



ผลกระทบของพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 กรณีศึกษา
กิจการก่อสร้าง กรุงเทพมหานคร

THE EFFECT OF THE FOREIGNER' WORKING MANAGEMENT EMERGENCY DECREE,
B.E. 2560 (2017) A CASE OF THE CONSTUCTION BUSINESS IN BANGKOK

จิตยา กัณยามา

บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ผลกระทบบของพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560

กรณีศึกษากิจการก่อสร้าง กรุงเทพมหานคร



ปริญญานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ปีการศึกษา 2561

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

THE EFFECT OF THE FOREIGNER' WORKING MANAGEMENT EMERGENCY
DECREE, B.E. 2560 (2017) A CASE OF THE CONSTRUCTION BUSINESS IN
BANGKOK



A Thesis Submitted in partial Fulfillment of Requirements
for MASTER OF PUBLIC ADMINISTRATION (Public Administration)
Faculty of Social Sciences Srinakharinwirot University

2018

Copyright of Srinakharinwirot University

ปริญญาานิพนธ์

เรื่อง

ผลกระทบของพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 กรณีศึกษา

กิจการก่อสร้าง กรุงเทพมหานคร

ของ

วิทยา กันยามา

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณะกรรมการสอบปากเปล่าปริญญาานิพนธ์

ที่ปรึกษาหลัก

ประธาน

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรีชญาณ์ นักพ็อน)

(รองศาสตราจารย์ ดร.เกษมสานต์ โชติชาคร
พันธุ์)

กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรีชญาณ์ นักพ็อน)

กรรมการ

(อาจารย์ ดร.กัลยา แซ่อั้ง)

ชื่อเรื่อง	ผลกระทบของพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 กรณีศึกษากิจการก่อสร้าง กรุงเทพมหานคร
ผู้วิจัย	วิทยา กัญยามา
ปริญญา	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
ปีการศึกษา	2561
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ปรีชญาณ์ นักพ็อน

การศึกษาวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลกระทบของพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 ที่มีต่อผู้ประกอบการ และแรงงานต่างด้าว โดยใช้วิธีการศึกษาเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์ และการสนทนากลุ่ม ในกลุ่มผู้ประกอบการ และลูกจ้างที่เป็นแรงงานต่างด้าว โดยมีผู้ให้ข้อมูลทั้งหมด 6 องค์กร พบว่า สิ่งที่เป็นปัญหาสำคัญมี 4 ด้าน ได้แก่ ด้านกระบวนการขั้นตอนในการจดทะเบียนแรงงาน ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินการขอจดทะเบียนแรงงาน ด้านสถานที่ในการรับจดทะเบียนแรงงาน และด้านการกำหนดโทษ ซึ่งส่งผลกระทบต่อผู้ประกอบการในด้านเวลาในการดำเนินการ ด้านการบริหารจัดการ ด้านการดำเนินงานขององค์กร และด้านต้นทุนแรงงาน ในขณะที่แรงงานต่างด้าวได้รับผลกระทบในด้านเวลา ด้านค่าใช้จ่าย ด้านรายได้ และด้านความมั่นคงในงาน เพราะฉะนั้นจะเห็นได้ว่าการประกาศใช้นโยบายแบบชุกเฉินจะส่งผลกระทบต่อผู้รับนโยบายอย่างมาก นอกจากนี้ยังพบว่านโยบายส่งผลกระทบที่ไม่คาดหมาย (spillover effect) ซึ่งได้แก่ ต้นทุนทางเศรษฐกิจ หรือภาระทางเศรษฐกิจ และการขังการเคลื่อนย้ายแรงงาน ซึ่งการที่รัฐจะประกาศใช้นโยบายทุกนโยบายควรที่จะได้รับการยอมรับจากสังคมโดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้รับผลนโยบายซึ่งจะเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้การนำนโยบายไปปฏิบัติของภาครัฐนั้นประสบผลสำเร็จ โดยการสร้างการรับรู้ และความเข้าใจรวมทั้งสร้างการยอมรับตลอดจนการศึกษาผลกระทบที่จะเกิดขึ้นจากการบังคับใช้นโยบาย ซึ่งการวัดผลของนโยบายสาธารณะไม่ควรวัดแค่ผลลัพธ์ที่ตั้งไว้แต่ควรต้องคำนึงถึงผลกระทบที่นอกเหนือจากที่คาดหวังไว้เพราะอาจจะทำให้เกิดเป็นปัญหาสาธารณะขึ้นมาได้

คำสำคัญ : แรงงานต่างด้าว, ผู้ประกอบการ, ผลกระทบจากนโยบาย, การยอมรับนโยบาย

Title	THE EFFECT OF THE FOREIGNER' WORKING MANAGEMENT EMERGENCY DECREE, B.E. 2560 (2017) A CASE OF THE CONSTUCTION BUSINESS IN BANGKOK
Author	WITTAYA KANYAMA
Degree	MASTER OF PUBLIC ADMINISTRATION
Academic Year	2018
Thesis Advisor	Assistant Professor Ph.D. Preechaya Nakfon

This research aimed to study of the effect of the foreigner' working management emergency decree, B.E. 2560 (2017) a case study of the construction business in Bangkok. The methodology used qualitative methods from interviews and focus groups consisting of entrepreneurs and foreign workers. The group of entrepreneurs and foreign workers were from six organizations. The study found that there were four major problems: (1) the labor registration process (2) the cost of applying for labor registration (3) the location of the labor registration office and (4) the punishment. This affects entrepreneurs in the aspect of the time of operation, management, operation of the organization and labor costs, while foreign workers are affected in aspects of time, cost, income and job stability. Therefore, it can be seen that the announcement of emergency policies will greatly affect policy recipients. In addition, it was found that the policy had the unexpected impact of economic costs and restraining the flow in of foreign workers. The declaration of public policy by the government should be accepted by society, especially people affected by the policy were an important factor of public policy implementation. This may lead to a successful result by creating perception and understanding, including creating acceptance, as well as studying the negative effects arise from enforcing policies. The measurement of public policy should not only measure the outcomes, but should consider the unexpected impact because it may cause new public problem.

Keyword : Foreigners worker, Entrepreneur, Impact form policy, Accepted policies

กิตติกรรมประกาศ

ปริญญาบัตรฉบับนี้บรรลุผลสำเร็จได้ด้วยความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรีชญาณ์ นักพ่อน อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาบัตร ที่กรุณาให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะในการศึกษาค้นคว้า ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ โดยละเอียดทุกขั้นตอน จนปริญญาบัตรฉบับนี้สำเร็จด้วยความเรียบร้อยสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณท่านอาจารย์ที่ปรึกษา ตลอดจนคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ให้ความรู้ ทางด้านรัฐประศาสนศาสตร์แก่ผู้วิจัย ซึ่งแนวคิดและองค์ความรู้ เหล่านี้สามารถนำมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์กับการวิจัยในครั้งนี้เป็นอย่างมาก

ขอขอบคุณท่านผู้ช่วยศาสตราจารย์ จตุพล ดวงจิตร อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐศาสตรมหาวิทาลัยสวนดุสิต ที่ให้ข้อมูลต่างๆเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว กฎหมายที่บังคับใช้เกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว รวมไปถึงการให้คำปรึกษาในการทำปริญญาบัตร ซึ่งเป็นประโยชน์อย่างมากกับผู้วิจัย

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณบิดาและมารดา ผู้ซึ่งคอยให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยมาโดยตลอด ทั้งหมดนี้ถือเป็นบุคคลที่มีส่วนสำคัญต่อผู้วิจัยที่ได้ส่งเสริมและสนับสนุน จนประสบผลสำเร็จตามความมุ่งหมายที่ตั้งใจไว้

วิทยา กัญยามา

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฎ
สารบัญรูปภาพ.....	ฏ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ที่มาและความสำคัญ.....	1
1.2 คำถามวิจัย.....	5
1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	5
1.4 ขอบเขตการศึกษา.....	6
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	6
1.6 นิยามศัพท์.....	6
1.7 ข้อจำกัดในการศึกษา.....	7
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับนโยบายสาธารณะ.....	8
2.1.1 ความหมายของนโยบายสาธารณะ.....	8
2.1.2 กระบวนการนโยบายสาธารณะ.....	8
2.1.3 ประเภทของนโยบายสาธารณะ.....	9
2.2 แนวคิดทฤษฎีการยอมรับนโยบาย.....	11
2.2.1 ความหมายของการยอมรับ.....	11

2.2.2	กระบวนการยอมรับ.....	11
2.2.3	ปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับ.....	12
2.3	การประเมินผลนโยบายสาธารณะ.....	16
2.3.1	ความหมายของการประเมินผลนโยบายสาธารณะ.....	16
2.3.2	รูปแบบการประเมินผล.....	17
	(1) การประเมินผลกระบวนการ (process evaluation).....	17
	(2) การประเมินผลโครงการ (project evaluation).....	17
	(3) การประเมินผลกระทบ (impact assessment).....	17
2.3.3	ผลกระทบของนโยบาย (policy impact).....	18
2.4	ทฤษฎีการสื่อสาร.....	19
2.4.1	ความหมายของการสื่อสาร.....	19
2.4.2	องค์ประกอบของการสื่อสาร.....	20
2.4.3	แบบจำลองการสื่อสาร.....	20
2.5	ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว.....	23
2.5.1	กฎหมายเกี่ยวกับแรงงาน.....	23
2.6	นโยบายการจัดการแรงงานต่างด้าว.....	25
2.6.1	พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2560.....	25
2.7	ผลการศึกษาผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการประกาศใช้นโยบายที่เกี่ยวกับแรงงาน.....	33
2.8	กรอบแนวคิดในการศึกษา.....	37
บทที่ 3	ระเบียบวิธีวิจัย.....	38
3.1	การออกแบบการวิจัย.....	38
3.2	ผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informants).....	38
3.3	การเก็บข้อมูล.....	39

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	40
บทที่ 4 ผลการศึกษา.....	41
4.1 การรับรู้ พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560	41
4.2 ปัญหาและผลกระทบจากพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560.....	43
4.2.1 ปัญหาและผลกระทบจากกระบวนการขั้นตอนในการขอจดทะเบียนแรงงาน	43
4.2.2 ปัญหาและผลกระทบจากค่าใช้จ่ายในการขอจดทะเบียนแรงงาน	47
4.2.3 ปัญหาและผลกระทบจากสถานที่ในการรับจดทะเบียนแรงงานต่างด้าว	53
4.2.4 ปัญหาและผลกระทบจากการกำหนดโทษ.....	56
4.3 ข้อเสนอแนะจากผู้ประกอบการและแรงงานที่มีต่อพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560	63
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	65
5.1 สรุปผลการวิจัย	65
5.2 อภิปรายผลการวิจัย	66
1. การรับรู้ข่าวสารเกี่ยวกับพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560	66
2. ปัญหาและผลกระทบจากพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 ต่อผู้ประกอบการและแรงงานต่างด้าว	67
3. ผลกระทบจากพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 ต่อสังคมในวงกว้าง	72
5.3 ข้อเสนอแนะ	74
บรรณานุกรม.....	76
ภาคผนวก	79
ประวัติผู้เขียน	116



สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 สถิติแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ (เมียนมา ลาว และกัมพูชา) แบ่งตามประเภทกิจการที่ได้รับอนุญาตทำงานมากที่สุด 3 อันดับแรก.....	4
ตาราง 2 เปรียบเทียบขั้นตอนการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวปี 2559 และการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวรูปแบบใหม่.....	27
ตาราง 3 เปรียบเทียบศูนย์รับจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวปี 2559 และ 2560	28
ตาราง 4 เปรียบเทียบพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 พระราชกำหนดการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ 2559 และพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560	30
ตาราง 5 เปรียบเทียบโทษปรับพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 พระราชกำหนดการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ พ.ศ. 2559 และพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560.....	32
ตาราง 6 ผู้ให้ข้อมูลในกลุ่มผู้ประกอบการ (เป็นการเก็บข้อมูลจากผู้แทนผู้ประกอบการในส่วนของกิจการ หรือผู้จัดการฝ่ายบุคคลของบริษัท)	39
ตาราง 7 ผู้ให้ข้อมูลในกลุ่มแรงงานต่างด้าว	40
ตาราง 8 เปรียบเทียบมาตราบังคับโทษจากพระราชกำหนดการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ พ.ศ. 2559 พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 และพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560.....	57
ตาราง 9 สรุปปัญหาและผลกระทบจากการศึกษา	61

สารบัญรูปภาพ

	หน้า
ภาพประกอบ 1 แสดงการนำเข้าแรงงานต่างด้าวแบบพิเศษสัญชาติ และMOU ปี 2560	3
ภาพประกอบ 2 แสดงแบบจำลองการสื่อสารในลักษณะทางเดียว	20
ภาพประกอบ 3 แสดงแบบจำลองการสื่อสารในลักษณะสองทาง.....	21
ภาพประกอบ 4 เปรียบเทียบแบบจำลองการสื่อสารมวลชนระยะเริ่มกับแบบจำลองการสื่อสารมวลชนสองทอด	23
ภาพประกอบ 5 กรอบแนวคิดในการศึกษา.....	37



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญ

แรงงานต่างด้าวเป็นสิ่งที่จำเป็นต่อสังคมไทยอย่างแยกไม่ออก แรงงานทั้งระดับมันสมอง แรงงานฝีมือและแรงงานไร้ฝีมือที่ใช้แรงงานเป็นหลัก นอกจากจะเป็นกำลังหลักในการขับเคลื่อนองค์กรแล้ว ยังเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาประเทศที่จำเป็นอย่างยิ่ง ประเทศไทยซึ่งโครงสร้างอุตสาหกรรมส่วนมาก ยังต้องอาศัยแรงงานกึ่งฝีมือและไร้ฝีมืออยู่เป็นจำนวนมาก แรงงานต่างด้าว ไม่ว่าจะมาจากประเทศเมียนมา ลาว กัมพูชา ยังเป็นสิ่งที่ยังคงขาดไม่ได้ในปัจจุบัน เนื่องจากปัจจัยสำคัญ 2 ประการคือ ประการแรกกำลังแรงงานของผู้ที่ยังไม่เข้าสู่กำลังแรงงานไม่สามารถทดแทนกำลังแรงงานของผู้สูงอายุที่กำลังจะเกษียณอายุได้ และประการที่สอง แรงงานไทยหันไปสู่งานที่ใช้ทักษะและให้ค่าตอบแทนสูงขึ้น และให้ความสำคัญน้อยลงกับงานที่หนัก มีค่าตอบแทนน้อย สกปรก และเสี่ยงภัย อย่างไรก็ตามภาคการผลิตและภาคบริการของไทย ยังคงต้องการแรงงานระดับล่างที่มีทักษะต่ำมาทำงานเหล่านี้อยู่ ทำให้ไทยจะยังต้องเผชิญกับการไหลเข้ามาของแรงงานต่างด้าว (ศศิเพ็ญ พวงสายใจ, 2554) ซึ่งปัจจุบันแรงงานต่างด้าวที่ขึ้นทะเบียนในประเทศไทยมีสูงถึง 1,788,964 คน ณ เดือนกันยายน 2560 (สำนักบริการแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน, 2560) และนอกจากนี้ยังมีแรงงานต่างด้าวอีกกลุ่มใหญ่ที่ยังไม่ได้เข้าสู่ระบบอย่างถูกต้องตามกฎหมาย

จากสถานการณ์ปัจจุบันแรงงานต่างด้าวจากประเทศเพื่อนบ้านเดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทยเป็นจำนวนมาก ซึ่งมีทั้งแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาแบบถูกต้องตามกฎหมายและเข้ามาแบบผิดกฎหมาย ทำให้ไทยเราถูกจับตามองจากนานาชาติ จากรายงานสถานการณ์การค้ามนุษย์ประจำปี พ.ศ. 2559 ประเทศไทย (กลุ่มที่ 2 บัญชีรายชื่อประเทศที่ต้องจับตามอง) พบว่าประเทศไทยเป็นประเทศต้นทาง ปลายทาง และทางผ่านสำหรับการค้าผู้ชาย ผู้หญิงและเด็กเพื่อการบังคับใช้แรงงานและการบังคับค้าประเวณี เหตุการณ์การค้ามนุษย์ชาวไทยและแรงงานต่างชาติบางส่วน ของแรงงานทั้งหมดประมาณสามถึงสี่ล้านคนถูกบังคับ ขู่เข็ญหรือล่อลวงมาเพื่อการแสวงประโยชน์ บังคับใช้แรงงานหรือในธุรกิจทางเพศ (สถานทูตสหรัฐฯและสถานกงสุลในประเทศไทย, 2559) และ รายงานสถานการณ์การค้ามนุษย์ประจำปี พ.ศ. 2560 พบว่ารัฐบาลไทยไม่ได้ปฏิบัติตามมาตรฐานขั้นต่ำอย่างเต็มที่ในการขจัดปัญหาการค้ามนุษย์ สถานทูตสหรัฐฯจึงมีข้อเสนอแนะให้ รัฐบาลไทยควรสอบสวนและดำเนินคดีกับเจ้าหน้าที่รัฐที่ถูกกล่าวหาว่ามีส่วนสมรู้ร่วมคิดในการค้า

