอแก่การครองชีพ ได้รับสวัสดิการที่เหมาะสม และมีความมั่นคงในการทำงาน
- 3) ให้ผู้ใช้แรงงานหญิงและเด็กได้รับการคุ้มครองพิเศษเหมาะสมกับเพศและวัย
- 4) วงการแรงงานมีความสงบสุข มีความสมานฉันท์ เสริมสร้างบรรยากาศในการลงทุน ผู้ใช้แรงงานกับผู้ว่าจ้างสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข มีผลผลิตเต็มที่และผู้ใช้แรงงานได้รับการแบ่งปันผลประโยชน์อย่างเป็นธรรม
- 5) ทรัพยากรแรงงานได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถทันต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลก

การตรวจแรงงานจึงถือว่าเป็นภาระหน้าที่อันยิ่งใหญ่ที่จะต้องออกไปเยี่ยมเยือนสถานประกอบกิจการและสถานที่ทำงานของผู้ใช้แรงงานหรือลูกจ้าง เพื่อสังเกตและพิจารณาสภาพการณ์ทางเศรษฐกิจและการจ้างแรงงานตลอดจนการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541

3.5.2 การรับและวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์

หน่วยงานในสังกัดของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานนอกจากมีกิจกรรมที่สำคัญในด้านการตรวจแรงงานแล้ว ยังมีกิจกรรมสำคัญในการให้ความช่วยเหลือแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบกิจการอีกด้านคือ การรับและวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ หรือการช่วยเหลือติดตามสิทธิประโยชน์อันพึงมีพึงได้ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานให้แก่แรงงานต่างด้าวที่ไม่ได้รับความเป็นธรรมจากการจ้างงาน ซึ่งการรับคำร้องทุกข์ของหน่วยงานในสังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจะต้องดำเนินการบริหารให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 โดยมีวัตถุประสงค์สำคัญคือ การติดตามสิทธิประโยชน์ต่างๆ ในกฎหมายคุ้มครองแรงงานให้แก่ผู้ใช้แรงงาน และใช้แนวปฏิบัติการพิจารณาวินิจฉัยคำร้องตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นแนวทางในการดำเนินการให้สำเร็จลุล่วง

ทั้งการตรวจแรงงาน และการรับและวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ของหน่วยงานในสังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จะดำเนินการโดยใช้อำนาจจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 เป็นสำคัญ และถือเป็นภารกิจที่สำคัญที่สุดของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในการให้ความคุ้มครองแก่แรงงานอันประกอบด้วยแรงงานทั่วไป แรงงานสตรี แรงงานเด็ก และแรงงานต่างด้าว

3.5.3 แรงงานต่างด้าว

ในอดีตประเทศไทยมีทั้งแรงงานทาสเชลย ซึ่งเกิดจากประเทศผู้แพ้สงครามได้ถูกกวาดต้อนเพื่อเข้ามาเป็นกำลังแรงงาน ได้แก่ เขมร มอญ ลาว และญวน และมีแรงงานชาวจีนที่เข้ามาเนื่องจากการหลบภัยธรรมชาติและหนีความอดอยากจากประเทศของตน เข้าอาสา รับจ้างทำงานต่างๆ และรับจ้างแบกหามในประเทศไทย ภายหลังรัชกาลที่ 6 ได้โปรดให้ตรากฎข้อบังคับ เกี่ยวกับการควบคุมแรงงานและสภาพการทำงาน ตลอดไปจนถึงการประกาศใช้กฎหมายต่างๆ เช่น พระราชกฤษฎีกาเกี่ยวกับการสงวนอาชีพสำหรับคนไทย พระราชบัญญัติช่วยอาชีพและวิชาชีพ โดยมีการกำหนดงานห้ามแก่คนต่างด้าว แต่ต่อมาสมัยรัฐบาลจอมพลสฤษดิ์ ธนะรัชต์เห็นว่า กฎหมายที่ใช้บังคับเกี่ยวกับคนต่างด้าวไม่เหมาะสมกับภาวะเศรษฐกิจของประเทศ จึงได้มอบหมายให้กองแรงงาน ซึ่งสังกัดกรมประชาสงเคราะห์พิจารณาปรับปรุง และได้มีการประกาศใช้กฎหมายควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวในรูปของคณะปฏิวัติฉบับที่ 322 พ.ศ. 2515 ลงวันที่ 13 ธันวาคม 2515 และได้มีการยกเลิกพระราชบัญญัติช่วยอาชีพและวิชาชีพ พ.ศ. 2484 ทั้งนี้ รัฐบาลมีเจตนารมณ์ในการกำหนดขอบเขตการทำงานของคนต่างด้าว เพื่อคุ้มครองให้คนไทยได้มีงานทำโดยตราพระราชกฤษฎีกา พ.ศ. 2516 เพื่อกำหนดอาชีพและวิชาชีพที่ห้ามคนต่างด้าวทำ 39 อาชีพ เป็นการสงวนอาชีพที่คนไทยทำได้ให้แก่คนไทย และเปิดโอกาสให้คนต่างด้าวเข้ามาทำงานเฉพาะกรณีเห็นว่าคนต่างด้าวมีความรู้และความสามารถเหมาะสมกับความต้องการของประเทศและงานนั้นจะเป็นประโยชน์ต่อคนไทยที่จะเพิ่มความสามารถทั้งด้านวิชาการและประสบการณ์ เป็นการยกระดับฝีมือในการทำงาน และเนื่องจากได้มีคนต่างด้าวเข้ามาอยู่ที่ประเทศไทยเป็นเวลานานแล้วจึงจำเป็นต้องคำนึงถึงหลักศีลธรรมและมนุษยธรรมประกอบกับหลักผลประโยชน์โดยรวมของประเทศ ต่อมา กรมแรงงานได้เสนอร่างปรับปรุงประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 322 ให้เหมาะสมกับสถานะที่เปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านเศรษฐกิจ และสังคม จึงประกาศใช้พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521 แทน และภายหลังได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2544 โดยมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2544 เป็นต้นมา

3.5.4 ที่มานโยบายแรงงานต่างด้าว

ในปี พ.ศ. 2520 กระทรวงมหาดไทยมีระเบียบการจัดทำบัตรประจำตัวผู้พลัดถิ่นสัญชาติพม่า พ.ศ. 2520 (แก้ไขใน พ.ศ.2522) โดยแบ่งเป็นผู้ที่เข้ามาก่อนวันที่ 9 มิถุนายน 2519 จะออกบัตรประจำตัวสีชมพู และผู้ที่เข้ามาหลังวันที่ 9 มิถุนายน 2519 คือ ผู้หลบหนีเข้าเมืองหรือผู้ที่เข้าเมืองโดยไม่ได้รับอนุญาต จะออกบัตรประจำตัวสีส้มและสีม่วง ซึ่งบัตรจะใช้ได้ 5 ปี โดยที่คณะรัฐมนตรีมีประกาศในราชกิจจานุเบกษาไว้ ใใบอนุญาตทำงานนี้มีอายุคราวละ 1 ปี และต้องอยู่ในพื้นที่ที่กำหนดให้ การเคลื่อนย้ายระหว่างหมู่บ้าน ตำบล หรืออำเภอที่แจ้งไว้ต้องขออนุญาตผู้ว่าราชการจังหวัด ส่วนการเคลื่อนย้ายระหว่างจังหวัด ต้องขออนุญาตรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย

ในปี พ.ศ.2547 รัฐบาลไทยได้ออกนโยบายด้านแรงงานต่างด้าว 2 ระยะ จากมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 27 เมษายน พ.ศ. 2547 นโยบายนี้มุ่งเน้นที่การจัดระเบียบแรงงานต่างด้าว ผิดกฎหมายและผู้ติดตามที่เข้าเมืองผิดกฎหมาย กระทรวงมหาดไทยได้เปิดการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวชาวพม่า กัมพูชา และลาว มีผู้จดทะเบียนทั้งสิ้น 1,284,920 คน โดยได้รับการออกบัตรประจำตัวแรงงานต่างด้าวชั่วคราว(ทร.38/1) พร้อมหมายเลขประจำตัว 13 หลัก โดยสามารถแยกเป็นแรงงานต่างด้าวชาวพม่า จำนวน 921,492 คน(71.73%) ชาวลาวจำนวน 179,887 คน (14 %) และชาวเขมรจำนวน 183,541 คน(14.28%)

จากแรงงานต่างด้าวทั้งหมดที่จดทะเบียนกับกระทรวงมหาดไทย มีแรงงานต่างด้าวจำนวน 849,552 คน ได้ขอรับใบอนุญาตทำงานกับกระทรวงแรงงาน สำหรับการทำงานในอาชีพกรรมกรและงานบ้าน โดยในจำนวนนี้ 633,692 คน คน(74.59 %) เป็นแรงงานชาวพม่า 105,259 คน(12.39%) เป็นแรงงานชาวลาว และ10,601 คน (13.02%) เป็นแรงงานชาวเขมร แรงงานต่างด้าวที่จดทะเบียนสามารถทำงานได้เฉพาะกับนายจ้างที่จดทะเบียนขอโควตาการจ้างแรงงานต่างด้าวกับกรมการจัดหางานเท่านั้น นอกจากนี้แรงงานต่างด้าวจำนวน 884,643 คน ได้เข้าโครงการประกันสุขภาพภายใต้โครงการ 30 บาท

ในปี พ.ศ. 2548 ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 10 พฤษภาคม 2548 รัฐบาลไทยได้ขยายการต่ออายุการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวออกไปอีก 1 ปี สำหรับแรงงานต่างด้าวที่จดทะเบียนในปี 2547 กับกระทรวงมหาดไทย ซึ่งทำให้แรงงานต่างด้าวสามารถพำนักอาศัยและทำงานในประเทศไทยได้อีก 1 ปี โดยมีแรงงานต่างด้าวที่ขอต่ออายุใบอนุญาตทำงานทั้งสิ้น 705,293 คน โดยเป็นแรงงานชาวพม่าจำนวน 539,416 คน (76.48 %) ชาวลาวจำนวน 90,073 คน (12.77 %) และชาวเขมรจำนวน 75,840 คน(10.75%)

ในปี พ.ศ.2548 ได้มีการเริ่มกระบวนการพิสูจน์สัญชาติสำหรับแรงงาน

ต่างด้าวชาวลาวและเขมร ซึ่งแรงงานต่างด้าวเหล่านี้จะได้รับบัตรประจำตัวชั่วคราว (หนังสือเดินทางชั่วคราวสำหรับชาวลาวและใบรับรองสัญชาติสำหรับชาวเขมร)

ในเดือนมีนาคม พ.ศ. 2549 จากมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 20 ธันวาคม พ.ศ. 2549 รัฐบาลไทยได้เปิดการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าว สำหรับแรงงานต่างด้าวที่ไม่เคยจดทะเบียนมาก่อน โดยแรงงานต่างด้าวที่จดทะเบียนใหม่นี้จะได้รับอนุญาตให้ทำงานในประเทศไทยจนถึงวันที่ 28 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2550 มีแรงงานต่างด้าวจดทะเบียนกับกระทรวงมหาดไทยทั้งสิ้น 220,892 คน โดยเป็นแรงงานชาวพม่าจำนวน 168,849 คน (76.44%) แรงงานชาวลาวจำนวน 22,848 คน (10.34%) และแรงงานชาวเขมรจำนวน 23,410 คน (11.23%)

และจากมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 16 พฤษภาคม พ.ศ. 2549 รัฐบาลได้เปิดการต่ออายุการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวอีกครั้งหนึ่ง โดยอนุญาตให้แรงงานต่างด้าวที่จดทะเบียนกับกระทรวงมหาดไทยในปี พ.ศ.2547 ต่ออายุบัตรประจำตัวแรงงานต่างด้าวชั่วคราว และต่ออายุใบอนุญาตทำงานกับกระทรวงแรงงานซึ่งทำให้แรงงานต่างด้าวที่ใบอนุญาตทำงานกำลังจะหมดอายุในวันที่ 30 มิถุนายน พ.ศ. 2549 สามารถต่ออายุการจดทะเบียนและใบอนุญาตทำงานได้อีก 1 ปี โดยจะหมดอายุในวันที่ 30 มิถุนายน พ.ศ. 2550 แรงงานต่างด้าวสามารถเปลี่ยนนายจ้างได้ถ้าแรงงานต่างด้าวถูกนายจ้างทำร้าย หรือนายจ้างปิดกิจการหรือเหตุผลอื่นๆ ที่ทำให้แรงงานต่างด้าวไม่สามารถทำงานกับนายจ้างเดิมได้อีกต่อไป มีแรงงานต่างด้าวต่ออายุใบอนุญาตทำงานทั้งสิ้น 460,014 คน โดยเป็นแรงงานชาวพม่าจำนวน 405,379 คน (88.12%) แรงงานชาวลาวจำนวน 29,683 คน (6.45%) และแรงงานชาวเขมรจำนวน 24,952 คน (5.43%)

สำหรับการพิสูจน์สัญชาตินั้น มีแรงงานต่างด้าวเข้ารับการการพิสูจน์สัญชาติทั้งสิ้น 80,881 คน โดยเป็นแรงงานชาวลาวจำนวน 43,669 คน (54.04%) แรงงานชาวเขมรจำนวน 37,142 คน(45.96%) แรงงานสัญชาติลาวจะได้รับหนังสือเดินทางถาวร สำหรับแรงงานสัญชาติเขมรจะได้รับใบรับรองสัญชาติซึ่งมีอายุ 2 ปี ในจำนวนแรงงานที่เข้ารับการพิสูจน์สัญชาติ มีแรงงานชาวลาวขอรับใบอนุญาตทำงานจำนวน 28,316 คน และแรงงานชาวเขมรขอรับใบอนุญาตทำงานจำนวน 20,898 คนกับกระทรวงแรงงาน

ในปี พ.ศ. 2550 รัฐบาลได้เปิดการต่ออายุการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 19 ธันวาคม พ.ศ. 2549 ซึ่งแรงงานต่างด้าวที่เข้ารับการต่ออายุจะสามารถพำนักอาศัยและทำงานในประเทศไทยได้อีก 1 ปี จนถึงวันที่ 28 กุมภาพันธ์ และ 30 มิถุนายน พ.ศ. 2551

มีแรงงานต่างด้าวจำนวนทั้งสิ้น 141,130 คน ที่ได้รับการต่ออายุจนถึงวันที่ 28

กฎหมาย พ.ศ. 2551 โดยเป็นแรงงานชาวพม่าจำนวน 121,284 คน (85.94%) แรงงานชาวลาวจำนวน 9,523 คน(6.75%) แรงงานชาวเขมรจำนวน 10,323 คน (7.31%) นอกจากนี้ยังมีแรงงานต่างด้าวที่ได้รับการต่ออายุจนถึงวันที่ 30 มิถุนายน พ.ศ.2551 จำนวนทั้งสิ้น 391,175 คน โดยเป็นแรงงานชาวพม่าจำนวน 364,641 คน (93.22%) แรงงานชาวลาวจำนวน 12,103 คน(3.09%) และแรงงานชาวเขมรจำนวน 14,431 คน(3.69%)

นอกเหนือจากการต่ออายุใบอนุญาตทำงานแล้ว กระทรวงแรงงานยังได้เปิดการจดทะเบียนในเขตเศรษฐกิจพิเศษใน 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แก่ จังหวัดยะลา จังหวัดปัตตานี จังหวัดนราธิวาส จังหวัดสตูล และ 4 อำเภอในจังหวัดสงขลา (จะนะ นาทวี สะบ้าย้อย และทัพพะ) โดยแรงงานที่จดทะเบียนและไม่ได้จดทะเบียนมาก่อนสามารถจดทะเบียนเพื่อขอรับบัตรประจำตัวแรงงานต่างด้าวชั่วคราวเลข 13 หลักได้ ในระหว่างวันที่ 15 มีนาคม ถึงวันที่ 13 พฤษภาคม พ.ศ. 2550 และสามารถขอรับใบอนุญาตทำงานได้ในระหว่างวันที่ 15 มีนาคม ถึงวันที่ 12 มิถุนายน พ.ศ. 2550 โดยใบอนุญาตทำงานจะหมดอายุในวันที่ 31 ธันวาคม พ.ศ.2552 นอกจากนี้แรงงานต่างด้าวที่จดทะเบียนในช่วงเวลาดังกล่าวจะได้รับอนุญาตให้เดินทางไปมาภายในเขตเศรษฐกิจพิเศษได้ มีแรงงานต่างด้าวจดทะเบียนทั้งสิ้นจำนวน 11,997 คน โดยเป็นแรงงานชาวพม่าจำนวน 9,683 คน (80.71%) แรงงานชาวลาวจำนวน 690 คน (5.75%) แรงงานชาวเขมรจำนวน 1,624 คน(13.54%) โดยแรงงานชาวพม่าขอรับใบอนุญาตทำงานจำนวน 8,899 คน (83.58%) แรงงานชาวลาวจำนวน 426 คน(4.04%) และแรงงานชาวเขมรจำนวน 1,305 คน (12.38%)

จากมติคณะรัฐมนตรีล่าสุดเมื่อวันที่ 22 พฤษภาคม พ.ศ. 2550 ได้กำหนดว่ารัฐบาลจะอนุญาตให้มีการต่ออายุในการพำนักอาศัยและทำงานในประเทศไทยสำหรับแรงงานต่างด้าวและเด็กต่างด้าวที่จดทะเบียนกับกระทรวงมหาดไทยในปี พ.ศ. 2547 หรือไม่มีใบอนุญาตทำงานที่ยังไม่หมดอายุจะไม่ได้รับอนุญาตให้พำนักอาศัยในประเทศไทยต่อไปและอาจจะต้องถูกส่งกลับประเทศ

ในขณะนี้ แรงงานต่างด้าวที่จดทะเบียนกับกระทรวงมหาดไทยในปี พ.ศ. 2547 มีสิทธิได้รับการต่ออายุใบอนุญาตทำงานส่วนแรงงานสัญชาติลาวและเขมรสามารถเข้ารับการพิสูจน์สัญชาติได้ สำหรับแรงงานชาวพม่า รัฐบาลไทยและสหภาพพม่าอยู่ในขั้นตอนหารือในเรื่องขั้นตอนพิสูจน์สัญชาติแรงงานต่างด้าวที่ไม่ได้จดทะเบียนที่ ต้องการการทำงานอย่างถูกกฎหมายในประเทศไทยจะต้องยื่นขอวีซ่าประเภท non-immigrant และใบอนุญาตทำงานในประเทศของตน เมื่อวีซ่าและใบอนุญาตทำงานได้รับการอนุมัติ แรงงานต่างด้าวจึงจะสามารถเดินทางมาทำงานใน

ประเทศไทยได้เป็นระยะเวลา 2 ปี และสามารถต่ออายุได้อีกหนึ่งครั้งเป็นเวลา 2 ปี(รวมทั้งสิ้น 4 ปี) ก่อนเดินทางกลับประเทศตน

นับได้ว่า ตั้งแต่มีการประกาศใช้นโยบายแรงงานต่างด้าวเป็นต้นมา ประเทศไทยได้มีนโยบายผ่อนผันการใช้แรงงานต่างด้าวตามมติของคณะรัฐมนตรีมาโดยตลอด ด้วยเหตุผล เพราะความจำเป็นในการขยายภาคเศรษฐกิจของประเทศและการแถลงนโยบายต่อสภานิติบัญญัติแห่งชาติ วันที่ 13 พฤศจิกายน พ.ศ.2549 ของ ฯพณฯ พลเอกสุรยุทธ์ จุลานนท์ นายกรัฐมนตรีในข้อ 5 ซึ่งเป็นนโยบายว่าด้วยการรักษาความมั่นคงของรัฐ ได้แถลงว่า เพื่อให้ ประชาชาติมีความมั่นคง ปลอดภัย จากอาชญากรรมในประเทศและภัยข้ามชาติประเภทต่างๆ ซึ่ง รวมทั้งยาเสพติด ผู้หลบหนีเข้าเมือง แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายและการค้ามนุษย์ ประเทศไทย จำเป็นต้องมีระบบของการบริหารจัดการแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ ในด้านความมั่นคง กระทรวง แรงงานจึงต้องควบคุมดูแลการทำงานของแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานอยู่ในประเทศไทย ทั้งที่ถูก และไม่ถูกกฎหมายประมาณ 1 ล้านคนให้อยู่ในกรอบของกฎหมายและเงื่อนไขที่ไม่ก่อให้เกิด ปัญหาการแย่งงานคนไทยทำ ไม่ก่อความเดือดร้อนในสังคมและไม่เป็นภัยต่อความมั่นคงของชาติ กฎหมายและการค้ามนุษย์ ประเทศไทยจำเป็นต้องมีระบบของการบริหารจัดการแรงงานอย่างมี ประสิทธิภาพ ในด้านความมั่นคง กระทรวงแรงงานจึงต้องควบคุมดูแลการทำงานของแรงงานต่าง ด้าวที่เข้ามาทำงานอยู่ในประเทศไทย ทั้งที่ถูกและไม่ถูกกฎหมายประมาณ 1 ล้านคนให้อยู่ในกรอบ ของกฎหมายและเงื่อนไขที่ไม่ก่อให้เกิดปัญหาการแย่งงานคนไทยทำ ไม่ก่อความเดือดร้อนใน สังคมและไม่เป็นภัยต่อความมั่นคงของชาติ

เพื่อให้สอดคล้องและตอบสนองต่อนโยบายของรัฐดังกล่าว แรงงานต่างด้าวที่ เข้ามาทำงานในประเทศไทยจึงต้องได้รับการจัดระบบและการคุ้มครองดูแลสิทธิประโยชน์ให้เท่า เทียมกับแรงงานในประเทศ ไม่แย่งงานคนไทยทำ ไม่ก่อปัญหาด้านสังคมและความมั่นคงของ ประเทศ และทำประโยชน์ให้กับประเทศไทย กระทรวงแรงงานจึงได้ร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการจัดทำยุทธศาสตร์ เพื่อเป็นแนวทางดำเนินบริหาร จัดการแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง ให้เข้าสู่ระบบที่ถูกต้องตามกฎหมาย ประกอบด้วย 7 ยุทธศาสตร์ คือ

1) ยุทธศาสตร์การจัดระบบการจ้างแรงงานต่างด้าว มีหลักการคือ ปรับ สถานภาพแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองให้เป็นแรงงานต่างด้าวเข้าเมืองโดยถูกต้องตามกฎหมาย โดยเปิดโอกาสให้นายจ้างนำแรงงานต่างด้าวมารายงานตัวเพื่อจะส่งรายชื่อให้ประเทศต้นทาง พิสูจน์และรับรองสถานะ เพื่อปรับเข้าสู่ระบบที่ถูกต้องตามกฎหมายต่อไป

2) ยุทธศาสตร์การกำหนดมาตรฐานการจ้างแรงงานต่างด้าว หลักการคือ คุ้มครองตรวจสอบและควบคุมมาตรฐานแรงงานต่างด้าว เช่นเดียวกับแรงงานไทย

3) ยุทธศาสตร์การสกัดกั้นแรงงานต่างด้าวลักลอบเข้ามาทำงาน ใช้กองกำลังป้องกันชายแดนเป็นหลักเพิ่มเติมด้วยกำลังไม่เกินกองร้อยทหารราบ/ทหารม้าเฉพาะกิจ สำหรับพื้นที่ชุมชนชั้นในเสนอให้ตั้งหน่วยเฉพาะกิจ ประกอบด้วยหน่วยที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายร่วมปฏิบัติงานขึ้นตรงต่อผู้ว่าราชการจังหวัด

4) ยุทธศาสตร์การปราบปราม จับกุม ดำเนินคดีแรงงานต่างด้าวลักลอบเข้าเมือง หลักการคือ เพิ่มความเข้มข้นด้านการข่าว มุ่งเน้นการปราบปราม จับกุม นายจ้างที่กระทำผิดกฎหมาย

5) ยุทธศาสตร์การผลักดัน และส่งกลับแรงงานต่างด้าว มุ่งเน้นการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติ 2 ส่วน ส่วนแรกคือ เสนอจัดตั้งศูนย์พักรอการส่งกลับเพื่อรองรับศูนย์ละ 5,000 คน ในพื้นที่ 3 แห่ง คือ จังหวัดตาก เชียงราย และระนอง ทั้งนี้เนื่องจากห้องกักเดิมที่มีอยู่ไม่สามารถรองรับการจับกุมที่ต้องมีมากขึ้นในอนาคต ส่วนที่สอง คือ การพัฒนาระบบฐานข้อมูลแรงงานต่างด้าวเพื่อจัดเก็บประวัติแรงงานที่ถูกจับกุมอย่างเป็นระบบเพื่อประโยชน์ในการตรวจสอบควบคุมที่มีประสิทธิภาพ

6) ยุทธศาสตร์การประชาสัมพันธ์ การจัดระบบแรงงานต่างด้าว สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายและแนวทางของภาครัฐ เพื่อนำไปสู่การประสานความร่วมมือของทุกฝ่ายในการแก้ปัญหาาร่วมกัน

7) ยุทธศาสตร์การติดตามและประเมินผล กำหนดแผน และตัวชี้วัดอย่างเป็นระบบ โดยจะติดตามประเมินผลใน 1 ปี เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับนายจ้างและประชาชนทั่วไปได้รับรู้ข้อมูลในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ เพื่อการตอบสนองนโยบายของรัฐบาลในการจัดระบบแรงงานต่างด้าว คู่มือประชาสัมพันธ์การจัดระบบการจ้างแรงงานต่างด้าวตามมาตรการต่างๆ ที่รัฐกำหนดซึ่งจัดทำขึ้นนี้จะสร้างทัศนคติและการปฏิบัติที่ถูกต้องต่อการจัดระบบการจ้างแรงงานต่างด้าวและส่งเสริมให้การดำเนินงานบรรลุผลสำเร็จ อันนำมาซึ่งความมั่นคงของรัฐสืบไป

3.5.5 บัญชีท้ายพระราชกฤษฎีกากำหนดงานในอาชีพและวิชาชีพที่ห้ามคนต่างด้าว

ทำ พ.ศ.2522

- 1) งานกรรมกร
- 2) งานกลีกรรม งานเลี้ยงสัตว์ งานป่าไม้ หรืองานประมง ยกเว้นงานที่ใช้ความชำนาญ งานเฉพาะสาขา หรืองานควบคุมดูแลฟาร์ม
- 3) งานก่อสร้าง งานช่างไม้ หรืองานก่อสร้างอื่น
- 4) งานแกะสลักไม้

5) งานขับขี่ยานยนต์ หรืองานขับขี่ยานพาหนะที่ไม่ใช้เครื่องจักรหรือเครื่องกล ยกเว้นงานขับขี่ยานบินระหว่างประเทศ

6) งานขายของหน้าร้าน

7) งานขายทอดตลาด

8) งานควบคุม ตรวจสอบหรือให้บริการทางบัญชี ยกเว้น งานตรวจสอบภายในเป็นครั้งคราว

9) งานเจียรระไน หรือขัดเพชรหรือพลอย

10) งานตัดผม งานตัดผม หรืองานเสริมสวย

11) งานทอผ้าด้วยมือ

12) งานทอเสื่อ หรืองานทำเครื่องใช้ด้วยกก หวาย ปอ ฟาง หรือเยื่อไม้ไผ่

13) งานทำกระดาษสาด้วยมือ

14) งานทำเครื่องเงิน

15) งานทำเครื่องดนตรีไทย

16) งานทำเครื่องถม

17) งานทำเครื่องทอง เครื่องเงิน หรือเครื่องนาก

18) งานทำเครื่องลงหิน

19) งานทำตุ๊กตาไทย

20) งานทำที่นอนหรือผ้าห่มนวม

21) งานทำบาตร

22) งานทำผลิตภัณฑ์จากผ้าไหมด้วยมือ

23) งานทำพระพุทธรูป

24) งานทำมีด

25) งานทำร่มด้วยกระดาษหรือผ้า

26) งานทำรองเท้า

27) งานทำหมวก

28) งานนายหน้า หรืองานตัวแทน ยกเว้น งานนายหน้าหรืองานตัวแทนในธุรกิจการค้าระหว่างประเทศ

29) งานในวิชาชีพวิศวกรรม สาขาวิศวกรรมโยธา ที่เกี่ยวกับงานออกและคำนวณจัดระบบ วิจัย วางโครงการ ทดสอบ ควบคุมการก่อสร้างหรือให้คำแนะนำ ทั้งนี้ไม่รวมที่ต้องใช้ความชำนาญพิเศษ

30) งานในวิชาชีพสถาปัตยกรรมที่เกี่ยวกับงานออกแบบ เขียนแบบ ประมาณ
ราคาอำนาจการก่อสร้างหรือให้คำแนะนำ

- 31) งานประดิษฐ์เครื่องแต่งกาย
- 32) งานปั้นหรือทำเครื่องปั้นดินเผา
- 33) งานมวนบุหรี่ด้วยมือ
- 34) งานมัคคุเทศก์ หรืองานจัดนำเที่ยว
- 35) งานเร่ขายสินค้า
- 36) งานเรียงตัวพิมพ์อักษรไทยด้วยมือ
- 37) งานสาวและบิดเกลียวไหมด้วยมือ
- 38) งานเสมียนพนักงานหรืองานเลขานุการ
- 39) งานให้บริการทางกฎหมายหรืออรรถคดี

4. แนวคิดเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครอง แรงงานจังหวัดตาก

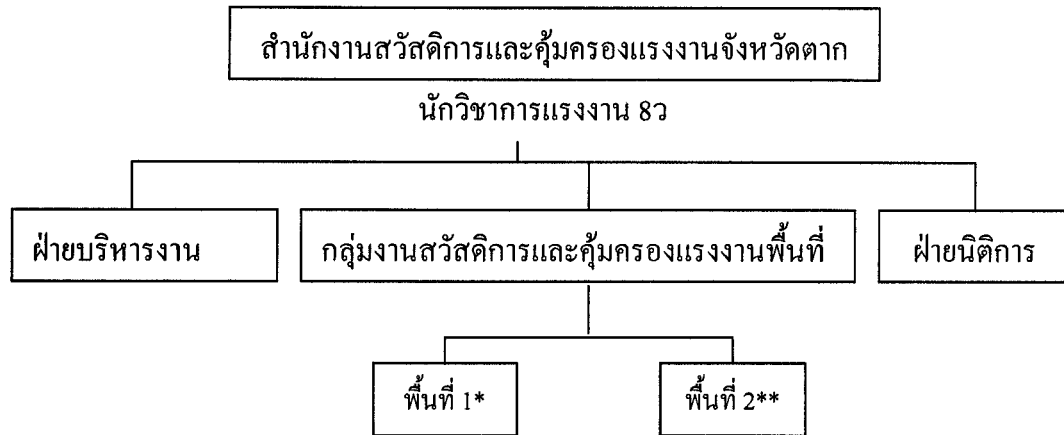
จังหวัดตากเป็นพื้นที่ที่มีการใช้แรงงานต่างด้าวเป็นจำนวนมากซึ่งส่วนใหญ่เป็น
แรงงานต่างด้าวที่หลบหนีเข้าเมืองมาโดยไม่ถูกต้องตามกฎหมาย การหลบหนีเข้าเมืองมาทำงานใน
สถานประกอบการจังหวัดตากของแรงงานต่างด้าวจึงเป็นเหตุสำคัญให้สำนักงานสวัสดิการและ
คุ้มครองแรงงานจังหวัดตากต้องเข้ามาทำหน้าที่ในการให้ความคุ้มครองและดูแลแรงงานต่างด้าวให้
ได้รับสิทธิประโยชน์ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เท่าเทียมกับแรงงานไทย ซึ่ง
นายจ้างใดจะกระทำการละเมิดแรงงานต่างด้าวด้วยเหตุเพราะเป็นผู้ลักลอบหลบหนีเข้าเมืองมา
ทำงานไม่ได้ เหตุเพราะแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองมีสิทธิที่จะดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างมีศักดิ์ศรี
โดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างในเรื่องเชื้อชาติ สีผิว เพศ ภาษา ศาสนา ฯลฯ ตามบทบัญญัติแห่ง
รัฐธรรมนูญไทยที่ให้ความสำคัญกับสิทธิมนุษยชนว่า เป็นสิทธิขั้นพื้นฐานที่มนุษย์ทุกคนพึงมีโดย
เสมอภาคกัน

นอกจากการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
จังหวัดตากจะต้องดำเนินการตามแนวคิดของบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญว่าด้วยสิทธิมนุษยชนแล้ว
ยังต้องปฏิบัติตามอนุสัญญา (Convention) และข้อเสนอแนะ (Recommendation) ที่เกี่ยวกับข้อกำหนด

มาตรฐานขั้นต่ำในเรื่องสิทธิแรงงานขั้นพื้นฐาน ที่ประเทศไทยได้ให้สัตยาบันไว้ในฐานะเป็นหนึ่งในสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization :ILO) ด้วยทั้งแนวคิดตามบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญไทย และการรับเอาพันธะตามอนุสัญญาและข้อแนะนำขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ จึงทำให้สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดตากจะต้องบริหารการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองให้สามารถได้รับสิทธิด้านแรงงานทุกประการเทียบเท่ากับแรงงานไทย โดยใช้แนวคิดการบริหารแรงงานแนวใหม่ที่ต้องครอบคลุมถึงกิจกรรมทั้งหมดของหน่วยงานนับตั้งแต่การวางวิสัยทัศน์ การวางนโยบาย การดำเนินนโยบาย เป็นต้น นอกจากนี้สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดตากยังใช้ความร่วมมือจากองค์การนายจ้างในพื้นที่ องค์การพัฒนาเอกชนด้านสิทธิแรงงาน ลูกจ้าง และสถาบันที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เกิดการประสานงานตามนโยบายคุ้มครองแรงงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้ผลสมบูรณ์ที่สุด

สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดตากเป็นหน่วยงานในสังกัดของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน มีวิสัยทัศน์สำนักงานฯ ดังนี้ เป็นหน่วยงานที่มุ่งคุ้มครองแรงงานส่งเสริมสวัสดิการ สร้างสรรค์แรงงานสัมพันธ์ ด้วยความเสมอภาค รวดเร็ว เป็นธรรม เพื่อประโยชน์และความพึงพอใจสูงสุดแก่ผู้รับบริการอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และเพื่อให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ข้างต้น สำนักงานฯ ได้ปรับเปลี่ยนการบริหารงานภายในทั้งด้านโครงสร้าง ด้านอำนาจหน้าที่ และด้านวิธีการดำเนินงาน ในงานด้านการตรวจแรงงาน และการรับและวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ เพื่อให้งานคุ้มครองแรงงานเกิดความคล่องตัว สอดคล้องกับสภาพปัญหาของพื้นที่มากขึ้น โดยมีข้าราชการ เจ้าหน้าที่ พนักงานอัตราจ้าง พนักงานผู้แปลภาษา เป็นผู้ดำเนินการให้สำเร็จลุล่วง ดังนี้

4.1 โครงสร้างสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดตาก



1.เจ้าหน้าที่บริหารงานธุรการ 5	1.นักวิชาการแรงงาน 7ว	1.นักวิชาการแรงงาน 7ว	1.นิติกร 7ว
2.เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี 5	2.นักวิชาการแรงงาน 7ว	2.นักวิชาการแรงงาน 6ว	
3.เจ้าพนักงานแรงงาน		3.นักวิชาการแรงงาน	
4.เจ้าพนักงานขับรถยนต์		4.พนักงานผู้แปลภาษา	
5.พนักงานขับรถยนต์		5.พนักงานผู้แปลภาษา	
6.พนักงานทำความสะอาด			
รวม 6 คน	รวม 2 คน	รวม 5 คน	รวม 1 คน

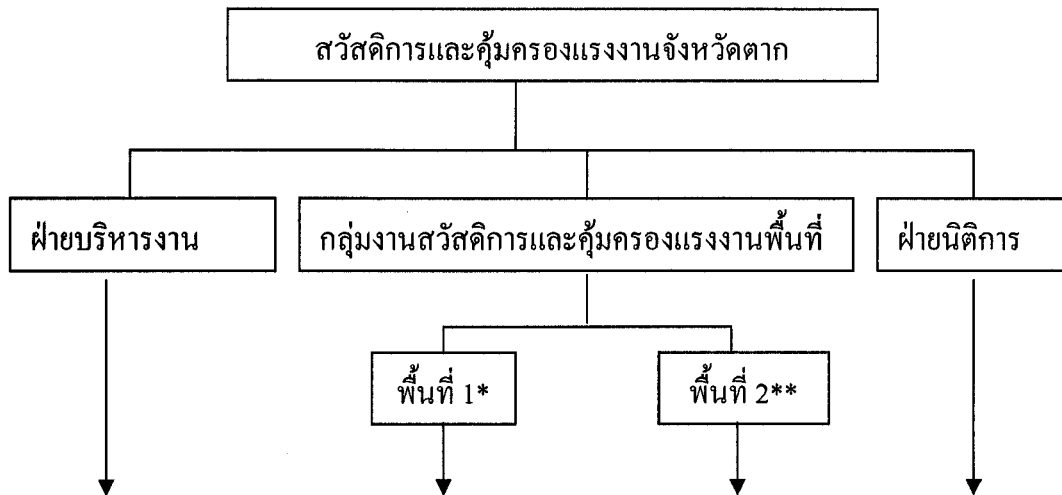
* พื้นที่ 1 รับผิดชอบ 4 อำเภอ คือ อำเภอเมือง อำเภอบ้านตาก อำเภอสามเภา และอำเภอวังเจ้า

** พื้นที่ 2 รับผิดชอบ 5 อำเภอ คือ อำเภอแม่สอด อำเภอแม่ระมาด อำเภอท่าสองยาง อำเภอพบพระ และอำเภออุ้มผาง และปฏิบัติงาน ณ ศูนย์บริการเบ็ดเสร็จกระทรวงแรงงาน (ONE STOP SERVICE)

*และ** พื้นที่ 1 และพื้นที่ 2 จะดำเนินการผลัดเปลี่ยนพื้นที่เพื่อการปฏิบัติหน้าที่ทุกปี

โครงสร้างภายในของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดตากในปัจจุบันนี้ จะแตกต่างกับโครงสร้างของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานอย่างเห็นได้ชัดเจน คือ สำนักงานฯ มีการตั้งฝ่ายนิติการขึ้นเป็นฝ่ายภายใน ขณะที่โครงสร้างของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ประกอบด้วยเพียงฝ่ายบริหารงานทั่วไปและกลุ่มงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน แต่ไม่มีการกำหนดให้มีกลุ่มงานนิติการแต่อย่างใด

4.2 อำนาจหน้าที่



<ol style="list-style-type: none"> 1. ประสานจัดทำแผนปฏิบัติงานและแผนงบประมาณ 2. ศึกษาวิเคราะห์สถานการณ์แรงงานจังหวัดในภาพรวม 3. รวบรวมข้อมูลสถิติและรายงาน ประสานงานที่เกี่ยวข้อง 4. งานสารบรรณและธุรการ 5. การเงินและบัญชี 6. รับเงินและจ่ายเงิน 7. เก็บรักษาเงิน 8. งานพัสดุ 9. งานการเจ้าหน้าที่ 10. งานบุคลากรเบื้องต้น 11. รายงานการรับ-จ่ายเงินกองทุน 12. สงเคราะห์ลูกจ้าง 	<p>1.ด้านคุ่มครองแรงงาน</p> <p><i>1.1 ส่งเสริมและพัฒนาด้านคุ่มครองแรงงานในกิจกรรมและรัฐวิสาหกิจ</i></p> <p>(1) ดำเนินการพัฒนาเครือข่ายการคุ่มครองแรงงาน การพัฒนาบุคลากรเครือข่าย และสร้างความเข้มแข็งของเครือข่าย สร้างจิตสำนึกด้านคุ่มครองแรงงานแก่นายจ้างและลูกจ้าง ผู้นำชุมชน ผู้รับงานไปทำที่บ้าน การคุ่มครองแรงงานหญิงและเด็ก</p> <p>(2) ดำเนินการส่งเสริมและสนับสนุนด้านคุ่มครองแรงงาน สนับสนุนให้คำปรึกษา แนะนำด้านเทคนิคและวิชาการด้านคุ่มครองแรงงาน จัดประชุม อบรม/สัมมนาให้ความรู้ด้านคุ่มครองแรงงานแก่เจ้าหน้าที่ นายจ้าง ลูกจ้าง ประชาชน</p>	<p>1.งานคดีตามกฎหมายหรือกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง</p> <p>(1) ดำเนินคดีแพ่งคดีอาญา แก่ต่างคดีประสานงานคดี</p> <p>(2) ดำเนินการเกี่ยวกับการยึดอายัดและขายทอดตลาดทรัพย์สิน</p> <p>2. ให้บริการงานกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง</p> <p>(1) ประสานงานรับเงินกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง</p> <p>(2) ติดตามให้นายจ้างจ่ายเงินคืนกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง</p>
--	---	---

<p>13. จัดฝึกอบรม ประชุม สัมมนา</p> <p>14. ประชาสัมพันธ์และ เผยแพร่ เอกสาร</p> <p>15. ดูระบบคอมพิวเตอร์</p> <p>16. เลขานุการสำนักงาน</p> <p>17. ตรวจสอบข้อมูลตาม ตัวชี้วัดต่างๆ</p> <p>18. รายงานหัวหน้า สำนักงานฯ วินิจฉัยสั่งการ</p> <p>19. จักรรราชการหมุนเวียน สับเปลี่ยน</p> <p>20. ประจำสำนักงานและ สำนักงานสาขา</p> <p>21. ปฏิบัติงานอื่นๆ ที่ได้รับ มอบหมาย</p>	<p>ทั่วไปและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง</p> <p>1.2 กำกับดูแลให้มีการปฏิบัติตาม กฎหมาย</p> <p>(1) ดำเนินการให้นายจ้างปฏิบัติ ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน(ตรวจ แรงงาน)</p> <p>(2) รับคำร้องและวินิจฉัยเรื่อง ร้องทุกข์ หรือออกคำสั่งและ ดำเนินการจนยุติ</p> <p>(3) ให้คำปรึกษาแนะนำข้อ กฎหมายแรงงาน</p> <p>(4) รับและตรวจข้อบังคับ เกี่ยวกับการทำงาน</p> <p>(5) ไกล่เกลี่ยข้อร้องทุกข์</p> <p>2. ด้านความปลอดภัยในการทำงาน และการพัฒนามาตรฐานแรงงาน</p> <p>2.1 ส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาด้าน ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และ สภาพแวดล้อมในการทำงาน</p> <p>(1) ดำเนินการส่งเสริมการจัดการ และสร้างเครือข่ายด้านความปลอดภัย ตรวจเยี่ยมสถานประกอบการ</p> <p>(2) ดำเนินการศึกษาวิเคราะห์ด้าน ความปลอดภัย รับแจ้ง วิเคราะห์</p> <p>(3) สนับสนุนให้คำปรึกษา แนะนำ ด้านวิชาการให้เกิดการพัฒนา ตามมาตรฐานสากล</p> <p>(4) ประสานงานจัดประชุม</p>	<p>3. งานกำกับดูแลให้ นายจ้างปฏิบัติตาม กฎหมาย</p> <p>(1) ให้คำปรึกษาข้อ กฎหมาย รับและวินิจฉัย เรื่องร้องทุกข์และตรวจ แรงงานกรณีพิเศษ</p> <p>4. เป็นพนักงานตรวจ แรงงานพื้นที่จังหวัดตาก และสาขาแม่สอด</p> <p>5. ปฏิบัติหน้าที่อื่นๆ ที่ ได้รับมอบหมาย</p>
---	---	---

	<p>อบรม สัมมนานายจ้าง ลูกจ้าง ประชาชนทั่วไป และผู้เกี่ยวข้อง จัด ประชุมคณะอนุกรรมการความ ปลอดภัยจังหวัด และดำเนินการ โครงการต่างๆ ที่ได้รับมอบหมาย</p> <p>2.2 กำกับ ดูแล ให้มีการปฏิบัติตาม กฎหมายและมาตรฐานด้านความ ปลอดภัยในการทำงาน</p> <p>(1) ตรวจสอบความปลอดภัยใน สถานประกอบกิจการ</p> <p>(2) ออกคำสั่ง ดำเนินคดีด้าน ความปลอดภัยในการทำงาน</p> <p>2.3 ส่งเสริมการจัดการด้านความ ปลอดภัยในการทำงาน</p> <p>(1) โครงการรณรงค์ลดสถิติ อุบัติเหตุในการทำงาน</p> <p>(2) โครงการเร่งรัดเพื่อลดสถิติ อุบัติเหตุในสถานประกอบกิจการที่ ประสบอันตรายสูง</p> <p>2.4 ส่งเสริมการจัดการด้านความ ปลอดภัยในการทำงาน</p> <p>(1) ประสานงานจัดประชุม สัมมนา ฝึกอบรม เพื่อเตรียมความ พร้อมให้แก่ผู้บริหารสถานประกอบ กิจการและผู้รับผิดชอบในการพัฒนา มาตรฐานแรงงาน</p> <p>(2) สร้างระบบตรวจประเมิน และจูงใจ เพื่อให้สถานประกอบ</p>	
--	---	--

	<p>กิจการให้เป็นไปตามผู้บังคับบัญชา</p> <p>3. เป็นพนักงานตรวจแรงงานพื้นที่ จังหวัดตาก และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่ ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา</p> <p>4. ด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการ แรงงาน</p> <p>4.1 ส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนา ด้านแรงงานสัมพันธ์</p> <p>(1) ส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ ออกตรวจเยี่ยมสถานประกอบกิจการ ประกวดสถานประกอบกิจการดีเด่น คณะกรรมการทวิภาคี</p> <p>(2) ส่งเสริมพัฒนาเครือข่าย แรงงานสัมพันธ์</p> <p>(3) ประสานงาน จัดประชุม อบรมสัมมนาด้านแรงงานสัมพันธ์</p> <p>(4) สนับสนุนการจัดงานวัน แรงงานแห่งชาติ</p> <p>4.2 กำกับ ดูแล องค์กรนายจ้าง/ ลูกจ้าง และดำเนินการแก้ไขปัญหา ความขัดแย้งด้านแรงงาน</p> <p>(1) ดำเนินงานด้านองค์กร นายจ้าง/ลูกจ้าง จัดทะเบียน/ซื้อบังคับ การจัดตั้งองค์กร เพิกถอนทะเบียน สังเกตการณ์ประชุม ติดตามความ เคลื่อนไหวองค์กรแรงงาน ดำเนินการตรวจเยี่ยมและให้ปรึกษา</p>	
--	--	--

	<p>ดำเนินการเลือกตั้งผู้แทนองค์กร นายจ้าง/ลูกจ้างเพื่อเข้าสมัครรับเลือก เป็นผู้พิพากษาสมทบศาลแรงงาน</p> <p>(2) ดำเนินงานด้านแก้ไขข้อ ขัดแย้งและข้อพิพาทแรงงาน ไกล่ เกลี้ยข้อขัดแย้งและข้อพิพาทแรงงาน จดทะเบียนข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพ การจ้าง รับคำร้องกล่าวหาเรื่องการ กระทำอันไม่เป็นธรรม ติดตามผลการ ปฏิบัติตามข้อตกลง</p> <p>4.3 ป้องกันปัญหายาเสพติดใน สถานประกอบการ</p> <p>(1) อบรมให้ความรู้ การรณรงค์ ต่อต้านยาเสพติด</p> <p>(2) โครงการโรงงานสีขาว To be No.1</p> <p>(3) โครงการป้องกันยาเสพติด และสารเสพติด</p> <p>(4) จัดกิจกรรมด้านยาเสพติด กีฬา นันทนาการ</p> <p>(5) สร้างเครือข่ายป้องกัน ยาเสพติด</p> <p>4.4 ป้องกันปัญหาโรคเอดส์ หรือ อื่นๆ</p> <p>(1) ดำเนินการเผยแพร่ความรู้ การจัดการอบรม การรณรงค์เพื่อ ป้องกัน สนับสนุนวิชาการใน กลุ่มเป้าหมายและผู้ใช้แรงงาน</p>	
--	---	--

	<p style="text-align: center;">4.5 งานสวัสดิการแรงงาน</p> <p style="text-align: center;">(1) ส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนา จัดสวัสดิการแรงงานทั้งกฎหมาย กำหนดและนอกกฎหมายกำหนดใน สถานประกอบ กิจการ จัดอบรมให้ความรู้</p>	
--	--	--

จากแผนผังอำนาจหน้าที่ในการคุ้มครองแรงงานของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครอง
แรงงานจังหวัดตากข้างต้น จะพบว่า กลุ่มงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่ มีภารกิจมากมาย
กล่าวโดยภาพรวมแล้วต้องดำเนินงานด้านการคุ้มครองแรงงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน
ด้านแรงงานสัมพันธ์ ด้านสวัสดิการแรงงาน ด้านบริหารโครงการ ด้านวิชาการและแผนงานและ
ด้านอื่นๆ ตามที่จะได้รับมอบหมายจากหัวหน้าสำนักงานฯ ซึ่งภารกิจทั้งหมดของกลุ่มงาน
สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่จะมีความซ้ำซ้อนกับฝ่ายบริหารงานทั่วไปและฝ่ายนิติการ

4.3 วิธีการดำเนินงาน

เจ้าหน้าที่ในกลุ่มงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่ 1 พื้นที่ 2 ต้องปฏิบัติ
หน้าที่เป็นพนักงานตรวจแรงงานซึ่งสำนักงานได้จัดแบ่งสถานประกอบการให้รับผิดชอบโดย
จำแนกตามเขตพื้นที่จังหวัดตากตามตารางที่ 2.1 ดังนี้

ตารางที่ 2.1 จำนวนลูกจ้างและสถานประกอบการกิจกรรมจำแนกตามเขตพื้นที่จังหวัดตาก ปี 2551

กลุ่มงานพื้นที่	จำนวนสถาน ประกอบการ	จำนวนลูกจ้าง			
		ชาย	หญิง	เด็ก	รวม
พื้นที่ 1					
อำเภอเมือง	700	3,790	2,429	30	6,249
อำเภอบ้านตาก	138	961	420	7	1,388
อำเภอสามเงา	81	702	562	2	1,266
อำเภอวังเจ้า	89	460	217	3	680
รวม	1,008	5,913	3,628	42	9,583
พื้นที่ 2					
อำเภอแม่สอด	908	11,911	24,482	49	36,442
อำเภอแม่ระมาด	38	138	75	0	213
อำเภอท่าสองยาง	25	56	42	0	98
อำเภอพบพระ	48	242	105	2	349
อำเภออุ้มผาง	62	202	72	0	274
รวม	1,081	12,549	24,776	51	37,376

ข้อมูล ณ วันที่ 7 กุมภาพันธ์ 2551

ที่มา : สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดตาก (2551) เอกสารประกอบการศึกษาดูงาน กรณีศึกษาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการจ้างแรงงานต่างด้าวและการคุ้มครองแรงงานไทยในสถานประกอบการจังหวัดตาก” เสนอต่อ คณะที่ปรึกษารัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานในการศึกษาดูงานจังหวัดตาก ระหว่างวันที่ 5-6 มิถุนายน 2551 ม.ป.ท.

จำนวนสถานประกอบการที่กลุ่มงานพื้นที่ทั้งสองต้องรับผิดชอบจัดแบ่งเป็นประเภทกิจการตามตารางที่ 2.2 ดังนี้

ตารางที่ 2.2 ข้อมูลสถานประกอบกิจการจำแนกประเภทกิจการ

ประเภท สถานประกอบกิจการ	จำนวนสถาน ประกอบการ	จำนวนลูกจ้าง			
		ชาย	หญิง	เด็ก	รวม
เกษตรกรรม ล่าสัตว์ และ การป่าไม้	14	63	14	0	77
การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน	40	783	161	0	944
การผลิต	381	10,239	22,609	63	32,911
การไฟฟ้า ก๊าซ และประปา	23	694	373	0	1,067
การก่อสร้าง	56	872	189	0	1,061
การขายส่ง การขายปลีก การ ซ่อมแซมยานยนต์	1,078	3,610	2,915	27	6,552
โรงแรมและภัตตาคาร	165	655	972	2	1,629
การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้า และคมนาคม	71	599	127	0	726
ตัวกลางการเงิน	75	261	263	0	524
บริการด้านอสังหาริมทรัพย์ การให้เช่า และบริการทาง ธุรกิจ	67	449	343	0	792
การศึกษา	14	45	136	1	182
การบริการด้านสุขภาพและงาน สังคมสงเคราะห์	34	59	142	0	201
การให้บริการชุมชน สังคม และบริการส่วนบุคคลอื่นๆ	71	133	160	0	293
รวม	2,089	18,462	28,404	93	46,959

ข้อมูล ณ วันที่ 7 กุมภาพันธ์ 2551

ที่มา : สำนักงานสถิติและคุ้มครองแรงงานจังหวัดตาก (2551) เอกสารประกอบการศึกษา

ดูงาน กรณีศึกษาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการจ้างแรงงานต่างด้าวและการคุ้มครองแรงงานไทย
ในสถานประกอบกิจการจังหวัดตาก” เสนอต่อ คณะที่ปรึกษารัฐมนตรีว่าการกระทรวง
แรงงานในการศึกษาดูงานจังหวัดตาก ระหว่างวันที่ 5-6 มิถุนายน 2551 ม.ป.ท.

สถานประกอบการทั้งหมดในพื้นที่จังหวัดตากตามตารางที่ 2.1 และตารางที่ 2.2 ข้างต้น
กลุ่มงานทั้งสองพื้นที่ต้องรับผิดชอบดำเนินการด้านการตรวจแรงงานและด้านการรับและวินิจฉัย
เรื่องร้องทุกข์ โดยมีวิธีการดำเนินงานดังนี้

4.3.1 ด้านการตรวจแรงงาน

มาตรา 139 ในการปฏิบัติตามหน้าที่ ให้พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจ
ดังต่อไปนี้

(1) เข้าไปในสถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้าง และสถานที่
ทำงานของลูกจ้างในเวลาทำการ เพื่อตรวจสอบสภาพการทำงานของลูกจ้างและสภาพการจ้าง สอบถาม
ข้อเท็จจริง ถ่ายภาพ ถ่ายสำเนาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการจ้าง การจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานใน
วันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด และทะเบียนลูกจ้าง เก็บตัวอย่างวัสดุหรือผลิตภัณฑ์เพื่อวิเคราะห์
เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน และกระทำการอย่างอื่นเพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงในอันที่จะ
ปฏิบัติการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้

(2) มีหนังสือสอบถามหรือเรียกนายจ้าง ลูกจ้าง หรือบุคคลซึ่งเกี่ยวข้องมา
ชี้แจงข้อเท็จจริง หรือให้ส่งสิ่งของหรือเอกสารที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการพิจารณา

(3) มีคำสั่งเป็นหนังสือให้นายจ้างหรือลูกจ้างปฏิบัติให้ถูกต้องตาม
พระราชบัญญัตินี้

มาตรา 146 นายจ้างผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา 139(2) และ(3) ต้องระวางโทษ
ปรับไม่เกินสองหมื่นบาท

มาตรา 151 ...ผู้ใดไม่ปฏิบัติตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานที่สั่งตามมาตรา
124 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

ตารางที่ 2.3 ขนาดและจำนวนสถานประกอบการในจังหวัดตาก

ขนาดสถานประกอบการ	จำนวน (แห่ง)
1-4	1,207
5-9	367
10-19	215
20-49	149
50-99	49
100-299	72
300-499	16
500-999	10
1000 ขึ้นไป	4
รวม	2,089

ข้อมูล ณ วันที่ 7 กุมภาพันธ์ 2551

ที่มา : สำนักงานสถิติและคุ้มครองแรงงานจังหวัดตาก (2551) เอกสารประกอบการศึกษาดูงาน กรณีศึกษาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการจ้างแรงงานต่างด้าวและการคุ้มครองแรงงานไทยในสถานประกอบกิจการจังหวัดตาก” เสนอต่อ คณะที่ปรึกษารัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานในการศึกษาดูงานจังหวัดตาก ระหว่างวันที่ 5-6 มิถุนายน 2551 ม.ป.ท.

ตารางที่ 2.4 ผลการตรวจแรงงานในจังหวัดตาก

ปี	ผลการตรวจแรงงาน (แห่ง)	
	กลุ่มงานฯ พื้นที่ 1	กลุ่มงานฯ พื้นที่ 2
2548	31	53
2549	86	83
2550	141	73

ข้อมูล ณ วันที่ 31 มีนาคม 2551

ที่มา : สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดตาก (2551) เอกสารประกอบการศึกษาดูงาน กรณีศึกษาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการจ้างแรงงานต่างด้าวและการคุ้มครองแรงงานไทยในสถานประกอบกิจการจังหวัดตาก” เสนอต่อ คณะที่ปรึกษารัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานในการศึกษาดูงานจังหวัดตาก ระหว่างวันที่ 5-6 มิถุนายน 2551 ม.ป.ท.

จากตารางที่ 2.3 และตารางที่ 2.4 แม้พนักงานตรวจแรงงานจะมีอำนาจในการเข้าตรวจสถานประกอบการ แต่การดำเนินงานของพนักงานตรวจแรงงานทั้ง 2 พื้นที่เมื่อรวมผลการตรวจแรงงานในแต่ละปีแล้ว ยังคงไม่สามารถตรวจได้ครบหมดทั้งจังหวัดได้

4.3.2 ด้านการรับเรื่องร้องทุกข์

พนักงานตรวจแรงงานต้องดำเนินการกำกับ ดูแลให้มีการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ดังนี้

มาตรา 123 ในกรณีที่นายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามเกี่ยวกับสิทธิได้รับเงินอย่างหนึ่งอย่างใดตามพระราชบัญญัตินี้และลูกจ้างมีความประสงค์ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ดำเนินการตามพระราชบัญญัตินี้ ให้ลูกจ้างมีสิทธิยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานแห่งท้องที่ลูกจ้างทำงานอยู่หรือที่นายจ้างมีภูมิลำเนาอยู่ตามแบบที่อธิบดีกำหนด

ในกรณีที่เกี่ยวกับสิทธิได้รับเงินอย่างหนึ่งอย่างใดตามพระราชบัญญัตินี้ ถ้าลูกจ้างถึงแก่ความตาย ให้ทายาทโดยธรรมมีสิทธิยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานได้

มาตรา 124 เมื่อมีการยื่นคำร้องตามมาตรา 123 ให้พนักงานตรวจแรงงานสอบสวนข้อเท็จจริงและมีคำสั่งภายในหกสิบวันนับแต่วันที่รับคำร้อง

ในกรณีที่มีความจำเป็นไม่อาจมีคำสั่งภายในเวลาตามวรรคหนึ่งได้ ให้พนักงานตรวจแรงงานขอขยายเวลาต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายพร้อมด้วยเหตุผล และอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายอาจพิจารณาอนุญาตได้ตามที่เห็นสมควร แต่ต้องมีระยะเวลาไม่เกินสามสิบวันนับแต่วันที่ครบกำหนดตามวรรคหนึ่ง

เมื่อพนักงานตรวจแรงงานสอบสวนแล้วปรากฏว่าลูกจ้างมีสิทธิได้รับเงินชดเชยหนึ่งอย่างใดที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายตามพระราชบัญญัตินี้ ให้พนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตาย ตามแบบที่อธิบดีกำหนดภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ทราบหรือถือว่าได้ทราบคำสั่ง

ให้นายจ้างจ่ายเงินตามวรรคสามให้แก่ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตาย ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง ในกรณีที่ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายร้องขอ ให้พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินดังกล่าว ณ สำนักงานของพนักงานตรวจแรงงานหรือสถานที่อื่นตามที่นายจ้างและลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายตกลงกัน

ในกรณีที่ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายไม่มารับเงินดังกล่าวภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่พนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่ง ให้พนักงานตรวจแรงงานนำส่งเงินนั้นเพื่อเก็บรักษาในกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างโดยฝากไว้กับธนาคาร ในกรณี ถ้ามีดอกเบี้ยหรือดอกผลใดเกิดขึ้นเนื่องจากการฝากเงิน ให้ตกลงเป็นสิทธิแก่ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายซึ่งมีสิทธิได้รับเงินนั้น

ในกรณีที่พนักงานตรวจแรงงานเห็นว่าลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายไม่มีสิทธิได้รับเงินตามมาตรา 123 ให้พนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งและแจ้งเป็นหนังสือให้นายจ้างและลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายทราบ

มาตรา 125 เมื่อพนักงานตรวจแรงงานได้มีคำสั่งตามมาตรา 124 แล้ว ถ้า นายจ้าง ลูกจ้าง หรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตาย ไม่พอใจในคำสั่งนั้น ให้นำคดีไปศาลได้ภายในสามสิบวันนับแต่วันทราบคำสั่ง

ตารางที่ 2.5 สถิติการรับเรื่องร้องทุกข์ของกลุ่มงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่

ปี	จำนวนเรื่องร้องทุกข์ต่อพนักงานตรวจแรงงาน(ราย/คน)	
	กลุ่มงานฯ พื้นที่ 1	กลุ่มงานฯ พื้นที่ 2
2548	18/33	47/393
2549	11/25	77/732
2550	14/129	75/483

ข้อมูล ณ วันที่ 31 มีนาคม 2551

ที่มา : สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดตาก (2551) เอกสารประกอบการศึกษาดูงาน กรณีศึกษาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการจ้างแรงงานต่างด้าวและการคุ้มครองแรงงานไทย ในสถานประกอบการกิจการจังหวัดตาก” เสนอต่อ คณะที่ปรึกษารัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานในการศึกษาดูงานจังหวัดตาก ระหว่างวันที่ 5-6 มิถุนายน 2551 ม.ป.ท.

