

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ

ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาแรงงานต่างด้าว  
กรณีศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร

ชื่อและนามสกุล

นางสาวมะลิวัลย์ มีฉวี

แขนงวิชา

บริหารธุรกิจ

สาขาวิชา

วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

อาจารย์ที่ปรึกษา

รองศาสตราจารย์ณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระได้ให้ความเห็นชอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ  
ฉบับนี้แล้ว

ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ)

กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ชินินทร์ ชุณหพันธวัช)

คณะกรรมการบัณฑิตศึกษา ประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ อนุมัติให้รับการศึกษา  
ค้นคว้าอิสระฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ ประเสริฐศรี)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

วันที่ 25 เดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2554

ชื่อการศึกษา **ค้นคว้าอิสระ** ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาแรงงานต่างด้าว  
กรณีศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร  
ผู้ศึกษา นางสาวมะลิวัลย์ มีฉวี **ปริญญา** บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ **ปีการศึกษา** 2550

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาปัญหาของกลุ่มแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาคร (2) เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคการทำงานของหน่วยงานภาครัฐและเอกชนที่มีผลต่อการพัฒนาแรงงานต่างด้าว (3) เพื่อเสนอแนะแนวทางพัฒนากลุ่มแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาคร

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือ นายจ้างในกิจการประเภทประมง ต่อเนื่องประมง เกษตรและปศุสัตว์ ที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 319 คน โดยใช้เครื่องมือแบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับระดับปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาคร สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าทดสอบไคสแควร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

ผลการวิจัย พบว่า (1) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นนายจ้างผู้ประกอบการในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร มีทุนจดทะเบียนไม่เกิน 20 ล้านบาท มีสถานภาพกิจการเป็นเจ้าของคนเดียว มีจำนวนพนักงานในบริษัทไม่เกิน 300 คน เป็นกิจการต่อเนื่องการประมง การประมง และมีการจ้างแรงงานต่างด้าวไม่เกิน 300 คน แรงงานต่างด้าวที่จ้างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุเฉลี่ย 19-30 ปี สัญชาติพม่า ลักษณะการจ้างเป็นลูกจ้างรายวัน โดยมีอายุงานประมาณ 1-5 ปี การทดสอบสมมติฐานพบว่า แรงงานต่างด้าวที่มีอายุและเพศที่ต่างกัน มีปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาแรงงานต่างด้าวต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (2) ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาแรงงานต่างด้าวจังหวัดสมุทรสาครในด้านนโยบายภาครัฐในภาพรวมระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.74$ ) พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่านโยบายการต่อไปอนุญาตทำงานมีปัญหาและอุปสรรคเป็นอันดับหนึ่ง ( $\bar{X} = 3.12$ ) รองลงไปเป็นด้านนโยบายการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว ( $\bar{X} = 2.90$ ) (3) สำหรับทางด้านภาคเอกชน กิจการประมงประมงมีปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาแรงงานต่างด้าวเป็นอันดับหนึ่ง ร้อยละ 52.98 ส่วนใหญ่อยู่ในพื้นที่อำเภอเมือง แต่การศึกษาในด้านค่าตอบแทนและลักษณะการจ้างไม่เป็นปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาคร

**คำสำคัญ** ปัญหาและอุปสรรค การพัฒนาแรงงาน แรงงานต่างด้าว

## กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาเป็นอย่างยิ่งจาก  
รองศาสตราจารย์ณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ สาขาวิชาวิทยาการจัดการมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช  
ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำและติดตามการทำการศึกษา ค้นคว้าอิสระครั้งนี้อย่างใกล้ชิดตลอดมา  
นับตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งสำเร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่านเป็น  
อย่างยิ่ง

ขอขอบพระคุณผู้บริหารและหัวหน้างานโรงพยาบาลศรีวิชัย 5 ที่ได้กรุณาให้  
คำแนะนำและให้การช่วยเหลือ ขอขอบคุณ คุณประเทศ ปิ่นท้วมสกุลชัย ที่สนับสนุนและให้ความ  
ช่วยเหลือในด้านการเก็บข้อมูล และขอขอบคุณ นายจ้างสถานประกอบการทุกท่านที่เสียสละ  
เวลาและให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามในการศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้

นอกจากนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ คณาจารย์สาขาวิชาวิทยาการจัดการ  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ทุกท่านที่ได้ให้คำแนะนำ ให้การสนับสนุน และให้ความ  
ช่วยเหลืออย่างดีเสมอมา

มะลิวัลย์ มีจวี

เมษายน 2551

## สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
กิตติกรรมประกาศ.....	จ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ฎ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	3
สมมติฐานการวิจัย.....	4
ขอบเขตการวิจัย.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	5
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	6
แนวคิดด้านแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย.....	6
นโยบายภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าว.....	11
ปัญหาและอุปสรรคของแรงงานต่างด้าว.....	38
การพัฒนาแรงงาน.....	40
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	46
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	49
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	49
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	50
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	52
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	52

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	53
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกิจการ.....	54
ตอนที่ 2 ข้อมูลทั่วไปของแรงงานต่างด้าวที่จ้าง.....	56
ตอนที่ 3 นโยบายของภาครัฐที่มีผลกระทบบกับการพัฒนาแรงงานต่างด้าว.....	58
ตอนที่ 4 นโยบายของภาคเอกชนที่มีผลกระทบบกับการพัฒนา แรงงานต่างด้าว.....	62
ตอนที่ 5 ผลการทดสอบสมมติฐาน.....	66
ตอนที่ 6 ข้อเสนอแนะ.....	88
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	89
สรุปการวิจัย.....	89
อภิปรายผล.....	92
ข้อเสนอแนะ.....	96
บรรณานุกรม.....	99
ภาคผนวก.....	101
ก แบบสอบถาม.....	102
ข พระราชบัญญัติการทำงานของแรงงานต่างด้าว พ.ศ.2521 และพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ.2522.....	110
ประวัติผู้วิจัย.....	122

## สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 2.1	ความผิดและโทษเกี่ยวกับการทำงานของคนต่างด้าวตาม พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2521.....	32
ตารางที่ 4.1	ความถี่และร้อยละของข้อมูลทั่วไปของกิจการ.....	54
ตารางที่ 4.2	ความถี่และร้อยละของข้อมูลทั่วไปของแรงงานต่างด้าวที่จ้าง.....	56
ตารางที่ 4.3	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของนโยบายของภาครัฐที่มี ผลกระทบต่อการพัฒนาแรงงานต่างด้าว .....	58
ตารางที่ 4.4	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของนโยบายด้านการ ขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว.....	59
ตารางที่ 4.5	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของนโยบายด้านการ ต่อไปอนุญาตทำงาน.....	60
ตารางที่ 4.6	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของนโยบายด้านการควบคุม และป้องกันโรค.....	61
ตารางที่ 4.7	ความถี่และร้อยละของค่าตอบแทนที่แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ได้รับ.....	62
ตารางที่ 4.8	ความถี่และร้อยละของการพัฒนาแรงงานที่แรงงานต่างด้าว และสาเหตุของปัญหา.....	65
ตารางที่ 4.9	ความแตกต่างของอายุกับปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนา แรงงานต่างด้าว.....	66
ตารางที่ 4.10	ความถี่และร้อยละของอายุและการได้รับการพัฒนาแรงงาน ของแรงงานต่างด้าว.....	67
ตารางที่ 4.11	ความถี่และร้อยละของอายุและการสนับสนุนในการพัฒนาแรงงาน ของแรงงานต่างด้าวจากภาครัฐและเอกชน.....	68
ตารางที่ 4.12	ความถี่และร้อยละของอายุและสาเหตุของปัญหาและอุปสรรค ต่อการพัฒนาแรงงานต่างด้าว.....	69
ตารางที่ 4.13	ความต่างกันของเพศกับปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนา แรงงานต่างด้าว.....	70

**สารบัญญัตินำ (ต่อ)**

หน้า

ตารางที่ 4.14	ความถี่และร้อยละของเพศและสาเหตุของปัญหาและอุปสรรคต่อการพัฒนาแรงงานต่างด้าว.....	71
ตารางที่ 4.15	ความต่างของนโยบายภาคเอกชนด้านค่าตอบแทน กับปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาแรงงานต่างด้าว.....	72
ตารางที่ 4.16	ความถี่และร้อยละของนโยบายภาคเอกชนในส่วนของค่าตอบแทนและลักษณะการจ้างงาน.....	73
ตารางที่ 4.17	ความแตกต่างของนโยบายภาคภาครัฐโดยรวม และปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาแรงงานต่างด้าว.....	74
ตารางที่ 4.18	ความถี่และร้อยละของนโยบายภาครัฐโดยรวม และการมีปัญหาและอุปสรรคต่อการพัฒนาแรงงานต่างด้าวในด้านค่าตอบแทน.....	75
ตารางที่ 4.19	ความถี่และร้อยละของนโยบายภาครัฐโดยรวม และการมีปัญหาและอุปสรรคต่อการพัฒนาแรงงานต่างด้าวในด้านลักษณะการจ้างงาน.....	76
ตารางที่ 4.20	ความถี่และร้อยละของนโยบายภาครัฐโดยรวม และการสนับสนุนในการพัฒนาแรงงานของแรงงานต่างด้าวจากภาครัฐและเอกชน.....	77
ตารางที่ 4.21	ความแตกต่างของนโยบายภาคภาครัฐด้านนโยบายการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว และปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาแรงงานต่างด้าว...	78
ตารางที่ 4.22	ความถี่และร้อยละของนโยบายภาครัฐด้านนโยบายการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว และการมีปัญหาและอุปสรรคต่อการพัฒนาแรงงานต่างด้าวในด้านค่าตอบแทน.....	79
ตารางที่ 4.23	ความถี่และร้อยละของนโยบายภาครัฐด้านนโยบายการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว และการสนับสนุนในการพัฒนาแรงงานของแรงงานต่างด้าวจากภาครัฐและเอกชน.....	80
ตารางที่ 4.24	ความแตกต่างของนโยบายภาคภาครัฐด้านนโยบายการต่อใบอนุญาตทำงานและปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาแรงงานต่างด้าว.....	81

**สารบัญญัตินำ (ต่อ)**

ตารางที่ 4.25	ความถี่และร้อยละของนโยบายภาครัฐด้านนโยบายการต่อใบอนุญาตทำงานและการสนับสนุนในการพัฒนาแรงงานของแรงงานต่างด้าวจากภาครัฐและเอกชน.....	82
ตารางที่ 4.26	ความแตกต่างของนโยบายภาครัฐด้านการควบคุมและป้องกันโรคและปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาแรงงานต่างด้าว.....	83
ตารางที่ 4.27	ความถี่และร้อยละของนโยบายภาครัฐด้านการควบคุมและป้องกันโรคและการมีปัญหาและอุปสรรคต่อการพัฒนาแรงงานต่างด้าวในด้านค่าตอบแทน.....	84
ตารางที่ 4.28	ความถี่และร้อยละของนโยบายภาครัฐด้านการควบคุมและป้องกันโรคและการมีปัญหาและอุปสรรคต่อการพัฒนาแรงงานต่างด้าวในด้านลักษณะการจ้างงาน.....	85
ตารางที่ 4.29	ความถี่และร้อยละของนโยบายภาครัฐด้านการควบคุมและป้องกันโรคและการมีปัญหาและอุปสรรคต่อการพัฒนาแรงงานต่างด้าวในด้านการได้รับการพัฒนาแรงงานของแรงงานต่างด้าว.....	86
ตารางที่ 4.30	ความถี่และร้อยละของนโยบายภาครัฐด้านการควบคุมและป้องกันโรคและการสนับสนุนในการพัฒนาแรงงานของแรงงานต่างด้าวจากภาครัฐและเอกชน.....	87
ตารางที่ 4.31	ความถี่ของข้อเสนอแนะในเรื่องปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาแรงงานต่างด้าว.....	88



ฉ

## สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวความคิดการวิจัย.....	3
--	---

# บทที่ 1

## บทนำ

### 1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การขยายตัวทางธุรกิจของประเทศก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางด้านแรงงานของประเทศ แรงงานภาคเกษตรกรรมมีการย้ายถิ่นฐานเข้าสู่เมืองใหญ่ เป็นแรงงานภาคธุรกิจและอุตสาหกรรม ส่งผลให้เกิดการขาดแคลนแรงงานท้องถิ่น โดยเฉพาะย่านอุตสาหกรรมชานเมือง หรืองานบางประเภทที่คนไทยไม่นิยมทำ เช่นงานที่สกปรก หรืองานที่ต้องใช้แรงงานหนัก เป็นผลให้เกิดการจ้างแรงงานนอกระบบ อย่างแรงงานต่างด้าว ซึ่งแรงงานประเภทนี้เป็นทางออกหนึ่งสำหรับผู้ประกอบการในการจ้างแรงงานที่ต้องทำงานหนักและรายได้น้อย โดยแรงงานต่างด้าวดังกล่าว ถือเป็นกลุ่มแรงงานที่ย้ายถิ่นฐานอพยพมาจากประเทศเพื่อนบ้าน และกระจุกตัวอยู่ตามแหล่งที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าวเช่น กรุงเทพมหานคร สมุทรสาคร สมุทรปราการ ระยอง กาญจนบุรี ตาก พังงา และภูเก็ต แรงงานต่างด้าวดังกล่าวนี้นี้ เป็นส่วนหนึ่งที่มีผลมาจากการผลักดันให้เกิดการขยายตัวทางธุรกิจ เพราะเป็นปัจจัยหลักในการผลิต ซึ่งภาครัฐเองก็ได้มีนโยบายเข้ามารองรับ โดยการผ่อนผันให้มีการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวที่กระจัดกระจายอยู่ ให้เข้ามารายงานตัวและอนุญาตให้สามารถทำงานในประเทศไทยได้โดยเป็นสัญญา ระยะสั้นไม่เกิน 1 ปี การที่รัฐมีนโยบายดังกล่าวจึงถือเป็นการเปิดโอกาสให้นายจ้างมีการเพิ่มจำนวนแรงงานมากขึ้น จึงทำให้ยอดแรงงานต่างด้าวเข้ามารายงานตัวมียอดพุ่งสูงขึ้น จังหวัดสมุทรสาครก็เป็นจังหวัดหนึ่ง ที่มีแรงงานต่างด้าวขยายตัวขึ้นอย่างรวดเร็ว ในระยะเวลาเพียง 2 ปี มีแรงงานต่างด้าวอพยพย้ายถิ่นฐานเข้ามาเพิ่มขึ้นถึงเกือบ 50,000 คน จะเห็นได้จากตัวเลขประชากรต่างด้าวที่หลบหนีเข้ามาในจังหวัดสมุทรสาคร ปี 2547 มีจำนวน 103,426 คน และเพิ่มขึ้นเป็น 151,821 คน ในปี 2549 (ที่มา: สำนักบริหารการทะเบียนกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย) จังหวัดสมุทรสาครเป็นจังหวัดที่ไม่มีเขตแดนใดเลยที่ติดกับประเทศเพื่อนบ้าน แต่กลับมีแรงงานต่างด้าวเข้ามากระจุกตัวอยู่อย่างหนาแน่น ซึ่งตัวเลขข้างต้นถือว่ามากเป็นอันดับ 3 รองจากกรุงเทพมหานครและจังหวัดตาก เนื่องจากจังหวัดสมุทรสาครเป็นแหล่งโรงงานอุตสาหกรรมและประมง โดยเฉพาะบริเวณปากอ่าวไทย ที่เป็นเขตท่าเรือประมง ท่าเทียบเรือตลาดสดอาหารทะเล แพปลา ลัง และอุตสาหกรรมแช่แข็งอาหารทะเล ธุรกิจต่าง ๆ ที่ได้กล่าวมาเป็นธุรกิจประเภทที่ต้องใช้แรงงานต่างด้าวเป็นหลักและคนไทยไม่นิยมทำ ไม่ว่าจะเป็นการออก

เรือประมงที่ต้องออกทะเลแต่ละครั้งเป็นแรมเดือน ซึ่งเป็นงานที่หนักมาก หรือเป็นงานแกะกึ่ง แกะปลาตามลิ่ง ถือเป็นงานที่สกปรกและมีกลิ่นเหม็น มีเพียงแรงงานต่างด้าวที่ไม่ปฏิเสธในการทำงานประเภทดังกล่าว

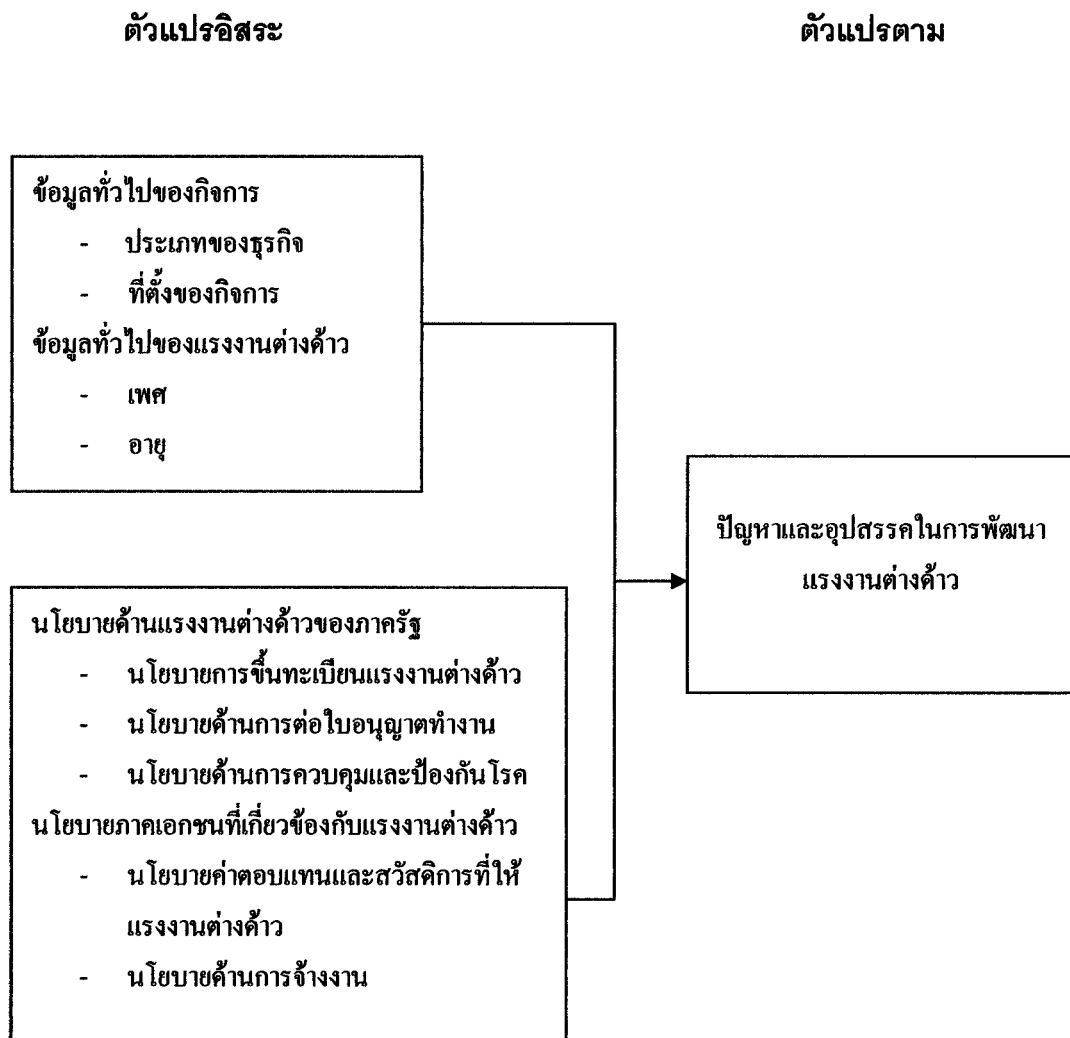
การที่จังหวัดสมุทรสาครเป็นแหล่งกระจุกตัวของแรงงานต่างด้าวนี้อีก จึงก่อให้เกิดปัญหาตามมาอย่างมาก ทั้งเรื่องปัญหาความรู้ความสามารถในการทำงาน ซึ่งสืบเนื่องมาจากการด้อยโอกาสทางการศึกษาของแรงงานดังกล่าว ส่งผลถึงประสิทธิภาพในการทำงาน การเรียนรู้และความปลอดภัยในการทำงาน ปัญหาในเรื่องการสื่อสารระหว่างตัวแรงงานต่างด้าวเองและนายจ้าง ปัญหาในเรื่องคุณภาพชีวิต สุขอนามัยและสภาพแวดล้อมความเป็นอยู่ที่แออัด สกปรก ขาดคุณภาพชีวิตที่ดี เพราะแรงงานต่างด้าวบางส่วนต้องอยู่อย่างหลบ ๆ ซ่อน ๆ เนื่องจากเป็นแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย และยังมีปัญหาที่ตามมาคือ ปัญหาเรื่องการควบคุมและป้องกันโรค โดยเฉพาะโรคติดต่อในแรงงานต่างด้าว ซึ่งจากการที่แรงงานต่างด้าวขาดความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องจึงเป็นพาหะสำคัญในการแพร่กระจายโรค ซึ่งมีทั้งที่ติดต่อทางลมหายใจ หรือโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ หรือแม้กระทั่งปัญหาด้านยาเสพติดและอาชญากรรม ซึ่งถือเป็นปัญหาสังคมที่รุนแรงและน่ากลัวอันจะก่อให้เกิดอันตรายต่อคนรอบข้าง และจากปัญหาที่ได้กล่าวมาในข้างต้น ถือเป็นเรื่องสำคัญที่ทั้งภาครัฐและเอกชนควรหันมาให้ความสนใจและร่วมกันแก้ไขอย่างจริงจัง เพราะแรงงานต่างด้าวเหล่านี้เป็นตัวจักรสำคัญในการขับเคลื่อนทางเศรษฐกิจในจังหวัดสมุทรสาคร แต่แรงงานเหล่านี้กลับไม่ได้รับการพัฒนาเท่าที่ควร ไม่ว่าจะเป็นเรื่องทักษะในการทำงาน คุณภาพชีวิต การเข้าถึงการบริการด้านสาธารณสุข ฯลฯ ทั้ง ๆ ที่แรงงานต่างด้าวเป็นปัจจัยหลักของธุรกิจและมีปริมาณมากในจังหวัดสมุทรสาคร แต่กลับเป็นแรงงานที่ด้อยโอกาสในการพัฒนาและเป็นปัญหาสังคมอย่างมาก

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาแรงงานต่างด้าว ซึ่งปัญหาและอุปสรรคนี้น่าจะเกี่ยวโยงกันกับการพัฒนาด้านแรงงานในหลายประเด็น และเกี่ยวข้องกับหลายหน่วยงานไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ หรือเอกชน หรือแม้แต่องค์กรอิสระ เพื่อร่วมกันพัฒนาแรงงานต่างด้าวที่มีอยู่ในจังหวัดให้เป็นแรงงานที่เป็นปัจจัยสำคัญในการขยายตัวของธุรกิจ และเป็นแรงงานที่มีคุณภาพไม่ก่อให้เกิดปัญหาของสังคม และประเทศชาติอีกต่อไป

## 2. วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคของแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาคร
2. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการของหน่วยงานภาครัฐและเอกชนที่มีผลต่อการพัฒนาแรงงานต่างด้าว
3. เพื่อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนากลุ่มแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาคร

## 3. กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวความคิดการวิจัย

#### 4. สมมติฐานการวิจัย

1. แรงงานต่างด้าวที่มีอายุต่างกันมีปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาแรงงานต่างด้าวที่ต่างกัน
2. แรงงานต่างด้าวที่มีเพศต่างกันมีปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาแรงงานต่างด้าวที่ต่างกัน
3. นโยบายภาคเอกชนที่แตกต่างกัน มีผลต่อปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาคร
4. นโยบายด้านแรงงานต่างด้าวของภาครัฐมีผลต่อปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาคร

#### 5. ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดขอบเขตการศึกษา ดังนี้

1. ขอบเขตด้านพื้นที่ ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาเฉพาะพื้นที่จังหวัดสมุทรสาคร
2. ขอบเขตด้านประชากร ประชากร หมายถึง นายจ้างในกิจการประเภท ประมง ต่อเนื่องประมง เกษตรและปศุสัตว์ ที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาคร
3. ขอบเขตด้านเนื้อหา การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาคร โดยเน้นกิจการประมง ต่อเนื่องประมงเกษตรและปศุสัตว์
4. ขอบเขตด้านระยะเวลา ระยะเวลาในการศึกษา ตั้งแต่เดือนมกราคม – เมษายน 2551
5. ขอบเขตด้านตัวแปร
  - 5.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่
    - 1) ข้อมูลทั่วไปของกิจการ
    - 2) ข้อมูลทั่วไปของแรงงานต่างด้าว
    - 3) นโยบายด้านแรงงานต่างด้าวของภาครัฐ
    - 4) นโยบายภาคเอกชนที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าว
  - 5.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาแรงงานต่างด้าว

## 6. นิยามศัพท์เฉพาะ

1. **แรงงานต่างด้าว** หมายถึง แรงงานข้ามชาติจากประเทศลาว พม่า กัมพูชา ที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย

2. **แรงงานต่างด้าวเข้าเมืองผิดกฎหมาย** หมายถึง แรงงานต่างด้าวสัญชาติลาว พม่า กัมพูชา ที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยที่ไม่ได้มีใบอนุญาตทำงาน และไม่ได้ขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวกับกระทรวงแรงงาน

4. **ปัญหาและอุปสรรค** หมายถึง สภาวะที่แรงงานต่างด้าวไม่สามารถปรับเปลี่ยนแนวคิดและพฤติกรรมของตนเองให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมองค์กรและการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี

5. **การพัฒนาแรงงาน** หมายถึง กระบวนการ หรือวิธีการในการเปลี่ยนแปลงแรงงานต่างด้าวให้มีการดำรงชีวิตที่ดีขึ้น มีความสามารถมากขึ้น เป็นการยกระดับความรู้ ทักษะ และทัศนคติทั้งในด้านการทำงาน การดำรงชีวิต และด้านสุขภาพ อันจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น และส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับองค์กรและสภาพแวดล้อมท้องถิ่น

6. **นโยบายภาครัฐ** หมายถึง ระเบียบปฏิบัติ ข้อกำหนด ที่รัฐบาลกำหนดขึ้นเกี่ยวกับการจัดการ และควบคุมแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย

7. **นโยบายภาคเอกชน** หมายถึง ระเบียบปฏิบัติ ข้อบังคับในการทำงานที่แต่ละสถานประกอบการกำหนดขึ้น เพื่อให้ลูกจ้างปฏิบัติตาม ซึ่งรวมถึง ในเรื่องการจ่ายค่าตอบแทน และสวัสดิการ กฎระเบียบบริษัทและโทษทางวินัย

## 7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาคร

2. สามารถนำผลการวิจัยมาใช้เป็นข้อมูลในการแก้ไขปัญหาในการพัฒนาแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาคร ทั้งในส่วนของภาครัฐและเอกชน

## บทที่ 2

### วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่อง ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาคร ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมา กำหนดเป็นกรอบและแนวทางในการศึกษาดังต่อไปนี้

1. แนวคิดด้านแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย
2. นโยบายภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าว
3. ปัญหาและอุปสรรคของแรงงานต่างด้าว
4. การพัฒนาแรงงาน
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 1. แนวคิดด้านแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย

ชนินาฏ ลีตส์ (2549: 9-13) ให้คำอธิบายว่า ชาวต่างชาติเริ่มเข้ามาทำงานในประเทศไทยประมาณรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระพุทธเลิศหล้านภาลัย ส่วนใหญ่เป็นชนชาติจีน อพยพหนีภัยธรรมชาติ และความอึดอัดขัดขาดแคลนจากประเทศของตนเข้ามารับจ้างทำงานกรรมกรกุลีแบกหาม เป็นกรรมกรในโรงเลื่อยไม้ โรงทึบอ้อย รับจ้างงานโยธาทั่วไป และงานในเรือเดินสมุทร ต่อมาในสมัยของพระบาทสมเด็จพระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว เศรษฐกิจไทยเจริญรุ่งเรืองขึ้นอย่างมาก ประเทศไทยมีการติดต่อค้าขายกับหลายประเทศ จึงมีชาวต่างชาติอื่นเข้ามาทำงานในประเทศไทย เช่น ชาวยุโรปเข้ามารับราชการเป็นที่ปรึกษาการแผ่นดิน ชาวอินเดียเข้ามาประกอบการค้าขายจำนวนมาก จนในสมัยพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว พระองค์ได้ทรงเล็งเห็นว่า ชาวต่างชาติเข้ามาทำงานในประเทศไทยมากจนเป็นการแย่งงานคนไทยทำ จึงโปรดให้ตรากฎหมายขึ้นเพื่อควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวขึ้น เช่น กฎข้อบังคับเกี่ยวกับการควบคุมแรงงานและสภาพการทำงาน กฎหมายเกี่ยวกับกรรมกรลากรด เป็นต้น ในยุคหลังการเปลี่ยนแปลงการปกครอง พ.ศ. 2475 รัฐบาลได้มีการตรากฎหมายเพื่อจำกัดอาชีพคนต่างด้าวหลายฉบับ เช่น ได้มีการประกาศใช้กฎหมายและพระราชกฤษฎีกาสงวนอาชีพสำหรับคนไทย พ.ศ. 2483 และพระราชบัญญัติช่วยอาชีพและวิชาชีพ พ.ศ. 2484 มีการกำหนดงานที่ห้ามคนต่างด้าวทำ นอกจากนี้ ในกิจการโรงสีและกิจการก่อสร้างที่รับงานของรัฐบาลก็ต้องมีกรรมกรชาวไทย

ไม่น้อยกว่าครึ่งหนึ่งของกรรมกรทั้งหมด เนื่องจากในเวลานั้นมีกรรมกรชาวจีนจำนวนมาก จำต้องมีการควบคุมอย่างเข้มงวด มีการใช้มาตรการรุนแรงกับหัวหน้ากรรมกรชาวจีนที่ก่อเหตุวุ่นวายด้วยการเนรเทศกลับประเทศ และมีการออกกฎหมายควบคุมจำนวนชาวจีนเข้าประเทศด้วย

ต่อมาในปี พ.ศ. 2515 ได้มีการประกาศให้คณะปฏิวัติฉบับที่ 322 ขึ้น เพื่อส่งเสริมและคุ้มครองการประกอบอาชีพของคนไทย มีการกำหนดประเภทและสิทธิหน้าที่ของคนต่างด้าวที่จะมาประกอบอาชีพในประเทศไทย มีการสงวนอาชีพที่คนไทยทำได้ไว้แก่คนไทย จำนวน 39 อาชีพ อนุญาตให้คนต่างด้าวทำงานเฉพาะงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถที่ตรงตามความต้องการของประเทศ และงานนั้นจะเป็นประโยชน์ต่อคนไทยที่จะได้พัฒนาความรู้ ความสามารถ วิทยาการและประสบการณ์ใหม่ แต่เนื่องจากประกาศคณะปฏิวัตินี้ดังกล่าวมีหลักการใช้บังคับเฉพาะคนต่างด้าวซึ่งได้รับอนุญาตให้เข้ามาอยู่ในราชอาณาจักรตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองเท่านั้น ส่วนคนต่างด้าวบางประเภทที่เข้ามาอยู่ในราชอาณาจักรโดยไม่มีหลักฐานการได้รับอนุญาตตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง เช่น ญวนอพยพ เป็นต้น ไม่อยู่ในข่ายบังคับของกฎหมายนี้ และในขณะนั้นบุคคลเหล่านี้ได้มาประกอบอาชีพหรือทำงานอยู่ในท้องที่จังหวัดต่าง ๆ โดยเสรี ทำให้ดูเหมือนว่าเป็นผู้มีอภิสิทธิ์เหนือคนต่างด้าวอื่น ๆ ที่ได้รับอนุญาตให้เข้ามาอยู่โดยถูกต้องตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง รัฐบาลจึงจำเป็นต้องเพิ่มบทบัญญัติเพื่อใช้บังคับแก่คนต่างด้าวเหล่านี้ด้วย นอกจากนี้ถ้อยคำในประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 322 หลายแห่งไม่ชัดเจน ทำให้เป็นปัญหาขัดข้องในทางปฏิบัติอยู่หลายเรื่อง เนื่องจากได้ออกมาใช้บังคับโดยกะทันหันตามภาวะความจำเป็นในสมัยนั้น จึงจำเป็นต้องแก้ไขปรับปรุงเสียใหม่ให้เหมาะสมกับภาวะการณ์ที่เปลี่ยนไป จึงได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าวขึ้นใน พ.ศ. 2521

พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว มีลักษณะเป็นกฎหมายที่บัญญัติขึ้นตามนโยบายของรัฐ ซึ่งต้องมีความยืดหยุ่นไปตามสังคม เศรษฐกิจ และการเมืองในแต่ละยุคสมัย บทบัญญัติหลายมาตราจึงบัญญัติไว้อย่างกว้าง ๆ และให้อำนาจแก่รัฐมนตรีเป็นผู้ออกกฎหมายปลีกย่อยให้เหมาะสมกับกาลเวลา ซึ่งนับแต่มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521 เป็นต้นมา ได้มีการประกาศใช้กฎกระทรวงที่เกี่ยวข้องรวม 9 ฉบับ และยังมีประกาศกระทรวงและระเบียบต่าง ๆ อีกหลายฉบับเพื่อให้ง่ายแก่การแก้ไขปรับปรุงหลักเกณฑ์ให้ทันต่อเหตุการณ์ในแต่ละยุคสมัยด้วย

ด้วยเหตุผลทางการเมือง ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ และนโยบายในการพัฒนา เศรษฐกิจและสังคม พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521 มาตรา 4 จึงบัญญัติข้อยกเว้นไม่ใช้บังคับแก่การปฏิบัติหน้าที่ในราชอาณาจักรของคนต่างด้าว เฉพาะในฐานะดังต่อไปนี้



1. บุคคลในคณะผู้แทนทางทูต
  2. บุคคลในคณะผู้แทนทางกงสุล
  3. ผู้แทนของประเทศสมาชิกและพนักงานขององค์การสหประชาชาติและทบวงการชำนัญพิเศษ
  4. คนรับใช้ส่วนตัวซึ่งเดินทางจากต่างประเทศเพื่อมาทำงานประจำอยู่กับบุคคลในข้อ 1 หรือ 2 หรือ 3
  5. บุคคลซึ่งปฏิบัติหน้าที่หรือภารกิจตามความตกลงที่รัฐบาลไทยทำไว้กับรัฐบาลต่างประเทศ หรือองค์การระหว่างประเทศ
  6. บุคคลซึ่งปฏิบัติหน้าที่หรือภารกิจเพื่อประโยชน์ในทางการศึกษาวัฒนธรรม ศิลปะ การกีฬา หรือกิจการอื่น ทั้งนี้ ตามที่จะได้กำหนดโดยพระราชกฤษฎีกา
  7. บุคคลซึ่งรัฐบาลอนุญาตให้เข้ามาปฏิบัติหน้าที่หรือภารกิจอย่างหนึ่งอย่างใด เพื่อเป็นการขยายความคำว่า "ปฏิบัติหน้าที่หรือภารกิจ" ที่ได้รับการยกเว้นตาม มาตรา 4 ข้างต้น ได้มีการประกาศใช้ "พระราชกฤษฎีกากำหนดให้คนต่างด้าวซึ่งปฏิบัติหน้าที่หรือภารกิจบางประการในราชอาณาจักร ไม่ต้องอยู่ภายใต้บังคับแห่งพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521 พ.ศ. 2522 " กำหนดให้คนต่างด้าวที่ปฏิบัติหน้าที่ดังต่อไปนี้ไม่ต้องอยู่ใน บังคับแห่งพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521 ทั้งนี้ เฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่หรือภารกิจที่ผู้นั้นได้รับอนุญาตให้เข้ามาในราชอาณาจักร คือ
    1. เพื่อให้ความช่วยเหลือแก่รัฐบาลในการพัฒนาการศึกษาของชาติ รวมทั้งการฝึกอบบรมครู อาจารย์ และการสอนนักศึกษาหรือ นิสิตในระดับวิทยาลัยหรือมหาวิทยาลัยของรัฐ
    2. เพื่อให้ความช่วยเหลือในการฝึกสอนการกีฬาให้แก่นักกีฬาตามข้อตกลงกับ องค์การส่งเสริมกีฬาแห่งประเทศไทย หรือเพื่อเข้าร่วมในการแข่งขันกีฬาในราชอาณาจักร เป็น เวลาไม่เกิน 30 วัน
    3. เพื่อแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมหรือศิลปะ โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรี
    4. เพื่อดำเนินการเกี่ยวกับการจัดประชุม การจัดสัมมนา หรือการจัดนิทรรศการ หรือ เพื่อแสดงความเห็นหรือสาธิตในการประชุมสัมมนาหรือนิทรรศการ ทั้งนี้ เฉพาะในส่วนที่ ส่วนราชการหรือรัฐวิสาหกิจเป็นผู้ร่วมจัดหรือได้รับทราบ และมีกำหนดเวลาไม่เกิน 30 วัน
  6. เพื่อทำงานระหว่างการท่องเที่ยวภายในกรอบของบันทึกความตกลงที่รัฐบาลแห่ง ราชอาณาจักรไทยทำไว้กับรัฐบาลต่างประเทศ
- บุคคลตามมาตรา 4 (1) ถึง (7) จะทำงานอื่นใดนอกเหนือจากหน้าที่หรือภารกิจใน ฐานะของบุคคลากรซึ่งกฎหมายบัญญัติไว้หรือนอกเหนือจากได้รับอนุญาตให้เข้ามาใน

ราชอาณาจักรไม่ได้ และหากประสงค์จะทำงานอื่นจะต้องยื่นคำขอรับใบอนุญาตสำหรับการทำงานอื่นด้วย เช่น นางสาวแอนนา เป็นคนรับใช้ส่วนตัวของบุคคลในคณะผู้แทนทางการทูต หลังจากทำงานบ้านแล้วเวลากลางวันมีเวลารว่างจึงทำงานพิเศษโดยรับจ้างบริษัทบี เป็นพนักงานแปลเอกสาร กรณีนี้นางสาวแอนนาต้องขออนุญาตทำงานเฉพาะในส่วนที่ทำงานให้บริษัทบี เพราะเป็นงานที่ไม่ได้รับการยกเว้นตามมาตรา 4

จิวพล ภูมิภักดี (2546: 51) ได้นิยามความหมายว่า แรงงานต่างด้าว หมายถึง คนที่ไม่มีสัญชาติไทยซึ่งประกอบอาชีพหาเลี้ยงตนเองอยู่ในประเทศไทย

สมพงษ์ สระแก้ว (2544: 7) อธิบายว่า แรงงานต่างด้าว หมายถึง บุคคลที่ไม่มีสัญชาติไทย ทำงานในประเทศไทย (คำว่าแรงงานต่างด้าวเป็นคำที่ใช้ในพระราชบัญญัติ พระราชกฤษฎีกา กฎกระทรวงต่าง ๆ ในที่นี้ใช้เลือกคำ ๆ นี้แทน คำว่า “แรงงานต่างด้าว” หรือ “แรงงานอพยพ” ซึ่งแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยแบ่งออกเป็น 4 จำพวก ดังนี้

1. แรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองถูกกฎหมายและทำงานโดยได้รับอนุญาต
2. แรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองถูกกฎหมายแต่ทำงานโดยไม่ได้รับอนุญาต
3. แรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองผิดกฎหมายและทำงานโดยไม่ได้รับอนุญาต
4. แรงงานต่างด้าวที่ผิดกฎหมายแต่ได้รับการอนุญาตทำงานชั่วคราว

ชนินาฏ ลีตส์ (2549: 15-17) ให้คำอธิบายว่า แรงงานต่างด้าว คือ กลุ่มคนใช้แรงงานที่เข้ามาอาศัยอยู่และทำงานในประเทศไทยโดยไม่มีสัญชาติ มีทั้งที่ถูกกฎหมายและผิดกฎหมาย ซึ่งการเข้ามาของแรงงานต่างด้าวดังกล่าวเข้ามาโดยการหลบหนีเข้าเมือง อพยพเคลื่อนย้ายมาจากประเทศเพื่อนบ้าน อันได้แก่ พม่า ลาว กัมพูชา และมีสาเหตุมาจากหลายปัจจัย อันได้แก่

1. ปัญหาในเรื่องของสงครามและความยากจนของประเทศเพื่อนบ้าน
2. ความแตกต่างของระดับค่าจ้างแรงงานระหว่างประเทศไทยและประเทศเพื่อนบ้าน
3. เจ้าหน้าที่ของไทยบริเวณชายแดนไม่เพียงพอ และขาดการเข้มงวดในการตรวจ

พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521 บัญญัตินิยามความหมายของคำศัพท์ต่าง ๆ ไว้ดังนี้

1. “คนต่างด้าว” หมายความว่า บุคคลธรรมดาซึ่งไม่มีสัญชาติไทย คำว่า “ซึ่งไม่มีสัญชาติไทย” นั้น อาจเป็นกรณีที่บุคคลนั้นไม่เคยมีสัญชาติไทยมาก่อน หรือเป็นบุคคลที่เคยมีสัญชาติไทยแต่ต่อมาแสดงความจำนงสละสัญชาติไทยหรือบุคคลซึ่งถูกถอนสัญชาติไทยในภายหลังตามพระราชบัญญัติสัญชาติ พ.ศ. 2508 และคนต่างด้าวในที่นี้ยังหมายรวมคนต่างด้าวทุกเพศทุกวัย แม้คนต่างด้าวจะเป็นเด็กหรือเยาวชนอายุไม่ถึง 20 ปี หาก

ประสงค์จะทำงานก็ต้องขอรับใบอนุญาตทำงานด้วย เช่น นายจุง อายุ 17 ปี เข้ามาทำงานในประเทศไทย นายจุงจะต้องยื่นคำขอรับใบอนุญาตทำงาน มิฉะนั้นทั้งนายจุงกับนายจ้างผู้รับนายจุงเข้าทำงานจะมีความผิดทางอาญา นอกจากนี้ คนต่างด้าวทุกคนที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย จะอยู่ภายใต้บังคับกฎหมายแรงงานของไทยด้วย เช่น แม้ลูกจ้างจะเป็นคนต่างด้าว นายจ้างก็ต้องจ่ายค่าจ้างไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ หรือนายจ้างจะจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นคนต่างด้าวอายุต่ำกว่า 15 ปีไม่ได้ เป็นต้น

## 2. “ทำงาน” หมายความว่า การทำงานโดยใช้กำลังกายหรือความรู้ด้วย ประสงค์ค่าจ้างหรือประโยชน์อื่นใดหรือไม่ก็ตาม

ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน คำว่า “ทำงาน” หมายถึง การประกอบอาชีพ การปฏิบัติกิจการ ดังนั้น กิจกรรมใดที่มีลักษณะเป็นการประกอบอาชีพหรือปฏิบัติกิจการไม่ว่าโดยใช้กำลังกายหรือความรู้ถ้ากิจกรรมนั้นโดยปกติวิสัยเป็นกิจกรรมที่หวังผลตอบแทนเป็นลักษณะค่าจ้างหรือประโยชน์อื่นใดเป็นสำคัญแล้ว แม้ตามข้อเท็จจริงจะไม่มี การจ่ายค่าจ้างหรือประโยชน์ตอบแทนอื่นก็อยู่ในความหมายของการทำงานตามพระราชบัญญัตินี้ เช่น นายเอเป็นนักประพันธ์การเขียนบทความลงพิมพ์นิตยสารหรือหนังสือย่อมเป็นส่วนหนึ่งของการประกอบอาชีพ จึงเป็นการทำงาน แม้ว่านายเอจะอ้างว่าบทความนั้นไม่ได้ค่าตอบแทนก็ต้องถือว่าเป็นการทำงาน แต่ถ้านายเอประกอบอาชีพเป็นผู้จัดการฝ่ายการตลาดต่างประเทศ ได้รับค่าตอบแทนจากกิจกรรมที่เกี่ยวกับการทำหน้าที่ผู้จัดการฝ่ายต่างประเทศ วันหนึ่งนายเอเขียนบทความทางวิชาการเกี่ยวกับการส่งออกสินค้าไปต่างประเทศ การเขียนบทความดังกล่าวไม่ใช่สาระสำคัญในการประกอบอาชีพของนายเอ แต่เป็นการเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการตลาดและการส่งออกสินค้าไปต่างประเทศ การเขียนบทความดังกล่าว จึงไม่ใช่การทำงานตามความหมายของพระราชบัญญัตินี้ ไม่ต้องขออนุญาตสำหรับการเขียนบทความ

## 3. “ใบอนุญาต” หมายถึง ใบอนุญาตทำงาน

ใบอนุญาตทำงานมีรูปแบบเป็นเล่มและต้องทำตามแบบที่กำหนดในกฎกระทรวง ซึ่งแบ่งเป็น 3 แบบ คือ ใบอนุญาตตามแบบ ตท.4 ใช้สำหรับคนต่างด้าวทั่วไปตามมาตรา 7 มาตรา 8 และมาตรา 10 ใบอนุญาตตามแบบ ตท.9 ใช้สำหรับคนต่างด้าวตามมาตรา 12 ทั่วไป และใบอนุญาตตามแบบ ตท.14 ใช้สำหรับคนต่างด้าวสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ที่หลบหนีเข้าเมืองและได้รับผ่อนผันให้ทำงานในประเทศไทยได้

#### 4. “ผู้รับใบอนุญาต” หมายความว่า คนต่างด้าวซึ่งได้รับใบอนุญาต

เมื่อคนต่างด้าวได้รับใบอนุญาตทำงานแล้ว คนต่างด้าวมีสติธิและหน้าที่ตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว เช่น มีสิทธิทำงานตามที่ได้รับอนุญาต มีสิทธิที่จะทำงานไปพลางก่อนในระหว่างยื่นคำขอต่ออายุใบอนุญาตทำงานตามมาตรา 15 มีหน้าที่ต้องมีใบอนุญาตอยู่กับตัว หรืออยู่ ณ สถานที่ทำงาน ถ้าใบอนุญาตชำรุดในสาระสำคัญหรือสูญหายมีหน้าที่ต้องยื่นคำขอรับใบแทนจากนายทะเบียนภายใน 15 วัน ถ้าออกจากงานก็ต้องมีหน้าที่ส่งมอบใบอนุญาตคืนแก่นายทะเบียนในท้องที่ที่ได้รับอนุญาตภายใน 7 วัน เป็นต้น

## 2. นโยบายภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าว

ชนินาฏ ลีดส์ (2549: 31-36) ให้คำอธิบายเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การทำงานของคนต่างด้าวไว้ดังนี้

### หลักเกณฑ์การทำงานของคนต่างด้าวในราชอาณาจักร

#### 1. คนต่างด้าวต้องได้รับใบอนุญาตทำงานจากอธิบดีหรือเจ้าพนักงานที่

**อธิบดีมอบหมาย** คนต่างด้าวผู้ใดประสงค์จะทำงานในราชอาณาจักรจะต้องยื่นคำขอรับใบอนุญาตทำงานตามมาตรา 7 มาตรา 8 มาตรา 10 หรือมาตรา 12 แล้วแต่กรณี ส่วนการยื่นคำขอจะต้องปฏิบัติตามแบบ หลักเกณฑ์และวิธีการที่รัฐมนตรีกำหนดไว้ในกฎกระทรวง (มาตรา 16) มิฉะนั้น ทั้งคนต่างด้าวผู้นั้นและนายจ้างผู้รับคนต่างด้าวเข้าทำงานมีความผิดอาญาต้องรับโทษตามกฎหมาย โดยคนต่างด้าวต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 3 เดือน หรือปรับไม่เกิน 5,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ (มาตรา 34) ส่วนนายจ้างที่รับคนต่างด้าวเข้าทำงานโดยไม่มีใบอนุญาตทำงานต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 3 ปี หรือปรับไม่เกิน 60,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ (มาตรา 39) เว้นแต่คนต่างด้าวที่เข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองเพื่อทำงานอันจำเป็นและเร่งด่วนมีระยะเวลาการทำงานไม่เกิน 15 วัน ซึ่งจะได้กล่าวถึงโดยละเอียดในบทต่อไป การขอรับใบอนุญาตทำงานในปัจจุบันแบ่งเป็น 5 กรณี คือ

1. การขอรับใบอนุญาตทำงานกรณีได้รับการส่งเสริมการลงทุนหรือได้รับอนุญาตตามกฎหมายอื่น (แบบพิมพ์ตท.1)
2. การขอรับใบอนุญาตทำงานกรณีลูกจ้างหรือนักลงทุนทั่วไป (แบบพิมพ์ ตท.2)
3. การขอรับใบอนุญาตทำงานแทนลูกจ้างซึ่งเป็นคนต่างด้าว(แบบพิมพ์ ตท.3.)
4. การขอรับใบอนุญาตทำงานกรณีคนต่างด้าวตามมาตรา 12 ทั่วไป (แบบพิมพ์ ตท.)