มนุษย์ พร้อมทั้งดำเนินการพิพากษาและลงโทษเจ้าหน้าที่ที่พบว่ามีความผิดจริงอย่างเข้มงวด (สถานทูตสหรัฐฯและสถานกงสุลในประเทศไทย, 2560) จึงทำให้ภาครัฐสังเกตเห็นปัญหาและให้ความสำคัญกับแรงงานต่างด้าวมากขึ้น และได้มีการประกาศใช้พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 วันที่ 23 มิถุนายน 2560 โดยรวบรวมเอา พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 และพระราชกำหนดการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ พ.ศ. 2559 เข้าด้วยกัน ซึ่งใจความหลักของพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 บังคับให้นายจ้างหรือผู้ประกอบการนำแรงงานเข้าสู่ระบบให้ครบถ้วนและต้องทำสัญญาจ้างให้ถูกต้องตามกฎหมายโดยกำหนดไว้ในมาตรา 5 ว่า

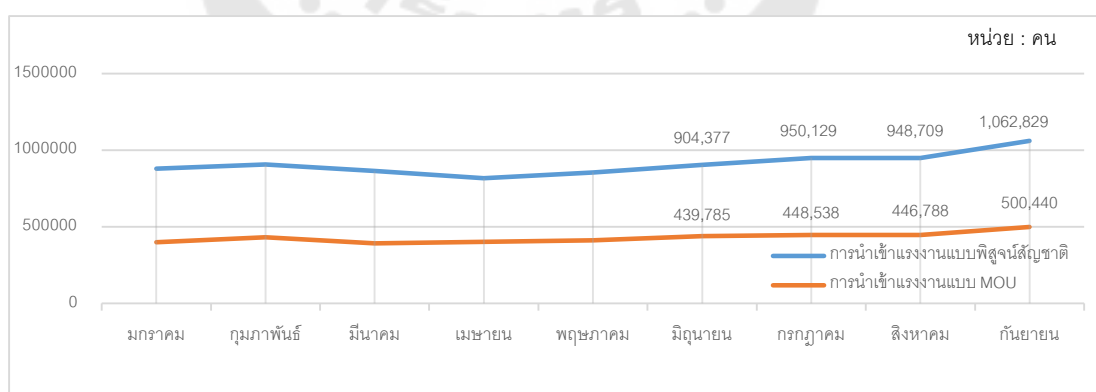
“ในพระราชกำหนดนี้ “การนำคนต่างด้าวมาทำงาน” หมายความว่า การดำเนินการใดๆเพื่อนำคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตให้เข้ามาในราชอาณาจักรตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองภายใต้บันทึกความตกลงหรือบันทึกความเข้าใจที่รัฐบาลไทยทำไว้กับรัฐบาลต่างประเทศ หรือตามนโยบายของรัฐบาลว่าด้วยการจ้างแรงงานมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ”

อาจกล่าวได้ว่าพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 มีเป้าหมายหลักคือการเพิ่มเติมส่วนที่ขาดและแก้ส่วนที่บกพร่องจากพระราชบัญญัติและพระราชกำหนดเก่าทั้ง 2 ฉบับ เพื่อให้ครอบคลุมการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวได้ทั้งระบบสามารถแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวและปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน ซึ่งเป็นนโยบายเร่งด่วนของรัฐบาล นอกจากพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 จะบังคับให้นายจ้างหรือผู้ประกอบการต้องนำแรงงานต่างด้าวเข้ามาจดทะเบียนอย่างถูกต้องตามกฎหมายทั้งการนำเข้าแรงงานแบบพิเศษสัญชาติ และการนำเข้าแบบ MOU แล้วนั้น ยังมีการกำหนดโทษที่หนักขึ้น เช่นการเพิ่มโทษนายจ้างทำผิดกฎหมาย นายจ้างรับคนต่างด้าวทำงานที่ห้ามคนต่างด้าวทำหรือรับคนต่างด้าวที่ไม่มีใบอนุญาตทำงานหรือรับคนต่างด้าวซึ่งไม่มีใบอนุญาตทำงานกับตนเข้าทำงาน มีโทษปรับตั้งแต่ 400,000 - 800,000 บาท ต่อคนต่างด้าวที่จ้าง 1 คนและเพิ่มโทษจำคุกทั้งนายจ้างและลูกจ้างอีกด้วย

ภายหลังการประกาศใช้พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 กฎหมายที่ออกมาได้สร้างความตื่นตัวให้กับผู้ประกอบการและแรงงานต่างด้าวเป็นจำนวนมากและมีแรงงานต่างด้าวเดินทางออกจากไทยแล้วราว 60,000 คนจากการให้ข้อมูลโดย

เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองในวันที่ 23-28 มิถุนายน พ.ศ. 2560 โดยให้เหตุผลว่าแรงงานน่าจะรู้สึกหวาดกลัว (ปีซีไทย, 2561) และการประกาศใช้พระราชกำหนดดังกล่าวส่งผลต่อภาคอุตสาหกรรมโดยเฉพาะอุตสาหกรรมก่อสร้างที่ต้องใช้แรงงานต่างด้าวทั้งลาว เมียนมา และกัมพูชาเป็นกำลังหลักในการทำงานให้กับองค์กร ซึ่งผู้ประกอบการนายกสมมาคมอุตสาหกรรมก่อสร้างไทยในพระบรมราชูปถัมภ์สะท้อนว่ามีผลกระทบกับธุรกิจรับเหมาก่อสร้างค่อนข้างมาก เพราะ 90% ของแรงงานที่ใช้ในภาคก่อสร้างมีแรงงานต่างด้าวกว่า 3 แสนคน โดยหนึ่งโครงการก่อสร้างเฉลี่ยจะต้องใช้แรงงาน 300-400 คน ซึ่งแรงงานต่างด้าวมี่ทั้งที่ถูกต้องและไม่ถูกต้องตามกฎหมาย(คมชัดลึก, 2561) ซึ่งในการประกาศใช้พระราชกำหนดในครั้งนี้หัวหน้าพรรคคนไทยได้ให้ความเห็นสะท้อนว่าการเขียนและการประกาศใช้พระราชกำหนดนี้ขาดการประชาสัมพันธ์ และการรับฟังความเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างรอบด้าน ทำให้เกิดความเสียหายทางธุรกิจหรือเศรษฐกิจอย่างมาก รัฐบาลจึงมีการใช้อำนาจมาตรา 44 หักล้างกฎหมายที่เพิ่งประกาศใช้ โดยอ้างว่าเพื่อให้ทุกฝ่ายปรับตัว ซึ่งขยายเวลาออกไป 180 วัน(โพสต์ทูเดย์, 2561) แต่สิ่งที่สำคัญคือ การจัดการของหน่วยงานภาครัฐ กำลังคนที่มี และช่วงเวลาที่จำกัด

ในช่วงผ่านพ้นหลังการประกาศใช้พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของแรงงานต่างด้าว พ.ศ. 2560 พบว่าจำนวนของแรงงานต่างด้าวที่จดทะเบียนเข้าสู่ระบบมีปริมาณที่เพิ่มสูงขึ้นทั้งการนำเข้าแรงงานต่างด้าวแบบพิสูจน์สัญชาติ และการนำเข้าแบบ MOU ดังภาพประกอบที่ 1 แสดงถึงการตอบสนองของผู้รับนโยบายอย่างชัดเจน



ภาพประกอบ 1 แสดงการนำเข้าแรงงานต่างด้าวแบบพิสูจน์สัญชาติ และ MOU ปี 2560

ที่มา: สำนักงานบริการแรงงานต่างด้าว กลุ่มงานพัฒนาระบบควบคุมการทำงานแรงงานต่างด้าว, 2560

จากจำนวนแรงงานต่างด้าวที่เพิ่มขึ้นในประเภทอุตสาหกรรมที่หลากหลายในประเทศไทย ซึ่งเป็นผลมาจากความต้องการแรงงานในทุกๆ อุตสาหกรรมไม่ว่าจะเป็นอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็กล้วนแต่ต้องพึ่งพาแรงงานต่างด้าวในภาคอุตสาหกรรม และบริการ และมีแนวโน้มที่สูงขึ้น ดังข้อมูลที่ได้นำเสนอในเบื้องต้น ทั้งนี้สามารถจำแนกตามประเภทกิจการที่ได้รับอนุญาตทำงานมากที่สุด 3 อันดับแรก ได้ดังต่อไปนี้

ตาราง 1 สถิติแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ (เมียนมา ลาว และกัมพูชา) แบ่งตามประเภทกิจการที่ได้รับอนุญาตทำงานมากที่สุด 3 อันดับแรก

แรงงานต่างด้าวทั้งหมด 1,788,964 คน (ณ เดือน กันยายน 2560)

ลำดับที่	ประเภทการนำเข้าแบบMOU	จำนวน (ร้อยละ)	ประเภทการนำเข้าแบบพินิจอนุญาต	จำนวน (ร้อยละ)
1	กิจการก่อสร้าง	89,138 (36.12)	กิจการก่อสร้าง	181,596 (39.22)
2	กิจการการให้บริการต่างๆ	81,413 (32.99)	กิจการเกษตร และปศุสัตว์	142,646 (30.80)
3	กิจการต่อเนื่องการเกษตร	76,217 (30.89)	กิจการการให้บริการต่างๆ	138,748 (29.98)
รวม 3 กิจการที่ทำงานมากที่สุด		246,768		462,990

ที่มา: สำนักงานบริการแรงงานต่างด้าว, 2560

จากตารางที่ 1 พบว่า ประเภทกิจการที่ได้รับอนุญาตทำงานมากที่สุด 3 อันดับแรก ของการนำเข้าแรงงานแบบMOUประกอบด้วยกิจการก่อสร้าง กิจการการให้บริการต่างๆ กิจการต่อเนื่องการเกษตร และการนำเข้าแรงงานแบบพินิจอนุญาตประกอบไปด้วยกิจการก่อสร้าง กิจการเกษตรและปศุสัตว์ กิจการการให้บริการต่างๆตามลำดับ หากพิจารณาจากข้อมูลเบื้องต้น จะพบว่า ธุรกิจก่อสร้างมีความจำเป็นในการใช้แรงงานมากที่สุดเป็นอันดับ 1 ของการนำเข้าทั้งสองแบบ หลังจากการประกาศใช้พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 และด้วยการเจริญเติบโตทางด้านเศรษฐกิจ และสังคมทำให้เกิดการขยายตัวของบริษัท ห้างร้าน และอุตสาหกรรมต่างๆมีการขยายตัวมากขึ้น ทำให้ผู้ประกอบการมีความต้องการแรงงานมากโดยเฉพาะในเมืองหลักอย่างกรุงเทพมหานคร ซึ่งในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครมีแรงงานที่ได้รับ

อนุญาตทำงานทั้งสองประเภทการนำเข้า สูงถึงร้อยละ 69.66 % ของจำนวนแรงงานต่างด้าวทั้งหมดทุกประเภทการนำเข้า ในเขตกรุงเทพมหานคร (สำนักบริการแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน, 2560)

ด้วยข้อมูลแสดงให้เห็นถึงการกระจายของแรงงานต่างด้าวในสามกลุ่มแรกซึ่งมีแรงงานต่างด้าวในกิจการทั้ง 3 สัญชาติ (กัมพูชา ลาว เมียนมา) และจากข้อมูลหรือปรากฏการณ์ทางสังคมในปัจจุบันที่เราได้เห็นก็คือ กรุงเทพมหานครและปริมณฑลยังเป็นพื้นที่ที่ต้องมีการก่อสร้างแรงงานต่างด้าวที่มีอยู่ในปัจจุบันจึงค่อนข้างกระจุกตัวอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร จากจำนวนแรงงานต่างด้าวและผู้ประกอบการสูงถึง 6,046 ราย หลังการประกาศใช้พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 ซึ่งอาจจะเป็นผลเกี่ยวเนื่องกับการบังคับใช้พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 ซึ่งมีกระบวนการขั้นตอน ค่าใช้จ่าย สถานที่ในการดำเนินการ และมาตรการกำหนดโทษที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมซึ่งจะต้องดำเนินการให้แล้วเสร็จในช่วงเวลาดำเนินการดังกล่าว จนอาจจะส่งผลให้กิจการบางประเภทต้องหยุดชะงัก หรือต้องแก้ไขปัญหา ดังนั้นการบังคับใช้พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 ทำให้การเข้ามาทำงานของแรงงานต่างด้าวมีการเปลี่ยนแปลงเงื่อนไข ขั้นตอนเข้มงวดมากขึ้น ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในโครงสร้างแรงงานและพฤติกรรมแรงงาน จึงน่าจะส่งผลกระทบต่อกิจการ ผู้ประกอบการ และตัวแรงงานเอง ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาผลกระทบที่เกิดกับแรงงานต่างด้าวและผู้ประกอบการภายหลังการประกาศใช้พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 เพื่อนำผลที่ได้ไปพัฒนาหรือแก้ไขมาตรการจัดการแรงงานต่างด้าวให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น

1.2 คำถามวิจัย

การประกาศใช้พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 ส่งผลกระทบต่อแรงงานต่างด้าวและผู้ประกอบการอย่างไร

1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.3.1. เพื่อศึกษาผลกระทบจากการประกาศใช้พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 ที่มีต่อแรงงานในกิจการก่อสร้าง

1.3.2. เพื่อศึกษาผลกระทบจากการประกาศใช้พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 ที่มีต่อผู้ประกอบการในกิจการก่อสร้าง

1.4 ขอบเขตการศึกษา

1.4.1. ขอบเขตด้านเนื้อหา การศึกษาครั้งนี้มุ่งจะศึกษาผลกระทบที่เกิดกับแรงงานต่างด้าวและนายจ้างหรือผู้ประกอบการได้รับในเรื่องของการนำแรงงานต่างด้าวเข้ามาจดทะเบียนแรงงานภายหลังมีการประกาศใช้พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 โดยมุ่งศึกษาผลกระทบที่เกิดจากพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 ในประเด็นดังต่อไปนี้

- (1) กระบวนการในการจดทะเบียนแรงงาน
- (2) ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการจดทะเบียนแรงงาน
- (3) สถานที่ในการรับจดทะเบียนแรงงาน
- (4) การกำหนดโทษ

1.4.2. ขอบเขตด้านประชากร การศึกษาครั้งนี้ใช้กลุ่มประชากรในการศึกษา คือ แรงงานต่างด้าว และผู้ประกอบการหรือนายจ้างในกิจการก่อสร้าง

1.4.3. ขอบเขตด้านพื้นที่ การศึกษาใช้พื้นที่ในการศึกษา คือ เขตกรุงเทพมหานคร

1.4.4. ขอบเขตด้านระยะเวลา เป็นการศึกษาผลกระทบจากการประกาศใช้พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 ตั้งแต่วันที่ 23 มิถุนายน พ.ศ. 2560 โดยผู้วิจัยดำเนินการศึกษาในช่วงเดือนกุมภาพันธ์ 2561 - ธันวาคม 2561 รวม 11 เดือน

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

สามารถนำผลการศึกษามาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขในการกำหนดนโยบายการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวให้การบังคับใช้นโยบายมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

1.6 นิยามศัพท์

ผลกระทบ หมายถึง ผลที่เกิดขึ้นจากการประกาศใช้พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560

ผลกระทบในวงกว้าง หมายถึง ผลกระทบที่เกิดขึ้นทั้งทางเศรษฐกิจ และสังคม หรือการเปลี่ยนแปลงของกลุ่มธุรกิจที่มีการใช้แรงงานต่างด้าวภายหลังการประกาศใช้พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560

ผลกระทบต่อแรงงานต่างด้าว หมายถึง ผลกระทบในภาวะการทำงานของแรงงานภายหลังการประกาศใช้พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560

ผลกระทบต่อผู้ประกอบการ หมายถึง ผลกระทบในการประกอบธุรกิจของผู้ประกอบการที่มีแรงงานต่างด้าว ซึ่งส่งผลกระทบในด้านเศรษฐกิจ ด้านประสิทธิภาพการทำงานและด้านการบริหารจัดการงานที่ผู้ประกอบการได้รับภายหลังจากการประกาศใช้พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560

ผู้ประกอบการ หมายถึง ผู้ประกอบการในกิจการธุรกิจก่อสร้าง

แรงงานต่างด้าว หมายถึง บุคคลธรรมดาซึ่งไม่มีสัญชาติไทย ที่ทำงานโดยใช้กำลังกายหรือความรู้ด้วยประสงค์ค่าจ้าง หรือประโยชน์อื่นใดหรือไม่ก็ตาม

ใบอนุญาตทำงาน หมายถึง ใบอนุญาตทำงานของแรงงานต่างด้าว(work promise)

การจดทะเบียนแรงงานต่างด้าว หมายถึง การนำเข้าแรงงานต่างด้าวทั้งแบบพหุสัญชาติ และที่มาทำงานตามข้อตกลงว่าด้วยการจ้างแรงงานต่างด้าวระหว่างประเทศไทยกับประเทศภาคี (MOU) โดยทำข้อตกลง (MOU) 3 ประเทศ คือ เมียนมา ลาว และกัมพูชา

1.7 ข้อจำกัดในการศึกษา

การศึกษารุ่นนี้ เป็นการศึกษาผลกระทบของพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 ที่เกิดกับแรงงานต่างด้าวและผู้ประกอบการในกิจการก่อสร้างกรุงเทพมหานคร ซึ่งผลการศึกษานี้ไม่สามารถนำไปอธิบายปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นกับกิจการประเภทอื่นๆได้ ด้วยความแตกต่างของลักษณะงานที่มีความเฉพาะ

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง ผลกระทบของพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 กรณีศึกษากิจการก่อสร้าง กรุงเทพมหานครในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษา แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเป็นกรอบและแนวทางในการศึกษา ดังนี้

- 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับนโยบายสาธารณะ
- 2.2 แนวคิดทฤษฎีการยอมรับนโยบาย
- 2.3 การประเมินผลนโยบายสาธารณะ
- 2.4 ทฤษฎีการสื่อสาร
- 2.5 ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว
- 2.6 นโยบายการจัดการแรงงานต่างด้าว
- 2.7 ผลการศึกษาผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการประกาศใช้นโยบายที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน
- 2.8 กรอบแนวคิดในการศึกษา