จากตารางที่ 5 พนักงานตรวจแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ประจำกลุ่มงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่ฯ ละ 2 คน จะปรากฏให้เห็นถึงกลุ่มงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่ 2 มีการดำเนินการรับเรื่องร้องทุกข์มากกว่ากลุ่มงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่ 1

4.4 สภาพการจ้างงานแรงงานต่างด้าวในจังหวัดตาก

ในพื้นที่จังหวัดตาก แรงงานอพยพสัญชาติพม่าได้เข้ามาอาศัยและทำงานในสถานประกอบการต่างๆ ในทุกประเภทกิจการ โดยเฉพาะกิจการอุตสาหกรรมมีความต้องการแรงงานเหล่านี้จำนวนมาก โดยเฉพาะพื้นที่อำเภอแม่สอด เช่น โรงงานอุตสาหกรรมผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูปและทอเสื้อไหมพรม เนื่องจากเป็นที่ต้องการของผู้ประกอบการ และสามารถลดต้นทุนด้านแรงงานให้ได้ต่ำกว่าแรงงานไทย

อัตราค่าจ้างเริ่มต้นที่แรงงานพม่าจะได้รับจากการทำงานจะอยู่ที่ประมาณ 1,900 บาทต่อเดือน ซึ่งในปัจจุบันแรงงานพม่าได้รับค่าจ้างโดยเฉลี่ยอยู่ประมาณ 2,100 บาทต่อเดือน อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้นของแรงงานแต่ละคนนั้นจะแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับระยะเวลาในการทำงาน ความชำนาญในการทำงาน ปริมาณงานที่ทำได้ ความเข้าใจภาษาและเพศ ซึ่งเกี่ยวข้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบในแต่ละหน้าที่ ซึ่งอัตราค่าจ้างของแรงงานพม่าขึ้นอยู่กับประสบการณ์การทำงาน เช่น ถ้าแรงงานเหล่านี้มีประสบการณ์เย็บผ้ามากกว่า 5 – 6 ปี ได้รับค่าจ้างวันละ 60 บาท

ทำงานระหว่างช่วงเวลา 08.00 น. – 18.00 น. สำหรับแรงงานที่ไม่มีประสบการณ์และมีปัญหาในการสื่อสาร ได้รับค่าจ้างประมาณวันละ 40 – 50 บาท และแรงงานพม่าที่ทำงานอยู่ในโรงงานขนาดใหญ่จะได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน ส่วนแรงงานอพยพที่ทำงานในโรงงานขนาดเล็กจะได้รับค่าจ้างเป็นรายวันและรายขึ้น ซึ่งส่วนใหญ่โรงงานขนาดเล็กมีการจ้างงานแบบเหมาช่วงจากโรงงานขนาดใหญ่กว่าที่กำลังผลิตมีไม่เพียงพอกับปริมาณงานที่ต้องส่งมอบให้กับลูกค้า

ความแตกต่างระหว่างอัตราค่าจ้างแรงงานไทยกับแรงงานอพยพ พบว่า แรงงานไทยได้อัตราค่าจ้างแรงงานตามกฎหมาย ขณะที่แรงงานอพยพได้ประมาณวันละ 50 – 80 บาท สำหรับค่าล่วงเวลา แรงงานไทยได้ประมาณชั่วโมงละ 30 บาท ขณะที่แรงงานอพยพได้รับชั่วโมงละ 5 – 10 บาท โดยช่วงเวลาการทำงานจะอยู่ระหว่างเวลา 18.00 น. – 22.00 น. ซึ่งจะมีเพียงบางช่วงหรือขึ้นอยู่กับปริมาณงานที่ต้องทำให้ทันตามกำหนดเวลาส่งมอบสินค้า

ความแตกต่างที่เกิดขึ้นนี้ แรงงานอพยพกลับพอใจที่ได้รับในอัตราที่ต่ำกว่าคนไทย จึงเป็นจุดอ่อนให้ผู้ประกอบการมีช่องว่างในการกำหนดเงื่อนไขเพื่อลดต้นทุนการผลิต โดยการหักค่าจ้างเพื่อไปทดแทนในสวัสดิการด้านอื่นๆ ที่โรงงานได้ออกให้กับแรงงานอพยพ เช่น ค่าที่พัก ค่าอาหาร และค่าใช้จ่ายในการจดทะเบียนขออนุญาตทำงาน (แรงงานพม่าบางกลุ่ม ไม่นิยมเดินทางไปเช่า – เย็นกลับ เพราะส่วนใหญ่จะพักอาศัยอยู่กับครอบครัว เพื่อนและญาติ ซึ่งแรงงานกลุ่มนี้จะมีอิสระ ไม่ต้องอยู่ภายใต้การควบคุมของนายจ้างในการเข้าออกโรงงาน ขาดอิสระในการเคลื่อนย้าย แต่จะมีแรงงานพม่าบางกลุ่มเลือกที่จะพักอาศัยอยู่ในโรงงานที่นายจ้างจัดให้ เพราะแรงงานกลุ่มนี้มีสถานภาพเข้าเมืองผิดกฎหมาย จึงทำให้นายจ้างต้องหาที่พักอาศัยให้ เพื่อป้องกันความปลอดภัยให้กับสถานประกอบการของตนเองและแรงงานพม่า พร้อมทั้งมีความสะดวกในการทำงานของแรงงานพม่า ซึ่งส่วนใหญ่แล้วจะเป็น โรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ที่มีที่ดินและต้นทุนเพียงพอในการจัดหาสวัสดิการนี้ให้กับแรงงาน) รวมถึงเงื่อนไขการรับค่าจ้างที่ผู้ประกอบการจะจ่ายค่าจ้างให้เดือนละ 20 วัน ที่เหลืออีก 10 วันจะถูกเก็บไว้เพื่อเป็นหลักประกันว่าแรงงานจะไม่หลบหนีระหว่างการทำงานหรือช่วงเวลาที่ได้รับการผ่อนผันจากการทาง การ แต่อย่างไรก็ตาม ผู้ประกอบการโรงงานจะมีการให้เบี้ยขยันและ โบนัสกับแรงงานที่ไม่ลาหยุด มาสาย ซึ่งเป็นอีกทางเลือกที่แก้ปัญหาและจูงใจไม่ให้แรงงานหลบหนีจากการทำงาน(ภาสกร โก ไสยกานนท์, 2547:100 – 101)

4.5 มาตรฐานการจ้างงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541

ประเทศไทยได้กำหนดมาตรฐานการจ้างงานแรงงานไทยซึ่งครอบคลุมไปถึงการจ้างงานแรงงานต่างด้าวไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 พระราชกฤษฎีกากฎกระทรวง ประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ประกาศกระทรวงแรงงาน ประกาศกรมสวัสดิการแรงงานและคุ้มครองแรงงาน ดังนี้

4.5.1 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จำนวน 16 หมวด ประกอบด้วย หมวดที่ 1 บททั่วไป หมวดที่ 2 การใช้แรงงานทั่วไป หมวดที่ 3 การใช้แรงงานหญิง หมวดที่ 4 การใช้แรงงานเด็ก หมวดที่ 5 ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด หมวดที่ 6 คณะกรรมการค่าจ้าง หมวดที่ 7 สวัสดิการ หมวดที่ 8 ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมวดที่ 9 การควบคุม หมวดที่ 10 การพักงาน หมวดที่ 11 ค่าชดเชย หมวดที่ 12 การยื่นคำร้อง และการพิจารณาคำร้อง หมวดที่ 13 กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง หมวดที่ 14 พนักงานตรวจแรงงาน หมวดที่ 15 การส่งหนังสือ หมวดที่ 16 บทกำหนดโทษ และบทเฉพาะกาล

4.5.2 พระราชกฤษฎีกา ประกอบด้วย พระราชกฤษฎีกากำหนดงานที่ให้มีการคุ้มครองแรงงานแตกต่างไปจาก พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

4.5.3 กฎกระทรวง ประกอบด้วย

- กฎกระทรวง (พ.ศ. 2541) ว่าด้วยนายจ้างที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไม่ใช่บังคับ
- กฎกระทรวง ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2541) ว่าด้วยกำหนดเวลาทำงานปกติและงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้าง
- กฎกระทรวง ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2541) ว่าด้วยอัตราชั่วโมงทำงานล่วงเวลาและชั่วโมงทำงานในวันหยุด
- กฎกระทรวง ฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2541) ว่าด้วยงานที่ไม่อาจให้ลูกจ้างหยุดงานในวันหยุดตามประเพณี
- กฎกระทรวง ฉบับที่ 5 (พ.ศ. 2541) ว่าด้วยการลาเพื่อฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ของลูกจ้าง
- กฎกระทรวง ฉบับที่ 6 (พ.ศ. 2541) ว่าด้วยงานห้ามมิให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำ
- กฎกระทรวง ฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2541) ว่าด้วยงานที่กำหนดให้การคุ้มครองแรงงานแตกต่างไปจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541
- กฎกระทรวง ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2541) ว่าด้วยงานเฝ้าดูแลสถานที่หรือทรัพย์สิน
- กฎกระทรวง ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2541) ว่าด้วยงานที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มิให้ใช้บังคับ
- กฎกระทรวง ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2541) ว่าด้วยงานประมงทะเล

เรือเดินทะเล

- กฎกระทรวง ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2541) ว่าด้วยงานบรรทุกเรือขนถ่ายสินค้า

- กฎกระทรวง ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2541) ว่าด้วยการขนส่งทางบก

- กฎกระทรวง ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2541) ว่าด้วยการแก้ไขเพิ่มเติมกฎกระทรวง

ฉบับที่ 7

- กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน พ.ศ.

2547

- กฎกระทรวงกำหนดอัตราน้ำหนักที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานได้ พ.ศ.2547

- กฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความ

ปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในที่อับอากาศ พ.ศ.2547

- กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2547

- กฎกระทรวงว่าด้วยการจัดสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ พ.ศ. 2548

4.5.4 ประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ประกอบด้วย

- ประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเรียกหรือรับเงินประกันการทำงานหรือเงินประกันความเสียหายในการทำงาน

- ประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่อง วันแรงงานแห่งชาติ

- ประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่อง มาตรฐานและ

หลักเกณฑ์เพื่อความปลอดภัยในการทำงานในงานบรรทุกหรือขนถ่ายเรือเดินทะเล

- ประกาศกระทรวงแรงงาน ประกอบด้วยประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง

กำหนดสารก่อมะเร็งที่ห้ามมิให้นายจ้างส่งมอบให้ลูกจ้างในงานที่รับไปทำที่บ้าน

- ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง กำหนดมาตรฐานและหลักเกณฑ์เพื่อ

ความปลอดภัยในการทำงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน

- ประกาศกรมสวัสดิการแรงงานและคุ้มครองแรงงาน ประกอบด้วย

- ประกาศกรมสวัสดิการแรงงานและคุ้มครองแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์

และวิธีการเลือกตั้งคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ

- ประกาศกรมสวัสดิการแรงงานและคุ้มครองแรงงาน เรื่อง ช่วงเวลาการทำงานในวันทำงานปกติและในวันหยุดในงานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเล

- ประกาศกรมสวัสดิการแรงงานและคุ้มครองแรงงาน เรื่อง กำหนด

ระยะเวลาทำงานปกติและหลักเกณฑ์การจ่ายค่าจ้างในงานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเล

- ประกาศกรมสวัสดิการแรงงานและคุ้มครองแรงงาน เรื่อง สถานศึกษา

หรือหน่วยงานของรัฐและเอกชนที่จัดประชุม สัมมนา อบรม ฝึกหรือการอื่น ตามมาตรา 52 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

- ประกาศกรมสวัสดิการแรงงานและคุ้มครองแรงงาน เรื่อง กำหนดแบบคำร้องและแบบคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน

- ประกาศกรมสวัสดิการแรงงานและคุ้มครองแรงงาน เรื่อง กำหนดสถานที่ให้นายจ้างแจ้งการดำเนินการต่อพนักงานตรวจแรงงาน

- ประกาศกรมสวัสดิการแรงงานและคุ้มครองแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการแจ้งการส่งมอบงานที่รับไปทำที่บ้าน

กล่าวโดยสรุป มาตรฐานการจ้างงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งเจ้าหน้าที่สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดตากในฐานะที่เป็นพนักงานตรวจแรงงานจะต้องดำเนินการให้เกิดความเป็นธรรมตามกฎหมาย มีดังนี้

มาตรฐานการจ้างงาน	รายละเอียดในการดำเนินการเพื่อกำกับ ดูแลให้นายจ้างปฏิบัติต่อผู้ใช้แรงงาน
1. ค่าจ้างขั้นต่ำ	ต้องจ่ายค่าจ้างไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามประกาศอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของกระทรวงแรงงาน
2. เวลาทำงาน	2.1 ไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน และไม่เกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ 2.2 งานอันตรายตามที่กำหนดในกฎกระทรวงไม่เกิน 7 ชั่วโมงต่อวัน และไม่เกิน 42 ชั่วโมงต่อสัปดาห์
3. เวลาพัก	3.1 ในวันที่มีการทำงานให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักติดต่อกันไม่น้อยกว่าวันละ 1 ชั่วโมง ภายใน 5 ชั่วโมงแรกของการทำงาน 3.2 นายจ้างและลูกจ้างจะตกลงกันล่วงหน้าให้มีเวลาพักน้อยกว่าครั้งละ 1 ชั่วโมง ก็ได้แต่ต้องไม่น้อยกว่าครั้งละ 20 นาทีและเมื่อรวมกันแล้วต้องไม่น้อยกว่าวันละ 1 ชั่วโมง กรณีงานในหน้าที่มีลักษณะต้องทำติดต่อกันไป หรือเป็นงานฉุกเฉิน โดยจะหยุดเสียมิได้ นายจ้างจะไม่จัดเวลาพักให้ลูกจ้างก็ได้ แต่ต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง

<p>4. วันหยุดประจำสัปดาห์</p>	<p>4.1 ต้องไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละ 1 วัน โดยมีระยะห่างกันไม่เกิน 6 วัน</p> <p>4.2 ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์ (ยกเว้นลูกจ้างรายวัน รายชั่วโมง หรือตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย)</p> <p>4.3 นายจ้างและลูกจ้างจะตกลงกันล่วงหน้า กำหนดให้มีวันหยุดประจำสัปดาห์วันใดก็ได้</p> <p>4.4 งานโรงแรม งานขนส่ง งานในป่า งานในที่ทุรกันดาร (งานประมงงานดับเพลิง) งานอื่นตามที่กฎกระทรวงฯ กำหนด นายจ้างและลูกจ้างจะตกลงกันล่วงหน้า สะสมและเลื่อนวันหยุดประจำสัปดาห์ไปเมื่อใดก็ได้แต่ต้องอยู่ในระยะเวลา ไม่เกิน 4 สัปดาห์ติดต่อกัน</p> <p>4.5 กรณีวันหยุดประจำสัปดาห์ไม่แน่นอน ให้นายจ้างประกาศวันหยุดให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 3 วันและแจ้งเป็นหนังสือให้พนักงานตรวจแรงงานทราบภายใน 7 วัน นับแต่วันที่ประกาศกำหนด</p>
<p>5. วันหยุดตามประเพณี</p>	<p>5.1 ต้องไม่น้อยกว่าปีละ 13 วัน โดยรวมวันแรงงานแห่งชาติ ด้วย ถ้าวันหยุด ตามประเพณีตรงกับวันหยุดประจำสัปดาห์ ให้หยุดชดเชยในวันทำงานถัดไป</p> <p>5.2 ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดตามประเพณี</p>
<p>6. วันหยุดพักผ่อนประจำปี</p>	<p>6.1 ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมาครบ 1 ปี มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีไม่น้อยกว่าปีละ 6 วันทำงาน</p> <p>6.2 ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดพักผ่อนประจำปี</p>

	<p>6.3 ถ้าลูกจ้างที่ทำงานยังไม่ครบ 1 ปี จะให้หยุดตามส่วนก็ได้</p> <p>6.4 ให้นายจ้างเป็นผู้กำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าหรือกำหนดตามที่ตกลงกัน</p> <p>6.5 นายจ้างและลูกจ้างจะตกลงกันล่วงหน้าสะสมและเลื่อนวันหยุดพักผ่อนประจำปีไปรวมหยุดในปีอื่นก็ได้</p>
7. การลาคลอด	ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาคลอดก่อนและหลังคลอดครรภ์หนึ่งไม่เกิน 90 วัน โดยให้นับรวมวันหยุดที่มีระหว่างวันลาด้วย และให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้าง ซึ่งลาคลอดเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ไม่เกิน 45 วัน
8. การลาเพื่อทำหมัน	ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อทำหมันได้และมีสิทธิลาเนื่องจากการทำหมันตามระยะเวลาที่แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งกำหนด และออกใบรับรองให้โดยลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันลานั้นด้วย
9. การลากิจ	ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นได้ตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน
10. การลาเพื่อรับราชการทหาร	ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อรับราชการทหารในการเรียกพลเพื่อตรวจสอบ เพื่อฝึก วิชาทหาร หรือเพื่อทดสอบความพร้อมพร้อม โดยลาได้เท่ากับจำนวนวันที่ทางการทหารเรียก และได้รับค่าจ้างตลอดเวลาที่ลาแต่ไม่เกิน 60 วันต่อปี
11. การลาเพื่อฝึกอบรม	ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง โดยไม่ได้รับค่าจ้างในวันลานั้น
12. การลาป่วย	ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง โดยได้รับค่าจ้างไม่เกินวันละ 30 วันทำงานต่อปี
13. ค่าจ้าง	13.1 เป็นเงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตาม สัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติ เป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ หรือระยะเวลาอื่น หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในเวลาทำงานปกติของ

	<p>วันทำงาน และรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุด และวันเวลาที่ลูกจ้างมิได้ทำงานแต่มีสิทธิได้รับตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน</p> <p>13.2 ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ถ้าไม่มีการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในท้องที่ใดให้ถือว่า อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ พื้นฐานเป็นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของท้องที่นั้น (อัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน หมายถึง อัตราค่าจ้างที่คณะกรรมการค่าจ้าง กำหนดเพื่อใช้เป็นพื้นฐานในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ)</p>
<p>14. การทำงานล่วงเวลา และการทำงานในวันหยุด</p>	<p>14.1 ในกรณีที่งานมีลักษณะต้องทำติดต่อกันไป ถ้าหยุดจะเสียหายแก่งานหรือเป็นงานฉุกเฉิน นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลา หรือทำงานในวันหยุดเท่าที่จำเป็นก็ได้</p> <p>14.2 กิจการ โรงแรม สถานมหรสพ งานขนส่ง ร้านขายอาหาร ร้านขายเครื่องดื่ม สโมสร สมาคม สถานพยาบาล และกิจการอื่นตามที่กระทรวงจะได้กำหนดนายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดเท่าที่จำเป็นก็ได้ โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างเป็นคราวๆ ไป</p> <p>ในกรณีที่มีการทำงานล่วงเวลาต่อจากเวลาทำงานปกติไม่น้อยกว่า สองชั่วโมง นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพัก ไม่น้อยกว่ายี่สิบนาที ก่อนที่ลูกจ้างเริ่ม ทำงานล่วงเวลา (ยกเว้นงานที่มีลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไป โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างหรือเป็นงานฉุกเฉิน)</p>
<p>15. ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุดและค่าล่วงเวลาในวันหยุด</p>	<p>15.1 ถ้าทำงานเกินเวลาทำงานปกติของวันทำงาน นายจ้างต้องจ่ายค่าล่วงเวลา ไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำหรือไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อหน่วย ในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำ สำหรับลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างตามผลงาน</p> <p>15.2 ถ้าทำงานในวันหยุดเกินเวลาทำงานปกติของวันทำงาน</p>

	<p>นายจ้างต้องจ่าย ค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างในอัตราสามเท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมง ในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำหรือตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับ ลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างตามผลงาน โดยคำนวณเป็นหน่วย</p> <p>15.3 ถ้าทำงานในวันหยุดในเวลาทำงานปกติ นายจ้างต้องจ่ายค่าทำงานในวันหยุด ให้แก่ลูกจ้างที่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดเพิ่มขึ้นอีก 1 เท่าของค่าจ้าง ในวันทำงานตามชั่วโมงที่ทำงานในวันหยุด หรือตามจำนวนผลงานที่ทำได้ สำหรับลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างตามผลงาน โดยคำนวณเป็นหน่วย สำหรับลูกจ้างที่ไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดต้องจ่ายไม่น้อยกว่า 2 เท่า ของค่าจ้างในวันทำงานตามชั่วโมงที่ทำงานในวันหยุดหรือตามจำนวนผลงาน ที่ทำได้สำหรับลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างตามผลงาน โดยคำนวณเป็นหน่วย</p>
16. ค่าชดเชย	<p>16.1 ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชย หากนายจ้างเลิกจ้างโดยลูกจ้าง ไม่มีความผิด ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 120 วัน แต่ไม่ครบ 1 ปี มีสิทธิได้รับค่าชดเชยเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 30 วัน (2) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 1 ปี แต่ไม่ครบ 3 ปี มีสิทธิได้รับค่าชดเชยเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 90 วัน (3) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 3 ปีแต่ไม่ครบ 6 ปี มีสิทธิได้รับค่าชดเชยเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 180 วัน (4) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 6 ปี แต่ไม่ครบ 10 ปี มีสิทธิได้รับค่าชดเชยเท่ากับอัตราค่าจ้างสุดท้าย 240 วัน (5) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 10 ปีขึ้นไป มีสิทธิได้รับค่าชดเชยเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 300 วัน <p>16.2 ในกรณีที่นายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้างเพราะเหตุปรับปรุงหน่วยงาน กระบวนการผลิตการจำหน่าย หรือการบริการอันเนื่องมาจากการนำเครื่องจักรมาใช้หรือเปลี่ยนแปลงเครื่องจักร</p>

หรือเทคโนโลยี ซึ่งเป็นเหตุให้ต้องลดจำนวนลูกจ้างลง นายจ้างต้องปฏิบัติดังนี้

(1) แจ้งวันที่จะเลิกจ้าง เหตุผลของการเลิกจ้าง และรายชื่อลูกจ้างที่จะถูกเลิกจ้าง ให้ลูกจ้างและพนักงานตรวจแรงงานทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่าหกสัปดาห์ก่อนวันที่จะเลิกจ้าง

(2) ถ้าไม่แจ้งแก่ลูกจ้างที่จะเลิกจ้างทราบล่วงหน้า หรือแจ้งล่วงหน้าน้อยกว่าระยะเวลาหกสัปดาห์ นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าแก่ลูกจ้างเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายหกสัปดาห์ หรือเท่ากับค่าจ้างของการทำงานหกสัปดาห์สุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงาน โดยคำนวณเป็นหน่วย

ค่าชดเชยแทนการบอกกล่าวล่วงหน้านี้ ให้ถือว่านายจ้างได้จ่ายค่าสินจ้างแทน การบอกกล่าวล่วงหน้าตามกฎหมายด้วย นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยพิเศษเพิ่มขึ้นจากค่าชดเชยปกติดังต่อไปนี้

(1) ลูกจ้างทำงานติดต่อกันครบหกปีขึ้นไป นายจ้างจะต้องจ่ายค่าชดเชยพิเศษเพิ่มขึ้นจากค่าชดเชยปกติซึ่งลูกจ้างนั้นมีสิทธิได้รับอยู่แล้ว ไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสิบห้าวันต่อการทำงานครบหนึ่งปี หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสิบห้าวันสุดท้ายต่อการทำงาน ครบหนึ่งปีสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงาน โดยคำนวณเป็นหน่วย

(2) ค่าชดเชยพิเศษนี้รวมแล้วต้องไม่เกินค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามร้อย หกสัปดาห์ หรือไม่เกินค่าจ้างของการทำงานสามร้อยหกสัปดาห์สุดท้าย สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงาน โดยคำนวณเป็นหน่วย แต่รวมแล้วต้องไม่เกินค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามร้อยหกสัปดาห์

(3) เพื่อประโยชน์ในการคำนวณค่าชดเชยพิเศษ เศษของระยะเวลาทำงานที่มากกว่าหนึ่งร้อยแปดสิบวัน ให้นับเป็นการทำงานครบหนึ่งปี

	<p>16.3 ในกรณีที่นายจ้างย้ายสถานประกอบการไปตั้ง ณ สถานที่อื่นอันมีผลกระทบ สำคัญต่อการดำรงชีวิตตามปกติของ ลูกจ้างหรือครอบครัว</p> <p>(1) นายจ้างต้องแจ้งล่วงหน้าให้แก่ลูกจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่าสามสิบวันก่อนย้าย ถ้าลูกจ้างไม่ประสงค์จะไปทำงานด้วย ลูกจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้าง ได้โดยได้รับค่าชดเชยพิเศษไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบของอัตราค่าชดเชยปกติที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิได้รับ</p> <p>(2) ถ้านายจ้างไม่แจ้งให้ลูกจ้างทราบการย้ายสถานประกอบการล่วงหน้า นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยพิเศษ แทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามสิบวัน</p> <p>16.4 ข้อยกเว้นที่นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย :</p> <p>ลูกจ้าง ไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชยในกรณีใดกรณีหนึ่ง ดังนี้</p> <p>(1) ลูกจ้างลาออกเอง</p> <p>(2) ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง</p> <p>(3) จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย</p> <p>(4) ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง</p> <p>(5) ผ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือระเบียบ หรือคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรม และนายจ้างได้ تذากเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรง นายจ้างไม่จำเป็นต้องตักเตือน ซึ่งหนังสือเตือนนั้นให้มีผลบังคับได้ไม่เกิน 1 ปี นับแต่วันที่ลูกจ้างได้กระทำความผิด</p> <p>(6) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลา 3 วันทำงานติดต่อกัน ไม่ว่าจะมิวันหยุดคั่นหรือไม่ก็ตาม โดยไม่มีเหตุอันสมควร</p> <p>(7) ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก</p>
--	---

	<p>16.5 กรณีการจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอน และ นายจ้างเลิกจ้าง ตามกำหนดระยะเวลานั้น ได้แก่งานดังนี้</p> <p>(1) การจ้างงานในโครงการ เฉพาะที่มีใช้งานปกติของ ธุรกิจหรือ การค้าของนายจ้างซึ่งต้องมีระยะเวลาเริ่มต้นและ สิ้นสุดของงานที่แน่นอน</p> <p>(2) งานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราว ที่มีกำหนดงานสิ้นสุด หรือความสำเร็จของงาน</p> <p>(3) งานที่เป็นไปตามฤดูกาล และได้จ้างในช่วงเวลาของ ฤดูกาลนั้นซึ่งจะต้องแล้วเสร็จภายในเวลาไม่เกิน 2 ปี โดย นายจ้างได้ทำสัญญาเป็นหนังสือ ไว้ตั้งแต่เมื่อเริ่มจ้าง</p>
<p>17. การใช้แรงงานหญิง</p>	<p>17.1 ห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างหญิงทำงานต่อไปนี้</p> <p>(1) งานเหมืองแร่หรืองานก่อสร้างที่ต้องทำได้ดิน ใต้น้ำ ในถ้ำ ในอุโมงค์ หรือปล่องในภูเขาเว้นแต่ลักษณะของงาน ไม่ เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือ ร่างกายของลูกจ้างหญิงนั้น</p> <p>(2) งานที่ต้องทำบนนั่งร้านที่สูงกว่าพื้นดินตั้งแต่ 10 เมตร ขึ้นไป</p> <p>(3) งานผลิตหรือขนส่งวัตถุระเบิดหรือวัตถุไวไฟ</p> <p>(4) งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง</p> <p>(5) ห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างหญิงที่มีครรภ์ทำงานในระหว่าง เวลา 22.00น.-06.00น. ทำงานล่วงเวลาทำงานในวันหยุดหรือ ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้</p> <p>ก. งานเหมืองแร่หรืองานก่อสร้างที่ต้องทำได้ดิน ใต้น้ำ ในถ้ำ ในอุโมงค์ หรือปล่องในภูเขาเว้นแต่ลักษณะของ งาน ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือ ร่างกายของลูกจ้างหญิงนั้น</p> <p>ข. งานเกี่ยวกับเครื่องจักรหรือเครื่องยนต์ที่มีความ สั่นสะเทือน</p> <p>ค. งานขับเคลื่อนหรือติดไปกับยานพาหนะ</p> <p>ง. งานยก แบก หาม หาบ ทูน ลาก หรือเข็นของ หนักเกิน 15 กิโลกรัม</p>

	<p>จ. งานที่ทำในเรือ ฉ. งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง</p> <p>17.2 พนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งให้นายจ้างเปลี่ยนเวลาทำงานหรือชั่วโมงทำงาน ของลูกจ้างหญิงที่ทำงานในระหว่างเวลา 24.00 น.- 06.00 น. ได้ตามที่เห็นสมควร ถ้าพนักงานตรวจแรงงานเห็นว่างานนั้นอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพ และความปลอดภัยของลูกจ้างหญิงนั้น</p> <p>17.3 ลูกจ้างหญิงมีครรภ์มีสิทธิขอให้นายจ้างเปลี่ยนงานในหน้าที่เดิมเป็นการชั่วคราวก่อนหรือหลังคลอดได้ กรณีที่มีใบรับรองแพทย์ แผนปัจจุบันชั้นหนึ่ง มาแสดงว่าไม่อาจทำงานในหน้าที่เดิมต่อไปได้</p> <p>17.4 ห้ามนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างหญิงเพราะเหตุมีครรภ์</p>
18. การใช้แรงงานเด็ก	<p>18.1 ห้ามนายจ้างจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 15 ปี เป็นลูกจ้าง</p> <p>18.2 กรณีที่มีการจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี เป็นลูกจ้าง นายจ้างต้องแจ้งต่อพนักงานตรวจแรงงานภายใน 15 วันนับแต่วันที่ เด็กเข้าทำงาน และแจ้งการสิ้นสุดการจ้างเด็กนั้นต่อพนักงานตรวจแรงงานภายใน 7 วันนับแต่วันที่เด็กออกจากงาน นายจ้างต้องจัดให้มีเวลาพัก 1 ชั่วโมงต่อวันภายใน 4 ชั่วโมงแรกของการทำงาน และให้มีเวลาพักย่อยได้ตามที่นายจ้างกำหนด</p> <p>18.3 ห้ามนายจ้างใช้ลูกจ้างเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงานในระหว่างเวลา 22.00 - 06.00 น. เว้นแต่ได้รับอนุญาตจากอธิบดี</p> <p>18.4 ห้ามนายจ้างใช้ลูกจ้างเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงานล่วงเวลา</p> <p>18.5 ห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงานต่อไป</p>

	<p>(1) งานหลอม เป่า หล่อ หรือรีดโลหะ</p> <p>(2) งานปั๊ม โลหะ</p> <p>(3) งานเกี่ยวกับความร้อน ความเย็น ความสั่นสะเทือน เสียงและแสง ที่มีระดับแตกต่างจากปกติอันอาจเป็นอันตรายตามที่กำหนดในกฎกระทรวง</p> <p>(4) งานเกี่ยวกับสารเคมีที่เป็นอันตรายตามที่กำหนดในกฎกระทรวง</p> <p>(5) งานเกี่ยวกับจุลชีวันเป็นพิษซึ่งอาจเป็นเชื้อไวรัส แบคทีเรีย รา หรือเชื้ออื่น ตามที่กำหนดในกฎกระทรวง</p> <p>(6) งานเกี่ยวกับวัตถุมีพิษ วัตถุระเบิด หรือวัตถุไวไฟ เว้นแต่ในงานในสถานี บริการที่เป็นเชื้อเพลิงตามที่กำหนดในกฎกระทรวง</p> <p>(7) งานจับหรือบังคับรถยกหรือปั้นจั่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง</p> <p>(8) งานใช้เลื่อยเดินด้วยพลังไฟฟ้าหรือเครื่องยนต์</p> <p>(9) งานที่ต้องทำได้ดิน ใต้น้ำ ในถ้ำ อุโมงค์ หรือปล่องในภูเขา</p> <p>(10) งานเกี่ยวกับกัมมันตภาพรังสีตามที่กำหนดในกฎกระทรวง</p> <p>(11) งานทำความสะอาดเครื่องจักรหรือเครื่องยนต์ที่กำลังทำงาน</p> <p>(12) งานที่ต้องทำบนนั่งร้านที่สูงกว่าพื้นดินตั้งแต่ 10 เมตรขึ้นไป</p> <p>(13) งานอื่นตามที่กำหนดในกระทรวง</p> <p>18.6 ห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงานในสถานที่ต่อไปนี้</p> <p>(1) โรงฆ่าสัตว์</p> <p>(2) สถานที่เล่นการพนัน</p> <p>(3) สถานที่เดินรำ รำวง หรือ ร้องเงิง</p>
--	---

	<p>(4) สถานที่ที่มีอาหาร สุรา น้ำชา หรือเครื่องดื่ม อื่นๆจำหน่ายและบริการ โดยมีผู้บําเรอสำหรับปรนนิบัติ ลูกจ้าง หรือโดยมีที่สำหรับพักผ่อนหลับนอน หรือมีบริการนวด ให้แก่ลูกจ้าง</p> <p>(5) สถานที่อื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง</p> <p>18.7 ห้ามนายจ้างจ่ายค่าจ้างของลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กแก่บุคคลอื่น</p> <p>18.8 ห้ามนายจ้างเรียก/หรือรับ เงินประกันจากฝ่ายลูกจ้างซึ่ง เป็นเด็ก</p> <p>18.9 ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี มีสิทธิลาเพื่อเข้าประชุม สัมมนา รับการอบรม รับการฝึก หรือลาเพื่อการอื่นซึ่งจัดโดย สถานศึกษา หรือหน่วยงานของรัฐหรือเอกชน ที่อธิบดีเห็นชอบ และให้นายจ้าง จ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้างเด็กเท่ากับค่าจ้างในวัน ทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ปีหนึ่งต้องไม่เกิน 30 วัน</p>
<p>19. หลักฐานการทำงาน</p>	<p>19.1 นายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป ต้องจัดให้มี ข้อมบัตรเกี่ยวกับการทำงาน เป็นภาษาไทย ปิดประกาศโดย เปิดเผย ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้างและ ส่งสำเนาให้อธิบดีกรม สวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน</p> <p>19.2 ข้อมบัตรฯ ต้องระบุเรื่องต่างๆ ดังนี้ วันทำงาน เวลาทำงาน ปกติ เวลาพัก วันหยุดและหลักเกณฑ์การหยุด หลักเกณฑ์การ ทำงานล่วงเวลา และการทำงาน ในวันหยุด วันและสถานที่จ่าย ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาใน วันหยุดวันลาและหลักเกณฑ์การลา วินัยและโทษ การร้องทุกข์ และการเลิกจ้าง</p> <p>19.3 ทะเบียนลูกจ้างต้องมีชื่อ เพศ สัญชาติ วันเดือนปีเกิด ที่อยู่ ปัจจุบัน วันเริ่มจ้าง ตำแหน่งหรืองานในหน้าที่ อัตราค่าจ้าง และ</p>

	<p>ประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ ที่นายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้างและวันสิ้นสุดการจ้าง</p> <p>19.4 เอกสารเกี่ยวกับการคำนวณค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ต้องระบุ วันเวลาทำงาน ผลงานที่ทำได้สำหรับการจ้างตามผลงาน และจำนวนเงินที่จ่าย โดยมีลายมือชื่อลูกจ้างผู้รับเงิน</p>
<p>20. การควบคุม</p>	<p>20.1 นายจ้างที่มีลูกจ้างรวมกันตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป จะต้องจัดทำข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเป็นภาษาไทย อย่างน้อยต้องมีรายละเอียดดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) วันทำงาน เวลาทำงานปกติ และเวลาพัก (2) วันหยุดและหลักเกณฑ์การหยุด (3) หลักเกณฑ์การทำงานล่วงเวลา และการทำงานในวันหยุด (4) วันและสถานที่จ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด (5) วันลาและหลักเกณฑ์การลา (6) วินัยและโทษทางวินัย (7) การร้องทุกข์ (8) การเลิกจ้าง ค่าชดเชยและชดเชยพิเศษ <p>20.2 นายจ้างต้องประกาศใช้ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานภายใน 15 วัน นับจากวันที่มีลูกจ้างรวมกันตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป</p> <p>20.3 นายจ้างต้องปิดประกาศข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานโดยเปิดเผย ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง</p> <p>20.4 ให้ประกาศใช้ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานต่อไปแม้ว่านายจ้างจะมีลูกจ้าง ลดต่ำกว่า 10 คนก็ตาม</p>

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในงานศึกษานี้มีงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

5.1 ขจิตรา ชัยอาญา (2550) ศึกษาวิจัยเรื่อง การสร้างและพัฒนาเครือข่ายการคุ้มครองแรงงาน โดยสรุปงานศึกษาได้ว่า

ภารกิจหลักสำคัญประการหนึ่งในการบริหารแรงงาน ก็คือ การให้ความคุ้มครองแรงงานแก่นายจ้างและลูกจ้าง เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่ทั้งสองฝ่าย และเพื่อให้มีการใช้แรงงานที่เหมาะสม ได้รับความเป็นธรรมจากการจ้างงาน มีการจัดสภาพการทำงาน สวัสดิการ และความปลอดภัยในการทำงานที่เหมาะสมให้แก่ลูกจ้าง ซึ่งเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิตและเพิ่มคุณภาพชีวิตให้แก่ลูกจ้างพร้อมกันไปด้วย

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีภารกิจเกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานแรงงาน การคุ้มครองแรงงาน ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน การแรงงานสัมพันธ์ การแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ และการสวัสดิการแรงงาน โดยพัฒนามาตรฐาน รูปแบบ กลไก มาตรการ การส่งเสริม และการแก้ไขปัญหาด้านแรงงาน ซึ่งกลไกและมาตรการสำคัญที่จะทำให้การคุ้มครองแรงงานบรรลุตามความมุ่งหมาย คือ การตรวจแรงงาน โดยการส่งเจ้าหน้าที่เข้าไปตรวจสอบ การปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานของนายจ้างและลูกจ้าง ให้คำปรึกษา และดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย โดยที่การตรวจแรงงานเป็นภารกิจสำคัญ แต่จากสภาพข้อเท็จจริงที่ปรากฏ เจ้าหน้าที่ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานไม่สามารถตรวจแรงงานได้อย่างทั่วถึง ด้วยเหตุนี้ จึงจำเป็นต้องมีการบริหารจัดการด้านแรงงาน

การตรวจแรงงานเป็นภารกิจสำคัญ แต่จากสภาพข้อเท็จจริงที่ปรากฏ เจ้าหน้าที่ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานไม่สามารถตรวจแรงงานได้อย่างทั่วถึง ด้วยเหตุนี้ จึงจำเป็นต้องมีการบริหารจัดการด้านแรงงาน โดยการใช้อุปกรณ์เข้ามามีส่วนร่วมในการคุ้มครองแรงงาน เพื่อให้ลูกจ้างได้รับการคุ้มครองตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย งานเขียนนี้ได้สรุปและวิเคราะห์ผลจากการวิเคราะห์เชิงลึกว่า ภาคอุตสาหกรรมการผลิต พาณิชยกรรม ขนส่ง และบริการ จะมีการปฏิบัติถูกต้องตามมาตรฐานแรงงานทั้งด้านสภาพการจ้าง อาชีวอนามัย และความปลอดภัยในเกณฑ์ที่สูง ในขณะที่กิจกรรมในภาคก่อสร้าง กสิกรรมและปศุสัตว์ ประมงทะเล และรับงานไปทำที่บ้านจะมีการปฏิบัติถูกต้องตามมาตรฐานแรงงานค่อนข้างต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับลักษณะการทำงานในกิจกรรมเหล่านั้น เนื่องจากความกระจ่ายของแหล่งงาน การไม่ปรากฏตัวอย่างเป็นทางการของสภาพที่ทำงาน กิจกรรมมีขนาดเล็ก ระบบงานยังไม่มีมาตรฐาน ทำให้การตรวจ

แรงงานเป็นไปได้ยาก ลักษณะการทำงานองแรงงานจึงเป็นตามความ เคยชิน และไม่ทราบว่าการปฏิบัติบางอย่างไม่ถูกต้อง ดังนั้น หน่วยราชการอาจต้องให้ความสนใจกับการตรวจแรงงานในกิจการเหล่านี้มากขึ้น และระบบการตรวจแรงงานสำหรับสถานประกอบกิจการที่มีขนาดต่างกัน ทำกิจกรรมที่ต่างกัน และมีมาตรฐานปฏิบัติงานที่ต่างกัน อาจต้องมีวิธีการตรวจแรงงานที่แตกต่างกัน นั่นคือ ในสถานประกอบกิจการที่มีขนาดใหญ่และประเภทกิจกรรมอยู่ในระบบอย่างเปิดเผย อาจใช้ระบบการตรวจแรงงานที่ให้ความไว้วางใจแก่สถานประกอบกิจการได้มากขึ้น เช่น ระบบ RS. ส่วนสถานประกอบกิจการขนาดเล็กที่มีสถานที่อยู่ในการประกอบกิจการอยู่อย่างกระจัดกระจาย หรืออาศัยบ้านเป็นสถานที่ทำงาน ควรได้รับการตรวจแรงงานมากขึ้น โดยอาจใช้ระบบเครือข่าย ซึ่งไม่จำกัดว่าจะต้องเป็นหน่วยราชการเท่านั้น แต่ควรเป็นการมีส่วนร่วมของหน่วยราชการ โดยเฉพาะหน่วยราชการในท้องถิ่น หน่วยงานเอกชน หรือ NGOs ก็ตามรับผิดชอบในการตรวจแรงงานด้านนี้ ซึ่งกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานควรเน้นการประชาสัมพันธ์ให้ความรู้ ความเข้าใจในด้านกฎหมายแรงงานแก่ลูกจ้าง/แรงงานในสถานประกอบกิจการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งสถานประกอบกิจการขนาดเล็กและการทำงานที่ไม่เป็นระบบให้มากขึ้น ซึ่งอาจทำโดยการใช้เครือข่ายระดับต่าง ๆ ดังกล่าว

ผลงานวิจัยได้ระบุรูปแบบการตรวจแรงงานที่เหมาะสมสำหรับประเทศไทย
ในยุคโลกาภิวัตน์ ดังนี้

รูปแบบการตรวจแรงงานที่เหมาะสมควรเป็นรูปแบบการตรวจแรงงาน โดยอาศัยระบบเครือข่ายเป็นระบบที่ทำให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม เป็นระบบที่เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบันมากที่สุด และสอดคล้องกับหลักการตรวจแรงงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ กล่าวคือ

หลักการข้อที่ 1 ที่ต้องการให้การตรวจแรงงานเป็นเรื่องของรัฐ

หลักการข้อที่ 2 บทบัญญัติของกฎหมายต้องใช้กับสถานประกอบกิจการ ที่มีกิจการทำงานทุกแห่ง เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมในการจ้างงาน

หลักการข้อที่ 3 การร่วมมือกันอย่างใกล้ชิดกับหุ้นส่วนทางสังคม ซึ่งการสร้างเครือข่ายเป็นการให้สมาชิกของสังคม ไม่ว่าจะมีความสามารถเข้ามามีส่วนร่วมได้

หลักการข้อที่ 4 ควรเน้นเรื่องการป้องกัน

หลักการข้อที่ 5 เป็นเรื่องการให้ความคุ้มครองความเสี่ยงจากการทำงานโดยรวม กล่าวคือ การมีเครือข่าย ทำให้สามารถณรงค์ให้แรงงานได้รับรู้สิทธิของตนอย่างทั่วถึง การสร้างเครือข่ายตามระบบอื่น ๆ จึงมีโอกาที่จะทำให้เกิดการคุ้มครองโดยรวม ได้เฉพาะองค์การบริหาร

ส่วนท้องถิ่นที่กระจายอยู่ทั่วประเทศ และมีอยู่หลายระดับ ขณะเดียวกันกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานสามารถดำเนินการได้ทันที โดยการติดต่อไปยังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

5.2 โขกชัย สุททาวาสและคณะ (2545) ศึกษาวิจัยเรื่อง การคุ้มครองแรงงานในอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อม โดยสรุปงานศึกษาวิจัยได้ว่า

กระแสโลกาภิวัตน์ทำให้การค้าในตลาดโลกกว้างขวางขึ้น ระบบเศรษฐกิจของโลกมีการเชื่อมโยงกันมากขึ้น เนื่องจากประเทศต่างๆ ได้ให้ความสำคัญต่อนโยบายการค้าเสรี ส่งผลให้เกิดการแข่งขันทางการค้าและมีแนวโน้มที่รุนแรงขึ้น ในภาวะที่ทุกประเทศประสบปัญหาจากเศรษฐกิจตกต่ำ หลายประเทศพบว่าภายใต้ระบบการผลิตทางเศรษฐกิจในระดับต่างๆ นั้น หน่วยผลิตทางเศรษฐกิจระดับอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อมมีความสำคัญที่สนับสนุนให้เศรษฐกิจเกิดความมั่นคงและผลการวิจัยนี้พบประเด็นสำคัญว่า

(1) สถานะการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจของประเทศ ทำให้การพัฒนา SMEs มีความสำคัญมากขึ้นในระยะหลัง แต่การเร่งรัดพัฒนาที่ไม่รอบด้านต่อ SMEs อาจทำให้เกิดความสำเร็จผลของ SMEs อยู่ในระดับต่ำ

(2) การพัฒนาอย่างเป็นทางการต่อ SMEs ให้มีมาตรฐานการดำเนินงานสูงจะได้รับการสนับสนุนจากองค์กรแรงงานระหว่างประเทศทางเศรษฐกิจ ในขณะที่การยกระดับมาตรฐานแรงงานจะได้รับการสนับสนุนจากองค์กรแรงงานระหว่างประเทศด้านแรงงานและอยู่ในสภาพตามการแก้ปัญหาการใช้แรงงาน

(3) นโยบายและมาตรการต่างๆ ของรัฐที่ผ่านมาต่อการส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม จะเน้นการส่งเสริมและพัฒนาสถานประกอบการเหล่านี้ในประเด็นการจัดการแรงงานน้อยกว่าประเด็นอื่นที่มีใช้ด้านแรงงาน

(4) สถานประกอบการ SMEs จะดำเนินงานมุ่งเน้นการสร้างผลผลิตจากการใช้แรงงานอย่างเต็มที่มากกว่าการคำนึงถึงความถูกต้องในการใช้แรงงานตามที่กฎหมายกำหนด

(5) ขนาดของสถานประกอบการมีความสัมพันธ์กับระดับความมาก-น้อย และการหลีกเลี่ยงการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานที่กฎหมายกำหนด อย่างไรก็ตามนอกเหนือจากขนาดของสถานประกอบการที่กำหนดระดับมาตรฐานแรงงานที่ปฏิบัติได้แล้ว องค์กรประกอบพื้นฐานเฉพาะของแต่ละวิสาหกิจยังเป็นปัจจัยร่วมสำคัญในการกำหนดความแตกต่างในการปฏิบัติตามมาตรฐานการจัดการด้านแรงงานของวิสาหกิจต่างๆ ด้วย

(6) การรวมตัวของคนงานกำหนดความมาก-น้อย และยั่งยืนของการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงาน

(7) มาตรฐานการจัดการแรงงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับการประสบความสำเร็จของสถานประกอบการ

(8) ระบบและความเข้มข้นในการตรวจแรงงานของรัฐ ส่งผลต่อระดับความถี่น้อยของการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงาน

(9) นโยบายและมาตรการโดยส่วนใหญ่ของรัฐในด้านแรงงานยังไม่ส่งผลให้การจัดการแรงงานใน SMEs ได้มาตรฐานตามกฎหมายไทยและมาตรฐานสากลขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

จากรายงานผลการศึกษานี้พบว่า การคุ้มครองแรงงานในอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อม มีข้อจำกัดด้านงบประมาณและกำลังคนในการตรวจแรงงานเพื่อการคุ้มครองแรงงาน ทำให้การตรวจแรงงานสามารถกระทำได้เพียงประมาณร้อยละ 15 ของสถานประกอบการทั้งหมดนั้น จึงเสนอการปรับปรุง ดังนี้

(1) การออกแบบระบบให้สถานประกอบการต่างๆ มีการรายงานสถานภาพการจัดการแรงงานของตนส่งแก่หน่วยงานราชการเป็นระยะๆ ซึ่งควรกระทำร่วมกับการให้ประโยชน์แก่สถานประกอบการในประเด็นต่างๆ

(2) การมีระบบอาสาสมัครช่วยงานตรวจแรงงานเพื่อให้ทำหน้าที่ช่วยเจ้าหน้าที่ตรวจแรงงานในบางเรื่องบางระดับ อาสาสมัครดังกล่าว เช่น ครู นักศึกษา นักพัฒนาเอกชน เป็นต้น

(3) อาจใช้ระบบการตรวจแรงงานโดยจ้างเอกชนให้เป็นผู้ดำเนินการในบางท้องที่หรือบางประเภทและลักษณะธุรกิจ

การใช้อาสาสมัครหรือจ้างบริษัทเอกชนก็ดีจะต้องผ่านการอบรมการตรวจแรงงานแล้วเป็นต้น ซึ่งประเด็นการใช้อาสาสมัครนั้นสมควรดำเนินการโดยเร็วและแก้ไขกฎหมายหรือประกาศกระทรวงให้เพิ่มบุคคลที่มีใจเจ้านักงานของรัฐสามารถทำการตรวจแรงงานได้ อย่างน้อยในประเด็นที่ไม่ซับซ้อนและขนาดกิจการขนาดเล็กๆ ตั้งแต่ 200 คนลงมา เป็นต้น

นอกจากนี้ในรายงานวิจัยยังได้เสนออีกว่า ระบบอาสาสมัครคือ การอาศัยความร่วมมือระหว่างองค์กร เช่น สมาคมทั้งในระดับชาติ สาขาอุตสาหกรรมและท้องถิ่นต่างๆ ให้มีบทบาทในการจัดการคุ้มครองแรงงานมากขึ้นและอาศัยชุมชนในละแวกโรงงานหรือสถานประกอบการให้เป็นประโยชน์ เช่น โดยการมีคณะกรรมการสนับสนุนการคุ้มครองแรงงานประจำท้องถิ่นก็จะช่วยแบ่งเบาภาระของทางราชการลงได้

5.3 ตีรณพินิจ สุกกาณจนกันติและคณะ (2548) ศึกษาวิจัย เรื่องแนวทางการคุ้มครอง

แรงงานเพื่อรองรับการเปิดเสรีทางการค้าของประเทศไทย โดยสรุปได้ว่า

ในปัจจุบันการเปิดเสรีทางการค้าระหว่างประเทศมีการโยกเข้าสู่มาตรฐานแรงงาน เพื่อให้เป็นสาเหตุของการกีดกันทางการค้า ซึ่งข้อกำหนดต่างๆ ที่ดำเนินการ มักนำเงื่อนไขทางด้านมาตรฐานแรงงานมาใช้เป็นข้ออ้าง อาทิเช่น สมาพันธ์แรงงานแห่งประเทศไทย มักใช้ข้ออ้างเรื่องการใช้แรงงานเด็ก หรือสตรีมีครรภ์มาเป็นข้ออ้างว่าบาตรในการตั้งข้อสินค้าไทย

เมื่อมีการเปิดเสรีทางการค้าย่อมก่อให้เกิดการนำมาตรฐานแรงงานมาใช้เป็นเครื่องต่อรองหรือกีดกันทางการค้า นอกจากนี้ยังนำไปสู่แนวโน้มการแข่งขันที่สูงขึ้น ซึ่งแต่ละประเทศจำเป็นต้องใช้วิธีการต่างๆ เพื่อลดต้นทุนสินค้า และแนวทางการลดต้นทุนการผลิตอาจเกิดจากวิธีการต่างๆ ได้แก่

- (1) ปรับปรุงเทคโนโลยีให้ทันสมัยเพื่อลดต้นทุนต่อหน่วย
- (2) มีการจ้างงานและใช้แรงงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงขึ้น ซึ่งบริษัทธุรกิจมักใช้วิธีการลดจำนวนการจ้างแรงงาน เพื่อลดต้นทุนค่าแรงงานและสวัสดิการอื่นๆ ที่พึงจัดให้กับลูกจ้างแรงงานของตน

นอกจากการลดจำนวนแรงงานลงแล้ว แนวโน้มการจ้างงานที่ได้รับผลกระทบจากการเปิดเสรีทางการค้าอาจก่อให้เกิดการจ้างแรงงานรูปแบบต่างๆ ดังนี้

- (1) ลูกจ้างทำงานไม่เต็มเวลาหรือลูกจ้างบางเวลา (Part-time Workers)
- (2) ลูกจ้างลักษณะระยะสั้น (Short-time worker)
- (3) การจ้างลูกจ้างเหมาช่วง (Sub-contracting worker)
- (4) การจ้างงานลักษณะ Secondment (บริษัทเรือขายส่งบุคคลเข้าทำงานในอีกบริษัทหนึ่ง โดยทำงานทุกวันในสถานที่ของบริษัทนั้น เช่น บริษัทต่างชาติส่งบุคลากรมาทำงานในประเทศไทยลูกจ้างรับงานไปทำที่บ้าน(Home-base worker)

การจ้างงานในรูปแบบต่างๆ ข้างต้นนี้ ทำให้มิได้รับการคุ้มครองแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 และจากงานวิจัยนี้ได้พบสภาพปัญหาของแรงงานคือ

- (1) ค่าจ้างที่ต่ำกว่ามาตรฐานการครองชีพของคนงาน ทำให้คนงานต้องทำงานล่วงเวลาเป็นเวลาที่ยาวนานหลายชั่วโมงเพื่อให้มีรายได้ที่เพิ่มขึ้นสำหรับเลี้ยงชีพของตนเองและครอบครัว ทำให้คนงานต้องทำงานหนัก และเมื่อเจ็บป่วยก็ไม่อาจหยุดงานเพื่อไปรักษาพยาบาลได้เพราะเกรงว่าจะขาดรายได้
- (2) รูปแบบการจ้างงานที่มีความยืดหยุ่นมากขึ้น เช่นการจ้างงานในรูปแบบอื่นๆ ที่ไม่ใช่การจ้างงานในสถานประกอบการปกติในแบบที่เคยปฏิบัติมามากขึ้น
- (3) การเคลื่อนย้ายการลงทุนและการเลิกจ้างคนงาน

- (4) การปรับเปลี่ยนเทคโนโลยีการผลิต โดยใช้เข้ามาทดแทนแรงงานคนมากขึ้น
- (5) สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน โดยภาครัฐมักเน้นที่การส่งเสริมการพัฒนาอุตสาหกรรม มีการให้สิทธิประโยชน์ต่างๆ ทางด้านการลงทุนและทางด้านภาษี โดยขาดการมุ่งเน้นที่ด้านการพัฒนาสวัสดิการและความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้าง
- (6) การบังคับใช้กฎหมายแรงงานและการตรวจแรงงาน แม้ว่าในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จะกำหนดให้มีการตรวจสภาพการทำงานของลูกจ้างและสภาพการทำงานโดยเจ้าหน้าที่ของรัฐ แต่ในทางปฏิบัติแล้ว การตรวจแรงงานโดยเจ้าหน้าที่ของรัฐมักจะไม่ค่อยมีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ทั้งนี้เป็นเพราะสาเหตุหลายประการ เช่น
- การขาดกำลังคนของพนักงานตรวจแรงงาน ทำให้ทำงานได้อย่างไม่ทั่วถึง โดยเฉพาะเข้าไม่ถึงโรงงานขนาดเล็กและขนาดกลาง
 - เจ้าหน้าที่ตรวจแรงงานไม่ได้รับทราบสภาพข้อมูลที่แท้จริง เนื่องจากสถานประกอบการบางแห่งมีการเตรียมการในกรณีมีการตรวจแรงงาน จึงทำให้ได้ข้อมูลที่ไม่ตรงตามสภาพปกติ
 - การพัฒนาฝีมือแรงงาน ขณะที่เทคโนโลยีพัฒนาไปอย่างรวดเร็ว แต่คนงานส่วนใหญ่ยังจบการศึกษาในระดับต่ำและไม่สามารถหาความรู้เพิ่มเติม จึงไม่สามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงได้ ประกอบกับรัฐมุ่งเน้นประโยชน์จากค่าแรงงานถูก จึงไม่สนับสนุนการพัฒนาฝีมือแรงงานอย่างเพียงพอ

5.4 สหพันธ์แรงงาน-พม่า(FTUB) แผนกแรงงานข้ามชาติร่วมกับฟิลิป เอส.