5. การขอรับใบอนุญาตทำงานกรณีคนต่างด้าวสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา  
(แบบพิมพ์ ตท.13)

**2. คนต่างด้าวต้องมีคุณสมบัติตามที่รัฐมนตรีกำหนด** คนต่างด้าวที่มีสิทธิได้รับอนุญาตให้ทำงานในราชอาณาจักร จะต้องมีความรู้ความสามารถตามที่รัฐมนตรีกำหนดในประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม (ปัจจุบันเป็นกระทรวงแรงงาน) เรื่อง กำหนดคุณสมบัติหรือลักษณะต้องห้ามและเงื่อนไขของคนต่างด้าวที่จะขอรับใบอนุญาตทำงาน ดังต่อไปนี้ (ประกาศ ณ วันที่ 22 พฤษภาคม 2539)

2.1 มีความรู้และความสามารถในการทำงานตามที่ขออนุญาตเมื่อคนต่างด้าวประสงค์จะขออนุญาตทำงานในตำแหน่งที่ใด คนต่างด้าวผู้นั้นจะต้องมีหลักฐานแสดงด้วยว่าตนมีความรู้ความสามารถจริงตามที่กล่าวอ้าง โดยการแนบเอกสารรับรองวุฒิการศึกษาที่สูงที่สุด และถ้างานที่กล่าวอ้าง นั้นไม่อยู่ในขอบเขตที่จบการศึกษา เช่นคนต่างด้าวจบการศึกษาได้ปริญญาทางนิเทศศาสตร์ แต่อ้างว่ามีความสามารถพิเศษทางคอมพิวเตอร์ถ้าไม่มีหลักฐานการฝึกอบรมโดยตรงย่อมไม่น่าเชื่อถือ แต่ถ้าคนต่างด้าวไม่มีหลักฐานการศึกษาอบรมแต่มีหนังสือรับรองจากนายจ้างคนก่อนว่าคนต่างด้าวคนนี้มีความสามารถจริงตามที่กล่าวอ้าง ซึ่งอาจจะเป็นนายจ้างในประเทศไทย (นายจ้างคนปัจจุบัน) หรือต่างประเทศ(นายจ้างคนก่อน) ก็ได้ ดังนี้ คณะกรรมการพิจารณาจะนำคำรับรองนั้นมาประกอบการพิจารณาอนุญาตได้

2.2 ไม่เป็นบุคคลวิกลจริต หรือมีจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ

2.3 ไม่เป็นผู้เจ็บป่วยด้วยโรคเรื้อรัง วัณโรคในระยะอันตราย โรคเท้าช้างในระยะปรากฏอาการอันเป็นที่รังเกียจแก่สังคม โรคติดยาเสพติดให้โทษอย่างร้ายแรง หรือโรคพิษสุราเรื้อรัง

คุณสมบัติในข้อ 2.2 และ 2.3 จะต้องปรากฏอยู่ในใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันว่าคนต่างด้าวผู้นั้นไม่มีอาการของโรคดังกล่าว และใบรับรองแพทย์นี้จะเป็นเอกสารที่ใช้ประกอบการคำขอรับใบอนุญาตทำงานทุกประเภท

2.4 ไม่เคยต้องโทษจำคุกในความผิดทางกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง หรือกฎหมายว่าด้วยการทำงานของคนต่างด้าว ภายในระยะเวลา 1 ปี ก่อนวันเข้ารับใบอนุญาต

ทางปฏิบัติ กองงานคนต่างด้าวจะไม่ตรวจสอบคนต่างด้าวทุกคนที่ยื่นคำขออนุญาต เพราะมีกำลังพลทำงานไม่เพียงพอ แต่อย่างไรก็ดี หากกองงานคนต่างด้าวมีเหตุสงสัยและต้องการตรวจสอบก็สามารถทำได้โดยผ่านกองตำรวจสันติบาล ซึ่งจะมีประวัติผู้กระทำผิดและต้องคำพิพากษาถึงที่สุดให้ลงโทษบุคคลทุกคน

นอกจากข้อกำหนดในประกาศกระทรวงแรงงานข้างต้น หากคนต่างด้าวนั้นเป็นคน

สัญชาติของประเทศที่อาจเป็นภัยต่อความมั่นคงของชาติตามที่กระทรวงการต่างประเทศกำหนด เช่น คนต่างด้าวสัญชาติจีน(สาธารณรัฐประชาชนจีน) เวียดนาม ลาว กัมพูชา พม่า เกาหลีเหนือ อาหรับซีเรีย อิหร่าน อิรัก เลบานอน ปาเลสไตน์ ซาอุดีอาระเบีย ใต้หวัน ฮองกง รัสเซีย และอาหรับ แห่งลิเบีย กลุ่มคนต่างด้าวสัญชาติดังกล่าวต้องสำเนาเอกสารหลักฐานที่ยื่นทั้งหมดเพิ่มอีก 1 ชุด เพื่อกองงานคนต่างด้าวจะต้องส่งตรวจสอบประวัติไปยังสำนักข่าวกรองแห่งชาติ ศูนย์รักษาความปลอดภัยแห่งชาติ หรือสำนักงานตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

ในระหว่างดำเนินการตรวจสอบประวัติข้างต้น ถ้าเป็นการยื่นคำขอตามมาตรา 7 อาจพิจารณาออกใบอนุญาตทำงานให้ก่อนได้เท่าระยะเวลาการอยู่ในราชอาณาจักรตาม หนังสือเดินทางที่มีกำหนดไม่เกิน 90 วัน และถ้าผลตรวจสอบประวัติปรากฏว่าคนต่างด้าวนั้นเป็น บุคคลที่อาจเป็นภัยต่อความมั่นคงของชาติ กองงานคนต่างด้าวจะไม่ออกใบอนุญาตให้ และถ้าได้ ออกให้ไปแล้วเป็นการชั่วคราวเท่าระยะเวลาการอยู่ในราชอาณาจักรที่มีกำหนดไม่เกิน 90 วัน กอง งานคนต่างด้าวจะต้องเพิกถอนการอนุญาตนั้น พร้อมทั้งต้องแจ้งเป็นหนังสือไปยังสำนักงาน ตำรวจแห่งชาติด้วย

### **3. คนต่างด้าวต้องได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรโดยชอบด้วย กฎหมายซึ่งโดยปกติมี 2 กรณี คือ**

1.1 กรณีคนต่างด้าวมีถิ่นฐานอยู่ในประเทศไทย กล่าวคือ ได้รับ “ใบสำคัญถิ่นที่อยู่” ซึ่งออกโดยสำนักงานตำรวจตรวจคนเข้าเมือง ใบสำคัญถิ่นที่อยู่จะมีผลใช้ได้ตลอดไป (ไม่ต้องขอ ต่ออายุเหมือนวีซ่า) แต่ถ้าคนต่างด้าวผู้นั้นออกไปนอกประเทศไทยใบสำคัญนี้จะขาดอายุทันที และไม่สามารถขอต่ออายุได้ จะต้องทำคำขอเพื่อมีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักร(ตามแบบ ตม.9) และ จะต้องดำเนินการเรื่องใหม่ทั้งหมด ดังนั้น หากคนต่างด้าวประสงค์จะออกไปนอกประเทศไทยจะต้อง นำใบสำคัญถิ่นที่อยู่ไปให้เจ้าพนักงานประทับตรา สลักหลัง ลงวันเดือนปีก่อนที่จะออกไปนอก ประเทศไทย และจะต้องกลับเข้ามาในประเทศไทยภายใน 1 ปี นับแต่วันที่สลักหลังนั้น

ประโยชน์ของการมีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักรมี 2 ประการคือ ประการที่หนึ่ง คนต่าง ด้าวผู้นั้นไม่จำเป็นต้องยื่นคำขออนุญาตต่ออยู่ในราชอาณาจักร (ไม่ต้องต่อวีซ่าทุกปี) และประการ ที่สองคือ คนต่างด้าวผู้นั้นอาจยื่นคำร้องขอมีสัญชาติไทยได้เมื่อมีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักรตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป เมื่อคนต่างด้าวมีใบสำคัญถิ่นที่อยู่แล้ว คนต่างด้าวจะต้องไปดำเนินการรับใบสำคัญ ประจำตัวคนต่างด้าวจากสถานีตำรวจเจ้าของท้องที่ที่คนต่างด้าวนั้นมีถิ่นที่อยู่

อย่างไรก็ดี แม้เป็นกรณีที่คนต่างด้าวมีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย คนต่างด้าวนั้นก็ยัง จำเป็นต้องขอรับใบอนุญาตทำงานเช่นเดียวกับคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตให้เข้ามาใน ราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวต่างกันที่คนต่างด้าวกลุ่มนี้ไม่ต้องส่งสำเนาพร้อมต้นฉบับหนังสือ

เดินทางประกอบคำขอรับใบอนุญาตทำงานแต่ต้องส่งสำเนาพร้อมต้นฉบับใบสำคัญถิ่นที่อยู่แทน

1.2 การได้รับอนุญาตให้อยู่เป็นการชั่วคราว กรณีนี้ได้แก่กรณีที่คนต่างด้าวได้รับอนุญาตให้เข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง โดยการตรวจลงตรา (Visa) นั้นต้องระบุว่าเป็นการอนุญาตให้เข้ามาเป็นการชั่วคราวเพื่อธุรกิจ (Non Immigration B.) ต้องไม่ใช่การได้รับอนุญาตให้เข้ามาในฐานะนักท่องเที่ยว (Tourist) หรือผู้เดินทางผ่าน (Transit) ตามหลักกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง ส่วนระยะเวลาในการอนุญาตสำหรับคนต่างด้าวที่เพิ่งเข้ามาทำงานในประเทศไทยส่วนใหญ่จะแบ่งเป็น 2 ช่วงคือ ช่วงแรก 90 วัน เพื่อทำเรื่องขอใบอนุญาตทำงาน หากกรมการจัดหางานออกใบอนุญาตทำงานให้ จะกำหนดอายุใบอนุญาตทำงานไม่เกินระยะเวลาที่ได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักร 90 วันนั้น หลังจากได้รับใบอนุญาตทำงานแล้ว คนต่างด้าวจะต้องนำใบอนุญาตทำงานไปขออนุญาตต่ออยู่ในราชอาณาจักรเพื่อการธุรกิจ (ต่อวีซ่า) ซึ่งมักจะได้รับอนุญาตให้ต่อได้คราวละ 1 ปี แล้วคนต่างด้าวก็ต้องนำวีซ่าที่ได้ 1 ปีนั้นไปขอต่ออายุใบอนุญาตทำงานให้ยาวขึ้นเท่ากับระยะเวลาของวีซ่า

กรณีที่คนต่างด้าวจะขอรับการตรวจลงตราประทับประเภทคนอยู่ชั่วคราว (Non Immigration) เพื่อพำนักอยู่ในราชอาณาจักรเกินกว่า 90 วัน จะต้องมีเหตุผลข้อใดข้อหนึ่งดังนี้

1. เพื่อการธุรกิจ
2. เพื่อปฏิบัติงานราชการ
3. เพื่อการศึกษา หรือดูงาน
4. เพื่อปฏิบัติหน้าที่สื่อมวลชน
5. การลงทุน หรือการอื่นที่เกี่ยวกับการลงทุน ภายใต้บังคับกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการลงทุน
6. การลงทุนที่ได้รับความเห็นชอบจากกระทรวง ทบวง กรม ที่เกี่ยวข้อง
7. เพื่อกิจการศาสนา
8. เพื่อการวิจัย หรือค้นคว้าทางวิทยาศาสตร์
9. เพื่อปฏิบัติงานด้านช่างฝีมือ หรือผู้เชี่ยวชาญ
10. เพื่อปฏิบัติหน้าที่ให้แก่รัฐวิสาหกิจ และองค์การกุศลสาธารณะ

ในกรณีที่คนต่างด้าวเข้ามาในราชอาณาจักรโดยเป็นคนท่องเที่ยวหรือคนเดินทางผ่าน แล้วต่อมาต้องการเปลี่ยนการตรวจลงตราเป็นประเภทคนอยู่ชั่วคราวก็สามารถทำได้โดยยื่นคำร้องขอเปลี่ยนประเภทการตรวจลงตรา ซึ่งจะต้องมีเหตุผลในการเปลี่ยนข้อใดข้อหนึ่งดังนี้

1. การปฏิบัติหน้าที่ราชการ
2. การลงทุนที่ได้รับความเห็นชอบจากกระทรวง ทบวง กรม ที่เกี่ยวข้อง
3. การลงทุน หรือการอื่นที่เกี่ยวข้องกับการลงทุน ภายใต้บังคับบัญญัติกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการลงทุน

4. การปฏิบัติหน้าที่สื่อมวลชน
5. การเผยแพร่ศาสนาที่ได้รับความเห็นชอบจากกระทรวง ทบวง กรม ที่เกี่ยวข้อง
6. การค้นคว้าทางวิทยาศาสตร์ หรือฝึกสอนในสถาบันค้นคว้าหรือสถาบันการศึกษา

#### ในราชอาณาจักร

7. การปฏิบัติหน้าที่ด้านฝีมือ หรือผู้เชี่ยวชาญ
8. การศึกษา
  - (1) นักเรียน หรือนักศึกษา
  - (2) ครู หรืออาจารย์
9. ประกอบธุรกิจ
10. เป็นผู้นำเงินเข้ามาในประเทศจำนวนไม่น้อยกว่า 3 ล้านบาท
11. การอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง
  - (1) เพื่อปฏิบัติหน้าที่ หรือภารกิจในครอบครัวของคนต่างด้าว
  - (2) เพื่อให้ หรือรับความอุปการะจากบุคคลสัญชาติไทย หรือผู้มีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักร
  - (3) เพื่อปฏิบัติหน้าที่ให้แก่วิสาหกิจ หรือองค์กรกุศลสาธารณะ
  - (4) เป็นผู้สูงอายุเพื่อใช้ชีวิตบั้นปลาย
  - (5) การขอเข้ามาของผู้เคยมีสัญชาติไทย เพื่อเยี่ยมญาติ หรือขอกลับเข้ามาอยู่ในราชอาณาจักร
  - (6) การเข้ามาเพื่อรับการรักษาพยาบาล
  - (7) การเข้ามาเพื่อเป็นผู้ฝึกสอนนักกีฬา ตามความต้องการของทางราชการ
  - (8) การเข้ามาของคู่ความ และพยาน เพื่อดำเนินการพิจารณาอันเกี่ยวกับคดี

แต่การอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวบางครั้งอาจมีระยะเวลาไม่ถึง 1 ปี เช่น ในกรณีที่มีการสอบประวัติคนต่างด้าว หรือกรณีที่ต้องใช้เวลาในการพิจารณาเป็นพิเศษ เป็นต้น

ในทางปฏิบัติ วิชาที่จะใช้ประกอบการขอใบอนุญาตทำงาน มักจะเป็นประเภท Non Immigration B. คือวิชาเพื่อการธุรกิจ แต่เนื่องจาก พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว



มิได้บัญญัติไว้ชัดแจ้งว่า ต้องเป็นการได้รับอนุญาตให้อยู่ชั่วคราวเพื่อการธุรกิจเท่านั้น ดังนั้น กรมการจัดหางานจึงจะลุ่มอล่วยให้คนต่างด้าวสามารถใช้วีซ่าประเภทอื่นได้ด้วย ซึ่งในเรื่องนี้ยังมี ปัญหาถกเถียงอยู่ว่า การได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราว “เพื่อใช้ชีวิตบั้นปลาย” (Retirement) จะขอรับใบอนุญาตทำงานได้หรือไม่ เพราะเหตุผลที่ได้รับอนุญาตให้อยู่ใน ราชอาณาจักรย่อมจะขัดกับการขออนุญาตทำงานในประเทศไทยอย่างชัดแจ้ง แต่ด้วยเหตุผลที่ พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว มิได้บัญญัติห้ามไว้ การไม่อนุญาตอาจเป็นการตีความ กฎหมายในทางตัดสิทธิของบุคคล เรื่องนี้จึงยังไม่มีข้อยุติที่แน่ชัดในขณะนี้

### ขั้นตอนการขอรับใบอนุญาตทำงาน

ข้อพิจารณาก่อนยื่นคำขอรับใบอนุญาตทำงานก็คือ ต้องพิจารณาลักษณะการขอรับ ใบอนุญาตทำงานนั้นว่าอยู่ในหลักเกณฑ์มาตราใด มาตรา 7 (ตท.2) มาตรา 8 (ตท.3) มาตรา 10 (ตท.1) หรือมาตรา 12 (ตท.8 หรือ ตท.13 แล้วแต่กรณี) เพื่อจัดเตรียมแบบพิมพ์และเอกสารที่ต้อง ใช้ประกอบแบบพิมพ์ได้ถูกต้อง เนื่องจากแบบพิมพ์แต่ละประเภทอาจมีข้อแตกต่างกันใน รายละเอียด เมื่อรวบรวมเอกสารหลักฐานต่าง ๆ ครบถ้วนแล้ว ผู้กรอกแบบพิมพ์แทนคนต่างด้าว จะต้องกรอกรายละเอียดให้ถูกต้องตรงกันกับข้อมูลที่ปรากฏในเอกสารหลักฐานเหล่านั้นด้วย

เมื่อเตรียมคำขอรับใบอนุญาตพร้อมทั้งเอกสารหลักฐานต่าง ๆ เรียบร้อยแล้ว จะต้อง พิจารณาว่าคำขอนั้นต้องไปยื่นที่สำนักงานใด ทั้งนี้ขึ้นกับจังหวัดที่เป็นที่ตั้งสถานที่ทำงาน หรือ สำนักงานของคนต่างด้าวผู้ยื่นคำขอนั้น ซึ่งได้แก่

1. ในเขตกรุงเทพมหานคร ให้ยื่น ณ กองงานคนต่างด้าว
2. ในจังหวัดที่มีแรงงานจังหวัด ให้ยื่น ณ สำนักงานแรงงานจังหวัดนั้น
3. ในจังหวัดอื่นนอกจาก (1) และ (2) ให้ยื่น ณ ศาลากลางจังหวัดนั้น

สำหรับการขอรับใบอนุญาตทำงานตามมาตรา 10 และ คนต่างด้าวบางประเภท เช่น เป็นนักลงทุนซึ่งนำเงินมาลงทุน 2 ล้านบาท ขึ้นไป หรือคนต่างด้าวซึ่งเป็นผู้บริหารหรือ ผู้ชำนาญการในสถานประกอบการที่จดทะเบียนในประเทศไทยและมีทุนจดทะเบียนชำระแล้ว ตั้งแต่ 30 ล้านบาทขึ้นไป ให้ยื่นคำขอรับใบอนุญาตทำงาน ณ ศูนย์วีซ่าและใบอนุญาตทำงาน ตั้งอยู่ที่อาคารกฤษฎาพลาซ่า ชั้น 3 ถนนรัชดาภิเษก แขวงดินแดง เขตห้วยขวาง กรุงเทพฯ

### ขั้นตอนการพิจารณาให้ใบอนุญาตทำงาน (ขั้นตอนในส่วนของพนักงานเจ้าหน้าที่)

หลังจากคนต่างด้าวหรือผู้รับมอบอำนาจจากคนต่างด้าวยื่นแบบคำขอ พร้อมเอกสาร หลักฐานประกอบการพิจารณาครบถ้วนแล้วเจ้าหน้าที่จะดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. รับคำขอใบอนุญาตทำงานของคนต่างด้าว (ถ้าเป็นการยื่นคำขอที่กองงานคนต่างด้าว กระทรวงแรงงาน ผู้ยื่นคำขอจะต้องรับบัตรคิวเพื่อยื่นเอกสาร)
2. ตรวจสอบเอกสารทั้งหมดว่าครบถ้วนถูกต้องหรือไม่ ถ้าไม่ครบจะต้องแจ้งให้คนต่างด้าวหรือผู้รับมอบอำนาจของคนต่างด้าวเพื่อทราบ ถ้าเอกสารครบถ้วนถูกต้องแล้วจะส่งให้เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูลทางทะเบียนทันที(ลงเลขลำดับที่รับเอกสาร)
3. เมื่อบันทึกข้อมูลทางทะเบียนเสร็จแล้ว จะออกไปรับคำขอให้ผู้ยื่นคำขอ โดยใบรับจะระบุเลขรับ ชื่อคนต่างด้าว เจ้าหน้าที่ผู้รับเรื่อง ประเภทคำขอ และวันนัดรับ ส่วนตัวคำขอพร้อมหลักฐานจะส่งให้เจ้าพนักงานผู้มีอำนาจพิจารณาอนุญาตการทำงานของคนต่างด้าว ต่อไป
4. เจ้าหน้าที่จะพิจารณาข้อมูลทั้งหมด ทั้งข้อมูลที่ปรากฏในคำขอเอกสารหลักฐาน ประกอบคำขอ รวมถึงลักษณะงาน ในบางกรณีการบรรยายลักษณะงานหากไม่ชัดเจน เจ้าหน้าที่อาจปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมได้ หรือหากบรรยายไม่ชัดเจนไม่สามารถเข้าใจได้ เจ้าหน้าที่อาจเชิญบุคคลที่เกี่ยวข้องมาสอบถามได้ เช่น ผู้แทนนายจ้าง หรือพนักงานของนายจ้างซึ่งเป็นผู้จัดทำแบบคำขอ หรือเจ้าหน้าที่อาจออกไปตรวจสอบลักษณะการทำงาน ณ สถานที่ที่คนต่างด้าวขอทำงาน เสร็จแล้วทำความเห็นเบื้องต้นว่าสมควรอนุญาตหรือไม่ ในกรณีที่เห็นสมควรอนุญาต เจ้าหน้าที่พิจารณาอาจเสนอให้กำหนดเงื่อนไขให้คนต่างด้าวปฏิบัติตามสมควรได้ เช่น การกำหนดให้มีการฝึกสอนคนไทยในสถานประกอบการนั้น หรือกำหนดเงื่อนไขว่า ต้องมีคนไทยในสถานประกอบการนั้นกี่คน เป็นต้น โดยจะเสนอต่อผู้บังคับบัญชาระดับกอง หรือเจ้าพนักงานจัดหางานจังหวัดภายใน 1 วันทำการ
5. ผู้บังคับบัญชาระดับกองหรือเจ้าพนักงานจัดหางานจังหวัดพิจารณาแล้วทำความเห็นเสนอต่อผู้บังคับบัญชาระดับกรมหรือผู้ว่าราชการจังหวัดเพื่อพิจารณาอนุญาตหรือไม่อนุญาต ภายใน 1 วันทำการ
6. เจ้าหน้าที่จัดพิมพ์ใบอนุญาตทำงาน หรือหนังสือไม่อนุญาตเพื่อให้ผู้บังคับบัญชาลงนามภายใน 2 วันทำการ
7. ผู้บังคับบัญชาลงนามในใบอนุญาตทำงาน หรือหนังสือไม่อนุญาต ภายใน 1 วัน กรณีอนุญาตจะอนุญาตได้ไม่เกินที่คนต่างด้าวขออนุญาตแต่ครั้งไม่เกิน 1 ปี
8. เจ้าหน้าที่นำใบอนุญาตทำงานมาออกเลขที่ใบอนุญาตพร้อมทั้งประทับตรา ออกเลขที่หนังสือไม่อนุญาต ภายใน 1 วันทำการ
9. เมื่อถึงวันนัด คนต่างด้าวต้องมาด้วยตนเอง เพื่อลงชื่อรับรองว่าไม่เป็นบุคคลที่มีคุณสมบัติหรือลักษณะต้องห้ามตามกฎหมาย และเมื่อรับรองแล้วจึงชำระค่าธรรมเนียมตามอัตรา

ที่กำหนดในกฎกระทรวง เสร็จแล้วจึงรับใบอนุญาตทำงาน คนต่างด้าวต้องมารับใบอนุญาตด้วยตนเอง จะมอบหมายให้บุคคลอื่นมารับแทนไม่ได้

10. เมื่อคนต่างด้าวได้รับใบอนุญาตแล้ว ต้องนำใบอนุญาตไปให้นายทะเบียนลงนามรับแจ้งเข้าทำงานในใบอนุญาต

### หลักเกณฑ์การพิจารณาอนุญาต

1. เป็นการส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจและการจ้างงาน หรือไม่
2. กิจกรรมนั้นส่งเสริมการนำรายได้เข้าประเทศหรือไม่ เช่นกิจกรรมส่งออก หรือการท่องเที่ยว
3. มีการนำวิทยาการสมัยใหม่เข้ามาใช้และถ่ายทอดให้คนไทยหรือไม่
4. เป็นงานที่คนไทยทำได้หรือไม่ ขาดแคลนคนงานประเภทนั้นหรือไม่
5. ไม่เป็นอาชีพที่ห้ามคนต่างด้าวทำตามพระราชกฤษฎีกากำหนดงานในอาชีพและวิชาชีพที่ห้ามคนต่างด้าวทำ พ.ศ. 2522 จำนวน 39 อาชีพ
6. ผู้ขอมีความสามารถที่จะทำงานตามที่ขอหรือไม่
7. ข้ออ้างที่นายจ้างอ้างว่ามีความจำเป็นต้องจ้างคนต่างด้าวนั้น น่าเชื่อถือเพียงใด
8. ปฏิบัติตามระเบียบกรมการจัดหางาน ว่าด้วยหลักเกณฑ์ในการพิจารณาคำขออนุญาตทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2537

### ระยะเวลาในการดำเนินการ

ระยะเวลาในการดำเนินการตามขั้นตอนทั้งหมด ถ้าเอกสารหลักฐานถูกต้องครบถ้วน จะใช้เวลา 7 วันโดยประมาณ

### การแจ้งผลการพิจารณาและการรับใบอนุญาต

**กรณีอนุญาต** คนต่างด้าวจะต้องไปรับใบอนุญาตทำงานด้วยตนเองตามกำหนดนัด และต้องลงชื่อในแบบให้คำรับรองว่า ไม่เป็นบุคคลที่มีคุณสมบัติหรือลักษณะต้องห้ามตามที่กฎหมายกำหนด และในกรณีที่อนุญาตโดยมีเงื่อนไข คนต่างด้าวต้องลงชื่อรับรองด้วยว่าจะปฏิบัติตามเงื่อนไขนั้นตามแบบหนังสือรับรองที่กำหนดไว้ ซึ่งในกรณีนี้เจ้าหน้าที่จะต้องอธิบายข้อความนั้นให้คนต่างด้าวเข้าใจก่อนลงลายชื่อรับรองด้วย เสร็จแล้วชำระค่าธรรมเนียม แล้วจึงให้คนต่างด้าวลงชื่อในใบอนุญาตทำงานหน้า 2 ต่อหน้าเจ้าหน้าที่ และลงชื่อรับใบอนุญาตในแบบคำขอ ด้านบนใบอนุญาตทำงานของสมุดใบอนุญาตทำงาน แล้วจึงเสร็จสิ้นขั้นตอนการขออนุญาตทำงาน

**กรณีที่ไม่อนุญาต** เจ้าหน้าที่พิจารณาต้องแจ้งให้คนต่างด้าวหรือผู้รับมอบอำนาจทราบถึงเหตุผลที่ไม่อนุญาต เสร็จแล้วมอบหนังสือการไม่อนุญาตให้ โดยให้ลงชื่อและวันเดือนปีที่รับหนังสือไว้เป็นหลักฐาน กรณีที่คนต่างด้าวใช้สิทธิอุทธรณ์ ซึ่งจะต้องอุทธรณ์ภายใน 30 วันนับแต่วันที่ได้รับทราบคำสั่งไม่อนุญาตตามมาตรา 17

### **การขอรับใบอนุญาตทำงานกรณีลูกจ้างหรือนักลงทุนทั่วไป**

การขอรับใบอนุญาตทำงานกรณีลูกจ้างหรือนักลงทุนทั่วไปได้แก่ การยื่นคำขอรับใบอนุญาตทำงานตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าวฯ มาตรา 7 จะต้องอยู่ภายใต้หลักเกณฑ์ต่อไปนี้

#### **1. คนต่างด้าวเป็นผู้มีสิทธิอยู่ในราชอาณาจักรได้ในกรณีใดกรณีหนึ่ง ดังนี้**

(1) เป็นคนต่างด้าวที่มีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักร (resident) ซึ่งได้แก่คนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตจากคณะกรรมการคนเข้าเมือง และด้วยความเห็นชอบจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย ให้มีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักรตามพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 มาตรา 40 และ 41 การขอมีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักร คนต่างด้าวจะต้องมีคุณสมบัติตามที่คณะกรรมการพิจารณาตรวจคนเข้าเมืองกำหนด เช่น จะต้องได้รับการตรวจลงตราประเภทคนอยู่ชั่วคราว (Non-immigrant Visa) และได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นรายปีมาแล้วรวมเวลาการพำนักอยู่ในประเทศไทยไม่น้อยกว่า 3 ปี จวบจนถึงวันที่ยื่นคำขอ เป็นต้น

(2) เป็นคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตให้เข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราว (Non-immigrant Visa) ได้แก่กรณีที่คนต่างด้าวได้รับอนุญาตให้เข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง ซึ่งมีใบได้รับอนุญาตให้เข้ามาในฐานะนักท่องเที่ยว หรือผู้เดินทางผ่าน

#### **2. คนต่างด้าวไม่เป็นบุคคลที่ขาดคุณสมบัติ หรือต้องห้ามตามเงื่อนไขที่รัฐมนตรีประกาศกำหนดในราชกิจจานุเบกษา ดังต่อไปนี้**

- 2.1 มีความรู้ความสามารถในการทำงานตามที่ขอรับใบอนุญาต
- 2.2 ไม่เป็นบุคคลวิกลจริตหรือมีจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ
- 2.3 ไม่เป็นผู้เจ็บป่วยด้วยโรคเรื้อน วัณโรคในระยะอันตราย โรคเท้าช้างในระยะปรากฏอาการอันเป็นที่รังเกียจแก่สังคม โรคติดยาเสพติดให้โทษอย่างร้ายแรง หรือโรคพิษสุราเรื้อรัง
- 2.4 ไม่เคยต้องโทษจำคุกในความผิดตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง หรือกฎหมายว่าด้วยการทำงานของคนต่างด้าว ภายในระยะเวลาหนึ่งปีก่อนวันขอรับใบอนุญาต

### 3. ลักษณะงานที่ขออนุญาตต้องไม่ใช่งานห้ามตามพระราชกฤษฎีกากำหนดงานในอาชีพหรือวิชาชีพที่ห้ามคนต่างด้าวทำ พ.ศ. 2522

พระราชกฤษฎีกากำหนดงานในอาชีพหรือวิชาชีพที่ห้ามคนต่างด้าวทำ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2536 และพระราชกฤษฎีกากำหนดงานในอาชีพหรือวิชาชีพที่ห้ามคนต่างด้าวทำ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2543 รวม 3 ฉบับ กำหนดประเภทงานห้ามไว้ 39 ประเภท ซึ่งสรุปได้ดังนี้

1. งานกรรมกร ยกเว้นกรรมกรในเรือประมง ได้แก่งานทำอย่างง่าย ๆ โดยใช้มือและกำลังกายเป็นส่วนใหญ่ ไม่ต้องใช้ทักษะพิเศษ ไม่ว่าจะเป็นงานหนักหรือเบาก็ตาม เช่น แบกของ งานทำความสะอาดในโรงงาน เป็นต้น

2. งานกสิกรรม งานเลี้ยงสัตว์ งานป่าไม้ หรืองานประมง ยกเว้นงานใช้ความชำนาญ งานเฉพาะสาขา หรืองานควบคุมดูแลฟาร์ม หรืองานกรรมกรในเรือประมงเฉพาะการประมงทะเล

งานกสิกรรม ได้แก่ งานเกี่ยวกับการเพาะปลูกพืช ผัก ข้าว และต้นไม้ทุกชนิด  
งานเลี้ยงสัตว์ ได้แก่ งานเลี้ยงและเพาะพันธุ์สัตว์บก รวมทั้งสัตว์ปีกทุกชนิด  
งานป่าไม้ ได้แก่ งานโค่นต้นไม้ ตัดไม้ให้เป็นท่อนซุง จัดเตรียมไม้เพื่อการขนส่งขนส่งท่อนซุงไปตามลำน้ำ รวมถึงเพาะพันธุ์ไม้ป่า ขยายและสงวนป่าไม้

งานประมง ได้แก่ งานจับสัตว์น้ำ และการเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำทุกชนิด

3. งานก่อสร้าง งานช่างไม้ หรืองานก่อสร้างอื่น ได้แก่ งานก่ออิฐ ก่อหิน ปูกระเบื้อง ผสมปูน ฉาบปูน ทำแบบ เทคอนกรีต ทำเหล็กเสริม ยกทั้งโครงสร้างคอนกรีตเสริมวัตถุหลายชนิด เทคอนกรีตเสริม ทำพื้นหินขัด สร้างยกตั้งปรับ และซ่อมวัตถุและโครงสร้างที่ทำด้วยไม้ ใช้อัสดู ฉนวนกรูอาคารหม้อน้ำ ท่อ เครื่องทำความเย็น และเครื่องปรับอากาศ ตัดปรับติดกระจก ติดตั้งท่อระบายน้ำ ท่อประปา ท่อระบายอากาศ รวมทั้งเครื่องสุขภัณฑ์และงานอื่น ๆ เกี่ยวกับการก่อสร้างอาคาร

4. งานแกะสลักไม้ ได้แก่ งานแกะสลักไม้หรืองานแกะสลักลวดลายประดับลงบนไม้ งานเตรียมไม้และฝักรอยลงในเนื้อไม้ เพื่อทำลวดลายประดับเครื่องเรือน เครื่องประดับและเครื่องอื่น ๆ รวมทั้งงานซ่อมและดัดแปลง

5. งานขับขี่เครื่องยนต์ หรืองานขับขี่ยานพาหนะที่ไม่ใช้เครื่องจักรหรือเครื่องกล ยกเว้นงานขับขี่เครื่องบินระหว่างประเทศ ได้แก่ งานขับขี่ยานยนต์ต่าง ๆ รวมทั้งรถราง เพื่อการขนส่งสินค้า และรับส่งผู้โดยสารทางถนน ทางน้ำ และทางอากาศ หรืองานขับขี่ยานพาหนะโดยใช้เครื่องจักรหรือเครื่องกล ยกเว้นงานขับขี่เครื่องบินระหว่างประเทศ

6. งานขายของหน้าร้าน ได้แก่ งานขายสินค้าในสถานประกอบการค้า ไม่ว่าจะเป็นการค้าส่ง หรือการค้าปลีก รวมถึงการขายสินค้าบนแผงลอย หรือร้านค้าที่ตั้งอยู่ในตลาด หรือริมถนน

7. งานขายทอดตลาด ได้แก่ งานเกี่ยวกับการตีราคาและขายทอดตลาดทรัพย์สินหรือสินค้า รวมทั้งอสังหาริมทรัพย์ ปศุสัตว์ผลิตภัณฑ์เกษตร

8. งานควบคุม ตรวจสอบหรือให้บริการทางบัญชี ยกเว้น งานตรวจสอบภายในเป็นการชั่วคราว ได้แก่ งานให้บริการทางบัญชีแก่สถานประกอบการธุรกิจ บุคคล สถาบันเอกชน หรือหน่วยงานรัฐบาลรวมทั้งงานควบคุมดูแลการทำบัญชี และการตรวจสอบบัญชี การตรวจสอบรับรองความถูกต้องและความครบถ้วนในการทำบัญชีและเอกสารทางการเงิน และเป็นผู้เก็บรักษาบันทึกทางธุรกิจการเงินในนามขององค์การ และจัดการเกี่ยวกับการเงินขององค์การหรือลูกค้า รวมถึงการทำบัญชีทั้งหมด หรือแต่บางส่วนขององค์การ การรับรองและการแลกเปลี่ยนและการจ่ายเงินในธนาคาร สำนักงานและสถานประกอบการอื่น ๆ รวมถึงการใช้เครื่องทำบัญชีเพื่อทำการคำนวณตามวิธีคณิตศาสตร์ ยกเว้นงานตรวจสอบบัญชีภายในเป็นครั้งคราว

9. งานเจียรไน เครื่องขัดเพชรหรือพลอย ได้แก่ งานทั้งหมดหรือเพียงบางส่วนของงานตัด ขึ้นรูป และขัดเพชรหรือพลอยหรือหินมีค่าต่าง ๆ ด้วยเครื่องขัดและเครื่องจักรรวมทั้งงานซ่อมและดัดแปลง