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับนโยบายสาธารณะ

2.1.1 ความหมายของนโยบายสาธารณะ

นโยบายเป็นสิ่งที่รัฐเลือกที่จะกระทำหรือไม่กระทำ (Hecllo Hugh, 1972; Thomas R. Dye, 1978; อมร รักษาสิทธิ์, 2518) ซึ่งนโยบายถูกนำเสนอเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการแก้ไขปัญหาของประชาชนรวมถึงการจัดการศึกษาและสวัสดิการต่างๆ (Carl J. Friedrich, 1963; Ira Sharkansky, 1970) ซึ่งเป็นแนวทางกว้างๆ ที่รัฐบาลของประเทศหนึ่งๆ ได้กำหนดขึ้นเป็นโครงการแผนการหรือกำหนดการเอาไว้ล่วงหน้า เพื่อเป็นหนทางชี้แนะให้มีการปฏิบัติต่างๆ ตามมาทั้งเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้(กุลธณ ธนาพงศธร, 2535)

ดังนั้น นโยบายสาธารณะจะหมายถึง สิ่งที่รัฐกำหนดขึ้นมาว่าจะทำหรือไม่ทำอะไรใดสิ่งหนึ่งเพื่อแก้ไขปัญหาให้กับประชาชน โดยมีการกำหนดไว้ล่วงหน้าเป็นแผนหรือกำหนดการเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์

2.1.2 กระบวนการนโยบายสาธารณะ

ตาย(Thomas R. Dye, 1978)ได้ศึกษาตัวแบบกระบวนการนโยบายสาธารณะและกำหนดไว้เป็น 5 ขั้นตอนดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 การจำแนกลักษณะปัญหา (Problem Identification) หมายถึง การพิจารณาข้อเรียกร้องหรือความต้องการของประชาชนให้รัฐบาลแก้ไขปัญหา

ขั้นตอนที่ 2 การจัดทำทางเลือกนโยบาย (Policy Alternative) หรือข้อเสนอโยบาย (Policy Proposal) เมื่อนำข้อมูลปัญหา นโยบายมาวิเคราะห์และพิจารณาจัดลำดับความสำคัญแล้ว ขั้นตอนต่อไปคือการกำหนดวาระสำหรับการอภิปรายนโยบาย เพื่อแสวงหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาให้ได้ผล โดยต้องพิจารณาทางเลือกไว้หลายๆทางและนำทางเลือกมาวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อน ตลอดจนความคุ้มค่าในด้านต้นทุนและผลประโยชน์รวมทั้งผลกระทบที่จะเกิดขึ้น

ขั้นตอนที่ 3 การให้ความเห็นชอบนโยบาย (Policy Adoption or Approvals) ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนที่สำคัญของผู้ตัดสินใจวางนโยบายว่าจะตัดสินใจเลือกไปในทางใด โดยจะคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นจากการตัดสินใจเลือกว่าจะสอดคล้องกับความต้องการของประชาชนหรือไม่และจะสามารถนำไปปฏิบัติให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้เพียงใดและจำเป็นต้องแสวงหาการสนับสนุนจากการเมืองใดบ้าง เพื่อให้เลือกนโยบายที่ได้รับความเห็นชอบจากทุกฝ่าย

ขั้นตอนที่ 4 การนำนโยบายไปปฏิบัติ (Policy Implementation) เป็นการกำหนดหน่วยงานรับผิดชอบหรือจัดตั้งหน่วยงานรับผิดชอบขึ้นใหม่ในกรณีที่ยังไม่มีหน่วยงานรับผิดชอบอยู่ก่อน รวมถึงการจัดสรรงบประมาณและบริการที่จำเป็น เพื่อสนับสนุนการนำนโยบายไปปฏิบัติให้บรรลุวัตถุประสงค์

ขั้นตอนที่ 5 การประเมินนโยบาย (Policy Evaluation) เป็นการศึกษาค่าการดำเนินการของโครงการ การประเมินผลสิ่งแวดล้อมของการนำนโยบายไปปฏิบัติ ประเมินผลปัจจัยนำเข้า กระบวนการผลิตและผลกระทบที่มีต่อกลุ่มเป้าหมาย รวมทั้งให้ข้อเสนอเพื่อปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงนโยบายให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น

ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยศึกษาในส่วนของขั้นตอนที่ 5 การประเมินผลนโยบายโดยการศึกษาลักษณะของนโยบายจากการประกาศใช้พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวที่มีต่อกลุ่มเป้าหมายซึ่งได้แก่แรงงานต่างด้าว และผู้ประกอบการในกิจการก่อสร้าง

2.1.3 ประเภทของนโยบายสาธารณะ

การจำแนกประเภทของนโยบายสาธารณะ เมื่อพิจารณาโดยสังเขปแล้ว จะเห็นได้ว่าการจำแนกประเภทของนโยบายสาธารณะได้กระทำกันไว้หลายทาง เพื่อวัตถุประสงค์ต่างๆ กันตามขอบข่ายของผลกระทบของนโยบาย หรือแม้กระทั่งตามลักษณะของข้อมูลที่มีอยู่ ซึ่งในทัศนะของ Theodore Lowi ได้จำแนกนโยบายออกเป็น 4 ประเภท(Theodore, 1964) ดังต่อไปนี้

1) นโยบายที่เกี่ยวกับการจัดระเบียบกฎเกณฑ์ (Regulatory Policy) เป็นนโยบายที่กำหนดขึ้นมาเพื่อควบคุมพฤติกรรมของบุคคลหรือกลุ่มบุคคล ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ของสังคมโดยส่วนรวม ที่มาของนโยบายดังกล่าว เกิดขึ้นเพราะบุคคลและกลุ่มบุคคลโดยทั่วไปมีผลประโยชน์และความต้องการที่แตกต่างกันความต้องการเหล่านี้โดยทั่วไปมักไม่เหมือนกันและขัดแย้งกันอยู่เสมอ ดังนั้น การกำหนดนโยบายที่ออกมาในลักษณะดังกล่าวย่อมช่วยให้ความขัดแย้งที่จะเกิดขึ้นมีข้อยุติลงได้

2) นโยบายที่เกี่ยวกับการกระจายทรัพยากร (Distribution Policy) เป็นนโยบายที่เกี่ยวกับการกระจาย แจกจ่ายสินค้าและบริการให้กับประชาชนกลุ่มต่างๆ เช่น การให้บริการทางด้านการศึกษา สาธารณูปโภค การจัดสวัสดิการต่างๆ เป็นต้น การแจกจ่ายสินค้าและบริการดังกล่าวของรัฐบาล นอกจากจะเป็นการแจกจ่ายในภาวะปกติแล้ว บางครั้ง อาจเป็นการจัดสรรหรือแจกจ่ายในภาวะฉุกเฉินด้วย

3) นโยบายที่เกี่ยวกับการจัดสรรทรัพยากรใหม่ (Redistribution Policy) เป็นนโยบายที่กำหนดขึ้นมาเพื่อจัดสรรทรัพยากรใหม่ในสังคมเพื่อให้เกิดการกระจายเพิ่มขึ้น คำว่าทรัพยากรในที่นี้ไม่ได้หมายถึงเฉพาะทรัพยากรทางเศรษฐกิจเท่านั้น หากหมายรวมถึงทรัพยากรทางการเมืองและทางสังคมด้วย ตัวอย่างของนโยบายนี้ที่เห็นได้ชัดเจน ก็คือ นโยบายภาษีก้าวหน้า (Progressive Tax Policy) ซึ่งเป็นภาษีที่มีอัตราสูงเมื่อฐานภาษีมีขนาดใหญ่ขึ้น วัตถุประสงค์ของการเก็บภาษีประเภทนี้ นอกจากรัฐบาลจะนำมาใช้จ่ายในกิจการของรัฐเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์กับประชาชนโดยทั่วไปแล้ว (เช่น การศึกษา การป้องกันประเทศ ฯลฯ) ยังสามารถนำเงินที่ได้จากนโยบายภาษีดังกล่าวมาอุดหนุนช่วยเหลือให้ผู้มีรายได้น้อย หรือผู้ที่ยากจนได้อีกด้วย ดังนั้น นโยบายภาษีดังกล่าวจึงเป็นตัวอย่างอันหนึ่งของนโยบายที่เกี่ยวกับการจัดสรรทรัพยากรใหม่ นอกจากนี้ ก็ยังมีนโยบายภาษีประเภทอื่นๆ อีก ที่สามารถนำมาเป็นตัวอย่างของนโยบายประเภทนี้ได้ เช่น นโยบายภาษีทรัพย์สิน นโยบายภาษีมรดก นโยบายภาษีที่ดิน เป็นต้น

4) นโยบายต้นแบบ (Constituent Policy) เป็นนโยบายที่มีผลกระทบต่อประชาชนในฐานะเป็นตัวแสดงทางการเมือง (Political Actor) โดยตรงเพราะนโยบายนี้ โดยทั่วไป จะกำหนดลักษณะระบบการเมือง สถาบันทางการเมือง เป็นต้น ตัวอย่างของนโยบายนี้ ได้แก่ กฎหมายว่าด้วยพรรคการเมือง

พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 เป็นนโยบายที่เกี่ยวกับการจัดระเบียบกฎเกณฑ์ (Regulatory Policy) ซึ่งเป็นนโยบายที่กำหนดขึ้นมา

เพื่อควบคุมพฤติกรรมของบุคคลหรือกลุ่มบุคคล ซึ่งนโยบายดังกล่าวมีผลบังคับต่อแรงงานและผู้ประกอบการโดยตรง โดยภาครัฐมีเป้าหมายหลักในการเพิ่มเติมส่วนที่ขาดและแก้ส่วนที่บกพร่องจากพระราชบัญญัติและพระราชกำหนดเดิมทั้ง 2 ฉบับ เพื่อให้ครอบคลุมการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวได้ทั้งระบบ สามารถแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวและปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน

2.2 แนวคิดทฤษฎีการยอมรับนโยบาย

ในการศึกษาครั้งนี้จำเป็นต้องให้ความสำคัญในเรื่องของแนวคิดทฤษฎีการยอมรับนโยบาย ซึ่งการยอมรับนโยบายมีความสำคัญมากต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ เนื่องจากการนำนโยบายไปปฏิบัติต้องได้รับการยินยอมหรือความเห็นชอบจากผู้รับผลของนโยบาย ซึ่งจะเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้การนำนโยบายไปปฏิบัตินั้นประสบผลสำเร็จ

2.2.1 ความหมายของการยอมรับ

การยอมรับมีความสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรมซึ่งการยอมรับ คือกระบวนการทางจิตใจที่นำไปสู่ความเชื่อในสิ่งที่ได้รับ (Klonglan & Coward, 1970; Rogers & Shoemaker, 1917) ซึ่งไปกระตุ้นให้เกิดความสนใจและผู้รับสารตีความสารนั้นทำให้เกิดการเรียนรู้ เกิดความเข้าใจจนกระทั่งเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ทักษะ ความรู้ บุคลิกและค่านิยมนั้นจนถึงการยอมรับไปใช้ในที่สุด (Foster, 1973; Rogers & Shoemaker, 1917)

ดังนั้น การยอมรับมีความสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคมซึ่งการยอมรับเป็นกระบวนการทางจิตใจที่นำไปสู่ความเชื่อในสิ่งที่ได้รับทำให้เกิดการเรียนรู้ เกิดความเข้าใจจนกระทั่งเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ทักษะ ความรู้ บุคลิกและค่านิยมนั้นจนถึงการยอมรับไปใช้ในที่สุด

2.2.2 กระบวนการยอมรับ

ในเรื่องของการยอมรับนวัตกรรมนั้นต่างเห็นด้วยกันว่ากรยอมรับนวัตกรรมเป็นผลมาจากเหตุการณ์ที่เกิดต่อเนื่องกันอย่างเป็นกระบวนการแม้ว่านักวิชาการจะมีความเห็นในรายละเอียดของกระบวนการยอมรับ นวัตกรรมแตกต่างกันแต่ก็มาจากพื้นที่เดียวกันคือ (Rogers, 1995)

- (1) **ขั้นตระหนักหรือขั้นตื่นตัว** เป็นขั้นที่บุคคลรู้ว่ามีความคิดใหม่ สิ่งใหม่ วิธีปฏิบัติใหม่ หรือนวัตกรรมเกิดขึ้น แต่ยังขาดความรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมนั้น
- (2) **ขั้นสนใจ** บุคคลเริ่มสนใจนวัตกรรมและแสวงหาข้อมูลหรือความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับนวัตกรรมนั้น
- (3) **ขั้นประเมิน** บุคคลจะทำการประเมินในสมองตนเองโดยลองนึกว่าถ้ายอมรับเอานวัตกรรมนั้นมาใช้ปฏิบัติและจะเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบันหรืออนาคตหรือไม่จะให้ความคุ้มค่ากับสิ่งที่ต้องเสี่ยงภัยหรือไม่
- (4) **ขั้นทดลอง** บุคคลจะนำนวัตกรรมมาทดลองใช้หรือทดลองปฏิบัติในวงจำกัดก่อนเพื่อดูว่านวัตกรรมนั้นมีประโยชน์เข้ากับสถานการณ์ของตนหรือไม่
- (5) **ขั้นยอมรับ** บุคคลยอมรับนวัตกรรมโดยนำนวัตกรรมมาใช้อย่างเต็มที่สม่ำเสมอ

2.2.3 ปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับ

ปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับ (Rogers & Shoemaker, 1917) ได้สรุปปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับนวัตกรรมออกมาเป็น 4 กลุ่ม คือ

(1) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวผู้ยอมรับนวัตกรรม ได้แก่ พื้นฐานของบุคคลเป้าหมายหรือผู้รับการเปลี่ยนแปลงอันได้แก่พื้นฐานทางสังคมเช่น เพศ ระดับการศึกษา การรับฟังข่าวสารจากแหล่งต่างๆ การเข้าร่วมประชุมกลุ่มเกี่ยวกับการประกอบอาชีพ และอายุ ซึ่งจากการศึกษาพบว่าระดับการศึกษา การรับฟังข่าวสาร จะแปรผันตามการยอมรับนวัตกรรม ส่วนอายุจะแปรผันกับการยอมรับนวัตกรรม

(2) ปัจจัยทางด้านระบบสังคม ได้แก่ สภาพทางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมและภูมิศาสตร์ โดยกล่าวว่าสภาพทางเศรษฐกิจมีผลต่อการยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่ต่างกันและสถาบันที่เกี่ยวข้องกับสื่อมวลชนเช่น วิทยุ โทรทัศน์ ยังเป็นปัจจัยที่เป็นเงื่อนไขที่มีผลต่อการยอมรับหรือไม่ยอมรับนวัตกรรมด้วย อย่างไรก็ตามบางท้องที่อาจยอมรับนวัตกรรมด้วยเหตุผลเพื่อทัดเทียมกับคนอื่นหรือท้องถิ่นเพราะท้องถิ่นอื่น ๆ มีความอุดมสมบูรณ์ทางทรัพยากรธรรมชาติมากกว่าและได้นำเอานวัตกรรมนั้นๆ มาทดลองใช้และได้ก่อให้เกิดประโยชน์แก่ท้องถิ่นนั้นๆ นอกจากนั้นแรงผลักดันทางการตลาดก็เป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งที่ทำให้คนอยากเปลี่ยนแปลง วิธีการผลิตของตนด้วยนอกจากนั้นยังมีแนวทางการศึกษามุ่งสู่ความสนใจไปสู่ตัวแปรทางเศรษฐกิจสังคม การตัดสินใจยอมรับหรือไม่ยอมรับนวัตกรรมโดยเฉพาะตัวแปร ที่บอกถึง

ลักษณะความไม่เท่าเทียมกันทางเศรษฐกิจ ซึ่งเชื่อว่าความแตกต่างกันทางเศรษฐกิจจะก่อให้เกิดการยอมรับนวัตกรรมที่แตกต่างกันด้วย

(3) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของนวัตกรรมในสายตาของผู้ที่ใช้นวัตกรรม คือ คุณลักษณะต่างๆของนวัตกรรมที่บุคคลผู้ใช้ นวัตกรรมรับรู้ในเชิงอัตวิสัย อันได้แก่

(3.1) ประโยชน์เชิงสัมพันธ์ หมายถึงระดับของผลประโยชน์ของนวัตกรรมที่บุคคลรับรู้เมื่อบุคคลเปรียบเทียบนวัตกรรมนั้นกับแนวคิดการปฏิบัติหรือผลผลิต ที่มีอยู่เดิมหากบุคคลรับรู้นวัตกรรมนั้นมีประโยชน์กว่าสิ่งที่มีอยู่เดิมหรือสามารถใช้แทนสิ่งที่มีอยู่เดิมได้ก็มีแนวโน้มที่บุคคลจะยอมรับนวัตกรรมนั้น ดังนั้นบุคคลยังรับรู้ประโยชน์เชิงสัมพันธ์ของนวัตกรรมมากขึ้นเท่าใดอัตราการรับนวัตกรรมนั้นก็ยิ่งสูงขึ้นเท่านั้น

(3.2) ความเข้ากันได้หรือความไม่ขัดแย้งกัน หมายถึง ระดับของการเข้ากันได้ที่บุคคลรับรู้ว่านวัตกรรมนั้นไม่ขัดแย้งกับค่านิยมที่มีอยู่เดิมประสบการณ์ในอดีตและความต้องการของผู้มีศักยภาพที่จะรับนวัตกรรมตลอดจนความต้องการของสังคมโดยรวม หากนวัตกรรมใดสอดคล้องกับค่านิยมประสบการณ์และความต้องการของบุคคลและสังคมนวัตกรรมนั้นก็แพร่กระจายอย่างรวดเร็ว