โรเบิร์ตสัน (2549) ศึกษาวิจัยเชิงปฏิบัติการ เรื่อง งานทำทนายที่ลุ่มน้ำโขง ทำงานหามรุ่งหามค่ำ สภาพแรงงานเด็กข้ามชาติที่แม่สอด ประเทศไทย ได้ให้ข้อเสนอแนะหลักต่อกระทรวงแรงงาน ในงานศึกษานี้ว่า

- (1) กระทรวงแรงงานควรจัดทำกลยุทธ์ชั้นนำ(โดยการสนับสนุนทางวิชาการจากองค์การ ILO ตามความจำเป็น) เพื่อสนับสนุนการบังคับใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในมาตราที่เกี่ยวข้องในแม่สอด โดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนที่เกี่ยวข้องกับแรงงานเด็ก สภาพการทำงาน ชั่วโมงการทำงานและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับค่าจ้างขั้นต่ำ
- (2) กระทรวงแรงงานควรจัดทำโครงการรณรงค์ในเรื่องการยึดและเก็บเอกสารประจำตัวที่รัฐบาลออกให้แก่แรงงานข้ามชาตินั้นเป็นการกระทำที่ผิดกฎหมาย
- (3) กระทรวงแรงงานควรรหาทางตั้งสำนักงานส่งเสริมการลงทุนเข้าร่วมรณรงค์เพื่อประกันว่าโรงงานทุกแห่งในแม่สอดที่ได้รับสิทธิพิเศษการลงทุนให้ข้อมูลจริง(โดยเฉพาะอย่าง

ยังในส่วนที่เกี่ยวกับการจ้างงานพนักงานที่ไม่ใช่คนไทยและให้โรงงานเหล่านี้ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานไทยอย่างเคร่งครัด)

(4) กระทรวงแรงงานควรจัดการปรึกษาหารือแบบโต้เถียงกับนายจ้างที่แม่สอด เน้นความสำคัญในการจัดรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดในการจ้างแรงงานเด็กและยุติการปฏิบัติที่เป็นการละเมิดทั้งหลายในภาคอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าในแม่สอด

(5) องค์การ ILO ควรพิจารณาดำเนินการเฝ้าติดตามและรายงานให้สาธารณชนได้ทราบเกี่ยวกับความพยายามของรัฐบาลในการบังคับใช้กฎหมายและดำเนินคดีกับนายจ้างที่แม่สอดที่ไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย นอกจากนี้ ILO และกระทรวงแรงงานควรประเมินความก้าวหน้าในการบังคับใช้กฎหมายในแม่สอดร่วมกันอย่างน้อยปีละสองครั้ง

นอกจากนี้ ILO ควรทำการประเมินความต้องการการฝึกอบรมสำหรับเจ้าหน้าที่สำนักงานในแม่สอดและสำนักงานแรงงานจังหวัดตาก (ในที่นี้หมายถึง พนักงานตรวจแรงงาน สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดตาก และสาขาอำเภอแม่สอด) เพื่อศึกษาว่าผู้ตรวจแรงงานควรมีทักษะและความรู้ใดบ้างเพื่อปฏิบัติหน้าที่ของตน ได้ดีขึ้น

สรุป

การที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้ปรับเปลี่ยนแก้ไข โครงสร้างของหน่วยปฏิบัติทั้งหมด 75 จังหวัด เป็นการสร้างแนวทางการปฏิบัติแบบผสมให้หน่วยปฏิบัติสามารถแก้ไข ปัญหาความขัดแย้งระหว่างผู้ปฏิบัติในระดับจุลภาคและเพื่อให้หน่วยปฏิบัติมีความเข้าใจต่อ เป้าหมายของนโยบายและการแก้ปัญหาที่เป็นไปได้ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน โดยจัด โครงสร้างให้เป็น 1 ฝ่ายบริหารงานทั่วไป และกลุ่มงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่ เพื่อนำไปสู่ระบบการบริหารแรงงานด้วยความเป็นเลิศ ดังนั้น หน่วยปฏิบัติของกรมสวัสดิการและ คุ้มครองแรงงานทั้ง 75 จังหวัดจึงมีโครงสร้าง อำนาจหน้าที่ และวิธีดำเนินการเช่นเดียวกันหมด

สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดตากได้ดำเนินการตามรูปแบบการ จัดแบ่ง โครงสร้างของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน แต่ต่อมาได้ปรับเปลี่ยนโครงสร้างภายใน ใหม่จนปัจจุบันมีการจัดโครงสร้างภายในเป็น 2 ฝ่าย 2 กลุ่มงาน คือ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ฝ่ายนิติ การ กลุ่มงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่ 1 และ พื้นที่ 2 เป็นการคงรูปแบบฝ่าย บริหารงานทั่วไปและกลุ่มงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่ไว้ตามที่กรมสวัสดิการและ คุ้มครองแรงงานกำหนด แต่เพิ่มฝ่ายนิติการขึ้นเพื่อให้ดำเนินงานด้านคดีโดยเฉพาะ ขณะเดียวกัน ได้ออกคำสั่งภายในสำนักงานขึ้น โดยเพิ่มงานด้านการบริหาร โครงการไปให้กลุ่มงานสวัสดิการ

และคุ้มครองแรงงานพื้นที่ดำเนินการแทนฝ่ายบริหารงานทั่วไป จึงทำให้กลุ่มงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่ 1 และพื้นที่ 2 ของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดตากประสบปัญหาโดยเฉพาะกลุ่มงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่ 2 ที่ต้องรับผิดชอบดูแล 5 อำเภอหรือฝั่งตะวันตกของจังหวัดตากประกอบด้วยอำเภอแม่สอด อำเภอแม่ระมาด อำเภอท่าสองยาง อำเภอพบพระ และอำเภออุ้มผาง เพราะการย้ายกลุ่มงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่ให้เล็กลงโดยสร้างฝ่ายนิติการขึ้นมาเป็นการลดจำนวนพนักงานตรวจแรงงานในสำนักงานที่มีน้อยอยู่แล้วให้มีจำนวนน้อยลงไปอีก จึงทำให้พนักงานตรวจแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดตากเหลือเพียงกลุ่มงานละ 2 คน ซึ่งจะไม่เพียงพอกับภารกิจหลักของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานทันที

ภารกิจหลักของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดตาก คือ การให้ความคุ้มครองแรงงานแก่นายจ้างและลูกจ้าง การสร้างความเป็นธรรมให้แก่ทั้งสองฝ่าย มีการจัดสภาพการทำงาน สวัสดิการ และความปลอดภัยในการทำงานที่เหมาะสมให้แก่ลูกจ้าง เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิตและเพิ่มคุณภาพชีวิตให้แก่ลูกจ้าง ซึ่งมีรูปแบบในการดำเนินการโดยหลักสำคัญคือ การตรวจแรงงาน การรับเรื่องและวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ เมื่อพนักงานตรวจแรงงานของกลุ่มงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่ทั้งสองต้องรับงานด้านบริหาร โครงการและรับภารกิจรองเข้ามาเพิ่ม เช่น งานของจังหวัดหรืองานของหน่วยงานอื่น จึงยังทำให้พนักงานตรวจแรงงานไม่สามารถบังคับใช้กฎหมายได้อย่างเต็มที่ โดยเฉพาะกลุ่มงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่ที่ต้องรับผิดชอบอำเภอแม่สอดซึ่งเป็นอำเภอสำคัญทางเศรษฐกิจของจังหวัดและของประเทศ

ในงานศึกษาต่างๆ ได้ให้ความเห็นว่า พนักงานตรวจแรงงานอ่อนแอในการบังคับใช้กฎหมาย ทำให้แรงงานต่างด้าวไม่ได้รับการคุ้มครองให้เป็นไปตามมาตรฐานการจ้างงานอย่างแท้จริง และได้มีการเสนอแนะให้ดำเนินการแก้ไข โดยเริ่มตั้งแต่การวางแผน การงบประมาณ การบริหารงาน การพัฒนาองค์กร เหตุเพราะการบริหารเป็นกิจกรรมทางสังคมที่ต้องการความร่วมมือซึ่งนักบริหารต้องสนใจทั้งระบบ(เซสเตอร์ เบอร์นาร์ด) โดยเฉพาะการศึกษาโครงสร้างและหน้าที่ขององค์กร (ฟิลิป เซลส์นิก) เพราะโครงสร้างต้องมีการปรับตัวอยู่เสมอ (อุทัย เลหาวิเชียร) การปรับปรุงกิจกรรมต่างๆ ด้วยการปรับเปลี่ยนทั้งโครงสร้าง(ฟริตเลอร์) การพัฒนาดังกล่าวจำเป็นต้องขยายขอบเขตการพิจารณาให้ครอบคลุมไปถึงกลยุทธ์ กลไก และกระบวนการปฏิบัติ (ปฐมมณีวงศ์) เพื่อให้เกิดความสามารภในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและสามารถตัดสินใจหรือกำหนดนโยบายให้เกิดความเป็นธรรม ยุติธรรม สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงด้านอื่นๆ (อมร รักษาสัตย์) ผู้ศึกษาซึ่งอยู่ในฐานะพนักงานตรวจแรงงานและเป็นหน่วยปฏิบัติของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน ที่ปรากฏในรายงานการวิจัยว่า หน่วยปฏิบัติของกระทรวงแรงงานควรมี

การบริหารการพัฒนาองค์กรให้สามารถรับกับการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมต่างๆ เช่น ภาวะการค้าโลก เป็นต้น ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงให้ความสำคัญไปยังโครงสร้างของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดตากเป็นลำดับแรกว่าสามารถจะบริหารและพัฒนาให้แตกต่างไปจากเดิมได้อย่างไร ซึ่งนอกจากผู้ศึกษาจะให้ความสำคัญกับด้านโครงสร้างแล้ว ยังได้ให้ความสำคัญกับด้านอำนาจหน้าที่และด้านวิธีการดำเนินงานของพนักงานตรวจแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 การปรับเปลี่ยนการบริหารการพัฒนาภายในสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดตากในรูปแบบใหม่จะทำให้สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดตากสามารถดำเนินการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวให้เป็นไปตามมาตรฐานการจ้างงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในงานวิจัยศึกษานี้เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ โดยศึกษาการบริหารการพัฒนางานด้านการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวให้ได้รับสิทธิประโยชน์ตามมาตรฐานการจ้างงานในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เพื่อให้เกิดข้อเสนอแนะแนวทางใหม่ในการบริหารการพัฒนางานด้านโครงสร้าง ด้านอำนาจหน้าที่ และด้านวิธีการดำเนินงานของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดตากซึ่งเป็นหน่วยปฏิบัติในส่วนภูมิภาคของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน โดยใช้ประเภทการสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview) และสามารถปรับเปลี่ยนคำถามได้ในระหว่างที่มีการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดตาก ซึ่งประกอบด้วย นักวิชาการ พนักงานราชการ เจ้าหน้าที่ทั่วไป โดยมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสัมภาษณ์ ซึ่งผู้ศึกษาได้กำหนดประเด็นคำถามไว้อย่างกว้างๆ ในเรื่องของ โครงสร้าง อำนาจหน้าที่ และวิธีการดำเนินงานด้านการตรวจแรงงานและด้านการรับและวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ตั้งแต่อดีต ปัจจุบัน และแนวทางในการบริหารการพัฒนา ซึ่งผู้ตอบสัมภาษณ์จะสามารถตอบได้อย่างอิสระ ข้อมูลที่ได้จึงเป็นข้อมูลที่มีลักษณะค่อนข้างตรงกับเกณฑ์ของผู้ศึกษาที่ต้องการจะวัด คือเกณฑ์อดีต เกณฑ์ปัจจุบัน และเกณฑ์อนาคต ขณะเดียวกันระหว่างที่มีการสัมภาษณ์จากผู้ตอบ ผู้ศึกษาได้ใช้การสังเกตการณ์ (observing) นับตั้งแต่การจับสีหน้า อากัปกริยา อารมณ์ ของผู้ตอบสัมภาษณ์ว่า ให้ความรู้สึกกับข้อสัมภาษณ์ในแต่ละข้อด้วยอาการเคร่งเครียด หรือผ่อนคลายมากน้อยเพียงใด และ ข้อสัมภาษณ์ได้สร้างความรู้สึกระงับหรือความน้อยเนื้อต่ำใจหรือความสุขของผู้ตอบสัมภาษณ์เกี่ยวกับ สภาพของโครงสร้าง อำนาจหน้าที่ และวิธีการดำเนินงานของผู้ที่ต้องปฏิบัติหน้าในการตรวจแรงงานหรือรับและวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดตากมากน้อยเพียงใด ตลอดไปจนถึงผู้ศึกษาได้ใช้การซักถาม (questioning)

โดยแต่ละข้อที่ซักถามจะกระทำด้วยความระมัดระวัง เพื่อไม่ให้ผู้ตอบสัมภาษณ์เกิดความรู้สึกว่าคุณบังคับให้ตอบ โดยมีเครื่องมือประกอบการสัมภาษณ์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ

1.1 เครื่องบันทึกเสียง โดยได้มีการขออนุญาตจากผู้ตอบสัมภาษณ์ก่อนลงมือกระทำการบันทึก เนื่องจาก ผู้ศึกษาปฏิบัติหน้าที่ที่เดียวกันกับผู้ตอบสัมภาษณ์ ดังนั้น ความคุ้นเคยกับผู้ตอบสัมภาษณ์ อาจจะทำให้ผู้ศึกษาพลาดสาระที่สำคัญได้ ประกอบกับการสัมภาษณ์มีลักษณะของความต่อเนื่องโดยตลอด ผู้ศึกษาจึงไม่สามารถบันทึกด้วยกระดาษเพื่อเก็บคำตอบได้อย่างครบถ้วน และภายหลังที่สิ้นสุดการสัมภาษณ์ในแต่ละครั้ง ผู้ศึกษาจะต้องทำการย้อนเครื่องบันทึกเสียงเพื่อฟังทวนในคำตอบประกอบการบันทึก จากนั้นนำมาสรุปการสัมภาษณ์ของผู้ให้สัมภาษณ์โดยทันที เพื่อป้องกันข้อมูลที่อาจจะเลือนหายในความทรงจำของแต่ละรายที่สัมภาษณ์ทุกครั้ง การที่ผู้ศึกษาต้องใช้เครื่องบันทึกเสียงเพื่อถอดคำพูดของผู้ตอบสัมภาษณ์ทุกครั้งที่จะทำการสัมภาษณ์นั้น แม้จะต้องใช้เวลานานมาก แต่เครื่องบันทึกเสียงได้ช่วยให้ผู้ศึกษาสามารถทวนฟังข้อมูลได้บ่อยครั้งตามที่ต้องการ จนสามารถทำการศึกษาได้อย่างครบถ้วน

1.2 ปากกา กระดาษ เพื่อการบันทึกข้อมูลสำคัญไว้เบื้องต้น จากนั้นจึงค่อยขยายความโดยฟังจากเครื่องบันทึกเสียงประกอบภายหลังการสัมภาษณ์สิ้นสุดลง

2. การเก็บรวบรวมข้อมูล

งานศึกษานี้ผู้ศึกษาใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล 2 ทาง คือ

2.1 เก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร (documentary study) โดยประกอบด้วยรายงานการวิจัย รายงานการศึกษา วิทยานิพนธ์ เอกสารทางราชการ วารสาร จุลสาร บทความทางวิชาการ บทความวิจัย สิ่งตีพิมพ์และสื่ออิเล็กทรอนิกส์ โดยมีขั้นตอนในการเก็บรวบรวม ดังนี้

(1) ใช้บัตรบันทึกเพื่อบันทึกหัวข้อเรื่อง แหล่งที่มาของข้อมูล เลขหน้าเอกสารและเนื้อหา

(2) บันทึกข้อมูลที่ต้องการโดยวิธีการคัดลอกความสำคัญเพื่อนำมาใช้ในการตรวจสอบร่วมกับผลการวิเคราะห์ข้อมูลในงานวิจัยของผู้ศึกษาได้ต่อไป

2.2 เก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview) โดยขั้นตอนแรกผู้ศึกษาได้จัดทำหนังสือเรียนผู้บังคับบัญชาเพื่อขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้สัมภาษณ์ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดตาก เมื่อได้รับการอนุญาตแล้ว ผู้ศึกษาจึงได้เก็บสัมภาษณ์จากผู้ให้สัมภาษณ์ดังต่อไปนี้

- (1) เป็นข้าราชการตำแหน่งนักวิชาการแรงงาน ระดับ 7 จำนวน 4 คน
- (2) เป็นข้าราชการตำแหน่ง เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปและเจ้าหน้าที่การเงินและการบัญชี ระดับ 5 จำนวน 2 คน
- (3) เป็นพนักงานราชการ ตำแหน่ง นักวิชาการแรงงาน และพนักงานราชการ จำนวน 2 คน
- (4) เป็นเจ้าหน้าที่ทั่วไป จำนวน 2 คน

ขั้นตอนต่อมา ผู้ศึกษาได้ชี้แจงที่มาและวัตถุประสงค์ของงานวิจัยให้ผู้ถูกสัมภาษณ์ว่า ในงานศึกษานี้จะช่วยให้สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดตากบรรลุภารกิจของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้ ซึ่งโดยปกติแล้ว การสัมภาษณ์ในขั้นตอนแรกควรมีการแนะนำตัวเพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้สัมภาษณ์กับผู้ถูกสัมภาษณ์ แต่เนื่องจาก ผู้ศึกษาเป็นหนึ่งในเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดตาก ขั้นตอนการแนะนำตัวต่อผู้ให้สัมภาษณ์จึงไม่มี

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ในครั้งนี้ได้เริ่มตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์ 2551 และสามารถรวบรวมจนสำเร็จของแต่ละผู้ให้สัมภาษณ์ได้ราวประมาณกลางเดือนเมษายน 2551 ตลอดระยะเวลาของการเก็บข้อมูลในภาคสนาม ซึ่งผู้ศึกษาค่อนข้างจะประสบปัญหาเนื่องจากเจ้าหน้าที่ทุกคนติดภารกิจรวมถึงผู้ศึกษาที่เป็นผู้สัมภาษณ์ด้วย ซึ่งนอกจากจะยากในการจัดเวลาให้ตรงกันแล้ว การเก็บข้อมูลที่เดียวครั้งเดียวจากผู้ให้สัมภาษณ์ก็ไม่สามารถทำได้ เพราะข้อสัมภาษณ์แต่ละข้อต้องใช้เวลาาน จึงจำเป็นต้องทยอยเก็บข้อมูลแต่ละหัวข้อจากผู้ให้สัมภาษณ์แต่ละคน โดยอาศัยช่วงเวลาที่มีการจัดอบรมหรือสัมมนาของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานบ้าง ช่วงเวลาเย็นหลังเลิกงานบ้าง ช่วงเวลาที่ร่วมกันปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานบ้างจนหมดข้อสัมภาษณ์ในด้านโครงสร้าง ด้านอำนาจหน้าที่ และด้านวิธีการดำเนินงานที่ผู้ศึกษาได้ย้อนมาตั้งแต่อดีต เรื่อยมาจนถึงปัจจุบัน และแนวโน้มในอนาคต

ระหว่างที่มีการดำเนินการสัมภาษณ์ในงานศึกษานี้ ผู้ศึกษายังได้ใช้หลายๆ วิธี ประกอบการสัมภาษณ์ด้วย เช่น การสังเกตจากผู้ให้สัมภาษณ์ว่า มีปฏิกิริยาอย่างไรต่อข้อสัมภาษณ์ ซึ่งส่วนใหญ่แล้วผู้ศึกษาจะรับฟังความคิดเห็นของผู้ให้สัมภาษณ์มากกว่า และเพื่อไม่ให้ผู้ถูกสัมภาษณ์รู้สึกโดดเดี่ยวกับความรู้สึกที่ซ่อนอยู่เบื้องลึกในใจ ผู้ศึกษาจะใช้วิธีการซักถามอย่างเป็นกันเองต่อเนื่องกันไปด้วยเครื่องบันทึกเสียงพร้อมจดบันทึกสาระสำคัญบางส่วน หากความใดไม่กระจ่างชัดเจน ผู้ศึกษาจะย้อนฟังจากเครื่องบันทึกเสียง แต่หากความตอนใดที่ปรากฏว่าคลุมเครือ ผู้ศึกษาจะใช้วิธีการขอสัมภาษณ์เพิ่มเติมจากผู้ให้สัมภาษณ์ จนกว่าจะพบความสมบูรณ์ของข้อมูลที่ได้ในการสัมภาษณ์เรื่อง โครงสร้าง อำนาจหน้าที่ และวิธีการดำเนินงาน ของผู้ให้สัมภาษณ์ทุกคน

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากได้เก็บรวบรวมข้อมูลทั้งจากเอกสารและภาคสนามแล้ว ผู้ศึกษาได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

3.1 ตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องครบถ้วนของข้อมูลจากบันทึกการสัมภาษณ์ของผู้ให้สัมภาษณ์ทั้งจากการจดบันทึกและด้วยเครื่องบันทึกเสียงว่า แต่ละหัวข้อสัมภาษณ์ในเรื่อง โครงสร้าง อำนาจหน้าที่ และวิธีการดำเนินงานของผู้ให้สัมภาษณ์นั้น ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นที่คล้ายคลึงกันหรือแตกต่างกันเล็กน้อยเพียงใด และจะบันทึกความถี่ซ้ำของข้อมูลที่ปรากฏถึงความคล้ายคลึงหรือความแตกต่างของผู้ให้สัมภาษณ์ทุกคนที่มีต่อหัวข้อการสัมภาษณ์ในเรื่อง โครงสร้าง อำนาจหน้าที่ และวิธีการดำเนินงาน

3.2 เมื่อได้ตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องครบถ้วนของข้อมูลจากบันทึกการสัมภาษณ์ของผู้ให้สัมภาษณ์แล้ว ผู้ศึกษาได้นำข้อมูลดังกล่าวมาวิเคราะห์ร่วมกับข้อมูลเอกสารหรือจากบันทึกสรุปข้อมูลทุกข้อมูมิเพื่อบันทึกความซ้ำของข้อมูลว่ามีความตรงกันหรือแตกต่างกันเล็กน้อยเพียงใดอีกครั้ง ก่อนนำมาสรุปวิเคราะห์ในงานศึกษานี้ โดยใช้วิธีการวิเคราะห์เชิงพรรณนา

3.3 การวิเคราะห์เชิงพรรณนาในงานศึกษานี้ ผู้ศึกษาได้นำเสนอโดยการพรรณนาบรรยาย เล่าเรื่องราว เพื่อให้เห็นลักษณะและสภาพของ โครงสร้าง อำนาจหน้าที่ และวิธีการดำเนินงานการบริหารการพัฒนาการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวตามมาตรฐานการจ้างงานของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดตาก โดยวิเคราะห์เปรียบเทียบข้อมูลทั่วไปด้าน โครงสร้าง ด้านอำนาจหน้าที่ และด้านวิธีการดำเนินงานทั้งในอดีตและในปัจจุบัน สรุปข้อดีและข้อเสียของงานศึกษาทั้ง 3 ด้าน จากนั้นจึงได้สรุปวิเคราะห์ปัญหา และหาข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารการพัฒนาหรือการบริหารงานด้าน โครงสร้าง ด้านอำนาจหน้าที่ และด้านวิธีการดำเนินงาน ในอนาคตของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดตาก

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ก่อนที่ผู้ศึกษาจะวิเคราะห์ข้อมูลต่อไปในบทนี้ มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องให้ข้อมูลโดยละเอียดก่อนว่า โครงสร้าง อำนาจหน้าที่ และวิธีการดำเนินงานในการดำเนินงานคุ้มครองแรงงานต่างด้าวของหน่วยงานในส่วนภูมิภาคของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานทั้ง 75 จังหวัดจะมีรูปแบบเดียวกันนับตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ซึ่งแต่ละจังหวัดสามารถบริหารเปลี่ยนแปลงภายในเพื่อปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับสภาพพื้นที่ของตนได้ และจังหวัดตากเป็นอีกหนึ่งหน่วยงานในส่วนภูมิภาคของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานที่ได้มีการปรับเปลี่ยนการบริหารภายในเพื่อการบริหารการพัฒนาทางด้านคุ้มครองแรงงานต่างด้าวในพื้นที่ ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านโครงสร้าง ด้านอำนาจหน้าที่ และด้านวิธีการดำเนินงาน ได้เริ่มวิเคราะห์ตั้งแต่สภาพจากอดีต สภาพในปัจจุบัน และการคาดการณ์ในอนาคต เพื่อให้แรงงานต่างด้าวได้รับสิทธิตามมาตรฐานการจ้างงาน โดยในบทนี้ผู้ศึกษาจะสรุปผลการวิเคราะห์ไว้ 3 ข้อ ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบการบริหารการพัฒนาการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวตามมาตรฐานการจ้างงานด้านโครงสร้าง ด้านอำนาจหน้าที่ และด้านวิธีการดำเนินงานในอดีตและในปัจจุบัน โดยสรุปรายละเอียดการวิเคราะห์ไว้ ดังนี้

- 1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบด้านโครงสร้างในอดีตและในปัจจุบัน
 - 1.1.1 โครงสร้างในอดีต
 - 1.1.2 โครงสร้างในปัจจุบัน
 - 1.1.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบโครงสร้างในอดีตและในปัจจุบัน
- 1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบด้านอำนาจหน้าที่ในอดีตและในปัจจุบัน
- 1.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบด้านวิธีการดำเนินงานในอดีตและใน

ปัจจุบัน

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัญหาการบริหารการพัฒนาการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวตามมาตรฐานการจ้างงานด้านโครงสร้าง ด้านอำนาจหน้าที่ และด้านวิธีการดำเนินงาน

- 2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัญหาด้านโครงสร้าง
- 2.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัญหาด้านอำนาจหน้าที่

2.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัญหาด้านวิธีการดำเนินงาน

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลข้อเสนอแนะการบริหารการพัฒนาการคุ้มครองแรงงาน

ต่างตัวตามมาตรฐานการจ้างงานด้านโครงสร้าง ด้านอำนาจหน้าที่ และด้านวิธีการดำเนินงาน

3.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลข้อเสนอแนะด้านโครงสร้าง

3.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลข้อเสนอแนะด้านอำนาจหน้าที่

3.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลข้อเสนอแนะด้านวิธีการดำเนินงาน

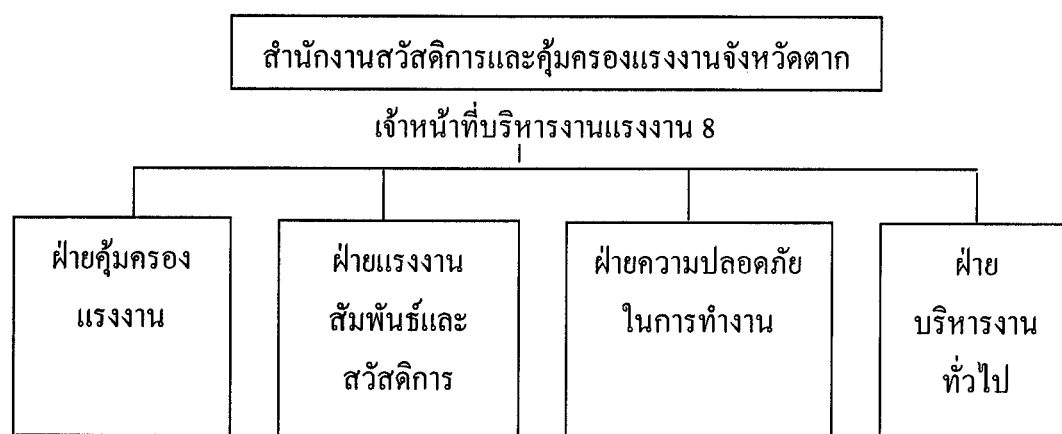
1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบการบริหารการพัฒนาการคุ้มครองแรงงาน
ต่างตัวตามมาตรฐานการจ้างงานด้านโครงสร้าง ด้านอำนาจหน้าที่ ด้านวิธีการ
ดำเนินงาน ในอดีตและในปัจจุบัน

1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบด้านโครงสร้างในอดีตและในปัจจุบัน

1.1.1 โครงสร้างในอดีต

เป็นโครงสร้างที่ใช้มาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2534 จนถึงสิ้นเดือนกันยายน 2543 หรือ
สิ้นปีงบประมาณ 2543 โดยมีการแบ่งงานตามภารกิจที่มีการแยกฝ่ายปฏิบัติการไว้ชัดเจน ตาม
แผนผังข้างทำนี้

ผังโครงสร้างสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดตากในอดีต



1. นักวิชาการแรงงาน 7
2. นักวิชาการแรงงาน 6
3. เจ้าพนักงานแรงงาน

รวม 3 คน

1. นักวิชาการแรงงาน 7
2. นักวิชาการแรงงาน 6

รวม 2 คน

1. นักวิชาการแรงงาน 6

รวม 1 คน

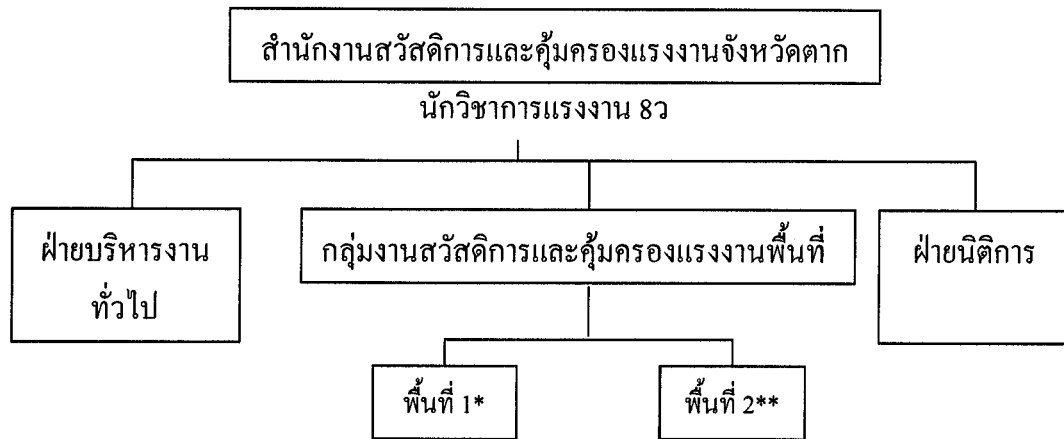
1. เจ้าหน้าที่บริหารงานธุรการ 5
2. เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี 3-4
3. พนักงานขับรถยนต์
4. พนักงานขับรถยนต์
5. พนักงานทำความสะอาด

รวม 5 คน

1.1.2 โครงสร้างในปัจจุบัน

โครงสร้างปัจจุบันนี้เริ่มใช้ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2543 โดยขณะนั้น สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดตากได้ส่งเจ้าหน้าที่ไปประจำ ณ พื้นที่ 2 เพียงสัปดาห์ละ 1 วัน ครอบคลุมกระทั่งวันที่ 11 มกราคม 2548 จึงได้จัดส่งเจ้าหน้าที่ไปประจำถาวร ณ พื้นที่ 2 และได้บริหารงานตามแผนผังโครงสร้างนี้มาจนถึงปัจจุบัน

ผังโครงสร้างสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดตากในปัจจุบัน



1.เจ้าหน้าที่บริหารงานธุรการ 5	1.นักวิชาการแรงงาน 7ว	1.นักวิชาการแรงงาน 7ว	1.นิติกร 7ว
2.เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี 5	2.นักวิชาการแรงงาน 7ว	2.นักวิชาการแรงงาน 6ว	
3.เจ้าพนักงานแรงงาน		3.นักวิชาการแรงงาน	
4.เจ้าพนักงานขับรถยนต์		4.ผู้แปลภาษา 1	
5.พนักงานขับรถยนต์		5.ผู้แปลภาษา 2	
6.พนักงานทำความสะอาด			
รวม 6 คน	รวม 2 คน	รวม 5 คน	รวม 1 คน

* และ ** มีการรับผิดชอบพื้นที่ ดังนี้

พื้นที่ 1 รับผิดชอบดูแลอำเภอเมืองตาก อำเภอบ้านตาก อำเภอสามเงา อำเภอวังเจ้า

พื้นที่ 2 รับผิดชอบดูแลอำเภอแม่สอด อำเภอแม่ระมาด อำเภอท่าสองยาง อำเภอพบ

พระ อำเภออุ้มผางและปฏิบัติงาน ณ ศูนย์บริการเบ็ดเสร็จกระทรวงแรงงาน (ONE STOP SERVICE)

เนื่องจากพื้นที่ 2 เป็นพื้นที่ที่มีสถานประกอบการมากกว่าพื้นที่ 1 ประกอบกับเป็นพื้นที่ที่มีความเคลื่อนไหวด้านองค์กรแรงงานข้ามชาติซึ่งมีผลกระทบกับความมั่นคงของประเทศและการต่างประเทศอยู่ตลอดเวลา สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดตากจึงมีการผลัดเปลี่ยนเจ้าหน้าที่ประจำการพื้นที่นี้คราวละหนึ่งปี

นอกจากนี้ได้กำหนดให้งานบริหารโครงการเป็นหนึ่งในภารกิจของกลุ่มงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่ และได้เพิ่มฝ่ายภายในคือฝ่ายนิติการเพื่อทำหน้าที่สนับสนุนการกำกับดูแลการบังคับใช้กฎหมายของกลุ่มงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่

1.1.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบการบริหารการพัฒนาการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวด้านโครงสร้างของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดตากในอดีตและในปัจจุบัน

โครงสร้างในอดีต	โครงสร้างในปัจจุบัน
<p>สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดตากในอดีตแบ่งเป็น 4 ฝ่าย คือ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ฝ่ายคุ้มครองแรงงาน 2. ฝ่ายแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน 3. ฝ่ายความปลอดภัยในการทำงาน 4. ฝ่ายบริหารงานทั่วไป <p>โดยแต่ละฝ่ายดำเนินการ ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ฝ่ายคุ้มครองแรงงาน ต้องปฏิบัติงานของสำนักงานฯ โดยสรุป ดังนี้ <ol style="list-style-type: none"> 1.1 ตรวจสอบแรงงานตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน 1.2 รับและวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ 1.3 ดำเนินคดีด้านการคุ้มครองแรงงาน 1.4 บริหารโครงการงานคุ้มครอง 	<p>สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดตากมีโครงสร้างแบ่งเป็น 2 ฝ่าย 2 กลุ่มงาน คือ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. กลุ่มงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่ 1 และพื้นที่ 2 2. ฝ่ายบริหารงานทั่วไป 3. ฝ่ายนิติการ <p>โดยทั้งกลุ่มงานและ 2 ฝ่ายต้องปฏิบัติงานหลักของสำนักงาน ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. กลุ่มงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่ 1 และพื้นที่ 2 ปฏิบัติงานหลักที่สำคัญโดยสรุป ดังนี้ <ol style="list-style-type: none"> 1.1 ด้านการตรวจแรงงานซึ่งประกอบด้วยแรงงานในระบบ แรงงานนอกระบบ และแรงงานต่างด้าว 1.2 ด้านการรับและวินิจฉัยเรื่องร้อง

<p>แรงงาน</p> <p>1.5 ส่งเสริมทางเทคนิคและทางวิชาการ</p> <p>1.6 งานสารสนเทศ</p> <p>1.7 อื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย</p> <p>2. ฝ่ายแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการ</p> <p>แรงงาน ต้องปฏิบัติงานของสำนักงานโดยสรุปดังนี้</p> <p>2.1 ส่งเสริมงานด้านแรงงานสัมพันธ์</p> <p>2.2 ส่งเสริมงานด้านสวัสดิการ</p> <p>แรงงาน</p> <p>2.3 ติดตามความเคลื่อนไหวขององค์กรด้านแรงงาน</p> <p>2.4 บริหาร โครงการงานแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน</p> <p>2.5 งานสารสนเทศ</p> <p>2.6 อื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย</p> <p>3. ฝ่ายความปลอดภัยในการทำงาน</p> <p>ต้องปฏิบัติงานของสำนักงาน โดยสรุปดังนี้</p> <p>3.1 ตรวจแรงงานตามกฎหมายความปลอดภัยในการทำงาน</p> <p>3.2 ส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงาน</p> <p>3.3 บริหาร โครงการด้านความปลอดภัยในการทำงาน</p> <p>3.4 ส่งเสริมทางเทคนิคและทางวิชาการ</p> <p>3.5 ดำเนินคดีด้านความปลอดภัยใน</p>	<p>ทุกซ์</p> <p>1.3 ด้านการบริหารโครงการ</p> <p>1.4 ด้านการติดตามความเคลื่อนไหวของกลุ่มองค์กรแรงงานในพื้นที่</p> <p>1.5 ด้านส่งเสริมทางเทคนิคและทางวิชาการ</p> <p>2. ฝ่ายบริหารงานทั่วไป</p> <p>สรุปการดำเนินงานหลักที่สำคัญของฝ่ายบริหารงานทั่วไปมีดังนี้</p> <p>2.1 ด้านธุรการ</p> <p>2.2 ด้านการเงินและการบัญชี</p> <p>2.3 ด้านการประสานงาน</p> <p>2.4 ด้านการประชาสัมพันธ์</p> <p>2.5 ด้านสารสนเทศ</p> <p>2.6 ด้านรายงานผลการปฏิบัติงาน</p> <p>2.7 ด้านบริหารโครงการ</p> <p>3. ฝ่ายนิติการ</p> <p>มีการดำเนินงานหลักที่สำคัญคือ การดำเนินคดีผู้กระทำความผิดภายหลังที่พนักงานตรวจแรงงานประจำกลุ่มงานได้สรุปส่งเรื่องให้ นอกจากนี้ต้องสรุปส่งเรื่องการแก้ต่างคดีไปยังพนักงานอัยการให้แก่พนักงานตรวจแรงงานที่ถูกฟ้อง</p>
---	---

<p>การทำงาน</p> <p>3.6 งานสารสนเทศ</p> <p>3.7 อื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย</p> <p>4. ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ต้อง ปฏิบัติงานของสำนักงานโดยสรุปดังนี้</p> <p>4.1 งานด้านธุรการ</p> <p>4.2 งานด้านการเงินและการบัญชี</p> <p>4.3 งานด้านการติดต่อประสานงาน</p> <p>4.4 งานด้านการประชาสัมพันธ์</p> <p>4.5 งานด้านสารสนเทศ</p> <p>4.6 งานรายงานผลการปฏิบัติงาน</p>	
--	--

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบด้าน โครงสร้างในอดีตและในปัจจุบัน
ข้างต้น ผู้ศึกษาพบว่า

1) โครงสร้างในอดีตมีรูปแบบผสมผสานระหว่างรูปแบบโครงสร้างระบบราชการแบบเครื่องจักร โครงสร้างแบบแผนงาน และโครงสร้างอย่างง่าย มีการยึดกฎเกณฑ์ในการทำงานอย่างเคร่งครัด พนักงานทั้งหมดในสำนักงานดำเนินการตามแผนกเสมือนเครื่องจักร มีการบังคับบัญชาจากบนลงล่างและมีความเป็นทางการสูง การประสานงานจะใช้การควบคุมโดยตรงจากผู้บริหารสำนักงานผ่านตรงไปยังหัวหน้าฝ่ายแต่ละฝ่าย หัวหน้าแต่ละฝ่ายจะผ่านคำสั่งตรงไปยังลูกฝ่ายต่อไป การตัดสินใจในแต่ละฝ่ายมีการแบ่งแยกกันชัดเจน ขณะที่กลไกในการประสานงานยังคงถูกผู้บริหารสำนักงานควบคุมอยู่ รูปแบบของโครงสร้างในอดีตมีการจัดแบ่งภาระตามหน้าที่ จึงทำให้เกิดความสอดคล้องกับหลักความชำนาญเฉพาะ แต่การจัดแบ่งโครงสร้างนี้จะทำให้นุคลากรมีทัศนคติที่คับแคบ และเกิดปัญหาในการพัฒนานักบริหารที่จะมาดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นต่อไป

2) โครงสร้างในปัจจุบันมีรูปแบบผสมผสานระหว่างโครงสร้างระบบราชการแบบมืออาชีพ โครงสร้างระบบราชการแบบเครื่องจักรและโครงสร้างอย่างง่าย โดยการทำงานยังคงเป็นไปอย่างเคร่งครัด พนักงานในสำนักงานทั้งหมดยังคงเสมือนกลไกของเครื่องจักร มีการบังคับบัญชาจากบนลงล่างและยังคงมีความเป็นทางการสูง เช่น ผู้บริหารสำนักงานจะสั่งการ

ตรงไปยังหัวหน้ากลุ่มงาน และหัวหน้ากลุ่มงานจะประสานงานโดยใช้มาตรฐานทางทักษะและความชำนาญที่มีหลากหลายของลูกกลุ่ม การควบคุมงานภายในของกลุ่มงานจึงใช้กลไกในกระบวนการทำงานเป็นตัวประสานงาน ซึ่งการจัดแบ่งโครงสร้างโดยการบรรจุกลุ่มคนที่มีความสามารถลงไปในกลุ่มงานนี้ จะส่งผลให้พนักงานในสำนักงานทั้งหมดสามารถใช้พลังการทำงานของกลุ่มร่วมกันได้ การทำงานจึงก่อให้เกิดผลดีกว่าการปล่อยให้แต่ละคนต่างคนต่างปฏิบัติ นอกจากนี้โครงสร้างในปัจจุบันยังมีการจัดแบ่งหน่วยงานตามลักษณะภูมิประเทศ มีการดำเนินกิจกรรมกระจายไปในที่ตั้งต่างๆ ที่อยู่ห่างกัน จึงมีการกระจายอำนาจตัดสินใจให้พื้นที่แทนที่จะไปรวมกันที่สำนักงาน เกิดเป็นผลดีของกลุ่มงานพื้นที่ที่จะสามารถตัดสินใจตามสถานการณ์ต่างๆ ได้รวดเร็วขึ้น นอกจากนี้ โครงสร้างในปัจจุบันมีการแบ่งแยกหน่วยงานตามกระบวนการทำงาน โดยตั้งฝ่ายนิติการเพื่อดำเนินการในขั้นตอนการดำเนินคดีอันเป็นกระบวนการทำงานที่ต่อเนื่องจากกลุ่มงาน ซึ่งน่าจะเป็นผลดีในการตอบสนองของผู้ใช้บริการสำนักงานได้ต่อไป

จากการวิเคราะห์โครงสร้างสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดตาก ข้างต้น ผู้ศึกษาจึงได้สรุปข้อดีและข้อเสียด้านโครงสร้างในอดีตและในปัจจุบันท้ายนี้

1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบด้านอำนาจหน้าที่ในอดีตและในปัจจุบัน

อำนาจหน้าที่ในอดีต	อำนาจหน้าที่ในปัจจุบัน
<p>1. อำนาจหน้าที่ในด้านการตรวจแรงงาน โดยที่งานหลักของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดตาก หรือกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน คือ การตรวจแรงงาน และการรับและวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ ซึ่งต้องดำเนินการในฐานะที่เป็นพนักงานตรวจแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ดังนั้น อำนาจหน้าที่ที่ได้รับจึงเป็นอำนาจที่กฎหมายเป็นผู้กำหนด ดังนี้</p> <p>1.1 เข้าไปในสถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้างและสถานที่ทำงานของลูกจ้างในเวลาทำการ เพื่อตรวจสอบสภาพการ</p>	<p>1. อำนาจหน้าที่ในด้านการตรวจแรงงาน อำนาจหน้าที่ของพนักงานตรวจแรงงานในด้านการตรวจแรงงานในปัจจุบัน ยังคงเป็นไปตามข้อ 1.1-1.3 เช่นเดียวกับในอดีต ยกเว้นข้อ 1.4 – 1.5 มีการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน ดังนี้</p> <p>1.1 พนักงานตรวจแรงงานคนเดียวจะใช้อำนาจในการดูแลงานตรวจแรงงานทั้งฝ่ายความปลอดภัยในการทำงาน ฝ่ายคุ้มครองแรงงาน ฝ่ายแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน</p> <p>1.2 พนักงานตรวจแรงงาน ไม่ต้องรับผิดชอบงานดำเนินคดีผู้ฝ่าฝืนหรือกระทำ</p>

<p>ทำงานของลูกจ้างและสภาพการจ้างงาน สอบถาม ข้อเท็จจริง ถ่ายภาพ ถ่ายสำเนา เอกสารที่เกี่ยวกับการจ้าง การจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด และทะเบียนลูกจ้าง เก็บตัวอย่างวัสดุหรือผลิตภัณฑ์เพื่อวิเคราะห์เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน และกระทำกรอย่างอื่นเพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงในอันที่จะปฏิบัติการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541</p> <p>1.2 มีหนังสือสอบถามหรือเรียกนายจ้าง ลูกจ้าง หรือบุคคลซึ่งเกี่ยวข้องมาชี้แจง ข้อเท็จจริงหรือให้ส่งสิ่งของหรือเอกสารที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการพิจารณา</p> <p>1.3 มีคำสั่งเป็นหนังสือให้นายจ้างหรือลูกจ้างปฏิบัติให้ถูกต้องตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541</p> <p>1.4 พนักงานตรวจแรงงานรับผิดชอบเฉพาะด้านของฝ่ายตนเอง เช่น ฝ่ายความปลอดภัยในการทำงาน จะรับผิดชอบเฉพาะการตรวจความปลอดภัยในการทำงาน ฝ่ายคุ้มครองแรงงาน รับผิดชอบเฉพาะการตรวจงานด้านคุ้มครองแรงงาน ฝ่ายแรงงานสัมพันธ์ รับผิดชอบเฉพาะการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ และส่งเสริมสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการ</p> <p>1.5 กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้มอบหมายอำนาจให้ข้าราชการพลเรือนสามัญตั้งแต่ระดับ 3 ขึ้นไปร้องทุกข์หรือกล่าวโทษเพื่อดำเนินคดีอาญาผู้กระทำความผิด</p>	<p>ความผิดพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในงานด้านการตรวจแรงงาน เนื่องจากสำนักงานได้ตั้งฝ่ายนิติการเป็นฝ่ายภายในขึ้น และให้นิติกรรับงานดำเนินคดีต่อจากพนักงานตรวจแรงงานของกลุ่มงานทั้งสองพื้นที่</p> <p>2. อำนาจหน้าที่ในการรับและวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์</p> <p>อำนาจหน้าที่ของพนักงานตรวจแรงงาน ในด้านการรับและวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ในปัจจุบันยังคงเป็นไปเช่นเดียวกันกับในอดีต หรือตามข้อ 2.1-2.3 ในอดีต ยกเว้นข้อ 2.4 มีการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน ดังนี้</p> <p>2.1 พนักงานตรวจแรงงานไม่ต้องรับผิดชอบงานดำเนินคดีผู้ฝ่าฝืนหรือกระทำ ความผิดพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในงานด้านการรับและวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ เนื่องจากสำนักงานได้ตั้งฝ่ายนิติการเป็นฝ่ายภายในขึ้นและให้นิติกรรับงานดำเนินคดีต่อจากพนักงานตรวจแรงงานของกลุ่มงานทั้งสองพื้นที่</p>
---	--

ที่ไม่ปฏิบัติตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานที่
ดำเนินงานด้านการตรวจแรงงาน

2. อำนาจหน้าที่ในการรับและวินิจฉัยเรื่อง ร้องทุกข์

2.1 กรณีที่นายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติ
ตามเกี่ยวกับสิทธิได้รับเงินอย่างหนึ่งอย่างใด
ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.
2541 ทั้งลูกจ้างไทยและลูกจ้างต่างด้าว
ประสงค์ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ดำเนินการให้
ตามกฎหมายนี้ ให้ลูกจ้างยื่นคำร้องต่อ
พนักงานตรวจแรงงานแห่งท้องที่ที่ลูกจ้าง
ทำงานอยู่หรือที่นายจ้างมีภูมิลำเนาอยู่ตามแบบ
ที่อธิบดีกำหนด

กรณีที่เกี่ยวกับสิทธิได้รับเงินอย่างหนึ่ง
อย่างใดตามกฎหมายนี้ถ้าลูกจ้างไทยหรือ
ลูกจ้างต่างด้าวถึงแก่ความตาย ให้ทายาทโดย
ธรรมมีสิทธิยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจ
แรงงานได้

2.2 เมื่อมีการยื่นคำร้องตามข้อ 2.1 แล้ว
ให้พนักงานตรวจแรงงานสอบสวนข้อเท็จจริง
และมีคำสั่งภายในหกสิบวันนับแต่วันที่รับคำ
ร้อง

กรณีที่มีความจำเป็นไม่อาจมีคำสั่ง
ภายในเวลาตามที่กำหนดได้ ให้พนักงานตรวจ
แรงงานขอขยายเวลาต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดี
มอบหมายพร้อมด้วยเหตุผล และอธิบดีหรือผู้
ซึ่งอธิบดีมอบหมายอาจพิจารณาอนุญาตได้
ตามที่เห็นสมควร แต่ต้องมีระยะเวลาไม่เกิน
สามสิบวันนับแต่วันที่ครบกำหนด

เมื่อพนักงานตรวจแรงงานสอบสวนแล้วปรากฏว่าลูกจ้างมีสิทธิได้รับเงินอย่างหนึ่งอย่างใดที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายตามกฎหมายนี้ ให้พนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตาย ตามแบบที่อธิบดีกำหนดภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ทราบหรือถือว่าได้ทราบคำสั่ง

ให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตาย ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง กรณีที่ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมร้องขอ ให้พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินดังกล่าว ณ สำนักงานของพนักงานตรวจแรงงานหรือสถานที่อื่นตามที่นายจ้างและลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมจะตกลงกัน

กรณีที่ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายไม่มารับเงินดังกล่าวภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่พนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่ง ให้พนักงานตรวจแรงงานนำส่งเงินนั้นเพื่อเก็บรักษาในกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างโดยฝากไว้กับธนาคาร ในกรณี ถ้ามีดอกเบี้ยวหรือดอกผลใดเกิดขึ้น เนื่องจากการฝากเงินให้ตกเป็นสิทธิแก่ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายซึ่งมีสิทธิได้รับเงินนั้น

กรณีที่พนักงานตรวจแรงงานเห็นว่าลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายไม่มีสิทธิได้รับเงินตามที่ยื่นคำร้อง ให้พนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งและแจ้ง

เป็นหนังสือให้นายจ้างและลูกจ้างหรือทายาท
โดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายทราบ

2.3 เมื่อพนักงานตรวจแรงงานได้มี
คำสั่งตามข้อ 2.2 แล้ว ถ้านายจ้าง ลูกจ้าง หรือ
ทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตาย
ไม่พอในในคำสั่งนั้น ให้นำคดีไปสู่ศาลภายใน
สามสิบวันนับแต่วันที่ทราบคำสั่ง

กรณีที่นายจ้าง ลูกจ้าง หรือทายาทโดย
ธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายไม่นำคดี
ไปสู่ศาลภายในกำหนด ให้คำสั่งนั้นเป็นที่สุด

กรณีที่นายจ้างเป็นฝ่ายนำคดีไปสู่ศาล
นายจ้างต้องวางเงินต่อศาลตามจำนวนที่ถึง
กำหนดจ่ายตามคำสั่งนั้น จึงจะฟ้องคดีได้

เมื่อคดีถึงที่สุดและนายจ้างมีหน้าที่ต้อง
จ่ายเงินจำนวนใดให้แก่ลูกจ้างหรือทายาทโดย
ธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตาย ให้ศาลมี
อำนาจจ่ายเงินที่นายจ้างวางไว้ต่อศาลให้แก่
ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึง
แก่ความตายได้

2.4 กรมสวัสดิการและคุ้มครอง
แรงงานได้มอบหมายอำนาจให้ข้าราชการ
พลเรือนสามัญตั้งแต่ระดับ 3 ขึ้นไปร้องทุกข์
หรือกล่าวโทษเพื่อดำเนินคดีอาญาผู้กระทำ
ความผิดฐานไม่ปฏิบัติตามคำสั่งพนักงานตรวจ
แรงงานที่ดำเนินงานด้านการรับและวินิจฉัย
เรื่องร้องทุกข์

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านอำนาจหน้าที่ในงานด้านการตรวจแรงงานและด้านการ
รับและวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ในอดีตและในปัจจุบันข้างต้น ผู้ศึกษาพบว่า

1) อำนาจหน้าที่ทั้งในอดีตและในปัจจุบันของพนักงานตรวจแรงงาน มีความเชื่อมโยงกับความรับผิดชอบ โดยพนักงานตรวจแรงงานมีความรับผิดชอบต่อการกระทำในการใช้อำนาจหน้าที่ของตนเอง ความสัมพันธ์ระหว่างอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้กลายเป็นส่วนเดียวกัน แต่ความรับผิดชอบในฐานะของผู้ออกคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานให้เกิดการปฏิบัติตามกฎหมายไม่สามารถมอบหมายให้ผู้อื่นได้ตนเองยังคงต้องรับผิดชอบต่อไป ขณะเดียวกันอำนาจหน้าที่ในการเป็นพนักงานตรวจแรงงานยังสามารถมอบหมายให้ผู้อื่นได้

2) รูปแบบการใช้อำนาจหน้าที่ของพนักงานตรวจแรงงานทั้งในอดีตและในปัจจุบันมีรูปแบบหลักๆ ของอำนาจตามหน้าที่ โดยคำสั่งของผู้บริหารสำนักงานที่มอบหมายให้พนักงานไปประจำการในกลุ่มงานพื้นที่แต่ละพื้นที่ (พื้นที่ 1 และพื้นที่ 2) เพื่อให้อำนาจตามสายงานหลักมีความสมบูรณ์ครบถ้วน ซึ่งอำนาจที่ให้จะครอบคลุมเฉพาะพื้นที่ในช่วงเวลาช่วงหนึ่งเท่านั้น

3) อำนาจหน้าที่ทั้งในอดีตและในปัจจุบันของพนักงานตรวจแรงงานเป็นอำนาจตามสายงานหลัก ซึ่งประกอบด้วยสิทธิอันชอบธรรมที่จะทำการตัดสินใจและสั่งการไปตามสายงานบังคับบัญชาระหว่างผู้บังคับบัญชากับหัวหน้ากลุ่มงาน อำนาจตามสายงานหลักมีความเกี่ยวข้องกับการจัดการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมาย

4) การมอบอำนาจหน้าที่ของพนักงานตรวจแรงงานทั้งในอดีตและในปัจจุบัน ผู้บริหารสำนักงานได้ใช้อำนาจที่ตนมีอยู่ตามสายงานในการสั่งให้พนักงานตรวจแรงงานดำเนินการตามคำสั่ง จำแนกได้ 2 ประเภท ดังนี้

(1) การมอบอำนาจหน้าที่ทางนิตินัย โดยเป็นการมอบอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบที่ปรากฏอยู่ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ระเบียบกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในการดำเนินคดีอาญาต่อผู้กระทำความผิด

(2) การมอบอำนาจหน้าที่ทางการบริหาร โดยผู้บริหารสำนักงานมอบอำนาจหน้าที่ให้แก่ตัวพนักงานตรวจแรงงาน โดยตรงไปดำเนินการ เช่น การมอบอำนาจให้ไปเป็นวิทยากรบรรยายแทน เป็นต้น

1.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบด้านวิธีการดำเนินงานในอดีตและในปัจจุบัน

วิธีการดำเนินงานในอดีต	วิธีการดำเนินงานในปัจจุบัน
<p>โครงสร้างของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดตากในอดีต พนักงานตรวจแรงงานจะดำเนินงานเฉพาะฝ่ายของตน และฝ่ายใดที่มีหน้าที่รับผิดชอบดำเนินการด้านการตรวจแรงงาน หรือด้านการรับและวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ ก็ให้ดำเนินตามอำนาจหน้าที่ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งมีวิธีการดำเนินงาน ดังนี้</p> <p>1. วิธีการดำเนินงานด้านการตรวจแรงงาน</p> <p>1.1 ขั้นตอนการตรวจแรงงานตามปกติ</p> <p>1.1.1 ตรวจเยี่ยมสถานประกอบการในพื้นที่ เมื่อพบว่า สถานประกอบการปฏิบัติไม่ถูกต้องตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 พนักงานตรวจแรงงานจะดำเนินการแนะนำหรือออกคำสั่งให้นายจ้างปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมายภายในระยะเวลาที่กำหนด</p> <p>1.1.2 เมื่อครบกำหนดระยะเวลาแล้ว พนักงานตรวจแรงงานจะตรวจติดตามผลการแนะนำหรือผลการออกคำสั่ง หากนายจ้างไม่มีการปฏิบัติตามคำแนะนำ พนักงานตรวจแรงงานจะออกคำสั่งให้ปฏิบัติตามกฎหมาย แต่หากนายจ้างไม่ปฏิบัติตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน พนักงานตรวจแรงงานจะสรุปส่งเรื่องเพื่อดำเนินคดีกับผู้ฝ่าฝืน ซึ่งในขั้นนี้ พนักงานตรวจแรงงานจะเปลี่ยนบทบาทเป็น</p>	<p>โครงสร้างของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดตากในปัจจุบันที่ปรับเปลี่ยนภารกิจเป็นฝ่ายบริหารงานทั่วไป ฝ่ายนิติการ และกลุ่มงานพื้นที่ โดยพื้นที่ 1 รับผิดชอบอำเภอเมือง อำเภอบ้านตาก อำเภอสามเงา และอำเภอวังเจ้า ส่วนพื้นที่ 2 รับผิดชอบอำเภอแม่สอด อำเภอแม่ระมาด อำเภอท่าสองยาง อำเภอพบพระ และอำเภออุ้มผาง ซึ่งทั้งสองพื้นที่ สำนักงานจะกำหนดเป้าหมายของทั้งสองกลุ่มงานในปริมาณที่เท่ากันทั้งงานด้านการตรวจแรงงานและด้านการรับและวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ ดังนั้น พนักงานตรวจแรงงานในกลุ่มงานจึงมีวิธีการดำเนินการตามขั้นตอนที่เหมือนกันทั้งงานด้านการตรวจแรงงาน และงานด้านการรับและวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ ซึ่งท้ายที่สุดเมื่อพบว่า มีการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย พนักงานตรวจแรงงานจะส่งเรื่องให้นิติกรสำนักงานเป็นผู้ดำเนินคดีต่อไป ถือเป็น การตัดภาระงานด้านนี้ให้ฝ่ายนิติการรับผิดชอบ ดังนี้</p> <p>1. วิธีการดำเนินงานด้านการตรวจแรงงาน</p> <p>1.1 ขั้นตอนการตรวจแรงงาน ตามปกติ</p> <p>1.1.1 ตรวจเยี่ยมสถานประกอบการในพื้นที่ เมื่อพบว่า สถานประกอบการปฏิบัติไม่ถูกต้องตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน</p>

<p>พนักงานเจ้าหน้าที่เพื่อดำเนินงานด้านคดีต่อไป</p> <p>1.1.3 หากพนักงานเจ้าหน้าที่ตั้งข้อกล่าวหาผู้ฝ่าฝืนแล้ว ผู้ฝ่าฝืนยินยอมให้พนักงานเจ้าหน้าที่เปรียบเทียบปรับ ข้อกล่าวหาจะเลิกแล้วต่อกัน แต่หากผู้ฝ่าฝืนยังไม่ปฏิบัติตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานอีก พนักงานเจ้าหน้าที่จะรวบรวมสำนวนเพื่อส่งเรื่องให้พนักงานสอบสวนตามสถานีโรงพักซึ่งเป็นสถานที่เกิดเหตุแห่งการกระทำความผิดเป็นผู้ดำเนินการต่อไป</p> <p>1.2 ขั้นตอนการตรวจแรงงานตามคำร้องเรียน</p> <p>1.2.1 พนักงานตรวจแรงงานรับเรื่องไว้และออกไปตรวจสอบข้อเท็จจริงในสถานประกอบการที่ถูกร้องเรียน หากพบว่านายจ้างไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 พนักงานตรวจแรงงานจะออกคำสั่งให้นายจ้างปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมายภายในระยะเวลาที่กำหนด</p> <p>1.2.2 เมื่อครบกำหนดระยะเวลาแล้ว พนักงานตรวจแรงงานจะตรวจติดตามผลการออกคำสั่ง หากนายจ้างไม่ปฏิบัติตามคำสั่ง พนักงานตรวจแรงงานจะสรุปส่งเรื่องเพื่อดำเนินคดีกับผู้ฝ่าฝืน ซึ่งในขั้นนี้ พนักงานตรวจแรงงานจะเปลี่ยนบทบาทเป็นพนักงานเจ้าหน้าที่เพื่อดำเนินงานด้านคดี</p> <p>1.2.3 หากพนักงานเจ้าหน้าที่ตั้งข้อกล่าวหาผู้ฝ่าฝืนแล้ว ผู้ฝ่าฝืนยินยอมให้พนักงานเจ้าหน้าที่เปรียบเทียบปรับ ข้อ</p>	<p>พ.ศ. 2541 พนักงานตรวจแรงงานจะดำเนินการแนะนำหรือออกคำสั่งให้นายจ้างปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมายภายในระยะเวลาที่กำหนด</p> <p>1.1.2 เมื่อครบกำหนดระยะเวลาแล้ว พนักงานตรวจแรงงานจะตรวจติดตามผลการแนะนำหรือผลการออกคำสั่ง หากนายจ้างไม่มีการปฏิบัติตามคำแนะนำ พนักงานตรวจแรงงานจะออกคำสั่งให้ปฏิบัติตามกฎหมาย แต่หากนายจ้างไม่ปฏิบัติตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน พนักงานตรวจแรงงานจะสรุปส่งเรื่องให้ฝ่ายนิติการดำเนินคดีต่อไป</p> <p>1.2 ขั้นตอนการตรวจแรงงานตามคำร้องเรียน</p> <p>1.2.1 พนักงานตรวจแรงงานรับเรื่องไว้และออกไปตรวจสอบข้อเท็จจริงในสถานประกอบการที่ถูกร้องเรียน หากพบว่านายจ้างไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 พนักงานตรวจแรงงานจะออกคำสั่งให้นายจ้างปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมายภายในระยะเวลาที่กำหนด</p> <p>1.2.2 เมื่อครบกำหนดระยะเวลาแล้ว พนักงานตรวจแรงงานจะตรวจติดตามผลการออกคำสั่ง หากนายจ้างไม่ปฏิบัติตามคำสั่ง พนักงานตรวจแรงงานจะสรุปส่งเรื่องให้ฝ่ายนิติการดำเนินคดีต่อไป</p> <p>1.3 ขั้นตอนการตรวจแรงงานพิเศษ</p> <p>1.3.1 พนักงานตรวจแรงงานรับ</p>
---	--

<p>กล่าวหาจะเลิกแล้วต่อกัน แต่หากผู้ฝ่าฝืนยังไม่ปฏิบัติตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานอีก พนักงานเจ้าหน้าที่จะรวบรวมสำนวนเพื่อส่งเรื่องให้พนักงานสอบสวนตามสถานีโรงพักซึ่งเป็นสถานที่เกิดเหตุแห่งการกระทำความผิดเป็นผู้ดำเนินการต่อไป</p> <p>1.3 ขั้นตอนการตรวจแรงงานพิเศษ</p> <p>1.3.1 พนักงานตรวจแรงงานรับเรื่องไว้และออกไปตรวจสอบข้อเท็จจริงในสถานประกอบการตามที่ได้รับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาเป็นพิเศษ หากพบว่านายจ้างไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 พนักงานตรวจแรงงานจะออกคำสั่งให้นายจ้างปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมายภายในระยะเวลาที่กำหนด</p> <p>1.3.2 เมื่อครบกำหนดระยะเวลาแล้ว พนักงานตรวจแรงงานจะตรวจติดตามผลการออกคำสั่ง หากนายจ้างไม่ปฏิบัติตามคำสั่ง พนักงานตรวจแรงงานจะปฏิบัติเช่นเดียวกันกับการตรวจแรงงานตามปกติ และการตรวจแรงงานตามคำร้องเรียน คือ พนักงานตรวจแรงงานจะเปลี่ยนบทบาทเป็นพนักงานเจ้าหน้าที่เพื่อดำเนินงานด้านคดี</p> <p>1.3.3 หากพนักงานเจ้าหน้าที่ตั้งข้อกล่าวหาผู้ฝ่าฝืนแล้ว ผู้ฝ่าฝืนยินยอมให้พนักงานเจ้าหน้าที่เปรียบเทียบปรับ ข้อกล่าวหาจะเลิกแล้วต่อกัน แต่หากผู้ฝ่าฝืนยังไม่ปฏิบัติตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานอีก พนักงานเจ้าหน้าที่จะรวบรวมสำนวนเพื่อส่ง</p>	<p>เรื่องไว้และออกไปตรวจสอบข้อเท็จจริงในสถานประกอบการตามที่ได้รับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาเป็นพิเศษ หากพบว่านายจ้างไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 พนักงานตรวจแรงงานจะออกคำสั่งให้นายจ้างปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมายภายในระยะเวลาที่กำหนด</p> <p>1.3.2 เมื่อครบกำหนดระยะเวลาแล้ว พนักงานตรวจแรงงานจะตรวจติดตามผลการออกคำสั่ง หากนายจ้างไม่ปฏิบัติตามคำสั่ง พนักงานตรวจแรงงานจะสรุปส่งเรื่องให้ฝ่ายนิติกรดำเนินการต่อไป</p> <p>2. วิธีการดำเนินงานด้านการรับและวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์</p> <p>2.1 หากลูกจ้างร้องขอให้พนักงานตรวจแรงงานช่วยเหลือหรือติดตามดำเนินสิทธิแรงงาน พนักงานตรวจแรงงานจะดำเนินการไกล่เกลี่ยประนีประนอมนายจ้างกับลูกจ้างไว้ในชั้นแรก แต่หากไม่สามารถประนีประนอมได้แล้ว พนักงานตรวจแรงงานจะรับคำร้องของลูกจ้างไว้</p> <p>2.2 เมื่อรับคำร้องของลูกจ้างแล้ว พนักงานตรวจแรงงานจะมีเวลาดำเนินการเรื่องร้องทุกข์ของแรงงานต่างค่าผู้ร้องเป็นเวลา 60 วัน โดยจะเริ่มสอบสวนข้อเท็จจริงจากลูกจ้าง และออกหนังสือเชิญนายจ้างสถานประกอบการพบเพื่อชี้แจงข้อเท็จจริง หากนายจ้างมาพบตามที่ได้นัดหมาย พนักงานตรวจแรงงานจะสอบสวนข้อเท็จจริงนายจ้าง</p>
---	--

<p>เรื่องให้พนักงานสอบสวนตามสถานีโรงพักซึ่งเป็นสถานที่เกิดเหตุแห่งการกระทำความผิดเป็นผู้ดำเนินการต่อไป</p> <p>การตรวจแรงงานพิเศษนี้ หากเป็นเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการกระทำความผิดด้านการใช้แรงงานเด็ก หรือด้านความปลอดภัยในการทำงาน พนักงานตรวจแรงงานจะสรุปส่งเรื่องดำเนินคดีในชั้นพนักงานสอบสวนทันที โดยไม่ต้องเปลี่ยนบทบาทตนเองให้เป็นพนักงานเจ้าหน้าที่</p> <p>2. การดำเนินงานด้านการรับและวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์</p> <p>2.1 หากปรากฏลูกจ้างร้องขอให้พนักงานตรวจแรงงานช่วยเหลือหรือติดตามด้านสิทธิแรงงาน พนักงานตรวจแรงงานจะดำเนินการไต่ถามถึงประวัติประณอมนายจ้างกับลูกจ้างไว้ในชั้นแรก แต่หากไม่สามารถประณอมได้แล้ว พนักงานตรวจแรงงานจะรับคำร้องของลูกจ้างไว้</p> <p>2.2 เมื่อรับคำร้องของลูกจ้างแล้ว พนักงานตรวจแรงงานจะมีเวลาดำเนินการเรื่องร้องทุกข์ของลูกจ้างผู้ร้องเป็นเวลา 60 วัน โดยจะเริ่มสอบสวนข้อเท็จจริงจากลูกจ้างและออกหนังสือเชิญนายจ้างสถานประกอบการพบเพื่อชี้แจงข้อเท็จจริง หากนายจ้างมาพบตามที่ได้นัดหมาย พนักงานตรวจแรงงานจะสอบสวนข้อเท็จจริงนายจ้างตลอดไปจนถึงพยานบุคคลให้ได้ความมากที่สุด และจะประณอมอีกครั้ง หากฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งไม่</p>	<p>ตลอดไปจนถึงพยานบุคคลให้ได้ความมากที่สุด และจะประณอมอีกครั้ง หากฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งไม่ยอมยุติความ พนักงานตรวจแรงงานจะรวบรวมพยานหลักฐานพร้อมกับชั่งน้ำหนักพยาน สรุปวินิจฉัยจนออกคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน</p> <p>2.3 เมื่อคำสั่งออกแล้ว ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งยังไม่พอใจในคำสั่ง อีกฝ่ายสามารถนำคำสั่งไปอุทธรณ์ในชั้นศาลแรงงานได้ แต่หากฝ่ายนายจ้างไม่นำคำสั่งขึ้นสู่ศาล ทั้งไม่ปฏิบัติตามภายในระยะเวลาที่กำหนด พนักงานตรวจแรงงานจะสรุปส่งเรื่องให้ฝ่ายนิติการดำเนินคดีต่อไป</p> <p>2.4 ช่วงที่พนักงานตรวจแรงงานออกหนังสือเชิญพบนายจ้างเพื่อชี้แจงข้อเท็จจริงแต่นายจ้างไม่ยอมมาพบและไม่ได้แจ้งเหตุขัดข้องให้พนักงานตรวจแรงงานทราบ พนักงานตรวจแรงงานสามารถส่งเรื่องให้ฝ่ายนิติการดำเนินคดีนายจ้างฐานฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมายได้</p> <p>2.5 หากพนักงานตรวจแรงงานไม่สามารถดำเนินการให้แล้วเสร็จได้ภายในเวลา 60 วัน พนักงานตรวจแรงงานต้องรีบทำการขยายระยะเวลาต่อผู้มีอำนาจในการอนุมัติให้ขยายระยะเวลา ซึ่งสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดตาก จะเสนอส่งเรื่องขอขยายระยะเวลาต่อผู้ว่าราชการหรือผู้ได้รับมอบอำนาจจากผู้ว่าราชการอีก 30 วันในการดำเนินการ</p>
---	--

<p>ขอมยุดิความ พนักงานตรวจแรงงานจะรวบรวมพยานหลักฐานพร้อมกับชั่งน้ำหนักพยานสรุปวินิจฉัยจนออกคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน เมื่อคำสั่งออกแล้ว ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งยังไม่พอใจในคำสั่ง อีกฝ่ายสามารถนำคำสั่งไปอุทธรณ์ในชั้นศาลแรงงานได้ แต่หากฝ่ายนายจ้างไม่นำคำสั่งขึ้นสู่ศาล ทั้งไม่ปฏิบัติตามภายในระยะเวลาที่กำหนด พนักงานตรวจแรงงานจะเปลี่ยนบทบาทเป็นพนักงานเจ้าหน้าที่เพื่อดำเนินงานด้านคดี</p> <p>2.3 หากพนักงานเจ้าหน้าที่ตั้งข้อกล่าวหาผู้ฝ่าฝืนแล้ว ผู้ฝ่าฝืนยินยอมให้พนักงานเจ้าหน้าที่เปรียบเทียบปรับ ข้อกล่าวหาจะเลิกแล้วต่อกัน แต่หากผู้ฝ่าฝืนยังไม่ปฏิบัติตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานอีก พนักงานเจ้าหน้าที่จะรวบรวมสำนวนเพื่อส่งเรื่องให้พนักงานสอบสวนตามสถานีโรงพักซึ่งเป็นสถานที่เกิดเหตุแห่งการกระทำความผิดเป็นผู้ดำเนินการต่อไป</p> <p>2.4 ช่วงที่พนักงานตรวจแรงงานออกหนังสือเชิญพบนายจ้างเพื่อชี้แจงข้อเท็จจริงแต่นายจ้างไม่ยอมมาพบและไม่ได้แจ้งเหตุขัดข้องให้พนักงานตรวจแรงงานทราบ พนักงานตรวจแรงงานก็สามารถดำเนินคดีกับผู้ฝ่าฝืนได้โดยเปลี่ยนบทบาทตนเองเป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ในการดำเนินงานด้านคดีต่อไป และหากพนักงานตรวจแรงงานไม่สามารถดำเนินการให้แล้วเสร็จได้ภายในเวลา 60 วัน พนักงานตรวจแรงงานต้องรีบทำการขยายระยะเวลาต่อผู้มีอำนาจในการอนุมัติให้ขยาย</p>	<p>นอกจากการปฏิบัติงานด้านการตรวจแรงงานและด้านการรับและวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ที่กลุ่มงานทั้งสองพื้นที่ต้องดำเนินการตามวิธีการข้างต้นแล้ว กลุ่มงานทั้งสองพื้นที่ยังมีภารกิจด้านการบริหาร โครงการซึ่งเป็นการรวมงาน โครงการทั้งหมดของอดีต 4 ฝ่ายมารวมเป็นงานของกลุ่มงานไปดำเนินการอีกด้วย ทั้งนี้ การดำเนินงานบริหาร โครงการจะขึ้นอยู่กับสภาพพื้นที่เป็นหลัก และเนื่องจากสภาพพื้นที่ของกลุ่มงานพื้นที่ 2 มีจำนวนสถานประกอบการมากกว่ากลุ่มงานพื้นที่ 1 ดังนั้นหัวหน้าสำนักงานจึงมอบหมายภารกิจงานด้านการบริหาร โครงการส่วนใหญ่ให้กับกลุ่มงานพื้นที่ 2 เป็นผู้ดำเนินการ</p>
---	--

<p>ระยะเวลา ซึ่งสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดตาก จะเสนอส่งเรื่องขอขยายระยะเวลาต่อผู้ว่าราชการหรือผู้ได้รับมอบอำนาจจากผู้ว่าราชการอีก 30 วันในการดำเนินการ</p>	
---	--

ผู้ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลวิธีการดำเนินงานด้านการตรวจแรงงานและด้านการรับและวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ข้างต้นทั้งในอดีตและในปัจจุบันข้างต้นได้ว่า มีวิธีการที่ไม่แตกต่างกัน เพียงแต่ขั้นตอนสุดท้ายในปัจจุบัน พนักงานตรวจแรงงานจะส่งเรื่องให้นิติกรดำเนินคดีต่อไปหากพบว่าการกระทำมีความผิด จะเห็นได้ว่า วิธีการดำเนินงานของพนักงานตรวจแรงงานมีการควบคุมในการดำเนินงานแบบระบบราชการ กล่าวคือ มีการใช้กฎระเบียบในการดำเนินงานด้านการตรวจแรงงาน ด้านการรับและวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ ด้านการดำเนินคดี ตามระเบียบของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เช่น การรับและวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ มีปัจจัยนำเข้าคือ คำร้องทุกข์ของลูกจ้าง มีกระบวนการคือ ขั้นตอนในการดำเนินการให้แล้วเสร็จภายใน 60 วัน มีผลผลิตคือ นายจ้างมีการปฏิบัติตามคำสั่งหรือไม่หรือลูกจ้างได้รับสิทธิประโยชน์หรือไม่

นอกจากนี้ วิธีการดำเนินงานด้านการตรวจแรงงานและด้านการรับและวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ของพนักงานตรวจแรงงานมีการจัดระบบ โดยวางกำลังคน น้ำมันรถ จดหมายสื่อสาร อำนาจหน้าที่ เวลา ความตั้งใจในการทำงาน และความสะอาดต่างๆ ในการบริหารการดำเนินงานทั้ง 2 ด้าน ทั้งนี้ พนักงานตรวจแรงงานจะมีการวางแผน โดยให้ความสำคัญกับระยะเวลา และจัดหาบุคลากรดำเนินการ จนท้ายที่สุดการดำเนินการเสร็จสิ้นลงแล้ว จึงมีการวัดผลงานที่เกิดขึ้นว่าเป็นไปตามกำหนดเวลาของการปฏิบัติงานหรือไม่

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัญหาการบริหารการพัฒนาการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวตามมาตรฐานการจ้างงานด้านโครงสร้าง ด้านอำนาจหน้าที่ และด้านวิธีการดำเนินงาน

2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัญหาด้านโครงสร้าง

จากการสัมภาษณ์เชิงลึกในด้าน โครงสร้างของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดตาก ผู้ให้สัมภาษณ์ทั้งหมดให้ความเห็นว่า

“...โครงสร้างปัจจุบันดีกว่าโครงสร้างในอดีต...”