10. งานตัดผม งานตัดผม หรืองานเสริมสวย ได้แก่งานตัด งานสระ และแต่งผมสตรีและบุรุษ ใช้เครื่องสำอางค์แต่งหน้าและตกแต่งบุคลิกลักษณะของแต่ละบุคคล รวมถึงงานนวดหน้า แต่งเล็บ และเสริมแต่งความงามให้ลูกค้าในแบบต่าง ๆ กัน

11. งานทอผ้าด้วยมือ ได้แก่ งานทอผ้าและทอพรมด้วยหูกมือ รวมถึงงานปั่นเส้นด้ายฝ้ายหรือเส้นไหมด้วยเครื่องปั่น งานกรอเส้นด้ายตั้งแต่สองเส้นขึ้นไปเข้าไปในหลอดโดยไม่ต้องบิดเกลียว งานกรอเส้นด้ายจากหลอดหนึ่งไปยังอีกหลอดหนึ่ง งานร้อยตะกร้อเส้นด้ายเพื่อเตรียมการทอผ้า งานตรวจดูความบกพร่องของผืนผ้า สิ่งทอ และงานซ่อมผืนผ้าสิ่งทอ

12. งานทอเสื่อ หรืองานทำเครื่องใช้ด้วยกก หวาย ปอ ฟาง หรือเยื่อไม้ไผ่ ได้แก่ งานทอเสื่อ หรืองานทอ งานถัก งานสาน หรืองานอื่นใดที่ทำด้วยวัสดุธรรมชาติหรือวัสดุอื่น โดยใช้มือหรือเครื่องทอ หรือเครื่องสานที่ไม่ใช่เครื่องจักร รวมทั้งงานซ่อมแซมและดัดแปลงด้วยกล้าวคือ มีลักษณะเป็นงานหัตถกรรมเป็นสำคัญ

13. งานทำกระดาษสาด้วยมือ ได้แก่ งานนำเปลือกสามาประกอบกรรมวิธีต่าง ๆ นับแต่ต้นจนออกมาเป็นแผ่นกระดาษหนาหรือบาง ตามต้องการเพื่อใช้ทำร่ม ห่อสิ่งของ หรือใช้ประโยชน์อย่างอื่น

14. งานทำเครื่องเงิน ได้แก่ งานนำไม้ไผ่มาสานทำเป็นแบบภาชนะหรือของใช้ต่าง ๆ แล้วทาด้วยน้ำรักให้แบบแข็ง ทาสุด อุดรอยร้าวและร่อง ชัดให้ขึ้นเงา แล้วแกะสลัก และตกแต่งให้มีลวดลายและสีสวยงามตามกรรมวิธีต่าง ๆ

15. งานทำเครื่องดนตรีไทย ได้แก่ งานทำเครื่องดนตรีไทยประเภทดีด สี ดี เป่า และประเภทอื่น จากวัสดุที่จะนำมาใช้ทำด้วยมือหรือเครื่องจักร รวมทั้งงานตกแต่งซ่อมแซมและดัดแปลง

16. งานทำเครื่องถม ได้แก่ การนำผลิตภัณฑ์โลหะมาตกแต่งผิวให้สวยงามด้วยวิธีการลงยาตะกั่วทับหรือถมรอยเป็นลวดลายต่าง ๆ

17. งานทำเครื่องทอง เครื่องเงิน หรือเครื่องนาก ได้แก่ การทำผลิตภัณฑ์ของใช้และของประดับ โดยนำทอง นาก เงิน หรือโลหะมีค่าอื่น ๆ มาดัด ตี หรือตัดให้เป็นรูปต่าง ๆ รวมทั้งบัดกรีรอยต่อหรือเชื่อมต่อนชิ้นส่วนให้ติดกัน หรือแกะสลักลวดลายลงบนผิวและขัดให้ขึ้นเงา

18. งานทำเครื่องลงหิน ได้แก่ งานดัด ตี ตัด หรืออัดโลหะ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นทองเหลือง ทองแดง ให้เป็นรูปผลิตภัณฑ์ของใช้หรือของประดับต่าง ๆ แล้วใช้หินขัดให้ขึ้นเงา โดยใช้มือหรือเครื่องจักร รวมทั้งงานตกแต่ง ซ่อมแซมและดัดแปลง

19. งานทำตุ๊กตาไทย ได้แก่ งานทำตุ๊กตาไทยแบบหล่อ หรือแบบยัดไส้ ทำด้วยมือหรือเครื่องจักร รวมทั้งงานตกแต่ง ซ่อมแซมและดัดแปลง

20. งานทำที่นอนหรือผ้าหม่นวม ได้แก่ งานทำที่นอน หรือผ้าหม่นวม จากวัสดุต่าง ๆ ด้วยมือหรือเครื่องจักร รวมทั้งงานตกแต่ง ซ่อมแซมและดัดแปลง

21. งานทำบาตร ได้แก่ งานนำโลหะแผ่นซึ่งส่วนใหญ่เป็นเหล็กหล่อมาดัด ตี ชัด เข้าแบบจนเป็นรูปบาตร หรือทำบาตรด้วยวิธีหลอมหล่อโลหะเข้าแบบแม่พิมพ์รูปบาตร แล้วทาสีเคลือบหรือรมควัน และขัดเงา รวมทั้งงานซ่อมบาตร

22. งานทำผลิตภัณฑ์จากผ้าไหมด้วยมือ ได้แก่ งานนำผ้าไหมมาประดิษฐ์ หรือร่วมในการประดิษฐ์เสื้อผ้า เครื่องแต่งกาย หมวก สิ่งของเครื่องใช้ และเครื่องประดับต่าง ๆ ไม่ว่าจะทำด้วยมือหรือเครื่องจักร

23. งานทำพระพุทธรูป ได้แก่ งานทำพระพุทธรูปด้วยวิธีหล่อ เชื่อม บั่น แกะสลัก ปั้นอัดแบบพิมพ์ และวิธีอื่น ๆ รวมถึงการตกแต่งผิวและการซ่อมพระพุทธรูป

24. งานทำมัต ได้แก่ งานทำมัตทุกประเภทจากโลหะ ด้วยเครื่องมือที่ใช้มือควบคุม รวมทั้งการซ่อมและดัดแปลง

25. งานทำร่มกระดาษหรือผ้า ได้แก่ งานทำร่มจากกระดาษหรือผ้าด้วยมือ รวมทั้งการซ่อมแซมและดัดแปลง

26. งานทำรองเท้า ได้แก่ งานทำรองเท้าทุกประเภทจากวัสดุต่าง ๆ รวมทั้งการซ่อมและดัดแปลง

27. งานทำหมวก ได้แก่ งานทำหมวกบุรุษ สตรี หรือเด็ก จากวัสดุทุกชนิด รวมทั้งการซ่อมและดัดแปลง

28. งานนายหน้าหรือตัวแทน ยกเว้นงานนายหน้าหรืองานตัวแทนในธุรกิจการค้าระหว่างประเทศ ได้แก่ งานเป็นคนกลางติดต่อ ชักชวนให้บุคคลสองฝ่ายได้มีการตกลงกัน ในเรื่องเกี่ยวกับการประกันภัย การซื้อขายสินค้า การซื้อขายหรือการเช่าและให้เช่าทรัพย์สิน หรือการซื้อขาย หรือเข้าร่วมในบริการธุรกิจ ทั้งนี้โดยได้รับค่านายหน้าเป็นการตอบแทน ยกเว้นงานนั้น เป็นงานเกี่ยวกับธุรกิจหรือการค้าระหว่างประเทศ

29. งานในวิชาชีพวิศวกรรม สาขาวิศวกรรมโยธา เกี่ยวกับการออกแบบและคำนวณจัดระบบ วิจัย วางโครงการทดสอบควบคุมการก่อสร้างหรือให้คำแนะนำ ทั้งนี้ไม่รวมงานที่ต้องใช้ความชำนาญพิเศษ ได้แก่ งานวิศวกรรมโยธา ที่เกี่ยวกับงานออกแบบ คำนวณ จัดระบบ วิจัย วางโครงการ ทดสอบ และควบคุมหรือให้คำแนะนำในการก่อสร้างอาคาร ถนน สะพาน อุโมงค์ ทำอากาศยาน ทางรถไฟ สุขาภิบาล พลังงานไฟฟ้า และชลประทาน และกลศาสตร์เกี่ยวกับดิน รวมถึงงานทางเทคนิค รายละเอียดภายใต้การแนะนำหรือควบคุมของวิศวกรโยธา ทั้งนี้ ไม่รวมงานที่ต้องใช้ความชำนาญพิเศษ

30. งานในวิชาชีพสถาปัตยกรรมที่เกี่ยวกับงานออกแบบ เขียนแบบ ประมาณราคา อำนวยการสร้าง หรือให้คำแนะนำ ได้แก่ งานในวิชาชีพสถาปัตยกรรมที่เกี่ยวกับงานออกแบบ เขียนแบบ ประมาณราคา ควบคุมหรือให้คำแนะนำในการก่อสร้าง รวมถึงงานช่างเขียนแบบ รายละเอียด หรือช่างคัดลอกแบบ ภายใต้การแนะนำหรือควบคุมของสถาปนิก

31. งานประดิษฐ์เครื่องแต่งกาย ได้แก่ งานออกแบบและตัดเย็บเครื่องแต่งกายบุรุษ เครื่องแต่งกายสตรี ตั้งแต่ต้นจนสำเร็จรูปหรืองานอย่างอื่นที่เกี่ยวกับการประดิษฐ์เครื่องแต่งกาย รวมทั้งงานแก้ไขดัดแปลงหรือซ่อม

32. งานปั้นหรือทำเครื่องปั้นดินเผา ได้แก่ งานทำเครื่องปั้นดินเผา นับแต่เริ่มเตรียมดินเหนียว และแบบพิมพ์ ปั้นและอัดดินเข้ารูปตามแบบพิมพ์ ทาน้ำยาเคลือบ เขียนลวดลาย ตกแต่งและการเผา ไม่ว่าจะทำงานนี้ทั้งหมด หรือบางส่วน

33. งานม้วนบุหรี่ยัดด้วยมือ ได้แก่ งานม้วนบุหรี่ยัดเริ่มนำใบยาเส้นมาตัดหรือหั่นแล้วคลึง และม้วนเข้ากับแผ่นใบยา แผ่นใบตองแห้งหรือแผ่นกระดาษม้วน จนถึงการอัดให้แน่น แล้วตัดหัวท้ายของบุหรี่ให้เรียบ



34. งานมัคคุเทศก์หรืองานจัดนำเที่ยว ได้แก่ งานนำบุคคลหรือกลุ่มบุคคลเดินทางไปท่องเที่ยว ชมภูมิประเทศ และสถานที่ต่าง ๆ รวมทั้งการบรรยายถึงสถานที่และสิ่งต่าง ๆ ที่น่าสนใจ ตลอดจนขนบธรรมเนียมประเพณีของท้องถิ่น และจัดโปรแกรมนำเที่ยว จัดพาหนะหรือจัดสำรองที่นั่งในเรือ รถไฟ เครื่องบิน รถยนต์ หรือพาหนะประเภทอื่น รวมทั้งจัดที่พักหรือจองที่พักแรมและบริการอำนวยความสะดวกในเรื่องต่าง ๆ ให้แก่นักท่องเที่ยว

35. งานเร่ขายสินค้า ได้แก่ งานนำสินค้าไปเร่ขาย ตามสถานที่ต่าง ๆ โดยการถือ หิ้ว แบกหรือหาม หรือบรรทุกสินค้าในรถเข็น รถจักรยานยนต์หรือยานยนต์ หรือใส่เรือพาย หรือเรือแจว หรือเรือติดเครื่องยนต์ ทั้งนี้ อาจไปตั้งขายประจำอยู่ ณ ที่ใดที่หนึ่ง หรือเคลื่อนย้ายไปที่ต่าง ๆ

36. งานเรียงตัวพิมพ์อักษรไทยด้วยมือ ได้แก่ งานนำตัวพิมพ์อักษรไทยขนาดต่าง ๆ มาจัดเรียงลงในสติกสำหรับเรียงตัวพิมพ์ให้เป็นตัวอักษร มีระยะขั้นตอน และความยาว ของบรรทัดตรงตามต้นฉบับ แล้วเลื่อนลงวางบรรจุลงในเครื่องพิมพ์กระดาษรูป เปลี่ยนตัวพิมพ์เมื่อมีตัวผิด จัดและเข้าหน้าตัวพิมพ์ เมื่อพิมพ์เสร็จแล้วนำตัวพิมพ์มาแยกใส่กล่องที่เก็บให้ตรงตามช่องของตัวอักษร

37. งานสาวและบิดเกลียวไหมด้วยมือ ได้แก่ งานใช้มือสาวและบิดเกลียวเส้นไหม ตั้งแต่สองเส้นขึ้นไปออกจากตัวไหม ต่อเส้นใยไหมที่ขาดระหว่างการสาวและบิดเกลียว เก็บเส้นใยไหมที่สาวและบิดเกลียวแล้วไว้ในกระจาดหรือภาชนะ แล้วกรอเส้นไหมบนเครื่องปั่นทำด้วยไม้ไผ่หรือไม้ให้เป็นเช็ด

38. งานเสมียนพนักงานหรืองานเลขานุการ

งานเสมียนพนักงาน ได้แก่ งานในหน้าที่ของเสมียนหรือพนักงานที่เกี่ยวกับงานจดชวเลข งานพิมพ์ดีด งานโทรพิมพ์ งานเจาะบัตร งานเจาะเทป งานรับ-จ่ายเงิน งานเก็บ งานคำนวณ ต้นทุนการผลิต งานคำนวณค่าจ้างและเวลาทำงาน งานคุมเครื่องทำตารางงาน นักการ คนเดินหนังสือ งานรับโทรศัพท์ งานนำของเข้าและส่งออก งานคุมสต็อกสินค้า งานคลังพัสดุ งานชั่งน้ำหนัก งานโต้ตอบจดหมาย งานบัญชี งานธุรการทั่วไป งานรับส่งหนังสือ งานการเจ้าหน้าที่ งานประกันภัย งานประชาสัมพันธ์ งานต้อนรับ งานจองตั๋วรถโดยสาร งานห้องสมุด งานจัดแฟ้มเอกสาร งานสถิติ งานสำรวจ แจงนับ งานบรรณานุกรมและรหัส งานตรวจบัญชี งานพิมพ์ งานถ่ายเอกสาร งานอัดสำเนาเอกสาร งานจำหน่ายเอกสารและงานอื่น ๆ ในหน้าที่ของเสมียนหรือพนักงาน ในระดับเสมียนตามที่สถานประกอบการกำหนด

งานเลขานุการ ได้แก่ งานเกี่ยวกับการบันทึกคำบอกรายงาน หรือเรื่องราวต่าง ๆ ด้วยการจดชวเลข พิมพ์เรื่องราวจากบันทึกที่จดเป็นชวเลขหรือจากเครื่องบันทึกคำพูด ทำการนัดหมายให้ผู้บังคับบัญชา และเตือนผู้บังคับบัญชา สอบถามตามคำถามและติดต่อทางโทรศัพท์ เสนอ

จดหมายและไปรษณียภัณฑ์ที่เป็นของส่วนตัว และที่สำคัญ รวมทั้งหนังสือและเอกสารที่แผนกต่าง ๆ ส่งมาให้แก่ผู้บังคับบัญชา ร่างจดหมายได้ตอบ จัดทำเพิ่มเอกสาร รวมทั้งงานควบคุมดูแลเสมียนพนักงานและงานอื่น ๆ ตามที่ผู้บังคับบัญชาจะมอบหมายให้ทำ

### 39. งานให้บริการทางกฎหมายหรืออรรถคดี ยกเว้น

- (1) งานปฏิบัติหน้าที่อนุญาตโตตุลาการ
- (2) งานว่าต่างแก้ต่างในชั้นอนุญาตโตตุลาการ ถ้ากฎหมายซึ่งใช้บังคับแก้ข้อพิพาทที่พิจารณาโดยอนุญาตโตตุลาการนั้น มิใช่กฎหมายไทย หรือเป็นกรณีที่ไม่ต้องขอบังคับคำชี้ขาดของอนุญาตโตตุลาการนั้นในราชอาณาจักรไทย

งานให้บริการทางกฎหมายหรืออรรถคดี ได้แก่ งานให้คำปรึกษา แนะนำทางกฎหมาย และงานให้บริการทางกฎหมายอื่น ๆ แก่ผู้ต้องการ เช่น รับเป็นทนายความว่าความคดีอาญา และคดีแพ่ง ทำแทนลูกความในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับกฎหมาย รับร่างสัญญา หรือทำเอกสารเกี่ยวกับกฎหมาย เป็นต้น

**4. หลักเกณฑ์การขอและพิจารณาต้องเป็นไปตามระเบียบกรมการจัดหางาน ว่าด้วยหลักเกณฑ์การพิจารณาอนุญาตการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2547 ข้อ 4 ถึงข้อ 8 ซึ่งสรุปได้ดังนี้**

4.1 หลักเกณฑ์การใช้ดุลพินิจในการพิจารณาอนุญาตให้พิจารณาอนุญาตตามความจำเป็นและความเหมาะสม โดยคำนึงถึง

- (1) ความมั่นคงภายในราชอาณาจักรด้านการเมือง ศาสนา เศรษฐกิจและสังคม
- (2) การปกป้องมิให้คนต่างด้าวเข้ามาแย่งอาชีพที่คนไทยมีความรู้ความสามารถที่จะทำได้ และมีจำนวนเพียงพอต่อความต้องการของตลาดแรงงานในราชอาณาจักร
- (3) ประโยชน์จากการอนุญาตให้คนต่างด้าวทำงานในตำแหน่งงานนั้นก่อให้เกิดการนำเงินตราต่างประเทศเข้ามาลงทุนหรือใช้จ่ายในประเทศเป็นจำนวนมาก ก่อให้เกิดการจ้างงานคนไทยจำนวนมากหรือเป็นตำแหน่งที่ต้องใช้ความรู้ความชำนาญในวิทยาการสมัยใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ และมีการถ่ายทอดให้คนไทย
- (4) การพัฒนาทักษะฝีมือที่คนไทยจะได้รับจากการที่คนต่างด้าวซึ่งได้รับอนุญาตให้ทำงานได้ถ่ายทอดความรู้ ความเข้าใจ วิธีการ รายละเอียดที่เกี่ยวข้องของเครื่องจักร เครื่องมือ และความรู้ความชำนาญในวิทยาการสมัยใหม่ให้แก่คนไทยในงานนั้น

## การขอรับใบอนุญาตทำงานตามมาตรา 12 กรณีคนสัญชาติพม่า ลาว และ กัมพูชา

คนต่างด้าวประเภทนี้ถูกเรียกว่าแรงงานต่างด้าวที่อพยพหลบหนีเข้ามาในราชอาณาจักรโดยวิธีต่าง ๆ เพื่อเข้ามาทำงานในราชอาณาจักร แรงงานต่างด้าวจะทำงานทุกประเภท ไม่เกี่ยงเรื่องค่าจ้าง ไม่เลือกงาน รัฐไม่สามารถควบคุมได้ทั่วถึง ต่อมารัฐจึงแก้ปัญหาโดยการให้โอกาสแรงงานต่างด้าวที่หลบหนีเข้ามาได้เข้ามาจดทะเบียนให้ถูกต้องต่อกรมการจัดหางาน แต่ปรากฏว่าแรงงานต่างด้าวกลับมีจำนวนผู้ลักลอบเข้าเมืองสูงขึ้นกว่าเดิม อย่างไรก็ตาม หน่วยงานต่างด้าวเป็นแรงงานประเภทไร้ฝีมือ มักจะเข้ามาทำงานกรรมกรเป็นหลัก ซึ่งนอกจากจะเป็นการแย่งงานกรรมกรชาวไทยแล้ว ยังมีผลให้อำนาจต่อรองของแรงงานไทยตกต่ำลงด้วย เพราะนายจ้างไม่จำเป็นต้องยอมโอนอ่อนผ่อนปรนให้ ถ้ากรรมกรชาวไทยไม่ยอมรับงานด้วยค่าจ้างต่ำ นายจ้างก็จะถือโอกาสจ้างแรงงานต่างด้าวแทน แต่เนื่องจากคนกลุ่มนี้นับวันจะมีจำนวนเพิ่มขึ้น และรัฐไม่สามารถควบคุมได้ ประกอบกับนโยบายทางการต่างประเทศที่มีข้อตกลงกับประเทศพม่า ลาว กัมพูชา รัฐบาลจึงเปิดโอกาสให้คนกลุ่มนี้ทำงานได้โดยจะต้องมีการขึ้นทะเบียนเข้าระบบให้ถูกต้องเพื่อสะดวกแก่การควบคุมและบริหารจัดการของกระทรวงแรงงาน (โดยสำนักบริหารแรงงานต่างด้าว)

### การจัดระบบแรงงานต่างด้าวมี 4 ขั้นตอน คือ

#### 1. การจัดทำทะเบียนราษฎรสำหรับคนต่างด้าวสัญชาติพม่า ลาว กัมพูชา

เพื่อให้ทราบจำนวนคนต่างด้าว สัญชาติพม่า ลาว กัมพูชาที่หลบหนีเข้าเมืองเข้ามาอยู่ในราชอาณาจักร จึงให้เจ้าบ้านผู้ให้ที่อยู่อาศัยหรือนายจ้าง พาคนต่างด้าวไปขึ้นทะเบียนคนต่างด้าว ณ ที่ทำการกำนัน/ผู้ใหญ่บ้าน ที่ว่าการอำเภอ/กิ่งอำเภอ สำนักงานเขตกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตเทศบาล ระหว่างวันที่ 1 – 31 มกราคม 2547 โดยคนต่างด้าวที่ขึ้นทะเบียนแล้ว จะได้รับบัตรประจำตัวคนต่างด้าวมีสิทธิอยู่ในราชอาณาจักรได้ไม่เกิน 1 ปี และสามารถขออนุญาตทำงานได้เมื่อต้องการจะทำงาน ซึ่งถ้าหากคนต่างด้าวไม่มาขึ้นทะเบียนในครั้งแล้วจะไม่มีสิทธิอยู่ในราชอาณาจักรและขออนุญาตทำงานได้

#### 2. การจดทะเบียนนายจ้างและแจ้งความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าว

คนต่างด้าวที่มาขึ้นทะเบียนไว้แล้ว เมื่อประสงค์จะทำงานจะต้องทำงานกับนายจ้างที่ได้รับอนุญาตให้ใช้แรงงานต่างด้าว นายจ้างที่ได้รับอนุญาตให้ใช้แรงงานต่างด้าว คือ เจ้าบ้านบุคคลทั่วไป เจ้าของสถานประกอบการ ที่มาขอแจ้งความต้องการใช้แรงงานต่างด้าวเข้าทำงานโดยมาขอขึ้นทะเบียนได้ที่สำนักงานจัดหางานจังหวัด สำนักงานจัดหางานกรุงเทพ-10

### 3. การตรวจสอบสภาพและประกันสุขภาพต่างด้าว

คนต่างด้าวที่ได้ขึ้นทะเบียนคนต่างด้าวแล้วมีความประสงค์ที่จะทำงานกับนายจ้างที่ได้รับอนุญาตให้ใช้แรงงานต่างด้าวจะต้องไปตรวจสอบสุขภาพ ณ สถานพยาบาลที่กระทรวงสาธารณสุขกำหนดก่อนไปยื่นขออนุญาตทำงาน (WORK PERMIT) ณ สำนักงานจัดหางานจังหวัด สำนักงานจัดหางานกรุงเทพ 1-10 ตามที่สถานประกอบการตั้งอยู่ในพื้นที่นั้น ๆ

### 4. การขออนุญาตทำงาน

ต้องยื่นคำขอรับใบอนุญาตตามแบบ ตท.13 และอยู่ภายใต้หลักเกณฑ์ดังนี้

1. เป็นคนต่างด้าว 3 สัญชาติ คือ พม่า ลาว และกัมพูชา เท่านั้น
  2. เป็นคนต่างด้าวที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยได้ออกประกาศอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นกรณีพิเศษ
  3. มีการรายงานตัวเพื่อจัดทำทะเบียนประวัติและขอรับใบอนุญาตทำงานตามเงื่อนไขและระยะเวลาที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานกำหนด
  4. ลักษณะงานที่ทำได้จำกัดเพียง 2 ลักษณะงานเท่านั้น คือ งานรับใช้ในบ้าน และงานกรรมกร
  5. เอกสารหลักฐานที่ต้องใช้ประกอบคำขอรับใบอนุญาต คือ
    - (1) สำเนาบัตรประจำตัวคนซึ่งไม่มีสัญชาติไทย หรือสำเนาทะเบียนบ้านสำหรับบุคคลที่เข้าเมืองโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย หรือเข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวตามแบบ ทร.13 หรือเอกสารทะเบียนประวัติหรือเอกสารรับรองรายการทะเบียนประวัติจากสำนักทะเบียนอำเภอ หรือสำนักทะเบียนท้องถิ่น ซึ่งออกตามพระราชบัญญัติการทะเบียนราษฎร พ.ศ.2534
    - (2) ใบรับรองของผู้ประกอบวิชาชีพเวชกรรมจากสถานพยาบาลซึ่งรับรองว่าคนต่างด้าวนั้นไม่มีโรคต้องห้ามตามที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุขประกาศกำหนด
    - (3) สำเนาเอกสารหลักฐานของส่วนราชการที่เกี่ยวข้องแสดงว่านายจ้างได้รับการจัดสรรจำนวนคนต่างด้าวเข้าทำงาน
    - (4) แผนที่แสดงที่ตั้งของสถานที่ทำงาน
- การจัดระบบแรงงานต่างด้าวเป็นการเปิดให้คนต่างด้าวที่หลบหนีเข้าเมืองที่อยู่ในประเทศไทยมาขึ้นทะเบียน ซึ่งเมื่อคนต่างด้าวเหล่านี้ได้รับบัตรประจำตัวคนต่างด้าวจากกรมการปกครองแล้ว จึงจะมีสิทธิในการขออนุญาตทำงาน ฉะนั้นคนต่างด้าวที่อยู่ในราชอาณาจักรทุกคนต้องมาขึ้นทะเบียนรักษาสิทธิเอาไว้ หากไม่มาดำเนินการตามกำหนดนี้แล้ว จะไม่มีสิทธิในการอยู่ในราชอาณาจักรและขออนุญาตทำงานต่อไป

### อายุใบอนุญาตทำงาน

ในการออกใบอนุญาตทำงานให้แก่คนต่างด้าวนั้น อธิบดีหรือเจ้าพนักงานซึ่งอธิบดีมอบหมายอาจกำหนดอายุใบอนุญาตได้ดังนี้(มาตรา 13)

1. ใบอนุญาตทำงานกรณีทั่วไปอายุ 1 ปีนับแต่วันออก เช่น กรณีคนต่างด้าวมียศฐานอยู่ในราชอาณาจักร
2. ใบอนุญาตทำงานที่ออกให้แก่คนต่างด้าวได้รับอนุญาตให้เข้ามาทำงานตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการลงทุนหรือกฎหมายอื่นต้องมีอายุเท่ากับระยะเวลาที่ได้รับอนุญาตตามกฎหมายนั้น ๆ
3. ใบอนุญาตทำงานที่ออกให้แก่คนต่างด้าวตามมาตรา 12 ให้เป็นไปตามดุลพินิจของอธิบดีหรือเจ้าพนักงานซึ่งอธิบดีมอบหมายกำหนดแต่ต้องไม่เกิน 1 ปีนับแต่วันออก
4. ใบอนุญาตทำงานที่ออกให้แก่คนต่างด้าวซึ่งได้รับอนุญาตให้เข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง
  - (1) ให้มีอายุเท่าระยะเวลาคนที่คนต่างด้าวได้รับอนุญาตให้เข้ามาในราชอาณาจักรให้อยู่ในราชอาณาจักรในขณะออกใบอนุญาต รวมถึงกรณีที่ได้รับอนุญาตให้อยู่ต่อในราชอาณาจักร 1 ปี แต่ระยะเวลาที่เหลือในขณะออกใบอนุญาตนั้นไม่ถึง 1 ปี ใบอนุญาตต้องมีอายุไม่เกินระยะเวลาที่เหลืออยู่
  - (2) ให้มีอายุ 30 วัน ในกรณีที่การอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรนั้นไม่มีกำหนดเวลาแน่นอน เช่น กรณีมีการตรวจสอบประวัติของคนต่างด้าวก่อนมีคำอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักร กรณีนี้เจ้าหน้าที่จะกำหนดระยะเวลาให้มาฟังผลการพิจารณาเป็นครั้งคราว คราวละประมาณ 30 วัน

### การต่ออายุใบอนุญาตตามมาตรา 15

เมื่อครบกำหนดตามใบอนุญาตทำงานแล้ว หากคนต่างด้าวประสงค์จะทำงานในสถานประกอบการเดิม คนต่างด้าวจะต้องยื่นคำขอต่ออายุใบอนุญาตทำงานซึ่งมีหลักเกณฑ์ดังนี้

1. ต้องยื่นคำขอต่ออายุใบอนุญาตต่อนายทะเบียน
2. ยื่น ณ ที่ซึ่งได้รับอนุญาตทำงาน
3. ต้องยื่นคำขอดังกล่าวก่อนใบอนุญาตสิ้นอายุ
4. การต่ออายุใบอนุญาตนายทะเบียนจะต่อได้ครั้งละ 1 ปี เว้นแต่

(1) การต่ออายุใบอนุญาตตามมาตรา 13 (3) ให้ต่ออายุได้อีกไม่เกินระยะเวลาที่ผู้รับใบอนุญาตนั้นได้รับการขยายระยะเวลาให้อยู่ในราชอาณาจักร

(2) การต่ออายุใบอนุญาตตามมาตรา 13 (4) ให้ต่ออายุได้อีกครั้งละ 30 วัน เว้นแต่คนต่างด้าวนั้นได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองต่อไปโดยมีกำหนดเวลาที่แน่นอนเกิน 30 วัน ให้ต่ออายุใบอนุญาตได้เท่าระยะเวลาที่รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรแต่ไม่เกิน 1 ปี

อย่างไรก็ดี เมื่อคนต่างด้าวได้ยื่นคำขอต่ออายุใบอนุญาตไว้แล้วคนต่างด้าวมียุติที่จะทำงานนั้นต่อไปล่วงหน้าก่อนได้จนกว่านายทะเบียนจะมีคำสั่งไม่อนุญาตให้ต่ออายุ (ผศ.ชวินนาฏ สีสต์ 2549: 29)

### **คนต่างด้าวที่เข้ามาในราชอาณาจักรแล้วประสงค์จะทำงานต้องปฏิบัติดังนี้**

1. ต่างด้าวที่จะขออนุญาตทำงานตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการลงทุนหรือตามกฎหมายอื่นต้องยื่นขอรับใบอนุญาต ทำงาน ภายใน 30 วัน นับแต่วันที่เข้ามาในราชอาณาจักร หรือ 30 วัน นับแต่วันที่ทราบการได้รับใบอนุญาตให้ทำงานตามกฎหมายนั้นๆ (ผู้ฝ่าฝืนมีโทษปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท)

2. คนต่างด้าวไม่ว่าจะมีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักรหรือคนต่างด้าวที่เข้ามาในราชอาณาจักรประเภทคนอยู่ชั่วคราว จะทำงานได้ต่อเมื่อได้รับใบอนุญาตแล้วเท่านั้น โดยยื่นขอรับใบอนุญาตทำงานตามแบบที่กฎหมายกำหนด (ผู้ฝ่าฝืนมีโทษจำคุกไม่เกินสามเดือน หรือปรับไม่เกินห้าพันบาทหรือทั้งจำทั้งปรับ)

3. คนต่างด้าวฝ่าฝืนการทำงาน ซึ่งห้ามโดยพระราชกฤษฎีกากำหนดงานในอาชีพและวิชาชีพที่ห้ามคนต่างด้าวทำ พ.ศ. 2522 มีโทษจำคุกไม่เกินห้าปีหรือปรับตั้งแต่สองพันบาทถึงหนึ่งแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

### **คุณสมบัติของคนต่างด้าวที่จะขอใบอนุญาตทำงานได้**

1. มีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักรหรือได้รับใบอนุญาตให้เข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง (มิใช่นักท่องเที่ยวหรือผู้เดินทางผ่าน)

2. ต้องไม่ขอทำงานที่ห้ามไว้พระราชกฤษฎีกา (39 อาชีพ)

3. มีความรู้ความสามารถในการทำงานตามที่ขอรับใบอนุญาตทำงาน

4. ต้องไม่เป็นคนวิกลจริตหรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ

5. ต้องไม่เป็นผู้เจ็บป่วยด้วยโรคเรื้อน วัณโรคในระยะอันตราย โรคเท้าช้างในระยะปรากฏอาการเป็นที่น่ารังเกียจแก่สังคม โรคยาเสพติดให้โทษอย่างร้ายแรง โรคพิษสุราเรื้อรัง

6. ต้องไม่เคยต้องโทษจำคุกในความผิดตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองหรือตามกฎหมายว่าด้วยการทำงานของคนต่างด้าว ภายในระยะเวลาหนึ่งปีก่อนวันขอรับใบอนุญาต (กรมการจัดหางาน <http://www.doe.go.th>)

### มาตรการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย

มติคณะรัฐมนตรีเห็นชอบให้ดำเนินการจัดระบบแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง สัญชาติ พม่า ลาว และกัมพูชา ปี 2551 ตามมติคณะกรรมการบริหารแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง (กบร.) ครั้งที่ 6/25501 วันที่ 12 พฤศจิกายน 2550 ตามที่กระทรวงแรงงานเสนอ ดังนี้

1. อนุญาตให้แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ที่ใบอนุญาตทำงานหมดอายุวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2551 วันที่ 14 มีนาคม 2551 และวันที่ 30 มิถุนายน 2551 (รวมทั้งบุตรของแรงงานต่างด้าวที่ใบอนุญาตทำงานหมดอายุวันที่ 30 มิถุนายน 2551) อยู่ในราชอาณาจักรชั่วคราวเพื่อรอการส่งกลับและทำงานได้เป็นเวลาไม่เกิน 2 ปี สิ้นสุดไม่เกินวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2553

2. อนุญาตให้แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ที่เคยรายงานตัวและจดทะเบียนไว้กับกรมการปกครอง (มี ท.ร.38/1) อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวเพื่อรอการส่งกลับ และทำงานได้เป็นเวลาไม่เกิน 2 ปี สิ้นสุดไม่เกินวันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2553

เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปตามมติคณะรัฐมนตรีดังกล่าวข้างต้น กรมการจัดหางานจึงได้ดำเนินการจัดทำแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดระบบการจ้างแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ปี 2551 เพื่อให้นายจ้างใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน (กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน 2551:3)

### สิ่งที่แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองจากประเทศพม่า ลาว และกัมพูชาต้องปฏิบัติ

1. ต้องมาแสดงตนเพื่อรายงานตัวจัดทำทะเบียนประวัติ ถ่ายรูปและพิมพ์ลายนิ้วมือกับ กรมการปกครอง ภายในระยะเวลาที่กำหนด
2. หากประสงค์จะทำงาน ต้องดำเนินการตรวจสุขภาพและประกันสุขภาพกับ กระทรวง สาธารณสุข โดยได้รับการรับรองว่าไม่เป็นโรคต้องห้ามมิให้ทำงาน
3. ขออนุญาตทำงานกับกรมการจัดหางาน พร้อมชำระค่าธรรมเนียมการอนุญาตทำงานตามอัตราที่กำหนด

4. ทำงานกับนายจ้างที่ได้จดทะเบียนแจ้งความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าว และได้รับอนุญาตให้จ้างแรงงานต่างด้าว (ได้รับโควต้า) เท่านั้น
5. ทำงานตามประเภทงานอาชีพที่ได้รับอนุญาตตามสถานที่ หรือท้องที่ที่ระบุไว้ในใบอนุญาตทำงานเท่านั้น
6. ต้องมีใบอนุญาตทำงานอยู่กับตัวหรือที่ทำงานในระหว่างทำงานเพื่อแสดงต่อเจ้าหน้าที่
7. ในกรณีออกจากงาน ต้องส่งคืนใบอนุญาตทำงานแก่เจ้าหน้าที่กรมการจัดหางาน ภายใน 7 วัน นับแต่วันที่ออกจากงาน
8. ปฏิบัติตนตามระเบียบและข้อบังคับของกฎหมายต่าง ๆ เช่น
  - ต้องชำระเงินภาษีเงินได้หากมีรายได้หลังจากหักค่าใช้จ่ายแล้วเกินกว่าปีละ 50,000 บาท
  - ต้องไม่ใช่กำลังประทุษร้ายหรือขู่เข็ญว่าจะใช้กำลังเพื่อประทุษร้ายบุคคลใด
  - ต้องไม่ปลอม ทำเทียม ซึ่งเอกสารสิทธิ หรือเอกสารราชการ
  - ต้องไม่กระทำความผิดต่อร่างกาย ทรัพย์สินผู้อื่น
  - ต้องไม่เล่นการพนัน ไม่เสพ หรือค้าสารเสพติด
  - ไม่ดื่มสุราในเวลาทำงาน เป็นต้น

**การยกเลิกการอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราว ของคนต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา**

คนต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชาที่ได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวเพื่อรอการส่งกลับ จะถูกยกเลิกการอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรหากทำผิดเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการอนุญาตให้คนต่างด้าวบางจำพวกเข้ามาอยู่ในราชอาณาจักรเป็นกรณีพิเศษดังนี้

1. ไม่ไปรายงานตัวเพื่อจัดทำทะเบียนประวัติ หรือบัตรประจำตัว
2. เป็นโรคต้องห้ามตามที่กระทรวงสาธารณสุขกำหนด
3. ต้องโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดของศาล เว้นแต่ความผิดซึ่งได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ
4. ออกนอกเขตพื้นที่จังหวัดโดยไม่ได้รับอนุญาต เว้นแต่ได้รับอนุญาตทำงานในกิจการประมง หรือขนถ่ายสินค้าทางน้ำ ให้เคลื่อนย้ายออกนอกท้องที่จังหวัดที่ได้รับอนุญาตโดยทางเรือ เพื่อไปทำงานในท้องที่ทุกแห่งที่มีท่าเรือทำการประมงทะเลหรือขนถ่ายสินค้า



**ความผิดและโทษเกี่ยวกับการทำงานของคนต่างด้าวตามพระราชบัญญัติการ  
ทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2521**

ลักษณะการกระทำผิด	บทลงโทษ
<b>นายจ้าง</b>	
1. รับคนต่างด้าวที่ไม่ได้รับอนุญาตให้ทำงานเข้าทำงาน (ม.39)	จำคุกไม่เกินสามปี หรือปรับไม่เกิน หกหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ
2. รับคนต่างด้าวที่มีลักษณะหรือเงื่อนไขในการทำงานแตกต่างไปจากที่ได้ระบุไว้ในใบอนุญาตทำงานเข้าทำงาน (ม.39)	จำคุกไม่เกินสามปี หรือปรับไม่เกิน หกหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ
3. นายจ้างไม่ได้ดำเนินการแจ้งคนต่างด้าวออกจากการทำงานภายใน 15 วันนับจากวันที่คนต่างด้าวออกจากงาน	ปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท
<b>คนต่างด้าว</b>	
1. ทำงานโดยไม่ได้รับอนุญาตให้ทำงานจากอธิบดีหรือเจ้าพนักงานซึ่งอธิบดีมอบหมาย (ม.34)	จำคุกไม่เกิน สามเดือน หรือปรับไม่เกินห้าพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ
2. ทำงานฝ่าฝืนพระราชกฤษฎีกาห้าม (ม.34)	จำคุกไม่เกินห้าปี หรือปรับตั้งแต่สองพันบาทถึงหนึ่งแสนบาทหรือทั้งจำทั้งปรับ
3. ทำงานในขณะที่ใบอนุญาตทำงานหมดอายุการอนุญาตแล้ว (ม.37)	จำคุกไม่เกินสามเดือน หรือปรับไม่เกินห้าพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ
4. ทำงานที่มีลักษณะหรือเงื่อนไขในการทำงานแตกต่างไปจากที่ได้ระบุไว้ในใบอนุญาต	จำคุกไม่เกินสามเดือน หรือปรับไม่เกินสองพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ
5. ทำงานโดยไม่ได้พกใบอนุญาตทำงานไว้ติดตัว	ปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท
6. ออกจากการทำงานโดยไม่ได้แจ้งออกภายในเจ็ดวัน นับจากวันที่ออกจากงาน (ม.35)	ปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท
7. ทำงานในขณะที่ใบอนุญาตทำงานหายหรือชำรุดในสาระสำคัญ โดยไม่ได้ขอรับใบแทนใบอนุญาตทำงานจากนายทะเบียนภายใน 15 วันนับจากวันที่ทราบการชำรุดหรือสูญหาย (ม.36)	ปรับไม่เกินห้าร้อยบาท

(กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน 2551:44-47)

ตารางที่ 2.1 ความผิดและโทษเกี่ยวกับการทำงานของคนต่างด้าว

## แนวทางการดำเนินงานของกระทรวงสาธารณสุข

### การตรวจสุขภาพและประกันสุขภาพ

ให้แรงงานต่างด้าวนำ ท.ร.38/1 ที่ได้จากสำนักทะเบียนอำเภอ/ท้องถิ่น/สำนักงานเขต ไปตรวจสุขภาพและประกันสุขภาพ ณ สถานพยาบาลที่กระทรวงสาธารณสุขกำหนด ดังนี้

#### 1. เขตกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย

- (1) โรงพยาบาลราชวิถี
- (2) โรงพยาบาลนพรัตน์ราชธานี
- (3) โรงพยาบาลเลิดสิน
- (4) โรงพยาบาลกลาง
- (5) วิทยาลัยแพทยศาสตร์กรุงเทพมหานครและวชิรพยาบาล
- (6) โรงพยาบาลตากสิน
- (7) โรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์
- (8) โรงพยาบาลบางกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนล

ส่วนภูมิภาค กำหนดสถานพยาบาลที่ให้บริการตรวจสุขภาพและประกันสุขภาพ ณ โรงพยาบาลของรัฐ (กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน 2551:48)

### สิทธิการตรวจสุขภาพและประกันสุขภาพของคนต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง สัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา

คนต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองที่ได้ตรวจสุขภาพและทำประกันสุขภาพแล้วจะได้เข้าสู่ระบบประกันสุขภาพ ตามโครงการหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้าเช่นเดียวกับคนไทย การขอรับบริการตามโครงการหลักประกันสุขภาพของแรงงานต่างด้าวนั้น สามารถเลือกสถานพยาบาลที่ต้องการเข้ารับบริการ และหากเจ็บป่วยและต้องการใช้สิทธิเข้ารับบริการรักษาพยาบาลได้ ณ สถานพยาบาลที่แจ้งไว้ในครั้งแรก