(3.3) ความซับซ้อน หมายถึงระดับความซับซ้อนที่บุคคลรับรู้เกี่ยวกับความเข้าใจในนวัตกรรมและการนำนวัตกรรมนั้นไปใช้หากนวัตกรรมนั้นซับซ้อนมาก ทั้งในด้านแนวคิดและในด้านการประยุกต์ใช้นวัตกรรมนั้นเป็นสิ่งที่เข้าใจได้ยากและประยุกต์ใช้ได้ยากจึงมีแนวโน้มที่บุคคลจะรับนวัตกรรมนั้นได้ช้าหรือไม่รับ นวัตกรรมนั้นโดยสิ้นเชิงกล่าวคือ บุคคลมีแนวโน้มที่จะรับนวัตกรรมที่ไม่ซับซ้อนและเข้าใจได้ง่ายรวดเร็วกว่านวัตกรรมที่ซับซ้อนและเข้าใจได้ยาก ดังนั้นในการแพร่กระจายนวัตกรรมใดใดผู้แพร่กระจายจะต้องทำให้ผู้มีศักยภาพที่จะรับนวัตกรรมเข้าใจนวัตกรรมนั้นๆได้ง่าย

(3.4) ความสามารถทดลองได้ หมายถึง ระดับความสามารถที่จะทดลองนวัตกรรมนั้น คุณสมบัตินี้แสดงเกี่ยวกับความเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลยอมรับนวัตกรรมดังกล่าวว่านวัตกรรมใดที่เปิดโอกาสให้บุคคลสามารถทดลองและประเมินได้นวัตกรรมนั้นก็จะมีแนวโน้มที่จะแพร่กระจายอย่างรวดเร็ว

(3.5) ความสามารถสังเกตและสื่อสารได้ หมายถึง ระดับของความสามารถสังเกตและสื่อสารผลของนวัตกรรมนั้นได้ หากแต่หากนวัตกรรมใดเป็นนวัตกรรมที่บุคคลสามารถสังเกตผลของนวัตกรรมได้หรือสามารถสื่อสารผ่านนวัตกรรมได้นวัตกรรมนั้นก็จะมีแนวโน้มที่แพร่กระจายอย่างรวดเร็ว ดังนั้นกลยุทธ์หนึ่งที่ยอมรับใช้ในการแพร่กระจายนวัตกรรมคือ การให้

บุคคลที่เป็นที่รู้จักหรือเป็นที่ยอมรับในสังคมรับนวัตกรรมนั้นเสียก่อน เพื่อจูงใจสมาชิกในสังคมรับนวัตกรรมนั้นด้วย

(3.6) ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับนวัตกรรม ลักษณะของนวัตกรรมที่มีค่าใช้จ่ายสูง โดยเฉพาะค่าเสียโอกาสก็จะมีผลทำให้การยอมรับมากกว่านวัตกรรมที่มีค่าใช้จ่ายต่ำ

(3.7) ความสามารถที่จะแบ่งแยกได้ ลักษณะนวัตกรรมที่สามารถแบ่งออกเป็นส่วนย่อยๆ ได้ย่อมทำให้เกิดการยอมรับได้ง่ายกว่านวัตกรรมที่ไม่แบ่งเป็นส่วนย่อย

ในขณะเดียวกันก็มีแนวคิดเกี่ยวกับการการยอมรับมาตรการทางกฎหมายซึ่งให้ความสำคัญกับคุณลักษณะของนโยบายหรือกฎหมายเช่นกัน โดยการยอมรับมาตรการทางกฎหมายนั้น เป็นสิ่งสำคัญที่สังคมจะดำรงอยู่ได้อย่างปกติสุข เมื่อบุคคลยอมรับกฎหมายซึ่งเป็นกฎ กติกา ของสังคม ย่อมจะส่งผลให้เกิดการเคารพเชื่อฟังและปฏิบัติตามกฎหมายส่งผลให้กฎหมายที่ตราขึ้นบังคับใช้ในสังคม มีประสิทธิภาพ และสามารถบังคับใช้ได้จริง เกิดผลเป็นรูปธรรมสมดังเจตนารมณ์ของกฎหมายนั้น ๆ

การยอมรับกฎหมาย (Legal compliance) นั้นปรากฏความคิดนี้ตั้งแต่สมัยกรีกโบราณ โดยโสเครติส (Socratis) ปรัชญาเมธีคนสำคัญในสมัยนั้น ได้กล่าวไว้ว่า ทุกคนต้องยอมรับกฎหมายเสมอแม้จะเป็นผลร้ายแก่ตัวเอง โดยเปรียบเทียบกฎหมายว่าคล้ายเป็นพ่อแม่ ที่ถึงแม้ว่าพ่อแม่จะปฏิบัติต่อเราอย่างไม่ถูกต้อง ผู้เป็นลูกก็ไม่มีสิทธิ์ที่จะแค้นตอบโต้หรือประท้วงพ่อแม่ ตน ต่อมาในยุคร่วมสมัยมีนักนิติศาสตร์คือ เซอร์ พอล วินogradอฟ (Sir Paul Vinogradoff) ได้กล่าวถึงการยอมรับกฎหมายไว้ว่า เป็นเรื่องความจำเป็นของสังคมที่ต้องมีกฎหมายใช้บังคับแก่สมาชิกทั้งหลายในสังคม เพื่อความสงบเรียบร้อยหรือประโยชน์สุขร่วมของสังคม โดยเฉพาะภายใต้หลักนิติรัฐที่ถือว่ากฎหมายเป็นใหญ่ และมีความสำคัญเหนือสิ่งใดเป็นสิ่งสำคัญยิ่งที่ราษฎรทั้งหลายต้องยอมรับนับถือกฎหมาย (จรัญ โฆษณานันท์, 2547)

แต่อย่างไรก็ตามในปัจจุบันพบว่า การยอมรับนับถือกฎหมาย ไม่ได้เป็นเรื่องที่สมบูรณ์แบบเสมอไป โดยในบางครั้งพบว่า ประชาชนมีการฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ดังเช่นในบางกรณีพบว่าประชาชนเป็นจำนวนมากปฏิเสธที่จะจ่ายภาษีให้แก่รัฐ อันเป็นการฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ซึ่งเป็นปฏิกิริยาที่เกิดขึ้นของประชาชนต่อกฎหมายและผู้มีอำนาจในการออกกฎหมาย เป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงสิ่งซึ่งมีอิทธิพลเหนือจิตใจของประชาชนที่จะปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย นั่นคือ การยอมรับต่อกฎหมาย ซึ่งเป็นสิ่งที่ประชาชนคำนึงถึงในการตัดสินใจบนพื้นฐานของการชั่งน้ำหนักระหว่างศีลธรรมและประโยชน์ส่วนบุคคล โดยประชาชนจะยอมรับและยินดีปฏิบัติตามกฎหมายที่เห็นว่ามีความเหมาะสม เนื่องจากเห็นได้ว่าสามารถปฏิบัติตามได้

และนำไปสู่การเคารพเชื่อฟังโดยไม่ต้องคำนึงถึงความเสี่ยงของการถูกลงโทษจากการฝ่าฝืนกฎหมาย (Tom R. Tyler, 1990)

ปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับกฎหมาย

การยอมรับหรือไม่ยอมรับกฎหมายนั้น เป็นสิ่งที่อยู่เบื้องหลังการกระทำอันเป็นการเคารพหรือไม่เคารพเชื่อฟังกฎหมาย กล่าวคือ เมื่อประชาชนไม่ศรัทธา หรือไม่ยอมรับนับถือกฎหมายนั้น ๆ ย่อมนำไปสู่การกระทำอันเป็นการฝ่าฝืนกฎหมายในที่สุด ดังนั้นการยอมรับกฎหมายจึงมีปัจจัยดังต่อไปนี้

1. กฎหมายมีเนื้อหาสาระที่เป็นกลางและเป็นธรรม
2. ผู้ออกกฎหมายต้องอยู่ภายใต้กฎหมาย หรือข้อบังคับเดียวกันกับประชาชนทั่วไป
3. อธิบายเหตุผลหรือประโยชน์ของกฎหมายให้คนทั่วไปเข้าใจ
4. กฎหมายนั้นออกมาเพื่อประโยชน์ของประชาชน หรือออกมาโดยได้รับความยินยอมเห็นชอบของประชาชน (จรัญ โฆษณานันท์, 2547)

แนวคิดเกี่ยวกับการยอมรับกฎหมายมาตรการทางกฎหมายในการศึกษาในครั้งนี้ ผู้ศึกษานำมาใช้เป็นกรอบเพื่อตั้งคำถามในการศึกษารยอมรับในส่วนของปัจจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะของนโยบายในการนำแรงงานต่างด้าวเข้ามาจดทะเบียนแรงงาน

(4) ปัจจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมในการติดต่อสื่อสารของบุคคล ช่องทางการสื่อสาร หมายถึงตัวกลางที่นำสารจากผู้ส่งสารไปยังผู้รับสารหรือเรียกสั้นๆว่าสื่อช่องทางการสื่อสารอาจเป็นสื่อมวลชน เช่น วิทยุกระจายเสียง วิทยุโทรทัศน์ หนังสือพิมพ์หรือภาพยนตร์ หรือสื่อบุคคลเช่น ผู้นำความคิดเห็น หรือตัวแทนการเปลี่ยนแปลงหรือสื่อเฉพาะกิจเช่น โปสเตอร์หรือแผ่นพับสื่อแต่ละประเภทมีลักษณะเฉพาะ เช่น ความเร็ว ความคงทนถาวร ความแพร่หลาย ความเร้าอารมณ์ หรือความเป็นเหตุเป็นผล เป็นต้น

ดังนั้นในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยสามารถสรุปได้เป็น 4 ปัจจัยดังต่อไปนี้

1) ปัจจัยเกี่ยวข้องกับตัวผู้รับ นวัตกรรมหรือผู้รับนโยบายซึ่งเป็นลักษณะเฉพาะขององค์กร ได้แก่ ลักษณะธุรกิจประกอบการ, พื้นที่, ขนาดองค์กร และอื่นๆที่บ่งบอกถึงลักษณะองค์กร

2) ปัจจัยด้านเศรษฐกิจสังคม เป็นตัวแปรที่บอกลักษณะความไม่เท่าเทียมกันทางเศรษฐกิจ เชื่อว่าความแตกต่างทางเศรษฐกิจจะก่อให้เกิดการยอมรับที่แตกต่างกัน

3) ปัจจัยที่เกี่ยวกับคุณลักษณะของนโยบายหรือกฎหมายซึ่งได้แก่ ความชัดเจนไม่ซับซ้อน กฎหมายมีเนื้อหาสาระที่เป็นกลางและเป็นธรรม ผู้ออกกฎหมายต้องอยู่ภายใต้กฎหมาย หรือข้อบังคับเดียวกันกับประชาชนทั่วไป อธิบายเหตุผลหรือประโยชน์ของกฎหมายให้คนทั่วไปเข้าใจ และกฎหมายนั้นออกมาเพื่อประโยชน์ของประชาชน หรือออกมาโดยได้รับความยินยอมเห็นชอบของประชาชน

4) ปัจจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมในการติดต่อสื่อสารขององค์กร ช่องทางการสื่อสารหมายถึงตัวกลางที่จะนำสารจากผู้ส่งสารไปยังผู้รับสาร โดยช่องทางการสื่อสารอาจเป็น สื่อสารมวลชน วิทยุกระจายเสียง โทรทัศน์ หนังสือพิมพ์ ซึ่งมีลักษณะเฉพาะ เช่น ความเร็ว ความคงทนถาวร ความแพร่หลาย ซึ่งลักษณะเหล่านี้จะเป็นตัวกำหนดว่าสื่อประเภทนั้นๆ จะเหมาะแก่การให้ข่าวสารเพื่อจุดใจเพื่อให้มีศักยภาพในการยอมรับนโยบายหรือไม่อย่างไร

จากแนวคิดทฤษฎีการยอมรับข้างต้น เป็นการกล่าวถึงปัจจัยต่างๆที่มีผลต่อการยอมรับนโยบาย ซึ่งนโยบายคือสิ่งที่คิดค้นขึ้นมาเพื่อนำมาใช้หรือปฏิบัติ ซึ่งการนำไปเผยแพร่ให้คนรู้จักและปฏิบัติตามนโยบายนั้นต้องอาศัยความรู้ ความเข้าใจในเรื่องนั้นอย่างชัดเจนผู้รับนโยบายจึงจะเปิดใจยอมรับได้ซึ่งตามที่ทฤษฎีกล่าวนั้นบุคคลต้องได้มีการทดลองหรือเรียนรู้สิ่งนั้นๆว่ามีประโยชน์และคุ้มค่ากับเขามากแค่ไหนจึงจะเกิดการยอมรับ และในการศึกษาคำนี้ผู้วิจัยจึงมุ่งที่จะให้ความสำคัญกับการยอมรับนโยบายจากสังคม ซึ่งเป็นการให้ความสำคัญกับผู้รับผลนโยบายซึ่งจะเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้การนำนโยบายไปปฏิบัติประสบความสำเร็จ

2.3 การประเมินผลนโยบายสาธารณะ

ในการศึกษาผลกระทบจำเป็นต้องให้ความสำคัญในเรื่องของแนวคิดการประเมินผลนโยบายในภาพใหญ่ ซึ่งประกอบไปด้วย การประเมินผลกระบวนการ การประเมินผลโครงการ และการประเมินผลกระทบ ซึ่งในการศึกษาคำนี้มุ่งศึกษาผลกระทบที่เกิดจากนโยบาย

2.3.1 ความหมายของการประเมินผลนโยบายสาธารณะ

การประเมินผลนโยบายสาธารณะ(public policy evaluation) หมายถึง การประเมินผลนโยบายเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับกิจกรรมของนโยบาย ลักษณะและผลลัพธ์ของนโยบายอย่างเป็นระบบ(Cronbach, 1963; Patton, 1986)ซึ่งการประเมินผลนโยบายกลายมาเป็นรูปแบบหนึ่งของการวิจัยทางสังคมโดยใช้ดุลยพินิจตัดสินและปรับปรุงวิธีการดำเนินการของนโยบายและโครงการ(Morell, 1979; Rossi & Freeman, 1993) เพื่อประเมินค่าความสำเร็จของ

การนำนโยบายไปปฏิบัติและผลลัพธ์ของโครงการ หรือนโยบายที่เกิดขึ้นเพื่อเป้าประสงค์ในการตัดสินใจ(Bingham & Felbinger, 1989; Rutman Leonard, 1984)

จากความหมายที่กล่าวมาทั้งหมดสรุปได้ว่า การประเมินนโยบายสาธารณะเป็นวิธีการวิจัยทางสังคมโดยการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับกิจกรรมของนโยบายเพื่อประเมินค่าความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติและผลลัพธ์ของโครงการเพื่อตัดสินและปรับปรุงวิธีการดำเนินการของนโยบายหรือโครงการ

2.3.2 รูปแบบการประเมินผล

รูปแบบการประเมินผล (Anderson, 1994)ได้กล่าวถึงรูปแบบการประเมินผลว่ามี 3 รูปแบบได้แก่

(1) การประเมินผลกระบวนการ (process evaluation)

การประเมินผลกระบวนการ (process evaluation) หรือการประเมินประสิทธิภาพ (efficiency evaluation) เป็นการศึกษาถึงประสิทธิภาพของผลผลิตใน 4 มิติ คือ มิติเชิงปริมาณ มิติเชิงคุณภาพ มิติเชิงเวลา และมิติเชิงต้นทุน

ประเด็นการประเมิน ได้แก่ การดำเนินกิจกรรมในแต่ละขั้นตอนว่าช่วยส่งเสริมหรือเป็นอุปสรรคต่อการได้ผลผลิตของโครงการในระยะเวลาที่กำหนด หรือประเมินการจัดสรรทรัพยากรในแต่ละขั้นตอนตามระยะเวลาที่กำหนด หรือวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกที่อยู่นอกเหนือจากการควบคุมของผลผลิตทั้งในเชิงบวกและเชิงลบ การเปรียบเทียบมูลค่าของผลผลิตที่ได้รับกับค่าใช้จ่ายโดยวิเคราะห์เชิงปริมาณ วิธีการใช้การสำรวจความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสีย

(2) การประเมินผลโครงการ (project evaluation)

การประเมินผลโครงการ (project evaluation) หรือการประเมินประสิทธิผล เป็นการประเมินผลเพื่อสิ้นสุดโครงการ เน้นประสิทธิผล(effectiveness) หรือผลลัพธ์(outcome)

ประเด็นที่ประเมิน คือ ประเมินผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของผลผลิต/โครงการตามตัวชี้วัดที่ได้กำหนดไว้ และประเมินผลโดยวิเคราะห์ Cost-Effectiveness) ของผลผลิต/โครงการ เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกที่อยู่นอกเหนือการควบคุมของผลผลิต/โครงการ ที่มีผลต่อความสำเร็จของผลผลิต/โครงการ ทั้งในเชิงบวกและเชิงลบ

(3) การประเมินผลกระทบ (impact assessment)

การประเมินผลกระทบ (impact assessment) การประเมินผลกระทบหลังการดำเนินงาน เป็นการวิเคราะห์ผลกระทบที่ได้รับจากประสิทธิผลของโครงการ โดยศึกษาว่าผลที่ได้รับจากการบรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการ สามารถเป็นส่วนหนึ่งที่จะไปช่วยสนับสนุน