“...ยังงี้โครงสร้างตอนนี้ก็ยังดีกว่าเมื่อก่อน เพราะเรารู้มากขึ้น...”

“...ตอนนี้ตรวจทีเดียวคนเดียวรวดเร็ว ไม่ต้องเสียเวลารอกันเพื่อออกตรวจ...”

ดังนั้น โครงสร้างในปัจจุบันที่แบ่งเป็น 2 ฝ่าย 2 กลุ่มงานจึงดีกว่าโครงสร้างเก่าที่เป็น 4 ฝ่าย คือ ฝ่ายคุ้มครองแรงงาน ฝ่ายแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน ฝ่ายความปลอดภัยในการทำงานและฝ่ายบริหารงานทั่วไป เนื่องจากสภาพโครงสร้างปัจจุบันทำให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติสามารถเรียนรู้งานได้ทุกงานหรือครอบคลุมทุกภารกิจหลักของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้ เป็นการพัฒนาเจ้าหน้าที่ให้มีความสามารถรอบด้านอย่างแท้จริง

นอกจากนี้ผู้ให้สัมภาษณ์ตำแหน่งนักวิชาการแรงงาน 7ว จำนวน 3 คน เจ้าหน้าที่ 2 คน ยังได้ให้ความเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับฝ่ายนิติการว่า

“...นิติกรดำเนินการช้ามาก เรื่องนี้ยังไม่ถึงไหนเลย ลูกจ้างก็มาถามความคืบหน้าตลอด...”

“...นิติกรไม่เห็นจะทำอะไรเลย แค่อเราส่งเรื่องให้ทำต่อ ถ้าเราไม่ส่งเรื่องให้นิติกรก็ไม่มีอะไรจะทำ...”

“...นิติกรก็เป็นพนักงานตรวจแรงงานแต่ทำไมไม่เห็นตรวจแรงงานเลย...”

“...นิติกรเรามีความรู้ในการดำเนินการด้านคดีน้อยกว่าพนักงานตรวจแรงงานเสียอีก...”

“...ต้องเก็บบันทึกไว้เป็นหลักฐาน ไม่งั้นนิติกรทำเรื่องหาย แล้วบอกหาไม่เจออีก...”

จากความเห็นข้างต้น จึงพบว่า การที่สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดตากได้ปรับเปลี่ยนโครงสร้างภายในโดยแยกตำแหน่งนิติกรของกลุ่มงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่ 1 และพื้นที่ 2 ออกมาตั้งฝ่ายใหม่คือฝ่ายนิติการ โดยให้ทำหน้าที่เพียงสนับสนุนการบังคับใช้กฎหมายของกลุ่มงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่ 1 และพื้นที่ 2 กลับทำให้งานของเจ้าหน้าที่ในกลุ่มงานทั้งสองล่าช้ายิ่งขึ้น เพราะไม่สามารถดำเนินการคดีเองได้ ทั้งๆ

ที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานให้อำนาจแก่เจ้าหน้าที่ผู้เป็นพนักงานตรวจแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 สามารถเป็นพนักงานเจ้าหน้าที่เพื่อทำการดำเนินคดีผู้ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานได้

ผู้ให้สัมภาษณ์ตำแหน่งนักวิชาการแรงงาน 7ว จำนวน 2 คน พนักงานราชการ 1 คน และเจ้าหน้าที่ทั่วไป 2 คน ได้ให้ความเห็นเพิ่มว่า

“...พื้นที่ของเรามีจำนวนสถานประกอบการมากกว่า แต่มีพนักงานตรวจแรงงานเท่ากันยังงั้นมันก็ไม่สมดุลกันแต่แรกแล้วละ ยิ่งเราทำโครงการเกือบทั้งหมดด้วย เลยยิ่งไปกันใหญ่ ยิ่งงั้นก็ตรวจไม่ถึงเป้าอยู่ดี เจริญปริมาณยังไม่ได้เลย แล้วเชิงคุณภาพจะได้อย่างไร...”

“...การผลักดันขึ้นมาอยู่แม่สอด มันไม่ได้ช่วยให้สำนักงานเราทำงานเข้าเป้าเลย ก็แค่ผลักดันหนี้อะกับการรับคำร้องต่างดาวเท่านั้น...”

“...พวกเราไม่ใช่พนักงานตรวจแรงงาน ขึ้นเข้าไปโรงงานตรวจแทนพี่ พวกเรามีหวังถูกฟ้องเน้อ...”

“...ถ้าพี่...ออกตรวจแรงงาน พี่...จะอยู่รับคำร้องในสำนักงาน แต่ถ้าใครคนใดคนหนึ่งติดภารกิจ อีกคนจะออกตรวจไม่ได้เลย ต้องรออีกคนกลับมาก่อน...”

ด้วยเหตุที่สถานประกอบการของกลุ่มงานมีจำนวนไม่เท่ากัน โดยพื้นที่ 2 มีจำนวนมากกว่าพื้นที่ 1 ขณะที่พนักงานตรวจแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มีจำนวนเท่ากันคือกลุ่มละ 2 คน ประกอบกับสำนักงานมีคำสั่งภายในให้กลุ่มงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่ 2 ดำเนินงานด้านบริหารโครงการเกือบทั้งหมดของสำนักงานด้วย จึงทำให้พนักงานตรวจแรงงานพื้นที่ 2 ไม่สามารถดำเนินงานทั้งภารกิจหลักและภารกิจรองของสำนักงานให้เป็นไปตามเป้าหมายได้ แม้ว่าโครงสร้างของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่ 2 จะมีจำนวนเจ้าหน้าที่มากกว่ากลุ่มงานพื้นที่ 1 แต่เจ้าหน้าที่ซึ่งประกอบด้วยนักวิชาการ 1 คน และพนักงานผู้แปลภาษาซึ่งทำหน้าที่เป็นเจ้าหน้าที่ทั่วไปด้วย 2 คน ของกลุ่มงานพื้นที่ 2 ก็ไม่มีอำนาจเป็นพนักงานตรวจแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้ จึงทำให้เจ้าหน้าที่ผู้ซึ่งเป็นพนักงานตรวจแรงงานที่เหลืออีก 2 คนต้องปฏิบัติงานในปริมาณที่มากกว่ากลุ่มงานพื้นที่ 1 และงานไม่บรรลุผลตามเป้าหมายได้ เหตุเพราะเมื่อคนหนึ่งออกตรวจแรงงาน อีกคนจะรับคำร้อง หากคนใดคนหนึ่งต้องปฏิบัติภารกิจรอง งานใดงานหนึ่งในกลุ่มจะสะดุดทันที

ขณะเดียวกันผู้ให้สัมภาษณ์ตำแหน่งนักวิชาการแรงงาน 7ว จำนวน 2 คน และเจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหารงานทั่วไปยังได้ให้ความเห็นเพิ่ม ว่า

“...หัวหน้าลองสั่งการให้เราบ้างสิ เราก็ทำได้ ไม่ใช่มีเจ้าหน้าที่คนนั้นคนเดียวเลยเมื่อไร...”

“...ทำไมหัวหน้าไม่มอบหมายงานตรงตัวบุคคลเลย คนก็มีแค่นี้...”

“...จริงๆ ผมอยากออกตรวจบ้างนะ ผมอยากมีความรู้ด้านนี้...”

จากคำสัมภาษณ์ข้างต้น ผู้ศึกษาพบว่า แม้โครงสร้างสำนักงานจะมีการจัดแบ่งหน่วยงานตามภาระหน้าที่ หรือตามลักษณะภูมิประเทศ หรือแบ่งหน่วยงานตามกระบวนการทำงาน ก็ไม่ได้ทำให้กิจกรรมต่างๆ ของสำนักงานจะดำเนินไปได้ด้วยดี กล่าวโดยสรุปได้ว่า ปัญหาการบริหารการพัฒนาด้าน โครงสร้างของสำนักงาน ดังนี้

1) พนักงานตรวจแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ตามโครงสร้างใหม่เหลือปฏิบัติหน้าที่แท้จริงเพียง 4 คนเท่านั้น จึงไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจด้านการตรวจแรงงานและด้านการรับและวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ทั้งจังหวัดได้

2) โครงสร้างมีการวางภารกิจที่ซ้ำซ้อนโดยเฉพาะงานด้านบริหาร โครงการที่ควร จะอยู่ที่ฝ่ายบริหารงานทั่วไปมากกว่า แต่ในทางปฏิบัติกลับยกให้กลุ่มงานเป็นผู้ดำเนินการ

3) การตั้งฝ่ายนิติการที่มีนิติกรเพียงคนเดียวนอกจากจะไม่สามารถทำให้การ สนับสนุนบังคับใช้กฎหมายของกลุ่มงานเข้มแข็งขึ้นได้แล้วแต่ยังทำให้งานด้านดำเนินคดียังต้อง ลำช้าและไม่คืบหน้า

2.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัญหาด้านอำนาจหน้าที่

จากการสัมภาษณ์เชิงลึกในด้านอำนาจหน้าที่ ผู้ศึกษาพบว่า ผู้ให้สัมภาษณ์บางราย จะตอบด้วยอาการเหนื่อยหน่าย เช่น นักวิชาการแรงงาน 7ว คนหนึ่ง ตอบว่า

“...การเข้าตรวจแรงงานต่างด้าวในโรงงาน บ่อยครั้งที่นายจ้างมักจะถ่วงเวลาให้ พนักงานตรวจแรงงานอยู่นอกประตูเกือบครึ่งชั่วโมง บางครั้งเข้าไปแล้วก็เกล้งปล่อยหมาออกมา ป่วนเปื้อนพวกเรา...”

นักวิชาการแรงงาน 7ว คนเดิมยังตอบอีกว่า

“...พนักงานตรวจแรงงานถูกนายจ้างบ่นใส่ประจำ และถูกกล่าวหาว่าไม่ให้ความ เป็นธรรมแก่นายจ้าง...”

ผู้ให้สัมภาษณ์บางรายได้ตัดพ้อต่อการใช้อำนาจหน้าที่ของพนักงานตรวจแรงงาน ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ว่า เป็นผู้ที่มีอำนาจมากแต่กลับไม่เบ็ดเสร็จ กล่าวคือ เมื่อเจ้าหน้าที่พบการฝ่าฝืนหรือการกระทำความผิดระหว่างการตรวจแรงงานในสถานประกอบการ เจ้าหน้าที่ผู้ซึ่งเป็นพนักงานตรวจแรงงานไม่มีอำนาจในการจับกุมโดยทันที โดยเฉพาะการตรวจ คุ้มครองแรงงานต่างด้าวที่พนักงานตรวจแรงงานพบว่า นายจ้างสถานประกอบการยังปฏิบัติต่อ แรงงานต่างด้าวไม่เป็นไปตามกฎหมายแรงงาน เช่น นักวิชาการแรงงาน 7ว จำนวน 3 คน ตอบว่า

“...เกือบทั้งหมดในพื้นที่นี้ใช้แรงงานต่างด้าวไม่ถูกต้องตามกฎหมาย แต่เราทำ

อะไรไม่ได้เต็มที่...”

“... ตัวแรงงานต่างด้าวเองก็จำเป็นต้องพักอาศัยกับนายจ้าง เพราะปลอดภัยกว่าที่ต้องอยู่ข้างนอกโรงงาน ดังนั้น การคิดค่าใช้จ่ายต่างๆ เรื่องที่พักอาศัย อาหารการกินของลูกจ้างต่างด้าว นายจ้างจึงจำเป็นต้องนำมาคิดร่วมกับค่าจ้าง แต่กฎหมายให้นายจ้างหักเงินค่าจ้างลูกจ้างในเรื่องนี้ไม่ได้...”

“...เราเป็นพนักงานตรวจแรงงานที่มีอำนาจในการเข้าสถานประกอบการ แต่ตอนนี้นายจ้างไม่ให้เราเข้า เราต้องส่งเรื่องให้นิติกรดำเนินคดีฐานขัดขวางหรือไม่ะ อย่างนี้ก็ไม่ทันการณ์...”

ผู้ให้สัมภาษณ์ตำแหน่งพนักงานราชการได้กล่าวเพิ่มว่า

“...บางโรงงาน เพียงแค่รถของสำนักงานจอดหน้าโรงงาน แรงงานต่างด้าวก็รีบวิ่งหนีออกนอกโรงงานแล้ว อย่างโรงงาน(ชื่อ...) เห็นเราเป็นอะไร...”

บางครั้งพนักงานตรวจแรงงานก็ไม่สามารถใช้กฎหมายได้อย่างเข้มงวด ด้วยเหตุเพราะทั้งลูกจ้างและนายจ้างต่างให้ข้อเท็จจริงไม่ครบถ้วน ภาระหนักจึงตกเป็นของพนักงานตรวจแรงงานที่จำเป็นต้องไปเสาะแสวงหาข้อเท็จจริงเอง หากดำเนินการผิดพลาดพนักงานตรวจแรงงานจะเป็นผู้ถูกฟ้อง จึงทำให้พนักงานตรวจแรงงานไม่สามารถบังคับใช้กฎหมายได้อย่างเต็มที่ โดยเฉพาะการตรวจแรงงานต่างด้าว ผู้ศึกษาขอยกคำสัมภาษณ์เชิงลึกของนักวิชาการแรงงาน 7 ว จำนวน 3 คน กล่าวว่า

“...เวลาเจ้าหน้าที่เราส่วนหนึ่งออกเทียบเคียงถามลูกจ้างต่างด้าวขณะทำงาน ลูกจ้างก็บอกว่าอยู่แล้วดี แต่พอเวลานายจ้างกับลูกจ้างมีปัญหากัน ลูกจ้างก็จะบอกว่าไม่ดีแล้ว...”

“...เวลาตรวจแรงงานต่างด้าว พวกเราห้ามนายจ้างไม่ให้ใช้ลูกจ้างทำงานโอทีเกินเวลาที่กฎหมายกำหนด นายจ้างมักจะบอกว่า ถ้าไม่เปิดให้ทำโอที ลูกจ้างก็หนีไปทำที่อื่น...”

“...เวลาถามลูกจ้างว่าทำไมต้องทำโอทีมากมายด้วย ลูกจ้างจะบอกว่าทำแล้วได้เงินเยอะขึ้น อีกอย่างก็ไม่ว่าจะไปไหน ออกไปข้างนอกกลัวถูกจับ...”

“...ลูกจ้างต่างด้าวส่วนใหญ่ไม่มีบัตรอนุญาตทำงาน การสอบข้อเท็จจริงจากลูกจ้างจึงไม่ค่อยได้รับความร่วมมือ...”

“...ถ้ายังต้องตรวจแรงงานเด็กระยะ ยิ่งหนักเข้าไปใหญ่ เพราะถามลูกจ้างที่ไร ก็จะได้รับคำตอบทุกครั้งว่า อายุ 18 บ้าง 19 บ้าง ถ้าต้องให้พนักงานตรวจแรงงานส่งเด็กไปโรงพยาบาลเพื่อทำการสแกนเนื้อกระดูกเหมือนที่เอ็นจีโอแนะนำ พวกเราจะเองประมาณจากไหนมาแล้ว ต้องสแกนอีกก็คนล่ะ...”

นอกจากนี้ พนักงานราชการ 2 คน กล่าวว่า

“...พี่ๆ มักถูกต่อว่าจากนายจ้าง หว่าเอาแต่คุ้มครองลูกจ้าง ทำไมไม่คุ้มครองนายจ้างบ้าง นายจ้างจะตายอยู่แล้วนะ... บางรายก็พูดจาข่มขู่พี่เค้าเลย...”

“...บางทีก็อยากช่วยพี่เค้านะ แต่หนูไม่ใช่พนักงานตรวจแรงงาน แล้วอยากซักถามลูกจ้างต่างตัวเอง แต่ไม่รู้จะช่วยยังไง ภาษาก็พูดไม่ได้...”

ขณะเดียวกัน นิติกรสำนักงานก็กล่าวว่า

“...พนักงานตรวจแรงงานเก็บข้อเท็จจริงไม่ครบ นิติกรดำเนินคดีลำบาก..”

จากการสัมภาษณ์ข้างต้น จะพบว่า การใช้อำนาจหน้าที่ของพนักงานตรวจแรงงาน สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดตากในงานการตรวจแรงงาน และการรับและวินิจฉัยและยุติข้อร้องทุกข์ เป็นไปด้วยความลำบากเพราะพนักงานตรวจแรงงานไม่สามารถใช้กฎหมายกำกับ ดูแล หรือบังคับได้อย่างเข้มงวด ด้วยเหตุที่ขาดความร่วมมือทั้งจากนายจ้าง และลูกจ้างต่างตัวในการให้ข้อเท็จจริง ส่งผลให้นิติกรสำนักงานทำงานลำบากไปด้วย นอกจากนี้ยังต้องประสบปัญหาทั้งทางด้านการสื่อสารกับลูกจ้างต่างตัวด้วยตนเองและกลุ่มผู้มีอิทธิพลต่างๆ ตลอดจนไปจนถึงการเข้าตรวจสอบขององค์กรพัฒนาเอกชน (NGO) หลายกลุ่มในพื้นที่ จึงทำให้พนักงานตรวจแรงงานไม่สามารถใช้อำนาจได้อย่างเต็มที่ กล่าวโดยสรุปปัญหาด้านอำนาจหน้าที่ได้ว่า

1) พนักงานตรวจแรงงานไม่ได้ใช้อำนาจในการดำเนินคดีผู้กระทำความผิดเอง ทำให้งานด้านการตรวจแรงงานและด้านการรับเรื่องร้องทุกข์ไม่เป็นไปอย่างต่อเนื่อง และไม่เบ็ดเสร็จในคราวเดียว เกิดความล่าช้า

2) นิติกรซึ่งไม่ได้เป็นผู้สอบสวนข้อเท็จจริงด้วยตนเองก็ไม่สามารถดำเนินการต่อไปได้ด้วยเหตุเพราะข้อเท็จจริงไม่มีน้ำหนักเพียงพอที่จะให้ดำเนินคดี จึงเกิดความยุ่งยาก ส่งผลให้การบังคับใช้กฎหมายของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดตากอ่อนแอ

เมื่อวิเคราะห์ปัญหาอำนาจหน้าที่ของพนักงานตรวจแรงงานในการตรวจแรงงานและการรับและวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ จะพบว่า ลักษณะของอำนาจหน้าที่ภายในสำนักงาน มีหลักการมอบอำนาจบนหลักการที่ยึดตำแหน่งมากกว่าบุคคล โดยมอบอำนาจให้เฉพาะผู้ที่มีตำแหน่งเป็นพนักงานตรวจแรงงานปฏิบัติการกิจด้านการตรวจแรงงานและด้านการรับและวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ ขณะเดียวกันตำแหน่งนิติกร ก็ให้ดำเนินการเฉพาะงานด้านคดีเท่านั้น นอกจากนี้สำนักงานได้ใช้หลักการเกี่ยวกับเอกภาพของการบังคับบัญชา โดยได้มอบหมายอำนาจหน้าที่ให้พนักงานตรวจแรงงานดำเนินการเฉพาะการตรวจแรงงานและการรับและวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ แต่สำหรับงานด้านคดีได้มอบอำนาจให้นิติกรสำนักงานเป็นผู้ปฏิบัติฝ่ายเดียว ดังนั้น การใช้อำนาจหน้าที่ของพนักงานตรวจแรงงานอาจสะดุด ไม่ต่อเนื่อง คดีล่าช้า จึงเป็นไปได้สูงว่า ผู้บริหาร

สำนักงานจะมอบอำนาจเดิมในการดำเนินคดีให้แก่พนักงานตรวจแรงงาน ขณะเดียวกันนิติกร อาจจะต้องทำหน้าที่กลับมาเป็นพนักงานตรวจแรงงานก็ได้ ซึ่งประโยชน์ทั้งปวงจะตกแก่ผู้ขอใช้ บริการต่อไป

2.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัญหาด้านวิธีการดำเนินงาน

จากการสัมภาษณ์เชิงลึกในด้านวิธีการดำเนินงานในการให้ความคุ้มครองแรงงาน ต่างด้าวตามมาตรฐานการจ้างของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดตาก ผู้ศึกษาได้ ยกคำตอบของผู้ให้สัมภาษณ์บางคนดังนี้

นักวิชาการแรงงาน 7ว จำนวน 2 คนตอบว่า

“...รับเรื่องร้องทุกข์แรงงานต่างด้าวแล้วต้องทำใจ เพราะยังใงนายจ้างต้องอุทธรณ์ ในชั้นศาลเพื่อขอเพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน...”

“...ขอออกความเห็นส่วนตัวนะ ถ้าพนักงานตรวจแรงงานวินิจฉัยให้แรงงาน ต่างด้าวที่เข้าเมืองไม่ถูกต้องตามกฎหมายได้รับสิทธิเท่าเทียมกับแรงงานต่างด้าวที่ปฏิบัติถูกต้อง ตามกฎหมาย มันก็เหมือนเป็นการส่งเสริมให้แรงงานต่างด้าวลักลอบเข้าเมืองมาทำงานมากขึ้น ข้อ สำคัญคือ จะไม่มีแรงงานต่างด้าว ไปขึ้นทะเบียนกับกรมการจัดหางานอีกต่อไป เพราะยังใงก็ได้รับการ คุ้มครองจากสำนักงานสวัสดิการฯ ...”

“...ดูแลเหมือนกันหมด จะเป็นแรงงานไทยหรือพม่า ใช้กฎหมายตัวเดียวกัน...”

คำตอบข้างต้น ผู้ศึกษาพบว่า พนักงานตรวจแรงงานทุกคนได้ใช้วิธีการดำเนินงาน เช่นเดียวกันกับการคุ้มครองแรงงานไทย โดยถือหลักการสำคัญว่า ลูกจ้างใดก็ตามที่ทำงานภายใต้ ข้อกำหนดของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ลูกจ้างผู้นั้นย่อมได้รับความคุ้มครอง เช่นเดียวกันหมดทั้งด้านคุณภาพชีวิตที่ดีและด้านความปลอดภัยในการทำงานด้วยโดยมิได้คำนึงว่า ลูกจ้างนั้นจะมีเชื้อชาติหรือสัญชาติใด เป็นการยกคุณค่าของคนได้อย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของแนวคิดสิทธิมนุษยชน แต่อย่างไรก็ตาม แม้พนักงานตรวจแรงงานจะ ให้ ความเสมอภาคในการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวเทียบเท่ากับแรงงานไทย แต่การคุ้มครองแรงงาน ต่างด้าวกลับขัดแย้งกับงานของฝ่ายความมั่นคง ตามคำตอบของนักวิชาการแรงงาน 7ว คนหนึ่งซึ่ง กล่าวว่

“...เรื่องค่าใช้จ่ายต่างๆ ของนายจ้างสถานประกอบการ จริงๆ เป็นเรื่องที่น่าเห็นใจ เพราะเป็นค่าใช้จ่ายที่สูงมาก แต่จะทำยังใงได้ ก็กฎหมายไม่ให้หักค่าใช้จ่ายพวกนี้ พวกเราที่เป็น พนักงานตรวจแรงงานก็ต้องปฏิบัติตาม ถ้าลูกจ้างไม่ให้หักเงิน ลูกจ้างก็ต้องออกไปอยู่ข้างนอก โรงงาน ฝ่ายความมั่นคงก็บอกว่าไม่ได้อีก โรงงานต้องดูแลคนงานตัวเอง อย่างนี้แหละ เลยไม่รู้จะ เอายังใง...”

ดังนั้น จะพบว่า แม้พนักงานตรวจแรงงานจะดำเนินงานให้ลูกจ้างได้รับสิทธิประโยชน์ก็ตาม แต่ขณะเดียวกัน การดำเนินงานของพนักงานตรวจแรงงานก็ขัดแย้งกับแนวทางการดำเนินงานของฝ่ายความมั่นคง ด้วยเหตุผลของความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงเป็นสำคัญ จึงมีนักวิชาการแรงงาน 7๖ คนเสนอให้มีกฎหมายคุ้มครองแรงงานต่างด้าวเป็นกฎหมายพิเศษ ขณะที่ พนักงานราชการ 2 คน เจ้าหน้าที่ทั่วไป 2 คน ได้ให้ความเห็นเหมือนกันว่า

“...เรื่องของแรงงานต่างด้าวควรเป็นงานของกรมการจัดหางาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานไม่น่าเข้าไปเกี่ยวข้อง เพราะจัดหางานมีข้อมูลเรื่องแรงงานต่างด้าวทั้งหมด...”

“...การประสานข้อมูลระหว่างหน่วยงานราชการของสองหน่วยงานลำบากเพราะสำนักงานสวัสดิการฯ ไม่ค่อยได้รับความร่วมมือสักเท่าไร...”

“...สำนักงานงานจัดหางานเองก็มีเงื่อนไขเรื่องการอนุมัติให้ใช้แรงงานต่างด้าวชัดเจน เช่น นายจ้างต้องปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน แต่ส่วนใหญ่ นายจ้างไม่ได้ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน สำนักงานจัดหางานจริงๆ ก็ดำเนินการต่อไปได้ ไม่เห็นจะต้องให้สวัสดิการฯ เข้าไปจัดการเลย...”

“...ก็หน้าที่ของสำนักงานสวัสดิการฯ คือคุ้มครองแรงงาน ยังไงก็ต้องจัดการ...”

คำตอบของผู้ให้สัมภาษณ์ข้างต้น จึงพบว่า การดำเนินงานของพนักงานตรวจแรงงานในเรื่องแรงงานต่างด้าวประสบปัญหาเกี่ยวกับหน่วยงานราชการด้วยกัน ทั้งในด้านข้อมูล ด้านการดำเนินงาน ด้านการประสานงาน เป็นต้น

วิธีการดำเนินงานของพนักงานตรวจแรงงานทั้งในด้านการตรวจแรงงานและด้านการรับและวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ทั้งในอดีตและในปัจจุบัน จะพบว่า ท้ายที่สุดต้องตัดสินใจโดยออกคำสั่งเพื่อให้สิทธิประโยชน์แก่แรงงานต่างด้าว หากฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งหรือฝ่ายนายจ้างลูกจ้างไม่พอใจในคำสั่ง ก็สามารถนำคำสั่งไปอุทธรณ์ต่อศาลได้ พนักงานตรวจแรงงานจึงต้องต่อสู้คดีเป็นเช่นนี้เรื่อยไป ดังนั้นการดำเนินงานของพนักงานตรวจแรงงานจึงดูเหมือนจะไม่จบสิ้น กล่าวโดยรวมปัญหาด้านวิธีการดำเนินงานแล้ว สรุปได้ว่า

2.3.1 ด้านการตรวจแรงงาน

- 1) พนักงานตรวจแรงงานต้องประสบกับผู้มีอิทธิพล จึงเกิดความไม่มั่นใจในความปลอดภัย และความมั่นคงของชีวิตตนเอง
- 2) พนักงานตรวจแรงงานถูกตรวจสอบจากกลุ่มองค์กรพัฒนาเอกชนต่างๆ อย่างเข้มข้นจนเกิดความเครียด ความหวาดระแวงและความเบื่อหน่าย
- 3) ความไม่ชัดเจนของข้อกำหนด โดยเฉพาะการตรวจแรงงานต่างด้าวทำให้การดำเนินงานด้านการตรวจแรงงานต้องประสบปัญหากับการอุทธรณ์คำสั่งบ่อยครั้ง

4) การสมยอมที่จะไม่ปฏิบัติตามกฎหมายของนายจ้างกับลูกจ้างแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการ ทำให้พนักงานตรวจแรงงานไม่ได้ข้อมูลที่เป็นจริง

5) การบังคับใช้กฎหมายของพนักงานตรวจแรงงานไม่เป็นไปอย่างต่อเนื่อง เพราะขั้นตอนสุดท้ายจบไว้เพียง ส่งเรื่องให้นิติกรเป็นผู้ดำเนินคดีในกรณีที่พบการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตาม นิติกรซึ่งมีเพียงคนเดียวยอมดำเนินคดีไม่ทันการณ์ คดีจึงล่าช้า

2.3.2 ด้านการรับและวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์

1) พนักงานตรวจแรงงานยังขาดทักษะแนวทางในการสืบสวนและสอบสวนข้อเท็จจริง จึงทำให้ข้อมูลไม่ครบถ้วน และเกิดปัญหาต่อไปกับนิติกรในการดำเนินคดี

2) ความไม่ชัดเจนของข้อกำหนด โดยเฉพาะการรับและวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ของแรงงานต่างด้าวที่พนักงานตรวจแรงงานต้องเผชิญกับปัญหาข้อเท็จจริงในการจ้างงานระหว่างนายจ้างกับแรงงานต่างด้าวที่ขัดแย้งกับกฎหมายความมั่นคงและพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

3) การสมยอมกันระหว่างนายจ้างกับแรงงานต่างด้าวที่ปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายแต่แรก ทำให้พนักงานตรวจแรงงานได้รับหลักฐานที่ขัดแย้งกับข้อเท็จจริง จนนำไปสู่การถูกฟ้องเพิกถอนคำสั่งในชั้นศาลแรงงาน และนำไปสู่การถูกฟ้องทางศาลปกครองกรณีปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบ

4) ความแตกต่างของภาษาระหว่างแรงงานต่างด้าวกับพนักงานตรวจแรงงาน บ่อยครั้งที่พนักงานผู้แปลภาษาไม่สามารถจะแปลให้ได้ตรงประเด็นขณะดำเนินการสอบสวน

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลข้อเสนอแนะการบริหารการพัฒนาการคุ้มครองแรงงาน ต่างตัวตามมาตรฐานการจ้างงานด้านโครงสร้าง ด้านอำนาจหน้าที่ และด้านวิธีการ ดำเนินงาน

3.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลข้อเสนอแนะด้านโครงสร้าง

จากงานศึกษานี้ ผู้ศึกษาวิเคราะห์ข้อดีและข้อเสีย โครงสร้างในอดีตและในปัจจุบัน
เพื่อวิเคราะห์หาข้อเสนอแนะด้านโครงสร้างได้ว่า

3.1.1 ข้อดีและข้อเสียโครงสร้างในอดีต

ข้อดีโครงสร้างในอดีต	ข้อเสียโครงสร้างในอดีต
เป็น โครงสร้างที่ชัดเจนในการปฏิบัติงาน เจ้าหน้าที่แต่ละฝ่ายรู้สึกในงานที่รับผิดชอบ จึง ทำให้ได้ข้อมูลแม่นยำและเที่ยงตรง	ภารกิจของฝ่ายคุ้มครองแรงงานมีมากกว่า เจ้าหน้าที่มีไม่เพียงพอ ขณะที่เจ้าหน้าที่ฝ่าย อื่นไม่สามารถเข้ามาช่วยได้อย่างเต็มที่ เนื่องจากไม่มีความชำนาญในงาน จึงทำให้ งานด้านการคุ้มครองแรงงานต่างๆ ไม่เป็นไป ตามเป้าหมาย

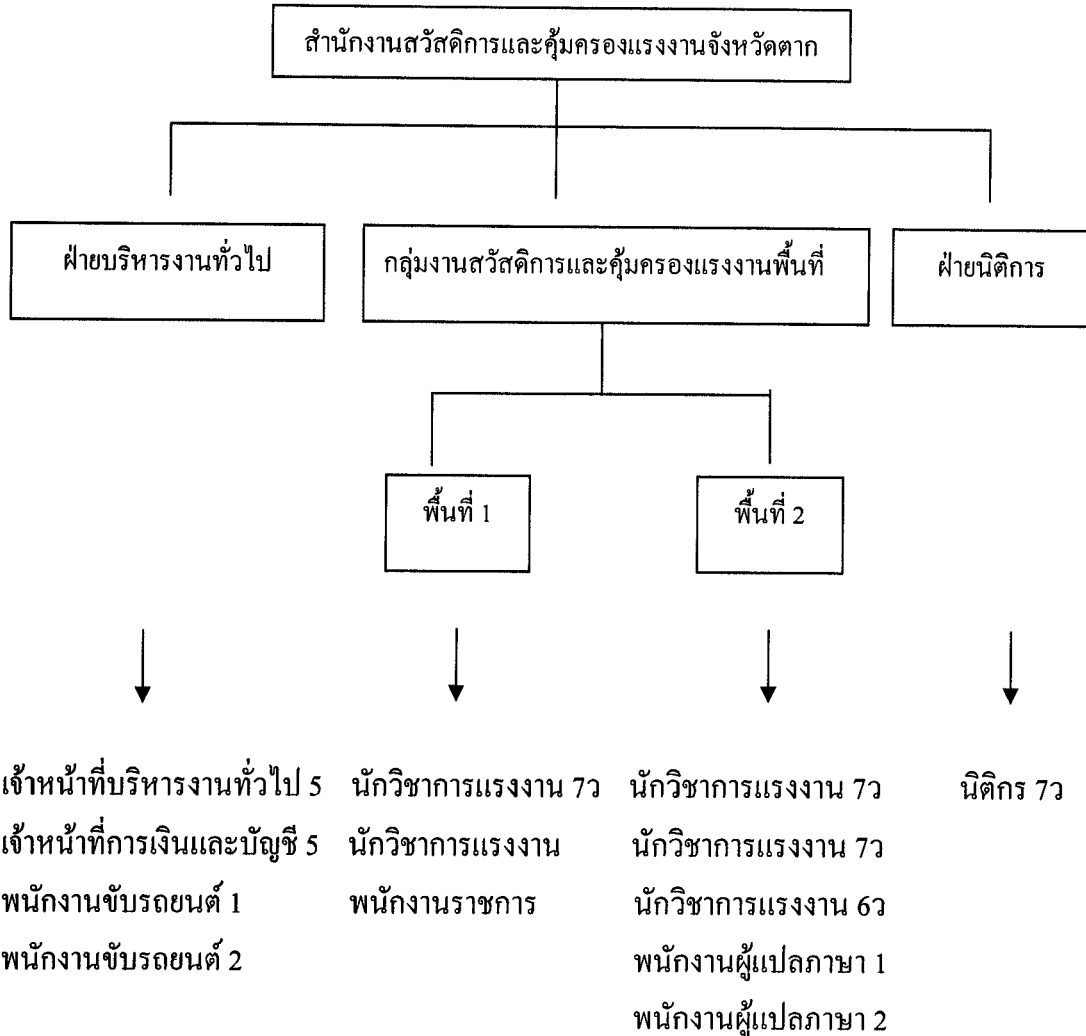
3.1.2 ข้อดีและข้อเสียโครงสร้างในปัจจุบัน

ข้อดีโครงสร้างในปัจจุบัน	ข้อเสียโครงสร้างในปัจจุบัน
เป็น โครงสร้างที่มีการบูรณาการงานของ ฝ่ายคุ้มครองแรงงาน ฝ่ายแรงงานสัมพันธ์ ฝ่าย ความปลอดภัยในการทำงาน ให้รวมเป็นหนึ่ง เดียวโดยมีเจ้าหน้าที่ผู้เป็นพนักงานตรวจ แรงงานหนึ่งคนปฏิบัติ เป็นการช่วยพัฒนา เจ้าหน้าที่ให้มีความรอบรู้ และมีความชำนาญ งานในทุกด้านหรือทุกภารกิจของกรม สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานหรือของ	ก. เมื่อเกิดภัยภารกิจให้เจ้าหน้าที่กลุ่มงาน สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่ทั้งสอง แล้ว สำนักงานฯ ได้ตัดกำลังเจ้าหน้าที่หนึ่งคน ไปเป็นนิติกรเพื่อประจำฝ่ายนิติกรซึ่งเป็น ฝ่ายภายใน นอกจากนี้พื้นที่ที่เจ้าหน้าที่กลุ่ม งานรับผิดชอบมีจำนวนไม่เท่ากัน เช่นพื้นที่ 2 มีจำนวนสถานประกอบการมากกว่าและมี สภาพปัญหาด้านแรงงานมากกว่าพื้นที่ 1 จึง

<p>สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จังหวัดตาก ได้</p>	<p>ทำให้ผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่มีไม่เท่ากัน ส่งผลต่อการประเมินพิจารณาขึ้นเงินเดือน</p> <p>ข. หากผู้บริหารสำนักงานฯ สั่งการเป็นไปตามลำดับชั้นหรือสั่งการในแนวจากบนลงล่าง กล่าวคือ สั่งการตรงไปยังหัวหน้ากลุ่มงานพื้นที่ และให้หัวหน้ากลุ่มงานพื้นที่สั่งการต่อไปในกลุ่ม โดยไม่มีการกำหนดตัวชี้วัดให้เจ้าหน้าที่แต่ละคนนำไปปฏิบัติ ผลที่ได้คือการยากในการติดตามงานและยากที่จะพิจารณาได้ว่า เจ้าหน้าที่แต่ละคนมีการปฏิบัติภารกิจที่แตกต่างกันหรือไม่ เพราะหากหัวหน้ากลุ่มงานไม่ได้กระจายงานให้เพื่อนในกลุ่มโดยมีลักษณะกอดงานไว้เพียงลำพัง หรือ one man show งานของสำนักงานจะเกิดความล่าช้า ไม่มีทิศทาง ทั้งยังทำให้เกิดความแตกแยกในสำนักงานอีกด้วย</p>
--	---

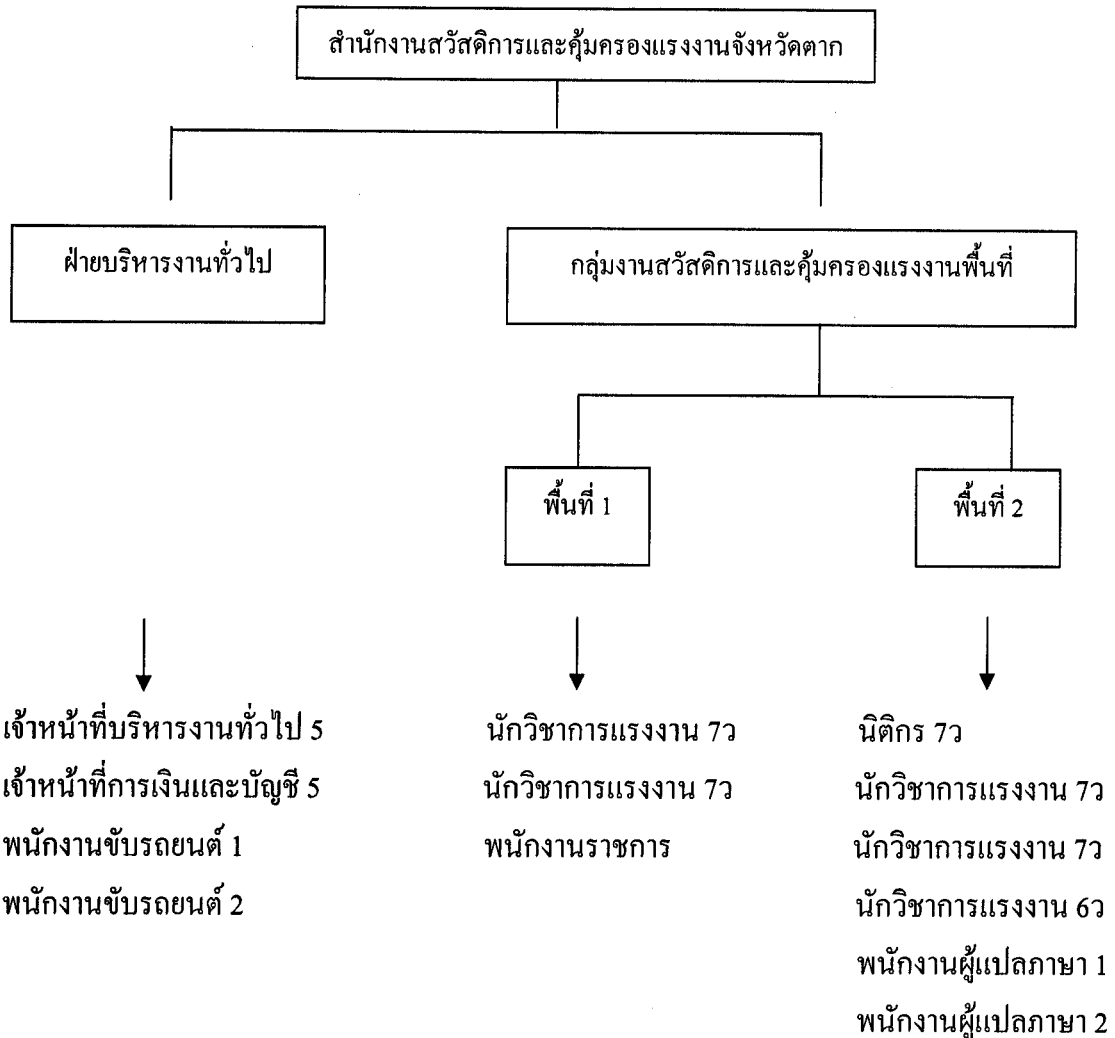
จากข้อดีและข้อเสียของโครงสร้างทั้งในอดีตและในปัจจุบัน ผู้ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลข้อเสนอแนะได้ว่า โครงสร้างของสำนักงานควรมีการปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับสภาพพื้นที่ และจำนวนสถานประกอบการ ตลอดไปจนถึงความรุนแรงของสถานการณ์อย่างแท้จริง นอกจากนี้ควรจัดรูปแบบโครงสร้างการบริหารการพัฒนาใหม่ๆ เพื่อรับกับสถานการณ์ในแต่ละคราว โดยยังคงอัตรากำลังเท่าที่มีในปัจจุบันให้เป็นประโยชน์อย่างแท้จริง โดยในงานศึกษานี้ได้เสนอรูปแบบการบริหารการพัฒนาโครงสร้างไว้ 5 รูปแบบ ดังนี้

โครงสร้างสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดตาก รูปแบบที่ 1



โครงสร้างการบริหารการพัฒนาแบบที่ 1 นี้ ฝ่ายบริหารงานทั่วไปต้องรับภารกิจด้านการบริหารโครงการต่างๆ ตามภารกิจของสำนักงาน ส่วนกลุ่มงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่ 1 ซึ่งมีจำนวนสถานประกอบการน้อยกว่าพื้นที่ 2 ทั้งยังเป็นพื้นที่ที่ไม่มีปัญหาด้านแรงงานมากให้มีนักวิชาการแรงงานและพนักงานราชการเป็นผู้ช่วย ขณะที่พื้นที่ 2 ซึ่งเป็นพื้นที่ที่มีจำนวนสถานประกอบการมากกว่า และมีปัญหาด้านแรงงานมากกว่าให้มีพนักงานตรวจแรงงาน 3 คน พร้อมพนักงานผู้แปลภาษา 2 คนเป็นผู้ช่วย และนิติกรซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในการสนับสนุนการบังคับใช้กฎหมายของกลุ่มงานทั้ง 2 พื้นที่และประจำอยู่ ณ สำนักงานในจังหวัด ต้องไปประจำการ ณ พื้นที่ 2 บ้างเพื่อความรวดเร็วของงานด้านคดีในแต่ละสัปดาห์ จึงจะทำให้การบังคับใช้กฎหมายของพนักงานตรวจแรงงานสามารถดำเนินการได้อย่างเด็ดขาด

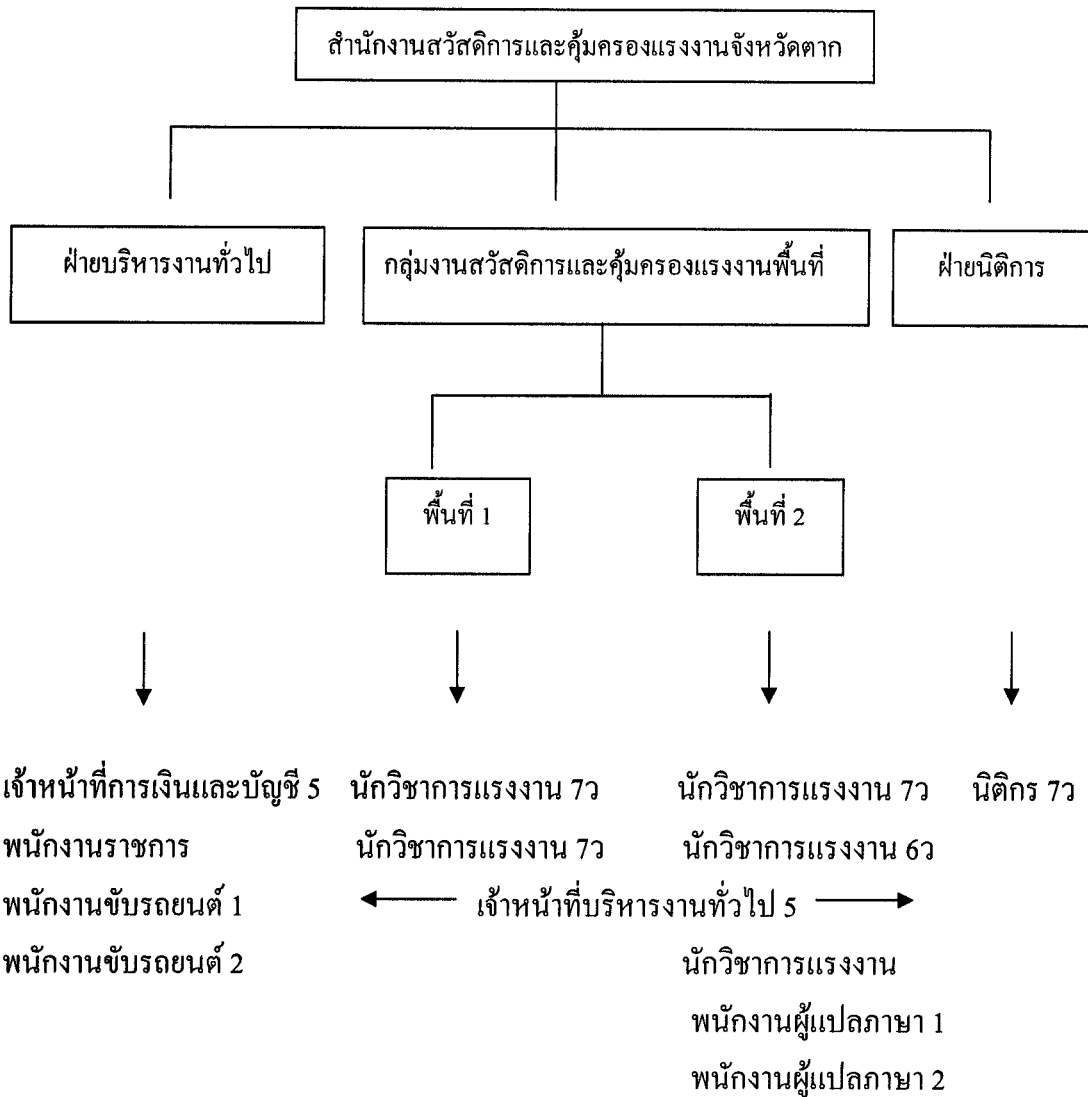
โครงสร้างสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดตาก รูปแบบที่ 2



โครงสร้างการบริหารการพัฒนาแบบที่ 2 นี้ เป็นการเสนอการมอบหมายให้ฝ่ายบริหารงานทั่วไปต้องรับภารกิจด้านการบริหารโครงการต่างๆ ตามภารกิจของสำนักงาน เพื่อตัดปัญหาทางด้านการบริหารโครงการของกลุ่มงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่ 1 และพื้นที่ 2 ทำให้กลุ่มงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานสามารถดำเนินงานในภารกิจหลักทั้งการตรวจแรงงานและการรับเรื่องร้องทุกข์ได้โดยไม่ติดขัด ซึ่งสัดส่วนในการจัดอัตรากำลังควรแบ่งโดยให้กลุ่มงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่ 1 ซึ่งมีจำนวนสถานประกอบการน้อยกว่าพื้นที่ 2 ให้มีนักวิชาการแรงงานและพนักงานราชการเป็นผู้ช่วย ขณะที่พื้นที่ 2 ซึ่งเป็นพื้นที่ที่มีจำนวนสถานประกอบการมากกว่า และมีปัญหาด้านแรงงานมากกว่าให้มีพนักงานตรวจแรงงาน 4 คน พร้อม

พนักงานผู้แปลภาษา 2 คนเป็นผู้ช่วย และให้นิติกรที่ทำหน้าที่จากงานด้านคดีเพียงเพียงด้านเดียว เปลี่ยนมาเป็นพนักงานตรวจแรงงานเหมือนพนักงานตรวจแรงงานทุกคนในกลุ่มงานพื้นที่ เพราะ โดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานพ.ศ. 2541 นิติกรก็เป็นหนึ่งในผู้มีอำนาจทางด้านการตรวจ แรงงานและการรับเรื่องร้องทุกข์ด้วยเช่นกัน ขณะเดียวกันให้พนักงานตรวจแรงงานทั้งกลุ่มงาน พื้นที่ 1 และกลุ่มงานพื้นที่ 2 ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ทางด้านการดำเนินคดีด้วย ปฏิบัติหน้าที่ในการ ดำเนินคดีผู้ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมายเนื่องจากการตรวจแรงงานหรือการรับเรื่องร้องทุกข์ เพราะปกติการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานตรวจแรงงานนั้น กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้ มอบอำนาจให้พนักงานตรวจแรงงานปฏิบัติหน้าที่เป็นพนักงานเจ้าหน้าที่เพื่องานด้านคดีอยู่แล้ว และเพื่อลดปัญหาการไม่มีนิติกรในการดำเนินการให้กับกลุ่มงานพื้นที่ใดพื้นที่หนึ่ง ดังนั้น การ บังคับใช้กฎหมายของพนักงานตรวจแรงงานจึงจะดำเนินการได้รวดเร็วขึ้น

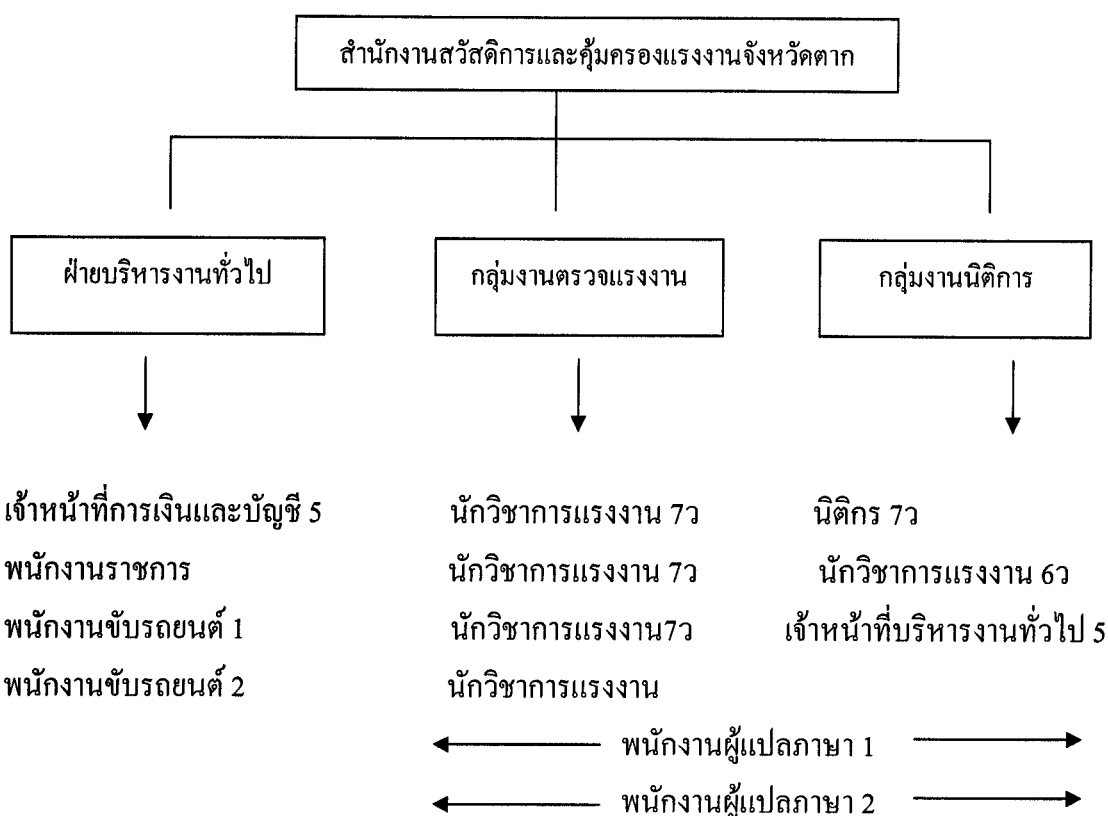
โครงสร้างสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดตาก รูปแบบที่ 3



โครงสร้างการบริหารการพัฒนาแบบที่ 3 นี้ เป็นการดึงเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป 5 มาเป็นพนักงานตรวจแรงงาน เพื่อช่วยงานกลุ่มงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่ 1 และพื้นที่ 2 โดยเฉพาะกลุ่มงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่ 2 ที่ต้องรับปริมาณงานทั้งด้านการตรวจแรงงาน การรับเรื่องร้องทุกข์ และการบริหารโครงการ ซึ่งนอกจากจะทำให้ได้พนักงานตรวจแรงงานเพิ่มแล้ว ยังทำให้งานด้านการบริหารโครงการที่มีเป็นจำนวนมากสามารถขับเคลื่อนไปได้โดยไม่สะดุด เพราะข้อมูลของสถานประกอบการต่างๆ เพื่อการส่งเสริม กำกับ และดูแล ให้มีการปฏิบัติที่ถูกต้องตามกฎหมายนั้นพนักงานตรวจแรงงานของกลุ่มงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

พื้นที่จะรู้ในรายละเอียดดีกว่าฝ่ายบริหารงานทั่วไป การติดต่อประสานงานจึงจะง่ายกว่าที่ฝ่ายบริหารงานทั่วไปดำเนินการเอง สิ่งสำคัญที่สุดเป็นการพัฒนาความสามารถของเจ้าหน้าที่ให้มีความสามารถด้านการตรวจแรงงาน การรับเรื่องร้องทุกข์ และการบริหาร โครงการด้วย ซึ่งเป็นงานสำคัญของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดตาก ขณะที่นิติกรยังคงปฏิบัติหน้าที่เฉพาะด้านคดีได้โดยไม่ต้องตรวจแรงงานหรือรับเรื่องร้องทุกข์

โครงสร้างสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดตาก รูปแบบที่ 4

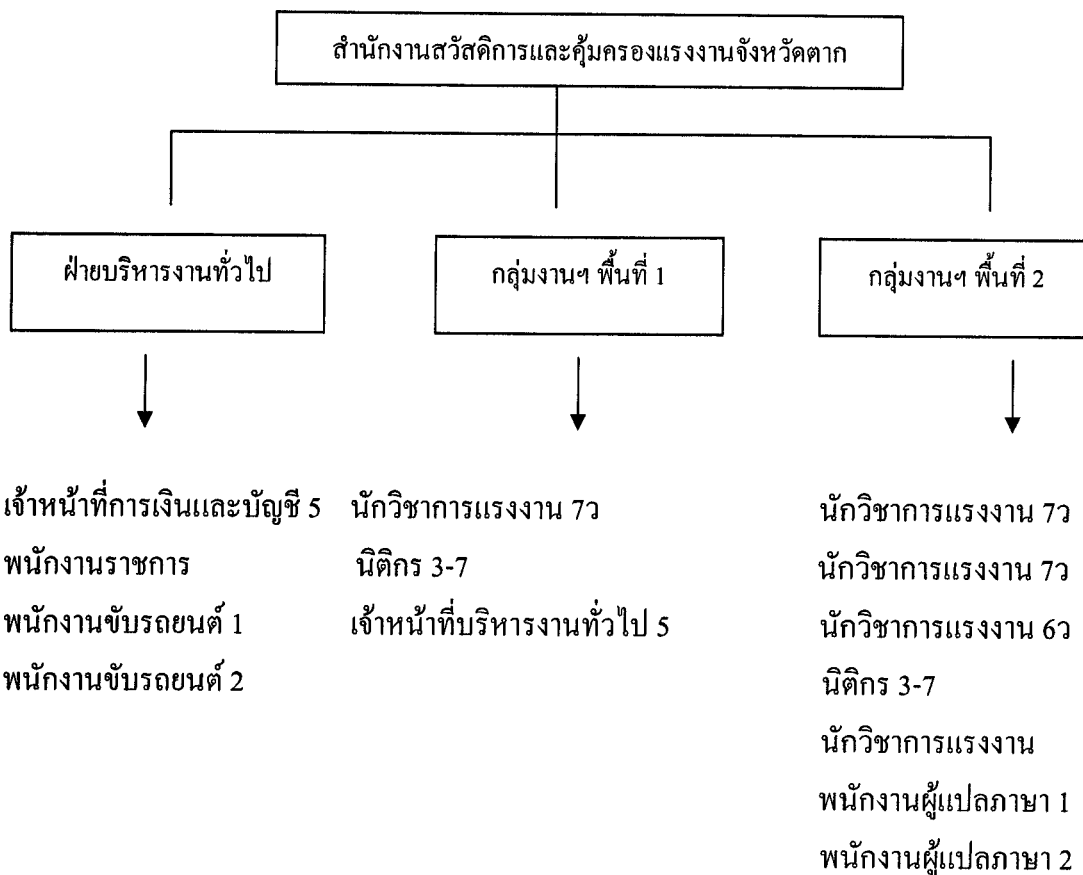


โครงสร้างการบริหารการพัฒนาแบบที่ 4 นี้ เป็นการสลายกลุ่มงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่ มาเป็นกลุ่มงานตรวจแรงงานที่ปฏิบัติหน้าที่ทั้งหมดได้ในพื้นที่ของจังหวัดตาก โดยทำหน้าที่ด้านการตรวจแรงงานและด้านบริหาร โครงการขณะเดียวกันพนักงานตรวจแรงงานสามารถเป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ได้เองเนื่องจากกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้มอบอำนาจให้พนักงานตรวจแรงงานดำเนินงานด้านคดีได้ กรณีที่ตรวจพบว่า สถานประกอบการฝ่าฝืน

หรือปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมาย และปรับเปลี่ยนฝ่ายนิติการมาเป็นกลุ่มงานนิติการโดยทำหน้าที่ด้านรับเรื่องร้องทุกข์และงานด้านคดีทั้งหมดในพื้นที่จังหวัดตาก

จากโครงสร้างการบริหารการพัฒนาแบบที่ 1 ถึงรูปแบบที่ 4 เป็นข้อเสนอของผู้ให้สัมภาษณ์ที่ประสงค์จะให้มีการเปลี่ยนแปลงโดยยังคงใช้อัตรากำลังเท่าเดิม แต่จะใช้ประโยชน์จากบุคลากรในสำนักงานให้ได้มากที่สุด แต่หากสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดตาก ได้รับกรอบอัตรากำลังเพิ่มจากกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน โดยมีนิติกรประจำกลุ่มงานให้แต่ละกลุ่ม ก็จะทำให้งานด้านคดีต่อเนื่องกับงานด้านการตรวจแรงงานและงานด้านรับเรื่องร้องทุกข์ได้เร็วขึ้นทันทีตามโครงสร้างการบริหารการพัฒนาแบบที่ 5 นี้