#### เงื่อนไขในการใช้สิทธิประกันสุขภาพ

1. แจ้งสิทธิกับสถานพยาบาล (ที่แจ้งไว้) ทุกครั้งที่มาใช้บริการ พร้อมแสดงบัตร

#### ใบอนุญาตทำงาน

2. กรณีอุบัติเหตุฉุกเฉิน สามารถใช้บริการในสถานพยาบาลทุกแห่งที่ใกล้จุดเกิดเหตุ โดยต้นสังกัดจะรับผิดชอบค่าใช้จ่ายตามเงื่อนไขกำหนด
3. รวมจ่ายค่าใช้จ่ายในการรับบริการครั้งละ 30 บาท
4. การประกันสุขภาพจะครอบคลุม 4 ด้าน ได้แก่ การรักษาพยาบาล การควบคุม

และป้องกันโรค การส่งเสริมสุขภาพและฟื้นฟูสภาพเป็นต้น ทั้งนี้การใช้สิทธิประกันสุขภาพจะครอบคลุมถึงบริการต่าง ๆ ดังนี้

- 4.1 การตรวจ วินิจฉัย บำบัด รักษาและฟื้นฟูสภาพทางการแพทย์จนถึงสิ้นสุดการรักษารวมแพทย์ ทางเลือกที่ผ่านการรับรองของคณะกรรมการประกอบโรคศิลป์
- 4.2 การถอนฟัน การอุดฟัน การขูดหินปูน
- 4.3 บริการอาหารและห้องผู้ป่วยสามัญ
- 4.4 ยาและเวชภัณฑ์ตามบัญชียาหลักแห่งชาติ
- 4.5 การจัดส่งต่อเพื่อการรักษาระหว่างสถานพยาบาล แต่จะไม่ครอบคลุมการรักษาพยาบาลต่อไปนี้
  - (1) โรคจิต
  - (2) การบำบัดรักษาและฟื้นฟูผู้ติดยาและสารเสพติด ตามกฎหมายว่าด้วยยาเสพติด
  - (3) ผู้ประสบภัยจากรถ ซึ่งสามารถใช้สิทธิตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้ประสบภัยจากรถ
  - (4) การรักษาภาวะมีบุตรยาก
  - (5) การผสมเทียม
  - (6) การเปลี่ยนเพศ
  - (7) การกระทำใด ๆ เพื่อความสวยงามโดยไม่มีข้อบ่งชี้ทางการแพทย์
  - (8) การตรวจ วินิจฉัย และรักษาใด ๆ ที่เกินความจำเป็นและข้อบ่งชี้ทางการแพทย์
  - (9) โรคเดียวกันที่ต้องใช้ระยะเวลารักษาตัวในโรงพยาบาลประเภทคนไข้ไม่เกิน 180 วัน ยกเว้นหากมีความจำเป็นต้องรักษาต่อเนื่องจากมีภาวะแทรกซ้อนหรือข้อบ่งชี้ทางการแพทย์
  - (10) การรักษาที่อยู่ในระหว่างการค้นคว้าทดลอง
  - (11) การรักษาผู้ป่วยไตวายเรื้อรังระยะสุดท้ายด้วยการล้างไต การฟอกเลือดด้วยเครื่องไตเทียม
  - (12) ยาต้านไวรัสเอดส์
  - (13) การเปลี่ยนอวัยวะ

**บริการด้านการส่งเสริมสุขภาพการป้องกันและควบคุมโรคที่ได้รับการคุ้มครอง**

- ให้มีและใช้สมุดบันทึกสุขภาพประจำตัวในการดูแลสุขภาพแต่ละบุคคลต่อเนื่อง

- การตรวจและดูแลเพื่อส่งเสริมสุขภาพของหญิงตั้งครรภ์ ตลอดจนการให้บริการ  
ทำคลอดและดูแล หลังคลอด
- การตรวจสุขภาพกลุ่มเสี่ยง
- การให้ยาต้านไวรัสเอดส์ กรณีเพื่อป้องกันการแพร่กระจายเชื้อจากแม่สู่ลูก
- การวางแผนครอบครัว
- การเยี่ยมบ้าน ( Home Visit ) และการดูแลผู้ป่วยที่บ้าน ( Home Health Care )
- การให้ความรู้ด้านสุขภาพแก่ผู้รับบริการในระดับบุคคลและครอบครัว
- การให้คำปรึกษา ( Counseling ) สนับสนุนให้มีส่วนร่วมในการส่งเสริมสุขภาพ
- การส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรคในช่องปาก ได้แก่ การตรวจสุขภาพช่องปาก  
แนะนำด้านทันตสุขภาพการให้ฟลูออไรด์เสริมในกลุ่มที่มีความเสี่ยงต่อโรคฟันผุ
- การป้องกันและเฝ้าระวังโรคติดต่อ

(นายแพทย์วิศิษฎ์ ตั้งนภากร 2551)

### นโยบายด้านการควบคุมและป้องกันโรค

กฤษฎา อาชวินิกุล (2550: 190-203) สรุปเกี่ยวกับนโยบายด้านการควบคุมและ  
ป้องกันโรคไว้ว่า นับตั้งแต่ได้มีการจัดตั้ง "คณะกรรมการบริหารแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง  
(กบร.) ซึ่งเป็นหน่วยงานหนึ่งในกระทรวงแรงงาน เพื่อดำเนินการจัดระบบแรงงานต่างด้าว และ  
แก้ปัญหาแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติ พม่า ลาว กัมพูชา เมื่อพ.ศ. 2544 เป็นต้นมา  
แรงงานต่างด้าวที่ต้องการทำงานและได้รับใบอนุญาตทำงานต้องถูกตรวจสุขภาพล่วงหน้า ทำ  
การตรวจสุขภาพแรงงานในช่วงเวลาที่กำหนด เพื่อเฝ้าระวังโรค และควบคุมโรคติดต่อที่เป็น  
ปัญหาของสังคมไทย

ในทางสาธารณสุข การเฝ้าระวังโรค และการควบคุมโรคในกลุ่มแรงงานข้ามชาติให้มี  
ประสิทธิภาพนั้น ต้องดำเนินการอย่างครบองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ

1. การตรวจสุขภาพประจำปี
2. การเฝ้าระวังโรค
3. บริการด้านการรักษาพยาบาล
4. การส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรค

#### 1. การตรวจสุขภาพแรงงานข้ามชาติ

แรงงานข้ามชาติต้องการได้รับอนุญาตทำงานนั้น ทางกระทรวงแรงงานมีการบังคับ

ให้ตรวจร่างกายก่อนทุกครั้ง เช่นเดียวกับคนไทย เพื่อค้นหาโรคที่เป็นอุปสรรคในการทำงานและอาจส่งผลกระทบต่อบุคคลอื่น ๆ ที่อาศัยแวดล้อม แรงงานต่างด้าวต้องจ่ายค่าตรวจสุขภาพคนละ 600 บาท เป็นค่าใช้จ่ายสำหรับการเอกซเรย์ปอด เจาะเลือด ตรวจปัสสาวะ ค่ายาที่ใช้ในการตรวจหาโรคเท้าช้าง และอื่น ๆ ให้กับโรงพยาบาล ที่อยู่ในโครงการหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า แรงงานต้องตรวจสุขภาพในจังหวัดที่แรงงานได้รับอนุญาตให้ทำงานเท่านั้น แต่สำหรับแรงงานประมง สามารถตรวจสุขภาพที่โรงพยาบาลของรัฐ แห่งใดก็ได้ ในเขต 22 จังหวัดชายฝั่งทะเล เนื่องจากแรงงานประมงต้องอยู่ในทะเลเป็นเวลานาน การตรวจสุขภาพภายในระยะเวลาที่กำหนด จึงต้องเลือกสถานพยาบาลของจังหวัดที่อยู่ใกล้ที่สุด

การตรวจสุขภาพก่อนเข้าทำงานนั้นเพื่อต้องการดูโรคสำคัญ ๆ ที่อาจเป็นปัญหาต่อคนส่วนใหญ่ ได้แก่ วัณโรค เรื้อน เท้าช้าง ซิฟิลิส มาลาเรีย พยาธิในลำไส้ ตืดสารเสพติด พิษสุราเรื้อรัง และโรคจิต แต่ไม่รวมการตรวจหาเชื้อเอชไอวี แรงงานที่ป่วยเป็นโรคหรือมีอาการเหล่านี้ ในระยะที่รุนแรงหรือปรากฏอาการเป็นที่น่ารังเกียจแก่สังคม หรือประเภทที่ 3 จะไม่ผ่านการตรวจสุขภาพ โดยระบุไว้ในใบรับรองแพทย์ของสถานพยาบาลที่ตรวจ ขั้นตอนต่อไปสถานพยาบาลจะทำการส่งใบรับรองแพทย์นี้ให้กับด่านตรวจคนเข้าเมือง และสถานีตำรวจในท้องที่ที่ดำเนินการดูแล และทางสถานพยาบาลต้องทำการรักษาต่อเนื่อง ก่อนที่จะมีการผลักดันส่งกลับประเทศต่อไป ส่วนที่ผ่านการตรวจสุขภาพ โดยมีผลการตรวจปกติ หรือพบโรคที่สามารถควบคุมได้ (ประเภทที่ 2) จะได้รับใบรับรองแพทย์ที่กำหนดให้ใช้ได้เป็นเวลา 60 วัน (นับตั้งแต่วันที่ตรวจร่างกาย)

แรงงานที่ผ่านการตรวจสุขภาพแล้ว ต้องจ่ายเงินค่าประกันสุขภาพเป็นจำนวนเงิน 1,300 บาท จะได้รับสิทธิการดูแลรักษาพยาบาลตลอดทั้งปี โดยเสียเงินครั้งละ 30 บาท ในอัตราเท่าเทียมกับคนไทย

## 2. การเฝ้าระวังโรคติดต่อในแรงงานข้ามชาติ

การเฝ้าระวังโรคติดต่อในแรงงานข้ามชาติหรือผู้ติดตามนั้น ทุกสถานบริการสาธารณสุขจะดำเนินการในรูปแบบเดียวกันกับการเฝ้าระวังในเครือข่ายปกติ โดยใช้บัตรรายงานผู้ป่วย (รง.506) และบัตรรายงานการเปลี่ยนแปลงรายงานผู้ป่วย (รง.507) แต่ให้เขียนหรือทำตราประทับด้วยหมึกสีแดงว่าต่างชาติ 1 (ซึ่งหมายถึงผู้ป่วยต่างชาติที่เข้ามาอยู่ในประเทศไทยทั้งที่ถูกต้องหรือไม่ถูกต้องตามกฎหมาย) สำหรับการสอบสวนโรคนั้นทำเช่นเดียวกับคนไทย

### 3. บริการด้านการรักษาพยาบาล

แรงงานข้ามชาติและครอบครัวที่ซื้อบัตรประกันสุขภาพในราคา 1,300 บาท (ต่อคน/ต่อปี) จะได้รับการรักษาพยาบาลเมื่อถึงคราวเจ็บป่วยหรือต้องรักษาสุขภาพ ครั้งละ 30 บาท เหมือนคนไทยทุกประการ สิทธิประโยชน์ที่แรงงานได้จากการซื้อบัตรประกันสุขภาพ ได้แก่ ตรวจวินิจฉัยรักษาโรค ทำฟัน รับประทานยาตามบัญชียาหลักแห่งชาติ ได้นอนรักษาพยาบาลในโรงพยาบาล หรือได้รับการส่งต่อไปโรงพยาบาลที่มีความพร้อมในการรักษาโรคนั้น ๆ การรักษาพยาบาลของโรงพยาบาล หรือแม้แต่สถานเอนามัยท้องถิ่นในปัจจุบัน ไม่ได้คำนึงถึงความแตกต่างทางด้านเชื้อชาติและภาษาเหมือนอย่างที่ผ่านมา ถึงแม้แรงงานข้ามชาติที่ไม่มีบัตรประกันสุขภาพทำงานมารับการรักษา ก็ได้รับการรักษาโดยไม่เลือกปฏิบัติเหมือนแต่ก่อน

ค่าใช้จ่ายด้านการรักษาพยาบาล เงินค่าประกันสุขภาพที่เก็บจากแรงงานข้ามชาติเมื่อตอนเข้ารับการรักษาสุขภาพ ส่วนหนึ่งถูกนำมาจัดสรรเป็นค่ารักษาพยาบาลจำนวน 964 บาท ต่อคน จำแนกเป็นค่าใช้จ่ายผู้ป่วยนอก 499 ผู้ป่วยใน 415 บาท และค่ารักษาพยาบาลที่มีค่าใช้จ่ายสูง 50 บาท ทางโรงพยาบาลที่รับบัตรประกันสุขภาพแรงงานข้ามชาติจะได้รับเงินก้อนนี้ทันที หลังจากหักค่าใช้จ่ายส่วนอื่น ๆ แล้ว

### 4. บริการส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรค

การส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรค เป็นหน้าที่ความรับผิดชอบทั้งของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด โรงพยาบาล สถานเอนามัยและคลินิก ที่เป็นเครือข่ายในพื้นที่ มีกลุ่มงานควบคุมโรคทำหน้าที่รับผิดชอบโดยตรง ในการประสานความร่วมมือตั้งแต่การวางแผนส่งเสริมสุขภาพ และออกหน่วยพื้นที่ งานหลักของการส่งเสริมสุขภาพเน้นไปที่กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการอนามัยเจริญพันธุ์ อนามัยแม่และเด็ก การทำแท้ง การป้องกันและให้ความรู้เรื่องเอดส์ มะเร็ง โรคติดต่อ เพศศึกษา อนามัยวัยรุ่น ซึ่งกลุ่มเป้าหมายส่วนใหญ่เป็นผู้หญิงและเด็กที่เข้าไม่ถึงบริการ และเป็นกลุ่มที่หลบซ่อนอยู่ในชุมชน ในการลงพื้นที่ทุกครั้งต้องมีแรงงานข้ามชาติที่เป็น พสต. ของโรงพยาบาล และ อสต. ในชุมชน ที่ผ่านการอบรมหลักสูตรสาธารณสุขต่างด้าวมาแล้ว ช่วยสื่อสารและให้ความรู้อีกแรงหนึ่ง

ในด้านงบประมาณในการส่งเสริมและป้องกันโรคที่นำเงินมาจากรายหัวจำนวน 206 บาท (จากโรงพยาบาลรัฐและเอกชนเข้าร่วมโครงการ) ที่ได้รับจัดสรรเพื่อนำมาเป็นค่าใช้จ่ายในการดำเนินการดูแลขณะตั้งครรภ์และคลอดของสถานพยาบาลส่วนหนึ่ง และค่าส่งเสริมสุขภาพป้องกันโรค ในชุมชนอีกส่วนหนึ่ง ตามหลักเกณฑ์การรับเงินการเก็บรักษาเงิน และการจ่ายเงินประกันสุขภาพแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง ตามหนังสือกระทรวงการคลังที่ กค.

049.3/4976 ลงวันที่ 18 มีนาคม 2548 ที่ระบุให้ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรค การควบคุมโรคติดต่อ และฟื้นฟูสุขภาพแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง จ่ายให้สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเป็นผู้ดูแลเงินก้อนนี้

### แนวคิดเกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานเอกชน

บำรุง รามศรี (2548: 330-332) ให้คำอธิบายว่า สิทธิมนุษยชนของผู้ใช้แรงงานคือคุณค่าของความเป็นมนุษย์ของแรงงาน ซึ่งต้องมีการสร้างความสมดุลในหลาย ๆ ส่วนดังนี้

1. ชีวิตการทำงาน
2. ชีวิตสังคม
3. ชีวิตส่วนตัว

ความสมดุลนี้จะก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of worklife) สถานประกอบกิจการสามารถสร้างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ ให้ดีขึ้น สถานประกอบกิจการควรจะดูแลผู้ใช้แรงงานทั้งหมด ซึ่งเป็นพนักงานระดับล่างที่มีโอกาสทางสังคมน้อยกว่า

มาตรฐานแรงงาน คือกฎเกณฑ์การปฏิบัติการใช้แรงงานที่เกี่ยวกับสภาพการจ้างและสภาพการทำงาน เช่น ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน วันหยุด และความปลอดภัยในการทำงาน เพื่อให้แรงงานได้รับความคุ้มครองอย่างทัดเทียม เสมอภาค ก่อให้เกิดคุณภาพชีวิต มีความปลอดภัย แรงงานสัมพันธ์ที่ดี และขวัญกำลังใจในการทำงาน

มาตรฐานแรงงานแบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ คือ อนุสัญญาและข้อแนะนำ รวมทั้งประกาศอื่นขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO)
2. มาตรฐานแรงงานตามกฎหมาย คือข้อบังคับตามกฎหมาย ได้แก่ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518
3. มาตรฐานแรงงานเอกชน คือข้อกำหนดที่ประกาศใช้โดยองค์การพัฒนาเอกชน กลุ่มธุรกิจและผู้ผลิตสินค้า

### 3. ปัญหาและอุปสรรคของแรงงานต่างด้าว

สุภางค์ จันทวานิช (ม.ป.ป.) ให้คำอธิบายเกี่ยวกับปัญหาของแรงงานต่างด้าวไว้ว่า

1. เกิดปัญหาการลักลอบเข้าเมืองมาทำงานโดยผิดกฎหมายและการค้ามนุษย์ การที่แรงงานต่างด้าวจำนวนมากต้องการมาทำงานในประเทศไทยและรัฐบาลไทยก็มีนโยบายผ่อนผันให้ทำงานได้ ทำให้มีแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้านพยายามลักลอบเข้ามาในประเทศไทยเพิ่มขึ้นอีกเรื่อย ๆ ดังจะพบว่าจำนวนแรงงานที่ถูกจับกุมและส่งกลับมีเพิ่มมากขึ้นระหว่างปี 2541-2548 แรงงานส่วนหนึ่งอาศัยเครือข่ายของนายหน้าพาข้ามพรมแดนเข้ามาและพาไปยังแหล่งโรงงาน โดยนายหน้าได้ค่าตอบแทน ทำให้แรงงานเหล่านี้ตกอยู่ภายใต้ขบวนการค้ามนุษย์และนายหน้าผิดกฎหมาย เป็นที่น่าสลดใจว่ามีเจ้าหน้าที่ของรัฐบางส่วนเป็นผู้ค้าแรงงานเถื่อนเอง นอกจากนี้ ขบวนการดังกล่าวยังมีบริการพาแรงงานต่างด้าวไปเยี่ยมญาติที่ชายแดนหรือกลับบ้านด้วย ความรุนแรงของขบวนการค้ามนุษย์ทำให้เกิดกรณีฆ่าทิ้งแรงงานต่างด้าว

ในส่วนของ การลักลอบทำงานโดยผิดกฎหมาย ก็มีนายจ้างที่ยังคงลักลอบใช้แรงงานต่างด้าวโดยไม่นำมาจดทะเบียนขอรับการผ่อนผันให้ทำงานได้ตามนโยบายของรัฐ โดยเฉพาะในบางกิจการเช่นประมง ตลอดจนมีการจดทะเบียนเพื่อขอให้ทำงานประเภทหนึ่ง แต่นายจ้างกลับให้ทำงานอีกประเภทหนึ่ง

2. เกิดการละเมิดสิทธิแรงงานต่างด้าว การจดทะเบียนผ่อนผันแรงงานต่างด้าวนั้น มุ่งให้มีการควบคุมการว่าจ้างเป็นหลัก จุดมุ่งหมายในเรื่องการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวเป็นเรื่องที่ไม่ได้รับความสำคัญลำดับรองลงไป ถึงแม้หลักการของมาตรฐานแรงงานสากลและมาตรฐานแรงงานไทยที่มีอยู่แล้วจะครอบคลุมไปถึงแรงงานต่างด้าวด้วย แต่ในความเป็นจริงแล้วแรงงานต่างด้าวไม่ได้รับการคุ้มครองตามสิทธิแรงงาน แต่ถูกละเมิดสิทธิโดยเฉพาะในเรื่องค่าแรง โดยแรงงานต่างด้าวจะได้รับค่าจ้างเพียงร้อยละ 30-35 ของค่าจ้างขั้นต่ำ นอกจากนั้นยังถูกโกงค่าทำงานล่วงเวลา ไม่มีวันหยุด ไม่สามารถลาป่วย ไม่ได้รับค่าชดเชย ทั้ง ๆ ที่เป็นแรงงานที่ได้รับอนุญาตทำงานได้อย่างถูกต้องตามกฎหมาย

3. เกิดความสัมพันธ์ทางชาติพันธุ์และการเลือกปฏิบัติต่อแรงงานต่างด้าว การที่แรงงานต่างด้าวจำนวนมากเข้ามาใช้ชีวิตอยู่ในประเทศไทย ไม่มีการเตรียมความพร้อม ทำให้ไม่มีการปรับตัวทั้งในด้านสังคม วัฒนธรรม และกฎหมาย แรงงานมักนิยมอยู่ร่วมกันเป็นชุมชนหรือหย่อมบ้านทางชาติพันธุ์ (ethnic enclave) ถ้ามีความเป็นไปได้ หย่อมบ้านเหล่านี้เป็นที่รวมของการแสดงออกทางวัฒนธรรมของตน เช่น อาหาร เสื้อผ้า สิ่งของเครื่องใช้จากประเทศต้นทาง เทปเพลงและวีดีโอ ทำให้โอกาสที่จะบูรณาการกับสังคมไทยมีน้อยลง ในหย่อมบ้านบางแห่งอยู่กันอย่างแออัดเป็นที่กังวลว่าจะเป็นแหล่งเชื้อโรค เพราะขาดสุขลักษณะที่ดี

4. การแพร่ระบาดของโรคติดต่อที่เกิดจากสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว แรงงานส่วนหนึ่งมีโรคติดต่อประจำตัว โรคติดต่อที่สำคัญจากการศึกษาของศูนย์วิจัยการย้ายถิ่นแห่งเอเชีย



ร่วมกับสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทยและสถาบันวิจัยประชากรและสังคม ได้พบว่าโรคติดต่อที่สำคัญที่พบจากการตรวจสุขภาพได้แก่ มาลาเรีย วัณโรค เหาช้าง ไข้เลือดออก โรคเรื้อน และใช้กาฬหลังแอ่น

5. ปัญหาด้านอนามัยเจริญพันธุ์ในกลุ่มแรงงานต่างด้าว ในชุมชนแรงงานต่างด้าวทุกแห่งจะมีอัตราการเกิดของเด็กสูงมาก แม้จะไม่มีการวิจัยอย่างเป็นทางการ แต่จำนวนเด็กอายุ 0-5 ปี ในชุมชนก็สูงมาก ส่งผลให้จำนวนเด็กต่างชาติที่เกิดจากแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยมีจำนวนสูงถึงกว่า 100,000 คน ลำพังในกลุ่มที่มาจากทะเบียนในปี 2547 ก็มีเด็กอายุต่ำกว่า 5 ปีถึง 93,082 คน (Huguet and Suruporn) ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 7.4 ของผู้มาจดทะเบียนทั้งหมด 1,284,920 คน นอกจากนี้ปัญหาอัตราการเกิดสูงแล้ว ยังมีปัญหาเรื่องการจัดสรรที่ดินไม่ต้องการ และการทำแท้งในหมู่แรงงานงานหญิงอีกด้วย

6. ปัญหาด้านสาธารณสุขมูลฐานของชุมชนแรงงานต่างด้าว ในชุมชนต่าง ๆ เช่น ที่แม่สอด ระนอง มหาชัย มีปัญหาด้านสาธารณสุขมูลฐาน โดยเฉพาะเรื่องส้วมและน้ำดื่ม ส่งผลให้แรงงานมีโรคท้องร่วงเป็นประจำ นอกจากนั้นการให้ภูมิคุ้มกันโรคติดต่อแก่เด็ก ก็ทำได้ไม่ต่อเนื่อง เพราะเด็กต่างด้าวเคลื่อนย้ายตามผู้ปกครองไปเรื่อย ๆ แรงงานต่างด้าวมีผลการตรวจสุขภาพที่น่าวิตกเพราะมีอัตราป่วยมากกว่าคนไทยถึง 2-148 เท่าตัว

7. ปัญหาด้านการศึกษา การที่มีเด็กต่างด้าวอายุต่ำกว่า 15 ปี นับแสนคน ทำให้เกิดภาระใหม่ ได้แก่ การจัดบริการการศึกษาให้เด็กเหล่านี้ เพราะรัฐบาลมีนโยบายให้เด็กทุกคน (ไม่ว่าสัญชาติใด) สามารถเข้าถึงบริการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ ตามพระราชบัญญัติการศึกษา พ.ศ. 2542

#### 4. การพัฒนาแรงงาน

ทักษิณ ชินวัตร (2544) ได้แถลงนโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาแรงงานไว้ว่า ด้วยตระหนักว่าทรัพยากรมนุษย์เป็นหัวใจสำคัญในระบบการผลิต และระบบเศรษฐกิจแผนใหม่ รัฐบาลจึงกำหนดเป็นแนวทางการพัฒนาและยกระดับแรงงานดังนี้

##### 1. ส่งเสริมให้เอกชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาทักษะและฝีมือแรงงาน

เพื่อเพิ่มคุณภาพแรงงาน และยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงาน โดยรัฐบาลจะสนับสนุนมาตรการด้านการเงิน และการคลังเพื่อให้เกิดการพัฒนาทักษะ และฝีมือแรงงานสามารถตอบสนองความต้องการของวิสาหกิจในแต่ละชุมชนได้อย่างเหมาะสม และให้แรงงานได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม เพื่อลดปัญหาการว่างงาน และการอพยพเข้ามาทำงานในเมือง รวมทั้งยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนในแต่ละท้องถิ่นให้ดียิ่งขึ้น

## 2. ส่งเสริมมาตรการด้านการประกันสังคม

ขยายขอบข่ายการให้สวัสดิการด้านแรงงาน เพื่อให้มีการคุ้มครองแรงงาน ทั้งในระบบ และนอกระบบอย่างเหมาะสม และให้มีระบบการคุ้มครองสุขภาพ ความปลอดภัย และ สิ่งแวดล้อม ในสถานประกอบการโดยเฉพาะอย่างยิ่งการให้ความคุ้มครองแรงงานเด็กและสตรี

## 3. ส่งเสริมให้เกิดระบบแรงงานสัมพันธ์

ที่เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาพัฒนา และคุ้มครอง แรงงานอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นธรรม

## 4. คุ้มครองแรงงานไทยในต่างประเทศ

ไม่ให้ถูกเอารัดเอาเปรียบจากนายหน้าจัดหางานและนายจ้าง

## 5. กำหนดมาตรการที่เหมาะสมสำหรับแรงงานต่างด้าว

โดยคำนึงถึงความต้องการแรงงานของภาคเอกชน และการรักษาความสงบเรียบร้อย และความมั่นคงภายใน รวมทั้งส่งเสริมการพัฒนาแรงงานไทยขึ้นทดแทน

(<http://www.thaiembd.org>)

## ทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ชาลส์ อัจฉินสมาจาร (2548: 9-10) ให้ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ว่า หมายถึง ประสบการณ์การเรียนรู้ที่จัดระเบียบโดยได้รับการสนับสนุนจากนายจ้าง และได้ ออกแบบมา และ/หรือจัดขึ้นเพื่อวัตถุประสงค์ เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงาน ในขณะที่เดียวกันก็เน้น สิ่งที่ดีกว่าสำหรับสภาพมนุษย์ โดยผ่านการผสมผสานเป้าหมายขององค์กร และความต้องการ ของเอ็กต์บุคคล (organized learning experiences sponsored by an employer and designed and/or conducted for the purpose of improving work performance while emphasizing the betterment of the human condition through integration of organizational goals and individuals needs)

แนดเลอร์ถือว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กิจกรรมที่ได้วางแผนของกลุ่ม ใด ๆ ที่ตั้งใจ จะให้มีการเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรม ต่อมาเขาได้ทบทวนความคิดของเขา โดยได้ให้ คำจำกัดความของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เสียใหม่ว่า “ประสบการณ์การเรียนรู้ที่ได้จัดระเบียบ ภายในช่วงเวลาใด ๆ ที่เป็นไปได้ จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติงาน”

Gomez-Mejia, Balkin and Cardy.(2001: 12) ได้ให้ความหมายของการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ว่า เป็นกระบวนการที่วางแผนอย่างเป็นระบบเพื่อพัฒนาศักยภาพในการ ปฏิบัติงานของพนักงาน ปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรให้สูงขึ้น โดย วิธีการ

ฝึกอบรม การให้การศึกษา และการพัฒนา ขอบเขตของงานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงครอบคลุม 3 เรื่องด้วยกัน คือ การฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา

Mondy and Noe. (2005: 202) ได้ให้คำนิยามของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่าเป็นกระบวนการในการเพิ่มพูนและปรับปรุงสมรรถภาพของกำลังคน เพื่อให้บุคคลเหล่านั้นเป็นทรัพยากรที่ทรงคุณค่า มีความเหมาะสมกับหน้าที่ และความรับผิดชอบของตำแหน่งงานที่ได้รับให้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้

Torrington, Hall, and Taylor.(2002: 247) กล่าวว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หมายถึง กระบวนการที่จะช่วยเสริมสร้างให้บุคคลแต่ละคนก้าวไปในหน้าที่การงานที่สูงขึ้น ช่วยให้มีคุณสมบัติที่ดีกับองค์กร ตลอดจนช่วยให้ปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมโดยทั่วไปได้เป็นอย่างดี

### **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์**

ลักษณะของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่อาจมีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ซึ่งรวมถึง

1. สิ่งแวดล้อมกว้าง ๆ ภายนอกองค์กร
2. สิ่งแวดล้อมที่มีความจำกัดมากขึ้นภายนอกองค์กร ซึ่งตรงกับการปฏิบัติงาน
3. บรรยากาศภายในและวัฒนธรรมขององค์กรเอง
4. ปทัสถานและลำดับสถานะของกลุ่มทำงาน ซึ่งผู้บริหารฝึกอบรมได้รับมอบหมาย

งานมา

5. ความแตกต่างระหว่างบุคคลของคน

องค์กรทั้งหลายและเอกัตบุคคล จะได้รับผลกระทบจากสภาวะทั่ว ๆ ไปในโลก ไม่ว่าจะดำรงอยู่ในปัจจุบันหรืออนาคต สิ่งแวดล้อมกว้าง ๆ หมายถึง ระหว่างประเทศและในประเทศ

- สภาวะเศรษฐกิจ
- ตลาด
- ทรัพยากร
- การเมือง
- การพัฒนาทางเทคโนโลยี

การเปลี่ยนแปลงใด ๆ ในสิ่งเหล่านี้ จะกระทบต่อความสามารถขององค์กรในการผลิตหรือขายผลิตภัณฑ์หรือส่งเสริมบริการ นอกจากนี้การเปลี่ยนแปลงจะกระทบเอกัตบุคคล โดยสร้างอิทธิพลต่อความเต็มใจของพนักงานในการจ้างหรือรักษาไว้ซึ่งพนักงานที่มีทักษะบางอย่าง

ผลกระทบของสิ่งแวดล้อมกว้าง ๆ ต่อความพยายามในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นสิ่งที่เข้าใจยาก นายจ้างที่ประสบกับสภาวะไม่ดี มักจะประหยัดเงินโดยลดความพยายามในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หรือยกเลิกทั้งหมด ดังนั้น ถ้ามีสภาวะสิ่งแวดล้อมทั่วไปที่ดีมากเท่าไร ก็จะมีสภาวะที่ดีสำหรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มากเท่านั้น

ถึงแม้ว่าองค์กรทั้งหลายได้รับผลกระทบจากสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ไม่ใช่ทั้งหมดที่ได้รับผลกระทบในแนวทางเดียวกันหรือเหมือนกัน องค์กรแต่ละแห่งเผชิญหน้ากับสิ่งแวดล้อมพิเศษของตนเองที่มีผลมาจาก

- คำจำกัดความของคำว่าธุรกิจ
- ปรัชญาของการทำธุรกิจและการรับใช้ลูกค้า
- เป้าหมายในอนาคต
- ชนิดของคนหรือตลาดที่เขารับใช้
- อดีต ปัจจุบัน และสถานะของการเงินในอนาคต
- ความต้องการทรัพยากรพิเศษสำหรับการทำผลิตภัณฑ์ หรือการส่งบริการ
- ตำแหน่งและขนาดในวงการอุตสาหกรรมขององค์กร
- ขอบข่ายทางภูมิศาสตร์ของการปฏิบัติงานขององค์กร
- การเข้าถึงสินค้า วิธีการผลิตหรือตลาด
- ระเบียบของทางราชการ หรือกฎหมายที่มีผลกระทบต่ออุตสาหกรรมขององค์กร

การเปลี่ยนแปลงในสิ่งแวดล้อมภายนอก จะนำไปสู่การปรับตัวภายในองค์กร ความเป็นไปได้ที่องค์กรจะอยู่รอดและเจริญมากเท่าใด ความพยายามในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สามารถทำให้ช่องว่างแคบลง ระหว่างสิ่งที่คนรู้และกระทำในปัจจุบัน และสิ่งที่เขาควรรู้และกระทำ เพราะสิ่งแวดล้อมภายนอกเปลี่ยนแปลง ดังนั้น การฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา สามารถช่วยองค์กรให้ประสบกับความท้าทายในการเปลี่ยนแปลงของสภาวะภายนอก

แต่องค์กรยังถูกกำหนดคุณลักษณะโดยสิ่งแวดล้อมภายใน ซึ่งรวมถึง

- กระบวนการ เช่น รูปแบบของการสื่อความหมาย การตัดสินใจ การปฏิบัติ และวิธีรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม
- เทคโนโลยี หรือแนวทางการทำงาน
- โครงสร้าง การอ้างถึงความสัมพันธ์ของอำนาจ หน้าที่ และแนวทางการแบ่งหน้าที่งาน

- วัฒนธรรม ให้คำจำกัดความรูปแบบของความเชื่อ ปทัสถานและค่านิยมที่เกิดขึ้นภายใน โดยพนักงานและผู้บริหาร
- การรวมกันที่สำคัญ ซึ่งประกอบด้วยผู้ตัดสินใจที่สำคัญ

ณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ (2547: 208-209) ให้ความเห็นว่า นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของ “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์” โดยได้ให้แนวกับการให้การศึกษาอบรม การพัฒนาบุคลากรให้มีความสมบูรณ์ทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ และสติปัญญาดังต่อไปนี้ ฮาบีสัน และไมเยอร์ กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการเพิ่มความรอบรู้ ทักษะและความสามารถของประชากรในสังคม โดยในด้านเศรษฐศาสตร์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หมายถึงการเพิ่มพูนทุนของมนุษย์และการลงทุนในการพัฒนาเศรษฐกิจแต่สำหรับในด้านรัฐศาสตร์นั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การเตรียมประชาชนให้เข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการทางการเมืองโดยเฉพาะในระบบประชาธิปไตย เลียวনারด์ แนคเลอร์ ได้กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการของกลุ่มกิจกรรมที่ปฏิบัติและจัดทำในช่วงเวลาที่กำหนดเพื่อให้เกิดผลในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ดร.จิระ หงส์ลดารมภ์ ผู้อำนวยการสถาบันทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์มีความเห็นว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการลงทุนด้านการศึกษา สุขภาพอนามัย สร้างความรู้ สร้างประสบการณ์ สร้างทักษะ ให้ตอบสนองการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเศรษฐกิจ จากคำกล่าวข้างต้นจึงอธิบายและสรุปได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการจัดกลุ่มกิจกรรมซึ่งสามารถแบ่งกลุ่มกิจกรรมที่สำคัญออกได้เป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ การฝึกอบรมบุคลากร การให้การศึกษาแก่บุคลากร และการพัฒนาบุคลากร โดยกิจกรรมทั้ง 3 กลุ่มมีจุดมุ่งเน้นของกิจกรรมที่แตกต่างกันทั้งในแนวคิด หลักการ กระบวนการ ความมุ่งหมาย ผลผลิต และผลลัพธ์ที่จะได้รับตลอดจนการประเมินผลการจัดกิจกรรม และอัตราการเสี่ยงต่อความสูญเสีย

#### แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง

ณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ (2547: 228-237) ให้คำอธิบายว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยการพัฒนาตนเองเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มุ่งให้มนุษย์เอาตัวรอดและมุ่งที่จะพัฒนาและเปลี่ยนแปลงในสิ่งที่บุคคลมีข้อบกพร่องอยู่หรือมุ่งที่จะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมไปสู่พฤติกรรมที่สังคม เพื่อนร่วมงานและบุคคลที่เกี่ยวข้องยอมรับได้ โดยการเพิ่มปัจจัยนำเข้า เปลี่ยนกระบวนการซึ่ง ได้แก่ พฤติกรรมหรือความประพฤติของบุคคล ตลอดจนความคาดหวัง ผลลัพธ์และการตรวจสอบการกระทำเพื่อปรับปรุงให้ดีขึ้น การพัฒนาตนเองเป็นรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าและมีจุดมุ่งหมายให้มนุษย์อยู่รอด และสามารถปฏิบัติกิจกรรม

อยู่ในสังคมได้ต่อไป โดยวิธีการพัฒนาตนเองสามารถวัดและเปรียบเทียบออกมาในรูปของความแตกต่างในความเป็นอยู่สถานภาพทางเศรษฐกิจ สังคม และสภาพแวดล้อมทางสังคม

ในปัจจุบันเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปแล้วว่ามนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ายิ่ง และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีศักยภาพ พร้อมอยู่เสมอที่จะให้ปฏิบัติงานได้ และพร้อมที่จะเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ นับว่าเป็นสิ่งจำเป็น ทั้งนี้เพราะว่าโลกธุรกิจและสังคมในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงไม่ว่าจะเป็นวิทยาการเทคโนโลยีหรือสิ่งแวดล้อมก็มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วมาก นอกจากนี้ ยังมีปัญหาทรัพยากรมนุษย์และปัญหาด้านการบริหารต่าง ๆ ตามมา ดังนั้นองค์การและผู้บริหารขององค์การจึงคาดหวังได้ยากว่าจะบริหารงานให้ประสบผลสำเร็จและมีความสลับซับซ้อนมากยิ่งขึ้น รวมทั้งการเพิ่มของประชากร และทรัพยากรธรรมชาติที่ลดน้อยลง ทำให้มีจำนวนประชากรที่จะต้องแข่งขันกันไม่ว่าจะเป็นการแข่งขันเพื่อการทำงานหรือแสวงหาความเจริญและเติบโตให้แก่องค์การซึ่งสิ่งต่าง ๆ ที่กล่าวมาทั้งหมดนี้มนุษย์จะต้องได้รับการพัฒนาและแก้ไขอย่างมีประสิทธิภาพโดยการพัฒนาตนเองให้พร้อมสำหรับการปฏิบัติงานและพร้อมที่จะเผชิญกับปัญหาและสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องต่อไป

โดยที่มนุษย์มีความแตกต่างกันไม่ว่าจะเป็นในแง่ของคุณลักษณะต่าง ๆ ของบุคคล นักจิตวิทยาได้พยายามอธิบายความแตกต่างในคุณลักษณะของบุคคลมาจากหลายสาเหตุ เช่น อาจมาจากกรรมพันธุ์ สภาพแวดล้อม สิ่งแวดล้อมด้านต่าง ๆ และพื้นฐานทางด้านสังคมและครอบครัว จากแรงขับหรือสิ่งเร้าต่าง ๆ ซึ่งเป็นสิ่งแวดล้อมโดยเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับที่อยู่อาศัยสังคมและชุมชน ฯลฯ นอกจากนี้ทุกศาสนาสอนให้มนุษย์พัฒนาตนเองเป็นหลัก และทุกศาสนาสอนให้มนุษย์กระทำแต่ความดีละเว้นความชั่วเพื่อให้มนุษย์ดำรงชีวิตอย่างสงบสุข โดยที่มีความจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยตนเอง โดยองค์การต้องมีบุคลากรขององค์การที่จะต้องทำหน้าที่ปฏิบัติกิจกรรมหรือปฏิบัติงานรวมทั้งบริหารองค์การโดยตรง หรือเกี่ยวข้อง โดยบุคลากรมีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรง ในขอบข่ายที่กว้างขวางและมีความสำคัญยิ่งขึ้น โดยยึดหลักการพื้นฐานที่ทำให้มนุษย์ต้องมีแนวคิด ก่อนที่จะมีการพัฒนาคนอื่นโดยจะต้องพัฒนาตนเองก่อน จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่บุคคลกลุ่มนี้จะต้องได้รับการพัฒนาให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงเพื่อการเพิ่มศักยภาพที่พร้อมอยู่เสมอสำหรับที่จะพัฒนาผู้อื่นซึ่งในความหมายดังกล่าว ก็คือ การพัฒนาตนเองนั่นเอง

## 5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ชมนาท รัตนมณี และคณะ (2547: 82-95) ได้ศึกษาเรื่อง แรงงานต่างด้าวเข้าเมืองผิดกฎหมายกับปัญหาความมั่นคงแห่งชาติ สาธารณสุขสังคม และเศรษฐกิจ (การติดตามผล ภายหลังรัฐบาลมีนโยบายผ่อนผันให้มีการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวในกิจการ 6 ประเภท พ.ศ. 2545) พบว่า สภาพปัญหาแรงงานต่างด้าวเข้าเมืองผิดกฎหมาย จากการรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิ ระหว่าง พ.ศ. 2535 - 2545 มีดังนี้

### 5.1 ปัญหาที่เกิดจากนโยบายหรือกฎหมายไม่ชัดเจน

5.1.1 ไม่มีมาตรการทางกฎหมายที่รัดกุมพอที่จะสกัดกั้นมิให้แรงงานต่างด้าวเล็ดรอดเข้ามาได้ตามเขตแดนเชื่อมต่อระหว่างประเทศ

5.1.2 ยังไม่มีการวางแผนบริหารจัดการอย่างเป็นระบบทั้งในระดับท้องถิ่น ระดับชาติ และระหว่างประเทศ

5.1.3 นโยบายผ่อนผันของรัฐอาจเป็นการดึงดูดใจแรงงานต่างด้าวให้เข้ามา รวมถึงการผ่อนผันโดยไม่มีการสำรวจข้อมูลที่แท้จริง ทำให้กระทบต่อการจ้างงานของแรงงานไทย

5.1.4 กระทรวงแรงงานไม่ยอมรับว่าคนต่างด้าวที่ลักลอบเข้ามาเป็นผู้ใช้แรงงาน แต่ถือว่าเป็นผู้หลบหนีเข้าเมือง จึงไม่ใช่หน้าที่ของกระทรวงแรงงานเข้าไปดำเนินการกับแรงงานที่ลักลอบเข้าเมือง

### 5.2 ปัญหาที่เกิดจากการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายหรือนโยบายของรัฐ

5.2.1 นายจ้างไม่ได้ให้ความช่วยเหลือกับรัฐบาลอย่างจริงจังเมื่อผลักดันออกไป นายจ้างรับกลับเข้ามาทำงานในประเทศไทยอีก