เป้าประสงค์ในการพัฒนาโครงการได้หรือไม่ เพียงใด ซึ่งปัจจุบันให้ความสำคัญกับการศึกษาผลกระทบก่อนการดำเนินงาน เช่น ผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม (environmental impact assessment) และการประเมินผลกระทบทางสังคม (social impact assessment)

ประเด็นที่ประเมิน คือ ประเมินผลสำเร็จตามเป้าหมายตามที่ยุทธศาสตร์ชาติ กำหนดและประเมินผลกระทบของผลผลิต/โครงการ ที่ให้ผลตอบแทนที่แสดงความคุ้มค่าของภารกิจตามตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกที่อยู่นอกเหนือการควบคุมของผลผลิต/โครงการ ที่มีต่อความสำเร็จของผลผลิต/โครงการ ทั้งในเชิงบวกและเชิงลบ

2.3.3 ผลกระทบของนโยบาย (policy impact)

ผลกระทบนโยบาย จำแนกได้ 5 ประการ ดังนี้ (สมบัติ อารังธัญวงศ์, 2545)

(1) นโยบายส่งผลกระทบต่อปัญหาสาธารณะ ซึ่งมีกลุ่มเป้าหมายชัดเจน เช่น กลุ่มคนจน กลุ่มธุรกิจขนาดเล็ก กลุ่มคนผู้ด้อยโอกาสในสังคมหรือเยาวชนที่เสียเปรียบในการศึกษา

ผลของนโยบายที่ต้องการจะให้เกิดขึ้นกับประชาชนกลุ่มใดต้องระบุให้ชัดเจน ถ้าเป็นโครงการต่อต้านความยากจน เป้าหมายของโครงการ คือ การยกระดับรายได้ของคนจน โดยการเพิ่มโอกาสในการทำงานหรือเปลี่ยนทัศนคติพฤติกรรมในการดำรงชีวิตของคนจน ถ้าจุดมุ่งหมายครอบคลุมหลายประเด็น อาจต้องใช้โครงการหลายโครงการผสมผสานกัน การวิเคราะห์ก็จะยิ่งซับซ้อนขึ้นเพราะจะต้องจัดลำดับความสำคัญของผลกระทบที่ต้องการให้เกิดขึ้น

นอกจากนี้นโยบายอาจก่อให้เกิดผลกระทบที่ต้องการหรือไม่ต้องการ หรือทั้งสองอย่างก็ได้ เช่น นโยบายสวัสดิการ อาจช่วยให้คนจนมีรายได้เพิ่มขึ้น แต่อาจไม่ส่งเสริมให้คนจนสนใจหางานทำ ดังนั้น ผลกระทบ คือ รัฐบาลจะต้องจัดสวัสดิการให้ตลอดไป ทำให้เป็นภาระแก่ผู้เสียภาษี และบุคคลเหล่านี้ไม่สามารถพึ่งพาตนเองได้

(2) นโยบายอาจส่งผลกระทบต่อสถานการณ์หรือกลุ่มคนนอกเหนือจากที่กำหนดไว้ อาจเรียกว่า ผลกระทบที่ไม่คาดหมาย (spillover effect) หรือผลกระทบภายนอก (externalities) เช่น โครงการให้การศึกษาแก่ประชาชน นอกจากจะทำให้ นักศึกษามีความรู้ ยังทำให้นายจ้างสามารถจ้างคนที่มีความรู้ความสามารถ ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และทำให้ชุมชนมีสมาชิกที่มีคุณภาพมากขึ้นด้วย แต่ในขณะเดียวกันนายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างมากขึ้น ทำให้ต้นทุนสินค้าสูงขึ้นด้วย อาจส่งผลกระทบต่อการแข่งขันกับคู่แข่งที่มีต้นทุนค่าแรงถูกกว่าก็ได้

(3) นโยบายส่งผลกระทบต่อสภาพปัจจุบันและอนาคต ผลประโยชน์หรือผลเสียของนโยบายบางประการคาดว่าจะเห็นผลจะต้องใช้เวลายาวนาน เช่น โครงการหรือนโยบายการส่งเสริมการศึกษาของเยาวชน ซึ่งกว่าจะเห็นผลจะต้องใช้เวลายาวนาน หรือการส่งเสริมการค้นคว้าวิจัยทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี จะส่งเสริมให้เกิดการประดิษฐ์คิดค้นผลิตภัณฑ์ทางวิทยาศาสตร์ในระยะยาว เป็นต้น หรือในกรณีที่นโยบายก่อให้เกิดผลเสียในระยะยาว เช่น การส่งเสริมการท่องเที่ยวโดยไม่มีการเตรียมพร้อมที่ดีพอ ในระยะยาวอาจก่อให้เกิดความเสียหายต่อสิ่งแวดล้อมจนยากที่จะฟื้นฟูให้กลับสู่สภาพเดิม หรือการฟื้นฟูต้องใช้เงินลงทุนสูงมาก

(4) ต้นทุนของนโยบาย คือปัจจัยสำคัญอีกประการหนึ่งของการประเมินผล เช่น การป้องกันมลพิษ หากรัฐบาลไม่สนับสนุน ต้นทุนจะถูกผลักภาระไปสู่ผู้บริโภคทำให้สินค้าและบริการมีราคาที่สูงขึ้น ซึ่งเป็นผลกระทบที่ประชาชนไม่พึงประสงค์

(5) การวัดผลประโยชน์สาธารณะเกิดขึ้นต่อชุมชนในทางอ้อม เช่น นโยบายสิทธิและทรัพย์สินทางปัญญาที่เป็นการส่งเสริมความคิดริเริ่ม และสิ่งประดิษฐ์คิดค้นทำให้เศรษฐกิจและสังคมก้าวหน้า แปลว่าผลประโยชน์ที่เป็นตัวเลขได้ยากมาก

ในการประเมินผลนโยบาย ตามทัศนะของ Anderson มองว่า การประเมินผลนโยบายในลักษณะผลกระทบนโยบาย (policy impact) อาจเป็นผลทางบวกหรือทางลบ หรือเป็นได้ทั้งสองทาง หรืออาจเป็นผลกระทบที่ไม่อาจคาดหมายได้ (spillover effects)

จากแนวคิดทฤษฎีการประเมินผลนโยบายสาธารณะในการศึกษาคั้งนี้ผู้วิจัยสนใจศึกษาในส่วนของผลกระทบจากนโยบาย ซึ่งการนำนโยบายไปปฏิบัติหรือการประกาศใช้กฎหมายนั้น สิ่งที่เราจะต้องให้ความสำคัญคือผลกระทบที่เกิดจากนโยบายซึ่งส่งผลกระทบต่อกลุ่มเป้าหมายที่ชัดเจน ซึ่งกลุ่มเป้าหมายในการศึกษาคั้งนี้คือแรงงานต่างด้าว และผู้ประกอบการในกิจการก่อสร้าง

2.4 ทฤษฎีการสื่อสาร

2.4.1 ความหมายของการสื่อสาร

การสื่อสารเป็นกระบวนการถ่ายทอดข่าวสารจากบุคคลหนึ่งที่เรียกว่าผู้ส่งสารไปยังบุคคลอีกฝ่ายหนึ่งซึ่งเรียกว่าผู้รับสารโดยผ่านสื่อ (Rogers & Shoemaker, 1917; ปรมะ สตะเวทิน, 2529) เพื่อให้เกิดการรับรู้เรื่องราว อันมีความหมายร่วมกัน มีวัตถุประสงค์ชัดเจน และเกิดการตอบสนองต่อกัน (เกศินี จุฑาวิจิตร, 2548; สอนิต ยมาภย์, 2526)

ดังนั้นการสื่อสารจะหมายถึง การบวนการถ่ายทอดข่าวสารจากบุคคลหนึ่งโดยผ่านสื่อกลางไปยังบุคคลอีกฝ่ายซึ่งวัตถุประสงค์ชัดเจน และเกิดการตอบสนองต่อกัน

2.4.2 องค์ประกอบของการสื่อสาร

การบวนการสื่อสารจะต้องประกอบไปด้วยส่วนสำคัญ 4 ส่วนคือ

1. ผู้ส่งสาร หรือแหล่งสาร (Sender or Source) หมายถึงบุคคล หรือกลุ่มบุคคลที่มีความคิดมีความต้องการมีความตั้งใจที่จะส่งข้อมูลข่าวสาร อารมณ์ ความรู้สึกนึกคิด ความคิดเห็น ทศนคติ ความเชื่อ ฯลฯ ไปยังผู้รับสาร เพื่อก่อให้เกิดผลอย่างใดอย่างหนึ่งต่อผู้รับสาร

2. สาร (Message) หมายถึงเนื้อหาของสาร หรือเรื่องราวที่มีความหมาย และแสดงออกมาโดยอาศัยภาษา หรือสัญลักษณ์ใดๆก็ตามที่สามารถทำให้เกิดการรับรู้ร่วมกันได้ระหว่างผู้ส่งสารกับผู้รับสาร

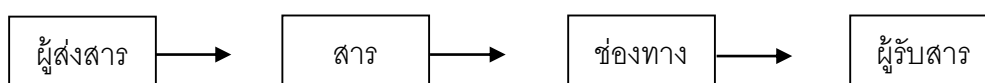
3. สื่อ หรือ ช่องทาง (Media or Channel) หมายถึงตัวกลางที่นำพาข่าวสารจากผู้ส่งสารไปยังผู้รับสาร

4. ผู้รับสาร (Receiver) หมายถึง ผู้รับเนื้อหา หรือเรื่องราวจากแหล่งข่าวสาร หรือที่ผู้ส่งสารส่งมา ผู้รับนี้อาจเป็นบุคคล กลุ่มบุคคล หรือสถาบันก็ได้

2.4.3 แบบจำลองการสื่อสาร

แบบจำลองการสื่อสารมีหลายรูปแบบขึ้นอยู่กับมุมมองของนักคิดแต่ละคน ซึ่งแบบจำลองการสื่อสารนั้นเราอาจแบ่งออกได้เป็น 2 กลุ่มใหญ่ๆ โดยพิจารณาจากลักษณะการไหลของสารในกระบวนการสื่อสาร (Flow of information) ก็คือปฏิกริยาตอบกลับ (Feedback) ที่เกิดขึ้นระหว่างการสื่อสารของผู้ส่งสาร และผู้รับสาร (กิติมา สุรสนธิ, 2541) ดังนี้

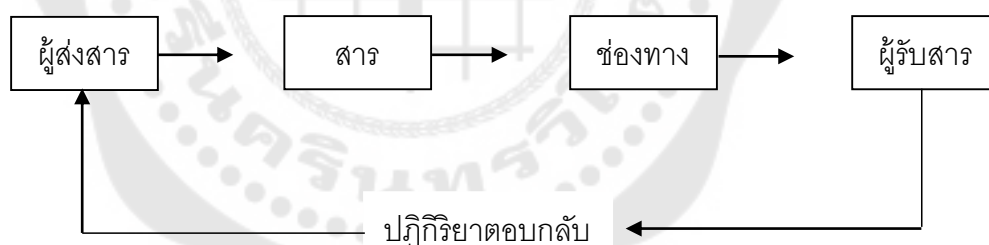
1. แบบจำลองการสื่อสารในลักษณะทางเดียว (One – Way Communication) เป็นกระบวนการสื่อสารที่เกิดจากผู้ส่งสารส่งข้อมูลข่าวสาร ผ่านช่องทางการสื่อสารไปยังผู้รับสาร แต่เพียงฝ่ายเดียว โดยไม่เปิดโอกาสให้ผู้รับสารได้ซักถาม หรือ แสดงความเห็น จึงไม่มีปฏิกริยาย้อนกลับจากผู้รับสาร การสื่อสารแบบนี้มีลักษณะเป็นเส้นตรงจากผู้ส่งสารไปยังผู้รับสารโดยตรงปราศจากการคำนึงถึงปฏิกริยาตอบกลับ (feedback) จากผู้รับสาร



ภาพประกอบ 2 แสดงแบบจำลองการสื่อสารในลักษณะทางเดียว

การสื่อสารในลักษณะนี้จะออกมาในรูปแบบของนโยบาย แผนงานคำสั่งต่างๆ ของผู้บริหาร หรือผู้นำโดยผ่านสื่อชนิดต่างๆ เช่น หอกระจายข่าว เอกสารสิ่งพิมพ์ต่างๆ ซึ่งส่วนใหญ่แล้วการสื่อสารแบบทางเดียวมักจะเกิดขึ้นกับสื่อมวลชน เช่น วิทยุ โทรทัศน์ หนังสือพิมพ์ ที่มีการนำเสนอข่าวสารสู่ประชาชนแต่เพียงฝ่ายเดียวรวดเร็วกว่า การสื่อสารแบบทางเดียวเหมาะกับสถานการณ์ที่มีผู้สื่อความมีความรู้ และความเชี่ยวชาญในเรื่องนั้นๆ สูงกว่าอีกฝ่ายหนึ่ง แต่การสื่อสารแบบนี้จะทำให้ขวัญและกำลังใจอีกฝ่ายหนึ่งถูกกระทบกระเทือน(เสถียร เชยประทับ, 2528)

2. แบบจำลองการสื่อสารในลักษณะสองทาง (Two – Way Communication) เป็นกระบวนการสื่อสารที่ผู้ส่งสารส่งข้อมูลข่าวสารไปยังผู้รับสารทางหนึ่ง ในขณะที่เดียวกันเมื่อผู้รับสารได้รับข้อมูลข่าวสารแล้วก็ส่งข้อมูลข่าวสารตอบกลับมายังผู้ส่งสารด้วยอีกทางหนึ่ง จึงเป็นการสื่อสารที่ทั้งผู้ส่งสารและผู้รับสาร ก็สามารถรับและส่งข่าวสารซึ่งกันและกัน มีการเปิดโอกาสให้ผู้รับสารได้ซักถามข้อข้องใจ หรือข้อสงสัยต่างๆ มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกัน มีการตอบโต้กันทำให้ผู้ส่งสาร และผู้รับสารมองเห็นหน้าค่าตากันอยู่ใกล้ชิดกัน หรือสามารถติดต่อกันได้ทันที เช่น การสื่อสารระหว่างบุคคล



ภาพประกอบ 3 แสดงแบบจำลองการสื่อสารในลักษณะสองทาง

การสื่อสารในลักษณะนี้ผู้ส่งสารให้ความสำคัญกับปฏิกริยาตอบกลับของผู้รับสาร(Feedback) ที่มีผลให้การสื่อสารมีประสิทธิภาพมากขึ้น ทำให้ผู้รับสาร และผู้ส่งสารมีความเสมอภาคกันในการติดต่อสื่อสาร และจะเป็นประโยชน์สำหรับผู้ส่งสารที่จะทราบว่า การสื่อสารในครั้งนั้นของตนประสบผลสำเร็จหรือไม่ มากน้อยเพียงใด และมีข้อบกพร่อง หรืออุปสรรคในการสื่อสารอย่างไร เพื่อผู้ส่งสารสามารถนำมาปรับปรุง หรือพัฒนาการสื่อสารในครั้งต่อไปให้ประสบผลสำเร็จมากยิ่งขึ้น

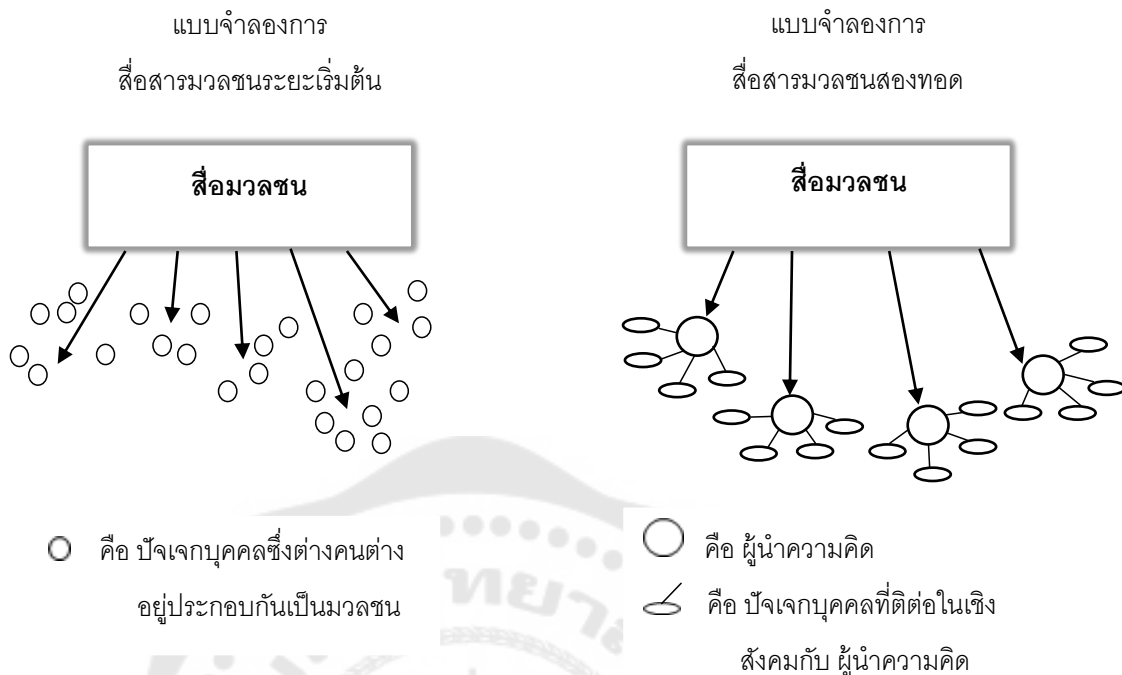
ทฤษฎีการสื่อสาร 2 จังหวะ (Two step Flow Theory)