โครงสร้างสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดตาก รูปแบบที่ 5



โครงสร้างทางการบริหารการพัฒนาแบบที่ 5 สามารถดำเนินการได้กรณีที่

สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดตากได้รับอัตรากำลังนิติกรเพิ่มอีก 1 คน จะทำให้แต่ละกลุ่มงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่ทั้งสองมีนิติกรประจำกลุ่มงานเพื่อรับงานด้านคดีต่อจากงานด้านตรวจแรงงานและงานด้านรับเรื่องร้องทุกข์ ขณะที่ทั้งสองกลุ่มงานยังคงสามารถปฏิบัติงานด้านบริหาร โครงการได้ตามปกติ โดยกลุ่มงานฯ พื้นที่ 1 ซึ่งเป็นพื้นที่ที่มีสถานประกอบการและปัญหาด้านแรงงานน้อยให้มีเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป 5 เป็นพนักงานตรวจแรงงานเพื่อช่วยงานกลุ่มงานพื้นที่ 1 ส่วนกลุ่มงานฯ พื้นที่ 2 ซึ่งเป็นพื้นที่ที่มีสถานประกอบการมากและมีปัญหาด้านแรงงานมากให้มีพนักงานตรวจแรงงานมากกว่าเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพพื้นที่

จากการเสนอแนะของผู้ให้สัมภาษณ์ในการปรับโครงสร้างของสำนักงานไว้ 5 รูปแบบข้างต้น ผู้ศึกษาเห็นว่า มีความเป็นไปได้สูงที่จะมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดตากให้เป็นไปในรูปแบบที่ 4 ด้วยสาเหตุเพราะ

1) งานด้านการตรวจแรงงานเป็นหัวใจสำคัญของการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวให้ได้รับสิทธิตามมาตรฐานการจ้างงาน อันเป็นการป้องกันการละเมิดสิทธิแรงงานต่างด้าวในชั้นแรก หากการตรวจแรงงานเข้มแข็งและมีการปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง จะช่วยลดปัญหาทางด้านนิติกรได้มาก

2) การที่กลุ่มงานด้านการตรวจแรงงานได้ทำหน้าที่เป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ทันทีที่พบนายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามคำสั่ง จะทำให้การบังคับใช้กฎหมายเป็นไปได้ด้วยความรวดเร็ว เพราะมีข้อเท็จจริงที่ครบถ้วนและสมบูรณ์พร้อมที่จะดำเนินคดีได้ทันที

3) กลุ่มงานด้านการตรวจแรงงานจะสามารถบริหารโครงการซึ่งเป็นงานเสริมภารกิจได้อย่างต่อเนื่องเพราะไม่ต้องติดภาระในการรับและวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ที่มีอัตราเสี่ยงในการถูกฟ้องเพิกถอนคำสั่งจากผู้สูญเสียประโยชน์ในชั้นศาลแรงงานและชั้นศาลปกครองอยู่เนืองๆ

4) งานด้านการตรวจแรงงานของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดตากจะบรรลุตามเป้าหมายได้มากขึ้นกว่าเดิม

5) ในด้านงานนิติกรนั้น การยกฐานะจากฝ่ายนิติกรมาเป็นกลุ่มงานนิติกร โดยมีเจ้าหน้าที่เพิ่มมากขึ้น จะทำให้ลดภาระงานคดีของนิติกรที่มีเพียงคนเดียวไปได้มาก ประกอบกับกลุ่มงานนิติกรที่ต้องปฏิบัติหน้าที่เพียงด้านเดียวจะสามารถดำเนินการบังคับใช้กฎหมายได้อย่างรวดเร็วยิ่งขึ้น โดยไม่ต้องเป็นกังวลกับเป้าหมายด้านการตรวจแรงงานของสำนักงานว่าสำเร็จหรือคืบหน้าแล้วหรือไม่

3.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลข้อเสนอแนะด้านอำนาจหน้าที่

จากงานศึกษานี้ ผู้ศึกษาวิเคราะห์ข้อดีและข้อเสียอำนาจหน้าที่ในอดีตและใน

ปัจจุบันเพื่อวิเคราะห์หาข้อเสนอแนะด้านอำนาจหน้าที่ได้ว่า

3.2.1 ข้อดีและข้อเสียด้านอำนาจหน้าที่ในอดีต

ข้อดีด้านอำนาจหน้าที่ในอดีต	ข้อเสียด้านอำนาจหน้าที่ในอดีต
<p>การใช้อำนาจด้านการตรวจแรงงานและด้านการรับและวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ของพนักงานตรวจแรงงาน สามารถใช้ตรงตามสายงานที่ตนเองรับผิดชอบ จึงทำให้การใช้อำนาจของพนักงานตรวจแรงงานเป็นไปอย่างเบ็ดเสร็จ รวดเร็ว ถูกต้อง แม่นยำ ยกเว้นฝ่ายคุ้มครองแรงงานที่จะมีการระงับงานด้านการรับและวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์เพิ่มขึ้น</p>	<p>ก. การใช้อำนาจของพนักงานตรวจแรงงานในแต่ละฝ่าย จะทำให้เจ้าหน้าที่มีทักษะเพียงด้านเดียว ไม่สามารถช่วยเหลืองานอีกฝ่ายได้เพราะไม่มีความชำนาญในงานฝ่ายอื่น</p> <p>ข. พนักงานตรวจแรงงานไม่สามารถปฏิบัติภารกิจงานด้านการตรวจสถานประกอบการได้พร้อมกัน จึงทำให้สิ้นเปลืองทั้งเวลาของนายจ้าง เวลาของราชการ น้ำมันเชื้อเพลิงในการออกปฏิบัติการ</p> <p>ค. พนักงานตรวจแรงงานฝ่ายคุ้มครองแรงงานที่ต้องรับงานด้านการรับและวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ มักเกิดความเครียดสูง เพราะนอกจากต้องพิจารณาตัดสินเรื่องร้องทุกข์แล้ว นายจ้างหรือลูกจ้างที่ไม่พึงพอใจในคำสั่งจะใช้สิทธิอุทธรณ์ต่อในชั้นศาลแรงงาน</p> <p>ง. คำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานเป็นคำสั่งทางปกครอง ดังนั้น นายจ้างหรือลูกจ้างอาจใช้สิทธิในชั้นของศาลปกครองโดยกล่าวหาพนักงานตรวจแรงงานประพฤติมิชอบและเลือกปฏิบัติจนก่อให้เกิดการตัดสินคดีอย่างไม่เป็นธรรม</p>

3.2.2 ข้อดีและข้อเสียด้านอำนาจหน้าที่ในปัจจุบัน

ข้อดีด้านอำนาจหน้าที่ในปัจจุบัน	ข้อเสียด้านอำนาจหน้าที่ในปัจจุบัน
<p>ก. การตัดขั้นตอนในการดำเนินคดีในงานด้านการตรวจแรงงานและด้านการรับและวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ให้นิติกรดำเนินการแทนเป็นการสนับสนุนการบังคับใช้กฎหมายของพนักงานตรวจแรงงาน ให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ทั้งยังลดภาระงานด้านดำเนินคดีให้แก่พนักงานตรวจแรงงานที่ปฏิบัติหน้าที่ตรวจแรงงาน และรับและวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ด้วย</p> <p>ข. การที่พนักงานตรวจแรงงานในกลุ่มงานคนเดียวสามารถปฏิบัติงานได้ทั้งด้านคุ้มครองแรงงาน ด้านแรงงานสัมพันธ์ และด้านความปลอดภัยในการทำงาน ทำให้พนักงานตรวจแรงงานเกิดทักษะในการทำงานมากขึ้น รอบรู้มากขึ้น และสามารถทำงานแทนกันได้</p> <p>ค. ไม่เป็นการรบกวนเวลาของสถานประกอบการเพราะพนักงานตรวจแรงงานสามารถตรวจงานได้ครบทุกด้าน ทั้งเป็นการประหยัดน้ำมันเชื้อเพลิงของทางราชการด้วย</p> <p>ง. ลดความเครียดของพนักงานตรวจแรงงานอดีตฝ่ายคุ้มครองแรงงานเพราะมีการเกลี้ยหน้าที่ในการทำงานมากขึ้น</p>	<p>ก. การที่พนักงานตรวจแรงงานไม่ได้ใช้อำนาจในการดำเนินคดีผู้กระทำความผิดเองกลับทำให้การบังคับใช้กฎหมายในงานด้านการตรวจแรงงานและด้านการรับเรื่องร้องทุกข์ไม่เป็นไปอย่างต่อเนื่อง ไม่เบ็ดเสร็จจนคราวเดียว และที่แย่ไปกว่านั้นคือเกิดความล่าช้ามาก</p> <p>ข. นิติกรไม่ได้เข้าร่วมกระบวนการสอบสวนข้อเท็จจริงพร้อมพนักงานตรวจแรงงาน จะทำให้ไม่สามารถเข้าใจข้อเท็จจริงได้อย่างลึกซึ้ง เกิดความลำบากและยุ่งยากแก่การดำเนินการต่อไป จึงเกิดความล่าช้า</p> <p>ค. การที่พนักงานตรวจแรงงานหนึ่งคนสามารถใช้อำนาจครอบคลุมงานทุกด้าน อาจเกิดความขัดแย้งกับผู้มีอิทธิพลในพื้นที่และสิ่งที่น่าอันตรายที่สุดคือความหลงในการใช้อำนาจที่ไม่ถูกต้องทำนองคลองธรรมของตัวพนักงานตรวจแรงงานเอง จึงทำให้การบังคับใช้กฎหมายของพนักงานตรวจแรงงานไม่เข้มแข็งได้ จนนำไปสู่การตรวจสอบจากกลุ่มองค์กรพัฒนาเอกชนต่างๆ ด้านสิทธิแรงงานอยู่เนืองๆ</p>

จากข้อดีและข้อเสียด้านอำนาจหน้าที่ทั้งในอดีตและในปัจจุบัน ผู้ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลข้อเสนอแนะได้ ดังนี้

- 1) มอบอำนาจการดำเนินงานด้านคดีผู้ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย กลับคืนให้พนักงานตรวจแรงงานเพื่อความรวดเร็วในการบังคับใช้กฎหมาย

2) นิติกรไม่ควรรอรับเรื่องจากกลุ่มงานเพื่อดำเนินคดีเท่านั้น แต่ควรกลับมาปฏิบัติหน้าที่เป็นพนักงานตรวจแรงงานด้วย

3) อำนาจหน้าที่ในด้านการตรวจแรงงานและด้านการรับเรื่องร้องทุกข์ของแรงงานต่างด้าว ควรยกให้เป็นภารกิจของสำนักงานจัดหางานจังหวัดตาก เพราะมีข้อมูลแรงงานต่างด้าวมากกว่าสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดตาก

3.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลข้อเสนอแนะด้านวิธีการดำเนินงาน

จากงานศึกษานี้ ผู้ศึกษาวิเคราะห์ข้อดีและข้อเสียด้านวิธีการดำเนินงานในอดีตและในปัจจุบัน เพื่อวิเคราะห์หาข้อเสนอแนะด้านวิธีการดำเนินงานได้ว่า

3.3.1 ข้อดีและข้อเสียด้านวิธีการดำเนินงานในอดีต

ข้อดีด้านวิธีการดำเนินงานในอดีต	ข้อเสียด้านวิธีการดำเนินงานในอดีต
<p>ก. จากวิธีการดำเนินงานทั้งด้านการตรวจแรงงานและด้านการรับเรื่องร้องทุกข์ของพนักงานตรวจแรงงานจะพบว่ามีระยะเวลาในการดำเนินการทั้งสิ้นไม่เกิน 60 วัน หากพนักงานตรวจแรงงานประสบกับอุปสรรคในการดำเนินงาน ก็สามารถขยายระยะเวลา ได้อีก 30 วัน รวมเป็น 90 วัน ทำให้ลดแรงกดดันของพนักงานตรวจแรงงาน ทั้งยังได้ข้อเท็จจริงที่ถูกต้องขึ้น</p> <p>ข. ขั้นตอนสุดท้ายของการดำเนินงานด้านการตรวจแรงงานและด้านการรับและวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์คือ การดำเนินคดี โดยพนักงานตรวจแรงงานเปลี่ยนบทบาทตนเองเป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ในการดำเนินงานด้านคดีทำให้การบังคับใช้กฎหมายของพนักงานตรวจแรงงานเป็นไปอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง</p>	<p>ก. ห้วงระหว่งการดำเนินงานด้านการตรวจแรงงาน หรือด้านการรับเรื่องและวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ พนักงานตรวจแรงงาน ทั้งฝ่ายคุ้มครองแรงงาน หรือฝ่ายความปลอดภัยในการทำงาน ยังคงรับภาระงานด้านการตรวจแรงงาน และงานอื่นๆ ในฝ่าย เช่นเดิม</p> <p>ข. ฝ่ายที่ไม่ต้องดำเนินงานด้านการรับและวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ ฝ่ายนั้นจะมีปัญหาน้อยและสามารถดำเนินภารกิจของฝ่ายตนเองได้อย่างเต็มที่ ขณะที่ฝ่ายคุ้มครองแรงงานที่ ยังคงต้องรับเรื่องร้องทุกข์ด้วย กลับไม่สามารถดำเนินงานด้านอื่นของฝ่ายได้เลย เพราะต้องทั้งตรวจแรงงานและรับและวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ ดังนั้น ฝ่ายนี้จึงไม่สามารถดำเนินงานในฝ่ายให้เป็นที่ไปตามเป้าหมายได้มากนัก</p> <p>ค. ฝ่ายอื่นๆ ไม่สามารถเข้ามาช่วยเหลืองานของฝ่ายคุ้มครองแรงงานได้ เพราะไม่มี</p>

	<p>ทักษะในการรับและวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ โดยเฉพาะหากรับเรื่องแล้วต้องมาต่อสู้อกับผู้กระทำความผิดหรือผู้มีอิทธิพลซึ่งพร้อมที่จะฟ้องดำเนินคดีพนักงานตรวจแรงงานผู้ออกคำสั่งได้ทุกเมื่อ เป็นเรื่องที่ฝ่ายอื่นๆ ไม่ประสงค์ที่สุดและพยายามพาดวอกห่างให้มากที่สุด จึงทำให้สำนักงานไม่สามารถบังคับการใช้กฎหมายได้เลย</p>
--	--

3.2.2 ข้อดีและข้อเสียด้านวิธีการดำเนินงานในปัจจุบัน

ข้อดีด้านวิธีการดำเนินงานในปัจจุบัน	ข้อเสียด้านวิธีการดำเนินงานในปัจจุบัน
<p>ก. การตัดงานด้านคดีให้ฝ่ายนิติกรไปดำเนินการนั้น ทำให้พนักงานตรวจแรงงานของกลุ่มงานทั้งสองพื้นที่สามารถดำเนินการด้านการตรวจแรงงานและการรับและวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ได้เร็วขึ้นประกอบกับการได้รับโอกาสให้ขยายระยะเวลาเพิ่มขึ้นจาก 60 วันมาเป็น 90 วัน ทำให้พนักงานตรวจแรงงานมีเวลาในการเสาะหาข้อเท็จจริงเพิ่มขึ้น</p> <p>ข. การที่กลุ่มงานทั้งสองพื้นที่ได้ดำเนินการบริหาร โครงการเอง เป็นการส่งเสริมความรู้ความเข้าใจให้สถานประกอบการได้ปฏิบัติในแนวทางที่ถูกต้องตามกฎหมาย ซึ่งจะเป็นงานที่ต่อเนื่องจากการออกคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน เป็นการส่งเสริมความรู้ด้านกฎหมายแรงงานของสำนักงานให้ครอบคลุมมากขึ้นด้วย</p>	<p>ก. การที่กลุ่มงานทั้งสองพื้นที่ไม่ต้องดำเนินคดีเอง ทำให้การบังคับใช้กฎหมายของงานตรวจแรงงานกับงานรับและวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ต้องล่าช้า ผู้เสียหายประโยชน์ได้รับการแก้ไขปัญหานั้นนานเกินไป</p> <p>ข. ฝ่ายนิติกรดำเนินคดีผู้กระทำความผิดได้ยากเพราะกลุ่มงานพื้นที่สอบข้อเท็จจริงไม่ครบประเด็น ประกอบกับฝ่ายนิติกรมีนิติกรเพียงคนเดียว หากกลุ่มงานพื้นที่ส่งเรื่องดำเนินคดีให้ในปริมาณมาก นิติกรจะไม่สามารถทำคดีได้ทัน และเกิดความเบื่อหน่ายกับการดำเนินงานด้านคดี</p> <p>ค. การที่งานบริหาร โครงการของสำนักงานยังคงเป็นหน้าที่ของกลุ่มงานพื้นที่ กลับยังทำให้งานด้านการตรวจแรงงานและด้านการรับและวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ไม่สามารถบรรลุเป้าหมายได้ โดยเฉพาะกลุ่มงานพื้นที่ 2 ซึ่งมีจำนวนสถานประกอบการ</p>

	<p>มากกว่ากลุ่มงานพื้นที่ 1 แต่กลับต้อง รับผิดชอบปริมาณของ โครงการที่มีจำนวน มากกว่า และยังต้องรับปริมาณงานด้านการ ตรวจแรงงานและงานด้านการรับและวินิจฉัย เรื่องร้องทุกข์เท่ากันกับกลุ่มงานพื้นที่หนึ่ง ดังนั้น กลุ่มงานพื้นที่ 2 จึงยากที่จะปฏิบัติ ภารกิจด้านการตรวจแรงงานให้สำเร็จ ได้เลย และเมื่องานตรวจแรงงานเพื่อบังคับใช้ กฎหมายสถานประกอบการไม่เป็นผลสำเร็จ งานด้านการรับและวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ของ ลูกจ้างจึงย่อมเพิ่มขึ้น</p> <p>ง. การที่พนักงานตรวจแรงงานต้อง ปฏิบัติงานทุกด้านทำให้เกิดแต่ความรู้แต่ ไม่เกิดความชำนาญอย่างรอบลึก จึงย้อนกลับ ไปสร้างปัญหาให้สำนักงานเองทั้งยังเกิดการ ตรวจสอบจากองค์กรพัฒนาเอกชนอยู่เนืองๆ โดยเฉพาะงานด้านการรับและวินิจฉัยเรื่อง ร้องทุกข์</p> <p>จ. การดำเนินการมาตรฐานการจ้างงาน ให้แก่แรงงานต่างด้าว พนักงานตรวจแรงงาน ไม่มีทักษะทางด้านภาษาที่เกี่ยวข้อง เมื่อต้อง สอบสวนข้อเท็จจริงในด้านการตรวจแรงงาน และด้านการรับและวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ผ่าน ถ่าม จึงทำให้ข้อมูลได้มาไม่ครบถ้วนสมบูรณ์ จึงเป็นปัญหาให้กับนิติกรในการดำเนินคดี ผู้ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมายต่อไป</p> <p>ฉ. พนักงานตรวจแรงงานที่ดำเนินการทั้ง งานด้านการตรวจแรงงานและด้านการรับและ วินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ของแรงงานต่างด้าว อย่างเข้มงวด จะประสบปัญหากับผู้มีอิทธิพล</p>
--	---

	<p>ในพื้นที่ และต้องถูกฟ้องกลับอยู่บ่อยครั้ง ด้วยเหตุเพราะความไม่ชัดเจนของข้อกำหนดที่ใช้ โดยเฉพาะกลุ่มงานพื้นที่ 2 ที่ต้องประสบปัญหาในการวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ให้แรงงานต่างด้าว เช่น กฎหมายความมั่นคงให้นายจ้างสถานประกอบการควบคุมแรงงานต่างด้าวภายในขอบเขตของตน นายจ้างจึงต้องให้ลูกจ้างที่เป็นแรงงานต่างด้าวอาศัยอยู่ในสถานประกอบการเพื่อไม่ให้ก่อความรำคาญหรือความไม่สงบต่อบุคคลภายนอก เมื่อลูกจ้างแรงงานต่างด้าวจำเป็นต้องอาศัยอยู่ในสถานประกอบการ นายจ้างต้องแบกรับภาระค่าใช้จ่ายต่างๆ ที่เกิดขึ้น ทั้งทางด้านอาหาร ด้านที่พักอาศัย ไฟฟ้า น้ำประปา ดังนั้นนายจ้างจึงจำเป็นต้องเรียกเก็บค่าใช้จ่ายเหล่านี้จากลูกจ้างแรงงานต่างด้าว ขณะที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานไม่ให้นายจ้างหักค่าใช้จ่ายใดๆ จากลูกจ้าง นอกจากนี้ ลูกจ้างแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่มักให้นายจ้างได้ออกค่าใช้จ่ายต่างๆ เพื่อได้ใบอนุญาตทำงาน แต่กฎหมายคุ้มครองแรงงานไม่ให้นายจ้างหักค่าใช้จ่ายเหล่านี้จากค่าจ้างของลูกจ้างแรงงานต่างด้าว และหากให้ลูกจ้างออกไปพักอาศัยอยู่นอกโรงงาน นายจ้างก็ต้องประสบกับปัญหากฎหมายความมั่นคง ดังนั้นเพื่อตัดปัญหาดังกล่าว นายจ้างกับลูกจ้างแรงงานต่างด้าวจะสมยอมกันไม่ปฏิบัติตามกฎหมายอยู่บ่อยครั้งจึงทำให้พนักงานตรวจแรงงานได้ข้อเท็จจริงที่ไม่ถูกต้องอยู่เสมอ</p>
--	--

จากข้อดีและข้อเสียด้านวิธีการดำเนินงานทั้งในอดีตและในปัจจุบัน ผู้ศึกษา
วิเคราะห์ข้อมูลข้อเสนอแนะได้ ดังนี้

1) ด้านการตรวจแรงงาน

(1) ควรใช้เครือข่ายในพื้นที่ร่วมดำเนินการ โดยเฉพาะเครือข่ายที่ทำงานด้าน
สิทธิแรงงาน องค์กรท้องถิ่น หรือองค์กรภาคเอกชนในท้องถิ่น จะทำให้ผู้มีอิทธิพลและการ
ตรวจสอบอย่างเข้มข้นจากกลุ่มองค์กรพัฒนาเอกชนต่างๆ ลดลง ซึ่งสอดคล้องกับงานศึกษาวิจัยของ
ขจิตรา ชัยอาญา ,2550 เรื่อง การสร้างและพัฒนาเครือข่ายการคุ้มครองแรงงาน และงานศึกษาวิจัย
ของ โชคชัย สุททาวาสและคณะ ,2545 เรื่อง การคุ้มครองแรงงานในอุตสาหกรรมขนาดกลางและ
ขนาดย่อม โดยทั้งสองงานศึกษาวิจัยนี้ได้ให้ความสำคัญกับหน่วยราชการในท้องถิ่น หน่วยงาน
เอกชน หรือ NGOs เพื่อทำหน้าที่เป็นเครือข่ายในการตรวจแรงงาน

(2) ให้เสนอส่วนกลางเพื่อแยกกฎหมายแรงงานต่างด้าวออกเป็นกฎหมาย
พิเศษโดยไม่รวมเข้ากับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยเฉพาะควรเสนอให้งานที่
เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าวทั้งหมดไปอยู่ในความรับผิดชอบของกรมการจัดหางาน

(3) ให้พนักงานตรวจแรงงานในสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
จังหวัดแยกการดำเนินการในด้านเชิงรุก (การตรวจแรงงาน) และเชิงรับ (การรับเรื่องร้องทุกข์) อย่าง
ชัดเจน

(4) ผู้บริหารสำนักงานควรเร่งประสานกับหน่วยงานทางราชการที่เกี่ยวข้อง
กับแรงงานต่างด้าวในจังหวัดให้มีการบูรณาการข้อมูลกัน ซึ่งจะช่วยให้การแก้ไขปัญหาแรงงานต่าง
ด้าวที่ไม่ได้รับความเป็นธรรมในการจ้างงานมีทิศทางที่ชัดเจนและรวดเร็วยิ่งขึ้น

2) ด้านการรับและวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์

(1) สำนักงานควรให้เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องซึ่งหมายรวมไปถึงเจ้าหน้าที่ทั่วไป
ได้รับการฝึกฝนทักษะในการปฏิบัติงานด้านการสอบสวน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เที่ยงตรงมากขึ้น
สอดคล้องกับงานศึกษาวิจัยเชิงปฏิบัติการของสหพันธ์แรงงาน-พม่า (FTUB) แผนกแรงงานข้ามชาติ
ร่วมกับฟิลิป เอส. โรเบิร์ตสัน ,2549 เรื่อง งานทำทนายที่ลุ่มน้ำโขง ทำงานห้ามรุนแรงห้ามค้าสภาพ
แรงงานเด็กข้ามชาติที่แม่สอด ประเทศไทย ที่ให้ความเห็นว่าพนักงานตรวจแรงงานควรได้รับการ
ฝึกฝนทักษะและพัฒนางานในหน้าที่ที่เกี่ยวข้องเพื่อการบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงาน ได้ดีขึ้น

(2) ให้เสนอส่วนกลางเพื่อแยกกฎหมายแรงงานต่างด้าวออกเป็นกฎหมาย
พิเศษโดยไม่รวมเข้ากับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เช่นเดียวกันกับการตรวจ
แรงงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ควรเสนอให้งานที่เกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวทั้งหมด ไปอยู่ในความ

รับผิดชอบของกรมการจัดหางานเนื่องจากเป็นหน่วยงานที่มีข้อมูลของสถานประกอบการที่มีการใช้แรงงานต่างด้าวได้ดีที่สุดในกระทรวงแรงงาน

(3) ควรให้พนักงานตรวจแรงงานของสำนักงานกลับมาดำเนินคดีผู้ที่ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมายได้ดั้งเดิม ขณะเดียวกันนิติกรของสำนักงานควรเปลี่ยนบทบาทตนเองมาเป็นพนักงานตรวจแรงงานอย่างแท้จริง

บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้ปรับเปลี่ยนการบริหารองค์กรโดยจัดโครงสร้างและกำหนดหน้าที่ให้หน่วยปฏิบัติดำเนินการโดยหลักๆ คือ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป และกลุ่มงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จากนั้นหน่วยปฏิบัติจะต้องนำโครงสร้างดังกล่าวเพื่อการบริหารต่อไป สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดตากซึ่งเป็นหน่วยปฏิบัติของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้นำแนวทางดังกล่าวมาดำเนินการบริหารภายใน แต่ได้เพิ่มฝ่ายภายในขึ้นมาคือ ฝ่ายนิติการ เพื่อปฏิบัติหน้าที่ในการสนับสนุนการบังคับใช้กฎหมายในงานด้านคุ้มครองแรงงานด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวตามมาตรฐานการจ้างงานของเจ้าหน้าที่กลุ่มงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่ 1 และพื้นที่ 2 ซึ่งในงานศึกษานี้ ผู้ศึกษาได้ใช้เครื่องมือโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกกับเจ้าหน้าที่ของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดตาก การสัมภาษณ์กำหนดเพียงแนวทางการสัมภาษณ์อย่างกว้างๆ เกี่ยวกับ โครงสร้าง อำนาจหน้าที่ และวิธีการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่ในสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดตาก โดยการสัมภาษณ์ได้นั้นถึงสภาพปัญหาและข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขในสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดตาก และผู้ศึกษาสรุปบทนี้ได้ ดังนี้

1. สรุปการวิจัย

1.1 สรุปผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารการพัฒนาการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวตามมาตรฐานการจ้างงานของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดตากในด้านโครงสร้าง ด้านอำนาจหน้าที่ และด้านวิธีการดำเนินงานในอดีตและในปัจจุบัน

1.1.1 สรุปผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารการพัฒนาการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวตามมาตรฐานการจ้างงานด้าน โครงสร้าง ในอดีตและในปัจจุบัน

1.1.2 สรุปผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารการพัฒนาการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวตามมาตรฐานการจ้างงานด้านอำนาจหน้าที่ในอดีตและในปัจจุบัน

1.1.3 สรุปผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารการพัฒนาการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวตามมาตรฐานการจ้างงานด้านวิธีการดำเนินงานในอดีตและในปัจจุบัน

1.2 สรุปผลการวิเคราะห์ปัญหาการบริหารการพัฒนาการคุ้มครองแรงงานต่างด้าว ของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดตาก

1.2.1 สรุปผลการวิเคราะห์ปัญหาการบริหารการพัฒนาการคุ้มครองแรงงาน
ต่างด้าวด้านโครงสร้าง

1.2.2 สรุปผลการวิเคราะห์ปัญหาการบริหารการพัฒนาการคุ้มครองแรงงาน
ต่างด้าวด้านอำนาจหน้าที่

1.2.3 สรุปผลการวิเคราะห์ปัญหาการบริหารการพัฒนาการคุ้มครองแรงงาน
ต่างด้าวด้านวิธีการดำเนินงาน

1.3 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะการบริหารการพัฒนาการคุ้มครองแรงงาน ต่างด้าวของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดตาก

1.3.1 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะการบริหารการพัฒนาการคุ้มครอง
แรงงานต่างด้าวด้านโครงสร้าง

1.3.2 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะการบริหารการพัฒนาการคุ้มครอง
แรงงานต่างด้าวด้านอำนาจหน้าที่

1.3.3 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะการบริหารการพัฒนาการคุ้มครอง
แรงงานต่างด้าวด้านวิธีการดำเนินงาน

2. อภิปรายผล

2.1 อภิปรายผลด้านโครงสร้าง

2.2 อภิปรายผลด้านอำนาจหน้าที่

2.3 อภิปรายผลด้านวิธีการดำเนินงาน

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

3.2 ข้อเสนอแนะในงานศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

1. สรุปการวิจัย

1.1 สรุปผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารการพัฒนาการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวตามมาตรฐานการจ้างงานของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดตากด้านโครงสร้าง ด้านอำนาจหน้าที่ และด้านวิธีการดำเนินงานในอดีตและในปัจจุบัน

1.1.1 สรุปผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารการพัฒนาการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวตามมาตรฐานการจ้างงานด้านโครงสร้างในอดีตและในปัจจุบัน

1) โครงสร้างในอดีตที่แบ่งเป็นฝ่ายคุ้มครองแรงงาน ฝ่ายความปลอดภัยในการทำงาน ฝ่ายแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน และฝ่ายบริหารงานทั่วไป เป็นโครงสร้างที่ชัดเจนในการปฏิบัติงาน เจ้าหน้าที่แต่ละฝ่ายสามารถรู้จักในสายงานที่ตนเองรับผิดชอบ จึงทำให้สำนักงานได้ข้อมูลแม่นยำและเที่ยงตรง แต่เนื่องจากภารกิจของฝ่ายคุ้มครองแรงงานมีมากกว่าเจ้าหน้าที่มีไม่เพียงพอ ขณะที่เจ้าหน้าที่ฝ่ายอื่นไม่สามารถเข้ามาช่วยได้อย่างเต็มที่เนื่องจากไม่มีความชำนาญในงาน จึงทำให้งานฝ่ายคุ้มครองแรงงานต่างๆ ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย ส่งผลให้สำนักงานไม่ประสบความสำเร็จงานด้านคุ้มครองแรงงาน

2) โครงสร้างในปัจจุบันเป็นโครงสร้างที่มีการบูรณาการงานของฝ่ายคุ้มครองแรงงาน ฝ่ายแรงงานสัมพันธ์ ฝ่ายความปลอดภัยในการทำงาน ให้รวมเป็นหนึ่งเดียวโดยมีเจ้าหน้าที่ผู้เป็นพนักงานตรวจแรงงานหนึ่งคนปฏิบัติงานทั้งสามด้าน เป็นการช่วยพัฒนาเจ้าหน้าที่ให้มีความรอบรู้ และมีความชำนาญงานในทุกด้านหรือทุกภารกิจของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานหรือของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดตากได้ แต่เมื่อมีการเคลื่อนย้ายภารกิจให้เจ้าหน้าที่กลุ่มงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานแล้ว สำนักงานได้ตัดกำลังเจ้าหน้าที่หนึ่งคนไปเป็นนิติกรเพื่อประจำฝ่ายนิติกรซึ่งเป็นฝ่ายภายใน ตามโครงสร้างในปัจจุบันจึงเหลือพนักงานตรวจแรงงานแท้จริงเพียง 4 คนเท่านั้น อัตรากำลังของพนักงานตรวจแรงงานจึงลดลงทันที

3) โครงสร้างในปัจจุบันของกลุ่มงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน รับผิดชอบจำนวนสถานประกอบการไม่เท่ากัน แต่อัตรากำลังพนักงานตรวจแรงงานเท่ากัน คือพื้นที่ละ 2 คน จึงเป็นการแบ่งงานที่ไม่เท่าเทียมกัน

4) โครงสร้างในปัจจุบันของสำนักงาน ใช้วิธีสั่งการเป็นไปตามลำดับชั้นหรือสั่งการในแนวจากบนลงล่าง กล่าวคือ ผู้บริหารสั่งการตรงไปยังหัวหน้ากลุ่มงานพื้นที่ และให้หัวหน้ากลุ่มงานพื้นที่สั่งการต่อไปในกลุ่ม โดยไม่มีการกำหนดตัวชี้วัดให้เจ้าหน้าที่แต่ละคนนำไปปฏิบัติ เมื่อหัวหน้ากลุ่มงานไม่มีการกระจายงานให้เพื่อนในกลุ่มโดยมีลักษณะกอดงานไว้เพียงลำพัง หรือ one man show บ่อยครั้งงานจึงล่าช้า

1.1.2 สรุปผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารการพัฒนาการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวตามมาตรฐานการจ้างงานด้านอำนาจหน้าที่ในอดีตและในปัจจุบัน

- 1) อำนาจหน้าที่ของพนักงานตรวจแรงงานตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน เป็นไปตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยกฎหมายฉบับนี้ให้อำนาจในการตรวจแรงงาน อำนาจในการรับและวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ นอกจากนี้ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้ให้อำนาจพนักงานตรวจแรงงานเป็นพนักงานเจ้าหน้าที่เพื่อดำเนินคดีกับผู้ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ด้วย
- 2) ในอดีตการใช้อำนาจด้านการตรวจแรงงานของพนักงานตรวจแรงงานสามารถใช้ตรงตามสายงานที่ตนเองรับผิดชอบ จึงทำให้การใช้อำนาจของพนักงานตรวจแรงงานเป็นไปอย่างเบ็ดเสร็จ รวดเร็ว ถูกต้อง แม่นยำ ยกเว้นฝ่ายคุ้มครองแรงงานที่จะมีภาระงานด้านการรับและวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์เพิ่มขึ้น แต่การใช้อำนาจของพนักงานตรวจแรงงานในแต่ละฝ่าย จะทำให้เจ้าหน้าที่มีทักษะเพียงด้านเดียว ไม่สามารถช่วยเหลืองานอีกฝ่ายได้เพราะไม่มีความชำนาญในงานฝ่ายอื่น
- 3) ในอดีตพนักงานตรวจแรงงานฝ่ายคุ้มครองแรงงานที่นอกจากต้องใช้ อำนาจในการตรวจแรงงานแล้วยังต้องรับภาระงานด้านการรับและวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ด้วย จึงมักเกิดความเครียดสูง เพราะนอกจากต้องพิจารณาตัดสินเรื่องร้องทุกข์แล้ว นายจ้างหรือลูกจ้างที่ไม่พึงพอใจในคำสั่งจะใช้สิทธิอุทธรณ์ต่อในชั้นศาลแรงงาน ส่งผลให้พนักงานตรวจแรงงานไม่ยอมใช้ บังคับใช้กฎหมายกับผู้ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย
- 4) อำนาจหน้าที่ทั้งในอดีตและในปัจจุบันในการออกคำสั่งพนักงานตรวจ แรงงานตามกฎหมายเป็นคำสั่งทางปกครอง ดังนั้น นายจ้างหรือลูกจ้างอาจใช้สิทธิในชั้นของศาล ปกครองโดยกล่าวหาพนักงานตรวจแรงงานประพฤติมิชอบและเลือกปฏิบัติจนก่อให้เกิดการตัดสิน คดีอย่างไม่เป็นธรรม สร้างความเบื่อหน่ายในการใช้อำนาจหน้าที่ของพนักงานตรวจแรงงาน
- 5) ปัจจุบันสำนักงานได้ตัดขั้นตอนในการใช้อำนาจหน้าที่ในการ ดำเนินคดีกับผู้ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมายในงานด้านการตรวจแรงงานและด้านการรับและ วินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ให้กับนิติกรดำเนินการแทน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้สนับสนุนการบังคับใช้ กฎหมายของพนักงานตรวจแรงงานเกิดประสิทธิภาพ เป็นการลดภาระงานด้านคดีให้แก่ พนักงานตรวจแรงงาน แต่ผลเสียกลับทำให้การบังคับใช้กฎหมายในงานด้านการตรวจแรงงานและ ด้านการรับเรื่องร้องทุกข์ของพนักงานตรวจแรงงานไม่เป็นไปอย่างต่อเนื่อง ไม่เบ็ดเสร็จในคราว เดียว และเกิดความล่าช้ามากกว่าเดิม

6) ปัจจุบันการที่นิติกรใช้แต่อำนาจในการดำเนินคดีด้านเดียวโดยไม่ได้อำนาจเข้าร่วมกระบวนการสอบสวนข้อเท็จจริงร่วมกับพนักงานตรวจแรงงาน จะทำให้ไม่สามารถเข้าใจข้อเท็จจริงได้อย่างลึกซึ้ง เกิดความล่าช้าและยุ่งยาก การดำเนินคดีกับผู้ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมายจึงเป็นไปอย่างล่าช้า

7) อำนาจหน้าที่ในปัจจุบันพนักงานตรวจแรงงานในกลุ่มงานคนเดียวสามารถใช้อำนาจหน้าที่ทั้งงานด้านคุ้มครองแรงงาน ด้านแรงงานสัมพันธ์ และด้านความปลอดภัยในการทำงาน ทำให้พนักงานตรวจแรงงานเกิดทักษะในการทำงานมากขึ้น รอบรู้มากขึ้น และสามารถทำงานแทนกันได้ ทั้งยังไม่เป็นการรบกวนเวลาของสถานประกอบการเพราะพนักงานตรวจแรงงานสามารถตรวจงานได้ครบทุกด้าน และยังเป็นการประหยัดน้ำมันเชื้อเพลิงของทางราชการด้วย แต่การที่พนักงานตรวจแรงงานหนึ่งคนสามารถใช้อำนาจครอบคลุมงานทุกด้าน อาจเกิดความขัดแย้งกับผู้มีอิทธิพลในพื้นที่และสิ่งที่น่าอันตรายที่สุด หากพนักงานตรวจแรงงานใดหลงในการใช้อำนาจอาจนำไปสู่การตรวจสอบจากกลุ่มองค์กรพัฒนาเอกชนต่างๆ ด้านสิทธิแรงงานได้

1.1.3 สรุปผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารการพัฒนาการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวตามมาตรฐานการจ้างงานด้านวิธีการดำเนินงานในอดีตและในปัจจุบัน

1) การตรวจแรงงานของพนักงานตรวจแรงงานจากอดีตจนถึงปัจจุบัน โดยปกติจะมีลักษณะตรวจตามปกติ ตรวจตามคำร้องและตรวจพิเศษ ซึ่งพนักงานตรวจแรงงานจะต้องดำเนินการตรวจติดตามผลของการตรวจทั้งสามลักษณะเป็นระยะ และบันทึกไว้ในแบบตรวจแรงงาน (ตร.1) เมื่อตรวจพบการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย พนักงานตรวจแรงงาน ในอดีตจะดำเนินการโดย

- (1) แนะนำให้แก้ไขปรับปรุง
- (2) ออกคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานให้แก้ไข
- (3) ดำเนินคดี

ขณะที่การตรวจแรงงานในปัจจุบันของสำนักงาน พนักงานตรวจแรงงานเมื่อพบผู้ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย จะดำเนินการโดย

- (1) แนะนำให้แก้ไขปรับปรุง
- (2) ออกคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานให้แก้ไข
- (3) ส่งเรื่องให้นิติกรดำเนินคดี

2) งานด้านการรับเรื่องร้องทุกข์ของพนักงานตรวจแรงงานทั้งในอดีตและในปัจจุบันจะไม่แตกต่างกันมากโดยมีขั้นตอนในการดำเนินงาน 60 วัน หากไม่สามารถดำเนินการ

ได้ทันตามกำหนดให้เสนอขออนุมัติผู้ว่าราชการจังหวัดตากเพื่อขอขยายระยะเวลาได้อีก 30 วัน โดยการรับเรื่องร้องทุกข์จะมีขึ้นตอนดังนี้

(1) ผู้ใช้แรงงานหรือแรงงานต่างด้าวประสงค์ (ลูกจ้าง) ยื่นคำร้องทุกข์ต่อพนักงานตรวจแรงงาน ให้พนักงานตรวจแรงงานรับเรื่องเอาไว้ จากนั้นให้สอบสวนข้อเท็จจริงทั้งจากนายจ้างและลูกจ้าง รวบรวมพยานหลักฐานให้มากที่สุด เพื่อสรุปวิเคราะห์เรื่องร้องทุกข์

(2) ระหว่างดำเนินการรวบรวมพยานหลักฐาน พนักงานตรวจแรงงานอาจจะดำเนินการไกล่เกลี่ยข้อร้องทุกข์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง หากไกล่เกลี่ยสำเร็จ ลูกจ้างเมื่อรับสิทธิประโยชน์อันพึงมีพึงได้แล้ว เรื่องร้องทุกข์เป็นอันยุติ แต่หากไกล่เกลี่ยไม่สำเร็จ พนักงานตรวจแรงงานต้องวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์และออกคำสั่งบังคับให้ผู้เกี่ยวข้องปฏิบัติตาม

(3) ผู้เกี่ยวข้องเมื่อรับคำสั่งแล้ว ไม่พอใจสามารถนำคำสั่งไปอุทธรณ์ได้ในชั้นศาลแรงงาน ซึ่งจังหวัดตากจะขึ้นกับศาลแรงงานภาค 6 จังหวัดนครสวรรค์

(4) หากผู้เกี่ยวข้องรับคำสั่งแล้ว และไม่ปฏิบัติตามคำสั่งภายในระยะเวลา 30 วัน หรือ ณ วันที่ถือว่าได้รับทราบคำสั่งแล้ว ในส่วนของลูกจ้างสามารถนำคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานยื่นฟ้องเป็นคดีได้ต่อไปในชั้นศาลแรงงาน และในส่วนของพนักงานตรวจแรงงานถ้าเป็นโครงสร้างในอดีตให้พนักงานตรวจแรงงานดำเนินคดีผู้ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามคำสั่ง และตามโครงสร้างในปัจจุบัน พนักงานตรวจแรงงานจะส่งเรื่องให้นิติกรดำเนินคดีแทน

3) การดำเนินงานทั้งด้านการตรวจแรงงานและด้านรับและวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ทั้งในอดีตและในปัจจุบันมีความแตกต่างที่เห็นได้ชัดเจนคือ การดำเนินคดี ซึ่งในอดีตพนักงานตรวจแรงงานต้องดำเนินการเอง แต่ในปัจจุบันเป็นหน้าที่ของนิติกรในการดำเนินการ เมื่อมองในข้อดี จะพบว่า เป็นการลดขั้นตอนการดำเนินคดีให้แก่พนักงานตรวจแรงงาน แต่ข้อเสียคือเกิดความล่าช้าจนบ่อยครั้งที่แรงงานต่างด้าวไม่ได้รับสิทธิประโยชน์ตามมาตรฐานการจ้างงาน เนื่องจากนายจ้างบางรายได้หลบหนีออกนอกพื้นที่แล้ว

4) ในอดีตพนักงานตรวจแรงงานฝ่ายความปลอดภัยในการทำงาน ฝ่ายแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน จะสามารถดำเนินงานตรวจแรงงานได้อย่างต่อเนื่องเพราะไม่ต้องรับผิดชอบงานด้านรับและวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ เหมือนฝ่ายคุ้มครองแรงงาน ส่วนฝ่ายคุ้มครองนอกจากจะดำเนินงานด้านการตรวจแรงงานแล้วยังต้องรับผิดชอบการดำเนินงานด้านการรับและวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ด้วย ซึ่งฝ่ายอื่นจะไม่ช่วยเหลือเนื่องจากไม่มีความรู้หรือทักษะในการสอบสวนข้อเท็จจริง ในอดีตพนักงานตรวจแรงงานฝ่ายนี้จึงเหน็ดเหนื่อยที่สุดและเป็นฝ่ายที่ไม่สามารถดำเนินงานต่างๆ ของสำนักงานได้ตามเป้าหมาย

5) ในปัจจุบันพนักงานตรวจแรงงานทุกคนต้องดำเนินงานด้านการตรวจแรงงานและด้านการรับและวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ จึงเป็นการเพิ่มพูนทักษะให้แก่พนักงานตรวจแรงงานในอดีตที่ไม่ใช่ฝ่ายคุ้มครองแรงงานได้มากขึ้น ช่วยเหลือกันได้มากขึ้น แต่ผลเสียคือพนักงานตรวจแรงงานจะไม่มีควมรอบลึกในงานคุ้มครองแรงงาน งานความปลอดภัยในการทำงาน งานแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงานอีกต่อไป

6) ปัจจุบันสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดตาก นอกจากจะให้กลุ่มงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานทั้งสองพื้นที่ดำเนินการด้านการตรวจแรงงานและด้านการรับและวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์แล้ว ยังได้ให้กลุ่มงานดำเนินการบริหาร โครงการต่างๆ ด้วย โดยเฉพาะพื้นที่ 2 ที่ต้องรับผิดชอบโครงการเป็นจำนวนมาก จึงทำให้งานด้านการตรวจแรงงานของพื้นที่นี้ไม่ค่อยประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย

1.2 สรุปผลการวิเคราะห์ปัญหาการบริหารการพัฒนาการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดตากด้านโครงสร้าง ด้านอำนาจหน้าที่ และด้านวิธีการดำเนินงาน

1.2.1 สรุปผลการวิเคราะห์ปัญหาการบริหารการพัฒนาการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวด้านโครงสร้าง

1) โครงสร้างของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดตากในอดีต มีการจัดแบ่งการบริหารงานภายในออกเป็น 4 ฝ่าย คือ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ฝ่ายคุ้มครองแรงงาน ฝ่ายความปลอดภัยในการทำงาน และฝ่ายแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน มีข้อดีคือเจ้าหน้าที่สามารถทำงานด้านเดียวได้อย่างเต็มที่ จึงทำให้เกิดความชำนาญและรับทราบปัญหาทั้งวางแผนแก้ไขได้ตรงเป้าหมายต่องานด้านเดียวที่ได้รับผิดชอบ แต่งานของฝ่ายคุ้มครองแรงงานจะประสบปัญหามากที่สุด เนื่องจากจำนวนบุคลากรในฝ่ายมีไม่เพียงพอ เพราะภารกิจหลักสำคัญนอกจากต้องตรวจแรงงานแล้ว ฝ่ายคุ้มครองยังต้องรับผิดชอบการรับเรื่องร้องทุกข์ของลูกจ้าง ทั้งยังต้องบริหาร โครงการ ขณะที่ฝ่ายอื่นไม่สามารถเข้ามารับผิดชอบร่วมด้วยได้ เพราะเป็นงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับฝ่ายของตน

2) สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดตาก ได้ปรับเปลี่ยนแก้ไขโครงสร้างเป็นฝ่ายบริหารงานทั่วไป ฝ่ายนิติการ กลุ่มงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่ 1 ซึ่งรับผิดชอบพื้นที่อำเภอเมือง อำเภอบ้านตาก อำเภอสามเงา และอำเภอวังเจ้า และกลุ่มงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่ 2 รับผิดชอบอำเภอแม่สอด อำเภอแม่ระมาด อำเภอท่าสองยาง

อำเภอพบพระ และอำเภออุ้มผาง จึงเกิดการกระจายงานให้บุคลากรที่มีอยู่อย่างจำกัดในสำนักงาน ได้ร่วมกันปฏิบัติภารกิจให้เท่ากัน ทำให้เจ้าหน้าที่สามารถเรียนรู้งานได้รอบด้านมากขึ้น แต่ข้อเสียคือเจ้าหน้าที่ไม่มีความชำนาญเฉพาะด้านอีกต่อไป ความรอบลึกในงานของเจ้าหน้าที่จึงไม่มี

3) โครงสร้างสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดตากที่จัดแบ่งเป็นฝ่ายบริหารงานทั่วไป ฝ่ายนิติการ กลุ่มงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่ 1 และพื้นที่ 2 นั้น แม้ภารกิจหลักและภารกิจรองจะให้กลุ่มงานทั้ง 2 พื้นที่ดำเนินการมากกว่า แต่การที่หัวหน้ากลุ่มงานไม่มีการกระจายงานให้ลูกทีมดำเนินการต่อ ก็ทำให้ทั้งภารกิจของสำนักงานต้องสะดุด ล่าช้า จึงพบกับอุปสรรคในการปฏิบัติงาน

4) เมื่อให้เปรียบเทียบระหว่างโครงสร้างในอดีตกับโครงสร้างในปัจจุบันแล้ว เจ้าหน้าที่ในสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดตากส่วนใหญ่ยังคงเห็นว่าโครงสร้างในปัจจุบันที่แบ่งเป็นฝ่ายบริหารงานทั่วไป ฝ่ายนิติการ และกลุ่มงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่ 1 และพื้นที่ 2 ยังคงดีกว่าโครงสร้างในอดีตที่แบ่งออกเป็น 4 ฝ่าย คือ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ฝ่ายคุ้มครองแรงงาน ฝ่ายความปลอดภัยในการทำงาน ฝ่ายแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน เนื่องจากโครงสร้างปัจจุบันทำให้บุคลากรของสำนักงานได้มีการพัฒนาทักษะงานรอบด้านมากขึ้น นอกจากนี้การกระจายงานด้านคุ้มครองแรงงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน ให้กับ 2 กลุ่มงาน จึงเท่ากับเป็นการเกลี่ยอัตรากำลังภายในให้เกิดการบูรณาการงานทั้งหมดที่เป็นภารกิจหลักให้กลายเป็นหนึ่งเดียว ขณะที่โครงสร้างในอดีตเจ้าหน้าที่ในสำนักงานจะมีความชำนาญงานเพียงด้านเดียวเท่านั้น

5) แม้เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่จะให้ความเห็นว่าโครงสร้างในปัจจุบันจะดีกว่าโครงสร้างในอดีต แต่โครงสร้างในปัจจุบันยังคงประสบปัญหาสำคัญคือ เจ้าหน้าที่ยังขาดทักษะในการดำเนินงาน ทั้งด้านการบริหารงานทั่วไป การบริหารโครงการ การตรวจแรงงาน การรับและวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ และการดำเนินคดีผู้ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย จึงทำให้การปฏิบัติภารกิจของสำนักงานต้องประสบกับปัญหาทั้งความซ้ำซ้อนของการดำเนินงาน และความไม่มีประสิทธิภาพของงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับแผนโครงสร้างที่แท้จริงของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เช่น ฝ่ายบริหารงานทั่วไปที่ควรต้องรับผิดชอบงานบริหารโครงการ แต่ปรากฏว่ากลุ่มงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่ 1 และพื้นที่ 2 กลับต้องรับภาระการบริหารโครงการ จึงส่งผลให้กลุ่มงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานทั้งพื้นที่ 1 และพื้นที่ 2 ไม่สามารถปฏิบัติภารกิจหลักสำคัญ คือ การตรวจแรงงาน และการรับและวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ได้อย่างเต็มที่ เมื่อภารกิจหลักสำคัญดังกล่าวไม่สามารถปฏิบัติได้อย่างเต็มที่จึงทำให้งานฝ่ายนิติการลดน้อยลงไปด้วย เพราะฝ่าย

นิติการคือฝ่ายสนับสนุนการบังคับใช้กฎหมายของกลุ่มงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่ 1 และพื้นที่ 2

6) ฝ่ายนิติการไม่สามารถปฏิบัติงานสนับสนุนการบังคับใช้กฎหมายของกลุ่มงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่ 1 และพื้นที่ 2 ได้อย่างแท้จริง ด้วยเหตุที่โครงสร้างฝ่ายนิติการของสำนักงานมีนิติกรเพียงคนเดียว ขณะที่งานคดีที่ต้องเร่งดำเนินการมีเป็นจำนวนมาก การประสานหรือการดำเนินคดีต่างๆ จึงล่าช้า ไม่ได้เป็นไปตามแผนของสำนักงานที่ประสงค์ให้ งานคดีต่างๆ มีการดำเนินการไปอย่างรวดเร็ว

7) เจ้าหน้าที่กลุ่มงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่ 1 และพื้นที่ 2 แม้จะได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะในการดำเนินงานด้านการตรวจแรงงาน และด้านการรับ และวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์มากมายจากกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานแล้ว แต่ยังคงไม่สามารถ ดำเนินงานให้ลุล่วงสำเร็จด้วยดีได้ เพราะตามโครงสร้างจะมีพนักงานตรวจแรงงานแท้จริงเพียง 4 คนเท่านั้น

1.2.2 สรุปผลการวิเคราะห์ปัญหาการบริหารการพัฒนาการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวด้านอำนาจหน้าที่

1) อำนาจหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานการจ้างงาน แรงงานต่างด้าว หรือผู้ซึ่งได้รับอำนาจจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ให้เป็น พนักงานตรวจแรงงาน ทั้งในด้านการตรวจแรงงานและด้านการรับและวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ของ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดตาก ยังไม่เปิดเสรีครบวงจร เพราะพนักงาน ตรวจแรงงานของกลุ่มงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่ 1 และพื้นที่ 2 ของสำนักงาน สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดตาก ไม่สามารถดำเนินคดีได้ทันทีกรณีพบว่านายจ้างสถาน ประกอบการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย การส่งเรื่องให้ฝ่ายนิติการเป็นผู้ดำเนินคดีกลับยังทำ ให้ภารกิจของกลุ่มงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่ 1 และพื้นที่ 2 ต้องล่าช้าและลำบาก โดยเฉพาะกลุ่มงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่ 2 สาเหตุเพราะกลุ่มนี้มีที่ตั้งอยู่ที่อำเภอแม่ สอด สภาพภูมิประเทศเต็มไปด้วยเขาสูง พนักงานตรวจแรงงานจะขึ้นไปประจำทุกวันจันทร์ และ จะลงไปอำเภอเมืองตากในทุกวันศุกร์ ขณะที่นิติกรนั่งประจำอยู่ที่อำเภอเมืองตาก กลุ่มงาน สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่ 2 จึงไม่สามารถส่งเรื่องให้ฝ่ายนิติการดำเนินคดีได้โดยทันที

2) การใช้อำนาจหน้าที่เพื่อให้เกิดการบังคับใช้กฎหมายของพนักงานตรวจ แรงงานต้องประสบปัญหาทั้งนายจ้างและลูกจ้างแรงงานต่างด้าว เนื่องจากเกิดการสมยอมกันไม่ ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานพนักงานตรวจแรงงานจึงขาดข้อเท็จจริง และหากอำนาจที่

พนักงานตรวจแรงงานใช้ ไม่เป็นที่พึงพอใจของฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างแรงงานต่างด้าว จะส่งผลให้พนักงานตรวจแรงงานถูกฟ้องเพิกถอนคำสั่งในชั้นศาลแรงงานชั้นแล้วซ้ำเล่า ซึ่งนอกจากจะต้องถูกฟ้องในชั้นศาลแรงงานแล้ว พนักงานตรวจแรงงานยังต้องเสี่ยงกับการถูกฟ้องในชั้นของศาลปกครองด้วยจึงต้องเสียเวลาไปกับการแก้ต่างคดีของตน

3) การใช้อำนาจหน้าที่ของพนักงานตรวจแรงงานต้องประสบปัญหาเกี่ยวกับกลุ่มผู้มีอิทธิพลในพื้นที่ และการตรวจสอบอย่างเข้มข้นจากกลุ่มองค์กรพัฒนาเอกชน(NGO) ต่างๆ ในพื้นที่

1.2.3 สรุปผลการวิเคราะห์ปัญหาการบริหารการพัฒนาการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวด้านวิธีการดำเนินงาน

จากงานศึกษานี้ พบว่า ภารกิจหลักสำคัญของพนักงานตรวจแรงงาน สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดตาก คือการตรวจแรงงาน และการรับและวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ เพื่อให้ลูกจ้างหรือแรงงานต่างด้าวได้รับสิทธิประโยชน์ตามมาตรฐานการจ้างงาน หรือตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีวิธีการดำเนินงานทั้งด้านการตรวจแรงงาน และด้านการรับเรื่องร้องทุกข์เป็นขั้นตอน ดังนี้

1) วิธีการดำเนินงานด้านการตรวจแรงงาน

(1) ขั้นตอนปกติของการตรวจแรงงานต่างด้าว

ก. ตรวจเยี่ยมสถานประกอบการในพื้นที่ เมื่อพบว่า สถานประกอบการปฏิบัติไม่ถูกต้องตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 พนักงานตรวจแรงงานจะดำเนินการแนะนำหรือออกคำสั่งให้นายจ้างปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมายภายในระยะเวลาที่กำหนด

ข. เมื่อครบกำหนดระยะเวลาแล้ว พนักงานตรวจแรงงานจะตรวจติดตามผลการแนะนำหรือผลการออกคำสั่ง หากนายจ้างไม่มีการปฏิบัติตามคำแนะนำ พนักงานตรวจแรงงานจะออกคำสั่งให้ปฏิบัติตามกฎหมาย แต่หากนายจ้างไม่ปฏิบัติตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน พนักงานตรวจแรงงานจะสรุปส่งเรื่องให้ฝ่ายนิติการดำเนินคดีต่อไป

(2) ขั้นตอนปกติของการตรวจแรงงานตามคำร้องเรียน

ก. พนักงานตรวจแรงงานรับเรื่องไว้และออกไปตรวจสอบ

ข้อเท็จจริงในสถานประกอบการที่ถูกร้องเรียน หากพบว่านายจ้างไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 พนักงานตรวจแรงงานจะออกคำสั่งให้นายจ้างปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมายภายในระยะเวลาที่กำหนด

ข. เมื่อครบกำหนดระยะเวลาแล้ว พนักงานตรวจแรงงานจะตรวจติดตามผลการออกคำสั่ง หากนายจ้างไม่ปฏิบัติตามคำสั่ง พนักงานตรวจแรงงานจะสรุปส่งเรื่องให้ฝ่ายนิติการดำเนินคดีต่อไป

(3) ขั้นตอนปกติของการตรวจแรงงานพิเศษ

ก. พนักงานตรวจแรงงานรับเรื่องไว้และออกไปตรวจสอบ

ข้อเท็จจริงในสถานประกอบการตามที่ได้รับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาเป็นพิเศษ หากพบว่านายจ้างไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 พนักงานตรวจแรงงานจะออกคำสั่งให้นายจ้างปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมายภายในระยะเวลาที่กำหนด

ข. เมื่อครบกำหนดระยะเวลาแล้ว พนักงานตรวจแรงงานจะตรวจติดตามผลการออกคำสั่ง หากนายจ้างไม่ปฏิบัติตามคำสั่ง พนักงานตรวจแรงงานจะสรุปส่งเรื่องให้ฝ่ายนิติการดำเนินคดีต่อไป

2) วิธีการดำเนินงานด้านการรับเรื่องร้องทุกข์ของแรงงานต่างด้าว

(1) หากแรงงานต่างด้าวร้องขอให้พนักงานตรวจแรงงานช่วยเหลือหรือติดตามด้านสิทธิแรงงาน พนักงานตรวจแรงงานจะดำเนินการไต่ถามเกี่ยประนีประนอมนายจ้างกับลูกจ้างแรงงานต่างด้าวไว้ในขั้นแรก แต่หากไม่สามารถประนีประนอมได้แล้ว พนักงานตรวจแรงงานจะรับคำร้องของลูกจ้างต่างด้าวไว้

(2) เมื่อรับคำร้องของแรงงานต่างด้าวแล้ว พนักงานตรวจแรงงานจะมีเวลาดำเนินการเรื่องร้องทุกข์ของแรงงานต่างด้าวผู้ร้องเป็นเวลา 60 วัน โดยจะเริ่มสอบสวนข้อเท็จจริงจากลูกจ้างแรงงานต่างด้าว และออกหนังสือเชิญนายจ้างสถานประกอบการพบเพื่อชี้แจงข้อเท็จจริง หากนายจ้างมาพบตามที่ได้นัดหมาย พนักงานตรวจแรงงานจะสอบสวนข้อเท็จจริงนายจ้างตลอดไปจนถึงพยานบุคคลให้ได้ความมากที่สุด และจะประนีประนอมอีกครั้ง หากฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งไม่ยอมยุติความ พนักงานตรวจแรงงานจะรวบรวมพยานหลักฐานพร้อมทั้งชี้แจงนำพยานสรุปวินิจฉัยจนออกคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน เมื่อคำสั่งออกแล้ว ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งยังไม่พอใจในคำสั่ง อีกฝ่ายสามารถนำคำสั่งไปอุทธรณ์ในชั้นศาลแรงงานได้ แต่หากฝ่ายนายจ้างไม่นำ

คำสั่งขึ้นสู่ศาล ทั้งไม่ปฏิบัติตามภายในระยะเวลาที่กำหนด พนักงานตรวจแรงงานจะสรุปส่งเรื่องให้ฝ่ายนิติการดำเนินคดีต่อไป

นอกจากนี้ ในช่วงที่พนักงานตรวจแรงงานออกหนังสือเชิญพบนายจ้างเพื่อชี้แจงข้อเท็จจริงแต่นายจ้างไม่ยอมมาพบและไม่ได้แจ้งเหตุขัดข้องให้พนักงานตรวจแรงงานทราบ พนักงานตรวจแรงงานสามารถส่งเรื่องให้ฝ่ายนิติการดำเนินคดีนายจ้างฐานฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมายได้ และหากพนักงานตรวจแรงงานไม่สามารถดำเนินการให้แล้วเสร็จได้ภายในเวลา 60 วัน พนักงานตรวจแรงงานต้องรีบทำการขยายระยะเวลาต่อผู้มีอำนาจในการอนุมัติให้ขยายระยะเวลา ซึ่งสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดตาก จะเสนอส่งเรื่องขอขยายระยะเวลาต่อผู้ว่าราชการหรือผู้ได้รับมอบอำนาจจากผู้ว่าราชการอีก 30 วัน ในการดำเนินการ

วิธีการดำเนินงานทั้งด้านการตรวจแรงงานและด้านการรับเรื่องร้องทุกข์ของพนักงานตรวจแรงงาน สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดตาก ผู้ศึกษาสรุปได้ ดังนี้

1. มีขั้นตอนสุดท้ายในการดำเนินการคือ การออกคำสั่งให้มีการปฏิบัติตามกฎหมาย หากผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตาม พนักงานตรวจแรงงานจะส่งเรื่องให้นิติกรเป็นผู้ดำเนินคดี
2. ระหว่างที่มีการดำเนินงานด้านการตรวจแรงงานและด้านการรับและวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์นั้น พนักงานตรวจแรงงานยังคงต้องรับเรื่องใหม่เข้ามาตลอดเวลาและยังคงต้องดำเนินงานบริหาร โครงการซึ่งเป็นงานภารกิจรองด้วย
3. กลุ่มงานพื้นที่ 1 ซึ่งมีปัญหาด้านแรงงานน้อยกว่าจะสามารถดำเนินการกิจเสริม เช่น การบริหาร โครงการได้ แต่กลุ่มงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่ใดมีปัญหามาก เช่น กลุ่มงานพื้นที่ 2 ที่ต้องรับผิดชอบอำเภอแม่สอด กลุ่มงานนี้จะประสบปัญหากับการปฏิบัติการทั้งภารกิจหลักและภารกิจรอง จนท้ายที่สุดแต่ละภารกิจไม่สามารถดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายได้
4. ระหว่างที่ดำเนินงานด้านการตรวจแรงงานหรือด้านการรับเรื่องร้องทุกข์นั้น พนักงานตรวจแรงงานประสบปัญหาด้านการสื่อสารกับแรงงานต่างด้าว ต้องอาศัยล่ามในการแปลภาษา ซึ่งบ่อยครั้งผลของการแปลภาษาทำให้ข้อมูลทางการสืบสวนและสอบสวนของพนักงานตรวจแรงงานต้องขาดความชัดเจน เป็นปัญหาในการสรุปรวบรวมและชี้แจงนำนักพยานมาโดยตลอด เป็นเหตุให้นิติกรต้องทำงานล่าช้าตามไปด้วย