5.2.2 กระทรวงแรงงานยอมให้นายจ้างชู้ตริตเอาเปรียบคนงานต่างด้าวต่อไปได้ ทั้งที่สิทธิลูกจ้างที่จะได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานย่อมเกิดขึ้นโดยไม่เกี่ยวกับการเข้าเมือง ผิดกฎหมายหรือไม่

5.2.3 การติดสินบน และสายสัมพันธ์ ช่วยให้นายจ้างบางคนยังสามารถจ้างแรงงานอย่างผิดกฎหมายได้

### 5.3 ปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงานของหน่วยงานรัฐ

5.3.1 หน่วยงานไม่เข้มแข็ง เด็ดขาด จริงจังอย่างต่อเนื่อง (ขาดงบประมาณ

กำลังคน และความร่วมมือจากหน่วยงานอื่น ๆ)

5.3.2 การติดต่อประสานงานสำนักงานสำนักงานคณะกรรมการบริหารแรงงานต่างด้าว  
หลบหนีเข้าเมืองมีปัญหาไม่สามารถติดต่อโทรศัพท์ได้ ไม่มีผู้รับสาย

5.3.3 ขาดการประสานงานระหว่างเจ้าหน้าที่ตำรวจในสถานีตำรวจกับหน่วยงาน  
ในกระบวนการยุติธรรม

5.3.4 เจ้าหน้าที่รับจดทะเบียนมีไม่เพียงพอกับความต้องการและขั้นตอนการ จด  
ทะเบียนมีมากเกินไป

5.3.5 การประเมินจำนวนแรงงานต่างด้าวจากหลายหน่วยงานยังได้ข้อมูลที่ไม่  
แน่นอน และไม่สอดคล้องกับสภาพข้อเท็จจริงในบางพื้นที่

5.3.6 ไม่สามารถสำรวจแรงงานต่างด้าวเนื่องจากแรงงานเคลื่อนย้ายบ่อยและ  
นายจ้างไม่ให้ความร่วมมือ

5.3.7 ปัญหาในการปฏิบัติงาน การประสานงาน และความเป็นเอกภาพของ  
หน่วยงาน (จำนวนมากเกินไป)

5.3.8 ขาดการฝึกอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับคนต่างด้าว

5.3.9 เจ้าหน้าที่ตำรวจขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

5.3.10 การเปลี่ยนแปลงหรือการขัดแย้งกันของแนวนโยบายของรัฐ กฎหมาย  
กฎระเบียบ หรือคำสั่ง

5.3.11 ทักษะคติของเจ้าหน้าที่ตำรวจ

#### 5.4 ปัญหาด้านการควบคุมโรค

5.4.1 แรงงานต่างด้าวเป็นพาหะในการนำโรคระบาดต่าง ๆ มาแพร่ เช่น โรค  
มาลาเรีย ไข้ซัง เพราะไม่สามารถทำการตรวจสอบในขั้นตอนการเข้าประเทศได้

5.4.2 ไม่สามารถทราบข้อมูล หรือจำกัดผลกระทบของโรคติดต่อร้ายแรงได้

5.4.3 ไม่สามารถดูแลและดำเนินการวางแผนครอบครัวให้แรงงานเหล่านี้ได้

#### 5.5 ปัญหาด้านการรักษาสุขภาพอนามัยสิ่งแวดล้อมและการทำงาน

5.5.1 ไม่มีการดูแลด้านสุขอนามัยบริเวณที่พักคนงาน

5.5.2 มีการเป็นอยู่ที่แออัดและไม่ถูกสุขลักษณะ

5.5.3 ไม่มีการจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงานอย่างเพียงพอ



## 5.6 ด้านการปฏิบัติงาน

5.6.1 นายจ้างไม่พาแรงงานมารักษาอย่างต่อเนื่องทำให้เกิดการระบาดของโรค

5.6.2 นโยบายการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวล่าช้าทำให้การตรวจสุขภาพล่าช้า  
จังหวัดมีเวลาเตรียมตัวน้อย

5.6.3 การนำแรงงานต่างด้าวมาตรวจสุขภาพไม่มีการประสานนัดเวลามาตรวจ  
ทั้งจากสำนักงานจัดหางานจังหวัดและนายจ้าง ทำให้โรงพยาบาลไม่สามารถจัดเตรียมการได้  
ทันเวลา

5.6.4 ขาดบุคลากรปฏิบัติงานประจำที่ด่านผ่อนปรนเข้าออก

5.6.5 การดำเนินงานด้านสุขภาพीलสิ่งแวดล้อมยังไม่มีระบบและรูปแบบ

5.6.6 สถานที่ตรวจโรคมีไม่เพียงพอ และโรงพยาบาลขาดน้ำยาทดสอบโรค  
เท้าช้าง

สุณีย์ จ้อยจำรัส (2547:79-94) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบกิจการอาหารทะเลแช่เยือกแข็ง ในจังหวัดสมุทรสาคร พบว่า ด้านปัญหาและอุปสรรคในการจ้างแรงงานต่างด้าว ผู้ประกอบการส่วนใหญ่ที่จ้างแรงงาน ยังคงใช้แนวคิดเรื่องการจ้างงาน การกำหนดคุณสมบัติบุคลากร และการจ่ายค่าตอบแทน มาวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคในการจ้างแรงงานต่างด้าวเช่นกัน พิจารณาในรายละเอียด พบว่า สถานประกอบการอาหารทะเลแช่เยือกแข็งในจังหวัดสมุทรสาคร ที่ทุนจดทะเบียน 50 - 100 ล้านบาท มีปัจจัยด้านนโยบายการขึ้นทะเบียนและต่อใบอนุญาตเปลี่ยนแปลงบ่อย เป็นปัญหาและอุปสรรคในการจ้างแรงงานต่างด้าวสูงสุด

### บทที่ 3

## วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาคร โดยมีวิธีการศึกษาค้นคว้าตามลำดับขั้นตอนตามระเบียบวิธีวิจัยดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

#### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ประชากรที่ทำการศึกษา หมายถึง นายจ้างที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าว ในกิจการประเภทประมง ต่อเนื่องประมง เกษตรและปศุสัตว์ จำนวน 1,579 ราย แบ่งเป็น

ต่อเนื่องประมง	1,344 ราย
ประมง	126 ราย
เกษตรและปศุสัตว์	109 ราย
รวมจำนวน	1,579 ราย

1.2 กลุ่มตัวอย่าง หมายถึง ตัวแทนของประชากรที่ใช้ในการศึกษา ซึ่งมาจากประชากร 1,579 ราย ขนาดของกลุ่มตัวอย่างคำนวณได้จากสูตรของทาร์โร ยามานะ ถูกกำหนดที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และให้ค่าความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 5% ได้จำนวนตัวอย่าง 319 ราย ซึ่งคำนวณหาได้ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

n = จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนประชากร

e = ค่าความคลาดเคลื่อนของการเลือกตัวอย่าง

โดยคำนวณได้ดังนี้

$$n = \frac{1,579}{1+1,579(0.05)^2}$$

$$= 319$$

1.3 **วิธีการเลือกตัวอย่าง** การสุ่มตัวอย่างจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 319 ราย โดยใช้วิธีการแบ่งประชากรออกเป็นชั้นภูมิตามประเภทกิจการ คือ ประมง ต่อเนื่องประมง เกษตรและปศุสัตว์ แล้วเลือกสุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนในแต่ละชั้น ซึ่งกำหนดจำนวนตัวอย่างที่สุ่มจากประเภทกิจการ ให้ได้สัดส่วนกับจำนวนที่มีอยู่ตามจำนวนประชากรที่มีและตกอยู่ในตัวอย่าง คำนวณหาได้ดังนี้

$$n_1 = \frac{nN_1}{N}$$

โดยที่  $n$  = ขนาดของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

$N$  = จำนวนประชากรทั้งหมด

$N_1$  = จำนวนประชากรในแต่ละกลุ่ม

$n_1$  = จำนวนตัวอย่างที่จะสุ่มจากกลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่ม

<u>ประเภทของกิจการ</u>	<u>จำนวนประชากรที่มี</u>	<u>จำนวนตัวอย่าง</u>
ประมง	126	25
ต่อเนื่องประมง	1,344	272
เกษตรและปศุสัตว์	109	22
รวม	<u>1,579</u>	<u>319</u>

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 **เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย** คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ใน การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือสำหรับการศึกษาค้นคว้าเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ได้แก่ เครื่องมือแบบสอบถาม โดยการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลมีวิธีการดังนี้

ได้ศึกษาข้อมูลจากแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำ ข้อมูลในส่วนดังกล่าวนี้มาสร้างเป็นแบบสอบถาม ซึ่งแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

แบบสอบถามส่วนที่ 1 เป็นแบบคำถามหลายตัวเลือก (Multiple-Choice Questions) เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของกิจการ ประกอบด้วย จุดทะเบียน สถานภาพของกิจการ เขตพื้นที่ตั้ง จำนวนพนักงานและประเภทของกิจการ

แบบสอบถามส่วนที่ 2 เป็นแบบคำถามหลายตัวเลือก (Multiple-Choice Questions) เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของแรงงานต่างด้าวที่สถานประกอบการจ้าง ประกอบด้วย จำนวนแรงงาน เพศ อายุ สัญชาติ ประเภทการจ้าง และอายุงาน

แบบสอบถามส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่าแบบลิเคิร์ต (Likert Rating Scales) เป็นมาตรวัดแบบให้คะแนนโดยกำหนดระดับปัญหาและอุปสรรค และกำหนดระดับคะแนน เพื่อให้ทราบถึงปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาแรงงานต่างด้าวในด้านของนโยบายภาครัฐ โดยใช้เกณฑ์กำหนดระดับคะแนนดังนี้

ระดับคะแนน 5	หมายถึง	มากที่สุด
ระดับคะแนน 4	หมายถึง	มาก
ระดับคะแนน 3	หมายถึง	ปานกลาง
ระดับคะแนน 2	หมายถึง	น้อย
ระดับคะแนน 1	หมายถึง	น้อยที่สุด

แบบสอบถามส่วนที่ 4 เป็นแบบคำถามหลายตัวเลือก (Multiple-Choice Questions) เป็นคำถามเกี่ยวกับนโยบายของภาคเอกชนที่มีผลกระทบกับการพัฒนาแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาคร

แบบสอบถามส่วนที่ 5 เป็นคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาแรงงานต่างด้าวในพื้นที่จังหวัดสมุทรสาคร

**2.2 การทดสอบเครื่องมือ** ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นสำหรับการวิจัยไปทดสอบหาความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) โดยดำเนินการเป็นขั้นตอนดังนี้

1. ในการสร้างแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามให้ถูกต้องตามแนวทางการศึกษา และได้รับการทบทวนจากผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้อง คือ คุณสุณีย์ จ้อยจำรัส คุณสุพัฒน์ ศรีทอง และคุณณรงค์เยาว์ วัฒนอมพลกรัง เพื่อให้เกิดความเที่ยงตรงในเชิงเนื้อหา

2. การทดสอบแบบสอบถาม ได้นำแบบสอบถามที่ได้แก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้ (Try-out) กับนายจ้างที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าว จำนวน 30 คน เพื่อทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำไปทดลอง (Pre-test) แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
3. นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบและปรับปรุงแก้ไขเพื่อความสมบูรณ์ ไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจากนายจ้างที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 319 ชุด

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูลโดยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูลทุติยภูมิโดยการสำรวจ จากกลุ่มตัวอย่าง ตามสัดส่วนของประเภทธุรกิจ จำนวน 319 ชุด โดยแยกเป็น ประมง 25 ชุด ต่อเนื่อง ประมง 272 ชุด เกษตรและปศุสัตว์ 22 ชุด
2. นำแบบสอบถาม จำนวน 319 ชุด ไปทำการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง ตามจำนวนประชากร โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ตัวต่อตัว ในลักษณะ ออกไปพบผู้ตอบแบบสอบถาม แล้วอ่านคำถามที่ระบุไว้ในแบบสอบถาม เมื่อผู้ตอบ ตอบคำถาม ผู้วิจัยจะบันทึกคำตอบลงในแบบสอบถาม โดยได้เก็บรวบรวมเป็นจำนวน 319 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 และเป็นฉบับที่สมบูรณ์สามารถนำมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิจัยได้

### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม เมื่อได้แบบสอบถามคืนแล้ว ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ และใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เป็นการหาค่าทางสถิติพื้นฐาน เช่น ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าร้อยละและค่าความถี่ เพื่ออธิบายลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง เช่น เพศ อายุ วุฒิการศึกษา เป็นต้น โดยการวิเคราะห์จะแสดงให้เห็นถึงลักษณะทั่วไปทางประชากรศาสตร์และข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ค่าร้อยละ เป็นค่าเปรียบเทียบจำนวนที่มีลักษณะที่สนใจศึกษา กับจำนวนทั้งหมด โดยปรับฐานหรือปรับจำนวนทั้งหมดให้เป็น 100 เพื่อสะดวกในการตีความ และเปรียบเทียบข้อมูล ค่าเฉลี่ย เป็นค่ากลางซึ่งคำนวณจากการนำข้อมูลทุกค่ามาคำนวณค่าเพื่อเป็นตัวแทนของข้อมูลทั้งหมด

ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน คือค่าที่ใช้วัดความแตกต่างโดยเฉลี่ยระหว่างค่าแต่ละค่าของข้อมูลชุดนั้นกับค่าเฉลี่ยซึ่งเป็นตัวแทนของข้อมูลชุดนั้น

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาแรงงานต่างด้าว กรณีศึกษา จังหวัดสมุทรสาคร ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล มีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกิจการ

ตอนที่ 2 ข้อมูลทั่วไปของแรงงานต่างด้าวที่จ้าง

ตอนที่ 3 นโยบายของภาครัฐที่มีผลกระทบต่อการพัฒนาแรงงานต่างด้าว

ตอนที่ 4 นโยบายของเอกชนที่มีผลกระทบต่อการพัฒนาแรงงานต่างด้าว

ตอนที่ 5 การทดสอบสมมติฐาน

ตอนที่ 6 ข้อเสนอแนะ

## ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกิจการ

ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ตามลักษณะข้อมูลเกี่ยวกับ ข้อมูลทั่วไปของกิจการ ของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ทุนจดทะเบียน สถานภาพของกิจการ สถานที่ตั้งของกิจการ จำนวน พนักงานในบริษัท และประเภทของกิจการ รายละเอียดดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ความถี่และร้อยละของข้อมูลทั่วไปของกิจการ

ข้อมูลทั่วไปของกิจการ	จำนวน (n=319)	ร้อยละ (100.0)
<b>ทุนจดทะเบียน</b>		
ไม่เกิน 20 ล้านบาท	209	65.52
21 - 50 ล้านบาท	50	15.67
51 - 100 ล้านบาท	36	11.29
101 ล้านบาทขึ้นไป	24	7.52
<b>สถานภาพกิจการ</b>		
เจ้าของคนเดียว	177	55.49
ห้างหุ้นส่วน	28	8.78
บริษัท	114	35.74
<b>พื้นที่ที่สถานประกอบการตั้งอยู่ในจังหวัดสมุทรสาคร</b>		
อำเภอเมือง	259	81.19
อำเภอกระทุ่มแบน	12	3.76
อำเภอบ้านแพ้ว	48	15.05

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไปของกิจการ	จำนวน (n=319)	ร้อยละ (100.0)
<b>จำนวนพนักงานในบริษัท</b>		
ไม่เกิน 300 คน	217	68.03
301 - 500 คน	54	16.93
501 - 1,000 คน	35	10.97
1,001 ขึ้นไป	13	4.08
<b>ประเภทของกิจการ</b>		
เกษตรและปศุสัตว์	89	27.90
ประมง	24	7.52
ต่อเนื่องประมง	172	53.92
อื่นๆ (สิ่งทอ,อุตสาหกรรมเคมี,ค้าขายปลีก- ส่ง,อุตสาหกรรมบรรจุกระป๋อง)	34	10.66

จากตารางที่ 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีทุนจดทะเบียนไม่เกิน 20 ล้านบาท จำนวน 209 คน คิดเป็นร้อยละ 65.52 รองลงมามีทุนจดทะเบียน 21 - 50 ล้านบาท จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 15.67 มีทุนจดทะเบียน 51 - 100 ล้านบาท จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 11.29 และมีทุนจดทะเบียน 101 ล้านบาทขึ้นไป จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 7.52 จากกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพกิจการเป็นเจ้าของคนเดียวจำนวน 177 คน คิดเป็นร้อยละ 55.49 รองลงมามีสถานภาพกิจการเป็นบริษัท จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 35.74 และมีสถานภาพกิจการเป็นห้างหุ้นส่วน จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 8.78 และในจำนวนนี้มีกิจการส่วนใหญ่ตั้งอยู่ในอำเภอเมือง จำนวน 259 คน คิดเป็นร้อยละ 81.19 รองลงมามีกิจการตั้งอยู่ในอำเภอบ้านแพ้ว จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 15.05 และมีกิจการตั้งอยู่ในอำเภอกระทุ่มแบน จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 3.7 ส่วนใหญ่มีจำนวนพนักงานในบริษัทไม่เกิน 300 คน จำนวน 217 คน คิดเป็นร้อยละ 68.03 รองลงมามีจำนวนพนักงานในบริษัท 301 - 500 คน จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 16.93 มีจำนวนพนักงานในบริษัท 501 - 1,000 คน จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 10.97 และมีจำนวนพนักงานในบริษัท 1,001 ขึ้นไป จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 4.08 และส่วนใหญ่เป็น



กิจการประเภทต่อเนื่องประมง จำนวน 172 คน คิดเป็นร้อยละ 53.92 รองลงมาเป็นการประเภทเกษตรและปศุสัตว์ จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 27.90 และเป็นกิจการประเภทประมงจำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 7.52

## ตอนที่ 2 ข้อมูลทั่วไปของแรงงานต่างด้าวที่จ้าง

ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ตามลักษณะข้อมูลเกี่ยวกับ ข้อมูลทั่วไปของแรงงานต่างด้าวที่จ้างของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ จำนวนแรงงานต่างด้าวที่จ้าง เพศ อายุเฉลี่ย สัญชาติ ประเภทการจ้าง และอายุงานของแรงงานต่างด้าว รายละเอียดดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ความถี่และร้อยละของข้อมูลทั่วไปของแรงงานต่างด้าวที่จ้าง

ข้อมูลทั่วไปของแรงงานต่างด้าวที่จ้าง	จำนวน (n=319)	ร้อยละ (100.0)
<b>จำนวนแรงงานต่างด้าวที่จ้าง</b>		
ไม่เกิน 300 คน	251	78.68
301 - 500 คน	50	15.67
501 - 1,000 คน	13	4.08
1,001 ขึ้นไป	5	1.57
<b>เพศส่วนใหญ่ของแรงงานต่างด้าวที่จ้างงาน</b>		
ชาย	192	60.19
หญิง	127	39.81
<b>อายุเฉลี่ยของแรงงานต่างด้าวที่จ้างงาน</b>		
น้อยกว่า 18 ปี	20	6.27
19 - 30 ปี	265	83.07
31 - 40 ปี	34	10.66

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไปของแรงงานต่างด้าวที่จ้าง	จำนวน (n=319)	ร้อยละ (100.0)
<b>สัญชาติส่วนใหญ่ของแรงงานต่างด้าวที่จ้างงาน</b>		
พม่า	287	89.97
ลาว	10	3.13
กัมพูชา	22	6.90
<b>ประเภทของแรงงานต่างด้าวที่จ้างงาน</b>		
ลูกจ้างรายเดือน	54	16.93
ลูกจ้างรายวัน	217	68.03
ลูกจ้างรายเหมา	43	13.48
อื่นๆ(ไม่ระบุ)	5	1.57
<b>อายุงานของแรงงานต่างด้าวที่จ้างงาน</b>		
1-5 ปี	247	77.43
6-10 ปี	68	21.32
ตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป	4	1.25

จากตารางที่ 4.2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีจำนวนแรงงานต่างด้าวที่จ้างไม่เกิน 300 คน จำนวน 251 คน คิดเป็นร้อยละ 78.68 รองลงมา มีการจ้างแรงงานต่างด้าว 301 - 500 คน จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 15.67 มีการจ้างแรงงานต่างด้าว 501 - 1,000 คน จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 4.08 และมีจำนวนแรงงานต่างด้าวที่จ้าง 1,001 คน ขึ้นไป จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.57 และแรงงานต่างด้าวที่จ้างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 192 คน คิดเป็นร้อยละ 60.19 และที่เหลือเป็นเพศหญิง จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 39.81 ในกลุ่มแรงงานต่างด้าวดังกล่าว ส่วนใหญ่มีอายุเฉลี่ย 19 - 30 ปี จำนวน 265 คน คิดเป็นร้อยละ 83.07 รองลงมา มีอายุเฉลี่ย 31 - 40 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 10.66 และมีอายุน้อยกว่า 18 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 6.27 และแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่มีสัญชาติพม่า จำนวน 287 คน คิดเป็นร้อยละ 89.97 รองลงมา มีสัญชาติกัมพูชา จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 6.90 และมี

สัญญาติลาวจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 3.13 ในจำนวนนี้มีแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่เป็น ลูกจ้างรายวัน จำนวน 217 คน คิดเป็นร้อยละ 68.03 รองลงมาเป็นลูกจ้างรายเดือน จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 16.93 และเป็นลูกจ้างรายเหมา จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 13.48 โดย แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่มีอายุงาน 1-5 ปี จำนวน 247 คน คิดเป็นร้อยละ 77.43 รองลงมา มี อายุงาน 6-10 ปี จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 21.32 และอายุงาน ตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.25

### ตอนที่ 3 นโยบายของภาครัฐที่มีผลกระทบกับการพัฒนาแรงงานต่างด้าว

ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ตามลักษณะข้อมูลเกี่ยวกับ นโยบายของภาครัฐที่มี ผลกระทบกับการพัฒนาแรงงานต่างด้าว ได้แก่ นโยบายการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว นโยบายการต่อใบอนุญาตทำงาน และนโยบายและอุปสรรคในการพัฒนาแรงงานต่างด้าว รายละเอียดดังตารางที่ 4.3 – 4.6

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของนโยบายของภาครัฐที่มีผลกระทบกับการ พัฒนาแรงงานต่างด้าว

นโยบายของภาครัฐที่มีผลกระทบต่อ กับการพัฒนาแรงงานต่างด้าว	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
นโยบายการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว	2.90	0.79	ปานกลาง
นโยบายการต่อใบอนุญาตทำงาน	3.12	0.77	ปานกลาง
นโยบายด้านการควบคุมและป้องกันโรค	2.32	0.59	น้อย
รวม	2.74	0.69	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.3 พบว่านโยบายของภาครัฐที่มีผลกระทบกับการพัฒนาแรงงานต่าง ด้าวโดยรวมมีผลกระทบในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.74$ ) โดยแยกเป็นมีผลกระทบในระดับปาน กลางในด้านนโยบายการต่อใบอนุญาตทำงาน ( $\bar{X} = 3.12$ ) นโยบายการขึ้นทะเบียนแรงงาน ต่างด้าว ( $\bar{X} = 2.90$ ) และมีผลกระทบในระดับน้อยในนโยบายด้านการควบคุมและป้องกันโรค แรงงานต่างด้าว ( $\bar{X} = 2.32$ )

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของนโยบายด้านการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว

นโยบายการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
การผลักดัน จับกุม สกัดกั้นแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายขณะอยู่ในระหว่างดำเนินการขึ้นทะเบียน เป็นปัญหาและอุปสรรคต่อการพัฒนาแรงงานต่างด้าว	3.11	1.07	ปานกลาง
ขั้นตอนในการขึ้นทะเบียนมีความยุ่งยาก ซับซ้อน และ เสียเวลาในการดำเนินการ เป็นปัญหาและอุปสรรคต่อการพัฒนาแรงงานต่างด้าว	3.07	1.01	ปานกลาง
การประชาสัมพันธ์ข่าวสารให้ผู้ประกอบการหรือนายจ้างทราบถึงขั้นตอนการขึ้นทะเบียนมีน้อยและไม่ทั่วถึง ปัญหาและอุปสรรคต่อการพัฒนาแรงงานต่างด้าว	2.74	0.96	ปานกลาง
การขึ้นทะเบียนมีค่าใช้จ่ายสูงในการดำเนินงาน เป็นปัญหาและอุปสรรคต่อการพัฒนาแรงงานต่างด้าว	2.73	0.93	ปานกลาง
รวม	2.90	0.79	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.4 พบว่านโยบายของภาครัฐที่มีผลกระทบต่อการพัฒนาแรงงานต่างด้าวด้านนโยบายการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวโดยรวม มีผลกระทบในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.90$ ) โดยแยกเป็นมีผลกระทบในระดับปานกลางในส่วนของ การผลักดัน จับกุม สกัดกั้นแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายขณะอยู่ในระหว่างดำเนินการขึ้นทะเบียนเป็นปัญหาและอุปสรรคต่อการพัฒนาแรงงานต่างด้าว ( $\bar{X} = 3.11$ ) รองลงมาคือขั้นตอนในการขึ้นทะเบียนมีความยุ่งยาก ซับซ้อน และ เสียเวลาในการดำเนินการ เป็นปัญหาและอุปสรรคต่อการพัฒนาแรงงานต่างด้าว ( $\bar{X} = 3.07$ ) การประชาสัมพันธ์ข่าวสารให้ผู้ประกอบการหรือนายจ้างทราบถึงขั้นตอนการขึ้นทะเบียนมีน้อยและไม่ทั่วถึง ปัญหาและอุปสรรคต่อการพัฒนาแรงงานต่างด้าว ( $\bar{X} = 2.74$ ) และการขึ้นทะเบียนมีค่าใช้จ่ายสูงในการดำเนินงานเป็นปัญหาและอุปสรรคต่อการพัฒนาแรงงานต่าง

ดาว ( $\bar{X} = 2.73$ )

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของนโยบายด้านการต่อใบอนุญาตทำงาน

นโยบายการต่อใบอนุญาตทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
นโยบายการต่อใบอนุญาตทำงานในแรงงานต่าง ดาวมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยเป็นปัญหาและ อุปสรรคต่อการพัฒนาแรงงานต่างดาว	3.28	0.89	ปานกลาง
นโยบายการต่อใบอนุญาตมีระยะเวลาดำเนินการ ที่จำกัดเป็นปัญหาและอุปสรรคต่อการพัฒนา แรงงานต่างดาว	3.27	0.97	ปานกลาง
ค่าธรรมเนียมที่ต้องจ่ายในการต่อใบอนุญาต ทำงานของแรงงานต่างดาวเป็นปัญหาและ อุปสรรคต่อการพัฒนาแรงงานต่างดาว	2.67	0.94	ปานกลาง
การขออนุญาตเปลี่ยนการทำงาน หรือเปลี่ยน ท้องที่ หรือสถานที่ทำงานของคนต่างดาวเป็น ปัญหาและอุปสรรคต่อการพัฒนาแรงงานต่างดาว	3.30	1.00	ปานกลาง
รวม	3.12	0.77	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.5 พบว่านโยบายของภาครัฐที่มีผลกระทบกับการพัฒนาแรงงานต่างดาวด้านนโยบายการต่อใบอนุญาตทำงานโดยรวม มีผลกระทบในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.12$ ) โดยแยกเป็นมีผลกระทบในระดับปานกลางในส่วนของนโยบายการต่อใบอนุญาตทำงานในแรงงานต่างดาวมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยเป็นปัญหาและอุปสรรคต่อการพัฒนาแรงงานต่างดาว ( $\bar{X} = 3.28$ ) รองลงมาคือนโยบายการต่อใบอนุญาตมีระยะเวลาดำเนินการที่จำกัดเป็นปัญหาและอุปสรรคต่อการพัฒนาแรงงานต่างดาว ( $\bar{X} = 3.27$ ) การขออนุญาตเปลี่ยนการทำงาน หรือเปลี่ยนท้องที่ หรือสถานที่ทำงานของคนต่างดาวเป็นปัญหาและอุปสรรคต่อการพัฒนาแรงงานต่างดาว ( $\bar{X} = 3.30$ ) และค่าธรรมเนียมที่ต้องจ่ายในการต่อใบอนุญาตทำงานของแรงงานต่างดาวเป็นปัญหาและอุปสรรคต่อการพัฒนาแรงงานต่างดาว ( $\bar{X} = 2.67$ )

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของนโยบายด้านการควบคุมและป้องกันโรค

นโยบายด้านการควบคุมและป้องกันโรค	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
การตรวจสุขภาพและประกันสุขภาพตามประกาศกระทรวงสาธารณสุขเป็นปัญหาและอุปสรรคต่อการพัฒนาแรงงานต่างด้าว	2.34	0.76	น้อย
เงื่อนไขของการใช้สิทธิประกันสุขภาพแรงงานต่างด้าวเป็นปัญหาและอุปสรรคต่อการพัฒนาแรงงานต่างด้าว	2.34	0.79	น้อย
การป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ จากหน่วยงานภาครัฐและเอกชน เป็นปัญหาและอุปสรรคต่อการพัฒนาแรงงานต่างด้าว	2.43	0.81	น้อย
นโยบายการส่งแรงงานต่างด้าวกลับประเทศกรณีตรวจพบเจอเป็นแรงงานต่างด้าวประเภท 3 (วัณโรคระยะติดต่อ, โรคเรื้อน, โรคจิต, พิษสุราเรื้อรัง, และพบสารเสพติดในร่างกาย)เป็นปัญหาและอุปสรรคต่อการพัฒนาแรงงานต่างด้าว	2.66	0.93	ปานกลาง
การกำหนดให้มีการเยี่ยมบ้าน (Home visit) และการดูแลผู้ป่วยที่บ้าน (Home Health care) ของบุคลากรทางแพทย์และสาธารณสุข เป็นปัญหาและอุปสรรคต่อการพัฒนาแรงงานต่างด้าว	2.24	0.94	น้อย
รวม	2.32	0.59	น้อย

จากตารางที่ 4.6 พบว่านโยบายของภาครัฐที่มีผลกระทบต่อการพัฒนาแรงงานต่างด้าวด้านนโยบายด้านการควบคุมและป้องกันโรคโดยรวม มีผลกระทบในระดับน้อย ( $\bar{X} = 2.32$ ) โดยแยกเป็นมีผลกระทบในระดับปานกลางในส่วนของนโยบายการส่งแรงงานต่างด้าวกลับประเทศกรณีตรวจพบเจอเป็นแรงงานต่างด้าวประเภท 3 (วัณโรคระยะติดต่อ, โรคเรื้อน, โรคจิต, พิษสุราเรื้อรัง, และพบสารเสพติดในร่างกาย)เป็นปัญหาและอุปสรรคต่อการพัฒนาแรงงานต่างด้าว ( $\bar{X} = 2.66$ ) รองลงมา มีผลกระทบในระดับน้อยในส่วนของ การป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ จากหน่วยงานภาครัฐและเอกชน เป็นปัญหาและอุปสรรคต่อการพัฒนาแรงงานต่าง

ด้าว ( $\bar{X} = 2.43$ ) การตรวจสุขภาพและประกันสุขภาพตามประกาศกระทรวงสาธารณสุขเป็น ปัญหาและอุปสรรคต่อการพัฒนาแรงงานต่างด้าว ( $\bar{X} = 2.34$ ) เงื่อนไขของการใช้สิทธิประกัน สุขภาพแรงงานต่างด้าวเป็นปัญหาและอุปสรรคต่อการพัฒนาแรงงานต่างด้าว ( $\bar{X} = 2.34$ ) และ การกำหนดให้มีการเยี่ยมบ้าน (Home visit) และการดูแลผู้ป่วยที่บ้าน (Home Health care) ของ บุคลากรทางแพทย์และสาธารณสุข เป็นปัญหาและอุปสรรคต่อการพัฒนาแรงงานต่างด้าว ( $\bar{X} = 2.24$ )

#### ตอนที่ 4 นโยบายของภาคเอกชนที่มีผลกระทบกับการพัฒนาแรงงานต่างด้าว

นโยบายของเอกชนที่มีผลกระทบกับการพัฒนาแรงงานต่างด้าว ได้แก่ ประเภท กิจการที่เป็นปัญหาของการพัฒนา พื้นที่ที่มีการพัฒนาน้อยที่สุด ค่าตอบแทนส่วนใหญ่ที่ แรงงานต่างด้าวได้รับ ปัญหาของระดับค่าตอบแทนที่แรงงานต่างด้าวได้รับ ประเภทปัญหาของ ระดับค่าตอบแทนต่อการพัฒนาแรงงานต่างด้าว ลักษณะการจ้างงาน ปัญหาของลักษณะการ จ้างงาน ประเภทปัญหาของลักษณะการจ้างงาน สิ่งที่แรงงานต่างด้าวที่ควรได้รับ การสนับสนุน จากภาครัฐและเอกชน และสาเหตุการเกิดปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาแรงงานต่างด้าว รายละเอียดดังตารางที่ 4.7-4.8

ตารางที่ 4.7 ความถี่และร้อยละของค่าตอบแทนที่แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ได้รับ

นโยบายภาคเอกชนที่มีผลกับการพัฒนาแรงงานต่างด้าว	จำนวน (n=319)	ร้อยละ (100.0)
<b>ค่าตอบแทนที่แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ได้รับ</b>		
น้อยกว่า 5,000 บาท/เดือน	106	33.23
5001 - 7,000 บาท/เดือน	188	58.93
7,001 - 10,000 บาท/เดือน	25	7.84
<b>การมีปัญหาและอุปสรรคของค่าตอบแทน</b>		
ไม่เป็นปัญหา	268	84.01
เป็นปัญหา	51	15.99

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

นโยบายภาคเอกชนที่มีผลกับการพัฒนาแรงงานต่างด้าว	จำนวน (n=319)	ร้อยละ (100.0)
<b>ประเภทปัญหาของค่าตอบแทนต่อการพัฒนา แรงงานต่างด้าว</b>		
สภาพความเป็นอยู่และการดำรงชีพ	27	52.94
การสื่อสาร/การปรับตัวเข้าสู่สังคม	4	7.84
การส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรค	7	13.73
ทักษะ ความรู้ ความสามารถและความปลอดภัยในงาน	9	17.65
ไม่ระบุ	4	7.84
<b>ลักษณะการจ้างแรงงานต่างด้าวในกิจการ</b>		
งานกรรมกร	293	91.85
งานรับใช้ในบ้าน	11	3.45
งานใช้ฝีมือ	15	4.70
<b>การมีปัญหและอุปสรรคของลักษณะการจ้าง</b>		
ไม่เป็นปัญหา	271	84.95
เป็นปัญหา	48	15.05
<b>ปัญหาและอุปสรรคจากลักษณะการจ้าง</b>		
สภาพความเป็นอยู่และการดำรงชีพ	7	14.58
การสื่อสาร/การปรับตัวเข้าสู่สังคม	12	25.00
การส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรค	16	33.33
ทักษะ ความรู้ ความสามารถและความปลอดภัยในงาน	13	27.08

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ส่วนใหญ่แรงงานต่างด้าวได้รับค่าตอบแทน 5001 - 7,000 บาท/เดือน จำนวน 188 คน คิดเป็นร้อยละ 58.93 รองลงมาได้รับค่าตอบแทน น้อยกว่า 5,000 บาท/เดือน จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 33.23 และได้รับค่าตอบแทน 7,001-10,000 บาท จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 7.84 และส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าค่าตอบแทนที่ได้รับไม่เป็น ปัญหาและอุปสรรคต่อพัฒนาแรงงานต่างด้าว จำนวน 268 คน คิดเป็นร้อยละ 84.01 และที่เหลือ



คิดว่าเป็นปัญหา ต่อพัฒนาแรงงานต่างด้าว จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 15.99 กลุ่มตัวอย่างที่คิดว่าค่าตอบแทนที่แรงงานต่างด้าวได้รับเป็นปัญหาต่อการพัฒนา จำนวน 51 คน พบว่าประเภทปัญหาของค่าตอบแทนต่อการพัฒนาแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่คือสภาพความเป็นอยู่และการดำรงชีพ จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 52.94 รองลงมาคือทักษะ ความรู้ ความสามารถและความปลอดภัยในงาน จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 17.65 การส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรค จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 13.73 และการสื่อสาร/การปรับตัวเข้าสังคม จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 7.84 และในด้านการจ้างงานส่วนใหญ่มีลักษณะการจ้างแรงงานต่างด้าวในกิจการแบบงานกรรมกร จำนวน 293 คน คิดเป็นร้อยละ 91.85 รองลงมา มีลักษณะงานใช้ฝีมือ จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 4.70 และมีลักษณะแบบงานรับใช้ในบ้าน จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 3.45 ในจำนวนนี้ส่วนใหญ่คิดว่า ลักษณะการจ้างงานไม่เป็นต่อปัญหาและอุปสรรคต่อพัฒนาแรงงานต่างด้าว จำนวน 271 คน คิดเป็นร้อยละ 84.95 และที่เหลือคิดว่าเป็นปัญหาต่อพัฒนาแรงงานต่างด้าว จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 15.05 จากกลุ่มตัวอย่างที่คิดว่าลักษณะการจ้างงานแรงงานต่างด้าวเป็นปัญหาต่อการพัฒนา จำนวน 48 คน พบว่าประเภทปัญหาของลักษณะการจ้างงานต่อการพัฒนาแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่คือการส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรค จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 รองลงมาคือทักษะ ความรู้ ความสามารถและความปลอดภัยในงาน จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 27.08 การสื่อสาร/การปรับตัวเข้าสังคม จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 และสภาพความเป็นอยู่และการดำรงชีพ จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 14.58

ตารางที่ 4.8 ความถี่และร้อยละของการพัฒนาแรงงานต่างด้าวและสาเหตุของปัญหา

ด้าน	จำนวน (n=319)	ร้อยละ (100.0)
<b>การพัฒนาแรงงานที่แรงงานต่างด้าวควรได้รับ</b>		
สภาพความเป็นอยู่และการดำรงชีพ	128	40.13
การสื่อสาร/การปรับตัวเข้าสู่สังคม	73	22.88
การส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรค	95	29.78
ทักษะ ความรู้ ความสามารถและความปลอดภัยในงาน	23	7.21
<b>การสนับสนุนในการพัฒนาแรงงานของแรงงานต่างด้าว จากภาครัฐและเอกชน</b>		
จัดอบรมกลุ่มย่อยให้ความรู้ในหน่วยงาน/สถาน ประกอบการ	49	15.36
จัดหลักสูตรการเรียนการสอนสำหรับกลุ่มแรงงานต่าง ด้าวและผู้ติดตาม	35	10.97
จัดบุคลากรเข้าไปให้ความรู้ในชุมชนในลักษณะเฉพาะ กลุ่ม	120	37.62
จัดตั้งอาสาสมัครสาธารณสุขในแรงงานต่างด้าว (อสต.) เพื่อเป็นแกนนำการประสานงานระหว่างแรงงานต่าง ด้าวและหน่วยงานภาครัฐและเอกชน	115	36.05
<b>สาเหตุของปัญหาและอุปสรรคต่อการพัฒนาแรงงาน ต่างด้าว</b>		
การสื่อสารและการเข้าถึงตัวแรงงานต่างด้าว	170	53.29
การจริงจังในการแก้ปัญหาของหน่วยงานภาครัฐ	136	42.63
การให้ความร่วมมือจากภาคเอกชน	13	4.08

จากตารางที่ 4.8 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่คิดว่าการพัฒนาแรงงานที่แรงงานต่างด้าวควรได้รับ คือสภาพความเป็นอยู่และการดำรงชีพ จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 40.13 รองลงมาคือการส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรค จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 29.78 การสื่อสาร/การปรับตัวเข้าสู่สังคม จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 22.88 และทักษะ ความรู้ ความสามารถและ

ความปลอดภัยในงาน จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 7.21 และส่วนใหญ่ คิดว่า ภาครัฐและเอกชนควรให้การสนับสนุนในการพัฒนาแรงงาน ของแรงงานต่างด้าว คือจัดบุคลากรเข้าไปให้ความรู้ในชุมชนในลักษณะเฉพาะกลุ่ม จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 37.62 รองลงมาคือจัดตั้งอาสาสมัครสาธารณสุขในแรงงานต่างด้าว (อสต.) เพื่อเป็นแกนนำการประสานงานระหว่างแรงงานต่างด้าวและหน่วยงานภาครัฐและเอกชน จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 36.05 จัดอบรมกลุ่มย่อยให้ความรู้ในหน่วยงาน/สถานประกอบการ จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 15.36 และจัดหลักสูตรการเรียนการสอนสำหรับกลุ่มแรงงานต่างด้าวและผู้ติดตาม จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 10.97 และกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่คิดว่า สาเหตุของปัญหาและอุปสรรคต่อการพัฒนาแรงงานต่างด้าว คือการสื่อสารและการเข้าถึงตัวแรงงานต่างด้าว จำนวน 170 คน คิดเป็นร้อยละ 53.29 รองลงมาคือการจริงจังในการแก้ปัญหาของหน่วยงานภาครัฐ จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 42.63 และการให้ความร่วมมือจากภาคเอกชน จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 4.08

## ตอนที่ 5 ผลการทดสอบสมมติฐาน

การทดสอบสมมติฐานความแตกต่างของ อายุ เพศ นโยบายภาคเอกชน และนโยบายภาครัฐ กับปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาคร ค่าทดสอบไคสแควร์ ดังตารางที่ 4.9-4.30

**สมมติฐานที่ 1** แรงงานต่างด้าวที่มีอายุต่างกันมีปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาแรงงานต่างด้าวต่างกัน

ตารางที่ 4.9 ความแตกต่างของอายุกับปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาแรงงานต่างด้าว

ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาแรงงานต่างด้าว	ไคสแควร์	df	Sig.
ค่าตอบแทน	1.180	2	0.554
ลักษณะการจ้างงาน	3.821	2	0.148
การได้รับการพัฒนาแรงงานของแรงงานต่างด้าว	13.544	6	0.035*
การสนับสนุนในการพัฒนาแรงงานของแรงงานต่างด้าวจากภาครัฐและเอกชน	19.526	6	0.003*
สาเหตุของปัญหาและอุปสรรคต่อการพัฒนาแรงงานต่างด้าว	14.161	4	0.007*

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.9 พบว่าอายุที่ต่างกันของแรงงานต่างด้าว มีปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาแรงงานต่างด้าวต่างกันในส่วนของการได้รับการพัฒนาแรงงานของแรงงานต่างด้าว การได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาแรงงานของแรงงานต่างด้าวจากภาครัฐและเอกชน และสาเหตุของปัญหาและอุปสรรคต่อการพัฒนาแรงงานต่างด้าว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่อายุที่แตกต่างของแรงงานต่างด้าว มีปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาแรงงานต่างด้าวไม่แตกต่างกันในส่วนของคุณค่าตอบแทน และลักษณะการจ้างงาน

ตารางที่ 4.10 ความถี่และร้อยละของอายุและการได้รับการพัฒนาแรงงานของแรงงานต่างด้าว

อายุเฉลี่ยของ แรงงานต่างด้าวที่ จ้างงาน	การได้รับการพัฒนาแรงงานของแรงงานต่างด้าว					รวม
	สภาพความเป็นอยู่และ การดำรงชีพ	การสื่อสาร/การ ปรับตัวเข้า สังคม	การส่งเสริม สุขภาพและ ป้องกันโรค	ทักษะ ความรู้ ความสามารถและ ความปลอดภัยในงาน		
< 18 ปี	จำนวน	1	8	9	2	20
	ร้อยละ	(5.00)	(40.00)	(45.00)	(10.00)	(100.00)
19 - 30 ปี	จำนวน	109	59	79	18	265
	ร้อยละ	(41.13)	(22.26)	(29.81)	(6.79)	(100.00)
31 - 40 ปี	จำนวน	18	6	7	3	34
	ร้อยละ	(52.94)	(17.65)	(20.59)	(8.82)	(100.00)
รวม	จำนวน	128	73	95	23	319
	ร้อยละ	(40.13)	(22.88)	(29.78)	(7.21)	(100.00)

จากตารางที่ 4.10 พบว่า แรงงานต่างด้าวที่มีอายุน้อยกว่า 18 ปี ส่วนใหญ่ส่งผลกระทบต่อได้รับการพัฒนาแรงงานของแรงงานต่างด้าวในด้านการส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรค ซึ่งแตกต่างกับแรงงานต่างด้าวที่มีอายุ 19 - 30 ปี และ 31 - 40 ปี ส่วนใหญ่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาแรงงานของแรงงานต่างด้าวในด้านสภาพความเป็นอยู่และการดำรงชีพ

ตารางที่ 4.11 ความถี่และร้อยละของอายุและการสนับสนุนในการพัฒนาแรงงานของแรงงานต่าง  
ด้าวจากภาครัฐและเอกชน

การสนับสนุนในการพัฒนาแรงงานของแรงงานต่างด้าวจากภาครัฐและ เอกชน						
อายุเฉลี่ยของ แรงงานต่างด้าวที่ จ้างงาน	จัดอบรมกลุ่มย่อย ให้ความรู้ใน หน่วยงาน/สถาน ประกอบการ	จัดหลักสูตรการ เรียนการสอน สำหรับกลุ่ม แรงงานต่างด้าว และผู้ติดต่อ	จัดบุคลากรเข้าไป ให้ความรู้ในชุมชน ในลักษณะ เฉพาะกลุ่ม	จัดตั้งอาสาสมัคร สาธารณสุขใน แรงงานต่างด้าว (อสต.)	รวม	
< 18 ปี	จำนวน	3	7	7	3	20
	ร้อยละ	(15.00)	(35.00)	(35.00)	(15.00)	(100.00)
19 - 30 ปี	จำนวน	43	22	97	103	265
	ร้อยละ	(16.23)	(8.30)	(36.60)	(38.87)	(100.00)
31 - 40 ปี	จำนวน	3	6	16	9	34
	ร้อยละ	(8.82)	(17.65)	(47.06)	(26.47)	(100.00)
รวม	จำนวน	49	35	120	115	319
	ร้อยละ	(15.36)	(10.97)	(37.62)	(36.05)	(100.00)

จากตารางที่ 4.11 พบว่า แรงงานต่างด้าวที่มีอายุน้อยกว่า 18 ปี และ 31 - 40 ปี  
ส่วนใหญ่ควรได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาแรงงานของแรงงานต่างด้าวจากภาครัฐและเอกชน  
ในด้านจัดบุคลากรเข้าไปให้ความรู้ในชุมชนในลักษณะเฉพาะกลุ่ม ซึ่งต่างกับแรงงานต่างด้าวที่มี  
อายุ 19 - 30 ปี ส่วนใหญ่ควรได้รับการสนับสนุนโดยการจัดตั้งอาสาสมัครสาธารณสุขในแรงงาน  
ต่างด้าว (อสต.)