ทฤษฎีการสื่อสาร 2 จังหวะ (Paul F. Lazarsfeld, Bernard Berelson, & Hazel Gaudet, 1948) เริ่มต้นมาจากการศึกษาผลของการสื่อสารมวลชนในการรณรงค์หาเสียงเลือกตั้งประธานาธิบดีสหรัฐอเมริกา เมื่อปี ค.ศ. 1940 โดยลาซาร์สเฟลด์และคณะได้เสนอสมมติฐานจากผลการวิจัยเมื่อปี ค.ศ. 1940 ว่าข่าวสารจากการสื่อสารมวลชนมักจะไม่ไปถึงกลุ่มผู้รับโดยตรงเสมอไป บางครั้งอาจจะไปถึงผู้รับในลักษณะกระบวนการสองทอด คือ ในขั้นแรกจะเข้าถึงบุคคลในสังคมในส่วนหนึ่ง และบุคคลเหล่านี้ก็จะส่งไปยังบุคคลอื่นๆ อีกทอดหนึ่ง

ก่อนผลการวิจัยครั้งสำคัญของลาซาร์สเฟลด์และคณะ จะปรากฏออกมา ทฤษฎีว่าด้วยสิ่งไว้ การตอบสนองของผลการสื่อสารมวลชนกำลังเป็นที่ยอมรับกันอยู่ ลาซาร์สเฟลด์และคณะพบว่า ข่าวสารจากการสื่อสารมวลชนมิได้รับอิทธิพลโดยตรงต่อการตัดสินใจลงคะแนนเสียงผู้ลงคะแนนเสียงเลือกตั้งระบุว่า การตัดสินใจส่วนใหญ่เกิดขึ้นจากการติดต่อพูดคุยกับบุคคลอื่น และจากการศึกษาของลาซาร์สเฟลด์ ก็พบว่า บุคคลที่มีสมาชิกอื่นๆ ในชุมชนมาพูดคุยด้วยบ่อยครั้งนั้นมักจะเป็นผู้ที่เปิดรับสื่อสารมวลชนมากกว่าคนอื่นๆ จากข้อค้นพบนี้กลายเป็นข้อเสนอแนะซึ่งต่อมาได้พัฒนาเป็นแบบจำลองการสื่อสารสองทอด สำหรับข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยเมื่อปีคริสต์ศักราช 1940 มีข้อความดังนี้

“ความคิดต่างๆ มักจะไหลผ่านจากวิทยุกระจายเสียงหรือสิ่งพิมพ์ไปยัง ผู้นำความคิดเห็นและจากผู้นำความคิดเห็นไปยังกลุ่มประชากรที่มีความกระตือรือร้นน้อยกว่า”

แบบจำลองการสื่อสารมวลชนสองทอด อาจจะเปรียบเทียบกับแบบจำลองการสื่อสารมวลชนตามแนวความคิดในระยะแรกดังนี้



ภาพประกอบ 4 เปรียบเทียบแบบจำลองการสื่อสารมวลชนระยะเริ่มกับแบบจำลองการสื่อสารมวลชนสองทอด

2.5 ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว

2.5.1 กฎหมายเกี่ยวกับแรงงาน

กฎหมายเกี่ยวกับแรงงาน (สำนักบริการแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน, 2560)

คนต่างด้าว คือบุคคลธรรมดาซึ่งไม่มีสัญชาติไทย โดยทำงานซึ่งใช้กำลังกายหรือความรู้ด้วยประสงค์ค่าจ้าง หรือประโยชน์อื่นใดหรือไม่ก็ตาม คนต่างด้าวต้องได้รับใบอนุญาตทำงานโดยมีฐานะเป็นลูกจ้าง ซึ่งหมายถึง ผู้รับใบอนุญาตตามมาตรา 9 มาตรา 11 มาตรา 13 (1) และ (2) และมาตรา 14 ให้ทำงานที่กำหนดในกฎกระทรวงที่ออกตามความในมาตรา 15 (เป็นลูกจ้างที่ต้องส่งเงินเข้ากองทุนเพื่อเป็นประกันค่าใช้จ่ายในการส่งลูกจ้างกลับออกไปนอกราชอาณาจักร)

คนต่างด้าวซึ่งเข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวตาม กฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง จำแนกเป็น 4 ประเภท ดังนี้

(1) ประเภททั่วไป หมายถึง คนต่างด้าวที่เป็นแรงงานที่มีทักษะและทำงานอยู่ในตำแหน่งค่อนข้างสูง หรืออาจ ถูกส่งมาจากบริษัทแม่ในต่างประเทศที่เข้ามาลงทุนในประเทศไทย หรือเข้ามาทำงานชั่วคราวในงานที่ต้องใช้ทักษะ และเทคโนโลยีขั้นสูง เป็นความต้องการผู้ที่มีความสามารถเฉพาะด้าน มีความชำนาญเฉพาะด้าน หรือมีความสามารถทางการสื่อสาร (ภาษา) ที่ยังหาคนไทยที่มีความสามารถ หรือมีความชำนาญเข้ามาร่วมงานไม่ได้ หรือเป็นการเข้ามาทำงานในกิจการที่ตนเองลงทุน หรือกิจการของคู่สมรส หรือกิจการที่ร่วมลงทุน เป็นต้น ส่วนใหญ่ทำงานในกิจการ ดังนี้

(2) ประเภทตลอดชีพ หมายถึง คนต่างด้าวซึ่งได้รับใบอนุญาตทำงานตามประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 322 ข้อ 10 มีสาระสำคัญว่า “ใบอนุญาตที่ออกให้แก่คนต่างด้าวซึ่งมีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักรตาม กฎหมาย ว่าด้วยคนเข้าเมืองและทำงานอยู่แล้วก่อนวันที่ 13 ธันวาคม 2515 ให้ใช้ได้ตลอดชีวิตของคนต่างด้าวนั้น เว้นแต่คนต่างด้าวจะเปลี่ยนอาชีพใหม่”

(3) ประเภทแจ้งการทำงาน หมายถึง คนต่างด้าวซึ่งเข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวตามกฎหมายว่าด้วย คนเข้าเมืองเพื่อทำงานอันจำเป็นและเร่งด่วนที่มีระยะเวลาทำงานไม่เกินสิบห้า วัน และจะทำงานนั้นได้ เมื่อได้มีหนังสือแจ้งให้นายทะเบียนทราบ

(4) ประเภทพิสุจน์สัญชาติ หมายถึง แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง สัญชาติเมียนมา ลาว และกัมพูชา ซึ่งเดิมคณะรัฐมนตรีมีมติผ่อนผันให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราว ระหว่างรอการส่งกลับอนุญาตให้ทำงานได้ 2 งาน คือ งานกรรมกร และคนรับใช้ในบ้าน มีใบอนุญาตทำงานชนิดบัตรสีชมพู และได้รับการปรับเปลี่ยนสถานะจากแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองฯ ให้เป็นแรงงานเข้าเมืองโดยถูกต้องตามกฎหมายโดยได้รับการพิสุจน์สัญชาติ และได้รับเอกสารรับรองสถานะจากเจ้าหน้าที่ประเทศ ต้นทาง ได้แก่ หนังสือเดินทางชั่วคราว (Temporary Passport) หรือเอกสารรับรองบุคคล (Certificate Of Identity) เป็นต้น เพื่อใช้เป็นเอกสารประกอบการขออนุญาตทำงาน โดยได้รับใบอนุญาตทำงานเป็นชนิดบัตรสีเขียว

คนต่างด้าวซึ่งยังไม่เดินทางเข้ามาในราชอาณาจักร โดยนายจ้างยื่นคำขอรับใบอนุญาตและชำระค่าธรรมเนียมแทน จำแนกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

(1) ประเภททั่วไป หมายถึง คนต่างด้าวที่ เป็นแรงงานที่มีทักษะและทำงานอยู่ในตำแหน่งค่อนข้างสูงหรือเข้ามาทำงานชั่วคราวในงานที่ต้องใช้ทักษะและเทคโนโลยีขั้นสูง เป็นความต้องการผู้ที่มีความสามารถหรือความชำนาญเฉพาะด้าน หรือมีความสามารถทางการสื่อสาร (ภาษา) ที่ยังหาคนไทยที่มีความสามารถหรือ มีความชำนาญเข้ามาร่วมงานไม่ได้ เมื่อเดินทางเข้ามาในราชอาณาจักรแล้วต้องดำเนินการยื่นขอใบ อนุญาต ทำงานภายใน 30 วัน

(2) ประเภทนำเข้า หมายถึง แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานตามข้อตกลงว่าด้วยการจ้างแรงงานต่างด้าวระหว่างประเทศไทยกับประเทศภาคี (MOU) โดยขออนุญาตทำงานได้ 2 งาน คือ งานกรรมกร และ คนรับใช้ในบ้าน ปัจจุบันทำข้อตกลง (MOU) กับประเทศ 3 ประเทศ คือ เมียนมา ลาว และกัมพูชา

ในการศึกษาครั้งนี้แรงงานต่างด้าวจะหมายถึงบุคคลธรรมดาซึ่งไม่มีสัญชาติไทยที่ทำงานโดยใช้กำลังกายหรือความรู้ด้วยประสงค์ค่าจ้าง หรือประโยชน์อื่นๆ ซึ่งในงานนี้เจาะจงไปที่ประเภทการนำเข้าแรงงานแบบพิสุจน์สัญชาติ และการนำเข้าแบบ MOU ตามประกาศพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560

2.6 นโยบายการจัดการแรงงานต่างด้าว

2.6.1 พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2560

พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 โดยวัตถุประสงค์นำแรงงานต่างด้าวที่ราชอาณาจักรขึ้นทะเบียนแรงงานทั้งหมดตามขั้นตอนของกระทรวงแรงงาน ตามข้อเสนอของกระทรวงแรงงาน ที่หวังทำตามเป้าหมายในการป้องกันปัญหาอันอาจนำไปสู่การละเมิดสิทธิขั้นพื้นฐานของแรงงานหรือการกระทำอันเป็นการค้ามนุษย์ต่อคนต่างด้าว ซึ่งมีผลบังคับใช้วันที่ 23 มิถุนายน พ.ศ.2560 โดยรวมเอากฎหมายเดิมได้แก่ พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2551 และพระราชกำหนดการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ พ.ศ.2559 เข้าด้วยกันซึ่งมีมาตรการทางกฎหมายเพิ่มเติมหลายประการจากกฎหมายเดิม โดยเฉพาะอย่างยิ่งบทกำหนดโทษในมาตรา 101, 102, 119 และ 122 ที่เอาผิดกับนายจ้างและลูกจ้างที่ไม่ได้มีการจ้างงานหรือทำงานตามเงื่อนไขของกฎหมาย ได้แก่ มาตรา 101 ว่าด้วยการเอาผิดลูกจ้าง 102 ว่าด้วยการเอาผิดนายจ้างที่รับคนมาทำงานในอาชีพพิเศษบางอย่าง โดยไม่ได้รับอนุญาต มาตรา 122 ว่าด้วยการรับคนที่ไม่ใช่ใบอนุญาตมาทำงาน มาตรา 119 ว่าด้วยการทำงานโดยไม่มีหนังสือแจ้งนายทะเบียนทราบ ซึ่งโทษปรับ เช่น ผู้ใดรับต่างด้าวทำงานที่ห้ามคนต่างด้าวทำ หรือ รับคนต่างด้าวที่ไม่มีใบอนุญาตทำงาน หรือ รับคนต่างด้าวซึ่งไม่มีใบอนุญาตทำงานกับตนเข้าทำงานปรับตั้งแต่ 400,000-800,000 บาท ต่อคนต่างด้าวที่จ้าง 1 คน ซึ่งการที่พระราชกำหนดแรงงานต่างด้าวได้ระบุให้มีมาตรการเอาผิดต่าง ๆ นั้น ตามความคาดหวังของพระราชกำหนดก็เพื่อจะนำแรงงานต่างด้าวที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากให้เข้าสู่ระบบอย่างถูกต้อง ทำให้แรงงานเข้ามาสู่ระบบของรัฐซึ่งจะสามารถติดตามดูแลได้ และสิ่งสำคัญที่จะทำให้พระราชกำหนดแรงงานต่างด้าวประสบความสำเร็จหรือสามารถเกิดประสิทธิผลตามวัตถุประสงค์ได้นั้น คือต้อง

อาศัยความร่วมมือมือทั้งของผู้ประกอบการและตัวแรงงานเอง เพราะแรงงานต่างด้าวจะเข้าสู่ระบบได้ ก็ต่อเมื่อมีการจ้างงาน มีนายจ้าง มีสังกัด ซึ่งผู้ประกอบการและแรงงานเป็นบุคคลที่มีความสำคัญที่สุดที่จะเป็นผู้ปฏิบัติตามนโยบาย

ภายหลังการประกาศใช้พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2560 ได้สร้างความแตกตื่นให้ทั้งแรงงานต่างด้าวและผู้ประกอบการโดยที่ไม่ทันตั้งตัว ซึ่งพระราชกำหนดดังกล่าวมาพร้อมบทลงโทษที่รุนแรงโดยเฉพาะกับกลุ่มแรงงานเถื่อน เมื่อโทษหนักกว่าเดิม ทั้งแรงงานบางรายและนายจ้างบางคนจึงจำเป็นต้องเอาตัวรอดจากสถานการณ์ดังกล่าว เกิดเป็นภาพแรงงานต่างด้าวอพยพกลับประเทศบ้านเกิดกันเป็นจำนวนมากที่เราได้เห็นในภาพข่าวแทบทุกสำนักในช่วงหนึ่ง ซึ่งอาจจะกระทบต่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจรัฐบาลจึงอาศัยอำนาจหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) ประกาศใช้มาตรา 44 ให้ชะลอการบังคับใช้กฎหมายบางมาตราใน พ.ร.ก.ออกไปเป็นเวลา 180 วัน เพื่อให้ผู้ประกอบการมีเวลาปรับตัวมากขึ้น และเชื่อว่าจะช่วยบรรเทาปัญหาแรงงานลงได้ ซึ่งในพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2560 มีแนวปฏิบัติที่ปรับเปลี่ยนเพิ่มเติมจากการออกพระราชกำหนดดังต่อไปนี้

แนวปฏิบัติที่ปรับเปลี่ยนเพิ่มเติมจากการออกพระราชกำหนด

1) กระบวนการขั้นตอนในการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว

จากข้อมูลขั้นตอนการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวตามพระราชบัญญัติเดิมและพระราชกำหนดใหม่เมื่อเปรียบเทียบกันแล้วพบว่าพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 มีขั้นตอนที่มากกว่าขั้นตอนพระราชบัญญัติเดิม โดยที่พระราชบัญญัติเดิมนั้นมีเพียง 3 ขั้นตอนในการดำเนินการซึ่งได้แก่ การทำข้อมูลประวัติแรงงาน การรับคิวตรวจโรค และสุดท้ายเมื่อทำรายการก่อนหน้าเสร็จเรียบร้อยแรงงานต่างด้าวทำบัตรและชำระค่าทำเนียบทั้งหมดพร้อมรับบัตรในขั้นตอนนี้ แต่ในส่วนของพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 นั้นมีการเพิ่มขั้นตอนที่มากขึ้น ซึ่งถูกแบ่งออกเป็น 5 สถานะดังนี้ ขั้นแรกแรงงานต่างด้าวพบเจ้าหน้าที่กรมการปกครองเพื่อทำทะเบียนประวัติ ขั้นที่สองแรงงานต่างด้าวพบเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองดำเนินการตรา Visa ขั้นที่สามแรงงานพบเจ้าหน้าที่กรมการจัดหางานเพื่อยื่นขอใบอนุญาต ขั้นตอนที่สี่สำนักงานประกันสังคมและสาธารณสุขตรวจสอบสิทธิด้านสุขภาพ และขั้นสุดท้ายนำใบเสร็จของแต่ละสถานะไปรับบัตรประจำตัวแรงงานต่างด้าว โดยการชำระค่าทำเนียบจะต้องดำเนินการชำระในแต่ละจุดและมีค่าทำเนียบที่เพิ่มขึ้นจากเดิมระยะเวลาในการดำเนินการยาวนานขึ้นอันเนื่องมาจากขั้นตอนที่มากขึ้น ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าน่าจะเป็นอุปสรรคต่อแรงงานและผู้ประกอบการในการดำเนินการขึ้นทะเบียนแรงงาน

ตาราง 2 เปรียบเทียบขั้นตอนการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวปี 2559 และการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวรูปแบบใหม่

การจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวปี 2559	การจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวรูปแบบใหม่
<p>การลงทะเบียน ณ ศูนย์บริการเบ็ดเสร็จ ให้นายจ้างดำเนินการดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. นำคนต่างด้าวพร้อมข้อมูลประวัตินายจ้างลูกจ้าง 2. รับคิวตรวจโรค 3. เมื่อคนต่างด้าวทำทะเบียนประวัติ ถ่ายรูป พิมพ์ลายนิ้วมือแล้ว ให้ไปชำระค่าธรรมเนียมการจดทะเบียนกับเจ้าหน้าที่กรมการปกครอง ค่าธรรมเนียมใบอนุญาตทำงานกับเจ้าหน้าที่กรมการจัดหางาน และค่าตรวจ สุขภาพและประกันสุขภาพกับเจ้าหน้าที่สาธารณสุข โดยชำระค่าธรรมเนียมตามอัตรา ดังนี้ <ol style="list-style-type: none"> 1.) ค่าขอใบอนุญาตทำงานไม่เกิน 3 เดือน 255 บาท 2.) ค่าทำทะเบียนประวัติ (ถ่าย ท.ร. 38/1) 80 บาท 3.) ค่าตรวจสุขภาพ 500 บาท 4.) ค่าประกันสุขภาพ 500 บาท 	<p>แรงงานต่างด้าวไปพบเจ้าหน้าที่กรมการจัดหางาน ณ จุดคัดกรอง เพื่อคัดกรองตรวจสอบเอกสาร รับบัตรคิว-แผนผัง และรับ-กรอกเอกสาร (กรณีไม่ได้กรอกเอกสารมา)</p> <p><u>สถานที่ที่ 1</u> กรมการปกครอง แรงงานต่างด้าวไปพบเจ้าหน้าที่กรมการปกครอง ยื่นแบบกรอกข้อมูลทะเบียนประวัติของคนซึ่งไม่มีสัญชาติไทย ค่าทำบัตรประจำตัวคนซึ่งไม่มีสัญชาติไทย เป็นเงิน 80 บาท</p> <p><u>สถานที่ที่ 2</u> สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง ดำเนินการตรวจลงตรา (Visa) ประเภทคนอยู่ชั่วคราว (Nonimmigrant-LA) และประทับ ตราอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักร โดยจัดเก็บค่าธรรมเนียม เป็นเงิน 500 บาท</p> <p><u>สถานที่ที่ 3</u> กรมการจัดหางาน แรงงานต่างด้าวไปพบเจ้าหน้าที่กรมการจัดหางาน ยื่นคำขออนุญาตทำงานตามแบบ ตท.2 พิจารณาอนุญาตทำงาน โดยแบ่งการดำเนินการเป็น 3 กรณี</p> <p>กรณีที่ 1 แรงงานต่างด้าวในกิจการประมงทะเลและแปรรูปสัตว์น้ำ เป็นเงิน 1,900 บาท</p> <p>กรณีที่ 2 แรงงานต่างด้าวที่มีหนังสือรับรองการเดินทางไปตรวจสัญชาติ หรือหนังสือรับรองการเดินทางไปนอกราชอาณาจักร (ใบจับคู่) เป็นเงิน 2,225 บาท</p> <p>กรณีที่ 3 แรงงานต่างด้าวที่ถือบัตรประจำตัวคนซึ่งไม่มีสัญชาติไทย (บัตรสีชมพูเดิม) จัดเก็บค่ายื่นคำขอและค่าธรรมเนียมการอนุญาตทำงาน เป็นเงิน 1,900 บาท</p> <p>สำหรับจังหวัด 22 จังหวัดที่มีพื้นที่ติดทะเลและกรุงเทพมหานคร เพิ่มขั้นตอนการสแกนม่านตาแรงงานต่างด้าวในกิจการประมงทะเลและแปรรูปสัตว์น้ำ</p> <p><u>สถานที่ที่ 4</u> สำนักงานประกันสังคม และสาธารณสุข (ประกันสุขภาพ) เจ้าหน้าที่สำนักงานประกันสังคมตรวจสอบสิทธิ</p>

ตาราง 2 (ต่อ)

การจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวปี 2559	การจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวรูปแบบใหม่
	ประกันสังคมของแรงงานต่างด้าว สถานที่ 5 ทุกหน่วยงาน (กรมการปกครองแจกบัตร) แรงงานต่างด้าวชำระเงิน กับเจ้าหน้าที่ของแต่ละหน่วยงาน โดยแต่ละหน่วยงานจะออกไปเสิร์ฟรับเงินแล้ว ให้ไปรับบัตรประจำตัวคนซึ่งไม่มีสัญชาติไทยจากเจ้าหน้าที่กรมการปกครอง

ที่มา: ประยุทธ์จากขั้นตอนการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าว ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2559 และกระบวนการขั้นตอนจดทะเบียนตามประกาศพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560

2) สถานที่ในการรับจดทะเบียนแรงงานต่างด้าว

จากข้อมูลศูนย์รับจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวตามพระราชบัญญัติเดิมและพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวใหม่เมื่อเปรียบเทียบกันแล้วพบว่าพระราชกำหนดใหม่นั้นมีการขยายศูนย์บริการเบ็ดเสร็จ (OSS: One Stop Service) รับจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวมากขึ้นกว่าเดิมซึ่งศูนย์OSSรับจดทะเบียนแรงงานในปี 2559 มีเพียง 4 จุดเท่านั้นภายหลังสิ้นสุดระยะเวลารับแจ้งของรอบปี 2559 ศูนย์OSSรับจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวก็ปิดตัวลงเหลือเพียงไม่กี่ศูนย์ แต่ในช่วงปี 2560 มีศูนย์OSSรับแจ้งแรงงานต่างด้าวอยู่ 2 ศูนย์และในเขตกรุงเทพมหานครโดยมีเปิดศูนย์เสริมในบางเขต แต่ศูนย์OSSรับจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวปี 2560 นั้นได้เพิ่มขึ้นมาเป็น 11 ศูนย์บริการในกรุงเทพมหานคร รวมศูนย์ในกระทรวงแรงงาน ดังตาราง จึงน่าจะส่งผลให้การรับจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวได้ดีมากยิ่งขึ้น

ตาราง 3 เปรียบเทียบศูนย์รับจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวปี 2559 และ 2560

ศูนย์รับจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวปี 2559	ศูนย์รับจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวปี 2560
<ul style="list-style-type: none"> ศูนย์การค้าไอที สแควร์หลักสี่ ชั้น T ถนนแจ้งวัฒนะ เขต หลักสี่ <u>เขตรับผิดชอบ</u> เขตพื้นที่ 2 (จตุจักร, ดอนเมือง, บางซื่อ, บางเขน, หลักสี่) เขตพื้นที่ 3 (ดินแดง, พญาไท, ราชเทวี,	<ul style="list-style-type: none"> มีศูนย์OSSรับแจ้งแรงงานต่างด้าวอยู่ 2 ศูนย์ ในปี พ.ศ. 2560 สามารถนำแรงงานเข้ามาขึ้นทะเบียนแรงงาน ณ สำนักงานจัดหางานจังหวัดในท้องที่จังหวัดอันเป็นที่ตั้งของสถานที่ทำงานปัจจุบันของคนต่างด้าว หรือ

ตาราง 3 (ต่อ)

ศูนย์รับจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวปี 2559	ศูนย์รับจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวปี 2560
<p>ห้วยขวาง(</p> <ul style="list-style-type: none"> อาคารศูนย์รถตู้สถานีขนส่งสายใต้ใหม่ ถนนบรมราชชนนี เขตตลิ่งชัน <p>เขตรับผิดชอบ เขตพื้นที่ 5(คลองสาน, ธนบุรี, บางกอกน้อย, บางกอกใหญ่, บางพลัด) เขตพื้นที่ 6(ตลิ่งชัน, ทวีวัฒนา, บางแค, ภาษีเจริญ, หนองแขม) เขตพื้นที่ 7(จอมทอง, ทุ่งครุ, บางขุนเทียน, บางบอน, ราชบุรีบูรณะ)</p> <ul style="list-style-type: none"> ศูนย์การค้าธัญญา ปาร์ค ถนนศรีนครินทร์ เขตสวนหลวง <p>เขตรับผิดชอบ เขตพื้นที่ 8 (คลองเตย, บางนา, พระโขนง, วัฒนา, วังทองหลาง, บึงกุ่ม)</p> <ul style="list-style-type: none"> บริเวณตลาดสี่แยกหนองจอก ถนนสุวินทวงศ์ เขตหนองจอก <p>เขตรับผิดชอบ เขตพื้นที่ 10(คลองสามวา, มีนบุรี, ลาดกระบัง, สะพานสูง, หนองจอก, สายไหม)</p> <p>หมายเหตุ เขตพื้นที่ 1(ดุสิต, ป้อมปราบฯ, พระนคร, สัมพันธวงศ์) เขตพื้นที่ 4 (บางรัก, ประทุมวัน, ยานนาวา, สาทร, บางคอแหลม,)</p>	<p>สำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 1-10 ในเขตพื้นที่อื่นเป็นที่ตั้งของสถานที่ทำงานปัจจุบันของคนต่างด้าว ได้แก่ ศูนย์รับแจ้งการทำงานของคนต่างด้าว 11 ศูนย์ รวมกระทรวงแรงงาน ครอบคลุมทุกพื้นที่ในเขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) กระทรวงแรงงาน ถ.มิตรไมตรี เขตดินแดง 2) IT Square หลักสี่พลาซ่า ถ.แจ้งวัฒนะ เขตหลักสี่ 3) สถานีขนส่งสายใต้ ชั้น M ถ.บรมราชชนนี เขตตลิ่งชัน 4) ธัญญาปาร์ค ถ.ศรีนครินทร์ เขตสวนหลวง 5) ศูนย์กีฬาบางขุนเทียนเคหะชุมชนธนบุรี 3 ถ.พระราม 2 ซ.62 เขตบางขุนเทียน 6) สวนกีฬารามอินทรา ถ.รามอินทรา ซ.5 เขตบางเขน 7) กรมยุทธศึกษาทหารบก ใกล้สถานีรถไฟสามเสน ถ.นครชัยศรี เขตดุสิต 8) อาคารสโมสรวังนันทอุทยาน (กองทัพเรือ) ถ.อิสรภาพ เขตบางกอกน้อย 9) หอประชุมมหาวิทยาลัยกรุงเทพ-สุวรรณภูมิ ถ.ประชาพัฒนา เขตลาดกระบัง 10) ลำเพ็ง 2 ปาร์ค (เฟส 3) ถนนกัลปพฤกษ์ เขตบางแค 11) กองความปลอดภัยแรงงาน ถ.บรมราชชนนี เขตตลิ่งชัน ตรงข้าม สน.ตลิ่งชัน

ที่มา: ประยุทธ์จากขั้นตอนการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าว ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2559 และกระบวนการขั้นตอนจดทะเบียนตามประกาศพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560

3) ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการขอจดทะเบียน (อัตราค่าธรรมเนียมตามประกาศพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560)

จากข้อมูลอัตราค่าธรรมเนียมทั้งแบบเก่าและแบบใหม่ยังคงมีค่าธรรมเนียมที่สูงเท่าเดิม แต่ด้วยการเผยแพร่หรือกระจายข่าวสารหรือการรับรู้ข่าวสารของประชาชนที่เพิ่มมากขึ้น

จึงอาจทำให้เป็นประเด็นน่าสนใจของสังคมซึ่งน่าจะส่งผลให้ทั้งแรงงานและนายจ้างเกิดความหวาดกลัวและกังวลในเรื่องของค่าใช้จ่ายที่ตนจะต้องรับภาระ หรือต้องจ่ายเพิ่มจากเดิม

ตาราง 4 เปรียบเทียบพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 พระราชกำหนดการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ 2559 และพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560

อัตราค่าธรรมเนียม	พรก. 2560	พรก. 2559	พรบ. 2551
(1) ใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงาน	20,000	20,000	-
(2) การต่ออายุใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงาน	20,000	20,000	-
(3) ใบแทนใบอนุญาตการนำเข้าแรงงานต่างด้าว	10,000	10,000	-
(4) การอนุญาตให้ย้ายสำนักงานหรือตั้งสำนักงานชั่วคราว	5,000	5,000	-
(5) การอนุญาตให้เปลี่ยนผู้จัดการผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคล	5,000	5,000	-
(6) การจดทะเบียนลูกจ้างซึ่งทำหน้าที่เกี่ยวกับการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ	1,000	1,000	-
(7) บัตรประจำตัวผู้จัดการหรือลูกจ้างซึ่งทำหน้าที่เกี่ยวกับการนำแรงงานต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ	1,000	1,000	-
(8) ใบอนุญาตทำงาน	20,000	-	20,000
(9) การต่ออายุใบอนุญาตทำงานหรือการขยายระยะเวลาทำงาน	20,000	-	20,000
(10) ใบแทนใบอนุญาต	3,000	-	3,000
(11) การอนุญาตให้เปลี่ยนหรือเพิ่มประเภทงาน นายจ้างท้องถิ่น หรือเงื่อนไขในการทำงาน	5,000	-	5,000
(12) การจ้างคนต่างด้าว	20,000	-	10,000
(13) ค่ายื่นคำขอ	1,000	1,000	1,000

ตาราง 4 (ต่อ)

อัตราค่าธรรมเนียม	พรก. 2560	พรก. 2559	พรบ. 2551
(14) การรับรองสำเนาเอกสาร			
(ก)ภาษาไทย	50	50	-
(ข)ภาษาต่างประเทศ	100	100	-
(15) การออกหนังสือรับรอง			
(ก)ภาษาไทย	500	500	-
(ข)ภาษาต่างประเทศ	1,000	1,000	-
(16) การแปลภาษาต่างประเทศ	1,000	-	-
(17) ค่าธรรมเนียมอื่น ๆ	1,000	-	-

ที่มา: ประยุทธ์จากพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551,พระราชกำหนดการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ พ.ศ. 2559 และพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560

4) การกำหนดโทษ

การกำหนดโทษของพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 เมื่อเปรียบเทียบกับพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2551 และพระราชกำหนดการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ พ.ศ. 2559 แล้วนั้นพบว่ามีข้อกำหนดโทษที่สูงและรุนแรงขึ้นมากซึ่งมีโทษที่ปรับเปลี่ยนดังต่อไปนี้ ประการแรกเดิมคนต่างด้าวไม่มีใบอนุญาตทำงาน ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 5 ปี หรือปรับไม่เกินตั้งแต่ 2,000 - 100,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ แต่โทษปรับใหม่คนต่างด้าวผู้ใดทำงานโดยไม่มีใบอนุญาต ต้องระวางโทษปรับตั้งแต่ 200,000 – 100,000 บาท ประการที่สอง คนต่างด้าวทำงานผิดประเภทเดิมต้องระวางโทษปรับไม่เกิน 10,000 บาทโทษปรับใหม่ต้องระวางโทษปรับไม่เกิน 100,000 บาท ประการที่สาม นายจ้างรับแรงงานต่างด้าวที่ไม่มีใบอนุญาตเดิมระวางโทษปรับตั้งแต่ 100,000 - 100,000 บาท ต่อคนต่างด้าว 1 คน โทษปรับใหม่ระวางโทษปรับตั้งแต่ 400,000 - 800,000 บาท ต่อคนต่างด้าว 1 คน ประการที่สี่นายจ้างให้คนต่างด้าวทำงานไม่ตรงตามที่กำหนดไว้ในใบอนุญาตทำงานเดิม ต้องระวางโทษไม่เกิน 10,000 บาทโทษปรับใหม่ต้องระวางโทษปรับไม่เกิน 400,000 บาทต่อคนต่างด้าว 1 คน ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าการที่มีโทษหนักและรุนแรงน่าจะส่งผลให้ทั้งตัวแรงงานและนายจ้าง

เกิดความหวาดกลัวทำให้แรงงานหนีหายตลอดจนส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจและเกิดความยุ่งยากต่อการบริหารจัดการ

ตาราง 5 เปรียบเทียบโทษปรับพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 พระราชกำหนดการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ พ.ศ. 2559 และพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560

โทษปรับเดิม	โทษปรับใหม่
<p>พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551</p> <p>1.คนต่างด้าวไม่มีใบอนุญาตทำงาน ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 5 ปี หรือปรับไม่เกินตั้งแต่ 2,000 – 100,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ</p> <p>2.คนต่างด้าวทำงานไม่ตรงตามใบอนุญาต(ทำงานผิดประเภท) ต้องระวางโทษปรับไม่เกิน 10,000 บาท</p> <p>3. ห้ามนายจ้างรับแรงงานต่างด้าวเข้าทำงานถ้าไม่มีใบอนุญาตทำงานตามประเภท และลักษณะงาน ฝ่าฝืนต้องระวางโทษไม่ไม่เกิน 10,000 บาท และถ้าคนต่างด้าวคนนั้นไม่มีใบอนุญาตระวางโทษปรับตั้งแต่ 10,000 – 100,000 บาทต่อคนต่างด้าว 1 คน</p> <p><u>พระราชกำหนดการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ พ.ศ. 2559</u></p> <p>1.นายจ้างผู้ใดนำคนต่างด้าวมาทำงานกับตนโดยไม่ได้รับอนุญาต ระวางโทษจำคุกไม่เกิน 1 ปี ปรับไม่เกิน 20,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ</p> <p>2. นายจ้างผู้ใด ไม่แจ้งต่ออธิบดีหรือไม่จัดส่งคนต่างด้าวกลับไปยังประเทศต้นทาง ระวางโทษปรับไม่เกิน 20,000 บาท</p>	<p>พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560</p> <p>1.คนต่างด้าวผู้ใดทำงานโดยไม่มีใบอนุญาต ต้องระวางโทษปรับตั้งแต่ 20,000 – 100,000 บาท</p> <p>2. คนต่างด้าวทำงานผิดประเภท ต้องระวางโทษปรับไม่เกิน 100,000 บาท</p> <p>3.ห้ามนายจ้างผู้ใดรับคนต่างด้าวซึ่งไม่มีใบอนุญาตทำงานกับตน ฝ่าฝืนระวางโทษปรับตั้งแต่ 400,000 – 800,000 บาท ต่อคนต่างด้าว 1 คน</p> <p>4.ห้ามผู้ใดให้คนต่างด้าวทำงานไม่ตรงตามที่กำหนดไว้ในใบอนุญาตทำงาน ฝ่าฝืนระวางโทษปรับไม่เกิน 400,000 บาท ต่อคนต่างด้าว 1 คน</p> <p>5.ให้นายจ้างแจ้งต่อนายทะเบียนภายใน 7 วันหลังจากแรงงานต่างด้าวออกจากงานไม่ว่ากรณีใด ผู้ใดฝ่าฝืนต้องระวางโทษไม่เกิน 100,000 บาทต่อคนต่างด้าว 1 คน</p> <p>6. (เพิ่มเติม)ผู้ใดยึดใบอนุญาตทำงานหรือเอกสารสำคัญประจำตัวของคนต่างด้าวไว้ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 6 เดือน หรือปรับไม่เกิน 100,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ</p>