5. ความไม่ชัดเจนของข้อกำหนดที่ไม่สอดคล้องกับสภาพพื้นที่ ทำให้พนักงานตรวจแรงงานต้องลำบากกับการวินิจฉัยในการออกคำสั่ง เช่น เพื่อความมั่นคงของประเทศ จึงให้นายจ้างสถานประกอบการควบคุมแรงงานต่างด้าวของตนให้ดี ดังนั้น นายจ้างจึงต้องให้ลูกจ้างที่เป็นแรงงานต่างด้าวอาศัยอยู่ในสถานประกอบการเพื่อไม่ให้ก่อความรำคาญหรือความไม่สงบต่อบุคคลภายนอก ซึ่งการที่ต้องให้ลูกจ้างแรงงานต่างด้าวอาศัยอยู่ในสถานประกอบการ ทำให้นายจ้างต้องแบกรับภาระค่าใช้จ่ายต่างๆ ที่เกิดขึ้น ทั้งทางด้านอาหาร ด้านที่พักอาศัย ไฟฟ้า น้ำประปา นายจ้างจำเป็นต้องเรียกเก็บค่าใช้จ่ายเหล่านี้จากลูกจ้างแรงงานต่างด้าว ขณะที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานไม่ให้นายจ้างหักค่าใช้จ่ายใดๆ จากลูกจ้าง นอกจากนี้ ลูกจ้างแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่มักให้นายจ้างได้ออกค่าใช้จ่ายต่างๆ เพื่อได้ใบอนุญาตทำงาน แต่กฎหมายคุ้มครองแรงงานไม่ให้นายจ้างหักค่าใช้จ่ายเหล่านี้จากค่าจ้างของลูกจ้างแรงงานต่างด้าว จึงก่อให้เกิดปัญหาในการดำเนินงานมาโดยตลอด เพราะหากนายจ้างไม่สามารถหักค่าใช้จ่ายเหล่านี้จากแรงงานต่างด้าวได้ นายจ้างบางรายจำเป็นต้องให้ลูกจ้างพักอาศัยอยู่นอกโรงงาน และจะเกิดปัญหากับกฎหมายความมั่นคงทันที

6. การสมยอมกันระหว่างนายจ้างสถานประกอบการในการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานยิ่งทำให้พนักงานตรวจแรงงานต้องพบกับปัญหาในการเสาะหาข้อเท็จจริง จึงทำให้การดำเนินการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวเพื่อให้ได้รับสิทธิประโยชน์ตามมาตรฐานการจ้างงานของพนักงานตรวจแรงงานไม่ประสบความสำเร็จที่จะให้เป็นไปตามมาตรฐานการจ้างงาน

1.3 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะการบริหารการพัฒนาการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดตาก

1.3.1 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะด้านโครงสร้าง

จากงานศึกษานี้ ผู้ศึกษาสรุปผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะด้านโครงสร้างได้ว่า โครงสร้างของสำนักงานควรมีการปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับสภาพพื้นที่ และจำนวนสถานประกอบการ ตลอดไปจนถึงความรุนแรงของสถานการณ์อย่างแท้จริง นอกจากนี้ควรจัดรูปแบบโครงสร้างการบริหารการพัฒนาใหม่ๆ เพื่อรับกับสถานการณ์ในแต่ละคราว โดยยังคงอัตรากำลังเท่าที่มีในปัจจุบันให้เป็นประโยชน์อย่างแท้จริง ซึ่งผู้ศึกษาเห็นว่า มีความเป็นไปได้สูงที่สำนักงานจะมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดตากให้เป็นไปในรูปแบบที่ 4 ด้วยสาเหตุเพราะ

1) งานด้านการตรวจแรงงานเป็นหัวใจสำคัญของการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวให้ได้รับสิทธิตามมาตรฐานการจ้างงาน อันเป็นการป้องกันการละเมิดสิทธิแรงงานต่างด้าวในชั้นแรก หากการตรวจแรงงานเข้มแข็งและมีการปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง จะช่วยลดปัญหาทางด้านนิติการได้มาก

2) การที่กลุ่มงานด้านการตรวจแรงงานได้ทำหน้าที่เป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ทันทีที่พบนายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามคำสั่ง จะทำให้การบังคับใช้กฎหมายเป็นไปด้วยความรวดเร็ว เพราะมีข้อเท็จจริงที่ครบถ้วนและสมบูรณ์พร้อมที่จะดำเนินคดีได้ทันที

3) กลุ่มงานด้านการตรวจแรงงานจะสามารถบริหารโครงการซึ่งเป็นงานเสริมภารกิจได้อย่างต่อเนื่องเพราะไม่ต้องติดภาระในการรับและวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ที่มีอัตราเสี่ยงในการถูกฟ้องเพิกถอนคำสั่งจากผู้สูญเสียประโยชน์ในชั้นศาลแรงงานและชั้นศาลปกครองอยู่เนืองๆ

4) งานด้านการตรวจแรงงานของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดตากจะบรรลุตามเป้าหมายได้มากขึ้นกว่าเดิม

5) ในด้านงานนิติการนั้น การยกฐานะจากฝ่ายนิติการมาเป็นกลุ่มงานนิติการ โดยมีเจ้าหน้าที่เพิ่มมากขึ้น จะทำให้ลดภาระงานคดีของนิติกรที่มีเพียงคนเดียวไปได้มาก ประกอบกับกลุ่มงานนิติการที่ต้องปฏิบัติหน้าที่เพียงด้านเดียวจะสามารถดำเนินการบังคับใช้กฎหมายได้อย่างรวดเร็วยิ่งขึ้นโดยไม่ต้องเป็นกังวลกับเป้าหมายด้านการตรวจแรงงานของสำนักงานว่าสำเร็จหรือคืบหน้าแล้วหรือไม่

1.3.2 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะด้านอำนาจหน้าที่

จากงานศึกษานี้ ผู้ศึกษาวิเคราะห์ข้อเสนอแนะด้านอำนาจหน้าที่ได้ ดังนี้

1) มอบอำนาจการดำเนินงานด้านคดีผู้ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย กลับคืนให้พนักงานตรวจแรงงานเพื่อความรวดเร็วในการบังคับใช้กฎหมาย

2) นิติกรไม่ควรรองรับเรื่องจากกลุ่มงานเพื่อดำเนินคดีเท่านั้น แต่ควรกลับมาปฏิบัติหน้าที่เป็นพนักงานตรวจแรงงานด้วย

3) อำนาจหน้าที่ในด้านการตรวจแรงงานและด้านการรับเรื่องร้องทุกข์ของแรงงาน ต่างด้าว ควรยกให้เป็นภารกิจของสำนักงานจัดหางานจังหวัดตาก เพราะมีข้อมูลแรงงานต่างด้าวมากกว่าสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดตาก

1.3.3 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะด้านวิธีการดำเนินงาน

จากงานศึกษานี้ ผู้ศึกษาวิเคราะห์ข้อเสนอแนะด้านวิธีการดำเนินงานได้ดังนี้

1) ด้านการตรวจแรงงาน

(1) ควรใช้เครือข่ายในพื้นที่ร่วมดำเนินการ โดยเฉพาะเครือข่ายที่ทำงานด้านสิทธิแรงงาน องค์กรท้องถิ่น หรือองค์กรภาคเอกชนในท้องถิ่น จะทำให้ผู้มีอิทธิพลและการตรวจสอบอย่างเข้มข้นจากกลุ่มองค์กรพัฒนาเอกชนต่างๆ ลดลง ซึ่งสอดคล้องกับงานศึกษาวิจัยของ ขจิตรา ชัยอาญา ,2550 เรื่อง การสร้างและพัฒนาเครือข่ายการคุ้มครองแรงงาน และงานศึกษาวิจัยของ โชคชัย สุทธาวาสและคณะ ,2545 เรื่อง การคุ้มครองแรงงานในอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อม โดยทั้งสองงานศึกษาวิจัยนี้ได้ให้ความสำคัญกับหน่วยราชการในท้องถิ่น หน่วยงานเอกชน หรือ NGOs เพื่อทำหน้าที่เป็นเครือข่ายในการตรวจแรงงาน

(2) ให้เสนอส่วนกลางเพื่อแยกกฎหมายแรงงานต่างด้าวออกเป็นกฎหมายพิเศษ โดยไม่รวมเข้ากับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยเฉพาะควรเสนอให้งานที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าวทั้งหมดไปอยู่ในความรับผิดชอบของกรมการจัดหางาน

(3) ให้พนักงานตรวจแรงงานในสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดแยกการดำเนินการในด้านเชิงรุก (การตรวจแรงงาน) และเชิงรับ (การรับเรื่องร้องทุกข์) อย่างชัดเจน

(4) ผู้บริหารสำนักงานควรเร่งประสานกับหน่วยงานทางราชการที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าวในจังหวัดให้มีการบูรณาการข้อมูลกัน ซึ่งจะทำให้การแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวที่ไม่ได้รับความเป็นธรรมในการจ้างงานมีทิศทางที่ชัดเจนและรวดเร็วยิ่งขึ้น

2) ด้านการรับและวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์

(1) สำนักงานควรให้เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องซึ่งหมายรวมไปถึงเจ้าหน้าที่ทั่วไปได้รับการฝึกฝนทักษะในการปฏิบัติงานด้านการสอบสวน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เที่ยงตรงมากขึ้น สอดคล้องกับงานศึกษาวิจัยเชิงปฏิบัติการของสหพันธ์แรงงาน-พม่า(FTUB) แผนกแรงงานข้ามชาติร่วมกับฟิลิป เอส. โรเบิร์ตสัน ,2549 เรื่อง งานทำทนายที่ลุ่มน้ำโขง ทำงานหามรุ่งหามค่ำสภาพแรงงานเด็กข้ามชาติที่แม่สอด ประเทศไทย ที่ให้ความเห็นว่าพนักงานตรวจแรงงานควรได้รับการฝึกฝนทักษะและพัฒนางานในหน้าที่ที่เกี่ยวข้องเพื่อการบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงานได้ดีขึ้น

(2) ให้เสนอส่วนกลางเพื่อแยกกฎหมายแรงงานต่างด้าวออกเป็นกฎหมายพิเศษ โดยไม่รวมเข้ากับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เช่นเดียวกันกับการตรวจแรงงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ควรเสนอให้งานที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าวทั้งหมดไปอยู่ใน

ความรับผิดชอบของกรมการจัดหางานเนื่องจากเป็นหน่วยงานที่มีข้อมูลของสถานประกอบการที่มีการใช้แรงงานต่างด้าวได้ดีที่สุดในกระทรวงแรงงาน

(3) ควรให้พนักงานตรวจแรงงานของสำนักงานกลับมาดำเนินคดีผู้ที่ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมายได้ดังเดิม ขณะเดียวกันนิติกรของสำนักงานควรเปลี่ยนบทบาทตนเองมาเป็นพนักงานตรวจแรงงานอย่างแท้จริง

2. อภิปรายผล

จากผลการสรุปวิเคราะห์ปัญหาการบริหารการพัฒนาการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวตามมาตรฐานการจ้างงาน และสรุปปัญหาการบริหารการพัฒนาการคุ้มครองแรงงานต่างด้าว ผู้ศึกษาได้ข้อสรุปว่า สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดตาก แม้จะมีการปรับปรุงโครงสร้างภายในใหม่ นับตั้งแต่เดือนตุลาคม พ.ศ. 2543 โดยการตั้งฝ่ายนิติกรเป็นฝ่ายภายในขึ้นมา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสนับสนุนการบังคับใช้กฎหมายของพนักงานตรวจแรงงาน แต่กลับมิได้ทำให้การบังคับใช้กฎหมายของพนักงานตรวจแรงงานจะเป็นไปในทิศทางที่ดีขึ้น ในทางตรงกันข้าม สำนักงานกลับมีพนักงานตรวจแรงงานน้อยลงกว่าเดิม ลูกจ้างหรือแรงงานต่างด้าวได้รับการช่วยเหลือล่าช้ากว่าเดิม ประกอบกับการให้กลุ่มงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานดำเนินงานบริหารโครงการด้วย สำนักงานจึงยังไม่สามารถที่จะบริหารงานการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวให้เป็นไปตามมาตรฐานการจ้างงานได้เลย โดยเฉพาะงานด้านการตรวจแรงงาน จึงสอดคล้องกับงานศึกษาวิจัยของจิตรา ชัยอาญา (2550) งานศึกษาวิจัยของโชคชัย สุทธาเวสและคณะ (2545) งานศึกษาวิจัยของศิริเพ็ญ สุภกาญจนกันติและคณะ (2548) และงานศึกษาวิจัยของสหพันธ์แรงงาน-พม่า (FTUB) แผนกแรงงานข้ามชาติร่วมกับฟิลิป เอส. โรเบิร์ตสัน (2549) ว่า พนักงานตรวจแรงงานยังไม่มีประสิทธิภาพที่จะให้มีการบังคับใช้กฎหมายได้เลย ผู้ศึกษาจึงสรุปอภิปรายผลของการบริหารการพัฒนาการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวที่ไม่เป็นไปตามมาตรฐานการจ้างงานของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดตากในงานศึกษานี้ไว้ 3 ด้าน โดยมีรายละเอียดดังนี้

2.1 อภิปรายผลด้านโครงสร้าง

2.1.1 โครงสร้างปัจจุบันที่มีลักษณะ 2 ฝ่าย 2 กลุ่มงาน (ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ฝ่ายนิติกร กลุ่มงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่ 1 และพื้นที่ 2) ของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดตากยังคงเป็นโครงสร้างการบริหารงานที่ถือว่าโครงสร้างเดิม (ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ฝ่ายคุ้มครองแรงงาน ฝ่ายความปลอดภัยในการทำงาน และฝ่ายแรงงานสัมพันธ์

และสวัสดิการแรงงาน) แต่เหตุที่โครงสร้างปัจจุบันยังคงประสบปัญหาและไม่สามารถปฏิบัติให้เป็นไปตามภารกิจของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดตากได้นั้น ในงานศึกษานี้พบว่า พนักงานตรวจแรงงานที่เหลือปฏิบัติหน้าที่ตามกลุ่มงานพื้นที่อย่างแท้จริงเหลือเพียง 4 คนเท่านั้น ขณะที่สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดตากไม่ได้ใช้ประโยชน์จากผู้มีตำแหน่งเป็นนิติกร เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี รวม 3 อัตรา ทั้งที่กระทรวงแรงงานมีประกาศคำสั่งเรื่องแต่งตั้งพนักงานตรวจแรงงานว่า ให้ข้าราชการระดับ 3 ขึ้นไปของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นพนักงานตรวจแรงงาน แต่สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดตากกลับไม่มอบหมายภารกิจด้านการตรวจแรงงานและด้านการรับและวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ให้ด้วย ภาระจึงตกหนักแก่เจ้าหน้าที่กลุ่มงานพื้นที่ 1 และพื้นที่ 2

2.1.2 พนักงานราชการและเจ้าหน้าที่ทั่วไปจำนวน 4 คน แม้ไม่ได้รับมอบอำนาจจากกระทรวงแรงงานให้เป็นพนักงานตรวจแรงงาน แต่สามารถฝึกฝนให้เป็นผู้ช่วยพนักงานตรวจแรงงานเพื่อแบ่งเบาภาระได้ ซึ่งผลปรากฏว่า สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดตากไม่ได้ส่งเสริมให้ทั้งพนักงานราชการ และเจ้าหน้าที่ทั่วไปเข้ารับการอบรมการตรวจแรงงานหรือการรับและวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ จึงทำให้ต้องเสียอัตรากำลังไปอีก 4 อัตรา

2.1.3 การที่สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดตากตั้งฝ่ายนิติกรเป็นฝ่ายภายใน กลับไม่ได้ช่วยให้งานด้านการบังคับใช้กฎหมายเข้มแข็งแต่อย่างใด ในทางตรงกันข้าม กลับอ่อนแอลงกว่าเดิม เพราะนิติกรเพียงคนเดียวไม่สามารถทำคดีให้พนักงานตรวจแรงงาน ทั้ง 2 กลุ่มงานพื้นที่ ได้ภายในเวลาเดียวกัน

2.1.4 แม้ผู้บริหารสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดตาก จะกำหนดภาระหน้าที่ให้เจ้าหน้าที่ในสำนักงานดำเนินการตามโครงสร้างในปัจจุบันในรูปของคำสั่งสำนักงานอย่างชัดเจน แต่ในทางปฏิบัติแล้ว ภารกิจต่างๆ โดยเฉพาะภารกิจเสริม เช่น งานบริหารโครงการ ซึ่งควรจะเป็นฝ่ายบริหารงานทั่วไปเป็นผู้ดำเนินการหลัก แต่กลับมอบหมายให้กลุ่มงานพื้นที่เป็นผู้ดำเนินการหลัก โดยเฉพาะกลุ่มงานพื้นที่ 2 ซึ่งมีจำนวนสถานประกอบการมากกว่าพื้นที่ 1 ส่งผลให้กลุ่มงานพื้นที่ต้องแบกภาระทั้งงานภารกิจหลักและงานภารกิจรองจนอ่อนล้า

2.1.5 การที่สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดตาก ใช้วิธีผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนกันประจำใน 5 อำเภอฝั่งตะวันตกของจังหวัดตาก กลับไม่ได้ทำให้การคุ้มครองแรงงานต่างด้าวตามมาตรฐานการจ้างงานจะดีขึ้น หรือตั้งฝ่ายนิติกรเพื่อปฏิบัติหน้าที่สนับสนุนให้มีการบังคับใช้กฎหมายจะสามารถทำให้เกิดการบังคับใช้กฎหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะตราบใดที่โครงสร้างสำนักงานยังมีจำนวนพนักงานตรวจแรงงานเพียง 4 คน ดำเนินการเท่านั้น

ดังนั้น ผู้ศึกษาเห็นว่า สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดตาก จำเป็นต้องปรับเปลี่ยนการบริหารงานด้านแรงงานใหม่ สอดคล้องกับงานศึกษาวิจัยของขจิตรา ชัยอาญา (2550) โดยการจัด โครงสร้างในรูปแบบใหม่และกำหนดภาระหน้าที่แต่ละกลุ่มหรือแต่ละฝ่ายให้ชัดเจน สิ่งสำคัญคือ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดตากจะต้องพยายามแยกให้ได้ว่า การปรับเปลี่ยนโครงสร้างภายในก็เพื่อประสิทธิภาพในการตรวจแรงงาน และการรับและวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์เป็นไปตามนโยบายการคุ้มครองแรงงานต่างด้าว จึงสมควรต้องแยกงานภารกิจรองหรือภารกิจเสริมโดยเฉพาะงานบริหาร โครงการให้ออกจากงานภารกิจหลักคือ การตรวจแรงงานและการรับและวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ ซึ่งนอกจากสำนักงานจะปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นแล้ว ยังก่อให้เกิดประโยชน์สุขของประชาชนผู้ใช้แรงงานด้วย

2.2 อภิปรายผลด้านอำนาจหน้าที่

2.2.1 อำนาจหน้าที่ของพนักงานตรวจแรงงาน เป็นอำนาจที่ได้รับตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งสามารถเข้าไปในสถานประกอบการได้โดยที่ไม่ต้องใช้หมายศาล หากนายจ้างสถานประกอบการรายใดไม่ให้พนักงานตรวจแรงงานเข้าไปตรวจสอบติดตามเพื่อสอบถามข้อเท็จจริง หรือปฏิบัติงาน พนักงานตรวจแรงงานสามารถดำเนินคดีกับนายจ้างสถานประกอบการรายนั้นได้ทันที อันเป็นการให้อำนาจแก่พนักงานตรวจแรงงานอย่างมาก

2.2.2 สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดตาก ได้มอบอำนาจการดำเนินคดีให้นิติกรดำเนินการ จึงทำให้อำนาจของพนักงานตรวจแรงงานสิ้นสุดลงเพียงการออกคำสั่งเท่านั้นซึ่งความไม่เบ็ดเสร็จในอำนาจเช่นนี้ส่งผลให้การติดตามสิทธิประโยชน์ของแรงงานต่างด้าวต้องล่าช้าออกไปด้วย

2.2.3 การใช้อำนาจหน้าที่ที่เข้มงวดของพนักงานตรวจแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 อาจทำให้เกิดการปะทะกับกลุ่มผู้มีอิทธิพลต่างๆ ที่สูญเสียประโยชน์ ในพื้นที่ พนักงานตรวจแรงงานจะรู้สึกไม่ปลอดภัยทั้งในหน้าที่การงานและชีวิตส่วนตัว จึงต้องลดความเข้มงวดในการบังคับใช้กฎหมายลง

2.2.4 การที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เปิดโอกาสให้นายจ้างหรือลูกจ้าง ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งที่ไม่พอใจในคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานสามารถฟ้องเพิกถอนในชั้นศาลแรงงานได้ ประกอบกับคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานเป็นคำสั่งทางปกครอง ซึ่งผู้ที่คิดว่าได้รับความเสียหายจากคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน จะใช้สิทธิฟ้องศาลปกครองได้ต่อไป จึงทำให้พนักงานตรวจแรงงานเกิดความเครียด ความระแวง ความเบื่อหน่าย และขาดความมั่นใจในการใช้

กฎหมาย ส่งผลให้การบังคับใช้กฎหมายของพนักงานตรวจแรงงานไม่มีประสิทธิภาพ เป็นไปตามงานศึกษาวิจัยของศิริเพ็ญ สุภกาญจนกันติและคณะ (2548) และงานศึกษาวิจัยของโชคชัย สุทธาเวสและคณะ(2545) ที่ได้ข้อสรุปตรงกันว่า การบังคับใช้กฎหมายของพนักงานตรวจแรงงานต่อผู้ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมายไม่มีประสิทธิภาพ

2.3 อภิปรายผลด้านวิธีการดำเนินงาน

วิธีการดำเนินงานของพนักงานตรวจแรงงานทั้งในด้านการตรวจแรงงาน และการรับและวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์แรงงานต่างด้าว ล้วนมีผลต่อการบริหารการพัฒนาการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวตามมาตรฐานการจ้างงาน อภิปรายผล ดังนี้

2.3.1 ด้านวิธีการตรวจแรงงานต่างด้าว

เนื่องจากแรงงานต่างด้าวในจังหวัดตาก โดยเฉพาะพื้นที่อำเภอแม่สอด ส่วนใหญ่จะเป็นแรงงานต่างด้าวที่ลักลอบเข้าเมืองมาทำงาน และเป็นแรงงานที่ไม่ถูกต้องตามกฎหมาย ดังนั้น การสมยอมกันในการจ้างงานระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง หรือผู้ว่าจ้างกับผู้รับจ้าง จึงไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานของกฎหมายด้วย ประกอบกับทั้งนายจ้างกับลูกจ้าง หรือผู้ว่าจ้างกับผู้รับจ้างไม่ให้ข้อเท็จจริง ไม่ให้ข้อมูลและไม่ให้ความร่วมมือต่างๆ จึงทำให้การบังคับใช้กฎหมายของพนักงานตรวจแรงงานไม่เป็นผลสำเร็จ แม้พนักงานตรวจแรงงานจะมีวิธีการดำเนินงานด้านการตรวจแรงงานที่ชัดเจนเป็นขั้นตอน แต่สิ่งสำคัญคือ ตัวของนายจ้างกับแรงงานต่างด้าวไม่ให้ความร่วมมือ ในการให้ข้อเท็จจริง พนักงานตรวจแรงงานจึงต้องเสาะแสวงหาข้อเท็จจริงเพียงฝ่ายเดียว และต้องประสบปัญหากับการใช้อำนาจหน้าที่เช่นนี้อย่างไม่จบสิ้น

2.3.2 ด้านวิธีการรับและวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์

เนื่องจากแรงงานต่างด้าวในจังหวัดตาก โดยเฉพาะพื้นที่อำเภอแม่สอด เป็นแรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองไม่ถูกต้องตามกฎหมาย การสมยอมปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างต่างด้าวจึงเป็นปัญหาต่อการรวบรวมพยานหลักฐานของพนักงานตรวจแรงงาน เนื่องจากข้อเท็จจริงมีการจ้างงานไม่เป็นไปตามมาตรฐานการจ้างงาน ขณะที่พยานหลักฐานเป็นไปตามมาตรฐานการจ้างงาน จึงทำให้พนักงานตรวจแรงงานต้องประสบปัญหากับการใช้อำนาจหน้าที่ของตนเองมาโดยตลอด

การสมยอมในการจ้างงานที่ไม่เป็นไปตามมาตรฐานการจ้างงานของทั้ง

นายจ้างกับลูกจ้างต่างด้าวเช่นนี้ จะทำให้พนักงานตรวจแรงงานต้องใช้เวลาในการรวบรวม พยานหลักฐาน นานขึ้น ขณะเดียวกันการร้องทุกข์ของแรงงานต่างด้าวยังคงมีเพิ่มขึ้นตลอดเวลา จึงทำให้พนักงานตรวจแรงงานต้องเร่งวินิจฉัยคำร้องทุกข์ของลูกจ้างต่างด้าวจนบางครั้งถึงกำหนด ประเด็นสำคัญในการออกคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานบ้าง หรือบางครั้งได้ข้อเท็จจริงไม่ครบถ้วน บ้าง เป็นเหตุให้นายจ้างหรือลูกจ้างนำไปสู่การเพิกถอนคำสั่งในชั้นศาลแรงงาน หรือถูกตรวจสอบ จากองค์กรพัฒนาเอกชนกลุ่มต่างๆ

การที่นายจ้างกับแรงงานต่างด้าวร่วมกันไม่ปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมาย ตราบเท่าที่ไม่ปรากฏว่าฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งละเมิดสัญญา จะเป็นเหตุให้พนักงานตรวจแรงงานกลุ่มงาน สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่ต้องทำงานลำบากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะกลุ่มงานสวัสดิการและ คุ้มครองแรงงานพื้นที่ 2 ที่ต้องรับเรื่องร้องทุกข์ของแรงงานต่างด้าวเป็นจำนวนมาก ซึ่งโดยปกติ เรื่องร้องทุกข์ของแรงงานต่างด้าวจะมีทั้งการร้องขอให้พนักงานตรวจแรงงานช่วยติดตามสิทธิ ประโยชน์อันพึงมีพึงได้ตามมาตราฐานการจ้างงาน และร้องทุกข์ในเรื่องที่อยู่นอกเหนือกฎหมาย ของพนักงานตรวจแรงงาน เช่น การให้นายจ้างแจ้งชื่อลูกจ้างออกจากสำนักงานจัดหางานจังหวัด การขอให้นายจ้างคืนบัตรอนุญาตทำงาน การเก็บค่าใช้จ่ายเป็นต้น ซึ่งการดำเนินการในสิ่งที่อยู่ นอกเหนือพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ของพนักงานตรวจแรงงานสำนักงาน สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดตากนี้ มีแนวทางในการดำเนินการที่สอดคล้องกับแนวคิด ของสิทธิมนุษยชนที่ต้องการให้แรงงานต่างด้าวได้รับความยุติธรรมและความถูกต้องซึ่งเป็นสิทธิ ขั้นพื้นฐานของทุกคนในการสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างเสมอภาคและมีศักดิ์ศรีนั่นเอง พนักงาน ตรวจแรงงานของสำนักงานจึงต้องดำเนินการทั้งด้านการตรวจแรงงาน และด้านการรับและวินิจฉัย เรื่องร้องทุกข์อย่างไม่รู้จักจบสิ้น จึงจำเป็นต้องใช้เครือข่ายเข้ามามีส่วนร่วม สอดคล้องกับงานวิจัย ศึกษาของขจิตรา ชัยอาญา (2550) ที่เสนอให้มีการใช้เครือข่ายแรงงาน หรืออาจใช้ระบบอาสาสมัคร โดยความร่วมมือระหว่างองค์กร สอดคล้องกับงานศึกษาวิจัยของ โชคชัย สุทธาเวสและคณะ (2545) ที่เสนอให้มีการใช้สมาคมทั้งในระดับชาติ สภาอุตสาหกรรม หรือองค์กรท้องถิ่นต่างๆ มาร่วมเป็นอาสาสมัครแรงงาน

3. ข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารการพัฒนาการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวตาม มาตรฐานการจ้างงาน

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

3.1.1 ด้านโครงสร้าง

สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดตากควรมีการปรับปรุง
ด้านโครงสร้างในรูปแบบใหม่ เพื่อเป็นการเพิ่มอัตรากำลังของพนักงานตรวจแรงงานในสำนักงาน
เอง อันเป็นการใช้อัตรากำลังเดิมได้อย่างประโยชน์สูงสุด

3.1.2 ด้านอำนาจหน้าที่

สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดตากควรมอบอำนาจด้าน
การดำเนินคดีคืนให้แก่พนักงานตรวจแรงงานเพื่อความสะดวกรวดเร็วของการบังคับใช้กฎหมาย

3.1.3 ด้านวิธีการดำเนินงาน

สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดตากควรให้พนักงานตรวจ
แรงงานดำเนินคดีเอง นอกจากนี้ ควรมีการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะ
สำนักงานจัดหางานที่มีข้อมูลด้านแรงงานต่างด้าวมากกว่า เพื่อการวางแผนงานด้านการตรวจ
แรงงาน และควรสร้างความสัมพันธ์กับองค์กรนายจ้างและองค์กรพัฒนาเอกชนด้านสิทธิแรงงาน
ในพื้นที่ เพื่อความร่วมมือกันเป็นเครือข่ายด้านแรงงานของจังหวัดตาก

3.2 ข้อเสนอแนะในงานศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 ด้านโครงสร้าง

ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบการบริหารการพัฒนาระหว่างหน่วยงานใน
ส่วนภูมิภาคอื่นของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานที่ใช้รูปแบบการบริหารงานภายในที่
คล้ายคลึงกับสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดตาก โดยเฉพาะจังหวัดที่มีการใช้
แรงงานต่างด้าวเป็นจำนวนมากและมีสภาพภูมิประเทศกับจำนวนพนักงานตรวจแรงงานที่
คล้ายคลึงกับจังหวัดตาก นอกจากนี้ควรมีการศึกษาการบริหารการพัฒนาระหว่างหน่วยงานในส่วน
ภูมิภาคอื่นของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานที่ใช้รูปแบบการบริหารงานภายในที่ต่างไปจาก
สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดตากเพื่อสร้างแนวทางการบริหารการพัฒนาใหม่ๆ
ให้หน่วยงานในส่วนภูมิภาคของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้ทดลองปรับปรุงใช้เป็น
แนวทางของตนเองด้วย

3.2.2 ด้านอำนาจหน้าที่

ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบการบริหารการพัฒนาอำนาจหน้าที่ของนิติกรในทุกหน่วยภูมิภาคว่า สามารถสนับสนุนการบังคับใช้กฎหมายให้กับพนักงานตรวจแรงงานได้ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากน้อยเพียงใด

3.2.3 ด้านวิธีการดำเนินงาน

ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบวิธีการดำเนินงานด้านการตรวจแรงงานและด้านการรับและวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ของทุกหน่วยภูมิภาคว่า ขั้นตอนการดำเนินงานคดีของพนักงานตรวจแรงงานมีส่วนส่งเสริมให้ลูกจ้างได้รับสิทธิประโยชน์รวดเร็วหรือไม่อย่างไร

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (2545) พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541
กองคุ้มครองแรงงาน (2540) การพัฒนางานตรวจแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
กระทรวงแรงงาน
- กองวิชาการและแผนงาน (2545) การคุ้มครองแรงงานไทยในอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาด
ย่อม กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
- กองวิชาการและแผนงาน (2544) การบริหารงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
- กฤตยา อาชวนิจกุลและพันธุ์ทิพย์ กาญจนะจิตรา สายสุนทร (2546?) คำถามและข้อท้าทายต่อ
นโยบายรัฐไทยในมิติสุขภาวะและสิทธิของแรงงานข้ามชาติ
- กระทรวงแรงงาน (254?) ผลสำเร็จในการพัฒนาการปฏิบัติราชการ
- กลุ่มงานตรวจราชการ (2550?) ประมวลผลการตรวจราชการของผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน
ประจำปีงบประมาณ 2549 สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงแรงงาน
- กลุ่มงานแผนงานและสารสนเทศ (2549) “รายงานผลตามแผนการปฏิบัติงานกรมสวัสดิการและ
คุ้มครองแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2549(ตุลาคม 2548 – กันยายน 2549)”
สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
- การประชุมสัมมนา (2550) ทบทวนยุทธศาสตร์การแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง
สัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา วันที่ 3-4 กรกฎาคม 2550 โรงแรมมิราเคิล แกรนด์
คอนเวนชั่น
- คณาภิษฐ์ เจริญศิริ (2548) “ปัญหาการละเมิดสิทธิแรงงานของแรงงานต่างด้าว กรณีศึกษา
อำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่” วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิต
วิทยาลัยมหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- จурินทร์ มีมุงธรรม (2545) “วิวัฒนาการกฎหมายคุ้มครองแรงงาน” วิทยานิพนธ์
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
- ชมนาท รัตนมณีและคณะ (2547) แรงงานต่างด้าวเข้าเมืองผิดกฎหมายกับปัญหาความมั่นคง
แห่งชาติ สาธารณสุข สังคม และเศรษฐกิจ
- โชคชัย สุทธาเวช (2549) แรงงานกับการเมือง: กรณีศึกษาเปรียบเทียบระหว่างประเทศกับทางเลือก
สำหรับประเทศ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

- ตุลาพร อ่อนจันทร์ (2543) ผลกระทบจากนโยบายผ่อนผันการใช้แรงงานต่างด้าวสัญชาติ
พม่าต่อชุมชนในเขตอำเภอเมือง จังหวัดแม่ฮ่องสอน
- ธัญวัฒน์ รัตนศักดิ์ (2546) การบริหารการพัฒนา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ม.ป.ท.
- ปฐม มณีโรจน์ (ม.ป.ป.) การจัดการภาครัฐ *Public Management* เอกสารประกอบการสอนวิชา
รศ 780 สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ หน้า 299-310
- พิทยา บวรวัฒนา(2526) รัฐประศาสนศาสตร์:รวมผลงานนักวิชาการไทย สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย
- พิทยา บวรวัฒนา (2535) วิชาทฤษฎีรัฐประศาสนศาสตร์ คำบรรยาย เล่ม 2 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ภาสกร โกไศยกานนท์ (2547) “แรงงานอพยพภาคอุตสาหกรรมในบริเวณชายแดนไทย-พม่า:
กรณีศึกษาแรงงานสัญชาติพม่าในอำเภอแม่สอด จังหวัดตาก” วิทยานิพนธ์
วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- มนูญ ปุณฺณกริยากร (ม.ป.ป.) คู่มือการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ฉบับ
ปรับปรุง กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
- เริงศักดิ์ ปานเจริญ (2549) บริหารงานปฏิบัติการให้สำเร็จใน 1 สัปดาห์ ม.ป.ท.
- วิจิตรา พรหมพันธุ์และคณะ (ม.ป.ป.) ศึกษาความพร้อมในการให้สัตยาบันอนุสัญญาองค์การ
แรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 87 และ 89 กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม
- วิเชียร วิทญูคม (2551) องค์การและการจัดการ ม.ป.ท.
- วิรัช วิรัชนิการวรรณ (2549) การบริหารการพัฒนา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- ศิริเพ็ญ สุภกาญจนกันติและคณะ (2548) แนวทางการคุ้มครองแรงงานเพื่อการเปิดเสรีทางการค้า
ของประเทศไทย
- ศุภชัย ยาวะประภาส (ม.ป.ป.) นโยบายสาธารณะ สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พิมพ์ครั้งที่ 5
- สมเพชร เตชะ (2546) “ทัศนคติของเจ้าหน้าที่รัฐและประชาชนต่อนโยบายของรัฐบาลไทยใน
การแก้ไขปัญหาแรงงานพม่าอพยพในจังหวัดเชียงใหม่” วิทยานิพนธ์หลักสูตร
รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการเมืองและการปกครอง มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- สหพันธ์แรงงาน-พม่า(FTUB) (2547) แผนกแรงงานข้ามชาติร่วมกับฟิลิป เอส. โรเบิร์ตสัน
งานทำทนายที่ลุ่มแม่น้ำโขง ทำงานหามรุ่งหามค่ำสภาพแรงงานเด็กข้ามชาติที่แม่สอด
ประเทศไทย
- เสกสิทธิ์ คุณศรี (2539) “การประเมินความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าวในประเทศไทย:
ศึกษากรณีอำเภอแม่สอด จังหวัดตาก” วิทยานิพนธ์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์

มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

สำนักคุ้มครองแรงงาน (2548) พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 254 1 กรมสวัสดิการและ
คุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน

สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดตาก (2551) “เอกสารประกอบการศึกษาดูงาน
กรณีศึกษาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการจ้างแรงงานต่างด้าวและการคุ้มครองแรงงานไทยใน
สถานประกอบการกิจการจังหวัดตาก” เสนอต่อ คณะที่ปรึกษารัฐมนตรีว่าการกระทรวง
แรงงานในการศึกษาดูงานจังหวัดตาก ระหว่างวันที่ 5-6 มิถุนายน 2551

หนังสือพิมพ์มติชน ยุทธศาสตร์การแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าว วันที่ 26 กรกฎาคม 2550 หน้า 5

อดิเรก พันเขียว (2547) “วิเคราะห์การกำหนดนโยบายจัดการปัญหาแรงงานต่างชาติดัง

กฎหมายในประเทศไทย:อดีต ปัจจุบัน อนาคต” วิทยานิพนธ์หลักสูตรรัฐประศาสน
ศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

อนันต์ เกตุวงศ์ (2523) การบริหารการพัฒนา ม.ป.ท.

ภาคผนวก

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

ภูมิพลอดุลยเดช ป.ร.

ให้ไว้ ณ วันที่ 12 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2541 เป็นปีที่ 53 ในรัชกาลปัจจุบัน
พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มีพระบรมราชโองการ โปรดเกล้าฯ ให้ประกาศ
ว่า

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานจึงทรงพระกรุณาโปรด
เกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติขึ้นไว้โดยคำแนะนำและยินยอมของรัฐสภาดังต่อไปนี้

มาตรา 1 พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

มาตรา 2 พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนดหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันประกาศ
ในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

มาตรา 3 ให้ยกเลิก

(1) ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515

(2) พระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม

พ.ศ. 2515 (ฉบับที่ 1) พ.ศ. 2533

บรรดากฎหมาย กฎ และข้อบังคับอื่นในส่วนที่มีบัญญัติไว้แล้วในพระราชบัญญัตินี้ หรือซึ่งขัด
หรือแย้งกับบทแห่งพระราชบัญญัตินี้ ให้ใช้พระราชบัญญัตินี้แทน

มาตรา 4 พระราชบัญญัตินี้มิให้ใช้บังคับแก่

(1) ราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค และราชการส่วนท้องถิ่น

(2) รัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

นอกจากกรณีตามวรรคหนึ่ง จะออกกฎกระทรวงมิให้ใช้บังคับพระราชบัญญัตินี้ทั้งหมดหรือ
แต่บางส่วนแก่นายจ้างประเภทหนึ่งประเภทใดก็ได้

มาตรา 5 ในพระราชบัญญัตินี้

นายจ้าง หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงาน โดยจ่ายค่าจ้างให้ และหมายความรวมถึง

(1) ผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้าง

(2) ในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคลให้หมายความรวมถึงผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคล และผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลให้ทำการแทนด้วย

(3) ในกรณีที่ผู้ประกอบการได้ว่าจ้างด้วยวิธีเหมาค่าแรง โดยมอบให้บุคคลหนึ่งบุคคลใด รับช่วงไปควบคุมดูแลการทำงานและรับผิดชอบจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างอีกทอดหนึ่งก็ดี มอบหมายให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดเป็นผู้จัดหาลูกจ้างมาทำงานอันมิใช่การประกอบธุรกิจจัดหางานก็ดี โดยการทำงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งส่วนใดหรือทั้งหมดในกระบวนการผลิตหรือธุรกิจในความรับผิดชอบของผู้ประกอบการ ให้ถือว่าผู้ประกอบการเป็นนายจ้างของลูกจ้างดังกล่าวด้วย

ลูกจ้าง หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้นายจ้าง โดยรับค่าจ้างไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร

ผู้ว่าจ้าง หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงว่าจ้างบุคคลอีกบุคคลหนึ่งให้ดำเนินงานทั้งหมดหรือแต่บางส่วนของงานใดเพื่อประโยชน์แก่ตน โดยจะจ่ายสินจ้างตอบแทนผลสำเร็จแห่งการงานที่ทำนั้น

ผู้รับเหมาขั้นต้น หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงรับจะดำเนินงานทั้งหมดหรือแต่บางส่วนของงานใด จนสำเร็จประโยชน์ของผู้ว่าจ้าง

ผู้รับเหมาช่วง หมายความว่า ผู้ซึ่งทำสัญญากับผู้รับเหมาขั้นต้น โดยรับจะดำเนินงานทั้งหมดหรือแต่บางส่วนของงานใดในความรับผิดชอบของผู้รับเหมาขั้นต้นเพื่อประโยชน์แก่ผู้ว่าจ้าง และหมายความรวมถึงผู้ซึ่งทำสัญญากับผู้รับเหมาช่วงเพื่อรับช่วงงานในความรับผิดชอบของผู้รับเหมาช่วง ทั้งนี้ ไม่ว่าจะรับเหมาช่วงกันกี่ช่วงก็ตาม

สัญญาจ้าง หมายความว่า สัญญาไม่ว่าเป็นหนังสือหรือด้วยวาจาระบุชัดเจน หรือเป็นที่เข้าใจโดยปริยายซึ่งบุคคลหนึ่งเรียกว่าลูกจ้างตกลงจะทำงานให้แก่บุคคลอีกบุคคลหนึ่งเรียกว่านายจ้าง และนายจ้างตกลงจะให้ค่าจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้

วันทำงาน หมายความว่า วันที่กำหนดให้ลูกจ้างทำงานตามปกติ

วันหยุด หมายความว่า วันที่กำหนดให้ลูกจ้างหยุดประจำสัปดาห์หยุดตามประเพณี หรือหยุดพักผ่อนประจำปี

วันลา หมายความว่า วันที่ลูกจ้างลาป่วย ลาเพื่อทำหมั้น ลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็น ลาเพื่อรับราชการทหาร ลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถ หรือลาเพื่อคลอดบุตร

ค่าจ้าง หมายความว่า เงินที่นายจ้าง และลูกจ้าง ตกลงกัน จ่ายเป็นค่าตอบแทน ในการทำงาน ตามสัญญาจ้าง สำหรับระยะเวลา การทำงานปกติ เป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน หรือระยะเวลาอื่น หรือจ่ายให้ โดยคำนวณตาม ผลงานที่ลูกจ้างทำได้ ในเวลาทำงานปกติ ของวันทำงาน และให้หมายความ รวมถึงเงินที่ นายจ้างจ่ายให้ แก่ลูกจ้าง ในวันหยุด และวันลา ที่ลูกจ้างมิได้ทำงาน แต่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามพระราชบัญญัตินี้

ค่าจ้างในวันทำงาน หมายความว่า ค่าจ้างที่จ่ายสำหรับการทำงานเต็มเวลาการทำงานปกติ

อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ หมายความว่า อัตราค่าจ้างที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดตามพระราชบัญญัตินี้

อัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน หมายความว่า อัตราค่าจ้างที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดเพื่อใช้เป็นพื้นฐานในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

การทำงานล่วงเวลา หมายความว่า การทำงานนอก หรือเกินเวลาทำงานปกติ หรือ เกินชั่วโมงทำงาน ในแต่ละวัน ที่นายจ้างลูกจ้างตกลงกันตามมาตรา 23 ในวันทำงานหรือวันหยุด แล้วแต่กรณี

ค่าล่วงเวลา หมายความว่า เงินที่นายจ้าง จ่ายให้แก่ ลูกจ้าง เป็นการตอบแทน การทำงานล่วงเวลาในวันทำงาน

ค่าทำงานในวันหยุดหมายความว่า เงินที่ นายจ้าง จ่ายให้ แก่ลูกจ้างเป็น การตอบแทน การทำงานในวันหยุด

ค่าล่วงเวลาในวันหยุดหมายความว่า เงินที่นายจ้าง จ่ายให้ แก่ลูกจ้าง เป็นการตอบแทน การทำงานล่วงเวลาในวันหยุด

ค่าชดเชย หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้าง นอกเหนือจาก เงินประเภทอื่น ซึ่งนายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้าง

คำชดเชยพิเศษ หมายความว่า เงินที่นายจ้าง จ่ายให้แก่ลูกจ้าง เมื่อสัญญาจ้างสิ้น สุดลง เพราะมี เหตุกรณีพิเศษ ที่กำหนด ในพระราชบัญญัตินี้

เงินสะสม หมายความว่า เงินที่ลูกจ้างจ่ายเข้ากองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

เงินสมทบ หมายความว่า เงินที่ นายจ้าง จ่ายสมทบ ให้แก่ลูกจ้าง เพื่อส่งเข้า สมทบ กองทุน สงเคราะห์ ลูกจ้าง

พนักงานตรวจแรงงาน หมายความว่า ผู้ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งให้ปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้

อธิบดี หมายความว่า อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

รัฐมนตรี หมายความว่า รัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา 6 ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมรักษาการตาม พระราชบัญญัตินี้ และให้มีอำนาจแต่งตั้งพนักงานตรวจแรงงาน กับออกกฎกระทรวงและประกาศ เพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้

การแต่งตั้งพนักงานตรวจแรงงาน จะกำหนด ขอบเขต อำนาจหน้าที่ และเงื่อนไข ในการ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยก็ได้

กฎกระทรวงและประกาศนั้น เมื่อได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้วให้ใช้บังคับได้

หมวด 1 บททั่วไป

มาตรา 7 การเรียกร้องหรือการได้มาซึ่งสิทธิหรือประโยชน์ตามพระราชบัญญัตินี้ ไม่เป็นการ ตัดสิทธิหรือประโยชน์ที่ลูกจ้างพึงได้ตามกฎหมายอื่น

มาตรา 8 ให้รัฐมนตรี มีอำนาจ แต่งตั้งพนักงานเจ้าหน้าที่ซึ่งมีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่า ปริญญาตรี ทาง นิติศาสตร์ เพื่อมีอำนาจฟ้องคดี หรือแก้ต่างคดีแรงงานให้แก่ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรม ของ

ลูกจ้างซึ่ง ถึงแก่ความตาย และเมื่อกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมแจ้งให้ศาลทราบแล้ว ก็ให้มีอำนาจกระทำการได้จนคดีถึงที่สุด

มาตรา 9 ในกรณีที่นายจ้าง ไม่คืนเงินประกันตามมาตรา 10 วรรคสอง หรือไม่จ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดภายในเวลาที่กำหนดตามมาตรา 70 หรือ ค่าชดเชยตามมาตรา 118 ค่าชดเชยพิเศษตามมาตรา 120 มาตรา 121 และมาตรา 122 ให้นายจ้างเสียดอกเบี้ยให้แก่ลูกจ้างในระหว่างเวลาผิดนัดร้อยละสิบห้าต่อปี

ในกรณีที่นายจ้างจงใจไม่คืนหรือไม่จ่ายเงินตามวรรคหนึ่ง โดยปราศจากเหตุผลอันสมควรเมื่อพ้นกำหนดเวลาเจ็ดวันนับแต่วันที่ถึงกำหนดคืนหรือจ่ายให้นายจ้างเสียเงินเพิ่มให้แก่ลูกจ้างร้อยละสิบห้าของเงินที่ค้างจ่ายทุกระยะเวลาเจ็ดวัน

ในกรณีที่นายจ้างพร้อมที่จะคืนหรือจ่ายเงินตามวรรคหนึ่งและวรรคสองและได้นำเงินไปมอบไว้แก่อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายเพื่อจ่ายให้แก่ลูกจ้างนายจ้างไม่ต้องเสียดอกเบี้ยหรือเงินเพิ่มตั้งแต่วันที่นายจ้างนำเงินนั้นไปมอบไว้

มาตรา 10 ภายใต้บังคับมาตรา 51 วรรคสอง ห้ามมิให้นายจ้างเรียกหรือรับเงินประกันการทำงานหรือเงินประกันความเสียหายในการทำงานจากลูกจ้างเว้นแต่ลักษณะหรือสภาพของงานที่ทำนั้นลูกจ้างต้องรับผิดชอบเกี่ยวกับการเงินหรือทรัพย์สินของนายจ้าง ซึ่งอาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้างได้ ทั้งนี้ ลักษณะหรือสภาพของงานที่ให้เรียกหรือรับเงินประกันจากลูกจ้างได้ ตลอดจนจำนวนเงินและวิธีการเก็บรักษา ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด

ในกรณีที่นายจ้างเรียกหรือรับเงินประกัน หรือทำสัญญาประกันกับลูกจ้างเพื่อชดใช้ความเสียหายที่ลูกจ้างเป็นผู้กระทำ เมื่อนายจ้างเลิกจ้าง หรือลูกจ้างลาออก หรือสัญญาประกันสิ้นอายุ ให้นายจ้างคืนเงินประกันพร้อมดอกเบี้ย ถ้ามี ให้แก่ลูกจ้างภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่นายจ้างเลิกจ้าง หรือวันที่ลูกจ้างลาออก หรือวันที่สัญญาประกันสิ้นอายุ แล้วแต่กรณี

มาตรา 11 หน้าที่เกิดจากการไม่ชำระค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด ค่าชดเชย ค่าชดเชยพิเศษ เงินสะสม เงินสมทบหรือเงินเพิ่มให้ลูกจ้างหรือกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน แล้วแต่กรณี มีบุริมสิทธิเหนือทรัพย์สินทั้งหมดของนายจ้างซึ่งเป็นลูกหนี้ในลำดับเดียวกับบุริมสิทธิในค่าภาษีอากรตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

มาตรา 12 ในกรณีที่นายจ้างเป็นผู้รับเหมาช่วง ให้ผู้รับเหมาช่วงถัดขึ้นไป หากมีตลอดสาย จนถึงผู้รับเหมาชั้นต้นร่วมรับผิดชอบกับผู้รับเหมาช่วงซึ่งเป็นนายจ้างในค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุดค่าชดเชย ค่าชดเชยพิเศษ เงินสะสม เงินสมทบ หรือเงินเพิ่ม

ให้ผู้รับเหมาชั้นต้น หรือผู้รับเหมาช่วงตามวรรคหนึ่งมีสิทธิไล่เบี้ยเงินที่ได้จ่ายไปแล้วตามวรรคหนึ่งคืนจากผู้รับเหมาช่วงซึ่งเป็นนายจ้าง

มาตรา 13 ในกรณีที่กิจการใดมีการเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้างเนื่องจากการโอน รับมรดกหรือด้วยประการอื่นใด หรือในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคล และมีการจดทะเบียนเปลี่ยนแปลง โอน หรือควบกับนิติบุคคลใด สิทธิต่าง ๆ ที่ลูกจ้างมีอยู่ต่อนายจ้างเดิมเช่นใด ให้ลูกจ้างมีสิทธิเช่นว่านั้นต่อไป และให้นายจ้างใหม่รับไปทั้งสิทธิและหน้าที่อันเกี่ยวกับลูกจ้างนั้นทุกประการ

มาตรา 14 ให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างให้ถูกต้องตามสิทธิและหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ เว้นแต่พระราชบัญญัตินี้กำหนดไว้เป็นอย่างอื่น

มาตรา 15 ให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างชายและหญิง โดยเท่าเทียมกันในการจ้างงาน เว้นแต่ลักษณะหรือสภาพของงาน ไม่อาจปฏิบัติเช่นนั้นได้

มาตรา 16 ห้ามมิให้นายจ้างหรือผู้ซึ่งเป็นหัวหน้างาน ผู้ควบคุมงานหรือผู้ตรวจงาน กระทำการล่วงเกินทางเพศต่อลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงหรือเด็ก

มาตรา 17 สัญญาจ้างย่อมสิ้นสุดลงเมื่อครบกำหนดระยะเวลาในสัญญาจ้างโดยมิต้องบอกกล่าวล่วงหน้า

ในกรณีที่สัญญาจ้างไม่มีกำหนดระยะเวลา นายจ้างหรือลูกจ้างอาจบอกเลิกสัญญาจ้าง โดยบอกกล่าวล่วงหน้า เป็นหนังสือให้ อีกฝ่ายหนึ่งทราบ ในเมื่อถึง หรือก่อนจะ ถึงกำหนดจ่าย ค่าจ้างคราวหนึ่งคราวใด เพื่อให้เป็นผล เลิกสัญญากัน เมื่อถึงกำหนดจ่ายค่าจ้าง คราวถัดไปข้างหน้าก็ได้ แต่ไม่จำเป็นต้อง บอกกล่าวล่วงหน้า เกินสามเดือน

ในกรณีที่นายจ้างเป็นฝ่ายบอกเลิกสัญญาจ้าง ถ้านายจ้างไม่ได้ระบุเหตุผลไว้ในหนังสือบอกเลิก สัญญาจ้าง นายจ้างจะยกเหตุตาม มาตรา 119 ขึ้นอ้างในภายหลังไม่ได้

การบอกเลิกสัญญาจ้างตามวรรคสอง นายจ้างอาจจ่ายค่าจ้าง ให้ตามจำนวน ที่จะต้องจ่าย จนถึง เวลา เลิกสัญญา ตามกำหนด ที่บอกกล่าวและให้ลูกจ้างออกจากงาน ทันทีได้ และให้ถือว่า การจ่าย ค่าจ้าง ให้แก่ลูกจ้าง ตามวรรคนี้เป็น การจ่าย สิ้นจ้าง ให้แก่ ลูกจ้างตาม มาตรา 582 แห่งประมวล กฎหมายแพ่งและพาณิชย์

การบอกกล่าวล่วงหน้าตามมาตรานี้ไม่ใช้บังคับแก่การเลิกจ้างตามมาตรา 119 แห่ง พระราชบัญญัตินี้ และมาตรา 583 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

มาตรา 18 ในกรณีที่พระราชบัญญัตินี้กำหนดให้นายจ้างต้อง แจ้งการดำเนินการ อย่างหนึ่ง อย่างใดต่อ พนักงาน ตรวจแรงงาน หรือนายจ้าง แจ้งด้วยตนเอง แจ้งโดยทาง ไปรษณีย์ หรือ แจ้งโดย ทางโทรสาร แล้วแต่กรณี ณ สถานที่ที่อธิบดี ประกาศกำหนด

มาตรา 19 เพื่อประโยชน์ในการคำนวณระยะเวลาการทำงานของลูกจ้างตามพระราชบัญญัตินี้ ให้นับวันหยุด วันลา วันที่นายจ้างอนุญาตให้หยุดงานเพื่อประโยชน์ของลูกจ้าง และวันที่นายจ้างสั่ง ให้ลูกจ้างหยุดงานเพื่อประโยชน์ของนายจ้าง รวมเป็นระยะเวลาการทำงานของลูกจ้างด้วย

มาตรา 20 การที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานติดต่อกัน โดยนายจ้างมีเจตนาที่จะไม่ให้ลูกจ้างนั้นมีสิทธิ ใดตามพระราชบัญญัตินี้ ไม่ว่านายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานในหน้าที่ใด และการจ้างแต่ละช่วงมี ระยะเวลาห่างกันเท่าใดก็ตาม ให้นับระยะเวลาการทำงานทุกช่วงเข้าด้วยกัน เพื่อประโยชน์ในการ ได้สิทธิของลูกจ้างนั้น

มาตรา 21 ในกรณีที่พระราชบัญญัตินี้กำหนดให้นายจ้างต้องดำเนินการอย่างหนึ่งอย่างใดที่ ต้องเสียค่าใช้จ่าย ให้นายจ้างเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายเพื่อการนั้น

มาตรา 22 งานเกษตรกรรม งานประมงทะเล งานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเล งานที่ รับไปทำที่บ้าน งานขนส่ง และงานอื่นตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกาจะกำหนดในกฎกระทรวง ให้มีการคุ้มครองแรงงานกรณีต่าง ๆ แตกต่างไปจากพระราชบัญญัตินี้ก็ได้

หมวด 2 การใช้แรงงานทั่วไป

มาตรา 23 ให้นายจ้างประกาศเวลาทำงานปกติให้ลูกจ้างทราบ โดยกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวันของลูกจ้างได้ไม่เกินเวลาทำงานของแต่ละประเภทงาน ตามที่กำหนดในกฎกระทรวง แต่วันหนึ่งต้องไม่เกินแปดชั่วโมงและเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบแปดชั่วโมง เว้นแต่งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างตามที่กำหนดในกฎกระทรวง จะมีเวลาทำงานปกติวันหนึ่งต้องไม่เกินเจ็ดชั่วโมง แต่เมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งไม่เกินสี่สิบสองชั่วโมง

ในกรณีที่นายจ้างไม่อาจประกาศกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวันได้เนื่องจากลักษณะหรือสภาพของงาน ให้นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันกำหนดชั่วโมงทำงานแต่ละวันไม่เกินแปดชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบแปดชั่วโมง

มาตรา 24 ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงานเว้นแต่ได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อนเป็นคราว ๆ ไป

ในกรณีที่ลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไปถ้าหยุดจะเสียหายแก่งาน หรือเป็นงานฉุกเฉิน หรือเป็นงานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาได้เท่าที่จำเป็น

มาตรา 25 ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุด เว้นแต่ในกรณีที่ลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไป ถ้าหยุดจะเสียหายแก่งาน หรือเป็นงานฉุกเฉิน นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดได้เท่าที่จำเป็น

นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดได้สำหรับกิจการ โรงแรม สถานมหรสพ งานขนส่ง ร้านอาหาร ร้านขายเครื่องดื่ม สโมสร สนามกอล์ฟ สถานพยาบาล หรือกิจการอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

เพื่อประโยชน์แก่การผลิต การจำหน่าย และการบริการ นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงาน นอกจากที่กำหนดตามวรรคหนึ่งและวรรคสองในวันหยุดเท่าที่จำเป็น โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อนเป็นคราว ๆ ไป

มาตรา 26 ชั่วโมงทำงานล่วงเวลาตามมาตรา 24 วรรคหนึ่งและชั่วโมงทำงานในวันหยุดตามมาตรา 25 วรรคสองและวรรคสาม เมื่อรวมแล้วจะต้องไม่เกินอัตราตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา 27 ในวันที่มีการทำงาน ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักระหว่างการทำงานวันหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งชั่วโมงหลังจากที่ลูกจ้างทำงานมาแล้วไม่เกินห้าชั่วโมงติดต่อกัน นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้าให้มีเวลาพักรั้งหนึ่งน้อยกว่าหนึ่งชั่วโมงได้ แต่เมื่อรวมกันแล้ววันหนึ่งต้องไม่น้อยกว่าหนึ่งชั่วโมง

ในกรณีที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันกำหนดเวลาพักระหว่างการทำงานตามวรรคหนึ่งเป็นอย่างอื่น ถ้าข้อตกลงนั้นเป็นประโยชน์แก่ลูกจ้างให้ข้อตกลงนั้นใช้บังคับได้

เวลาพักระหว่างการทำงานไม่ให้นับรวมเป็นเวลาทำงาน เว้นแต่เวลาพักที่รวมกันแล้วในวันหนึ่งเกินสองชั่วโมง ให้นับเวลาที่เกินสองชั่วโมงนั้นเป็นเวลาทำงานปกติ

ในกรณีที่มีการทำงานล่วงเวลาต่อจากเวลาทำงานปกติไม่น้อยกว่าสองชั่วโมง นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักไม่น้อยกว่าสี่สิบนาทีก่อนที่ลูกจ้างเริ่มทำงานล่วงเวลา

ความในวรรคหนึ่งและวรรคสี่มิให้ใช้บังคับแก่กรณีที่ลูกจ้างทำงานที่มีลักษณะ หรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไป โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างหรือเป็นงานฉุกเฉิน

มาตรา 28 ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำปี สัปดาห์หนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งวัน โดยวันหยุดประจำปีต้องมิละห่างกันไม่เกินหกวัน นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้ากำหนดให้มีวันหยุดประจำปีวันใดก็ได้

ในกรณีที่ลูกจ้างทำงาน โรงแรม งานขนส่ง งานในป่า งานในที่ทุรกันดารหรืองานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้าสะสมวันหยุดประจำปีและเลื่อนไปหยุดเมื่อใดก็ได้ แต่ต้องอยู่ในระยะเวลาสี่สัปดาห์ติดต่อกัน

มาตรา 29 ให้นายจ้างประกาศกำหนดวันหยุดตามประเพณีให้ลูกจ้างทราบเป็นการล่วงหน้า

ปีหนึ่งไม่น้อยกว่าสิบสามวัน โดยรวมวันแรงงานแห่งชาติตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด

ให้นายจ้างพิจารณากำหนดวันหยุดตามประเพณีจากวันหยุดราชการประจำปี วันหยุดทางศาสนาหรือขนบธรรมเนียมประเพณีแห่งท้องถิ่น

ในกรณีที่วันหยุดตามประเพณีวันใดตรงกับวันหยุดประจำปีของลูกจ้าง ให้ลูกจ้างได้หยุดชดเชยวันหยุดตามประเพณีในวันทำงานถัดไป

ในกรณีที่นายจ้างไม่อาจให้ลูกจ้างหยุดตามประเพณีได้ เนื่องจากลูกจ้างทำงานที่มีลักษณะหรือสภาพของงานตามที่กำหนดในกฎกระทรวง ให้นายจ้างตกลงกับลูกจ้างว่า จะหยุดในวันอื่นชดเชยวันหยุดตามประเพณีหรือนายจ้างจะจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้ก็ได้

มาตรา 30 ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมาแล้วครบหนึ่งปีมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้ปีหนึ่งไม่น้อยกว่าหกวันทำงาน โดยให้นายจ้างเป็นผู้กำหนดวันหยุดดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างล่วงหน้าหรือกำหนดให้ตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน

ในปีต่อมานายจ้างอาจกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้างมากกว่าหกวันทำงานก็ได้

นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้าให้สะสมและเลื่อนวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ยังมิได้หยุดในปีนั้นรวมเข้ากับปีต่อ ๆ ไปได้

สำหรับลูกจ้างซึ่งทำงานยังไม่ครบหนึ่งปี นายจ้างอาจกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้างโดยคำนวณให้ตามส่วนก็ได้

มาตรา 31 ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดในงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างตามมาตรา 23 วรรคหนึ่ง