ตารางที่ 4.12 ความถี่และร้อยละของอายุและสาเหตุของปัญหาและอุปสรรคต่อการพัฒนา  
แรงงานต่างด้าว

		สาเหตุของปัญหาและอุปสรรคต่อการพัฒนาแรงงานต่างด้าว			
อายุเฉลี่ยของแรงงาน ต่างด้าวที่จ้างงาน		การสื่อสารและการ	การจริงจังในการ	การให้ความ	รวม
		เข้าถึงตัวแรงงานต่าง ด้าว	แก้ปัญหาของ หน่วยงานภาครัฐ	ร่วมมือจาก ภาคเอกชน	
< 18 ปี	จำนวน	6	14		20
	ร้อยละ	(30.00)	(70.00)		(100.00)
19 - 30 ปี	จำนวน	143	113	9	265
	ร้อยละ	(53.96)	(42.64)	(3.40)	(100.00)
31 - 40 ปี	จำนวน	21	9	4	34
	ร้อยละ	(61.76)	(26.47)	(11.76)	(100.00)
รวม	จำนวน	170	136	13	319
	ร้อยละ	(53.29)	(42.63)	(4.08)	(100.00)

จากตารางที่ 4.12 พบว่า แรงงานต่างด้าวที่มีอายุน้อยกว่า 18 ปี ส่วนใหญ่มีสาเหตุของปัญหาและอุปสรรคต่อการพัฒนาแรงงานต่างด้าวในด้านการจริงจังในการแก้ปัญหาของหน่วยงานภาครัฐ ซึ่งแตกต่างกับแรงงานต่างด้าวที่มีอายุ 19 - 30 ปี และ 31 - 40 ปี ส่วนใหญ่มีสาเหตุของปัญหาและอุปสรรคต่อการพัฒนาแรงงานต่างด้าวในด้าน การสื่อสารและการเข้าถึงตัวแรงงานต่างด้าว

**สมมติฐานที่ 2** แรงงานต่างด้าวที่มีเพศต่างกันมีปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาแรงงานต่าง  
ด้าวต่างกัน

ตารางที่ 4.13 ความต่างกันของเพศกับปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาแรงงานต่างด้าว

ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาแรงงานต่างด้าว	ไคสแควร์	df	Sig.
ค่าตอบแทน	0.280	1	0.597
ลักษณะการจ้างงาน	0.126	1	0.723
การได้รับการพัฒนาแรงงานของแรงงานต่างด้าว	2.204	3	0.531
การสนับสนุนในการพัฒนาแรงงานของแรงงานต่าง ด้าวจากภาครัฐและเอกชน	10.543	3	0.014*
สาเหตุของปัญหาและอุปสรรคต่อการพัฒนาแรงงาน ต่างด้าว	0.799	2	0.671

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.13 พบว่าเพศที่ต่างกันของแรงงานต่างด้าว มีปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาแรงงานต่างด้าวต่างกันในส่วนของการสนับสนุนในการพัฒนาแรงงานของแรงงานต่างด้าวจากภาครัฐและเอกชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่เพศที่ต่างกัน มีปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาแรงงานต่างด้าวไม่แตกต่างกันในส่วน of ค่าตอบแทน ลักษณะการจ้างงาน การได้รับการพัฒนาแรงงานของแรงงานต่างด้าว และสาเหตุของปัญหาและอุปสรรคต่อการพัฒนาแรงงานต่างด้าว

ตารางที่ 4.14 ความถี่และร้อยละของเพศและสาเหตุของปัญหาและอุปสรรคต่อการพัฒนา  
แรงงานต่างด้าว

เพศ	การสนับสนุนในการพัฒนาแรงงานของแรงงานต่างด้าวจากภาครัฐและเอกชน					รวม
	จัดอบรมกลุ่มย่อย ให้ความรู้ใน หน่วยงาน/สถาน ประกอบการ	จัดหลักสูตรการเรียน การสอนสำหรับกลุ่ม แรงงานต่างด้าวและ ผู้ติดตาม	จัดบุคลากรเข้าไป ให้ความรู้ในชุมชน ในลักษณะ เฉพาะกลุ่ม	จัดตั้งอาสาสมัคร สาธารณสุขใน แรงงานต่างด้าว (อสต.)		
ชาย	จำนวน	23	24	83	62	192
	ร้อยละ	(11.98)	(12.50)	(43.23)	(32.29)	(100.00)
หญิง	จำนวน	26	11	37	53	127
	ร้อยละ	(20.47)	(8.66)	(29.13)	(41.73)	(100.00)
รวม	จำนวน	49	35	120	115	319
	ร้อยละ	(15.36)	(10.97)	(37.62)	(36.05)	(100.00)

จากตารางที่ 4.14 พบว่า แรงงานต่างด้าวที่เป็นเพศชาย ส่วนใหญ่ควรได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาแรงงานของแรงงานต่างด้าวจากภาครัฐและเอกชน ในส่วนของการจัดบุคลากรเข้าไปให้ความรู้ในชุมชนในลักษณะเฉพาะกลุ่ม ซึ่งต่างจากแรงงานต่างด้าวที่เป็นเพศหญิงที่ส่วนใหญ่จะได้รับการสนับสนุนในส่วนของการจัดตั้งอาสาสมัครสาธารณสุขในแรงงานต่างด้าว (อสต.)



**สมมติฐานที่ 3** นโยบายภาคเอกชนที่ต่างกันมีปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาแรงงานต่าง  
ด้าวต่างกัน

ตารางที่ 4.15 ความต่างของนโยบายภาคเอกชนด้านค่าตอบแทน กับปัญหาและอุปสรรคในการ  
พัฒนาแรงงานต่างด้าว

ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาแรงงานต่างด้าว	ไคสแควร์	df	Sig.
ค่าตอบแทน	4.845	2	0.089
ลักษณะการจ้างงาน	6.820	2	0.033*
การได้รับการพัฒนาแรงงานของแรงงานต่างด้าว	11.731	6	0.068
การสนับสนุนในการพัฒนาแรงงานของแรงงานต่างด้าวจาก ภาครัฐและเอกชน	7.451	6	0.281
สาเหตุของปัญหาและอุปสรรคต่อการพัฒนาแรงงานต่าง ด้าว	3.143	4	0.534

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.15 พบว่านโยบายภาคเอกชนในส่วนของค่าตอบแทนที่ต่างกัน มี  
ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาแรงงานต่างด้าว ต่างกันในด้านลักษณะการจ้างงาน อย่างมี  
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่นโยบายภาคเอกชนในส่วนของค่าตอบแทนที่ต่าง มีปัญหา  
และอุปสรรคในการพัฒนาแรงงานต่างด้าว ไม่ต่างกันในด้านค่าตอบแทน การได้รับการพัฒนา  
แรงงานของแรงงานต่างด้าว การสนับสนุนในการพัฒนาแรงงานของแรงงานต่างด้าวจากภาครัฐ  
และเอกชน และสาเหตุของปัญหาและอุปสรรคต่อการพัฒนาแรงงานต่างด้าว

ตารางที่ 4.16 ความถี่และร้อยละของนโยบายภาคเอกชนในส่วนของค่าตอบแทน  
และลักษณะการจ้างงาน

ระดับค่าตอบแทน		การมีปัญหและอุปสรรคต่อการพัฒนา		
		แรงงานต่างด้าวจากลักษณะการจ้าง		รวม
		ไม่เป็นปัญหา	เป็นปัญหา	
น้อยกว่า 5,000 บาท/เดือน	จำนวน	83	23	106
	ร้อยละ	(78.30)	(21.70)	(100.00)
5001 - 7,000 บาท/เดือน	จำนวน	164	24	188
	ร้อยละ	(87.23)	(12.77)	(100.00)
7,001 - 10,000 บาท/เดือน	จำนวน	24	1	25
	ร้อยละ	(96.00)	(4.00)	(100.00)
รวม	จำนวน	271	48	319
	ร้อยละ	(84.95)	(15.05)	(100.00)

จากตารางที่ 4.16 พบว่า แรงงานต่างด้าวที่ได้รับค่าตอบแทนทุกระดับมีความแตกต่างกันของการเป็นปัญหา และไม่เป็นปัญหา โดยมีความแตกต่างกันมาก โดยเกือบทั้งหมดของทุกระดับค่าตอบแทน คิดว่าไม่เป็นปัญหา

**สมมติฐานที่ 4** นโยบายด้านแรงงานต่างด้าวของภาครัฐมีผลต่อปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาคร

**ตารางที่ 4.17** ความแตกต่างของนโยบายภาคภาครัฐโดยรวม และปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาแรงงานต่างด้าว

ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาแรงงานต่าง			
ต่าง	ไคสแควร์	df	Sig.
ค่าตอบแทน	16.060	2	0.000*
ลักษณะการจ้างงาน	6.837	2	0.033*
การได้รับการพัฒนาแรงงานของแรงงานต่างด้าว	12.573	6	0.051
การสนับสนุนในการพัฒนาแรงงานของแรงงานต่างด้าวจากภาครัฐและเอกชน	28.509	6	0.000*
สาเหตุของปัญหาและอุปสรรคต่อการพัฒนาแรงงานต่างด้าว	1.051	4	0.902

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.17 พบว่านโยบายภาครัฐโดยรวมที่แตกต่างกัน มีปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาแรงงานต่างด้าว แตกต่างกันในเรื่องค่าตอบแทน ด้านลักษณะการจ้างงาน และการสนับสนุนในการพัฒนาแรงงานของแรงงานต่างด้าวจากภาครัฐและเอกชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่นโยบายภาครัฐโดยรวมที่แตกต่าง มีปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาแรงงานต่างด้าว ไม่แตกต่างกันในด้านการได้รับการพัฒนาแรงงานของแรงงานต่างด้าว และสาเหตุของปัญหาและอุปสรรคต่อการพัฒนาแรงงานต่างด้าว

ตารางที่ 4.18 ความถี่และร้อยละของนโยบายภาครัฐโดยรวม และการมีปัญหาและอุปสรรคต่อ  
การพัฒนาแรงงานต่างด้าวในด้านค่าตอบแทน

นโยบายของภาครัฐที่มี ผลกระทบต่อการพัฒนา แรงงานต่างด้าวโดยรวม		การมีปัญหาและอุปสรรคต่อการ พัฒนาแรงงานต่างด้าวจาก ค่าตอบแทน		รวม
		ไม่เป็นปัญหา	เป็นปัญหา	
		จำนวน	ร้อยละ	
น้อย	จำนวน	117	11	128
	ร้อยละ	(91.41)	(8.59)	(100.00)
ปานกลาง	จำนวน	122	25	147
	ร้อยละ	(82.99)	(17.01)	(100.00)
มาก	จำนวน	29	15	44
	ร้อยละ	(65.91)	(34.09)	(100.00)
รวม	จำนวน	268	51	319
	ร้อยละ	(84.01)	(15.99)	(100.00)

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ทุกระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับนโยบายของภาครัฐที่มีผลกระทบต่อการพัฒนาแรงงานต่างด้าวโดยรวม มีความแตกต่างกันของการเป็นปัญหา และไม่เป็นปัญหา ของค่าตอบแทน มีความแตกต่างกันมาก โดยเกือบทั้งหมดของทุกระดับความคิดเห็น คิดว่าไม่เป็นปัญหาเกี่ยวกับค่าตอบแทน

ตารางที่ 4.19 ความถี่และร้อยละของนโยบายภาครัฐโดยรวม และการมีปัญหาและอุปสรรคต่อการพัฒนาแรงงานต่างด้าวในด้านลักษณะการจ้างงาน

นโยบายของภาครัฐที่มีผลกระทบต่อการพัฒนาแรงงานต่างด้าวโดยรวม		การมีปัญหาและอุปสรรคต่อการพัฒนาแรงงานต่างด้าวจากลักษณะการจ้าง		รวม
		ไม่เป็นปัญหา	เป็นปัญหา	
น้อย	จำนวน	114	14	128
	ร้อยละ	(89.06)	(10.94)	(100.00)
ปานกลาง	จำนวน	125	22	147
	ร้อยละ	(85.03)	(14.97)	(100.00)
มาก	จำนวน	32	12	44
	ร้อยละ	(72.73)	(27.27)	(100.00)
รวม	จำนวน	271	48	319
	ร้อยละ	(84.95)	(15.05)	(100.00)

จากตารางที่ 4.19 พบว่า ทุกระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับนโยบายของภาครัฐที่มีผลกระทบต่อการพัฒนาแรงงานต่างด้าวโดยรวม มีความแตกต่างกันของการเป็นปัญหา และไม่เป็นปัญหา ของลักษณะการจ้างงาน มีความแตกต่างกันมาก โดยเกือบทั้งหมดของทุกระดับความคิดเห็น คิดว่าไม่เป็นปัญหาเกี่ยวกับลักษณะการจ้างงาน

ตารางที่ 4.20 ความถี่และร้อยละของนโยบายภาครัฐโดยรวม และการสนับสนุนในการพัฒนา  
แรงงานของแรงงานต่างด้าวจากภาครัฐและเอกชน

นโยบายของภาครัฐที่มีผลกระทบต่อการพัฒนาแรงงานต่างด้าวโดยรวม		การสนับสนุนในการพัฒนาแรงงานของแรงงานต่างด้าวจากภาครัฐและเอกชน				รวม
		จัดอบรมกลุ่มย่อย ให้ความรู้ใน หน่วยงาน/สถาน ประกอบการ	จัดหลักสูตรการเรียน การสอนสำหรับกลุ่ม แรงงานต่างด้าวและ ผู้ติดตาม	จัดบุคลากรเข้าไปให้ ความรู้ในชุมชนใน ลักษณะเฉพาะกลุ่ม	จัดตั้งอาสาสมัคร สาธารณสุขใน แรงงานต่างด้าว (อสต.)	
น้อย	จำนวน	7	9	53	59	128
	ร้อยละ	(5.47)	(7.03)	(41.41)	(46.09)	(100.00)
ปานกลาง	จำนวน	31	23	47	46	147
	ร้อยละ	(21.09)	(15.65)	(31.97)	(31.29)	(100.00)
มาก	จำนวน	11	3	20	10	44
	ร้อยละ	(25.00)	(6.82)	(45.45)	(22.73)	(100.00)
รวม	จำนวน	49	35	120	115	319
	ร้อยละ	(15.36)	(10.97)	(37.62)	(36.05)	(100.00)

จากตารางที่ 4.20 พบว่า ผู้ที่ความคิดเห็นเกี่ยวกับนโยบายของภาครัฐที่มีผลกระทบต่อการพัฒนาแรงงานต่างด้าวโดยรวม ในระดับน้อย และในระดับมาก ส่วนใหญ่คิดว่าควรได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐในด้านจัดตั้งอาสาสมัครสาธารณสุขในแรงงานต่างด้าว (อสต.) ซึ่งมีความแตกต่างกันกับผู้ที่มีความเห็นเกี่ยวกับนโยบายโดยรวมในระดับปานกลาง ที่ส่วนใหญ่เห็นว่าควรได้รับการสนับสนุนในด้านจัดบุคลากรเข้าไปให้ความรู้ในชุมชนในลักษณะเฉพาะกลุ่ม

ตารางที่ 4.21 ความแตกต่างของนโยบายภาคภาครัฐด้านนโยบายการขึ้นทะเบียนแรงงานต่าง  
ด้าว และปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาแรงงานต่างด้าว

ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาแรงงานต่าง				
ต่าง	ไคสแควร์	df	Sig.	
ค่าตอบแทน	6.685	2	0.035*	
ลักษณะการจ้างงาน	1.427	2	0.490	
การได้รับการพัฒนาแรงงานของแรงงานต่างด้าว	6.353	6	0.385	
การสนับสนุนในการพัฒนาแรงงานของแรงงาน ต่างด้าวจากภาครัฐและเอกชน	22.274	6	0.001*	
สาเหตุของปัญหาและอุปสรรคต่อการพัฒนา แรงงานต่างด้าว	6.393	4	0.172	

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.21 พบว่านโยบายรัฐด้านนโยบายการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว ที่แตกต่างกัน มีปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาแรงงานต่างด้าว แตกต่างกันในค่าตอบแทน และการสนับสนุนในการพัฒนาแรงงานของแรงงานต่างด้าวจากภาครัฐและเอกชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่นโยบายภาครัฐนโยบายการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว ที่แตกต่าง มีปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาแรงงานต่างด้าว ไม่แตกต่างกันในด้านลักษณะการจ้างงาน การได้รับการพัฒนาแรงงานของแรงงานต่างด้าว และด้านสาเหตุของปัญหาและอุปสรรคต่อการพัฒนาแรงงานต่างด้าว

ตารางที่ 4.22 ความถี่และร้อยละของนโยบายภาครัฐด้านนโยบายการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว และการมีปัญหาและอุปสรรคต่อการพัฒนาแรงงานต่างด้าวในด้านค่าตอบแทน

นโยบายการขึ้นทะเบียน แรงงานต่างด้าว		การมีปัญหาและอุปสรรคต่อการ พัฒนาแรงงานต่างด้าวจาก ค่าตอบแทน		รวม
		ไม่เป็นปัญหา	เป็นปัญหา	
		น้อย	จำนวน	
	ร้อยละ	(88.03)	(11.97)	(100.00)
ปานกลาง	จำนวน	101	16	117
	ร้อยละ	(86.32)	(13.68)	(100.00)
มาก	จำนวน	64	21	85
	ร้อยละ	(75.29)	(24.71)	(100.00)
รวม	จำนวน	268	51	319
	ร้อยละ	(84.01)	(15.99)	(100.00)

จากตารางที่ 4.22 พบว่า ทุกระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับนโยบายของภาครัฐที่มีผลกระทบต่อการพัฒนาแรงงานต่างด้าวด้านนโยบายการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว มีความแตกต่างกันของการเป็นปัญหา และไม่เป็นปัญหา ของค่าตอบแทน มีความแตกต่างกันมาก โดยเกือบทั้งหมดของทุกระดับความคิดเห็น คิดว่าไม่เป็นปัญหาเกี่ยวกับค่าตอบแทน



ตารางที่ 4.23 ความถี่และร้อยละของนโยบายภาครัฐด้านนโยบายการขึ้นทะเบียนแรงงานต่าง  
ด้าว และการสนับสนุนในการพัฒนาแรงงานของแรงงานต่างด้าวจากภาครัฐและ  
เอกชน

นโยบายของภาครัฐที่มีผลกระทบต่อการพัฒนาแรงงานต่างด้าวโดยรวม	การสนับสนุนในการพัฒนาแรงงานของแรงงานต่างด้าวจากภาครัฐและเอกชน					รวม
	จัดอบรมกลุ่มย่อย	จัดหลักสูตรการเรียน	จัดตั้งอาสาสมัคร	จัดตั้งอาสาสมัคร	จัดตั้งอาสาสมัคร	
	ให้ความรู้ในหน่วยงาน/สถานประกอบการ	การสอนสำหรับกลุ่มแรงงานต่างด้าวและผู้ติดตาม	จัดบุคลากรเข้าไปให้ความรู้ในชุมชนในลักษณะเฉพาะกลุ่ม	จัดหาอาสาสมัครในแรงงานต่างด้าว (อสต.)		
น้อย	จำนวน	6	10	50	51	117
	ร้อยละ	(5.13)	(8.55)	(42.74)	(43.59)	(100.00)
ปานกลาง	จำนวน	21	18	42	36	117
	ร้อยละ	(17.95)	(15.38)	(35.90)	(30.77)	(100.00)
มาก	จำนวน	22	7	28	28	85
	ร้อยละ	(25.88)	(8.24)	(32.94)	(32.94)	(100.00)
รวม	จำนวน	49	35	120	115	319
	ร้อยละ	(15.36)	(10.97)	(37.62)	(36.05)	(100.00)

จากตารางที่ 4.23 พบว่า ผู้ที่ความคิดเห็นเกี่ยวกับนโยบายของภาครัฐที่มีผลกระทบต่อการพัฒนาแรงงานต่างด้าวด้านนโยบายการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว ในระดับน้อย ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าการได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐในด้านการจัดตั้งอาสาสมัครจัดหาอาสาสมัครในแรงงานต่างด้าว (อสต.) ซึ่งมีความแตกต่างกันกับผู้ที่มีความเห็นเกี่ยวนโยบายด้านนโยบายการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว ในระดับปานกลาง ถึงระดับมาก ที่ส่วนใหญ่เห็นว่าการได้รับการสนับสนุนในด้านจัดบุคลากรเข้าไปให้ความรู้ในชุมชนในลักษณะเฉพาะกลุ่ม

ตารางที่ 4.24 ความแตกต่างของนโยบายภาครัฐด้านนโยบายการต่อใบอนุญาตทำงานและ  
ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาแรงงานต่างด้าว

นโยบายการต่อใบอนุญาตทำงาน	ไคสแควร์	df	Sig.
ค่าตอบแทน	4.637	2	0.098
ลักษณะการจ้างงาน	2.193	2	0.334
การได้รับการพัฒนาแรงงานของแรงงานต่างด้าว	7.897	6	0.246
การสนับสนุนในการพัฒนาแรงงานของแรงงานต่างด้าวจากภาครัฐและเอกชน	16.971	6	0.009*
สาเหตุของปัญหาและอุปสรรคต่อการพัฒนาแรงงานต่างด้าว	3.713	4	0.446

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.24 พบว่านโยบายรัฐด้านนโยบายการต่อใบอนุญาตทำงาน ที่ต่างกัน มีปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาแรงงานต่างด้าวต่างกันในด้านการสนับสนุนในการพัฒนาแรงงานของแรงงานต่างด้าวจากภาครัฐและเอกชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่นโยบายภาครัฐ ด้านนโยบายการต่อใบอนุญาตทำงาน ที่ต่างกัน มีปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาแรงงานต่างด้าว ไม่ต่างกันในด้านค่าตอบแทน ด้านลักษณะการจ้างงาน การได้รับการพัฒนาแรงงานของแรงงานต่างด้าว และสาเหตุของปัญหาและอุปสรรคต่อการพัฒนาแรงงานต่างด้าว

ตารางที่ 4.25 ความถี่และร้อยละของนโยบายภาครัฐด้านนโยบายการต่อใบอนุญาตทำงานและการสนับสนุนในการพัฒนาแรงงานของแรงงานต่างด้าวจากภาครัฐและเอกชน

นโยบายการต่อใบอนุญาตทำงาน		การสนับสนุนในการพัฒนาแรงงานของแรงงานต่างด้าวจากภาครัฐและเอกชน				รวม
		จัดอบรมกลุ่มย่อย ให้ความรู้ใน หน่วยงาน/สถาน ประกอบการ	จัดหลักสูตรการเรียน การสอนสำหรับกลุ่ม แรงงานต่างด้าวและ ผู้ติดตาม	จัดบุคลากรเข้าไปให้ ความรู้ในชุมชนใน ลักษณะเฉพาะกลุ่ม	จัดตั้งอาสาสมัคร สาธารณสุขใน แรงงานต่างด้าว (อสต.)	
น้อย	จำนวน	6	5	27	39	77
	ร้อยละ	(7.79)	(6.49)	(35.06)	(50.65)	(100.00)
ปานกลาง	จำนวน	18	20	47	41	126
	ร้อยละ	(14.29)	(15.87)	(37.30)	(32.54)	(100.00)
มาก	จำนวน	25	10	46	35	116
	ร้อยละ	(21.55)	(8.62)	(39.66)	(30.17)	(100.00)
รวม	จำนวน	49	35	120	115	319
	ร้อยละ	(15.36)	(10.97)	(37.62)	(36.05)	(100.00)

จากตารางที่ 4.25 พบว่า ผู้ที่ความคิดเห็นเกี่ยวกับนโยบายของภาครัฐที่มีผลกระทบต่อการพัฒนาแรงงานต่างด้าวด้านนโยบายการต่อใบอนุญาตทำงาน ในระดับน้อย ส่วนใหญ่คิดว่าควรได้รับการสนับสนุนในด้านจัดตั้งอาสาสมัครสาธารณสุขในแรงงานต่างด้าว (อสต.) ซึ่งมีความแตกต่างกันกับผู้ที่มีความเห็นเกี่ยวนโยบายด้านนโยบายการต่อใบอนุญาตทำงาน ในระดับปานกลาง ถึงระดับมาก ที่ส่วนใหญ่คิดว่าควรจะได้รับการสนับสนุนในด้านจัดบุคลากรเข้าไปให้ความรู้ในชุมชนในลักษณะเฉพาะกลุ่ม

ตารางที่ 4.26 ความแตกต่างของนโยบายภาคภาครัฐด้านการควบคุมและป้องกันโรคและปัญหา และอุปสรรคในการพัฒนาแรงงานต่างด้าว

นโยบายและอุปสรรคในการพัฒนาแรงงานต่าง				
ต่าง	ไคสแควร์	df	Sig.	
ค่าตอบแทน	12.906	2	0.002*	
ลักษณะการจ้างงาน	10.032	2	0.007*	
การได้รับการพัฒนาแรงงานของแรงงานต่างด้าว	24.134	6	0.000*	
การสนับสนุนในการพัฒนาแรงงานของแรงงานต่างด้าวจากภาครัฐและเอกชน	43.220	6	0.000*	
สาเหตุของปัญหาและอุปสรรคต่อการพัฒนาแรงงานต่างด้าว	1.940	4	0.747	

จากตารางที่ 4.26 พบว่านโยบายรัฐด้านการควบคุมและป้องกันโรค ที่แตกต่างกันมี ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาแรงงานต่างด้าวต่างกันในด้านค่าตอบแทน ด้านลักษณะการจ้างงาน การได้รับการพัฒนาแรงงานของแรงงานต่างด้าว และการสนับสนุนในการพัฒนาแรงงานของแรงงานต่างด้าวจากภาครัฐและเอกชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่นโยบายภาครัฐนโยบายด้านการควบคุมและป้องกันโรค มีปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาแรงงานต่างด้าว ไม่ต่างกันในด้านสาเหตุของปัญหาและอุปสรรคต่อการพัฒนาแรงงานต่างด้าว

ตารางที่ 4.27 ความถี่และร้อยละของนโยบายภาครัฐด้านการควบคุมและป้องกันโรคและการมี  
ปัญหาและอุปสรรคต่อการพัฒนาแรงงานต่างด้าวในด้านค่าตอบแทน

นโยบายการควบคุมและ ป้องกันโรค		การมีปัญหาและอุปสรรคต่อการ พัฒนาแรงงานต่างด้าวจาก		รวม
		ค่าตอบแทน		
		ไม่เป็นปัญหา	เป็นปัญหา	
น้อย	จำนวน	209	28	237
	ร้อยละ	(88.19)	(11.81)	(100.00)
ปานกลาง	จำนวน	46	16	62
	ร้อยละ	(74.19)	(25.81)	(100.00)
มาก	จำนวน	13	7	20
	ร้อยละ	(65.00)	(35.00)	(100.00)
รวม	จำนวน	268	51	319
	ร้อยละ	(84.01)	(15.99)	(100.00)

จากตารางที่ 4.27 พบว่า ทุกระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับนโยบายของภาครัฐที่มีผลกระทบต่อการพัฒนาแรงงานต่างด้าวด้านการควบคุมและป้องกันโรค มีความแตกต่างกันของการเป็นปัญหา และไม่เป็นปัญหา ของค่าตอบแทน มีความแตกต่างกันมาก โดยเกือบทั้งหมดของทุกระดับความคิดเห็น คิดว่าไม่เป็นปัญหาเกี่ยวกับค่าตอบแทน

ตารางที่ 4.28 ความถี่และร้อยละของนโยบายภาครัฐด้านการควบคุมและป้องกันโรคและการมี  
ปัญหาและอุปสรรคต่อการพัฒนาแรงงานต่างด้าวในด้านลักษณะการจ้างงาน

นโยบายการควบคุมและ ป้องกันโรค		การมีปัญหาและอุปสรรคต่อการพัฒนา แรงงานต่างด้าวจากลักษณะการจ้าง งาน		รวม
		ไม่เป็นปัญหา	เป็นปัญหา	
		น้อย	จำนวน	
	ร้อยละ	(88.61)	(11.39)	(100.00)
ปานกลาง	จำนวน	47	15	62
	ร้อยละ	(75.81)	(24.19)	(100.00)
มาก	จำนวน	14	6	20
	ร้อยละ	(70.00)	(30.00)	(100.00)
รวม	จำนวน	271	48	319
	ร้อยละ	(84.95)	(15.05)	(100.00)

จากตารางที่ 4.28 พบว่า ทุกระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับนโยบายของภาครัฐที่มีผลกระทบต่อการพัฒนาแรงงานต่างด้าวด้านการควบคุมและป้องกันโรค มีความต่างกันของการเป็นปัญหา และไม่เป็นปัญหา ของลักษณะการจ้างงาน มีความต่างกันมาก โดยเกือบทั้งหมดของทุกระดับความคิดเห็น คิดว่าไม่เป็นปัญหาเกี่ยวกับลักษณะการจ้างงาน

ตารางที่ 4.29 ความถี่และร้อยละของนโยบายภาครัฐด้านการควบคุมและป้องกันโรคและการมี  
ปัญหาและอุปสรรคต่อการพัฒนาแรงงานต่างด้าวในด้านการได้รับการพัฒนา  
แรงงานของแรงงานต่างด้าว

นโยบายการควบคุม และป้องกันโรค		การได้รับการพัฒนาแรงงานของแรงงานต่างด้าว				รวม
		สภาพความ เป็นอยู่และการ ดำรงชีพ	การสื่อสาร/การ ปรับตัวเข้าสู่สังคม	การส่งเสริม สุขภาพและ ป้องกันโรค	ทักษะ ความรู้ ความสามารถและ ความปลอดภัยใน งาน	
น้อย	จำนวน	103	39	79	16	237
	ร้อยละ	(43.46)	(16.46)	(33.33)	(6.75)	(100.00)
ปานกลาง	จำนวน	19	26	11	6	62
	ร้อยละ	(30.65)	(41.94)	(17.74)	(9.68)	(100.00)
มาก	จำนวน	6	8	5	1	20
	ร้อยละ	(30.00)	(40.00)	(25.00)	(5.00)	(100.00)
รวม	จำนวน	128	73	95	23	319
	ร้อยละ	(40.13)	(22.88)	(29.78)	(7.21)	(100.00)

จากตารางที่ 4.29 พบว่า ผู้ที่ความคิดเห็นเกี่ยวกับนโยบายของภาครัฐที่มีผลกระทบต่อ  
ต่อการพัฒนาแรงงานต่างด้าวด้านการควบคุมและป้องกันโรคในระดับน้อย ส่วนใหญ่คิดว่า  
แรงงานต่างด้าวควรได้รับการพัฒนาด้านสภาพความเป็นอยู่และการดำรงชีพ ซึ่งแตกต่างกับผู้ที่มี  
ความคิดเห็นในระดับปานกลาง ถึงระดับมาก ที่ส่วนใหญ่คิดว่าควรจะได้มีการพัฒนาด้าน การ  
สื่อสาร/การปรับตัวเข้าสู่สังคม

ตารางที่ 4.30 ความถี่และร้อยละของนโยบายภาครัฐด้านการควบคุมและป้องกันโรคและการสนับสนุนในการพัฒนาแรงงานของแรงงานต่างด้าวจากภาครัฐและเอกชน

นโยบายการต่อ ใบอนุญาตทำงาน	การสนับสนุนในการพัฒนาแรงงานของแรงงานต่างด้าวจากภาครัฐและเอกชน					รวม
	จัดอบรมกลุ่มย่อย ให้ความรู้ใน หน่วยงาน/สถาน ประกอบการ	จัดหลักสูตรการเรียน การสอนสำหรับกลุ่ม แรงงานต่างด้าวและ ผู้ติดตาม	จัดบุคลากรเข้าไปให้ ความรู้ในชุมชนใน ลักษณะเฉพาะกลุ่ม	จัดตั้งอาสาสมัคร สาธารณสุขใน แรงงานต่างด้าว (อสต.)		
น้อย	จำนวน	27	18	93	99	237
	ร้อยละ	(11.39)	(7.59)	(39.24)	(41.77)	(100.00)
ปานกลาง	จำนวน	12	15	19	16	62
	ร้อยละ	(19.35)	(24.19)	(30.65)	(25.81)	(100.00)
มาก	จำนวน	10	2	8		20
	ร้อยละ	(50.00)	(10.00)	(40.00)		(100.00)
รวม	จำนวน	49	35	120	115	319
	ร้อยละ	(15.36)	(10.97)	(37.62)	(36.05)	(100.00)

จากตารางที่ 4.30 พบว่า ผู้ที่ความคิดเห็นเกี่ยวกับนโยบายของภาครัฐที่มีผลกระทบต่อการพัฒนาแรงงานต่างด้าวด้านการควบคุมและป้องกันโรค ในระดับน้อย ส่วนใหญ่คิดว่าแรงงานต่างด้าวควรได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐในด้านจัดตั้งอาสาสมัครสาธารณสุขในแรงงานต่างด้าว (อสต.) ซึ่งมีความแตกต่างกันกับผู้ที่มีความเห็นเกี่ยวนโยบายด้านการควบคุมและป้องกันโรค ในระดับปานกลาง ที่ส่วนใหญ่คิดว่าภาครัฐควรที่จะสนับสนุนในด้านจัดอบรมกลุ่มย่อยให้ความรู้ในหน่วยงาน/สถานประกอบการ และด้านจัดบุคลากรเข้าไปให้ความรู้ในชุมชนในลักษณะเฉพาะกลุ่ม และผู้ที่มีความเห็นเกี่ยวนโยบายด้านการควบคุมและป้องกันโรค ในระดับมาก ที่ส่วนใหญ่คิดว่าแรงงานต่างด้าวควรที่จะได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐในด้านจัดอบรมกลุ่มย่อยให้ความรู้ในหน่วยงาน/สถานประกอบการ



## ตอนที่ 6 ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่อง ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาแรงงานต่างด้าว กรณีศึกษา จังหวัดสมุทรสาคร ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการศึกษาด้านข้อเสนอแนะดังนี้

ตารางที่ 4.31 ความถี่ของข้อเสนอแนะในเรื่องปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาแรงงานต่างด้าว

ข้อเสนอแนะ	ความถี่
1. นโยบายภาครัฐในการแก้ปัญหาแรงงานต่างด้าวควรมีความชัดเจน และสื่อสารอย่างทั่วถึง	8
2. ควรเพิ่มการให้การดูแลด้านสาธารณสุขแก่แรงงานต่างด้าวในชุมชน	6
3. ควรพัฒนาแรงงานต่างด้าวทั้งในด้านความรู้ความสามารถ การสื่อสาร และความปลอดภัยในการทำงาน	11
4. เจ้าหน้าที่ และหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องควรมีความซื่อสัตย์สุจริตและจริงจังในการปฏิบัติหน้าที่	9
5. ควรมีการชี้แจงให้ความรู้กับนายจ้างในการปฏิบัติต่อแรงงานต่างด้าวทั้งในด้านกฎหมายและสาธารณสุข	4
6. ภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้องควรให้การสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวกขั้นพื้นฐานแก่แรงงานต่างด้าว เช่น ห้องส้วม น้ำดื่ม การกำจัดขยะ	5

จากตารางที่ 4.31 พบว่า นายจ้างส่วนใหญ่ให้ข้อเสนอแนะในเรื่องปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาแรงงานต่างด้าวว่า แรงงานต่างด้าวควรได้รับการพัฒนาทั้งในด้านความรู้ความสามารถ การสื่อสาร และความปลอดภัยในการทำงานมากที่สุด รองลงมาคือ เจ้าหน้าที่ และหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องควรมีความซื่อสัตย์สุจริตและจริงจังในการปฏิบัติหน้าที่ รวมถึง นโยบายภาครัฐในการแก้ปัญหาแรงงานต่างด้าวควรมีความชัดเจน และสื่อสารอย่างทั่วถึงทั้งต่อนายจ้างและลูกจ้างที่เป็นแรงงานต่างด้าว

## บทที่ 5

### สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาแรงงานต่างด้าว กรณีศึกษา จังหวัดสมุทรสาคร ครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาแรงงานต่างด้าวตามแนวคิดของนายจ้างที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาคร สามารถสรุปได้ดังนี้

1. สรุปการวิจัย
2. อภิปรายผลการศึกษา
3. ข้อเสนอแนะ

#### 1. สรุปการวิจัย

##### 1.1 วัตถุประสงค์การศึกษา

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาแรงงานต่างด้าว กรณีศึกษา จังหวัดสมุทรสาคร มีวัตถุประสงค์การศึกษาเพื่อ

1. เพื่อศึกษาปัญหาของกลุ่มแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาคร
2. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคการทำงานของหน่วยงานภาครัฐและเอกชนที่มี

ผลต่อการพัฒนาแรงงานต่างด้าว

3. เพื่อเสนอแนะแนวทางพัฒนากลุ่มแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาคร

##### 1.2 วิธีการดำเนินการศึกษา

การศึกษาในครั้งนี้ กำหนดประชากรที่ทำการศึกษา คือ นายจ้างที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าว ในกิจการ ประเภทประมง ต่อเนื่องประมง เกษตรและปศุสัตว์ จำนวน 1,579 ราย และได้กำหนดกลุ่มตัวอย่าง ที่เป็นตัวแทนของประชากร โดยใช้สูตรความคลาดเคลื่อนมาตรฐานคำนวณกลุ่มตัวอย่างได้ 319 ราย และใช้เครื่องมือสำหรับการศึกษา ได้แก่ เครื่องมือแบบสอบถาม โดยมีการสร้างเครื่องมือที่แบ่งออกเป็น 5 ส่วน ประกอบด้วย ข้อมูลทั่วไปของกิจการและแรงงานต่างด้าว นโยบายของภาครัฐที่มีผลกระทบต่อการพัฒนาแรงงานต่างด้าว นโยบายของภาคเอกชนที่มีผลกระทบต่อการพัฒนาแรงงานต่างด้าว และข้อเสนอแนะเพิ่มเติม โดยผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูลทุติยภูมิโดยการสำรวจ จากกลุ่มตัวอย่าง ตามสัดส่วนของประเภทธุรกิจ จำนวน 319 ชุด โดยแยกเป็น ประมง 25 ชุด ต่อเนื่องประมง 272 ชุด เกษตรและปศุสัตว์ 22 ชุด

### 1.3 ผลการศึกษา

การศึกษาเรื่องปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาคร ในครั้งนี้พบว่า

1. ข้อมูลทั่วไปของนายจ้างผู้ประกอบการในเขตจังหวัดสมุทรสาคร ส่วนใหญ่มีทุนจดทะเบียนไม่เกิน 20 ล้านบาท มีสถานภาพกิจการเป็นเจ้าของคนเดียว กิจการส่วนใหญ่ตั้งอยู่ในอำเภอเมือง ซึ่งส่วนใหญ่มีจำนวนพนักงานในบริษัทไม่เกิน 300 คน และเป็นกิจการประเภท ต่อเนื่อง ประมง