มาตรา 32 ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง การลาป่วย ตั้งแต่สามวันทำงานขึ้นไป นายจ้างอาจให้ลูกจ้างแสดงใบรับรองของแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งของสถานพยาบาลของทางราชการ ในกรณีที่ลูกจ้างไม่อาจแสดงใบรับรองของแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งหรือของสถานพยาบาลของทางราชการได้ ให้ลูกจ้างชี้แจงให้นายจ้างทราบ

ในกรณีที่นายจ้างจัดแพทย์ไว้ ให้แพทย์นั้นเป็นผู้ออกใบรับรอง เว้นแต่ลูกจ้างไม่สามารถให้แพทย์นั้นตรวจได้

วันที่ลูกจ้างไม่สามารถทำงานได้เนื่องจากประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยที่เกิดขึ้นเนื่องจากการทำงาน และวันลาเพื่อคลอดบุตรตามมาตรา 41 มิให้ถือเป็นวันลาป่วยตามมาตรา 32

มาตรา 33 ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อทำหมันได้และมีสิทธิลาเนื่องจากการทำหมันตามระยะเวลาที่แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งกำหนดและออกใบรับรอง

มาตรา 34 ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นได้ตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน

มาตรา 35 ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อรับราชการทหารในการเรียกพลเพื่อตรวจสอบ เพื่อฝึกวิชาทหาร หรือเพื่อทดลองความพร้อมพร้อมตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร

มาตรา 36 ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา 37 ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานยก แบก หาม หาบ ทูน ลาก หรือเข็นของหนักเกินอัตราน้ำหนักตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

หมวด 3 การใช้แรงงานหญิง

มาตรา 38 ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดดังต่อไปนี้

- (1) งานเหมืองแร่หรืองานก่อสร้างที่ต้องทำได้ดิน ใต้น้ำ ในถ้ำ ในอุโมงค์ หรือปล่องในภูเขา เว้นแต่ลักษณะของงานไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้างนั้น
- (2) งานที่ต้องทำบนนั่งร้านที่สูงกว่าพื้นดินตั้งแต่สิบเมตรขึ้นไป
- (3) งานผลิตหรือขนส่งวัตถุระเบิดหรือวัตถุไวไฟ
- (4) งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา 39 ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทำงานในระหว่างเวลา 22.00 นาฬิกา ถึงเวลา 06.00 นาฬิกา ทำงานล่วงเวลา ทำงานในวันหยุด หรือทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดดังต่อไปนี้

- (1) งานเกี่ยวกับเครื่องจักรหรือเครื่องยนต์ที่มีความสั่นสะเทือน
- (2) งานขับเคลื่อนหรือติดไปกับยานพาหนะ
- (3) งานยก แบก หาม หาบ ทูน ลาก หรือเข็นของหนักเกินสิบห้ากิโลกรัม

(4) งานที่ทำในเรือ

(5) งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา 40 ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทำงานระหว่างเวลา 24.00 นาฬิกา ถึงเวลา 06.00 นาฬิกา และพนักงานตรวจแรงงานเห็นว่างานนั้นอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของหญิงนั้น ให้พนักงานตรวจแรงงานรายงานต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายเพื่อพิจารณาและมีคำสั่งให้นายจ้างเปลี่ยนเวลาทำงาน หรือลดชั่วโมงทำงาน ได้ตามที่เห็นสมควร และให้นายจ้างปฏิบัติตามคำสั่งดังกล่าว

มาตรา 41 ให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรครั้งหนึ่งไม่เกินเก้าสิบวัน วันลาตามวรรคหนึ่ง ให้นับรวมวันหยุดที่มีในระหว่างวันลาด้วย

มาตรา 42 ในกรณีที่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มิไบบรรองของแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งมาแสดงว่าไม่อาจทำงานในหน้าที่เดิมต่อไปได้ให้ลูกจ้างนั้นมีสิทธิขอให้นายจ้างเปลี่ยนงานในหน้าที่เดิมเป็นการชั่วคราวก่อนหรือหลังคลอดได้ และให้นายจ้างพิจารณาเปลี่ยนงานที่เหมาะสมให้แก่ลูกจ้างนั้น

มาตรา 43 ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงเพราะเหตุมีครรภ์

หมวด 4 การใช้แรงงานเด็ก

มาตรา 44 ห้ามมิให้นายจ้างจ้างเด็กอายุต่ำกว่าสิบห้าปีเป็นลูกจ้าง

มาตรา 45 ในกรณีที่มีการจ้างเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีเป็นลูกจ้างให้นายจ้างปฏิบัติตามนี้

(1) แจ้งการจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กนั้นต่อพนักงานตรวจแรงงานภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่เด็กเข้าทำงาน

(2) จัดทำบันทึกสภาพการจ้างกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมเก็บไว้ ณ สถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้าง พร้อมทั้งจะให้พนักงานตรวจแรงงานตรวจได้ในเวลาทำการ

(3) แจ้งการสิ้นสุดการจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กนั้นต่อพนักงานตรวจแรงงานภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่เด็กออกจากงาน

การแจ้งหรือการจัดทำบันทึกตามวรรคหนึ่งให้เป็นไปตามแบบที่อธิบดีกำหนด

มาตรา 46 ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กมีเวลาพักวันหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งชั่วโมงติดต่อกันหลังจากที่ลูกจ้างทำงานมาแล้วไม่เกินสี่ชั่วโมงแต่ในสี่ชั่วโมงนั้นให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กได้มีเวลาพักตามที่นายจ้างกำหนด

มาตรา 47 ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงานในระหว่างเวลา 22.00 นาฬิกา ถึงเวลา 06.00 นาฬิกา เว้นแต่จะได้รับอนุญาตเป็นหนังสือจากอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย

นายจ้างอาจให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีและเป็นผู้แสดงภาพยนตร์ละครหรือการแสดงอย่างอื่นที่คล้ายคลึงกันทำงานในระหว่างเวลาดังกล่าวได้ ทั้งนี้ ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กนั้นได้พักผ่อนตามสมควร

มาตรา 48 ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุด

มาตรา 49 ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดดังต่อไปนี้

- (1) งานหลอม เป่า หล่อ หรือรีดโลหะ
- (2) งานปี้มโลหะ
- (3) งานเกี่ยวกับความร้อน ความเย็น ความสั่นสะเทือน เสียง และแสงที่มีระดับแตกต่างจากปกติ อันอาจเป็นอันตรายตามที่กำหนดในกฎกระทรวง
- (4) งานเกี่ยวกับสารเคมีที่เป็นอันตรายตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

(5) งานเกี่ยวกับจุลชีวนเป็นพิษซึ่งอาจเป็นเชื้อไวรัส แบคทีเรีย รา หรือเชื้ออื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

(6) งานเกี่ยวกับวัตถุมีพิษ วัตถุระเบิด หรือวัตถุไวไฟ เว้นแต่ในงานในสถานบริการน้ำมันเชื้อเพลิงตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

(7) งานขับหรือบังคับรถยกหรือปั้นจั่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

(8) งานใช้เลื่อยเดินด้วยพลังไฟฟ้าหรือเครื่องยนต์

(9) งานที่ต้องทำได้ดิน ใต้น้ำ ในถ้ำ อุโมงค์ หรือปล่องในภูเขา

(10) งานเกี่ยวกับกัมมันตภาพรังสีตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

(11) งานทำความสะอาดเครื่องจักรหรือเครื่องยนต์ขณะที่เครื่องจักรหรือเครื่องยนต์กำลังทำงาน

(12) งานที่ต้องทำบนนั่งร้านที่สูงกว่าพื้นดินตั้งแต่สิบเมตรขึ้นไป

(13) งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา 50 ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงานในสถานที่ยังต่อไปนี้

(1) โรงฆ่าสัตว์

(2) สถานที่เล่นการพนัน

(3) สถานเดินรำ รำวง หรือร้องเงิง

(4) สถานที่ที่มีอาหาร สุรา น้ำชา หรือเครื่องดื่มอย่างอื่นจำหน่ายและบริการ โดยมีผู้บําเรอสำหรับปรนนิบัติลูกค้า หรือโดยมีที่สำหรับพักผ่อนหลับนอนหรือมีบริการนวดให้แก่ลูกค้า

(5) สถานที่อื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา 51 ห้ามมิให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างของลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กให้แก่บุคคลอื่น

ห้ามมิให้นายจ้างเรียกหรือรับเงินประกันเพื่อการใด ๆ จากฝ่ายลูกจ้างซึ่งเป็นเด็ก

ในกรณีที่นายจ้าง ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็ก บิดามารดาหรือผู้ปกครองของลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กจ่ายหรือรับเงินหรือประโยชน์ตอบแทนใด ๆ เป็นการล่วงหน้าก่อนมีการจ้าง ขณะแรกจ้างหรือก่อนถึงงวดการจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กในแต่ละคราว มิให้ถือว่าเป็นการจ่ายหรือรับค่าจ้างสำหรับลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กนั้นและห้ามมิให้นายจ้างนำเงินหรือประโยชน์ตอบแทนดังกล่าวมาหักจากค่าจ้างซึ่งต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กตามกำหนดเวลา

มาตรา 52 เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการทำงานของเด็กให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปี มีสิทธิลาเพื่อเข้าประชุม สัมมนา รับการอบรม รับการฝึกหรือลาเพื่อการอื่น ซึ่งจัดโดยสถานศึกษาหรือหน่วยงานของรัฐหรือเอกชนที่อธิบดีเห็นชอบ โดยให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กแจ้งให้นายจ้างทราบล่วงหน้าถึงเหตุที่ลาโดยชัดแจ้ง พร้อมทั้งแสดงหลักฐานที่เกี่ยวข้องถ้ามี และให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ปีหนึ่งต้องไม่เกินสามสิบวัน

หมวด 5 ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด

มาตรา 53 ในกรณีที่งานมีลักษณะและคุณภาพอย่างเดียวกันและปริมาณเท่ากันให้นายจ้างกำหนดค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างเท่าเทียมกันไม่ว่าลูกจ้างนั้นจะเป็นชายหรือหญิง

มาตรา 54 ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุดค่าล่วงเวลาในวันหยุด และเงินผลประโยชน์อื่นเนื่องในการจ้าง บรรดาที่จ่ายเป็นเงินต้องจ่ายเงินตราไทย เว้นแต่ได้รับความยินยอมจากลูกจ้างให้จ่ายเป็นตั๋วเงินหรือเงินตราต่างประเทศ

มาตรา 55 ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุดค่าล่วงเวลาในวันหยุดและเงินผลประโยชน์อื่นเนื่องในการจ้างให้แก่ลูกจ้าง ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง ถ้าจะจ่าย ณ สถานที่อื่นหรือด้วยวิธีอื่นต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง

มาตรา 56 ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานสำหรับวันหยุดดังต่อไปนี้

(1) วันหยุดประจำสัปดาห์ เว้นแต่ลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างรายวันรายชั่วโมง หรือตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(2) วันหยุดตามประเพณี

(3) วันหยุดพักผ่อนประจำปี

มาตรา 57 ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันลาป่วยตามมาตรา 32 เท่ากับอัตราค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ปีหนึ่งต้องไม่เกินสามสิบวันทำงาน

ในกรณีที่ลูกจ้างใช้สิทธิลาเพื่อทำหมันตามมาตรา 33 ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันลานั้นด้วย

มาตรา 58 ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันลาเพื่อรับราชการทหารตามมาตรา 35 เท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลาแต่ปีหนึ่งต้องไม่เกินหกสิบวัน

มาตรา 59 ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงในวันลาเพื่อคลอดบุตรเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ไม่เกินสี่สิบห้าวัน

มาตรา 60 เพื่อประโยชน์แก่การจ่ายค่าจ้างตามมาตรา 56 มาตรา 57 มาตรา 58 มาตรา 59 มาตรา 71 และมาตรา 72 ในกรณีที่ลูกจ้างได้รับค่าจ้างตามผลงาน โดยคำนวณเป็นหน่วย ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างในวันหยุดหรือวันลาเท่ากับค่าจ้างโดยเฉลี่ยในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับในงวดการจ่ายค่าจ้างก่อนวันหยุดหรือวันลานั้น

มาตรา 61 ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงาน ให้นายจ้างจ่ายค่าล่วงเวลาให้แก่ลูกจ้างในอัตราไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวน

ชั่วโมงที่ทำ หรือไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงาน โดยคำนวณเป็นหน่วย

มาตรา 62 ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดตามมาตรา 28 มาตรา 29 หรือมาตรา 30 ให้นายจ้างจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างในอัตรา ดังต่อไปนี้

(1) สำหรับลูกจ้างซึ่งมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด ให้จ่ายเพิ่มขึ้นจากค่าจ้างอีกไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำหรือไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงาน โดยคำนวณเป็นหน่วย

(2) สำหรับลูกจ้างซึ่งไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด ให้จ่ายไม่น้อยกว่าสองเท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ หรือไม่น้อยกว่าสองเท่าของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงาน โดยคำนวณเป็นหน่วย

มาตรา 63 ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันหยุดให้นายจ้างจ่ายค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างในอัตราไม่น้อยกว่าสามเท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ หรือไม่น้อยกว่าสามเท่าของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงาน โดยคำนวณเป็นหน่วย

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

มาตรา 65 ลูกจ้างซึ่งมีอำนาจหน้าที่หรือซึ่งนายจ้างให้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดดังต่อไปนี้ ไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาตามมาตรา 61 และค่าล่วงเวลาในวันหยุดตามมาตรา 63 แต่ลูกจ้างซึ่งนายจ้างให้ทำงานตาม (2) (3) (4) (5) (6) (7) หรือ (8) มีสิทธิได้รับค่าตอบแทนเป็นเงินเท่ากับอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ

(1) ลูกจ้างซึ่งมีอำนาจหน้าที่ทำการแทนนายจ้างสำหรับกรณีการจ้างการให้บำเหน็จ การลดค่าจ้าง หรือการเลิกจ้าง

(2) งานขบวนการจัดงานรถไฟ ซึ่งได้แก่งานที่ทำขบวนรถและงานอำนวยความสะดวกแก่การเดินรถ

(3) งานเปิดปิดประตูน้ำหรือประตูระบายน้ำ

(4) งานอ่านระดับน้ำและวัดปริมาณน้ำ

(5) งานดับเพลิงหรืองานป้องกันอันตรายสาธารณะ

(6) งานที่มีลักษณะหรือสภาพที่ต้องออกไปทำงานนอกสถานที่ และโดยลักษณะหรือสภาพของงานไม่อาจกำหนดเวลาทำงานที่แน่นอนได้

(7) งานอยู่เวรเฝ้าดูแลสถานที่หรือทรัพย์สินอันมิใช่หน้าที่การทำงานตามปกติของลูกจ้าง

(8) งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

ทั้งนี้ เว้นแต่นายจ้างตกลงจ่ายค่าล่วงเวลาหรือค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้าง

มาตรา 66 ลูกจ้างตามมาตรา 65 (1) ไม่มีสิทธิได้รับค่าทำงานในวันหยุดตามมาตรา 62 เว้นแต่นายจ้างตกลงจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้แก่ลูกจ้าง

มาตรา 67 ในกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างโดยลูกจ้างมิได้มีความผิดตามมาตรา 119 ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีในปีที่เลิกจ้างตามส่วนของวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิ และรวมทั้งวันหยุดพักผ่อนประจำปีสะสมตามมาตรา 30

มาตรา 68 เพื่อประโยชน์แก่การคำนวณค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด ในกรณีที่ลูกจ้างได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือนอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานหมายถึงค่าจ้างรายเดือนหารด้วยผลคูณของสามสิบและจำนวนชั่วโมงทำงานในวันทำงานต่อวันโดยเฉลี่ย

มาตรา 69 เพื่อประโยชน์แก่การคำนวณชั่วโมงทำงานล่วงเวลาในกรณีที่นายจ้างกำหนดเวลาทำงานปกติเป็นสัปดาห์ ให้นับวันหยุดตามประเพณีวันหยุดพักผ่อนประจำปี และวันลา เป็นวันทำงาน

มาตรา 70 ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุดและค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้ถูกต้องและตามกำหนดเวลาดังต่อไปนี้

(1) ในกรณีที่มีการคำนวณค่าจ้างเป็นรายเดือน รายวัน รายชั่วโมงหรือเป็นระยะเวลาอย่างอื่นที่ไม่เกินหนึ่งเดือน หรือตามผลงาน โดยคำนวณเป็นหน่วย ให้จ่ายเดือนหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งครั้ง เว้นแต่จะมีการตกลงกันเป็นอย่างอื่นที่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้าง

(2) ในกรณีที่มีการคำนวณค่าจ้าง นอกจาก (1) ให้จ่ายตามกำหนดเวลาที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน

(3) ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้จ่ายเดือนหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งครั้ง ในกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และ ค่าล่วงเวลาในวันหยุดตามที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับ ให้แก่ลูกจ้างภายในสามวันนับแต่วันที่เลิกจ้าง

มาตรา 71 ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างเดินทางไปทำงานในท้องที่อื่นนอกจากท้องที่สำหรับการทำงานปกติในวันหยุด ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานให้แก่ลูกจ้างซึ่งไม่มีสิทธิได้รับ

ค่าจ้างในวันหยุดตามมาตรา 56 (1) สำหรับการเดินทางนั้น

มาตรา 72 ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างเดินทางไปทำงานในท้องที่อื่นนอกจากท้องที่สำหรับการทำงานปกติ ลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาตามมาตรา 61 และค่าล่วงเวลาในวันหยุดตามมาตรา 63 ในระหว่างเดินทางแต่สำหรับการเดินทางในวันหยุดให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานให้แก่ลูกจ้างซึ่งไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดตามมาตรา 56 (1) ด้วย เว้นแต่นายจ้างตกลงจ่ายค่าล่วงเวลาหรือค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้าง

มาตรา 73 ให้นายจ้างออกค่าใช้จ่ายสำหรับการเดินทางตามมาตรา 71 และมาตรา 72

มาตรา 74 ในกรณีที่นายจ้างตกลงจ่ายค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุดและค่าล่วงเวลาในวันหยุด ในอัตราสูงกว่าที่กำหนดไว้ตามมาตรา 61 มาตรา 62 และมาตรา 63 ก็ให้เป็นไปตามข้อตกลงดังกล่าว

มาตรา 75 ในกรณีที่นายจ้างมีความจำเป็นต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราวโดยเหตุหนึ่งเหตุใดที่มีสาเหตุสุดวิสัย ให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับก่อนนายจ้างหยุดกิจการตลอดระยะเวลาที่นายจ้างไม่ได้ให้ลูกจ้างทำงาน

ให้นายจ้างแจ้งให้ลูกจ้างและพนักงานตรวจแรงงานทราบล่วงหน้าก่อนวันเริ่มหยุดกิจการตามวรรคหนึ่ง

มาตรา 76 ห้ามมิให้นายจ้างหักค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด เว้นแต่เป็นการหักเพื่อ

- (1) ชำระภาษีเงินได้ตามจำนวนที่ลูกจ้างต้องจ่ายหรือชำระเงินอื่นตามที่มีกฎหมายบัญญัติไว้
- (2) ชำระค่าบำรุงสภาพแรงงานตามข้อบังคับของสภาพแรงงาน
- (3) ชำระหนี้สินสหกรณ์ออมทรัพย์ หรือสหกรณ์อื่นที่มีลักษณะเดียวกันกับสหกรณ์ออมทรัพย์หรือหนี้ที่เป็นไปเพื่อสวัสดิการที่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้างฝ่ายเดียว โดยได้รับความยินยอมล่วงหน้าจากลูกจ้าง
- (4) เป็นเงินประกันตามมาตรา 10 หรือชดใช้ค่าเสียหายให้แก่นายจ้างซึ่งลูกจ้างได้กระทำโดยจงใจหรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง
- (5) เป็นเงินสะสมตามข้อตกลงเกี่ยวกับกองทุนเงินสะสม

การหักตาม (2) (3) (4) และ (5) ในแต่ละกรณีห้ามมิให้หักเกินร้อยละสิบ และจะหักรวมกันได้ไม่เกินหนึ่งในห้าของเงินที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามกำหนดเวลาการจ่ายตามมาตรา 70 เว้นแต่ได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง

มาตรา 77 ในกรณีที่นายจ้างต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง หรือมีข้อตกลงกับลูกจ้าง เกี่ยวกับการจ่ายเงินตามมาตรา 54 มาตรา 55 หรือการหักเงินตามมาตรา 76 นายจ้างต้องจัดทำเป็นหนังสือและให้ลูกจ้างลงลายมือชื่อในการให้ความยินยอมหรือมีข้อตกลงกันไว้ให้ชัดเจนเป็นการเฉพาะ

หมวด 6 คณะกรรมการค่าจ้าง

มาตรา 78 ให้มีคณะกรรมการค่าจ้างประกอบด้วย ปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เป็นประธานกรรมการ ผู้แทนฝ่ายรัฐบาลสี่คน ผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างฝ่ายละห้าคน ซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งเป็นกรรมการและข้าราชการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งเป็นเลขานุการ

หลักเกณฑ์และวิธีการเพื่อให้ได้มาซึ่งผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามระเบียบที่รัฐมนตรีกำหนด

มาตรา 79 คณะกรรมการค่าจ้างมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- (1) เสนอความเห็นต่อคณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบายค่าจ้าง
- (2) เสนอความเห็นต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อให้ข้อเสนอแนะภาคเอกชนเกี่ยวกับการกำหนดค่าจ้างและการปรับค่าจ้างประจำปี
- (3) กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน
- (4) กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ลูกจ้างควรได้รับตามความเหมาะสมแก่สภาพเศรษฐกิจและสังคม
- (5) เสนอความเห็นต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อพัฒนาระบบค่าจ้าง
- (6) ให้คำแนะนำด้านวิชาการและแนวทางการประสานประโยชน์แก่หน่วยงานต่าง ๆ ในภาคเอกชน
- (7) รายงานเสนอรัฐมนตรีอย่างน้อยปีละครั้งเกี่ยวกับภาวะค่าจ้างและแนวโน้มของค่าจ้างตลอดจนมาตรการที่ควรจะได้ดำเนินการ
- (8) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่พระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่นบัญญัติให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการค่าจ้างหรือตามที่คณะรัฐมนตรีหรือรัฐมนตรีมอบหมาย

ในการเสนอความเห็นต่อคณะรัฐมนตรี คณะกรรมการค่าจ้างจะมีข้อสังเกตเกี่ยวกับการพัฒนาระบบรายได้ของประเทศด้วยก็ได้

มาตรา 80 ให้กรรมการค่าจ้างซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งมีวาระดำรงตำแหน่งคราวละสองปี กรรมการซึ่งพ้นจากตำแหน่งอาจได้รับแต่งตั้งอีกได้

ในกรณีที่กรรมการค่าจ้างซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งพ้นจากตำแหน่งก่อนวาระ ให้คณะรัฐมนตรีแต่งตั้งกรรมการในประเภทเดียวกันเป็นกรรมการแทนและให้ผู้ได้รับแต่งตั้งอยู่ในตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของกรรมการที่ตนแทนเว้นแต่วาระของกรรมการเหลืออยู่ไม่ถึงหนึ่งร้อยแปดสิบวัน จะไม่แต่งตั้งกรรมการแทนก็ได้

ในกรณีที่กรรมการค่าจ้างซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งพ้นจากตำแหน่งตามวาระ แต่ยังมีได้มีการแต่งตั้งกรรมการใหม่ ให้กรรมการนั้นปฏิบัติหน้าที่ไปพลางก่อน จนกว่าจะได้แต่งตั้งกรรมการใหม่เข้ารับหน้าที่ ซึ่งต้องแต่งตั้งให้เสร็จสิ้นภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่กรรมการเดิมพ้นจากตำแหน่ง

มาตรา 81 นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระตามมาตรา 80 กรรมการค่าจ้างซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งพ้นจากตำแหน่งเมื่อ

- (1) ตาย
- (2) ลาออก
- (3) คณะรัฐมนตรีให้ออกเพราะขาดประชุมตามที่กำหนดสามครั้งติดต่อกัน โดยไม่มีเหตุอันสมควร
- (4) เป็นบุคคลล้มละลาย
- (5) เป็นคนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ
- (6) ได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

มาตรา 82 การประชุมคณะกรรมการค่าจ้างต้องมีกรรมการเข้าประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมด โดยมีกรรมการฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างอย่างน้อยฝ่ายละหนึ่งคน จึงจะเป็นองค์ประชุม

ในการประชุมเพื่อพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานหรืออัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามมาตรา 79 จะต้องมีการเข้าประชุมไม่น้อยกว่าสองในสามของจำนวนกรรมการทั้งหมด โดยมีกรรมการฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างอย่างน้อยฝ่ายละสองคนจึงจะเป็นองค์ประชุม และต้องได้มติอย่างน้อยสองในสามของกรรมการที่เข้าประชุม

ในการประชุมเพื่อพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำคราวใด ถ้าไม่ได้องค์ประชุมตามที่กำหนดไว้ในวรรคสอง ให้จัดให้มีการประชุมอีกครั้งหนึ่งภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่นัดประชุมครั้งแรก การประชุมครั้งหลังนี้แม้จะไม่มีกรรมการซึ่งมาจากฝ่ายนายจ้างหรือฝ่ายลูกจ้างเข้าร่วมประชุม ถ้ามีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่าสองในสามของจำนวนกรรมการทั้งหมด ก็ให้ถือเป็นองค์ประชุม และต้องได้มติน้อยสองในสามของกรรมการที่เข้าประชุม

มาตรา 83 ในการประชุมคราวใด ถ้าประธานกรรมการไม่อยู่ในที่ประชุมหรือไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ให้กรรมการที่มาประชุมเลือกกรรมการคนหนึ่งเป็นประธานในที่ประชุม

การวินิจฉัยชี้ขาดของที่ประชุมให้ถือเสียงข้างมาก กรรมการคนหนึ่งให้มีเสียงหนึ่งในการลงคะแนน ถ้าคะแนนเสียงเท่ากันให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด

มาตรา 84 ให้คณะกรรมการค่าจ้างมีอำนาจแต่งตั้งคณะกรรมการดังต่อไปนี้เพื่อพิจารณาหรือปฏิบัติการอย่างหนึ่งอย่างใดแทนคณะกรรมการได้

- (1) คณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ
- (2) คณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด
- (3) คณะอนุกรรมการอื่นที่คณะกรรมการเห็นสมควรกำหนด

ให้คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดองค์ประชุมและวิธีดำเนินงานของคณะกรรมการได้ตามความเหมาะสม

มาตรา 85 ในการปฏิบัติหน้าที่ให้คณะกรรมการค่าจ้าง หรือคณะอนุกรรมการ หรือผู้ซึ่ง คณะกรรมการค่าจ้างหรือคณะอนุกรรมการมอบหมายมีอำนาจดังต่อไปนี้

(1) มีหนังสือเรียกบุคคลใดมาให้ถ้อยคำหรือให้ส่งเอกสารหรือวัตถุใด ๆ มาเพื่อประกอบการ พิจารณาได้ตามความจำเป็น

(2) ให้หน่วยงานหรือบุคคลใดให้ความร่วมมือในการสำรวจกิจการใด ๆ ที่อาจมีผล กระทบกระเทือนต่อเศรษฐกิจได้

(3) เข้าไปในสถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้างในเวลาทำการเพื่อศึกษา สํารวจ วิจัย ตรวจสอบ หรือสอบถามข้อเท็จจริงเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่จะใช้ในการพิจารณาตามมาตรา 79 ในการนี้ให้นายจ้างหรือบุคคลซึ่งเกี่ยวข้องอำนวยความสะดวก ส่งหรือแสดงเอกสารหรือให้ ข้อเท็จจริง และไม่ขัดขวางการปฏิบัติกรตามหน้าที่ของบุคคลดังกล่าว

มาตรา 86 ในการปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรา 85 ให้กรรมการค่าจ้างอนุกรรมการ หรือผู้ซึ่ง คณะกรรมการค่าจ้างหรือคณะอนุกรรมการมอบหมายแสดงบัตรประจำตัวหรือหนังสือมอบหมาย แลแล้วแต่กรณี ต่อบุคคลซึ่งเกี่ยวข้อง

บัตรประจำตัวกรรมการค่าจ้างและอนุกรรมการตามวรรคหนึ่งให้เป็นไปตามแบบที่รัฐมนตรี กำหนด

มาตรา 87 ในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำและอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานให้ คณะกรรมการค่าจ้างศึกษาและพิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับอยู่ประกอบ กับข้อเท็จจริงอื่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งดัชนีค่าครองชีพ อัตราเงินเฟ้อ มาตรฐานการครองชีพ ต้นทุน การผลิต ราคาของสินค้า ความสามารถของธุรกิจ ผลผลิตภาพแรงงาน ผลผลิตทั้งหมดรวมของประเทศ สภาพทางเศรษฐกิจและสังคม

การพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ จะกำหนดให้ใช้เฉพาะกิจการประเภทใดประเภทหนึ่ง หรือทุกประเภทหรือในท้องถิ่นใดท้องถิ่นหนึ่งก็ได้

การพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำต้องไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานที่คณะกรรมการ ค่าจ้างกำหนด

ถ้าไม่มีการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในท้องที่ใดให้ถือว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานเป็นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของท้องที่นั้น

มาตรา 88 เมื่อได้ศึกษาข้อมูลและข้อเท็จจริงต่าง ๆ ตามที่กำหนดไว้ในมาตรา 87 แล้ว ให้คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพร้อมทั้งรายละเอียดต่าง ๆ ตามที่เห็นสมควรเสนอต่อรัฐมนตรีเพื่อประกาศในราชกิจจานุเบกษา

มาตรา 89 ประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามมาตรา 88 ให้ใช้บังคับแก่นายจ้างและลูกจ้างไม่ว่านายจ้างและลูกจ้างนั้นจะมีสัญชาติ ศาสนา หรือเพศใด

มาตรา 90 เมื่อประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำมีผลใช้บังคับแล้วห้ามมิให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้างน้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

ให้นายจ้างที่อยู่ในข่ายบังคับของประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำปิดประกาศดังกล่าวไว้ในที่เปิดเผย เพื่อให้ลูกจ้างได้ทราบ ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง ตลอดระยะเวลาที่ประกาศดังกล่าวมีผลใช้บังคับ

มาตรา 91 ให้มีสำนักงานคณะกรรมการค่าจ้างขึ้นในกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม และให้มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- (1) จัดทำแผนงาน โครงการเสนอต่อคณะกรรมการค่าจ้างและคณะอนุกรรมการ
- (2) ประสานแผนและการดำเนินการของคณะกรรมการค่าจ้างและคณะอนุกรรมการ ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- (3) รวบรวม ศึกษา วิจัย วิเคราะห์ และประเมินสถานการณ์เศรษฐกิจ แรงงาน ภาวะการครองชีพ การขยายตัวของตลาดแรงงาน ผลผลิตภาพแรงงาน การลงทุน การย้ายถิ่นฐาน และข้อมูลที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการค่าจ้างและคณะอนุกรรมการ
- (4) เสนอแนะผลการศึกษา และผลการพิจารณาข้อมูลทางวิชาการและมาตรการเสริมอื่น ๆ ต่อกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาระบบค่าจ้างและรายได้
- (5) ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานตามมติของคณะกรรมการค่าจ้าง

(6) ปฏิบัติงานอื่นตามที่คณะกรรมการค่าจ้างหรือคณะกรรมการมอบหมาย

หมวด 7 สวัสดิการ

มาตรา 92 ให้มีคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานประกอบด้วยปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมเป็นประธานกรรมการ กรรมการผู้แทนฝ่ายรัฐบาลสี่คน กรรมการผู้แทนฝ่ายนายจ้างและกรรมการผู้แทนฝ่ายลูกจ้างฝ่ายละห้าคน ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งเป็นกรรมการ และข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งเป็นเลขานุการ

มาตรา 93 คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- (1) เสนอความเห็นต่อรัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบาย แนวทางและมาตรการด้านสวัสดิการแรงงาน
- (2) เสนอความเห็นต่อรัฐมนตรีในการออกกฎกระทรวง ประกาศ หรือระเบียบเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ
- (3) ให้คำแนะนำในการจัดสวัสดิการแรงงานสำหรับสถานประกอบกิจการแต่ละประเภท
- (4) ติดตามประเมินผล และรายงานผลการดำเนินการต่อรัฐมนตรี
- (5) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่พระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่นบัญญัติให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานหรือตามที่รัฐมนตรีมอบหมาย

มาตรา 94 ให้นำมาตรา 78 วรรคสอง มาตรา 80 มาตรา 81 มาตรา 82 วรรคหนึ่ง มาตรา 83 และมาตรา 84 มาใช้บังคับกับคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานโดยอนุโลม

มาตรา 95 ให้รัฐมนตรีมีอำนาจออกกฎกระทรวงกำหนดให้นายจ้างต้องจัดสวัสดิการในเรื่องใดหรือกำหนดให้การจัดสวัสดิการในเรื่องใดต้องเป็นไปตามมาตรฐานได้

มาตรา 96 ในสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ห้าสิบคนขึ้นไปให้นายจ้างจัดให้มีคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ ประกอบด้วยผู้แทนฝ่ายลูกจ้างอย่างน้อยห้าคน

กรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการให้มาจากการเลือกตั้งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่อธิบดีกำหนด

ในกรณีที่สถานประกอบกิจการใดของนายจ้างมีคณะกรรมการลูกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์แล้ว ให้คณะกรรมการลูกจ้างทำหน้าที่เป็นคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา 97 คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- (1) ร่วมหารือกับนายจ้างเพื่อจัดสวัสดิการแก่ลูกจ้าง
- (2) ให้คำปรึกษาหารือและเสนอแนะความเห็นแก่นายจ้างในการจัดสวัสดิการสำหรับลูกจ้าง
- (3) ตรวจสอบ ควบคุม ดูแล การจัดสวัสดิการที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้าง
- (4) เสนอข้อคิดเห็น และแนวทางในการจัดสวัสดิการที่เป็นประโยชน์สำหรับลูกจ้างต่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน

มาตรา 98 นายจ้างต้องจัดให้มีการประชุมหารือกับคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการอย่างน้อยสามเดือนต่อหนึ่งครั้ง หรือเมื่อกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการเกินกึ่งหนึ่งของกรรมการทั้งหมดหรือสภาพแรงงานร้องขอโดยมีเหตุผลสมควร

มาตรา 99 ให้นายจ้างปิดประกาศการจัดสวัสดิการตามกฎหมายกระทรวงที่ออกตามมาตรา 95 หรือตามที่มีข้อตกลงกับลูกจ้างให้จัดขึ้นไว้ในที่เปิดเผยเพื่อให้ลูกจ้างได้ทราบ ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง

หมวด 8 ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

มาตรา 100 ให้มีคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย ปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมเป็นประธานกรรมการ อธิบดีกรม

สวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ผู้แทนกรมอนามัยผู้แทนกรมโรงงานอุตสาหกรรม ผู้แทนกรม
โยธาธิการ และผู้แทนกรมควบคุมมลพิษเป็นกรรมการ กับผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง
ฝ่ายละเจ็ดคนซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งเป็นกรรมการ และข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งเป็นกรรมการและเลขานุการ

มาตรา 101 คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มี
อำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- (1) เสนอความเห็นต่อรัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบาย แผนงาน หรือมาตรการความปลอดภัย อาชีว
อนามัย และการพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานของลูกจ้าง
- (2) เสนอความเห็นต่อรัฐมนตรีในการออกกฎกระทรวง ประกาศ หรือระเบียบเพื่อดำเนินการ
ตามพระราชบัญญัตินี้
- (3) ให้ความเห็นแก่หน่วยงานของรัฐเกี่ยวกับการส่งเสริมความปลอดภัยอาชีวอนามัย และ
สภาพแวดล้อมในการทำงานของลูกจ้าง
- (4) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่พระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่นบัญญัติให้เป็นอำนาจหน้าที่ของ
คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน หรือตามที่รัฐมนตรี
มอบหมาย

มาตรา 102 ให้นำมาตรา 78 วรรคสอง มาตรา 80 มาตรา 81 มาตรา 82 วรรคหนึ่ง มาตรา 83
และมาตรา 84 มาใช้บังคับกับคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการ
ทำงาน โดยอนุโลม

มาตรา 103 ให้รัฐมนตรีมีอำนาจออกกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐาน ให้นายจ้างดำเนินการใน
การบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ในกรณีที่กฎกระทรวงตามวรรคหนึ่งกำหนดให้การจัดทำเอกสารหลักฐาน หรือรายงานใดต้อง
มีการรับรองหรือตรวจสอบโดยบุคคลหนึ่งบุคคลใดตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่กำหนด
กฎกระทรวงนั้นจะกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการการขึ้นทะเบียน และการเพิกถอนทะเบียน อัตรา
ค่าธรรมเนียมการขึ้นทะเบียนไม่เกินอัตราท้าย

พระราชบัญญัตินี้ และอัตราขั้นสูงของค่าบริการที่บุคคลดังกล่าวจะเรียกเก็บไว้ด้วยก็ได้

ในกรณีที่พนักงานตรวจแรงงานพบว่า นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืน หรือไม่ปฏิบัติตามกฎกระทรวงที่ออกตามมาตรา 103 ให้พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจออกคำสั่งเป็นหนังสือให้นายจ้างปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน อาคาร สถานที่ หรือจัดทำหรือแก้ไข เครื่องจักรหรืออุปกรณ์ที่ลูกจ้างต้องใช้ในการปฏิบัติงานหรือที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ให้ถูกต้องหรือเหมาะสมภายในระยะเวลาที่กำหนด

มาตรา 105 ในกรณีที่พนักงานตรวจแรงงานพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน อาคาร สถานที่ เครื่องจักรหรืออุปกรณ์ที่ลูกจ้างใช้จะก่อให้เกิดความไม่ปลอดภัยแก่ลูกจ้าง หรือนายจ้างไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน ตามมาตรา 104 เมื่อได้รับอนุมัติจากอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย ให้พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจสั่งให้นายจ้างหยุดการใช้เครื่องจักรหรืออุปกรณ์ดังกล่าวทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราวได้

ให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างซึ่งพนักงานตรวจแรงงานสั่งให้นายจ้างหยุดการใช้เครื่องจักรหรืออุปกรณ์ตามวรรคหนึ่งเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลูกจ้างหยุดทำงาน ทั้งนี้ จนกว่านายจ้างจะได้ดำเนินการให้ถูกต้องตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานนั้นแล้ว

มาตรา 106 คำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา 104 หรือ มาตรา 105 ให้อุทธรณ์ต่อคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้ภายในสามสิบวัน นับแต่วันที่ทราบคำสั่ง คำวินิจฉัยของคณะกรรมการนั้นให้เป็นที่สุด

การอุทธรณ์ตามวรรคหนึ่งย่อมไม่เป็นการทุเลาการปฏิบัติตามคำสั่งของ พนักงานตรวจแรงงาน เว้นแต่คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และ สภาพแวดล้อมในการทำงานจะมีคำสั่งเป็นอย่างอื่น

มาตรา 107 ให้นายจ้างจัดให้มีการตรวจสอบสุขภาพของลูกจ้าง และส่งผลการตรวจดังกล่าวแก่พนักงานตรวจแรงงาน ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ และวิธีการ ที่กำหนดในกฎกระทรวง

หมวด 9 การควบคุม

มาตรา 108 ให้นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างรวมกันตั้งแต่สิบคนขึ้นไป จัดให้มี ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเป็นภาษาไทย และข้อบังคับนั้นอย่างน้อยต้องมีรายละเอียดเกี่ยวกับรายการดังต่อไปนี้

- (1) วันทำงาน เวลาทำงานปกติ และเวลาพัก
- (2) วันหยุดและหลักเกณฑ์การหยุด
- (3) หลักเกณฑ์การทำงานล่วงเวลาและการทำงานในวันหยุด
- (4) วันและสถานที่จ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด
- (5) วันลาและหลักเกณฑ์การลา
- (6) วินัยและโทษทางวินัย
- (7) การร้องทุกข์
- (8) การเลิกจ้าง ค่าชดเชย และค่าชดเชยพิเศษ

ให้นายจ้างประกาศใช้ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่นายจ้างมีลูกจ้างรวมกันตั้งแต่สิบคนขึ้นไป และให้นายจ้างจัดเก็บสำเนา ข้อบังคับนั้นไว้ ณ สถานที่ประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้างตลอดเวลา และให้ส่งสำเนาข้อบังคับให้แก่อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายภายในเจ็ดวันนับแต่วันประกาศใช้ข้อบังคับดังกล่าว

ให้อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายมีอำนาจสั่งให้นายจ้างแก้ไขข้อบังคับ เกี่ยวกับการทำงานที่ขัดต่อกฎหมายให้ถูกต้องภายในเวลาที่กำหนด

ให้นายจ้างเผยแพร่และปิดประกาศข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน โดยเปิดเผย ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้างเพื่อให้ลูกจ้างได้ทราบและดูได้โดยสะดวก

มาตรา 109 การร้องทุกข์ตามมาตรา 108 (7) อย่างน้อยต้องมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

- (1) ขอบเขตและความหมายของข้อร้องทุกข์
- (2) วิธีการและขั้นตอนการร้องทุกข์

- (3) การสอบสวนและพิจารณาข้อร้องทุกข์
- (4) กระบวนการยุติข้อร้องทุกข์
- (5) ความคุ้มครองผู้ร้องทุกข์และผู้เกี่ยวข้อง

มาตรา 110 ในกรณีที่มีการแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ให้นายจ้างประกาศข้อบังคับที่มีการแก้ไขเพิ่มเติมนั้นภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่ ประกาศใช้ข้อบังคับที่แก้ไขเพิ่มเติม และให้นำมาตรา 108 วรรคสอง วรรคสาม และวรรคสี่ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

มาตรา 111 เมื่อนายจ้างได้ประกาศใช้ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ตามมาตรา 108 แล้ว แม้ว่าต่อมานายจ้างจะมีลูกจ้างลดต่ำกว่าสิบคนก็ตาม ให้นายจ้างยังคงมีหน้าที่ปฏิบัติตามมาตรา 108 และมาตรา 110 ต่อไป

มาตรา 112 ให้นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างตั้งแต่สิบคนขึ้นไปจัดทำทะเบียนลูกจ้างเป็นภาษาไทย และเก็บไว้ ณ สถานที่ประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้าง พร้อมทั้งจะให้พนักงานตรวจแรงงานตรวจได้ในเวลาทำการ

การจัดทำทะเบียนลูกจ้างตามวรรคหนึ่ง ให้นายจ้างจัดทำภายใน สิบห้าวันนับแต่วันที่ลูกจ้างเข้าทำงาน

มาตรา 113 ทะเบียนลูกจ้างนั้นอย่างน้อยต้องมีรายการดังต่อไปนี้

- (1) ชื่อตัวและชื่อสกุล
- (2) เพศ
- (3) สัญชาติ
- (4) วันเดือนปีเกิด หรืออายุ
- (5) ที่อยู่ปัจจุบัน
- (6) วันที่เริ่มจ้าง

(7) ตำแหน่งหรืองานในหน้าที่

(8) อัตราค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนอย่างอื่นที่นายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้าง

(9) วันสิ้นสุดของการจ้าง

เมื่อมีความจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงรายการในทะเบียนลูกจ้าง ให้นายจ้างแก้ไขเพิ่มเติมทะเบียนลูกจ้างให้แล้วเสร็จภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่มีการเปลี่ยนแปลงนั้น หรือภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ลูกจ้างได้แจ้งการเปลี่ยนแปลงให้นายจ้างทราบ

มาตรา 114 ให้นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างรวมกันตั้งแต่สิบคนขึ้นไปจัดให้มี เอกสารเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และ ค่าล่วงเวลาในวันหยุด ซึ่งอย่างน้อยต้องมีรายการดังต่อไปนี้

(1) วันและเวลาทำงาน

(2) ผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงาน โดยคำนวณ เป็นหน่วย

(3) อัตราและจำนวนค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดที่ลูกจ้างแต่ละคนได้รับ

เมื่อมีการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วง เวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้าง ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างลงลายมือชื่อในเอกสาร ตามวรรคหนึ่งไว้เป็นหลักฐาน

รายการในเอกสารตามวรรคหนึ่งจะอยู่ในฉบับเดียวกันหรือจะแยกเป็น หลายฉบับก็ได้

ในกรณีที่นายจ้างจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้าง โดยการโอนเงินเข้าบัญชีเงินฝากในธนาคารพาณิชย์ หรือสถาบันการเงินอื่น ให้ถือว่าหลักฐานการโอนเงินเข้าบัญชีเงินฝากของลูกจ้างเป็นเอกสารเกี่ยวกับการจ่ายเงินดังกล่าว

มาตรา 115 ให้นายจ้างเก็บรักษาทะเบียนลูกจ้างไว้ไม่น้อยกว่าสองปีนับแต่วันสิ้นสุดของการจ้างลูกจ้างแต่ละราย และให้นายจ้างเก็บเอกสารเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลา

ในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างไว้ไม่น้อยกว่าสองปีนับแต่วันจ่ายเงินดังกล่าว

ในกรณีที่มีการยื่นคำร้องตามหมวด 12 แห่งพระราชบัญญัตินี้ หรือมีข้อพิพาทแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ หรือมีการฟ้องร้องคดี แรงงาน ให้นายจ้างเก็บรักษาทะเบียนลูกจ้าง และเอกสารเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดไว้ จนกว่าจะมีคำสั่ง หรือคำพิพากษาถึงที่สุดเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าว

หมวด 10 การพักผ่อน

มาตรา 116 ในกรณีที่นายจ้างทำการสอบสวนลูกจ้างซึ่งถูกกล่าวหาว่า กระทำความผิด ห้ามมิให้นายจ้างสั่งพักงานลูกจ้างในระหว่างการสอบสวนดังกล่าว เว้นแต่จะมีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างให้อำนาจนายจ้างสั่งพักงานลูกจ้างได้ ทั้งนี้ นายจ้างจะต้องมีคำสั่งพักงานเป็นหนังสือระบุความผิดและกำหนดระยะเวลาพักงานได้ไม่เกินเจ็ดวัน โดยต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบก่อนการพักงาน

ในระหว่างการพักงานตามวรรคหนึ่ง ให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างตามอัตราที่กำหนดไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือตามที่นายจ้างและลูกจ้างได้ตกลงกันไว้ในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ทั้งนี้ อัตราดังกล่าวต้องไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับก่อนถูกสั่งพักงาน

มาตรา 117 เมื่อมีการสอบสวนเสร็จสิ้นแล้ว ปรากฏว่าลูกจ้างไม่มีความผิด ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานนับแต่วันที่ลูกจ้างถูกสั่งพักงานเป็นต้นไป โดยให้คำนวณเงินที่นายจ้างจ่ายตามมาตรา 116 เป็นส่วนหนึ่งของค่าจ้างตามมาตรา 117 พร้อมด้วยดอกเบี้ยร้อยละสิบ

หมวด 11 ค่าชดเชย

มาตรา 118 ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งเลิกจ้าง ดังต่อไปนี้

(1) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งร้อยสี่สิบวัน แต่ไม่ครบหนึ่งปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสามสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(2) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งปี แต่ไม่ครบสามปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายเก้าสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานเก้าสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(3) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบสามปี แต่ไม่ครบหกปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายหนึ่งร้อยแปดสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานหนึ่งร้อยแปดสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(4) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบหกปี แต่ไม่ครบสิบปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสองร้อยสี่สิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสองร้อยสี่สิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(5) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบสิบปีขึ้นไป ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามร้อยวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสามร้อยวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

การเลิกจ้างตามมาตรา^{๑๖}นี้ หมายความว่า การกระทำใดที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้างให้ ไม่ว่าจะเป็เพราะเหตุสิ้นสุดสัญญาจ้างหรือเหตุอื่นใด และหมายความรวมถึงกรณีที่ถูกจ้างไม่ได้ทำงานและไม่ได้รับค่าจ้างเพราะเหตุที่นายจ้างไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไป

ความในวรรคหนึ่งมิให้ใช้บังคับแก่ลูกจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอนและเลิกจ้างตามกำหนดระยะเวลา^{๑๗}นั้น

การจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาตามวรรคสามจะกระทำได้สำหรับการจ้างงานในโครงการเฉพาะที่มีโรงงานปกติของธุรกิจหรือการค้าของนายจ้างซึ่งต้องมีระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดของงานที่แน่นอนหรือในงานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราวที่มีกำหนดการสิ้นสุด หรือความสำเร็จของงานหรือในงานที่เป็นไปตามฤดูกาลและได้จ้างในช่วงเวลาของฤดูกาลนั้น ซึ่งงานนั้นจะต้องแล้วเสร็จภายในเวลาไม่เกินสองปีโดยนายจ้างและลูกจ้างได้ทำสัญญาเป็นหนังสือไว้ตั้งแต่เมื่อเริ่มจ้าง

มาตรา 119 นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งเลิกจ้างในกรณีหนึ่งกรณีใดดังต่อไปนี้

- (1) ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง
- (2) จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย
- (3) ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง
- (4) ฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือระเบียบหรือคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรม และนายจ้างได้ตัดเตือนเป็นหนังสือแล้วเว้นแต่กรณีที่ร้ายแรงนายจ้างไม่จำเป็นต้องตัดเตือน

หนังสือเตือนให้มีผลบังคับได้ไม่เกินหนึ่งปีนับแต่วันที่ลูกจ้างได้กระทำความผิด

(5) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันไม่ว่าจะมีวันหยุดคั่นหรือไม่ก็ตาม โดยไม่มีเหตุอันสมควร

(6) ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

มาตรา 120 ในกรณีที่นายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการไปตั้ง ณ สถานที่อื่น อันมีผลกระทบสำคัญต่อการดำรงชีวิตตามปกติของลูกจ้างหรือครอบครัวนายจ้างต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่าสามสิบวันก่อนวันย้ายสถานประกอบกิจการ ในกรณีนี้ ถ้าลูกจ้างไม่ประสงค์จะไปทำงานด้วยให้ลูกจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างได้โดยลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบของอัตราค่าชดเชยที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิได้รับตามมาตรา 118

ในกรณีที่นายจ้างไม่แจ้งให้ลูกจ้างทราบการย้ายสถานประกอบกิจการล่วงหน้าตามวรรคหนึ่งให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามสิบวัน หรือเท่ากับค่าจ้างของการทำงานสามสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงาน โดยคำนวณเป็นหน่วยด้วย

ลูกจ้างมีสิทธิยื่นคำขอให้คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานพิจารณาภายในสามสิบวันนับแต่วันที่นายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการว่า เป็นกรณีที่นายจ้างต้องบอกกล่าวล่วงหน้าหรือลูกจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างโดยมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษตามวรรคหนึ่งหรือไม่

คำวินิจฉัยของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานให้เป็นที่สุด เว้นแต่นายจ้างหรือลูกจ้างจะอุทธรณ์คำวินิจฉัยต่อศาลภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำวินิจฉัย ในกรณีที่นายจ้างเป็นฝ่ายนำคดีไปศาล นายจ้างต้องวางเงินต่อศาลตามจำนวนที่ต้องจ่ายแก่ลูกจ้างที่ยื่นคำขอตามวรรคสาม จึงจะฟ้องคดีได้

การบอกเลิกสัญญาจ้างตามมาตรา 118 ลูกจ้างต้องใช้สิทธิภายในสามสิบวันนับแต่วันที่นายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการ หรือนับแต่วันที่คำวินิจฉัยของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานหรือคำพิพากษาของศาลเป็นที่สุด

มาตรา 121 ในกรณีที่นายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้างเพราะเหตุที่นายจ้างปรับปรุงหน่วยงาน กระบวนการผลิต การจำหน่าย หรือการบริการ อันเนื่องมาจากการนำเครื่องจักรมาใช้หรือเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรหรือเทคโนโลยี

ซึ่งเป็นเหตุให้ต้องลดจำนวนลูกจ้าง ห้ามมิให้นำมาตรา 17 วรรคสอง มาใช้บังคับ และให้นายจ้างแจ้งวันที่จะเลิกจ้าง เหตุผลของการเลิกจ้างและรายชื่อลูกจ้างต่อพนักงานตรวจแรงงาน และลูกจ้างที่จะเลิกจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่าหกสิบวันก่อนวันที่จะเลิกจ้าง

ในกรณีที่นายจ้างไม่แจ้งให้ลูกจ้างที่จะเลิกจ้างทราบล่วงหน้า หรือแจ้งล่วงหน้าน้อยกว่าระยะเวลาที่กำหนดตามวรรคหนึ่ง นอกจากจะได้รับค่าชดเชยตามมาตรา 118 แล้ว ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายหกสิบวัน หรือเท่ากับค่าจ้างของการทำงานหกสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงาน โดยคำนวณเป็นหน่วยด้วย

ในกรณีที่มีการจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตามวรรคสองแล้ว ให้ถือว่านายจ้างได้จ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ด้วย

มาตรา 122 ในกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างตามมาตรา 121 และลูกจ้างนั้นทำงานติดต่อกันเกินหกปีขึ้นไป ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษเพิ่มขึ้นจากค่าชดเชยตามมาตรา 118 ไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสิบห้าวันต่อการทำงานครบหนึ่งปี หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสิบห้าวันสุดท้ายต่อการทำงานครบหนึ่งปีสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงาน โดยคำนวณเป็นหน่วยแต่ค่าชดเชยตามมาตรา 118 รวมแล้วต้องไม่เกินค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามร้อยหกสิบวันหรือไม่เกินค่าจ้างของการทำงานสามร้อยหกสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงาน โดยคำนวณเป็นหน่วย

เพื่อประโยชน์ในการคำนวณค่าชดเชยพิเศษ กรณีระยะเวลาทำงานไม่ครบหนึ่งปี ถ้าเศษของระยะเวลาทำงานมากกว่าหนึ่งร้อยแปดสิบวัน ให้นับเป็นการทำงานครบหนึ่งปี

หมวด 12 การยื่นคำร้องและการพิจารณาคำร้อง

มาตรา 123 ในกรณีที่นายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามเกี่ยวกับสิทธิได้รับเงินอย่างหนึ่งอย่างใดตามพระราชบัญญัตินี้และลูกจ้างมีความประสงค์ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ดำเนินการตามพระราชบัญญัตินี้ ให้ลูกจ้างมีสิทธิยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานแห่งท้องที่ที่ลูกจ้างทำงานอยู่หรือที่นายจ้างมีภูมิลำเนาอยู่ตามแบบที่อธิบดีกำหนด

ในกรณีที่เกี่ยวกับสิทธิได้รับเงินอย่างหนึ่งอย่างใดตามพระราชบัญญัตินี้ถ้าลูกจ้างถึงแก่ความตายให้ทายาทโดยธรรมมีสิทธิยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานได้

มาตรา 124 เมื่อมีการยื่นคำร้องตามมาตรา 123 ให้พนักงานตรวจแรงงานสอบสวนข้อเท็จจริงและมีคำสั่งภายในหกสิบวันนับแต่วันที่รับคำร้อง

ในกรณีที่มีความจำเป็นไม่อาจมีคำสั่งภายในเวลาตามวรรคหนึ่งได้ให้พนักงานตรวจแรงงานขอขยายเวลาต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายพร้อมด้วยเหตุผล และอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายอาจพิจารณาอนุญาตได้ตามที่เห็นสมควรแต่ต้องมีระยะเวลาไม่เกินสามสิบวันนับแต่วันที่ครบกำหนดตามวรรคหนึ่ง

เมื่อพนักงานตรวจแรงงานสอบสวนแล้วปรากฏว่าลูกจ้างมีสิทธิได้รับเงินอย่างหนึ่งอย่างใดที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายตามพระราชบัญญัตินี้ ให้พนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตาย ตามแบบที่อธิบดีกำหนดภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ทราบหรือถือว่าได้ทราบคำสั่ง

ให้นายจ้างจ่ายเงินตามวรรคสามให้แก่ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตาย ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง ในกรณีที่ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายร้องขอ ให้พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินดังกล่าว ณ สำนักงานของ

พนักงานตรวจแรงงานหรือสถานที่อื่นตามที่นายจ้าง และลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายตกลงกัน

ในกรณีที่ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายไม่มารับเงินดังกล่าวภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่พนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่ง ให้พนักงานตรวจแรงงานนำส่งเงินนั้นเพื่อเก็บรักษาในกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างโดยฝากไว้กับธนาคาร ในการนี้ ถ้ามีดอกเบี้ยหรือดอกผลใดเกิดขึ้นเนื่องจากการฝากเงิน ให้ตกเป็นสิทธิแก่ลูกจ้าง หรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายซึ่งมีสิทธิได้รับเงินนั้น

ในกรณีที่พนักงานตรวจแรงงานเห็นว่าลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายไม่มีสิทธิได้รับเงินตามมาตรา 123 ให้พนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งและแจ้งเป็นหนังสือให้นายจ้างและลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายทราบ

มาตรา 125 เมื่อพนักงานตรวจแรงงานได้มีคำสั่งตามมาตรา 124 แล้ว ถ้านายจ้าง ลูกจ้าง หรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตาย ไม่พอใจคำสั่งนั้น ให้นำคดีไปสู่ศาลได้ภายในสามสิบวันนับแต่วันทราบคำสั่ง

ในกรณีที่นายจ้าง ลูกจ้าง หรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายไม่นำคดีไปสู่ศาลภายในกำหนด ให้คำสั่งนั้นเป็นที่สุด

ในกรณีที่นายจ้างเป็นฝ่ายนำคดีไปสู่ศาล นายจ้างต้องวางเงินต่อศาลตามจำนวนที่ถึงกำหนดจ่ายตามคำสั่งนั้น จึงจะฟ้องคดีได้

เมื่อคดีถึงที่สุดและนายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายเงินจำนวนใดให้แก่ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตาย ให้ศาลมีอำนาจจ่ายเงินที่นายจ้างวางไว้ต่อศาลให้แก่ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายได้

หมวด 13 กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

มาตรา 126 ให้มีกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างในกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นทุนสงเคราะห์ลูกจ้างในกรณีที่ลูกจ้างออกจากงาน หรือตาย หรือในกรณีอื่นตามที่กำหนดโดยคณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

มาตรา 127 กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างประกอบด้วย

- (1) เงินสะสมและเงินสมทบ
- (2) เงินที่ตกเป็นของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างตามมาตรา 133 และมาตรา 136
- (3) เงินเพิ่มตามมาตรา 131
- (4) เงินค่าปรับที่ได้รับจากการลงโทษผู้กระทำความผิดตามพระราชบัญญัตินี้
- (5) เงินหรือทรัพย์สินที่มีผู้บริจาคให้
- (6) เงินอุดหนุนจากรัฐบาล
- (7) เงินรายได้อื่น
- (8) เงินดอกผลของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างให้กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างจัดให้มีบัญชีประกอบด้วย
 - (1) บัญชีเงินของสมาชิกซึ่งแสดงรายการเงินสะสม เงินสมทบ และดอกผลของเงินดังกล่าวของบรรดาสมาชิกแต่ละคน
 - (2) บัญชีเงินกองกลางซึ่งแสดงรายการเงินอื่นนอกจาก (1)

มาตรา 128 การส่งเงินค่าปรับตามมาตรา 127 (4) เข้ากองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างและกำหนดเวลาส่งเงินดังกล่าว ให้เป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างกำหนด โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา

มาตรา 129 เพื่อประโยชน์ในการดำเนินการตามพระราชบัญญัตินี้ ให้ถือว่าเงินและทรัพย์สินของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างตามมาตรา 127 เป็นกรรมสิทธิ์ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน โดยไม่ต้องนำส่งกระทรวงการคลังเป็นรายได้แผ่นดิน

ให้มีคณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างประกอบด้วย ปลัดกระทรวงแรงงานและ
 สวัสดิการสังคมเป็นประธานกรรมการ ผู้แทนกระทรวงการคลังผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการ
 พัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ผู้แทนธนาคารแห่งประเทศไทยเป็นกรรมการ กับผู้แทน
 ฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างฝ่ายละห้าคน ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งเป็นกรรมการ และอธิบดีกรม
 สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นกรรมการและเลขานุการ

คณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- (1) กำหนดนโยบายเกี่ยวกับการบริหารและการจ่ายเงินกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างโดยความ
เห็นชอบของรัฐมนตรี
- (2) พิจารณาให้ความเห็นต่อรัฐมนตรีในการตราพระราชกฤษฎีกาการออกกฎกระทรวง
ประกาศหรือระเบียบ เพื่อดำเนินการตามพระราชบัญญัตินี้
- (3) วางระเบียบเกี่ยวกับการรับเงิน การจ่ายเงิน และการเก็บรักษาเงินกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง
โดยความเห็นชอบของรัฐมนตรี
- (4) วางระเบียบเกี่ยวกับการจัดหาผลประโยชน์ของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างโดยความ
เห็นชอบของรัฐมนตรี
- (5) จัดสรรเงินกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างไม่เกินร้อยละสิบของดอกผลของกองทุนต่อปีเพื่อเป็น
ค่าใช้จ่ายในการบริหารของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง
- (6) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่พระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่นบัญญัติให้เป็นอำนาจหน้าที่ของ
คณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง หรือตามที่รัฐมนตรีมอบหมาย

ให้นำมาตรา 78 วรรคสอง มาตรา 80 มาตรา 81 มาตรา 82 วรรคหนึ่ง มาตรา 83 และมาตรา 84
 มาใช้บังคับกับคณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างโดยอนุโลม

มาตรา 130 ให้ลูกจ้างสำหรับกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่สิบคนขึ้นไป เป็นสมาชิกกองทุน
 สงเคราะห์ลูกจ้าง

ความในวรรคหนึ่งมิให้ใช้บังคับแก่กิจการที่นายจ้างได้จัดให้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพตามกฎหมายว่าด้วยกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ หรือจัดให้มีการสงเคราะห์แก่ลูกจ้างในกรณีที่ลูกจ้างออกจากงานหรือตาย ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง

ความในวรรคหนึ่งจะใช้บังคับแก่ลูกจ้างสำหรับกิจการที่มีลูกจ้างน้อยกว่าสิบคนเมื่อใดให้ตราเป็นพระราชกฤษฎีกา

คณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างอาจออกระเบียบเพื่อกำหนดให้ลูกจ้างสำหรับกิจการที่มีใ้ได้อยู่ภายใต้บังคับตามพระราชบัญญัตินี้สมัครเข้าเป็นสมาชิกกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างได้ เมื่อลูกจ้างประสงค์จะเป็นสมาชิกกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง โดยความยินยอมของนายจ้าง และให้นายจ้างมีหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้เสมือนเป็นกิจการที่อยู่ภายใต้บังคับพระราชบัญญัตินี้

ให้นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างเป็นสมาชิกกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างตามวรรคหนึ่งยื่นแบบรายการแสดงรายชื่อลูกจ้างและรายละเอียดอื่น ๆ เมื่อนายจ้างยื่นแบบรายการดังกล่าวแล้ว ให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานออกหนังสือสำคัญแสดงการขึ้นทะเบียนให้แก่ นายจ้าง

ในกรณีที่ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับข้อความในแบบรายการแสดงรายชื่อลูกจ้างที่ได้ยื่นไว้เปลี่ยนแปลงไป ให้นายจ้างแจ้งเป็นหนังสือต่อกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเพื่อขอเปลี่ยนแปลงหรือแก้ไขเพิ่มเติมแบบรายการดังกล่าว

การยื่นขอเปลี่ยนแปลงหรือแก้ไขเพิ่มเติมแบบรายการแสดงรายชื่อลูกจ้างและการออกหนังสือสำคัญแสดงการขึ้นทะเบียนให้แก่ นายจ้าง ให้เป็นไปตามแบบหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างกำหนด

ให้ถือว่าผู้ซึ่งยื่นแบบรายการ หรือแจ้งขอเปลี่ยนแปลง หรือแก้ไขเพิ่มเติมแบบรายการตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม ได้ปฏิบัติตามความในวรรคห้าวรรคหก และวรรคเจ็ดของมาตรานี้แล้ว

มาตรา 131 นับแต่วันที่ลูกจ้างเป็นสมาชิกกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างทุกครั้งที่มีการจ่ายค่าจ้าง ให้ลูกจ้างจ่ายเงินสะสม โดยให้นายจ้างหักจากค่าจ้างและนายจ้างจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ทั้งนี้ ตามอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวงแต่ต้องไม่เกินร้อยละห้าของค่าจ้าง

ถ้านายจ้างไม่จ่ายค่าจ้างตามกำหนดเวลาที่ต้องจ่าย ให้นายจ้างมีหน้าที่นำส่งเงินสะสมและเงินสมทบโดยถือเสมือนว่ามีการจ่ายค่าจ้างแล้ว

ในกรณีที่นายจ้างไม่ส่งเงินสะสมหรือเงินสมทบหรือส่งไม่ครบจำนวนภายในเวลาที่กำหนดตามวรรคสี่ ให้นายจ้างจ่ายเงินเพิ่มให้แก่กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างในอัตราร้อยละห้าต่อเดือนของจำนวนเงินสะสมหรือเงินสมทบที่ยังมิได้นำส่งหรือที่ยังขาดอยู่นับแต่วันที่ต้องนำส่งเงินดังกล่าว สำหรับเศษของเดือนถ้าถึงสิบห้าวันหรือกว่านั้นให้นับเป็นหนึ่งเดือน ถ้าน้อยกว่านั้นให้ปัดทิ้ง ทั้งนี้ห้ามมิให้นายจ้างอ้างเหตุที่ไม่ได้หักค่าจ้าง หรือหักไปแล้วแต่ไม่ครบจำนวนเพื่อให้พ้นความรับผิดชอบที่ต้องนำส่งเงินดังกล่าว

การนำส่งเงินสะสม เงินสมทบ และเงินเพิ่มเข้ากองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างกำหนด

มาตรา 132 ในกรณีที่นายจ้างไม่นำส่งเงินสะสมหรือเงินสมทบหรือนำส่งไม่ครบตามกำหนดเวลา ให้นพนักงานตรวจแรงงานมีคำเตือนเป็นหนังสือให้นายจ้างนำเงินที่ค้างจ่ายมาชำระภายในกำหนดไม่น้อยกว่าสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับหนังสือนั้น

ในการมีคำเตือนตามวรรคหนึ่ง ถ้าไม่อาจทราบจำนวนค่าจ้างได้แน่ชัดให้พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจประเมินเงินสะสมและเงินสมทบที่นายจ้างจะต้องนำส่งได้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างกำหนด

มาตรา 133 ในกรณีที่ลูกจ้างออกจากงาน ให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจ่ายเงินจากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างในส่วนที่เป็นเงินสะสมเงินสมทบ และดอกผลจากเงินดังกล่าวให้แก่ลูกจ้าง

ในกรณีที่ลูกจ้างตาย ถ้าลูกจ้างมิได้กำหนดบุคคลผู้จะพึงได้รับเงินจากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างไว้โดยทำเป็นหนังสือตามแบบที่อธิบดีกำหนดมอบไว้แก่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน หรือได้กำหนดไว้แต่บุคคลผู้นั้นตายก่อนให้จ่ายเงินจากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างตามวรรคหนึ่งให้แก่บุตร สามี ภรรยา บิดา มารดา ที่มีชีวิตอยู่คนละส่วนเท่า ๆ กัน

ถ้าผู้ตายไม่มีบุคคลผู้มีสิทธิได้รับเงินจากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างตามวรรคสอง ให้เงินดังกล่าวตกเป็นของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

มาตรา 134 การจ่ายเงินจากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างในกรณีอื่นนอกจากกรณีตามมาตรา 133 ให้คณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างกำหนดระเบียบการจ่ายเงินสงเคราะห์ อัตราเงินที่จะจ่าย และระยะเวลาการจ่ายโดยพิจารณาจากจำนวนเงินกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างส่วนที่มีใช้เงินที่จะต้องนำไปจ่ายตามมาตรา 133

มาตรา 135 ในกรณีที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้จ่ายเงินจากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างไม่ว่าทั้งหมดหรือบางส่วนให้แก่ลูกจ้างตามมาตรา 134 แล้ว ให้กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างมีสิทธิเรียกให้ผู้ซึ่งมีหน้าที่ตามกฎหมายต้องจ่ายเงินดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างชดใช้เงินที่กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างได้จ่ายไปพร้อมดอกเบี้ยในอัตราร้อยละสิบห้าต่อปี

สิทธิเรียกร้องของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างให้มีอายุความสิบปีนับแต่วันที่กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างจ่ายเงินไปตามวรรคหนึ่ง

มาตรา 136 ให้พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจออกคำสั่งเป็นหนังสือให้ยึด आयัดและขายทอดตลาดทรัพย์สินของผู้ซึ่งมีหน้าที่ตามกฎหมายที่ไม่นำส่งเงินสะสม เงินสมทบ หรือเงินเพิ่ม หรือนำส่งไม่ครบจำนวน หรือเงินที่ต้องจ่ายตามมาตรา 135

การมีคำสั่งให้ยึดหรืออายัดทรัพย์สินตามวรรคหนึ่งจะกระทำได้อต่อเมื่อได้ส่งคำเตือนเป็นหนังสือให้ผู้ซึ่งมีหน้าที่ตามกฎหมายนำเงินสะสม เงินสมทบ หรือเงินเพิ่มที่ค้างจ่าย หรือเงินที่ต้องจ่ายตามมาตรา 135 มาจ่ายภายในเวลาที่กำหนด แต่ต้องไม่น้อยกว่าสามสิบวันนับแต่วันที่ผู้นั้นได้รับคำเตือนนั้นและไม่จ่ายภายในเวลาที่กำหนด

หลักเกณฑ์และวิธีการยึด आयัด และขายทอดตลาดทรัพย์สินตามวรรคหนึ่งให้เป็นไปตามระเบียบที่รัฐมนตรีกำหนด ทั้งนี้ ให้นำหลักเกณฑ์และวิธีการตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งมาใช้บังคับโดยอนุโลม

เงินที่ได้จากการขายทอดตลาดทรัพย์สิน ให้หักไว้เป็นค่าใช้จ่ายในการยึด आयัด และขายทอดตลาด และจ่ายเงินสะสม เงินสมทบ หรือเงินเพิ่มที่ค้างจ่ายหรือเงินที่ผู้ซึ่งมีหน้าที่ตามกฎหมายต้องจ่ายตามมาตรา 135 ถ้ามีเงินเหลือให้คืนแก่ผู้นั้นโดยเร็ว โดยให้พนักงานตรวจแรงงานมีหนังสือแจ้งให้ทราบเพื่อขอรับเงินที่เหลือคืน โดยส่งทางไปรษณีย์ลงทะเบียนตอบรับ ถ้าไม่มาขอรับคืนภายในห้าปีให้ตกเป็นของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

มาตรา 137 สิทธิเรียกร้องเงินจากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างไม่อาจโอนกันได้และไม่อยู่ในความรับผิดชอบแห่งการบังคับคดี

มาตรา 138 ภายในหนึ่งร้อยยี่สิบวันนับแต่วันสิ้นปีปฏิทิน ให้คณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างเสนองบดุลและรายงานการรับจ่ายเงินของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างในปีที่ล่วงมาแล้วต่อสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน เพื่อตรวจสอบรับรองก่อนเสนอต่อรัฐมนตรี

งบดุลและรายงานการรับจ่ายเงินดังกล่าว ให้รัฐมนตรีเสนอต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อทราบและจัดให้มีการประกาศในราชกิจจานุเบกษา

หมวด 14 พนักงานตรวจแรงงาน

มาตรา 139 ในการปฏิบัติการตามหน้าที่ ให้พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจดังต่อไปนี้

(1) เข้าไปในสถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้าง และสถานที่ทำงานของลูกจ้าง ในเวลาทำการ เพื่อตรวจสอบสภาพการทำงานของลูกจ้างและสภาพการจ้าง สอบถามข้อเท็จจริง ถ่ายภาพ ถ่ายสำเนาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการจ้าง การจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด และทะเบียนลูกจ้าง เก็บตัวอย่างวัสดุหรือผลิตภัณฑ์เพื่อวิเคราะห์เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน และกระทำการอย่างอื่นเพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงในอันที่จะปฏิบัติการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้

(2) มีหนังสือสอบถามหรือเรียกนายจ้าง ลูกจ้าง หรือบุคคลซึ่งเกี่ยวข้องมาชี้แจงข้อเท็จจริง หรือให้ส่งสิ่งของหรือเอกสารที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการพิจารณา

(3) มีคำสั่งเป็นหนังสือให้นายจ้างหรือลูกจ้างปฏิบัติให้ถูกต้องตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา 140 ในการปฏิบัติการตามหน้าที่ของพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา 139 (1) ให้พนักงานตรวจแรงงานแสดงบัตรประจำตัวต่อนายจ้างหรือผู้ซึ่งเกี่ยวข้อง และให้นายจ้างหรือบุคคลซึ่งเกี่ยวข้องอำนวยความสะดวกและไม่ขัดขวางการปฏิบัติการตามหน้าที่ของพนักงานตรวจแรงงาน บัตรประจำตัวพนักงานตรวจแรงงานให้เป็นไปตามแบบที่รัฐมนตรีกำหนด

มาตรา 141 ในกรณีที่นายจ้างหรือลูกจ้างได้ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานตาม มาตรา 139 (3) ภายในระยะเวลาที่กำหนด การดำเนินคดีอาญาต่อนายจ้างหรือลูกจ้างให้เป็นอัน ระงับไป

มาตรา 142 ในการตรวจสถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้าง หรือสถานที่ทำงาน ของลูกจ้าง อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายอาจจัดให้แพทย์ นักสังคมสงเคราะห์ หรือผู้เชี่ยวชาญซึ่ง รัฐมนตรีแต่งตั้งเข้าไปในสถานที่ดังกล่าวเพื่อให้ความคิดเห็น หรือช่วยเหลือแก่พนักงานตรวจ แรงงานในการปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้

ให้นายจ้างหรือบุคคลซึ่งเกี่ยวข้องอำนวยความสะดวกและไม่ขัดขวางการปฏิบัติการตามหน้าที่ ของแพทย์ นักสังคมสงเคราะห์ หรือผู้เชี่ยวชาญตามวรรคหนึ่ง

หมวด 15 การส่งหนังสือ

มาตรา 143 ในการส่งคำสั่งหรือหนังสือของอธิบดีหรือพนักงานตรวจ แรงงานซึ่งสั่งการตาม พระราชบัญญัตินี้ ให้ส่งทางไปรษณีย์ลงทะเบียนตอบรับหรือพนักงานตรวจแรงงานจะนำไปส่งเอง หรือให้เจ้าหน้าที่นำไปส่ง ณ ภูมิลำเนาหรือถิ่นที่อยู่ หรือสำนักงานของนายจ้างในเวลาทำการของ นายจ้าง ถ้าไม่พบนายจ้าง ณ ภูมิลำเนาหรือถิ่นที่อยู่ หรือสำนักงานของนายจ้าง หรือพบนายจ้างแต่ นายจ้างปฏิเสธไม่ยอมรับ จะส่งให้แก่บุคคลใดซึ่งบรรลุนิติภาวะแล้วและอยู่หรือทำงานในบ้านหรือ สำนักงานที่ปรากฏว่า เป็นของนายจ้างนั้นก็ ได้ เมื่อได้ดำเนินการดังกล่าวแล้ว ให้ถือว่านายจ้าง ได้รับคำสั่งหรือหนังสือของอธิบดีหรือพนักงานตรวจแรงงานนั้นแล้ว

ถ้าการส่งตามวรรคหนึ่งไม่สามารถกระทำ ได้ ให้ส่งโดยปิดคำสั่งหรือหนังสือของอธิบดีหรือ พนักงานตรวจแรงงานในที่ซึ่งเห็นได้ง่าย ณ สำนักงานของนายจ้าง สถานที่ทำงานของลูกจ้าง ภูมิลำเนาหรือถิ่นที่อยู่ของนายจ้าง เมื่อได้ดำเนินการดังกล่าว และเวลาได้ล่วงพ้นไปไม่น้อยกว่าสิบ ชั่วโมงแล้ว ให้ถือว่านายจ้างได้รับคำสั่งหรือหนังสือของอธิบดีหรือพนักงานตรวจแรงงานนั้นแล้ว

หมวด 16 บทกำหนดโทษ

มาตรา 144 นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 10 มาตรา 22 มาตรา 24 มาตรา 25 มาตรา 26 มาตรา 37 มาตรา 38 มาตรา 39 มาตรา 40 มาตรา 42 มาตรา 43 มาตรา 46 มาตรา 47 มาตรา 48 มาตรา 49 มาตรา 50 มาตรา 51 มาตรา 61 มาตรา 62 มาตรา 63 มาตรา 64 มาตรา 67 มาตรา 70 มาตรา 71 มาตรา 72

มาตรา 76 มาตรา 90 วรรคหนึ่ง กฎกระทรวงที่ออกตามมาตรา 95 มาตรา 107 มาตรา 118 วรรคหนึ่ง ไม่จ่ายค่าชดเชยพิเศษตามมาตรา 120 วรรคหนึ่งหรือวรรคสอง มาตรา 121 วรรคสอง หรือมาตรา 122 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

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

มาตรา 145 นายจ้างผู้ใด ไม่ปฏิบัติตามมาตรา 23 ต้องระวางโทษ ปรับไม่เกินห้าพันบาท

มาตรา 146 นายจ้างผู้ใด ไม่ปฏิบัติตามมาตรา 15 มาตรา 27 มาตรา 28 มาตรา 29 มาตรา 30 วรรคหนึ่ง มาตรา 45 มาตรา 53 มาตรา 54 มาตรา 56 มาตรา 57 มาตรา 58 มาตรา 59 มาตรา 65 มาตรา 66 มาตรา 73 มาตรา 74 มาตรา 75 วรรคหนึ่ง มาตรา 77 มาตรา 99 มาตรา 105 วรรคสอง มาตรา 108 มาตรา 111 มาตรา 112 มาตรา 113 มาตรา 114 มาตรา 115 มาตรา 117 หรือไม่บอกกล่าวล่วงหน้าตามมาตรา 120 มาตรา 121 วรรคหนึ่ง หรือมาตรา 139 (2) หรือ (3) ต้องระวางโทษ ปรับไม่เกินสองหมื่นบาท

มาตรา 147 ผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา 16 ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองหมื่นบาท

มาตรา 148 นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา 31 หรือมาตรา 44 หรือไม่ปฏิบัติตามกฎกระทรวงที่ออกตามมาตรา 103 วรรคหนึ่ง ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

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

มาตรา 150 ผู้ใดไม่อำนวยความสะดวก ไม่มาให้ถ้อยคำ ไม่ส่งเอกสารหรือวัตถุใด ๆ ตามหนังสือเรียกของคณะกรรมการค่าจ้างหรือคณะกรรมการหรือผู้ซึ่งคณะกรรมการค่าจ้างหรือคณะกรรมการมอบหมาย หรือไม่อำนวยความสะดวกแก่พนักงานตรวจแรงงาน แพทย์ นักสังคมสงเคราะห์ หรือผู้เชี่ยวชาญต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินสองพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 151 ผู้ใดขัดขวางการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการค่าจ้างหรือคณะกรรมการหรือผู้ซึ่งคณะกรรมการค่าจ้างหรือคณะกรรมการมอบหมายพนักงานตรวจแรงงาน แพทย์ นักสังคมสงเคราะห์ หรือผู้เชี่ยวชาญ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

ผู้ใดไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานที่สั่งตามมาตรา 124 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 152 นายจ้างผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา 96 ต้องระวางโทษปรับไม่เกินห้าหมื่นบาท

มาตรา 153 นายจ้างผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา 98 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินสองพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 154 นายจ้างผู้ใดไม่จัดทำเอกสารหลักฐานหรือรายงานตามกฎหมายที่ออกตามมาตรา 103 หรือจัดทำเอกสารหลักฐานหรือรายงาน โดยกรอกข้อความอันเป็นเท็จ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 155 ผู้ใดมีหน้าที่ในการรับรองหรือตรวจสอบเอกสารหลักฐานหรือรายงานตามกฎหมายที่ออกตามมาตรา 103 กรอกข้อความอันเป็นเท็จในการรับรองหรือตรวจสอบเอกสารหลักฐาน หรือรายงาน ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 156 นายจ้างผู้ใดไม่ยื่นแบบรายการหรือไม่แจ้งเป็นหนังสือ ขอเปลี่ยนแปลงหรือแก้ไขเพิ่มเติมรายการภายในกำหนดเวลาตามมาตรา 130 หรือยื่นแบบรายการ หรือแจ้งเป็นหนังสือขอ

เปลี่ยนแปลง หรือแก้ไขเพิ่มเติม รายการตามมาตรา 130 โดยกรอกข้อความอันเป็นเท็จ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 157 พนักงานเจ้าหน้าที่ผู้ใดเปิดเผยข้อเท็จจริงใดเกี่ยวกับกิจการของนายจ้างอันเป็นข้อเท็จจริงตามที่ปกตวิสัยของนายจ้างจะพึงสงวนไว้ไม่เปิดเผยซึ่งตนได้มาหรือล่วงรู้เนื่องจากการปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินสองพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ เว้นแต่เป็นการเปิดเผยในการปฏิบัติราชการเพื่อประโยชน์แห่งพระราชบัญญัตินี้ หรือเพื่อประโยชน์แก่การคุ้มครองแรงงาน การแรงงานสัมพันธ์หรือการสอบสวน หรือการพิจารณาคดี

มาตรา 158 ในกรณีที่ผู้กระทำความผิดเป็นนิติบุคคล ถ้าการกระทำความผิดของนิติบุคคลนั้นเกิดจากการสั่งการ หรือการกระทำของบุคคลใด หรือไม่สั่งการ หรือไม่กระทำการอันเป็นหน้าที่ที่ต้องกระทำของกรรมการ

ผู้จัดการหรือบุคคลใด ๆ ซึ่งรับผิดชอบในการดำเนินงานของนิติบุคคลนั้น ผู้นั้นต้องรับโทษตามที่บัญญัติไว้สำหรับความผิดนั้น ๆ ด้วย

มาตรา 159 บรรดาความผิดตามพระราชบัญญัตินี้เว้นแต่ความผิดตามมาตรา 157 ถ้าเจ้าพนักงานดังต่อไปนี้เห็นว่าผู้กระทำความผิดไม่ควรได้รับโทษจำคุกหรือไม่ควรถูกฟ้องร้อง ให้มีอำนาจเปรียบเทียบดังนี้

- (1) อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย สำหรับความผิดที่เกิดขึ้นในกรุงเทพมหานคร
- (2) ผู้ว่าราชการจังหวัดหรือผู้ซึ่งผู้ว่าราชการจังหวัดมอบหมาย สำหรับความผิดที่เกิดขึ้นในจังหวัดอื่น

ในกรณีที่มีการสอบสวน ถ้าพนักงานสอบสวนพบว่าบุคคลใดกระทำความผิดตามพระราชบัญญัตินี้ และบุคคลนั้นยินยอมให้เปรียบเทียบ ให้พนักงานสอบสวนส่งเรื่องให้อธิบดี หรือผู้ว่าราชการจังหวัด แล้วแต่กรณี ภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่บุคคลนั้นแสดงความยินยอมให้เปรียบเทียบ

เมื่อผู้กระทำความผิดได้ชำระเงินค่าปรับตามจำนวนที่เปรียบเทียบภายในสามสิบวันแล้ว ให้ถือว่าคดีเลิกกันตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา

ถ้าผู้กระทำผิดไม่ยินยอมให้เปรียบเทียบ หรือเมื่อยินยอมแล้วไม่ชำระเงินค่าปรับภายในกำหนดเวลาตามวรรคสาม ให้ดำเนินคดีต่อไป

บทเฉพาะกาล

มาตรา 160 มิให้นำมาตรา 44 มาใช้บังคับกับลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุตั้งแต่สิบสามปีบริบูรณ์แต่ยังไม่ถึงสิบห้าปีบริบูรณ์ ที่นายจ้างรับเข้าทำงานตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 ก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ

มาตรา 161 ให้นายจ้างแจ้งการจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีให้นายจ้างรับเข้าทำงานตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 ก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ทั้งนี้

ภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ

มาตรา 162 ให้คณะกรรมการค่าจ้าง คณะอนุกรรมการ และคณะทำงาน ซึ่งดำรงตำแหน่งอยู่ในวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ คงอยู่ในตำแหน่งต่อไปได้จนกว่าจะครบวาระการดำรงตำแหน่ง

มาตรา 163 การจัดเก็บเงินสะสมและเงินสมทบเพื่อเป็นทุนสงเคราะห์ลูกจ้างตามบทบัญญัติว่าด้วยกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างในหมวด 13 จะเริ่มดำเนินการเมื่อใดให้ตราเป็นพระราชกฤษฎีกา

มาตรา 164 คำร้องที่ยังไม่ถึงที่สุดหรือคดีที่ยังอยู่ในระหว่างการพิจารณาของศาลก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้บังคับตามประกาศกระทรวงมหาดไทยหรือประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ซึ่งออกตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 จนกว่าคำร้องหรือคดีนั้น ๆ จะถึงที่สุด

มาตรา 165 ผู้ใดมีสิทธิได้รับค่าจ้างหรือเงินอื่นจากนายจ้างตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 อยู่ก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้คงได้รับต่อไป

มาตรา 166 บรรดาประกาศหรือคำสั่งที่ออกตามประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 ให้ยังคงใช้ได้ต่อไปเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับพระราชบัญญัตินี้ ทั้งนี้ จนกว่าจะมีกฎกระทรวง ระเบียบ และประกาศที่ออกตามพระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ

ผู้รับสนองพระบรมราชโองการ

ชวน หลีกภัย

นายกรัฐมนตรี

ภาคผนวก ข

สรุปสาระสำคัญของอนุสัญญาที่ได้รับการรับรองสัตยาบันแล้ว

สรุปสาระสำคัญของอนุสัญญาที่ได้รับการรับรองสัตยาบันแล้ว

อนุสัญญาฉบับที่ 105 ว่าด้วยการยกเลิกแรงงานบังคับ

(Convention concerning the Abolition of Forced Labour, 1957)

ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ 2 ธันวาคม 2510 (1967)

สรุปสาระสำคัญ

สมาชิกแต่ละประเทศต้องปราบปราม และไม่ใช้รูปแบบใด ๆ ของการเกณฑ์แรงงาน หรือแรงงานบังคับเพื่อ

- (ก) การข่มขู่ทางการเมือง หรือเป็นการลงโทษต่อการแสดงออกซึ่งความคิดเห็นทางการเมือง หรือการยึดถืออุดมการณ์ ซึ่งขัดกับระบบการเมือง สังคม หรือเศรษฐกิจที่มีอยู่
- (ข) การระดม และใช้แรงงานเพื่อวัตถุประสงค์แห่งการพัฒนาทางเศรษฐกิจ
- (ค) การลงโทษคนงานทางวินัย
- (ง) การลงโทษต่อการมีส่วนร่วมในการนัดหยุดงาน
- (จ) การเลือกปฏิบัติอันเนื่องมาจากเชื้อชาติ สังคม สัญชาติ หรือศาสนา

อนุสัญญาฉบับที่ 14

ว่าด้วยวันหยุดพักผ่อนประจำสัปดาห์ในสถานประกอบการอุตสาหกรรม

(Convention concerning the Application of the Weekly Rest in Industrial Undertaking, 1921)

ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ 5 เมษายน 2511 (1968)

สรุปสาระสำคัญ

กำหนดให้ลูกจ้างในกิจการอุตสาหกรรมทั้งของรัฐและเอกชนต้องมีวันหยุดพักผ่อนอย่างน้อย 24 ชั่วโมงติดต่อกัน ในทุก ๆ ระยะเวลา 7 วัน ทั้งนี้ อาจยกเว้นบุคคลที่ถูกจ้างงานในกิจการอุตสาหกรรมซึ่งมีสมาชิกครอบครัวเพียงคนเดียวถูกจ้างงาน และถ้าเป็นไปได้ ให้เจ้าหน้าที่ในแต่ละสถานประกอบการมีช่วงเวลาหยุดพักผ่อนพร้อมกัน และถ้าเป็นไปได้ต้องกำหนดวันหยุดให้ตรงกับวันหยุดตามประเพณี หรือธรรมเนียมของประเทศ หรือท้องถิ่นที่มีอยู่แล้ว

อนุสัญญาฉบับที่ 19

ว่าด้วยการปฏิบัติที่เท่าเทียมกันในเรื่องค่าทดแทนสำหรับคนงานชาติในบังคับและคนงานต่างชาติ

(Convention concerning Equality of Treatment for National and Foreign Workers as regards Workmen's Compensation for Accidents, 1925)

ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ 5 เมษายน 2511 (1968)

สรุปสาระสำคัญ

กำหนดให้ประเทศสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับนี้ ดำเนินการอนุญาตให้ชนในชาติของประเทศสมาชิกอื่น ๆ ที่ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับนี้ หรือผู้มาพำนักอาศัย ผู้ซึ่งได้รับบาดเจ็บทางร่างกาย เนื่องจากอุบัติเหตุในงานอุตสาหกรรมที่เกิดขึ้นในดินแดนของตน ได้รับการปฏิบัติในเรื่องค่าทดแทนของคนงานเช่นเดียวกับที่มีให้ต่อคนในชาติของตน โดยปราศจากเงื่อนไขในเรื่องถิ่นที่อยู่อาศัย ประเทศสมาชิกซึ่งไม่ได้เตรียมระบบการทำประกันชีวิตหรือวิธีอื่น ๆ อันเป็นค่าทดแทนแก่คนงานเมื่อได้รับอุบัติเหตุจากงานอุตสาหกรรมให้พร้อม ต้องกำหนดระบบดังกล่าวภายใน 3 ปี นับแต่วันที่ได้ให้สัตยาบัน

อนุสัญญาฉบับที่ 29

ว่าด้วยการเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับ

(Convention concerning Forced or Compulsory Labour, 1930)

ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ 26 กุมภาพันธ์ 2512 (1969)

สรุปสาระสำคัญ

ประเทศสมาชิกต้องปราบปรามการใช้แรงงานบังคับหรือการเกณฑ์แรงงานทุกรูปแบบภายในระยะเวลาสั้นที่สุด โดยคำว่า "แรงงานบังคับหรือการเกณฑ์แรงงาน" ต้องหมายถึง งานหรือบริการทุกชนิด ซึ่งบีบบังคับเอาจากบุคคลใด ๆ โดยการใช้บทลงโทษ และบุคคลดังกล่าวนั้นมิได้สมัครใจที่จะทำเอง แต่ไม่รวมถึงงานหรือบริการซึ่ง

(ก) เกณฑ์โดยกฎหมายว่าด้วยการเกณฑ์ทหาร

(ข) เป็นส่วนหนึ่งของหน้าที่พลเมือง

(ค) เกณฑ์จากบุคคลใด ๆ อันเนื่องมาจากการถูกตัดสินลงโทษในศาลที่ดำเนินไปภายใต้การกำกับดูแลของเจ้าหน้าที่

(ง) เกณฑ์ในกรณีฉุกเฉิน

(จ) ดำเนินงานโดยสมาชิกชุมชนของชนกลุ่มน้อย เพื่อประโยชน์โดยตรงของชุมชนนั้นด้วย มีเงื่อนไขว่า

(ก) บุคคลนั้นไม่เป็นโรคติดต่อ หรือโรคติดเชื้อใด ๆ และมีสภาพร่างกายสมบูรณ์
เหมาะสม

(ข) ให้มีการยกเว้นกับครูและนักเรียนในโรงเรียน และเจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครอง
โดยทั่วไป

(ง) ให้เหลือจำนวนผู้ใหญ่ชายที่มีร่างกายสมประกอบ สำหรับครอบครัว และสังคม

(จ) เคารพต่อความสัมพันธ์และความผูกพันในครอบครัว

อย่างไรก็ตาม ต้องไม่มีการอนุมัติให้สมาคม บริษัท หรือบุคคลซึ่งเป็นเอกชนใด ๆ เกี่ยวข้อง
กับรูปแบบใด ๆ ของเกณฑ์แรงงาน หรือแรงงานบังคับ เพื่อผลิตหรือสะสมผลผลิตต่างๆ ซึ่งสมาคม
หรือบุคคลซึ่งเป็นเอกชนนั้นนำมาใช้ประโยชน์ หรือนำมาค้าขาย

อนุสัญญาฉบับที่ 88

ว่าด้วยการจัดตั้งบริการจัดหางาน

(Convention concerning the Organization of the Employment Service, 1948)

ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ 26 กุมภาพันธ์ 2512 (1969)

สรุปสาระสำคัญ

สมาชิกแต่ละประเทศต้องมี หรือรับประกันว่ามีบริการจัดหางาน โดยให้เปล่าแก่ประชาชน
และต้องมีสำนักงานบริการจัดหางานในท้องถิ่น และเขตต่าง ๆ ตามความเหมาะสมในจำนวนที่
เพียงพอ และตั้งอยู่ในพื้นที่ที่สะดวกต่อนายจ้างและลูกจ้าง และให้มีคณะกรรมการที่ปรึกษาเพื่อ
ความร่วมมือระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ในการดำเนินงานของสำนักงานจัดหางานและการพัฒนา
นโยบายจัดหางาน พนักงานจัดหางานต้องประกอบด้วยเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งมีสถานภาพและสภาพ
การทำงานเป็นอิสระจากการเปลี่ยนแปลงใด ๆ ของรัฐบาลและอิทธิพลภายนอกที่ไม่เหมาะสม
หน่วยงานที่มีอำนาจต้องดำเนินมาตรการที่จำเป็น เพื่อสร้างความมั่นคงในการร่วมมืออย่างมี
ประสิทธิภาพระหว่างบริการจัดหางานของรัฐและหน่วยงานจัดหางานของเอกชนที่ไม่แสวงหาผล
กำไร

อนุสัญญาฉบับที่ 122
ว่าด้วยนโยบายการทำงาน

(Convention concerning Employment Policy, 1964)

ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ 26 กุมภาพันธ์ 2512 (1969)

สรุปสาระสำคัญ

เพื่อเป็นการกระตุ้นการเจริญเติบโตและพัฒนาทางเศรษฐกิจ การยกระดับการครองชีพ ความต้องการกำลังคน และการเอาชนะการว่างงานและการจ้างระดับต่ำ สมาชิกแต่ละประเทศต้องประกาศใช้และดำเนินการตามนโยบายเชิงรุกซึ่งกำหนดขึ้น เพื่อส่งเสริมการจ้างงานเต็มที่ ซึ่งเลือกได้โดยเสรี และก่อให้เกิดผลผลิต นโยบายดังกล่าวต้องมีจุดมุ่งหมายเพื่อประกันว่า

- (ก) มีงานให้แก่ทุก ๆ คน ซึ่งมีความพร้อม และกำลังหางาน
- (ข) งานดังกล่าวเป็นงานที่ก่อนให้เกิดผลผลิตมากเท่าที่เป็นไปได้

(ค) มีเสรีภาพในการเลือกงาน และคนงานแต่ละคนมีโอกาสเท่าที่เป็นไปได้อย่างเต็มที่มากที่สุดในการใช้ทักษะและสมรรถภาพของตน เพื่อคัดสรรงานที่เหมาะสมกับตนเป็นอย่างดี โดยไม่คำนึงถึงเชื้อชาติ สีผิว เพศ ศาสนา ความคิดเห็นทางการเมือง สัญชาติ หรือพื้นฐานทางสังคม

อนุสัญญาฉบับที่ 100
ว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกัน

(Convention concerning Equal Remuneration, 1951)

ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ 8 กุมภาพันธ์ 2542 (1999)

สรุปสาระสำคัญ

สมาชิกแต่ละประเทศต้องกำหนดอัตราค่าตอบแทน ซึ่งหมายความรวมถึงค่าจ้าง หรือเงินเดือนปกติพื้นฐาน หรือขั้นต่ำ และค่าตอบแทนเพิ่มเติมใด ๆ ไม่ว่าจะเงินสดหรือสิ่งของที่นายจ้างให้แก่ลูกจ้างไม่ว่าโดยตรงหรือโดยอ้อม อย่างเท่าเทียมกันสำหรับคนงานชายและหญิงในงานที่มีค่าเท่ากันมา

ตัวบทอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ

หมวดว่าด้วยแรงงานบังคับ

อนุสัญญาฉบับที่ 29 ว่าด้วยการเกณฑ์แรงงานบังคับ

อนุสัญญาฉบับที่ 105 ว่าด้วยการยกเลิกแรงงานบังคับ

หมวดว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ

อนุสัญญาฉบับที่ 100 ว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกัน

อนุสัญญาฉบับที่ 111 ว่าด้วยการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ

หมวดว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการร่วมเจรจาต่อรอง

อนุสัญญาฉบับที่ 87 ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคม

อนุสัญญาฉบับที่ 98 ว่าด้วยการปฏิบัติตามหลักการแห่งสิทธิในการรวมตัวกันและสิทธิในการร่วม
เจรจาต่อรอง

ภาคผนวก ก

คำสั่งกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

เรื่อง แต่งตั้งพนักงานตรวจแรงงาน



คำสั่งกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

ที่ 158/2541

เรื่อง แต่งตั้งพนักงานตรวจแรงงาน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 6 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมจึงแต่งตั้งบุคคลดังต่อไปนี้เป็นพนักงานตรวจแรงงาน

1. ข้าราชการพลเรือนสามัญตั้งแต่ระดับ 4 ขึ้นไป ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในราชการส่วนกลาง กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เป็นพนักงานตรวจแรงงานในทุกท้องที่ทั่วราชอาณาจักร
2. ข้าราชการพลเรือนสามัญตั้งแต่ระดับ 3 ขึ้นไป ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในราชการส่วนกลาง กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมเป็นพนักงานตรวจแรงงานในทุกท้องที่ทั่วราชอาณาจักร
3. ผู้อำนวยการเขตและผู้ช่วยผู้อำนวยการเขตกรุงเทพมหานครเป็นพนักงานตรวจแรงงานในเขตพื้นที่เขตของตน
4. ผู้ว่าราชการจังหวัด รองผู้ว่าราชการจังหวัด ปลัดจังหวัด นายอำเภอ และปลัดอำเภอเป็นพนักงานตรวจแรงงานในเขตพื้นที่จังหวัด หรืออำเภอ หรือกิ่งอำเภอท้องที่ของตน
5. ข้าราชการพลเรือนสามัญตั้งแต่ระดับ 3 ขึ้นไป ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ ณ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด และสำนักงานแรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัดเป็นพนักงานตรวจแรงงานในเขตพื้นที่จังหวัดของตน
6. ข้าราชการตำรวจซึ่งมียศตั้งแต่ชั้นนายร้อยตำรวจหรือเทียบเท่า นายร้อยตำรวจตรีขึ้นไปเป็นพนักงานตรวจแรงงานในเขตพื้นที่ของตน
7. ข้าราชการทหารสังกัดกองทัพเรือ ซึ่งมียศตั้งแต่นายเรือตรีหรือเทียบเท่า นายเรือตรีขึ้นไปเป็นพนักงานตรวจแรงงานเพื่อปฏิบัติตามข้อกำหนดในกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเลในเขตพื้นที่ความรับผิดชอบของตนทางทะเล

8. ผู้อำนวยการกองอาชีวอนามัย นายแพทย์ นักวิชาการสิ่งแวดล้อม และ นักวิทยาศาสตร์ ระดับ 3 ขึ้นไป ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ ณ กองอาชีวอนามัย กรมอนามัย กระทรวง สาธารณสุข เป็นพนักงานตรวจแรงงานในทุกท้องที่ทั่วราชอาณาจักร เพื่อปฏิบัติตามข้อกำหนดใน หมวด 8 ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
9. อาจารย์ระดับ 3 ขึ้นไป ซึ่งสังกัดภาควิชาอาชีวอนามัย คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล เป็นพนักงานตรวจแรงงานทุกท้องที่ทั่วราชอาณาจักร เพื่อปฏิบัติตามข้อกำหนด ในหมวด 8 ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
10. ปลัดกรุงเทพมหานคร รองปลัดกรุงเทพมหานคร ผู้อำนวยการสำนักงาน โยธา และผู้อำนวยการสำนักอนามัย เป็นพนักงานตรวจแรงงานในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อปฏิบัติตาม ข้อกำหนดในหมวด 8 ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
11. ข้าราชการกรุงเทพมหานครตั้งแต่ระดับ 3 ขึ้นไป ซึ่งปฏิบัติงาน ณ งานอนามัย และงาน โยธา เป็นพนักงานตรวจแรงงานในเขตพื้นที่เขตตนเพื่อปฏิบัติตามข้อกำหนดในหมวด 8 ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
12. ข้าราชการพลเรือนสามัญตั้งแต่ระดับ 3 ขึ้นไป กรมสวัสดิการและคุ้มครอง แรงงาน ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในศูนย์ความปลอดภัยในการทำงานเป็นพนักงานตรวจแรงงานในเขต พื้นที่ของตนเพื่อปฏิบัติตามข้อกำหนดในหมวด 8 ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม ในการทำงาน
13. ข้าราชการพลเรือนสามัญตั้งแต่ระดับ 3 ขึ้นไป ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ ณ สำนักงาน สาธารณสุขจังหวัด สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ เป็นพนักงานตรวจแรงงานในเขตพื้นที่ของตนเพื่อ ปฏิบัติตามข้อกำหนดในหมวด 8 ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
14. เจ้าพนักงานท้องถิ่น ตามกฎหมายว่าด้วยการควบคุมอาคาร เป็นพนักงาน ตรวจแรงงานในเขตพื้นที่ของตนเพื่อปฏิบัติตามข้อกำหนดในหมวด 8 ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ทั้งนี้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ 19 สิงหาคม พ.ศ.2541

(ลงชื่อ) ไตรรงค์ สุวรรณคีรี

(นายไตรรงค์ สุวรรณคีรี)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

ภาคผนวก ง
แบบตรวจแรงงาน แบบคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน
และแบบสัมภาษณ์

รายงานการตรวจแรงงาน

ชื่อหน่วยงาน.....ผู้ตรวจ.....
 วัน/เดือน/ปี ที่ตรวจ.....ตรวจตาม โครงการ.....
 ชื่อสถานประกอบการ.....ชื่อทางการค้า.....
 เลขที่..... หมู่ที่..... ซอย..... ถนน.....
 ตำบล/แขวง.....อำเภอ/เขต.....จังหวัด..... โทร.....
 E-mail.....

ประเภทกิจการ.....() ส่งออก () ส่งเสริมการลงทุน
 ประเภทสำนักงาน () สำนักงานใหญ่ () สำนักงานสาขา () สำนักงานเดียว () แผงลอยหรือแผงตั้ง
 () สำนักงานชั่วคราว วันที่เริ่มโครงการ.....สิ้นสุดวันที่.....
 เจ้าของกิจการ/กรรมการผู้จัดการ.....
 สัญชาติ.....เลขบัตรประจำตัวประชาชน.....หรือบัตรอื่น (ระบุ).....

กรณีมีผู้รับเหมา
 - ผู้รับเหมาค่าแรง จำนวน.....ราย 1. ชื่อ.....2. ชื่อ.....
 3. ชื่อ.....4. ชื่อ.....
 - ผู้รับเหมาช่วงงาน จำนวน.....ราย 1. ชื่อ.....2. ชื่อ.....
 3. ชื่อ.....4. ชื่อ.....

เลขทะเบียนภาษีมูลค่าเพิ่ม.....ลงวันที่.....
 หนังสือรับรองนิติบุคคล.....ลงวันที่.....
 บุคคลที่ติดต่อ.....ตำแหน่ง.....

- ตรวจสอบสถานประกอบการแล้วพบว่า () หยุดชั่วคราว () เลิกกิจการ
 () ย้ายตั้งแต่วันที่..... () ไม่มีลูกจ้าง
- ประเภทการตรวจแรงงาน () ปกติ () คำร้อง () ติดตามผล () พิเศษ
- จำนวนลูกจ้าง

ลูกจ้าง	รวม	ชาย	หญิง	เด็ก			
				ต่ำกว่า 15 ปี		15 ปี - ต่ำกว่า 18 ปี	
				ชาย	หญิง	ชาย	หญิง
รายเดือน							
รายวัน							
รายชั่วโมง							
ตามผลงาน							
งานเหมา							
รวม							

4. สรุปผลการตรวจ () ถูกต้อง () ไม่ถูกต้อง

5. การดำเนินการของเจ้าหน้าที่กรณีสถานประกอบการปฏิบัติไม่ถูกต้อง

() แนะนำ () ออกหนังสือเรียกพบ () ออกคำสั่งให้ปฏิบัติ () เปรียบเทียบปรับ () ดำเนินคดีชั้นพนักงานสอบสวน

6. วันทำงาน – เวลาพัก

ลักษณะงาน	วันทำงาน			เวลาทำงาน			เวลาพัก		
	วัน	ถูกต้อง	ไม่ถูกต้อง	วัน	ถูกต้อง	ไม่ถูกต้อง	วัน	ถูกต้อง	ไม่ถูกต้อง
งานสำนักงาน									
งานผลิต									
งานกะ									
งานบริการ									
งานพาณิชยกรรม									
งานเฝ้าดูแลทรัพย์สิน									
งานขนส่งทางบก									

7. เงินประกันในการทำงาน () มี () ไม่มี () ถูกต้อง () ไม่ถูกต้อง (.....คน)

8. การจัดวันหยุด

8.1 วันหยุดประจำสัปดาห์ () มี.....วัน () ไม่มี () ประกาศ () ไม่ประกาศ () กำหนดแน่นอน

() หมุนเวียนกันหยุด () อื่นๆ ระบุ.....

() ถูกต้อง () ไม่ถูกต้อง (.....คน)

8.2 วันหยุดตามประเพณี () มี.....วัน () ไม่มี () กำหนดแน่นอน () กำหนดเป็นรายปี

() ถูกต้อง () ไม่ถูกต้อง

(1).....(2).....(3).....

(4).....(5).....(6).....

(7).....(8).....(9).....

(10).....(11).....(12).....

(13).....(14).....(15).....

ค่าจ้างในวันหยุดตามประเพณี () จ่ายค่าจ้าง () ไม่จ่ายค่าจ้าง () ถูกต้อง () ไม่ถูกต้อง (.....คน)

8.3 วันหยุดพักผ่อนประจำปี () มี.....วันทำงาน () ไม่มี () ถูกต้อง () ไม่ถูกต้อง (.....คน)
 ค่าจ้างในวันหยุดพักผ่อนประจำปี () จ่ายค่าจ้าง () ไม่จ่ายค่าจ้าง () ถูกต้อง () ไม่ถูกต้อง (.....คน)

9. วันลา

9.1 ลาป่วย () มี () ไม่มี () ถูกต้อง () ไม่ถูกต้อง
 ค่าจ้างในวันลาป่วย () จ่ายค่าจ้าง.....วันทำงาน () ไม่จ่ายค่าจ้าง () ถูกต้อง () ไม่ถูกต้อง (.....คน)

9.2 ลาทำหมัน () มี () ไม่มี () ถูกต้อง () ไม่ถูกต้อง
 ค่าจ้างในวันลาทำหมัน () จ่ายค่าจ้าง.....วันทำงาน () ไม่จ่ายค่าจ้าง () ถูกต้อง () ไม่ถูกต้อง (.....คน)
 หรือ (ระบุ).....

9.3 ลากิจ () มี.....วันทำงาน () ไม่มี () ถูกต้อง () ไม่ถูกต้อง
 ค่าจ้างในวันลากิจ () จ่ายค่าจ้าง.....วันทำงาน () ไม่จ่ายค่าจ้าง

9.4 ลาคลอด () มี.....วันทำงาน () ไม่มี () ถูกต้อง () ไม่ถูกต้อง
 ค่าจ้างในวันลาคลอด () จ่ายค่าจ้าง.....วัน () ไม่จ่ายค่าจ้าง () ถูกต้อง () ไม่ถูกต้อง (.....คน)

9.5 ลาเพื่อรับราชการทหารในการเรียกพล () มี () ไม่มี () ถูกต้อง () ไม่ถูกต้อง
 ค่าจ้างในวันลาเพื่อฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ () จ่ายค่าจ้าง.....วันทำงาน () ไม่จ่ายค่าจ้าง
 () ถูกต้อง () ไม่ถูกต้อง (.....คน)

9.6 ลาเพื่อฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ () มี.....วัน หรือ (ระบุ)..... () ไม่มี
 () ถูกต้อง () ไม่ถูกต้อง
 ค่าจ้างในวันลาเพื่อฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ () จ่ายค่าจ้าง.....วันทำงาน () ไม่จ่ายค่าจ้าง
 () ถูกต้อง () ไม่ถูกต้อง

9.7 ลาเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการทำงานของลูกจ้างเด็ก
 () มี.....วัน () ไม่มี () ถูกต้อง () ไม่ถูกต้อง
 ค่าจ้างในวันลาเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการทำงานของลูกจ้างเด็ก
 () จ่ายค่าจ้าง.....วันทำงาน () ไม่จ่ายค่าจ้าง () ถูกต้อง () ไม่ถูกต้อง (.....คน)

9.8 วันลาอื่น (ระบุ).....
 ค่าจ้างในวันลาอื่น () จ่ายค่าจ้าง.....วัน () ไม่จ่ายค่าจ้าง

10. อัตราค่าจ้าง

10.1 จำนวนลูกจ้างรายวันที่ได้รับค่าจ้างน้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

ค่าจ้าง (บาท/วัน)	จำนวนลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างน้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (คน)						
	รวม	อายุ 18 ปีขึ้นไป		เด็ก			
		ชาย	หญิง	รวม		รวม	
				ชาย	หญิง	ชาย	หญิง
น้อยกว่า 133							
133 - 142							
143 - 152							

153 - 162							
163 - 168							
169 บาทขึ้นไป							
รวม							

10.2 จำนวนลูกจ้างรายเดือนที่ได้รับค่าจ้างน้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

ค่าจ้าง (บาท/วัน)	จำนวนลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างน้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (คน)						
	รวม	อายุ 18 ปีขึ้นไป		เด็ก			
		ชาย	หญิง	รวม		รวม	
				ชาย	หญิง	ชาย	หญิง
น้อยกว่า 3,990							
3,990 - 4,289							
4,290 - 4,589							
4,590 - 4,889							
4,890 - 5,069							
5,070 บาทขึ้นไป							
รวม							

11. การจ่ายค่าล่วงเวลาและค่าทำงานในวันหยุด

- 11.1 ค่าล่วงเวลาในวันทำงาน () จ่าย.....เท่า () ไม่จ่าย
() ถูกต้อง () ไม่ถูกต้อง (.....คน)
- 11.2 ค่าล่วงเวลาในวันหยุด () จ่าย.....เท่า () ไม่จ่าย
() ถูกต้อง () ไม่ถูกต้อง (.....คน)
- 11.3 ค่าทำงานในวันหยุด () จ่าย.....เท่า () ไม่จ่าย
() ถูกต้อง () ไม่ถูกต้อง (.....คน)

12. การจ่ายค่าจ้าง

- 12.1 สถานที่จ่ายค่าจ้าง () สถานที่ทำงานของลูกจ้าง () อื่นๆ (ระบุ) () ถูกต้อง () ไม่ถูกต้อง
- 12.2 ระยะเวลาการจ่ายค่าจ้าง () 1 สัปดาห์/ครั้ง..... () 15 วัน/ครั้ง..... () เดือน/ครั้ง.....
() อื่นๆ (ระบุ)..... () ถูกต้อง () ไม่ถูกต้อง

13. หลักฐานเกี่ยวกับการทำงาน

- 13.1 ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน () มี () ไม่มี () ไม่ต้องมี () ถูกต้อง () ไม่ถูกต้อง

- ปิดประกาศ () ประกาศ () ไม่ประกาศ () ถูกต้อง () ไม่ถูกต้อง
 การส่งสำเนา () ส่งสำเนา () ไม่ส่งสำเนา () ถูกต้อง () ไม่ถูกต้อง
 13.2 ทะเบียนลูกจ้าง () มี () ไม่มี () ไม่ต้องมี () ถูกต้อง () ไม่ถูกต้อง
 13.3 ทะเบียนเวลาทำงาน () มี () ไม่มี () ไม่ต้องมี () ถูกต้อง () ไม่ถูกต้อง
 13.4 ทะเบียนจ่ายค่าจ้าง () มี () ไม่มี () ไม่ต้องมี () ถูกต้อง () ไม่ถูกต้อง

14. สวัสดิการ

14.1 สวัสดิการที่จัดให้ตามกฎหมาย

สวัสดิการ	มีจำนวน	ไม่มี	ถูกต้อง	ไม่ถูกต้อง
น้ำดื่ม				
ห้องน้ำชาย				
ห้องน้ำหญิง				
ห้องส้วมชาย				
ห้องส้วมหญิง				
ยานพาหนะเพื่อการรักษาพยาบาล				
ห้องรักษาพยาบาล				
พยาบาล				
แพทย์				
คณะกรรมการสวัสดิการ ในสถานประกอบกิจการ				
ปัจจัยในการปฐมพยาบาล				

14.2 สวัสดิการที่จัดให้นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด

สวัสดิการ	มี	ไม่มี
อาหาร		
ที่พัก		
เสื้อผ้า		
พาหนะ		

15. ความปลอดภัยในการทำงาน

เรื่อง	มี	ไม่มี	ถูกต้อง	ไม่ถูกต้อง
เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน				
ระดับพื้นฐาน.....คน				
ระดับหัวหน้างาน.....คน				
ระดับบริหาร.....คน				
ระดับวิชาชีพ.....คน				
คณะกรรมการความปลอดภัยในการทำงาน				
แผนป้องกันระดับองค์กร				
ทางออกฉุกเฉิน ทางหนีไฟ				
การใช้สารเคมีอันตราย				
อุปกรณ์ป้องกันส่วนบุคคล				
เสียง				
แสงสว่าง				
ความร้อน				
ความเห็นของเจ้าหน้าที่ () จำเป็นต้องตรวจด้านความปลอดภัยในการทำงานอย่างละเอียด () ยังไม่จำเป็น				

16. การตรวจสอบสุขภาพ

- 16.1 การตรวจสอบสุขภาพประจำปี () มี () ไม่มี () ถูกต้อง () ไม่ถูกต้อง
 16.2 () มี () ไม่มี () ถูกต้อง () ไม่ถูกต้อง
 16.3 () มี () ไม่มี () ถูกต้อง () ไม่ถูกต้อง

17. ประกันสังคม ทะเบียนนายจ้างเลขที่.....

กองทุนเงินทดแทน ทะเบียนนายจ้างเลขที่.....

18. กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง () ยังไม่ขึ้นทะเบียนกองทุนเนื่องจาก.....
 () ทะเบียนกองทุน ทะเบียนนายจ้างเลขที่.....

19. ทำทีของนายจ้าง.....

.....

20. ทำทีของลูกจ้าง.....

.....

รายงานการบรรยาย

ให้กล่าวถึงสภาพการทำงาน กระบวนการผลิต สภาพการจ้าง การกระทำความผิด การแก้ไขปรับปรุง
รายละเอียดที่เกี่ยวกับการดำเนินการของเจ้าหน้าที่และรายงานความเห็น

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

รายงานการตรวจแรงงานหญิงและเด็ก

			ถูกต้อง	ไม่ถูกต้อง	จำนวนลูกจ้างกรณี ไม่ถูกต้อง
			งานที่กฎหมายห้าม	1	
	2				
	3				
การใช้แรงงานหญิง	ทำงานระหว่างเวลา	1			
		2			
		3			
	การทำงานล่วงเวลา	() มี () ไม่มี			
	งานยกของหนัก	() มี () ไม่มี			
	การล่วงเกินทางเพศ	() มี () ไม่มี			
การเลือกปฏิบัติทางเพศ	1. ค่าจ้าง				
	2. การเลื่อนตำแหน่ง				
	3. อื่นๆ				

การใช้แรงงานหญิง มีครรภ์	งานที่กฎหมายห้าม	1			
		2			
		3			
	ทำงานระหว่างเวลา	1			
		2			
		3			
	การทำงานล่วงเวลา	() มี () ไม่มี			
	การทำงานในวันหยุด				

		() มี () ไม่มี	ถูกต้อง	ไม่ถูกต้อง	จำนวนลูกจ้างกรณี ไม่ถูกต้อง
การใช้แรงงานเด็ก	ใช้แรงงานเด็กอายุ ต่ำกว่า 15 ปี	() มี () ไม่มี			
	งานที่กฎหมายห้าม	1			
		2			
		3			
	ทำงานในสถานที่ที่ กฎหมายห้าม	1			
		2			
		3			
	การเรียกเก็บเงินประกัน				
	การล่วงเกินทางเพศ	() มี () ไม่มี			
	งานที่กฎหมายห้าม	การแจ้งการจ้าง			
บันทึกการเปลี่ยนแปลง สภาพการจ้าง					
ทำงานระหว่างเวลา		1			
		2			
		3			
การทำงานล่วงเวลา					
การทำงานในวันหยุด					



คำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน
ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541

เขียนที่ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดตาก
วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

1. ข้าพเจ้า นาย/นาง/นางสาว.....
หมายเลขประจำตัวประชาชน.....ออกให้ ณ.....
หมายเลขใบอนุญาตทำงาน(ถ้ามี).....อายุ.....ปี
ปัจจุบันอยู่บ้านเลขที่.....หมู่ที่.....ถนน.....ตำบล/แขวง.....
อำเภอ/เขต.....จังหวัด.....รหัสไปรษณีย์.....
โทรศัพท์.....โดยมีภูมิลำเนาตามทะเบียนบ้านอยู่บ้านเลขที่.....หมู่ที่.....
ถนน.....ตำบล/แขวง.....อำเภอ/เขต.....
จังหวัด.....รหัสไปรษณีย์.....โทรศัพท์.....
ขอยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานในฐานะ

[] ลูกจ้าง

[] ทายาทโดยธรรมของลูกจ้างชื่อนาย/นาง/นางสาว.....
หมายเลขประจำตัวประชาชน.....ใบมรณบัตรเลขที่.....
ออกให้ ณ.....สัญชาติ.....หมายเลข
ใบอนุญาตทำงาน(ถ้ามี).....ซึ่งเกี่ยวข้องกับ.....ของลูกจ้าง

2. ลูกจ้างทำงานในสถานประกอบกิจการชื่อ.....
เจ้าของ/ผู้จัดการชื่อ.....
ประเภทกิจการ.....สำนักงานตั้งอยู่เลขที่.....หมู่ที่.....
ถนน.....ตำบล/แขวง.....อำเภอ/เขต.....จังหวัด.....
รหัสไปรษณีย์.....โทรศัพท์.....ใกล้เคียงกับ.....
สถานที่ทำงานของลูกจ้างตั้งอยู่เลขที่.....หมู่ที่.....ถนน.....
ตำบล/แขวง.....อำเภอ/เขต.....จังหวัด.....

โทรศัพท์.....ใกล้เคียงกับ.....

3. ลูกจ้างทำงานตั้งแต่วันที่.....ถึงวันที่.....
ทำงานในหน้าที่.....ฝ่าย/แผนก.....
หัวหน้างานชื่อ.....ได้รับค่าจ้าง.....บาท/ชั่วโมง/วัน/เดือน
หรือตามผลงาน หน่วยละ.....บาทและได้รับเงินอื่น.....ที่ตกลงเป็น
ค่าจ้าง.....บาท/ชั่วโมง/วัน/เดือน

4. ลูกจ้างทำงานสัปดาห์ละ.....วัน วันละ.....ชั่วโมง โดยเริ่มตั้งแต่วันที่.....น.
ถึงเวลา.....น. เวลาพักตั้งแต่วันที่.....น. ถึงเวลา.....น.

5. กำหนดเวลาในการจ่ายเงินต่างๆ ดังนี้

5.1 ค่าจ้าง กำหนดจ่าย.....

5.2 ค่าล่วงเวลา กำหนดจ่าย.....

5.3 ค่าทำงานในวันหยุด กำหนดจ่าย.....

5.4 ค่าล่วงเวลาในวันหยุด กำหนดจ่าย.....

6. สาเหตุการยื่นคำร้อง เนื่องจาก.....

7. ข้าพเจ้าขอเรียกร้องให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ข้าพเจ้า ดังนี้

7.1 ค่าจ้าง ตั้งแต่วันที่.....ถึงวันที่.....
เป็นเงิน.....บาท (.....)

7.2 ค่าล่วงเวลาในวันทำงาน ตั้งแต่วันที่.....ถึงวันที่.....
เป็นเงิน.....บาท (.....)

7.3 ค่าทำงานในวันหยุด ตั้งแต่วันที่.....ถึงวันที่.....
เป็นเงิน.....บาท (.....)

7.4 ค่าล่วงเวลาในวันหยุด ตั้งแต่วันที่.....ถึงวันที่.....
เป็นเงิน.....บาท (.....)

7.5 ค่าชดเชย การเลิกจ้างสำหรับการทำงาน ตั้งแต่วันที่.....
ถึงวันที่.....เป็นเงิน.....บาท (.....)

7.6 ค่าชดเชยพิเศษ การบอกเลิกจ้างกรณีการย้ายสถานประกอบกิจการไปตั้ง ณ สถานที่
อื่น สำหรับการทำงาน ตั้งแต่วันที่.....ถึงวันที่.....
เป็นเงิน.....บาท (.....)

7.7 ค่าชดเชยพิเศษ การเลิกจ้างสำหรับการทำงาน ตั้งแต่วันที่.....

- ถึงวันที่.....เป็นเงิน.....บาท (.....)
- 7.8 ค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเท่ากับค่าจ้าง.....วัน
เป็นเงิน.....บาท (.....)
- 7.9 เงินประกัน เป็นเงิน.....บาท (.....)
- 7.10 ค่าจ้างขั้นต่ำ เป็นเงิน.....บาท (.....)
- 7.11 ค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นเงิน.....บาท (.....)
- 7.12 เงินอื่นๆ (ระบุ).....
- เป็นเงิน.....บาท (.....)
- 7.13 ดอกเบี้ย/เงินเพิ่ม เป็นเงิน.....บาท (.....)
8. ข้าพเจ้าประสงค์ให้นายจ้างจ่ายเงินตามที่เรียกร้องให้แก่ข้าพเจ้า ณ สถานที่ดังต่อไปนี้
- [] สถานที่ทำงานของลูกจ้างตามที่ระบุในข้อ 2
- [] สำนักงานของพนักงานตรวจแรงงาน ได้แก่ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครอง
แรงงานจังหวัดตาก
- [] อื่นๆ (ระบุ).....

ข้าพเจ้าขอรับรองว่าถูกต้องและเป็นความจริงตามคำร้องทุกประการ

ลงชื่อ.....ผู้ยื่นคำร้อง
(.....)

หมายเหตุ ข้อมูลข่าวสารส่วนบุคคลของท่านที่ปรากฏตามคำร้องนี้จะนำไปใช้ในการพิจารณาคำ
ร้องและมีคำสั่งตามมาตรา 124 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และอาจส่งไปยัง
สำนักงานประกันสังคมเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาคำร้องกรณีขอรับประโยชน์ทดแทนกรณี
ว่างงาน

แบบสัมภาษณ์

**การบริหารการพัฒนาการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวตามมาตรฐานการจ้างงาน
ศึกษากรณี สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดตาก**

1. โครงสร้างสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดตาก

1.1 ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดโครงสร้างสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดตากจากอดีตที่แบ่งเป็น 4 ฝ่าย(ฝ่ายคุ้มครองแรงงาน ฝ่ายแรงงานสัมพันธ์ ฝ่ายความปลอดภัยในการทำงาน และฝ่ายบริหารงานทั่วไป) มาเป็น 3 ฝ่าย คือ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ฝ่ายนิติการ และ กลุ่มงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน 2 พื้นที่ (พื้นที่ 1 รับผิดชอบดูแลอำเภอเมืองตาก อำเภอบ้านตาก อำเภอสามเงา อำเภอวังเจ้า พื้นที่ 2 รับผิดชอบดูแลอำเภอแม่สอด อำเภอแม่ระมาด อำเภอท่าสองยาง อำเภอพบพระ อำเภออุ้มผาง) อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

1.2 ท่านเห็นว่า สำนักงานฯ ควรจัดโครงสร้างการบริหารงานใหม่อย่างไรจึงจะสอดคล้องกับจำนวนบุคลากร (ทั้งข้าราชการและพนักงานอัตราจ้าง) ที่มีอยู่ในทุกวันนี้

.....

.....

.....

.....

.....

.....

1.3 ท่านเห็นด้วยหรือไม่หากสำนักงานฯ จะจัดฝ่ายใหม่เป็น 3 ฝ่าย คือ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ฝ่ายส่งเสริมโครงการ และฝ่ายปฏิบัติการพิเศษ(ตรวจแรงงานและรับเรื่องร้องทุกข์) เพราะเหตุใด

.....

.....

.....

.....

2. อำนาจหน้าที่ของพนักงานตรวจแรงงานในการคุ้มครองแรงงานต่างด้าว

2.1 ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ของพนักงานตรวจแรงงาน ในการตรวจแรงงานในสถานประกอบกิจการ เพื่อให้มีการปฏิบัติที่ถูกต้องต่อแรงงานต่างด้าว อย่างไร แตกต่างกับแรงงานไทยหรือไม่ เพราะเหตุใด

.....

.....

.....

.....

2.2 ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ผู้เป็นพนักงานตรวจแรงงาน ในการรับเรื่อง วินิจฉัย และยุติข้อร้องทุกข์อย่างไร แตกต่างกับแรงงานไทยหรือไม่ เพราะเหตุใด

.....

.....

.....

.....

.....

3. วิธีการดำเนินงานการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวตามมาตรฐานการจ้างงานของพนักงานตรวจแรงงาน

3.1 ท่านมีความคิดเห็นต่อวิธีการดำเนินงานการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวของพนักงานตรวจแรงงานในด้านการตรวจแรงงาน อย่างไร

.....

.....

3.2 ท่านมีความคิดเห็นต่อวิธีการดำเนินงานการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวของพนักงานตรวจ
แรงงานในด้านการรับ วินิจฉัยและยุติข้อร้องทุกข์ อย่างไร

.....
.....
.....
.....

**4. ปัญหาและข้อเสนอแนะการบริหารการพัฒนาการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวของ
สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดตาก**

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นางสาวเมตตา จิระแสงเมืองมา
วัน เดือน ปีเกิด	วันที่ 3 เดือนมิถุนายน พ.ศ.2510
สถานที่เกิด	อำเภอเมืองลำปาง จังหวัดลำปาง
ประวัติการศึกษา	ศิลปศาสตรบัณฑิต (ภาษาอังกฤษ) มหาวิทยาลัยรามคำแหง 2532
สถานที่ทำงาน	สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดตาก สาขาอำเภอแม่สอด
ตำแหน่ง	นักวิชาการแรงงาน 6ว