2. ข้อมูลทั่วไปของแรงงานต่างด้าว ที่นายจ้างมีการจ้างในเขตจังหวัดสมุทรสาคร ส่วนใหญ่มีจำนวนแรงงานต่างด้าวที่จ้างไม่เกิน 300 คนต่อนายจ้าง 1 ราย แรงงานต่างด้าวที่จ้างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุเฉลี่ย 19 - 30 ปี ซึ่งส่วนใหญ่เป็นสัญชาติพม่า และมีการจ้างเป็นลูกจ้างรายวัน โดยมีอายุงานส่วนใหญ่อยู่ที่ประมาณ 1-5 ปี

3. นโยบายของภาครัฐที่มีผลกระทบต่อการพัฒนาแรงงานต่างด้าวในเขตจังหวัดสมุทรสาคร จากการศึกษา พบว่า นโยบายของภาครัฐที่มีผลกระทบต่อการพัฒนาแรงงานต่างด้าวโดยรวมมีผลกระทบในระดับปานกลาง โดยแยกเป็นมีผลกระทบในระดับปานกลางในด้านนโยบายการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว นโยบายการต่อใบอนุญาตทำงาน และมีผลกระทบในระดับน้อยในนโยบายด้านการควบคุมและป้องกันโรคแรงงานต่างด้าว

3.1 ด้านนโยบายการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวพบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาแรงงานต่างด้าวอันดับแรกได้แก่เรื่อง การผลักดัน จับกุม สกัดกั้นแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายขณะอยู่ในระหว่างดำเนินการขึ้นทะเบียน รองลงมาคือขั้นตอนในการขึ้นทะเบียนมีความยุ่งยาก ซับซ้อน และ เสียเวลาในการดำเนินการ

3.2 ด้านนโยบายการต่อใบอนุญาตทำงาน พบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาแรงงานต่างด้าวอันดับแรกได้แก่เรื่อง นโยบายการต่อใบอนุญาตทำงานในแรงงานต่างด้าว มีการเปลี่ยนแปลงบ่อย รองลงมาคือนโยบายการต่อใบอนุญาตมีระยะเวลาดำเนินการที่จำกัด

3.3 ด้านนโยบายการควบคุมและป้องกันโรคติดต่อ พบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาแรงงานต่างด้าวอันดับแรกได้แก่เรื่องการส่งแรงงานต่างด้าวกลับประเทศกรณีตรวจพบเจ็บเป็นแรงงานต่างด้าวประเภท 3 (วัณโรคระยะติดต่อ, โรคเรื้อน, โรคจิต, พิษสุราเรื้อรัง, และพบสารเสพติดในร่างกาย) รองลงมาคือ การป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ จากหน่วยงานภาครัฐ

4. นโยบายของภาคเอกชนที่มีผลกระทบต่อการพัฒนาแรงงานต่างด้าวในเขตจังหวัดสมุทรสาคร พบว่า

4.1 ค่าตอบแทนที่แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ได้รับ อยู่ระหว่าง 5,001 - 7,000 บาท/เดือน และเกือบทั้งหมดคิดว่าค่าตอบแทนที่ได้รับไม่เป็นต่อปัญหาและอุปสรรคต่อพัฒนาแรงงานต่างด้าว

4.2 ลักษณะการจ้างแรงงานต่างด้าวในกิจการส่วนใหญ่มีลักษณะการจ้างแบบงานกรรมกร และส่วนใหญ่คิดว่าลักษณะการจ้างงานไม่เป็นปัญหาและอุปสรรคต่อการพัฒนาแรงงานต่างด้าว

## 5. การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 แรงงานต่างด้าวที่มีอายุต่างกันมีปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาแรงงานต่างด้าวต่างกัน

อายุที่ต่างกันของแรงงานต่างด้าว เป็นปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาแรงงานต่างด้าว ต่างกันในส่วนของการได้รับการพัฒนาแรงงานของแรงงานต่างด้าว การสนับสนุนในการพัฒนาแรงงานของแรงงานต่างด้าวจากภาครัฐและเอกชน และสาเหตุของปัญหาและอุปสรรคต่อการพัฒนาแรงงานต่างด้าว

สมมติฐานที่ 2 แรงงานต่างด้าวที่มีเพศต่างกันมีปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาแรงงานต่างด้าวต่างกัน

เพศที่ต่างกันของแรงงานต่างด้าว เป็นปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาแรงงานต่างด้าว ต่างกันในส่วนของการสนับสนุนในการพัฒนาแรงงานของแรงงานต่างด้าวจากภาครัฐและเอกชน

สมมติฐานที่ 3 นโยบายภาคเอกชนที่แตกต่างกันมีปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาแรงงานต่างด้าวต่างกัน

นโยบายภาคเอกชนในส่วน of ค่าตอบแทนที่แตกต่างกัน เป็นปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาแรงงานต่างด้าว แตกต่างกันในด้านลักษณะการจ้างงาน

สมมติฐานที่ 4 นโยบายด้านแรงงานต่างด้าวของภาครัฐมีผลต่อปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาคร

นโยบายรัฐโดยรวมเป็นปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาแรงงานต่างด้าว แตกต่างกันในด้านค่าตอบแทน ด้านลักษณะการจ้างงาน และ การสนับสนุนในการพัฒนาแรงงานของแรงงานต่างด้าวจากภาครัฐและเอกชน

นโยบายรัฐด้านนโยบายการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวเป็นปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาแรงงานต่างด้าว แตกต่างกันในด้านค่าตอบแทน และการสนับสนุนในการพัฒนาแรงงานของแรงงานต่างด้าวจากภาครัฐและเอกชน

นโยบายรัฐด้านนโยบายการต่อใบอนุญาตทำงาน เป็นปัญหาและอุปสรรค  
ในการพัฒนาแรงงานต่างด้าว แตกต่างกันในด้านการสนับสนุนในการพัฒนาแรงงานของแรงงาน  
ต่างด้าวจากภาครัฐและเอกชน

นโยบายรัฐด้านการควบคุมและป้องกันโรค เป็นปัญหาและอุปสรรค  
ในการพัฒนาแรงงานต่างด้าว แตกต่างกันในด้านค่าตอบแทน ด้านลักษณะการจ้างงาน การได้รับ  
การพัฒนาแรงงานของแรงงานต่างด้าว และการสนับสนุนในการพัฒนาแรงงานของแรงงานต่าง  
ด้าวจากภาครัฐและเอกชน

## 2. อภิปรายผล

ในการศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาคร  
มีประเด็นที่จะนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 ผลการศึกษาปัจจัยที่เป็นปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาแรงงานต่างด้าวใน  
จังหวัดสมุทรสาคร พบว่า กิจกรรมที่เป็นปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาแรงงานต่างด้าวได้แก่  
กิจกรรมประเภทประมง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก กิจกรรมประเภทประมง เป็นกิจกรรมประเภทที่ต้องใช้  
แรงงานต่างด้าวเป็นจำนวนมาก เนื่องจากคนไทยไม่นิยมทำงานประเภทนี้เพราะต้องออกไปใช้  
ชีวิตกลางทะเลนานเป็นเดือน การประมงจึงเป็นกิจกรรมที่ใช้แรงงานต่างด้าวมากกว่าคนไทย ซึ่ง  
จากเดิมมีการจ้างเฉพาะแรงงานไทย แต่ต่อมาได้มีการเปลี่ยนแปลงนำแรงงานต่างด้าวเข้ามา  
แทนที่แรงงานประมงไทยอาจด้วยสาเหตุหลัก ๆ 2 ประการ ประการแรก คือ เกิดการขยายตัวทาง  
เศรษฐกิจในช่วงปี 2523-2533 คนไทยปฏิเสธงานยากลำบาก เสี่ยงอันตราย และสกปรก และอีก  
ประการหนึ่ง อาจเป็นผลพวงจากพายุไต้ฝุ่นเกย์ เมื่อปี 2532 ที่กวาดชาวประมงหลายร้อยคนจม  
หายไปโนทะเล จึงทำให้อาชีพนี้เป็นอาชีพที่เสี่ยงอันตราย ซึ่งมีเพียงแรงงานต่างด้าวเท่านั้นที่ไม่  
ปฏิเสธงานดังกล่าว จึงเป็นที่มาของการด้อยพัฒนาของแรงงานต่างด้าวในกลุ่มประมง ซึ่งแรงงาน  
ต่างด้าวดังกล่าวควรได้รับการพัฒนาในหลาย ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นในด้านของสภาพความเป็นอยู่  
ด้านการส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรค ด้านความรู้ความสามารถ ฯลฯ การพัฒนาจึงทำได้ยาก  
เนื่องจากแรงงานต้องใช้ชีวิตอยู่บนเรือประมงเป็นเวลานาน สภาพความเป็นอยู่บนเรือประมงส่วน  
ใหญ่เป็นลักษณะค่อนข้างสกปรกทั้งในเรื่องความเป็นอยู่ การขับถ่าย บวกกับลักษณะการทำงาน  
ที่ต้องใช้แรงงานเป็นหลัก แรงงานต่างด้าวกลุ่มนี้จึงเป็นแรงงานต่างด้าวที่ด้อยพัฒนา และในกรณี  
ที่แรงงานต่างด้าวกลุ่มนี้กลับขึ้นฝั่ง ก็เป็นช่วงระยะเวลาสั้น ๆ และบางกลุ่มก็เป็นแรงงานต่างด้าวที่  
ผิดกฎหมาย ต้องอยู่แบบหลบ ๆ ซ่อน ๆ จึงขาดความต่อเนื่องในการพัฒนา และเป็นการยากที่  
หน่วยงานภาครัฐจะเข้าไปพัฒนาได้อย่างทั่วถึง แรงงานต่างด้าวในกิจการประมงประมงจึงเป็น

แรงงานที่ขาดคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวนี้นี้สอดคล้องกับแนวคิด เปรมใจ วังศิริไพศาล (ม.ป.ป. หน้า 96) องค์ประกอบของการมีชีวิตที่ดีของแรงงานต่างด้าวคือ การมีงานทำ มีรายได้เพียงพอต่อการมีชีวิตที่ดีของตนเองและสมาชิกครอบครัว อยู่ในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมต่อการมีสุขภาพอนามัยที่ดี ครอบครัวมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ไม่ถูกคุกคาม บีบคั้นทางจิตใจ มีเวลาได้พักผ่อนและประกอบกิจกรรมทางศาสนาเพื่อความสงบทางใจตามสมควร มีส่วนร่วมในกิจกรรมชุมชน ไม่ถูกกีดกันออกจากสังคมส่วนรวม

2.2. ผลการศึกษาปัจจัยที่เป็นปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาคร ส่วนใหญ่คิดว่าพื้นที่ที่น่าจะได้รับการพัฒนาแรงงานต่างด้าวน้อยที่สุดซึ่งเป็นปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาแรงงานต่างด้าวได้แก่ อำเภอเมือง ตำบลบางหญ้าแพรก มหาชัย โกรกกราก ท่าทราย และท่าฉลอม ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก พื้นที่ดังกล่าวเป็นแหล่งกระจุกตัวของแรงงานต่างด้าว ที่เป็นลูกจ้างในกิจการประเภท ประมง และประมงต่อเนื่องมากที่สุด ในจังหวัดสมุทรสาคร โดยเฉพาะตำบลบางหญ้าแพรก โกรกกราก ท่าฉลอม เป็นชายฝั่งที่รวมตัวของกิจการประมงประมง ซึ่งมีทั้งประมงชายฝั่ง และประมงน้ำลึก ซึ่งแรงงานต่างด้าวจะใช้ชีวิตอยู่บนเรือ เป็นส่วนใหญ่ ถ้าขึ้นฝั่งก็จะใช้ชีวิตอยู่ในบริเวณใกล้เคียง เนื่องจากยังมีแรงงานต่างด้าวบางส่วนที่เป็นแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย พื้นที่ดังกล่าวจึงน่าจะเป็นพื้นที่ที่แรงงานต่างด้าวได้รับการพัฒนาน้อยที่สุด

2.3 ผลการศึกษาปัจจัยที่เป็นปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาครในส่วนของนโยบายภาครัฐ พบว่า ปัจจัยด้านนโยบายการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวในด้านของ การผลักดัน จัปกุม สกัดกั้นแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายขณะอยู่ในระหว่างดำเนินการขึ้นทะเบียน เป็นปัจจัยที่เป็นปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาแรงงานต่างด้าวมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก แรงงานต่างด้าวที่อยู่ในระหว่างดำเนินการขึ้นทะเบียนก็ถือว่าเป็นแรงงานต่างด้าวที่ผิดกฎหมายเพราะกระบวนการขึ้นทะเบียนยังไม่เสร็จสมบูรณ์ แรงงานต่างด้าวดังกล่าวก็ต้องอยู่อย่างหลบ ๆ ซ่อน ๆ เพื่อหลีกเลี่ยงการจับกุมจากตำรวจ ย่อมไม่ได้รับการพัฒนาทั้งในด้านของสภาพความเป็นอยู่ การส่งเสริมและป้องกันโรค ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวนี้นี้สอดคล้องกับแนวคิด Jerrold W. Huguet (2548, หน้า 68) กล่าวว่า แรงงานข้ามชาติหลายคนจัดว่าอยู่ในสองสถานะ ขึ้นอยู่กับเวลาที่อ้างถึง การกระจุกตัวอยู่ในพื้นที่เดียวกันทั้งคนที่ขึ้นทะเบียน และไม่ขึ้นทะเบียนมีความแตกต่างกันในเรื่องของการข่มขู่ว่าจะถูกส่งตัวกลับประเทศจากเจ้าหน้าที่ และผู้ที่ขึ้นทะเบียนจะได้เข้าร่วมในโครงการประกันสุขภาพ จึงน่าจะประสบปัญหาจากการเจ็บป่วยและบาดเจ็บน้อยกว่าผู้ย้ายถิ่นที่ไม่ขึ้นทะเบียน

2.4 ผลการศึกษาปัจจัยที่เป็นปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาแรงงานต่างด้าวใน จังหวัดสมุทรสาคร ในส่วนของนโยบายภาครัฐ พบว่า ปัจจัยด้านนโยบายการต่อใบอนุญาตทำงาน ในด้านของ นโยบายการต่อใบอนุญาตทำงานในแรงงานต่างด้าวมีการเปลี่ยนแปลงบ่อย เป็นปัจจัยที่เป็นปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาแรงงานต่างด้าวมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ความไม่แน่นอนของนโยบายภาครัฐในการต่อใบอนุญาตทำงาน ทำให้ขาดความต่อเนื่องในด้านการดูแลและพัฒนาแรงงานต่างด้าวจากภาคเอกชน ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องการให้ความคุ้มครอง การประกันสุขภาพ การพัฒนาสภาพความเป็นอยู่ และการพัฒนาความรู้ความสามารถ ซึ่งผล การศึกษาดังกล่าวนี้สอดคล้องกับแนวคิด สุภางค์ จันทวานิช (ม.ป.ป. หน้า 43) นโยบายแรงงาน ต่างด้าวของไทย เป็นนโยบายที่มุ่งบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ที่อาศัยอยู่ในประเทศไทยและ ทำงานโดยผิดกฎหมาย ด้วยการผ่อนผันให้แรงงานเหล่านี้พำนักอยู่ได้เป็นการชั่วคราวและ สามารถทำงานได้ในกิจการที่แรงงานไทยไม่ต้องทำ นโยบายดังกล่าวใช้วิธีการจดทะเบียนแรงงาน ต่างด้าว แล้วออกใบอนุญาตทำงานให้เป็นเวลา 1-2 ปี และใช้มติคณะรัฐมนตรีเป็นกลไกทาง กฎหมายสำหรับการกำหนดนโยบาย มีหน่วยงานหลายฝ่ายร่วมบริหารจัดการตามนโยบายนี้ โดยมี คณะกรรมการบริหารแรงงานต่างด้าว (กบร.) และคณะอนุกรรมการอีก 9 ชุดเป็นแกนกลาง ที่ ผ่านมานโยบายยังมีทิศทางที่เป็นเอกภาพ ขึ้นอยู่กับปัจจัยทางการเมืองและเศรษฐกิจ และยังเน้น การคุ้มครองแรงงานต่างด้าวตามกฎหมายแรงงานไทยได้ไม่ดีพอ ฝ่ายต่าง ๆ โดยเฉพาะนายจ้าง ภาคเอกชน สื่อมวลชน และองค์กรภาคประชาชนจึงสามารถมีส่วนร่วมในการทำให้ นโยบาย สมบูรณ์ขึ้นและแรงงานได้รับการคุ้มครองดีขึ้น

2.5 ผลการศึกษาปัจจัยที่เป็นปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาแรงงานต่างด้าวใน จังหวัดสมุทรสาคร ในส่วนของนโยบายภาครัฐ พบว่า ปัจจัยด้านนโยบายการควบคุมและป้องกัน โรค เรื่องการส่งแรงงานต่างด้าวกลับประเทศกรณีตรวจพบเจอเป็นแรงงานต่างด้าวประเภท 3 (วัด โรคระยะติดต่อ, โรคเรื้อน, โรคจิต, พิษสุราเรื้อรัง, และพบสารเสพติดในร่างกาย) เป็นปัจจัยที่เป็น ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาแรงงานต่างด้าวมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผลการตรวจ แรงงานต่างด้าวประเภท 3 เมื่อมีการตรวจพบเจอจำเป็นต้องส่งแรงงานต่างด้าวดังกล่าวกลับ ประเทศเนื่องจากต้องป้องกันการแพร่กระจายเชื้อ ของโรสดังกล่าว เมื่อแรงงานต่างด้าวดังกล่าว ถูกส่งกลับประเทศย่อมขาดความต่อเนื่องในเรื่องการพัฒนา แรงงานต่างด้าวที่ถูกส่งกลับประเทศ ก็ไม่ได้ทำการรักษาอย่างจริงจัง และส่วนใหญ่จะหวนกลับมาประเทศไทยอีก โดยที่ไม่ได้หายขาด จากโรคติดต่อดังกล่าว ดังนั้นการส่งแรงงานต่างด้าวกลับประเทศเนื่องจากพบเจอเป็นแรงงานต่าง ด้าวประเภท 3 จึงเป็นปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาแรงงานต่างด้าวเป็นจำนวนมาก ซึ่งผล การศึกษาดังกล่าวนี้สอดคล้องกับแนวคิด กฤตยา อาชวนิจกุล (2550, หน้า 26) การตรวจสุขภาพ

แรงงานข้ามชาติแบ่งผลการตรวจออกเป็น 4 กลุ่ม คือ ประเภท 1 ผลปกติ ประเภท 2 โรคที่ต้องติดตามรักษา ประเภท 3 พบโรคที่ต้องห้ามมิให้ทำงาน และประเภท 4 พบว่าตั้งครบก โดยผู้ที่มีการตรวจในประเภท 3 จะได้รับการรักษาและผลักดันกลับประเทศต้นทาง (ซึ่งมีรายงานจากข้าราชการระดับสูงในกระทรวงสาธารณสุขว่า ในกลุ่มประเภท 3 ที่ไม่ผ่านการตรวจโรคได้เสนอไม่ให้ส่งกลับ แต่จะทำการติดตามรักษาแทน เพราะถึงส่งกลับไปแรงงานเหล่านี้ก็มักหวนกลับมาอีก การรักษาให้หายน่าจะเป็นมาตรการที่เป็นคุณแก่ทุกฝ่ายมากกว่า)

2.6 ผลการศึกษาในด้านค่าตอบแทนที่แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ได้รับ อยู่ระหว่าง 5,001 - 7,000 บาท/เดือน และส่วนใหญ่คิดว่าค่าตอบแทนที่ได้รับ ไม่เป็นปัญหาและอุปสรรคต่อการพัฒนาแรงงานต่างด้าว ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ค่าตอบแทนที่แรงงานต่างด้าวได้รับจากนายจ้าง ถือว่าเพียงพอต่อการดำรงชีวิตของแรงงานต่างด้าว ซึ่งบางรายก็กิน-อยู่ ร่วมกับนายจ้างเลย จึงแทนไม่จำเป็นต้องใช้เงิน แรงงานต่างด้าวสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้โดยไม่ขัดสน ดังนั้นค่าตอบแทนที่ได้รับจึงถือว่าเพียงพอ ซึ่งก็ไม่น่าจะมีผลต่อการดำรงชีวิต หรือคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าว ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวนี้สอดคล้องกับแนวคิด ณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ (2548 , หน้า 150)

2.7 ผลการศึกษาความคิดเห็นของนายจ้างส่วนใหญ่คิดว่า แรงงานต่างด้าวควรได้รับการพัฒนาในด้านสภาพความเป็นอยู่และการดำรงชีพมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ส่วนใหญ่แรงงานต่างด้าวชอบกระจุกตัวกันอยู่ในชุมชนที่ค่อนข้างจะแออัด ห้องเช่า 1 ห้องจะอยู่กันเป็นครอบครัว หรืออยู่รวมกันในกลุ่มญาติพี่น้อง จึงทำให้แรงงานต่างด้าวมีสภาพความเป็นอยู่ที่แออัด ไม่ถูกสุขลักษณะ นอกจากนี้การดำรงชีวิต การทำอาหารรับประทานก็ไม่ครบหมู่ตามที่ควรจะเป็น ขาดสารอาหารที่จำเป็นต่อร่างกาย และหากหน่วยงานภาครัฐจะยื่นมือเข้ามาให้ความช่วยเหลือ ควรเข้ามาในด้านของการสนับสนุนในการพัฒนาแรงงานของแรงงานต่างด้าวโดยจัดบุคลากรเข้าไปให้ความรู้ในชุมชนในลักษณะเฉพาะกลุ่ม ซึ่งจะเป็นการให้ความรู้ที่ถูกต้องและเข้าถึงตัวแรงงานต่างด้าวมากที่สุดรวมถึงได้มีโอกาสเห็นถึงสภาพความเป็นอยู่ของแรงงานต่างด้าว การจัดเจ้าหน้าที่เข้ามาให้ความรู้ในชุมชนจึงเป็นการพัฒนาเชิงรุก ที่เข้าถึงตัวแรงงานต่างด้าวโดยตรงทั้งตัวลูกจ้างแรงงานต่างด้าวและผู้ติดตาม ไม่ว่าจะ เป็น พ่อ แม่ บุตร ซึ่งแรงงานต่างด้าวกลุ่มนี้ ไม่ใช่กลุ่มคนใช้แรงงาน จึงไม่ค่อยมีโอกาสได้รับการพัฒนาจากภาครัฐเท่าที่ควร นอกจากนี้ส่วนใหญ่ นายจ้างมีความคิดเห็นว่าสาเหตุของปัญหาและอุปสรรคต่อการพัฒนาแรงงานต่างด้าวสาเหตุหลัก คือ การสื่อสารและการเข้าถึงตัวแรงงานต่างด้าว บางครั้งที่หน่วยงานภาครัฐ เจ้าหน้าที่พยายามที่จะสื่อสารเพื่อให้ความรู้แก่แรงงานต่างด้าว แต่ไม่สามารถสื่อสารได้ประสบผลสำเร็จ เนื่องจากปัญหาด้านภาษา โดยเฉพาะแรงงานต่างด้าวที่เป็นเพศหญิงส่วนใหญ่จะมีการเรียนรู้และเข้าใจภาษาไทยได้น้อยกว่าแรงงานต่างด้าวที่เป็นผู้ชาย ดังนั้นสาเหตุของปัญหาและอุปสรรคใน



การพัฒนาแรงงานต่างด้าวคือการที่ภาครัฐและเอกชนไม่สามารถสื่อสารและเข้าถึงตัวแรงงานต่างด้าวได้

### 3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะผลการวิจัยเรื่อง ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาแรงงานต่างด้าว กรณีศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร ดังนี้

3.1.1 ด้านนโยบายของภาครัฐ จากการศึกษาพบว่า นายจ้างส่วนใหญ่ในเขตจังหวัดสมุทรสาคร มีความเห็นว่า นโยบายภาครัฐในเรื่องของการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว และการต่อใบอนุญาตทำงาน ของแรงงานต่างด้าว เป็นปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาแรงงานต่างด้าว ในด้านของค่าตอบแทน และการสนับสนุนในการพัฒนาแรงงานต่างด้าวจากภาครัฐและเอกชน ดังนั้นจึงขอเสนอให้ ภาครัฐควรให้ความสำคัญและจริงจังในด้านการให้การสนับสนุนที่จะพัฒนาแรงงานต่างด้าวอย่างจริงจัง และควรเข้ามามีบทบาทในเรื่องการกำหนดค่าตอบแทนที่เป็นธรรมกับแรงงานต่างด้าว รวมถึงมีการเข้าไปตรวจสอบการประกอบการในด้านการกำหนดการจ่ายค่าตอบแทน นอกจากนี้ยังควรกำหนดนโยบายให้ชัดเจนในเรื่องการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว และการต่ออายุใบอนุญาตทำงานของแรงงานต่างด้าว ทั้งในเรื่องของกระบวนการและระยะเวลาของการดำเนินการ รวมถึงการสื่อสารประชาสัมพันธ์และให้ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติเมื่อมีการจ้างแรงงานต่างด้าว ให้กับนายจ้าง สถานประกอบการ อย่างชัดเจน ทั้งถึงและทันเวลา เพื่อเอื้อประโยชน์ต่อการให้การพัฒนาแรงงานต่างด้าวจากส่วนภาคเอกชน นอกจากนี้ยังเป็นในเรื่องของความเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ภาครัฐที่เกี่ยวข้อง โดยมีการติดตามการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่จากหน่วยงานต้นสังกัดอย่างเข้มงวด เพื่อไม่ให้เกิดกรณีความไม่เสมอภาคในการปฏิบัติงาน

3.1.2 ด้านนโยบายของภาคเอกชน จากการศึกษาพบว่า นโยบายค่าตอบแทนของนายจ้างเป็นปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาแรงงานต่างด้าวในด้านการจ้างงาน ดังนั้น จึงขอเสนอให้ภาคเอกชนควรมีการกำหนดการจ่ายค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับลักษณะการจ้าง เช่น ลักษณะการจ้างของพนักงานรายวัน ควรมีการจ่ายตามอัตราค่าแรงขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนด หรือระบบเหมา ก็ควรเพียงพอต่อการดำรงชีวิตของแรงงาน ในการนี้นายจ้างเองควรมีการทบทวนลักษณะการจ้างงานของแรงงานต่างด้าวให้สอดคล้องกับลักษณะงานที่ให้ทำ หรือมีการรวมกลุ่มกันในส่วนภาคเอกชนที่เป็นธุรกิจประเภทเดียวกัน เพื่อร่วมกันกำหนดค่าตอบแทนที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน เพื่อเป็นการลดปัญหาการเปลี่ยนงานของลูกจ้าง และนอกจากนี้ นายจ้างส่วน

ใหญ่ในเขตจังหวัดสมุทรสาคร มีความเห็นว่าแรงงานต่างด้าวประเภทประมงซึ่งอาศัยอยู่ในเขตอำเภอเมือง เป็นกลุ่มแรงงานต่างด้าวที่ได้รับการพัฒนาน้อย ซึ่งเป็นปัญหาและอุปสรรคต่อการพัฒนาแรงงานต่างด้าว นายจ้างกลุ่มกิจการประเภทประมง ควรให้ความสนใจในการพัฒนาแรงงานต่างด้าวเพิ่มมากขึ้น โดยเพิ่มการดูแลในเรื่องของสภาพความเป็นอยู่ คุณภาพชีวิตเพื่อป้องกันโรคติดต่อที่อาจเกิดจากแรงงานต่างด้าว รวมถึงการสอนงานในเรื่องของความรู้ความสามารถในงานและความปลอดภัยในการทำงาน

3.1.3 ผลการศึกษาความคิดเห็นของนายจ้างส่วนใหญ่คิดว่า แรงงานต่างด้าวควรได้รับการพัฒนาในด้านสภาพความเป็นอยู่และการดำรงชีพมากที่สุด ดังนั้นจึงขอเสนอให้ทั้งหน่วยงานภาครัฐและเอกชนให้ความร่วมมือกันหรือ มีข้อตกลงร่วมกันในลักษณะของการจัดระเบียบการอยู่อาศัยของแรงงานต่างด้าวในชุมชน ภาคเอกชนควรให้การสนับสนุนสาธารณูปโภคที่จำเป็นสำหรับแรงงานต่างด้าวที่พักอาศัยอยู่ในพื้นที่ของตน เช่น ส้วม น้ำดื่ม น้ำใช้ ส่วนหน่วยงานภาครัฐควรเข้ามาสอดส่องดูแลอย่างใกล้ชิดในชุมชนที่มีการพักอาศัยของแรงงานต่างด้าว เพื่อป้องกันการมั่วสุมและเสพยาเสพติด

3.1.4 ผลจากการศึกษาพบว่า อายุและเพศของแรงงานต่างด้าวที่แตกต่างกัน เป็นปัญหาและอุปสรรคต่อการพัฒนาแรงงานต่างด้าวที่แตกต่างกันในด้านของการสนับสนุนในการพัฒนาแรงงานต่างด้าวจากภาครัฐและเอกชน แต่ละช่วงอายุของแรงงานต่างด้าว ย่อมต้องการการพัฒนาที่แตกต่างกัน เช่น แรงงานต่างด้าวในช่วงอายุ น้อยกว่า 18 ปี ควรได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐในด้านการส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรค และควรเข้าไปให้ความรู้และพัฒนาในลักษณะเข้าไปให้ความรู้ในชุมชนแบบเฉพาะกลุ่ม ซึ่งต่างจากแรงงานต่างด้าวที่อยู่ในช่วงอายุ 19-30 ปี ที่ต้องการได้รับการพัฒนาในด้านสภาพความเป็นอยู่และการดำรงชีวิตมากกว่า ในส่วนของเพศก็เช่นกัน แรงงานต่างด้าวเพศหญิง มักต้องการได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐในลักษณะของกลุ่มอาสาสมัครสาธารณสุขในแรงงานต่างด้าว (อสต.) เข้ามาเป็นสื่อกลางในการพัฒนา ซึ่งแตกต่างจากแรงงานต่างด้าวเพศชาย จึงขอเสนอให้หน่วยงานภาครัฐควรให้การสนับสนุนในการพัฒนาแรงงานต่างด้าวตามรูปแบบที่เหมาะสมกับกลุ่มแรงงานต่างด้าวตามเพศและวัยของแรงงาน ภาครัฐควรมีการร่วมมือกันในฝ่ายของโรงพยาบาล สาธารณสุขชุมชน โดยจัดทำแผนการให้ความรู้แก่ชุมชน ในลักษณะของการจัดเจ้าหน้าที่ลงพื้นที่อย่างต่อเนื่องซึ่งควรประกอบด้วยผู้ให้ความรู้และล่ามที่สามารถสื่อสารภาษาให้เข้าใจทั้ง 2 ฝ่ายได้ ซึ่งแผนดังกล่าวควรได้รับการติดตามและประเมินเป็นระยะ ๆ จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

3.1.5 นโยบายรัฐด้านการควบคุมและป้องกันโรคเป็นปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาแรงงานต่างด้าวต่างกันในการสนับสนุนในการพัฒนาแรงงานของแรงงานต่างด้าวจาก

ภาครัฐและเอกชน จึงขอเสนอว่า หน่วยให้บริการด้านสาธารณสุขแก่แรงงานต่างด้าว ทั้งในส่วนของภาครัฐและเอกชน ควรมีมาตรฐานเดียวกันในด้านการเข้ามา มีบทบาทในการส่งเสริมและป้องกันโรคกับแรงงานต่างด้าว อาจเป็นลักษณะ หน่วยงานภาครัฐมีการกำหนดนโยบายด้านสาธารณสุขให้กับหน่วยให้บริการสาธารณสุขปฏิบัติตาม และมีการเข้าเยี่ยมชมและนิเทศงานในหน่วยบริการสาธารณสุขเป็นระยะอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อให้ทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีการพัฒนาแรงงานต่างด้าวในด้านการควบคุมและป้องกันโรคอย่างมีประสิทธิภาพ และมีความต่อเนื่อง

### 3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 ควรมีการทำการศึกษเกี่ยวกับเรื่องพฤติกรรมความเป็นอยู่หรือการส่งเสริมป้องกันโรคในกลุ่มแรงงานต่างด้าว โดยเฉพาะในกลุ่มผู้ใช้แรงงาน เนื่องจากการเพิ่มปริมาณแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศมากขึ้น

3.2.2 ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานการจ้างแรงงานต่างด้าวในแต่ละประเภทกิจการ

3.2.3 การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะกรณีของจังหวัดสมุทรสาคร จึงควรมีการศึกษาในส่วนจังหวัดอื่นที่มีแรงงานต่างด้าวอพยพเข้ามาอยู่อาศัยเป็นจำนวนมาก เพื่อนำมาเปรียบเทียบและหาแนวทางแก้ไข

3.2.4 ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับประเด็นปัญหาเด็กที่เกิดจากแรงงานต่างด้าวและเด็กเลือดผสม

## บรรณานุกรม

- ชนินาฏ ลีดีส์ (2549) *กฎหมายการทำงานของคนต่างด้าว พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์วิญญูชน*
- บำรุง รามศรี (2548) "มาตรฐานแรงงานเอกชน" ใน *ประมวลสาระชุดวิชาสัมมนา การจัดการทรัพยากรมนุษย์* หน่วยที่ 11 หน้า 330-331 นนทบุรี
- ณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ (2547) "การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร" ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการจัดการองค์การและทรัพยากรมนุษย์* หน่วยที่ 11 หน้า 203-259 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช บัณฑิตศึกษา สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
- ณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ (2548) "การบริหารค่าตอบแทนทางตรง" ใน *ประมวลสาระชุดวิชาสัมมนา การจัดการทรัพยากรมนุษย์* หน่วยที่ 11 หน้า 143-198 นนทบุรี
- ชาญชัย อาจิมสมาจาร (2548) *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กรุงเทพมหานคร ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ*
- Jerrold W. Huguet (2548) *การย้ายถิ่นข้ามชาติในประเทศไทย กรุงเทพมหานคร IOM องค์การระหว่างประเทศเพื่อการโยกย้ายถิ่นฐาน*
- กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน (2551) "การจดทะเบียนสำหรับนายจ้าง/สถานประกอบการในการขอรับใบอนุญาตทำงาน การขอต่ออายุใบอนุญาตทำงานของแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง สัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ปี 2551" (จุลสาร) วิชาชีพฯ ตั้งนภากร (2551) "แนวทางการตรวจสุขภาพและประกันสุขภาพแรงงานต่างด้าว กระทรวงสาธารณสุข ปี 2551" ใน *การประชุมวิชาการเรื่อง มาตรการเร่งด่วนในการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวและดำเนินงานด้านการสาธารณสุขแรงงานต่างด้าว ปี 2551* วันที่ 8 มกราคม 2551 โรงแรมเซนทรัลเพลส โรงพยาบาลศรีวิชัย 5 หน้า 1-15
- จิรพล ภูมิภักดี (2546) "การศึกษาความต้องการแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในจังหวัดกาญจนบุรี"
- สมพงษ์ สระแก้ว (2544) "แนวทางแก้ไขปัญหาสุขภาพในกลุ่มแรงงานต่างด้าว จ.สมุทรสาคร"
- สุภาวงศ์ จันทวานิช (ม.ป.ป.) "การสร้างความตระหนักในการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าว" (จุลสาร)
- เปรมใจ วังศิริไพศาล (ม.ป.ป.) "การสร้างความตระหนักในการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าว" (จุลสาร)

(<http://www.thaiembd.org>) Retrieved May 27,2008

ชมนาท รัตนมณี และคณะ (2547) “แรงงานต่างด้าวเข้าเมืองผิดกฎหมายกับปัญหาความมั่นคงแห่งชาติ สาธารณสุขสังคม และเศรษฐกิจ(การติดตามผลภายหลังรัฐบาลมีนโยบายผ่อนผันให้มีการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวในกิจการ 6 ประเภท พ.ศ. 2545” คณะกรรมการวิจัยและพัฒนาของวุฒิสภาสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา (ออนไลน์) สาระสังเขป ค้นคืนวันที่ 4 มีนาคม 2551 จาก [www.soc.soc.go.th](http://www.soc.soc.go.th)

สุณีย์ จ้อยจำรัส (2547) “ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบกิจการอาหารทะเลแช่เยือกแข็ง ในจังหวัดสมุทรสาคร” ปริญาญบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

Gomez-Mejia, Luis R., Balkin, David B. and Cardy, Robert L. (2001). “Managing Human Resources.” New Jersey : Prentice-Hall.

Mondy, R. Wayne and Noe, Robert M. (2005). “Human Resource Management.” 9<sup>th</sup> Ed. New Jersey : Pearson Prentice Hall.

Torrington, Derek. Hall, Laura. And Taylor, Stephen. (2002). “Human Resource Management.” New York : Prentice Hall.

## ภาคผนวก ก

## แบบสอบถาม

## เรื่อง ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาแรงงานต่างด้าว : กรณีศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร

แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้น เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาคร ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของวิชาการศึกษาค้นคว้าอิสระ ของนักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิทยาการจัดการ แขนงวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ผู้วิจัยใคร่ขอความอนุเคราะห์และขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถาม คำตอบของท่านมีความสำคัญยิ่งต่อการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย เพื่อให้การวิจัยนี้มีความเที่ยงตรงและเกิดประโยชน์อย่างแท้จริงทางการศึกษา และผู้ที่สนใจ ต่อไป ข้อมูลที่ท่านตอบแบบสอบถามนี้จะเก็บเป็นความลับ ผู้วิจัยจะนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในภาพรวมเท่านั้น

## ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกิจการ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน  หรือกรอกข้อความลงในช่องว่างตามความเป็นจริง

1. บริษัทมีทุนจดทะเบียนเท่าไร

- ไม่เกิน 20 ล้านบาท       21 – 50 ล้านบาท  
 51 – 100 ล้านบาท       101 ล้านบาทขึ้นไป

2. สถานภาพของกิจการ

- เจ้าของคนเดียว       ห้างหุ้นส่วน  
 บริษัท       อื่น ๆ ระบุ.....

3. สถานประกอบการของท่านตั้งอยู่ในเขตพื้นที่ใดในจังหวัดสมุทรสาคร

- อำเภอเมือง       อำเภอกระทุ่มแบน  
 อำเภอบ้านแพ้ว

4. บริษัทของท่านมีพนักงานเป็นจำนวนเท่าใด

- ไม่เกิน 300 คน       301 – 500 คน  
 501 – 1,000 คน       1,001 ขึ้นไป

5. ประเภทของกิจการ

- เกษตรและปศุสัตว์       ประมง  
 ต่อเนื่องประมง       อื่น ๆ ระบุ.....

## ส่วนที่ 2 ข้อมูลทั่วไปของแรงงานต่างด้าวที่ท่านจ้าง

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน  หรือกรอกข้อความลงในช่องว่างตามความเป็นจริง

1. จำนวนแรงงานต่างด้าวที่ท่านจ้าง
 

<input type="checkbox"/> ไม่เกิน 300 คน	<input type="checkbox"/> 301 – 500 คน
<input type="checkbox"/> 501 – 1,000 คน	<input type="checkbox"/> 1,001 ขึ้นไป
  
2. แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่เป็นเพศใด
 

<input type="checkbox"/> ชาย	<input type="checkbox"/> หญิง
------------------------------	-------------------------------
  
3. อายุเฉลี่ยของแรงงานต่างด้าวที่ท่านจ้าง
 

<input type="checkbox"/> น้อยกว่า 18 ปี	<input type="checkbox"/> 19 – 30 ปี
<input type="checkbox"/> 31 – 40 ปี	<input type="checkbox"/> 41 ปีขึ้นไป
  
4. แรงงานต่างด้าวที่ท่านจ้างเป็นสัญชาติใด
 

<input type="checkbox"/> พม่า	<input type="checkbox"/> ลาว
<input type="checkbox"/> กัมพูชา	
  
5. ประเภทการจ้างแรงงานต่างด้าว
 

<input type="checkbox"/> ลูกจ้างรายเดือน	<input type="checkbox"/> ลูกจ้างรายวัน
<input type="checkbox"/> ลูกจ้างรายเหมา	<input type="checkbox"/> อื่น (โปรดระบุ).....
  
6. อายุงานของแรงงานต่างด้าวที่ท่านจ้าง
 

<input type="checkbox"/> 1-5 ปี	<input type="checkbox"/> 6-10 ปี	<input type="checkbox"/> ตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป
---------------------------------	----------------------------------	--



**ส่วนที่ 3 นโยบายของภาครัฐที่มีผลกระทบกับการพัฒนาแรงงานต่างด้าว**

**คำชี้แจง** โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้และใส่เครื่องหมาย ✓ ลงใน  ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

5 = มากที่สุด      4 = มาก      3 = ปานกลาง      2 = น้อย      1 = น้อยที่สุด

ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาแรงงานต่างด้าว	ระดับปัญหาและอุปสรรค				
	5	4	3	2	1
<b>นโยบายการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว</b>					
3.1.1 การผลักดัน จักรกม สกัดกั้นแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายขณะอยู่ในระหว่างดำเนินการขึ้นทะเบียนเป็นปัญหาและอุปสรรคต่อการพัฒนาแรงงานต่างด้าวในระดับใด	.....	.....	.....	.....	.....
3.1.2 ขั้นตอนในการขึ้นทะเบียนมีความยุ่งยาก ซับซ้อน และเสียเวลาในการดำเนินการ เป็นปัญหาและอุปสรรคต่อการพัฒนาแรงงานต่างด้าวในระดับใด	.....	.....	.....	.....	.....
3.1.3 การประชาสัมพันธ์ข่าวสารให้ผู้ประกอบการหรือนายจ้างทราบถึงขั้นตอนการขึ้นทะเบียนมีน้อยและไม่ทั่วถึง เป็นปัญหาและอุปสรรคต่อการพัฒนาแรงงานต่างด้าวในระดับใด	.....	.....	.....	.....	.....
3.1.4 การขึ้นทะเบียนมีค่าใช้จ่ายสูงในการดำเนินงานเป็นปัญหาและอุปสรรคต่อการพัฒนาแรงงานต่างด้าวในระดับใด	.....	.....	.....	.....	.....
<b>นโยบายการต่อใบอนุญาตทำงาน</b>					
3.2.1 นโยบายการต่อใบอนุญาตทำงานในแรงงานต่างด้าวมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยเป็นปัญหาและอุปสรรคต่อการพัฒนาแรงงานต่างด้าวในระดับใด	.....	.....	.....	.....	.....
3.2.2 นโยบายการต่อใบอนุญาตมีระยะเวลาดำเนินการที่จำกัดเป็นปัญหาและอุปสรรคต่อการพัฒนาแรงงานต่างด้าวในระดับใด	.....	.....	.....	.....	.....
3.2.3 ค่าธรรมเนียมที่ต้องจ่ายในการต่อใบอนุญาตทำงานของแรงงานต่างด้าวเป็นปัญหาและอุปสรรคต่อการพัฒนาแรงงานต่างด้าวในระดับใด	.....	.....	.....	.....	.....
3.2.4 การขออนุญาตเปลี่ยนการทำงาน หรือเปลี่ยนท้องที่ หรือสถานที่ทำงานของคนต่างด้าวเป็นปัญหาและอุปสรรคต่อการพัฒนาแรงงานต่างด้าวในระดับใด	.....	.....	.....	.....	.....

ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาแรงงานต่างด้าว	ระดับปัญหาและอุปสรรค				
	5	4	3	2	1
<b>นโยบายด้านการควบคุมและป้องกันโรค</b>					
3.3.1 การตรวจสุขภาพและประกันสุขภาพตามประกาศกระทรวงสาธารณสุขเป็นปัญหาและอุปสรรคต่อการพัฒนาแรงงานต่างด้าวในระดับใด	.....	.....	.....	.....	.....
3.3.2 เงื่อนไขของการใช้สิทธิประกันสุขภาพแรงงานต่างด้าวเป็นปัญหาและอุปสรรคต่อการพัฒนาแรงงานต่างด้าวในระดับใด	.....	.....	.....	.....	.....
3.3.3 การป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ จากหน่วยงานภาครัฐและเอกชน เป็นปัญหาและอุปสรรคต่อการพัฒนาแรงงานต่างด้าวในระดับใด	.....	.....	.....	.....	.....
3.3.4 นโยบายการส่งแรงงานต่างด้าวกลับประเทศกรณีตรวจพบเจอเป็นแรงงานต่างด้าวประเภท 3 (วัณโรคระยะติดต่อ, โรคเรื้อน, โรคจิต, พิษสุราเรื้อรัง, และพบสารเสพติดในร่างกาย)เป็นปัญหาและอุปสรรคต่อการพัฒนาแรงงานต่างด้าวในระดับใด	.....	.....	.....	.....	.....
3.3.5 การกำหนดให้มีการเยี่ยมบ้าน (Home visit) และการดูแลผู้ป่วยที่บ้าน (Home Health care) ของบุคลากรทางแพทย์และสาธารณสุข เป็นปัญหาและอุปสรรคต่อการพัฒนาแรงงานต่างด้าวในระดับใด	.....	.....	.....	.....	.....

**ส่วนที่ 4 นโยบายของภาคเอกชนที่มีผลกระทบต่อการพัฒนาแรงงานต่างด้าว**

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน  หรือกรอกข้อความลงในช่องว่างตามความเป็นจริง

1. ท่านคิดว่ากิจการประเภทใดที่เป็นปัญหาต่อการพัฒนาแรงงานต่างด้าวมากที่สุด
  - เกษตรและปศุสัตว์
  - ประมง
  - ต่อเนื่องประมง
  - อื่น ๆ ระบุ.....
  
2. ท่านคิดว่าพื้นที่ใดในจังหวัดสมุทรสาครที่มีการพัฒนาแรงงานต่างด้าวน้อยที่สุด
  - อำเภอเมือง ตำบล.....
  - อำเภอกระทุ่มแบน ตำบล.....
  - อำเภอบ้านแพ้ว ตำบล.....
  
3. ค่าตอบแทนที่แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ได้รับ
  - น้อยกว่า 5,000 บาท/เดือน
  - 5,001 – 7,000 บาท/เดือน
  - 7,001 - 10,000 บาท/เดือน
  - มากกว่า 10,000 บาท/เดือน
  
4. ระดับค่าตอบแทนข้างต้นเป็นปัญหาและอุปสรรคต่อการพัฒนาแรงงานต่างด้าวหรือไม่
  - ไม่เป็นปัญหา
  - เป็นปัญหา
 (ถ้าตอบไม่เป็นปัญหา ให้ข้ามไปข้อที่ 6.)
  
5. หากเป็นปัญหา ท่านคิดว่าเป็นปัญหาต่อการพัฒนาแรงงานต่างด้าวในด้านใด
  - สภาพความเป็นอยู่และการดำรงชีพ
  - การสื่อสาร/การปรับตัวเข้าสังคม
  - การส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรค
  - ทักษะ ความรู้ ความสามารถและความปลอดภัยในงาน

6. ลักษณะการจ้างแรงงานต่างด้าวในกิจการของท่านเป็นลักษณะใด

- งานกรรมกร
- งานรับใช้ในบ้าน
- งานใช้ฝีมือ

7. ลักษณะการจ้างข้างต้นเป็นปัญหาและอุปสรรคต่อการพัฒนาแรงงานต่างด้าวหรือไม่

- ไม่เป็นปัญหา
- เป็นปัญหา

(ถ้าตอบไม่เป็นปัญหา ให้ข้ามไปข้อที่ 9.)

8. หากเป็นปัญหา ท่านคิดว่าเป็นปัญหาต่อการพัฒนาแรงงานต่างด้าวในด้านใด

- สภาพความเป็นอยู่และการดำรงชีพ
- การสื่อสาร/การปรับตัวเข้าสังคม
- การส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรค
- ทักษะ ความรู้ ความสามารถและความปลอดภัยในงาน

9. ท่านคิดว่าแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาครควรได้รับการพัฒนาด้านใดมากที่สุด

- สภาพความเป็นอยู่และการดำรงชีพ
- การสื่อสาร/การปรับตัวเข้าสังคม
- การส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรค
- ความรู้ความสามารถและความปลอดภัยในงาน

10. การพัฒนาแรงงานต่างด้าวจาก (ข้อ 9.) ท่านคิดว่า ภาครัฐและเอกชนควรให้การ

สนับสนุนลักษณะใด

- จัดอบรมกลุ่มย่อยให้ความรู้ในหน่วยงาน/สถานประกอบการ
- จัดหลักสูตรการเรียนการสอนสำหรับกลุ่มแรงงานต่างด้าวและผู้ติดตาม
- จัดบุคลากรเข้าไปให้ความรู้ในชุมชนในลักษณะการจัดทำ Focus group
- จัดตั้งอาสาสมัครสาธารณสุขในแรงงานต่างด้าว (อสต.) เพื่อเป็นแกนนำการประสานงานระหว่างแรงงานต่างด้าวและหน่วยงานภาครัฐและเอกชน



**ภาคผนวก ข**

**พระราชบัญญัติการทำงานของแรงงานต่างด้าว พ.ศ.2521**

**และพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ.2522**

**พระราชบัญญัติการทำงานของแรงงานต่างด้าว พ.ศ. 2521**

พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ประกาศว่าโดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยการทำงานคนต่างด้าว

จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติขึ้นไว้ โดยคำแนะนำและยินยอมของสภานิติบัญญัติแห่งชาติ ดังต่อไปนี้

**มาตรา 1** พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า “พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521”

**มาตรา 2** พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษา เป็นต้นไป

**มาตรา 3** ยกเลิกประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 322 ลงวันที่ 13 ธันวาคม พ.ศ. 2515

**มาตรา 4** พระราชบัญญัตินี้ไม่ใช้บังคับแก่การปฏิบัติหน้าที่ในราชอาณาจักรของคนต่างด้าวเฉพาะในฐานะ ดังต่อไปนี้

- (1) บุคคลในคณะผู้แทนทางทูต
- (2) บุคคลในคณะผู้แทนทางกงสุล
- (3) ผู้แทนของประเทศสมาชิกและพนักงานขององค์การสหประชาชาติ
- (4) คนรับใช้ส่วนตัวซึ่งเดินทางจากต่างประเทศ เพื่อมาทำงานประจำอยู่ใน (1-3)
- (5) บุคคลซึ่งปฏิบัติหน้าที่ หรือภารกิจตามความตกลงที่รัฐบาลไทยทำไว้กับรัฐบาลต่างประเทศ หรือองค์การระหว่างประเทศ
- (6) บุคคลซึ่งปฏิบัติหน้าที่หรือภารกิจ เพื่อประโยชน์ในทางการศึกษา วัฒนธรรม ศิลปะ การกีฬา หรือกิจการอื่น ทั้งนี้ ตามที่จะได้กำหนดโดยพระราชกฤษฎีกา
- (7) บุคคลซึ่งรัฐบาลอนุญาตให้เข้ามาปฏิบัติหน้าที่หรือภารกิจอย่างหนึ่งอย่างใด

**มาตรา 5** ในพระราชบัญญัตินี้

“คนต่างด้าว” หมายความว่า บุคคลธรรมดาซึ่งไม่มีสัญชาติไทย

“ทำงาน” หมายความว่า การทำงานโดยใช้กำลังกายหรือ ความรู้ด้วยประสงค์ ค่าจ้างหรือประโยชน์อื่นใดหรือไม่ก็ตาม

“ใบอนุญาต” หมายความว่า คนต่างด้าวซึ่งได้รับใบอนุญาต

**“ผู้รับใบอนุญาต”** หมายความว่า คนต่างด้าวซึ่งได้รับใบอนุญาต

**“คณะกรรมการ”** หมายความว่า ผู้ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งให้ดูแลการทำงาน ของคนต่าง  
 ด้าว

**“พนักงานเจ้าหน้าที่”** หมายความว่า ผู้ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งให้ปฏิบัติกรตาม  
 พระราชบัญญัติ

**“นายทะเบียน”** หมายความว่า ผู้ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งให้เป็นนายทะเบียนการทำงาน  
 ของคนต่างด้าว

**“อธิบดี”** หมายความว่า อธิบดีกรมแรงงาน

**“รัฐมนตรี”** หมายความว่า รัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

**มาตรา 6** ภายใต้บังคับมาตรา 12 งานใดที่ห้ามคนต่างด้าวทำในท้องที่ใด เมื่อใด  
 โดยห้ามเด็ดขาด หรือห้ามโดยมีเงื่อนไขอย่างใดเพียงใดให้กำหนดโดย พระราชกฤษฎีกา

**มาตรา 7** ภายใต้บังคับมาตรา 10 งานใดที่มีได้ห้ามไว้พระราชกฤษฎีกา ซึ่งออกตาม  
 ความในมาตรา 6 คนต่างด้าวจะทำได้ต่อเมื่อได้รับอนุญาตจากอธิบดี หรือเจ้าพนักงานซึ่งอธิบดี  
 มอบหมาย เว้นแต่คนต่างด้าวที่เข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวตามกฎหมายว่าด้วยคน  
 เข้าเมือง เพื่อทำงานอันจำเป็นและเร่งด่วนมีระยะเวลาการทำงานไม่เกิน 15 วัน แต่คนต่างด้าวนั้นจะ  
 ทำงานได้เมื่อได้รับหนังสือแจ้งให้อธิบดีหรือเจ้าพนักงานซึ่งอธิบดีมอบหมายทราบตามแบบที่  
 อธิบดีกำหนด

**มาตรา 8** ภายใต้บังคับกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง บุคคลใดประสงค์จะให้คนต่าง  
 ด้าวเข้ามาทำงานในกิจการของตนในราชอาณาจักรจะยื่นคำขอรับใบอนุญาตแทนคนต่างด้าวนั้น  
 ต่ออธิบดีหรือเจ้าพนักงานซึ่งอธิบดีมอบหมายก็ได้

**มาตรา 9** ในการอนุญาตให้คนต่างด้าวทำงานตามมาตรา 7 และมาตรา 8 อธิบดี  
 หรือเจ้าพนักงานซึ่งอธิบดีมอบหมายจะกำหนดเงื่อนไขอย่างใดเพื่อให้คนต่างด้าวปฏิบัติก็ได้ ใน  
 กรณีเช่นนั้นต้องให้คนต่างด้าวให้คำรับรองก่อนว่าจะสามารถปฏิบัติตามเงื่อนไขนั้นได้และถ้าเป็น  
 กรณีตามมาตรา 8 คนต่างด้าวนั้นต้องให้คำรับรองก่อนเดินทางเข้ามาในราชอาณาจักร

**มาตรา 10** คนต่างด้าวซึ่งได้รับอนุญาตให้เข้ามาทำงานในราชอาณาจักรตาม  
 กฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการลงทุน หรือตามกฎหมายอื่นให้ยื่นคำขอรับใบอนุญาตต่ออธิบดี  
 หรือเจ้าพนักงาน ซึ่งอธิบดีมอบหมายใน 30 วัน นับแต่วันที่คนต่างด้าวนั้นเข้ามาในราชอาณาจักร  
 แต่ถ้าคนต่างด้าวนั้นอยู่ในราชอาณาจักรแล้วระยะเวลา 30 วัน ให้นับแต่วันที่ทราบการได้รับ  
 อนุญาตให้ทำงานตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการลงทุน หรือตามกฎหมายอื่นในระหว่างรอ  
 รับใบอนุญาตให้ผู้ยื่นคำขอทำงานไปพลางก่อนได้



**มาตรา 11** คนต่างด้าวซึ่งจะขอรับใบอนุญาตตามมาตรา 7 ต้องมีลักษณะดังต่อไปนี้

(1) มีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักร หรือได้รับอนุญาตให้เข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองโดยมิใช่ได้รับอนุญาตให้เข้ามาในฐานะนักท่องเที่ยว หรือเดินทางผ่าน

(2) ไม่เป็นบุคคลที่ขาดคุณสมบัติ หรือต้องห้ามตามเงื่อนไขที่รัฐมนตรีประกาศกำหนดในราชกิจจานุเบกษา

**มาตรา 12** คนต่างด้าวดังต่อไปนี้จะทำงานใดได้เฉพาะที่รัฐมนตรีกำหนดโดยประกาศในราชกิจจานุเบกษาในประกาศดังกล่าวรัฐมนตรีจะกำหนดเงื่อนไขอย่างใดไว้ก็ได้ตามที่เห็นสมควร

(1) คนต่างด้าวที่ถูกเนรเทศ ตามกฎหมายว่าด้วยการเนรเทศ ซึ่งได้รับการผ่อนผันให้ไปประกอบอาชีพ ณ ที่แห่งใดแทนการเนรเทศหรืออยู่ในระหว่างรอการเนรเทศ

(2) คนต่างด้าวที่เข้ามาอยู่ในราชอาณาจักร โดยไม่ได้รับอนุญาตตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง และอยู่ในระหว่างรอการส่งกลับออกนอกราชอาณาจักร

(3) คนต่างด้าวที่เกิดในราชอาณาจักร แต่ไม่ได้รับสัญชาติไทยตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 337 ลงวันที่ 13 ธันวาคม 2515 หรือตามกฎหมายอื่น

(4) คนต่างด้าวโดยผลของการถูกถอนสัญชาติตามประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 337 ลงวันที่ 13 ธันวาคม 2515 หรือตามกฎหมายอื่น

**มาตรา 13** ใบอนุญาตที่ออกให้ตามพระราชบัญญัตินี้ให้มีอายุ 1 ปีนับแต่วันออกวันแต่

(1) ใบอนุญาตที่ออกให้แก่คนต่างด้าวตามมาตรา 10 ให้มีอายุเท่าเวลาที่ได้รับอนุญาตให้เข้ามาทำงานตามกฎหมายนั้นๆ

(2) ใบอนุญาตที่ออกให้แก่คนต่างด้าวตามมาตรา 12 ให้มีอายุตามที่อธิบดีหรือ เจ้าพนักงานซึ่งอธิบดีมอบหมายกำหนด แต่ไม่ให้เกินหนึ่งปีนับแต่วันออก

(3) ใบอนุญาตที่ออกให้แก่คนต่างด้าว ซึ่งได้รับอนุญาตให้เข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง ให้มีอายุเท่าระยะเวลาที่คนต่างด้าวได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรในขณะออกใบอนุญาต

(4) ใบอนุญาตที่ออกให้แก่คนต่างด้าว ซึ่งได้รับอนุญาตให้เข้ามาอยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองไทยโดยไม่มีกำหนดเวลาแน่นอน ให้มีอายุ 30 วันนับแต่วันออก

**มาตรา 14** ในกรณีที่ผู้รับใบอนุญาตตามมาตรา 10 ได้รับการขยายระยะเวลาการทำงาน ตามกฎหมายนั้นๆ ให้ผู้รับใบอนุญาตแจ้งต่อนายทะเบียนภายใน 30 วัน นับแต่วันที่รับการขยาย ระยะเวลา และให้นายทะเบียนจัดแจ้งการขยายระยะเวลานั้นลงในใบอนุญาต

**มาตรา 15** ก่อนใบอนุญาตสิ้นอายุและผู้รับใบอนุญาตประสงค์จะทำงานนั้นต่อไป ให้ยื่นคำขอต่ออายุใบอนุญาตต่อนายทะเบียน ในกรณีเช่นนี้ให้ผู้ขอการต่ออายุใบอนุญาตทำงาน ไปพบลางก่อนได้จนกว่านายทะเบียนจะมีคำสั่งไม่อนุญาตให้ต่ออายุ

การต่ออายุใบอนุญาตให้ต่อได้ครั้งละ 1 ปี เว้นแต่

(1) การต่ออายุใบอนุญาตตามมาตรา 13 (3) ให้ต่ออายุได้อีกไม่เกินระยะเวลาที่ผู้รับ ใบอนุญาตนั้นได้รับการขยายระยะเวลาให้อยู่ในราชอาณาจักร

(2) การต่ออายุใบอนุญาตตามมาตรา 13 (4) ให้ต่ออายุได้อีกครั้งละ 30 วัน เว้นแต่คน ต่างตัวนั้นได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองต่อไป โดยมี กำหนดเวลาที่แน่นอนเกินกว่า 30 วัน ให้ต่ออายุใบอนุญาตได้เท่าระยะเวลาที่รับอนุญาตให้อยู่ใน ราชอาณาจักร แต่ไม่เกิน 1 ปี

**มาตรา 16** รัฐมนตรีมีอำนาจออกกฎกระทรวงกำหนดแบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการ ในกรณี ดังต่อไปนี้

(1) การขอรับใบอนุญาตและการออกใบอนุญาตตามมาตรา 7 มาตรา 8 มาตรา 10 ,12

(2) การขอต่ออายุใบอนุญาตและการต่ออายุใบอนุญาตตามมาตรา 15

(3) การขอรับใบแทนและออกใบแทนใบอนุญาตตามมาตรา 19

(4) การขออนุญาตและการอนุญาตให้เปลี่ยนการทำงานหรือเปลี่ยนท้องที่หรือ สถานที่ในการทำงานตามมาตรา 21

(5) การออกบัตรประจำตัวตามมาตรา 31

**มาตรา 17** ในกรณีที่ไม้ออกใบอนุญาตหรือไม่อนุญาตตามมาตรา 7 มาตรา 8 มาตรา 10 มาตรา 12 หรือไม่ให้ต่ออายุใบอนุญาตตามมาตรา 15 หรือไม่อนุญาตให้ทำงานอื่นหรือเปลี่ยน ท้องที่หรือสถานที่ในการทำงานตามมาตรา 21 ผู้ขอมีสิทธิอุทธรณ์ต่อรัฐมนตรี โดยทำเป็นหนังสือ ยื่นต่ออธิบดีหรือเจ้าพนักงานซึ่งอธิบดีมอบหมาย ภายในสามสิบวัน นับแต่วันที่ได้ทราบคำสั่งไม่ อนุญาตเมื่อได้รับอุทธรณ์แล้ว ให้ผู้รับอุทธรณ์นำส่งคณะกรรมการภายในสิบห้าวัน ให้ คณะกรรมการพิจารณาเสนอความเห็นต่อรัฐมนตรีภายในสิบห้าวัน และให้รัฐมนตรีวินิจฉัยคำ อุทธรณ์ภายในสามสิบวัน คำวินิจฉัยของรัฐมนตรีให้เป็นที่สุด

มาตรา 18 ผู้รับใบอนุญาตต้องมีใบอนุญาตอยู่กับตัวหรืออยู่ ณ ที่ทำงานในระหว่างทำงานเพื่อแสดงต่อพนักงานเจ้าหน้าที่หรือนายทะเบียนได้เสมอ

มาตรา 19 ถ้าใบอนุญาตชำรุดในสาระสำคัญหรือสูญหาย ให้ผู้รับใบอนุญาตยื่นคำขอรับใบแทน ต่อนายทะเบียนภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ทราบการชำรุดหรือสูญหาย

มาตรา 20 ในกรณีที่คนต่างด้าวเลิกทำงานตามที่ระบุไว้ในใบอนุญาตให้ส่งมอบใบอนุญาตคืนให้แก่นายทะเบียนในท้องที่จังหวัดที่ตั้งสถานที่ทำงานภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่เลิกทำงานนั้น

มาตรา 21 ห้ามมิให้ผู้รับใบอนุญาตทำงานอื่นใด นอกจากที่ระบุไว้ในใบอนุญาต หรือเปลี่ยนท้องที่หรือสถานที่ในการทำงานให้แตกต่างไปจากที่กำหนดไว้ในใบอนุญาต เว้นแต่ได้รับอนุญาตจากนายทะเบียน

มาตรา 22 ห้ามมิให้บุคคลใดรับคนต่างด้าวซึ่งไม่มีใบอนุญาตเข้าทำงาน หรือรับคนต่างด้าวเข้าทำงานที่มีลักษณะหรือเงื่อนไขในการทำงานแตกต่างไปจากที่ได้กำหนดไว้ในใบอนุญาต

มาตรา 23 บุคคลใดรับคนต่างด้าวเข้าทำงาน หรือให้คนต่างด้าวย้ายไปทำงานในท้องที่อื่นนอกจากที่ระบุไว้ในใบอนุญาต หรือมีคนต่างด้าวออกจากงาน ให้บุคคลนั้นแจ้งต่อนายทะเบียนภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่รับคนต่างด้าวเข้าทำงาน หรือวันที่คนต่างด้าวนั้นย้ายหรือออกจากงานแล้วแต่กรณี

มาตรา 24 ให้มีคณะกรรมการคณะหนึ่งเรียกว่า "คณะกรรมการพิจารณาการทำงานของคนต่างด้าว" ประกอบด้วย ปลัดกระทรวงมหาดไทย หรือผู้ซึ่งปลัดกระทรวงมหาดไทยมอบหมายเป็นประธาน ผู้แทนกระทรวงการต่างประเทศ ผู้แทนกระทรวงอุตสาหกรรม ผู้แทนกรมการปกครอง ผู้แทนกรมตำรวจ ผู้แทนกรมประชาสัมพันธ์ ผู้แทนกรมอัยการ ผู้แทนกรมทะเบียนการค้า ผู้แทนกรมการค้าภายใน ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติและกรมการอื่นซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งไม่เกินสามคนเป็นกรรมการ และผู้แทนกรมแรงงานเป็นกรรมการและเลขานุการ

มาตรา 25 กรรมการซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งอยู่ในตำแหน่งคราวละสองปี กรรมการซึ่งพ้นจากตำแหน่งอาจได้รับการแต่งตั้งอีกได้

มาตรา 26 กรรมการซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งพ้นจากตำแหน่งก่อนถึงคราวออกตามวาระเมื่อ

(1) ตาย

(2) ลาออก

(3) รัฐมนตรีให้ออก

มาตรา 27 คณะกรรมการมีหน้าที่วินิจฉัยให้คำแนะนำ หรือคำปรึกษาแก่รัฐมนตรี  
ดังนี้

(1) การออกพระราชกฤษฎีกาตามมาตรา 4 (6) และมาตรา 6

(2) การกำหนดงานที่รัฐมนตรีจะประกาศตามมาตรา 12

(3) การออกกฎกระทรวงตามมาตรา 16

(4) การพิจารณาอุทธรณ์คำสั่งตามมาตรา 17

มาตรา 28 การประชุมคณะกรรมการ ต้องมีกรรมการมาประชุมไม่ต่ำกว่ากึ่งหนึ่งของ  
จำนวนกรรมการทั้งหมด จึงเป็นองค์ประชุม

มาตรา 29 คณะกรรมการมีอำนาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการ เพื่อให้ทำกิจการ หรือ  
พิจารณาเรื่องใดอันอยู่ในขอบเขตแห่งหน้าที่ของคณะกรรมการ

มาตรา 30 ในการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้ อธิบดี หรือเจ้าพนักงานซึ่ง  
อธิบดีมอบหมาย นายทะเบียน หรือพนักงานเจ้าหน้าที่ที่มีอำนาจ

มาตรา 31 นายทะเบียนและพนักงานเจ้าหน้าที่ต้องมีบัตรประจำตัว

มาตรา 32 ในการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้ให้อธิบดี หรือเจ้าพนักงานซึ่ง  
อธิบดีมอบหมาย นายทะเบียนหรือพนักงานเจ้าหน้าที่เป็นเจ้าพนักงานตามประมวลกฎหมาย  
อาญา

มาตรา 33 คนต่างด้าวผู้ใดทำงาน โดยฝ่าฝืนพระราชกฤษฎีกาที่ออกตามมาตรา 6  
ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 1 ปี หรือปรับตั้งแต่สองพันบาทถึงหนึ่งแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 34 คนต่างด้าวผู้ใดทำงาน โดยฝ่าฝืนมาตรา 7 หรือฝ่าฝืนเงื่อนไขที่กำหนด  
ตามมาตรา 9 หรือทำงานโดยไม่ได้รับใบอนุญาต ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสามเดือน หรือปรับ  
ไม่เกินห้าพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 35 คนต่างด้าวผู้ใดทำงานโดยฝ่าฝืนมาตรา 10 หรือมาตรา 18 หรือ มาตรา  
20 ต้องระวางโทษปรับไม่เกิน หนึ่งพันบาท

มาตรา 36 ผู้รับใบอนุญาตไม่ปฏิบัติตามมาตรา 14 หรือมาตรา 19 ต้องระวางโทษ  
ปรับไม่เกินห้าร้อยบาท

มาตรา 37 คนต่างด้าวผู้ใดทำงานเมื่อใบอนุญาตสิ้นอายุแล้ว โดยมีได้ยื่นคำขอต่อ  
อายุใบอนุญาตก่อนใบอนุญาตสิ้นอายุ หรือได้ยื่นคำขอแล้วแต่นายทะเบียนมีคำสั่งไม่ต่ออายุ  
ใบอนุญาตตามมาตรา 15 และคนต่างด้าวผู้นั้นมิได้อุทธรณ์คำสั่งของนายทะเบียน หรือได้อุทธรณ์  
แล้วแต่รัฐมนตรีมีคำวินิจฉัยให้อนุญาตตามมาตรา 17 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน สามเดือนหรือ

ปรับไม่เกินห้าพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับมาตรา 38 ผู้รับใบอนุญาตผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา 21 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือนหรือปรับไม่เกินสองพันบาทหรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 39 ผู้ใดรับคนต่างด้าวเข้าทำงานโดยฝ่าฝืนมาตรา 22 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน สามปี หรือปรับไม่เกิน หกหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 40 ผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา 23 หรือมาตรา 42 ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท

มาตรา 41 ผู้ใดไม่ปฏิบัติตามหนังสือสอบถามหรือหนังสือเรียก หรือ ไม่ยอมให้ข้อเท็จจริง ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสามพันบาท

มาตรา 42 บุคคลใดมีคนต่างด้าวทำงานในธุรกิจของตนก่อนวันที่ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 322 ลงวันที่ 13 ธันวาคม 2515 ใช้บังคับและยังมีได้แจ้งรายการเกี่ยวกับคนต่างด้าวที่ทำงานอยู่กับตนตามข้อ 35 แห่งประกาศของคณะปฏิวัตินี้ดังกล่าวจนถึงวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับให้บุคคลนั้นแจ้งรายการดังกล่าวตามแบบที่อธิบดีกำหนดภายในสี่สิบห้าวันนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ได้ใช้บังคับ

มาตรา 43 ใบอนุญาตที่ออกให้ตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 322 ลงวันที่ 13 ธันวาคม 2515 ให้ใช้ได้ต่อไปตราบเท่าที่ใบอนุญาตยังไม่สิ้นอายุ

มาตรา 44 คนต่างด้าวซึ่งมีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักร ตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง และทำงานอยู่แล้วก่อนวันที่ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 322 ลงวันที่ 13 ธันวาคม 2515 ใช้บังคับและยื่นคำขอรับใบอนุญาตต่ออธิบดี หรือเจ้าพนักงานซึ่งอธิบดีมอบหมาย

มาตรา 45 คนต่างด้าวมาตรา 12 ซึ่งทำงานโดยอยู่แล้วในวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับให้ทำงานนั้นต่อไปได้จนกว่าจะมีประกาศของรัฐมนตรีตามมาตรา 12

มาตรา 46 บรรดาพระราชกฤษฎีกา กฎกระทรวง และประกาศหรือคำสั่งของรัฐมนตรี หรืออธิบดี หรือใบอนุญาต ซึ่งได้ออกหรือสั่งโดยอาศัยอำนาจตามประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 322 เท่าที่ไม่ขัดแย้งกับบทแห่งพระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับได้ต่อไปและให้ถือเสมือนเป็นพระราชกฤษฎีกา กฎกระทรวงและประกาศหรือคำสั่งของรัฐมนตรีหรืออธิบดีหรือใบอนุญาตที่ออกตามความในพระราชบัญญัตินี้

มาตรา 47 ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยรักษาการตามพระราชบัญญัตินี้ และให้มีอำนาจแต่งตั้งนายทะเบียนและพนักงานเจ้าหน้าที่ออกกฎกระทรวงกำหนดค่าธรรมเนียมไม่เกินอัตราท้ายพระราชบัญญัตินี้ยกเว้นค่าธรรมเนียมและกำหนดกิจการอื่นเพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้

- |   |           |
|---|-----------|
| (1) ใบอนุญาตปีละ  | 1,000 บาท |
| (2) การต่ออายุใบรับอนุญาตหรือการขยายระยะเวลาทำงานปีละ       | 1,000 บาท |
| (3) ใบแทนใบอนุญาต   | 300 บาท   |
| (4) การอนุญาตให้ทำงานอื่นหรือเปลี่ยนท้องที่หรือสถานที่ทำงาน | 500 บาท   |

**พระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522**

มีสาระสำคัญเกี่ยวกับคนต่างด้าว ดังนี้

มาตรา 1 พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า “พระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ.2522”

มาตรา 4 ในพระราชบัญญัตินี้

“คนต่างด้าว” หมายความว่า บุคคลธรรมดา ซึ่งไม่มีสัญชาติไทย

“คนเข้าเมือง” หมายความว่า คนต่างด้าวซึ่งเข้ามาในราชอาณาจักร

“เจ้าบ้าน” หมายความว่า ผู้ซึ่งเป็นหัวหน้าครอบครัวครอบครองบ้านในฐานะเป็นเจ้าของผู้

เช่าหรือในฐานะอื่นใด ตามกฎหมายว่าด้วยการทะเบียนราษฎร

มาตรา 29 เมื่อพนักงานเจ้าหน้าที่ตรวจพบคนต่างด้าวผู้ใดมีลักษณะต้องห้ามมิให้เข้ามาในราชอาณาจักร หรือมีเหตุอันควรสงสัยว่าเป็นผู้มีลักษณะต้องห้ามมิให้เข้ามาในราชอาณาจักร พนักงาน เจ้าหน้าที่มีอำนาจสั่งให้เจ้าของพาหนะหรือผู้ควบคุมพาหนะจัดการควบคุมคนต่างด้าวผู้นั้นไว้ในพาหนะหรือให้ส่งตัวไปยังสถานที่ใด เพื่อพนักงานเจ้าหน้าที่จะได้ควบคุมไว้ตรวจสอบ หรือให้ส่งตัวกลับไปนอกราชอาณาจักร

มาตรา 63 ผู้ใดนำหรือพาคนต่างด้าวเข้ามาในราชอาณาจักร หรือกระทำการด้วยประการใดๆ อันเป็นการอุปการะหรือช่วยเหลือ หรือให้ความสะดวกแก่คนต่างด้าวให้เข้ามาในราชอาณาจักร หากฝ่าฝืนต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสิบปีและปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท

มาตรา 64 ผู้ใดรู้ว่าคนต่างด้าวคนใดเข้ามาในราชอาณาจักร โดยฝ่าฝืนพระราชบัญญัตินี้ให้เข้าพักอาศัย ซ่อนเร้น หรือช่วยด้วยประการใดๆ เพื่อให้คนต่างด้าวผู้นั้นพ้นจากการจับกุม ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินห้าปี และปรับไม่เกินห้าหมื่นบาท

ผู้ใดให้คนต่างด้าวซึ่งเข้ามาในราชอาณาจักรโดยฝ่าฝืนพระราชบัญญัตินี้ เข้าพักอาศัยให้สันนิษฐานไว้ก่อนว่าผู้นั้นรู้ว่าคนต่างด้าวดังกล่าวเข้ามาในราชอาณาจักร โดยฝ่าฝืนพระราชบัญญัตินี้ เว้นแต่จะพิสูจน์ได้ว่าตนไม่รู้โดยได้ใช้ความระมัดระวังตามสมควรแล้ว ถ้าการกระทำความผิดตามวรรคหนึ่ง เป็นการกระทำเพื่อช่วยบิดา มารดา บุตร สามี หรือภริยาของผู้กระทำความผิดจะไม่ลงโทษก็ได้

ความผิดและอัตราโทษตามพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522

1. สำหรับคนต่างด้าว

ลำดับ	ข้อหาหรือฐานความผิด	มาตรา	อัตราโทษ
1	เข้ามาหรือออกไปนอกราชอาณาจักรซึ่งมิใช่ช่องทางด้านตรวจคนเข้าเมือง เขตท่า สถานีหรือท้องที่และตามกำหนดเวลาตามที่รัฐมนตรีประกาศในราชกิจจานุเบกษา	ม. 11,62	จำคุกไม่เกินสองปีและปรับไม่เกินสองหมื่นบาทถ้าผู้กระทำผิดเป็นคนสัญชาติไทยปรับไม่เกินสองพันบาท
2	เข้ามาในหรือออกไปนอกราชอาณาจักรโดยไม่ยื่นรายการตามแบบ และไม่ผ่านการตรวจอนุญาตของพนักงานเจ้าหน้าที่	ม.18 วรรค 62	จำคุกไม่เกินสองปีและปรับไม่เกินสองหมื่นบาทถ้าผู้กระทำเป็นคนสัญชาติไทยปรับไม่เกินสองพันบาท
3	คนต่างด้าวหลบหนีไปจากพาหนะหรือหลบหนีไปในระหว่างส่งตัวไปยังสถานที่ใดที่พนักงานเจ้าหน้าที่ได้สั่งให้เจ้าของพาหนะหรือผู้ควบคุมพาหนะ ควบคุมตัวไว้หรือส่งตัวไปสถานที่ใดที่หนึ่ง หรือหลบหนีไประหว่างถูกกักตัวหรือควบคุมตามอำนาจของพนักงานเจ้าหน้าที่ตาม พ.ร.บ.คนเข้าเมือง		จำคุกไม่เกินสองปี หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาทหรือทั้งจำทั้งปรับ
4	คนต่างด้าวซึ่งได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวประกอบอาชีพหรือรับจ้างโดยไม่ได้รับอนุญาต ซ้ำยกเว้น 1. อาชีพที่ห้ามคนต่างด้าวทำโดยเด็ดขาด ตาม พ.ร.บ.การทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2521 มาตรา 6, 23 2. หากทำงานแตกต่างจากใบอนุญาต หรือสถานที่ก็เป็นความผิด ตาม พ.ร.บ. การทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521 มาตรา 21, 28		จำคุกไม่เกินหนึ่งปีหรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาทหรือทั้งจำทั้งปรับ

ลำดับ	ข้อหาหรือฐานความผิด	มาตรา	อัตราโทษ
5	คนต่างด้าวซึ่งได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราว ไม่พักอาศัย ณ ที่ที่ได้แจ้งต่อพนักงานเจ้าหน้าที่	ม.37(2) 76	ปรับไม่เกินห้าพันบาทและปรับอีกไม่เกินวันละสองร้อยบาทจนกว่าจะปฏิบัติให้ถูกต้อง
6	คนต่างด้าวซึ่งได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวไม่แจ้งการเปลี่ยนที่พักต่อเจ้าพนักงานตำรวจภายใน 24 ชั่วโมง	ม. 37(3) 76	ปรับไม่เกินห้าพันบาทและปรับอีกไม่เกินวันละสองร้อยบาทจนกว่าจะปฏิบัติได้ถูกต้อง
7	คนต่างด้าวซึ่งได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราว ไม่แจ้งการเดินทางไปจังหวัดอื่น และอยู่ในจังหวัดนั้นเกิน 24 ชั่วโมง ต่อเจ้าพนักงานตำรวจ ณ สถานที่ตำรวจท้องที่ภายใน 48 ชั่วโมง	ม.37(4) 76	ปรับไม่เกินห้าพันบาทและปรับอีกไม่เกินวันละสองร้อยบาทจนกว่าจะปฏิบัติให้ถูกต้อง
8	คนต่างด้าวซึ่งได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราว ไม่แจ้งที่พักอาศัยของตนเมื่อครบกำหนด 90 วัน หรือทุกระยะ 90 วัน	ม.37(5) 76	ปรับไม่เกินห้าพันบาทและปรับอีกไม่เกินวันละสองร้อยบาทจนกว่าจะปฏิบัติให้ถูกต้อง
9	คนต่างด้าวอยู่ในราชอาณาจักรโดยไม่ได้รับอนุญาต หรือการอนุญาตสิ้นสุด หรือถูกเพิกถอน	ม.81	จำคุกไม่เกินสองปีหรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ
10	คนต่างด้าวหลีกเลี่ยงไม่ปฏิบัติตาม ขัดขืน หรือไม่ยอมรับทราบคำสั่งของรัฐมนตรี คณะกรรมการ อธิบดี หรือพนักงานเจ้าหน้าที่ ซึ่งคณะกรรมการมอบหมายซึ่งสั่งการแก่คนต่างด้าวตาม พ.ร.บ. คนเข้าเมืองฯ	ม.82	ปรับไม่เกินห้าพันบาทหากเป็นคำสั่งให้กลับออกไปนอกราชอาณาจักรจำคุกไม่เกินสองปีและปรับไม่เกินสองหมื่นบาท



## 2. บุคคลทั่วไป

ลำดับ	ข้อหาหรือฐานความผิด	มาตรา	อัตราโทษ
1.	ไม่มาให้ข้อเท็จจริงหรือส่งเอกสารให้ คณะกรรมการ		ปรับไม่เกินห้าพันบาท
2.	นำหรือพาคนต่างด้าวเข้ามาในราชอาณาจักร หรือกระทำการด้วยประการใดๆ อันเป็นการ อุปการะหรือช่วยเหลือหรือให้ความสะดวกแก่ คนต่างด้าวให้เข้ามาในราชอาณาจักร	ม. 63	จำคุกไม่เกินสิบปีและปรับไม่ เกินหนึ่งแสนบาท
3.	ให้เข้าพักอาศัย ซ่อนเร้น หรือช่วยด้วย ประการใดๆ เพื่อให้คนต่างด้าวซึ่งรู้ว่าเข้ามา ในราชอาณาจักรโดยฝ่าฝืนพ.ร.บ.คนเข้าเมือง ฯ เพื่อให้พ้นจากการจับกุม	ม. 64	จำคุกไม่เกินห้าปีหรือปรับไม่ เกินห้าหมื่นบาท เว้นแต่เป็น การกระทำเพื่อช่วยเหลือบิดา มารดา บุตร สามีหรือภริยา ของผู้กระทำศาลจะไม่ลงโทษ ก็ได้
4.	ขึ้นไปบนพาหนะหรือนำพาหนะอื่นเข้าเทียบ พาหนะซึ่งเข้าไปในบริเวณหรือสถานที่จัดไว้ เพื่อการตรวจก่อนพนักงานเจ้าหน้าที่จะทำ การความเสร็จ โดยไม่ได้รับอนุญาตจาก พนักงานเจ้าหน้าที่	ม. 31,74	ปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท
5.	ขึ้นไปบนพาหนะหรือนำพาหนะอื่นเข้าเทียบ พาหนะที่จะออกไปนอกราชอาณาจักรหรือ บริเวณหรือสถานที่ที่จัดไว้เพื่อการตรวจใน ระหว่างผู้ที่จะออกไปนอกราชอาณาจักรยัง มิได้ขึ้นไปบนพาหนะ	ม. 31,74	ปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท
6.	เจ้าของหรือครอบครองเคหะสถานหรือโรงงาน รับคนต่างด้าวซึ่งได้รับอนุญาตให้อยู่ใน	ม. 38,77	ปรับไม่เกินสองพันบาทถ้าเป็น ผู้จัดการ

ลำดับ	ข้อหาหรือฐานความผิด	มาตรา	อัตราโทษ
	ราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวเข้าพักอาศัยแล้วไม่แจ้งต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ภายใน 24 ชั่วโมง		โรงแรมปรับตั้งแต่สองพันบาทถึงหนึ่งหมื่นบาท
7.	ผู้ถือหรือผู้ครอบครองไม่ส่งคืนใบสำคัญถิ่นที่อยู่ที่ใช้ไม่ได้ให้แก่พนักงานเจ้าหน้าที่หรือผู้ครอบครองไม่ส่งใบสำคัญถิ่นที่อยู่ของคนต่างด้าวที่ตายให้แก่พนักงานเจ้าหน้าที่	ม. 49,79	ปรับไม่เกินห้าพันบาท
8.	ทำลายหรือทำให้ลบลบเลือนซึ่งคำสั่งของพนักงานเจ้าหน้าที่ ซึ่งสั่งการโดยคิดคำสั่งไว้กับหรือประทับข้อความคำสั่งลงไว้บนตัวเอกสาร หรือหลักฐานเพื่อมิให้เจ้าของพาหนะ ผู้ควบคุมพาหนะ หรือผู้ออกตัวหรือเอกสาร หรือหลักฐานทราบถึงคำสั่งของพนักงานเจ้าหน้าที่	ม. 56 วรรค สอง,80	ปรับไม่เกินห้าพันบาท

## ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ-สกุล	น.ส.มะลิวัลย์ มีฉวี
วัน เดือน ปี เกิด	12 พฤษภาคม 2523
ประวัติการศึกษา	สำเร็จการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนโสภณศิริราษฎร์ ปีการศึกษา 2535 สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษา การเลขานุการ วิทยาลัยเทคนิคราชบุรี ปีการศึกษา 2538 สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาชั้นสูง การเลขานุการ วิทยาลัยเทคนิคราชบุรี ปีการศึกษา 2541 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี คณะบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตพณิชยการพระนคร
ประวัติการทำงาน	พ.ศ. 2545 – 2548      เจ้าหน้าที่บุคคล บริษัท สยามยูนิโซล จำกัด พ.ศ. 2548 – 2549      เจ้าหน้าที่บุคคล บริษัท มหาชัยคราฟท์ เปเปอร์ จำกัด พ.ศ. 2549 – ปัจจุบัน   เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม โรงพยาบาลศรีวิชัย 5