ที่มา: ประยุกต์จากพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551,พระราชกำหนดการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ พ.ศ. 2559 และพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560

จากการทบทวนเนื้อหาพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 และเงื่อนไข ขั้นตอน รวมทั้งการกำหนดโทษข้างต้นสามารถสรุปเป็นประเด็นหลักได้ ดังนี้

- 1) กระบวนการขั้นตอนในการขอจดทะเบียนแรงงาน
- 2) ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการขอจดทะเบียนแรงงาน
- 3) สถานที่ในการรับจดทะเบียนแรงงานต่างด้าว
- 4) การกำหนดโทษ

2.7 ผลการศึกษาผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการประกาศใช้นโยบายที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน

สิทธิพงษ์ พรหมประสิทธิ์(2556) ผลการศึกษาผลกระทบนโยบายการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท ต่องานก่อสร้าง พบว่า

1.ผลกระทบด้านต้นทุน ต้นทุนค่าแรงมีอัตราที่เพิ่มขึ้น ผลการวิเคราะห์ต้นทุนแบบจำลองปรับราคาจากกรณีศึกษาที่ใช้เป็นอาคารที่พักอาศัยของหน่วยงานราชการ จำนวน 5 โครงการพบว่าผลกระทบด้านต้นทุนเฉพาะในส่วนของค่าแรงมีค่าต่ำกว่า เมื่อเปรียบเทียบกับผลวิจัยด้วยการวิเคราะห์เอกสารในด้านผลกระทบด้านต้นทุนในทางอ้อม จากผลการสัมภาษณ์และผลการวิจัยเชิงประจักษ์พบว่า ค่าวัสดุถูกปรับขึ้นราคาขึ้นตามการขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำครั้งนี้ด้วย อีกทั้งยัง ส่งผลกระทบทางอ้อมเกิดการขาดแคนแรงงานในทุกระดับ เพราะเกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานก่อสร้างที่มีอยู่เดิม ประกอบกับการเจริญเติบโต ของอุตสาหกรรมก่อสร้างที่มีการขยายตัวมากขึ้น ทำให้ผู้รับเหมาต้องเสียค่าใช้จ่ายนอกระบบเพื่ออำนวยความสะดวกในการจ้างแรงงานต่างด้าวในการทำงานให้เพียงพอับความต้องการ อีกผู้รับเหมาบางรายใช้วิธีการจูงใจแรงงานด้วยการ ให้จ่ายอัตราค่าจ้างที่สูงกว่าผู้รับเหมารายอื่น ๆ

2 .ผลกระทบด้านการดำเนินงานโครงการก่อสร้าง

ผลกระทบช่วงก่อนก่อสร้าง ผู้รับเหมามีความระมัดระวังในเรื่องต้นทุน และค่าใช้จ่ายที่อาจจะเกิดขึ้นไม่เหมือนที่คาดการณ์ไว้เป็นพิเศษ สำหรับโครงการที่กำลังจะทำสัญญา ผู้รับเหมา ก่อ จะเผื่อค่าความผันผวนไว้สูงกว่าปกติเพื่อป้องกันการขาดทุน ก่อนเริ่มโครงการมีความระมัดระวังในการเตรียมการก่อนการเริ่มโครงการเป็นพิเศษมากกว่าเดิม ผู้รับเหมาประสบปัญหาในการจัดเตรียมรายงานและพบปัญหาการคัดเลือกผู้รับเหมารายย่อย ต้นทุนประเภทต่างๆ

ที่ปรับเปลี่ยนขึ้นส่งผลให้มีการเปลี่ยนแปลงวิธีการประมาณราคาให้สอดคล้องตามการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ที่เกิดขึ้น

ผลกระทบช่วงระหว่างดำเนินการก่อสร้าง บางโครงการที่กำลังอยู่ระหว่างการปรับขึ้นค่าแรงหรือการทำสัญญาการก่อสร้างไปแล้ว ผู้รับเหมาได้รับผลกระทบด้านต้นทุนที่เพิ่มขึ้น และมีผลกระทบกับสภาพคล่องของกระแสเงินสดของโครงการทั้งทางตรงคือ ต้นทุนค่าแรงที่เพิ่มขึ้น และทางอ้อมคือ ผลของการขึ้นราคาค่าวัสดุตามราคาค่าแรง ผู้รับเหมาบางรายใช้วิธีการเจรจาต่อรอง ขอเงินค่าแรงส่วนต่างเพิ่ม บางรายผลการเจรจาได้การเจรจาเป็นผลได้เงินชดเชยบางส่วน บางรายต้องยอมแบกรับต้นทุนที่เพิ่มขึ้น ผู้รับเหมาประหยัดค่าใช้จ่ายด้วยการงดการทำงานล่วงเวลา ทำให้แรงงานขาดรายได้จากการทำงานล่วงเวลา และส่งผลให้ความก้าวหน้าของผลงานช้ากว่าแผนที่กำหนดไว้

ผลกระทบช่วงส่งมอบโครงการ เกิดผลกระทบจากการส่งมอบที่ไม่ได้รับคุณภาพตรงตามข้อกำหนดหรือมาตรฐานคุณภาพงานที่ควรจะเป็น อีกทั้งโครงการก่อสร้างเกิดความล่าช้า เสร็จไม่ทันตามกำหนดระยะเวลาที่ระบุไว้ในสัญญา สาเหตุเพราะผู้รับเหมาประหยัดค่าใช้จ่าย ต้นทุนค่าแรง ทำให้ไม่สามารถเร่งงานให้เสร็จทันตามระยะเวลาที่กำหนดได้ อีกทั้งการแก้งานที่บกพร่องไม่ผ่านการตรวจรับ และส่งมอบงานให้เจ้าของโครงการล่าช้า เหตุผลเพราะมีการเคลื่อนย้ายแรงงานจากนายจ้างเดิมไปยังนายจ้างที่ให้ค่าแรงที่สูงกว่าหรือ เปลี่ยนงานไปทำงานประเทศอื่นที่ไม่ใช่งานก่อสร้าง (สิทธิพงษ์ พรหมประสิทธิ์, 2556)

วรรณ คุณดิลกมล และคณะ(2557) ผลกระทบของนโยบายค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ 300 บาทในด้านคุณภาพชีวิต และสวัสดิการของแรงงานสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี จากการศึกษาพบว่า ผลกระทบในมุมมองของแรงงานและผู้ประกอบการที่มีต่อนโยบายค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ 300 บาทพบว่ามุมมองของแรงงานสรุปได้ว่าการประกาศใช้นโยบายค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ 300 บาท ไม่ได้ส่งผลต่อรายได้ของแรงงานเพิ่มขึ้นในทางตรงกันข้ามกลับส่งผลให้แรงงานต้องมีค่าใช้จ่ายในการดำเนินชีวิตเพิ่มมากขึ้น เมื่อเปรียบเทียบก่อนการประกาศใช้นโยบาย มุมมองของผู้ประกอบการ ภายหลังจากการประกาศใช้นโยบายค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ 300 บาท พบว่า นอกจากทำให้แรงงานเพิ่มขึ้นแล้วยังพบว่า นอกจากทำให้ค่าแรงเพิ่มขึ้นแล้วยังพบว่า วัตถุประสงค์ต่างๆยังเพิ่มขึ้นด้วย นอกจากนี้ยังมีปัญหาอื่นที่ตามมาคือ พนักงานมีการทำโง่ที่น้อยลง ปัญหาการลาออกของแรงงานโดยเฉพาะแรงงานใหม่ที่ยังอายุงานไม่นานพบว่า มีการลาออกบ่อยมาก ปัญหาการขาดแคลนแรงงานชายเนื่องจากในอุตสาหกรรมอาหารที่มีการทำระบบควบคุมมากๆ เช่น GMP HACCP ISO หรือระบบประกัน

คุณภาพต่างๆ ซึ่งแรงงานชายจะไม่ชอบ ซึ่งแรงงานมีความคิดเห็นว่าจะไปทำงานอย่างอื่นก็ได้ 300 บาท เหมือนกัน รวมทั้งพบว่าการกู้ยืมเงินที่เพิ่มขึ้นของพนักงานในกองทุนของบริษัท และแรงงานมีการใช้สินค้าที่มีราคาแพงขึ้น(วรรณน คุณดิลกกมล และคณะ, 2557)

มัลลิกา แซ่เซียด (2556) ผลกระทบและการปรับตัวจากการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของผู้ประกอบการธุรกิจขนาดใหญ่ในจังหวัดสงขลา การศึกษาค้นคว้ามีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาผลกระทบและการปรับตัวจากอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่มีต่อผู้ประกอบการธุรกิจขนาดใหญ่ในจังหวัดสงขลา เปรียบเทียบผลกระทบและการปรับตัวจากการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของผู้ประกอบการธุรกิจขนาดใหญ่ในจังหวัดสงขลา จำแนกตามคุณลักษณะของผู้ประกอบการและคุณลักษณะของธุรกิจ และผู้ประกอบการธุรกิจขนาดใหญ่ในจังหวัดสงขลา ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือผู้ประกอบการธุรกิจขนาดใหญ่ในจังหวัดสงขลา จำนวน 142 ตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์และประมวลข้อมูลด้วยโปรแกรมทางสถิติ (SPSS for window)

ผลการศึกษาพบว่า ผลกระทบจากการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดการงาน ด้านการลงทุน ด้านการผลิต ด้านแรงงาน และด้านสวัสดิการ ผู้ประกอบการธุรกิจขนาดใหญ่ในสงขลามีผลกระทบจากการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในด้านต้นทุนแรงงานมากที่สุด เพราะการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำทำให้ต้นทุนแรงงานของสถานประกอบการสูงขึ้น ผู้ประกอบการต้องเสียค่าใช้จ่ายในการคัดเลือกลูกจ้างมากขึ้นในการสรรหาลูกจ้างที่มีฝีมือ เพื่อให้ได้ผลงานที่คุ้มค่าค่าจ้าง ส่วนด้านสวัสดิการมีผลกระทบต่อผู้ประกอบการน้อยซึ่งจากการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำไม่ได้ทำให้ผู้ประกอบการลดสวัสดิการ ด้านการเงิน ด้านที่พักอาศัย ด้านสุขอนามัยที่มีให้กับลูกจ้างในสถานประกอบการ จากผลกระทบดังกล่าว ทำให้ผู้ประกอบการมีการปรับตัวด้านต่างๆ ซึ่งด้านที่ผู้ประกอบการให้ความสำคัญในการปรับตัวคือ ด้านผลิตภัณฑ์ ผู้ประกอบการมีการออกแบบผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้าหรือผู้บริโภค ด้านช่องทางการจัดจำหน่าย ผู้ประกอบการบางรายลดต้นทุนโดยการลดภาระค่าใช้จ่ายในการขนส่งไปยังผู้บริโภค และมีการเพิ่มช่องทางการจัดจำหน่ายโดยการขายสินค้าผ่านสื่ออินเทอร์เน็ต(มัลลิกา แซ่เซียด, 2556)

ศรัสุวรรณ ขอไพบูลย์ (2559)วิทยานิพนธ์เรื่องนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลกระทบของการกำหนดนโยบายและกระบวนการบริหารนโยบายสาธารณะที่มีผลต่อธุรกิจของไทยในระยะหลังสุดนี้ (2011-2013) โดยใช้วิธีการวิจัยแบบผสม คือ การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) จากกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารของสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม 28 แห่ง และการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) จากกลุ่มตัวอย่าง 348 แห่งจากผลการศึกษา

พบว่าสมมติฐานการวิจัยเป็นจริง นั่นคือ “ตัวแบบและกระบวนการบริหารนโยบายสาธารณะส่งผลต่อกระบวนการบริหารจัดการองค์กรของสถานประกอบการทั้งการจ้างและการจัดหาแรงงาน เครื่องจักร และวัตถุดิบ ของผู้ประกอบการธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม” ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

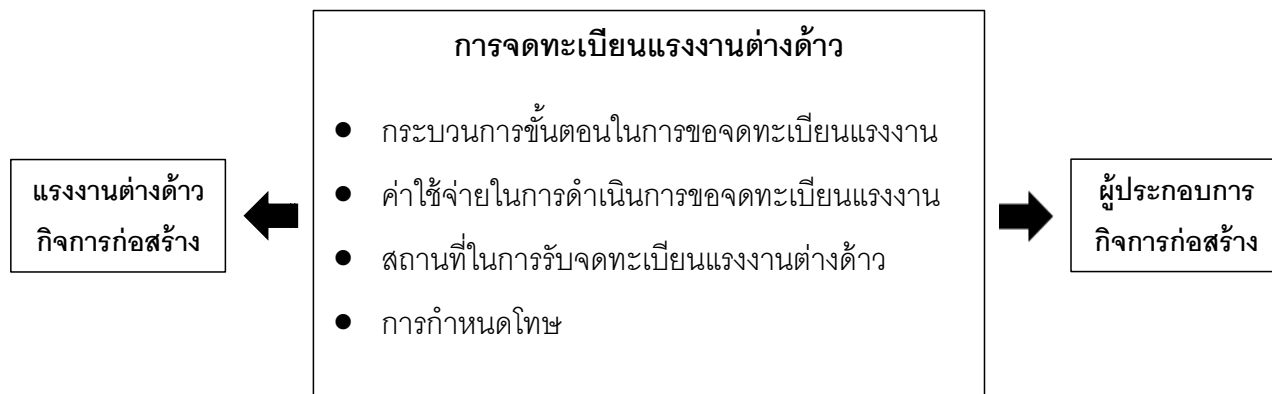
1. ด้านตัวแบบการกำหนดนโยบาย การกำหนดนโยบายค่าแรงขั้นต่ำวันละ 300 บาท มีลักษณะที่สอดคล้องกับตัวแบบระบบ (Systems Model) มากที่สุด โดยมีคะแนนเฉลี่ย 4.04 กล่าวคือ ในการกำหนดนโยบายต้องคำนึงถึงผลกระทบที่จะเกิดขึ้นต่อผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งระบบ ไม่ใช่พิจารณาเพียงกลุ่มแรงงานเท่านั้น

2. ด้านผลกระทบต่อการบริหารจัดการองค์กร พบว่า นโยบายนี้ได้ส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการองค์กรทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านเงินทุน (Capital) ลูกจ้าง (Man) วัตถุดิบ (Material) และกระบวนการบริหารจัดการ (Management) โดยด้านการบริหารเงินทุนได้รับผลกระทบสูงสุดมีค่าเฉลี่ย 3.81 นโยบายนี้ส่งผลให้ SMEs ต้องจ่ายค่าแรงเพิ่มขึ้นในอัตราก้าวกระโดด ต้องกู้ยืมเงินมาใช้หมุนเวียนมากขึ้น ทำให้ขาดสภาพคล่อง บางแห่งต้องย้ายฐานการผลิตไปยังประเทศเพื่อนบ้านที่มีค่าแรงต่ำกว่า และหลายแห่งไม่สามารถแบกรับต้นทุนได้ จึงปิดตัวลงแล้ว

3. ทางเลือกในการบริหารนโยบายค่าแรงขั้นต่ำและมาตรการความช่วยเหลือที่เหมาะสมจากรัฐบาล ในด้านนี้พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าการปรับขึ้นค่าแรงขั้นต่ำควรกำหนดจากความเห็นของทั้ง 3 ฝ่าย คือ ฝ่ายรัฐบาล ฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง ส่วนการช่วยเหลือ ควรเป็นมาตรการที่เป็นรูปธรรมและปฏิบัติได้จริง (ศรีสุวรรณ ขอไปบูลย์, 2559)

จากการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องอาจสรุปได้ว่าผลกระทบจากนโยบายด้านแรงงานที่ผ่านมาในอดีตมีผลกระทบที่สำคัญซึ่งได้แก่ ผลกระทบด้านการผลิต ผลกระทบด้านการดำเนินการงานโครงการก่อสร้าง ผลกระทบการควบคุมแรงงานในองค์กร ผลกระทบด้านการบริหารจัดการองค์กรซึ่งประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านเงินทุน (Capital) ลูกจ้างและการควบคุมแรงงานในองค์กร (Man) วัตถุดิบ (Material) และกระบวนการบริหารจัดการ (Management)

2.8 กรอบแนวคิดในการศึกษา



ภาพประกอบ 5 กรอบแนวคิดในการศึกษา

ในการประกาศใช้พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 นั้นผู้ศึกษาได้ทบทวนเนื้อหาของพระราชกำหนดรวมทั้งเงื่อนไข ขั้นตอน และการกำหนดโทษในการขึ้นทะเบียนแรงงานโดยสรุปเป็นประเด็นหลักได้ดังต่อไปนี้

- กระบวนการขั้นตอนในการขอจดทะเบียนแรงงาน คือกระบวนการและขั้นตอนในการดำเนินการที่แรงงานต่างด้าวมาขอขึ้นทะเบียนแรงงาน และขออนุญาตทำงานตามประกาศ

- ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการขอจดทะเบียนแรงงาน คือ ค่าใช้จ่ายหรือค่าทำเนียมที่จะเกิดขึ้นตลอดในการดำเนินการขอจดทะเบียนแรงงาน

- สถานที่ในการรับจดทะเบียนแรงงานต่างด้าว คือ สถานที่ที่ใช้ในการดำเนินการรับจดทะเบียนแรงงานต่างด้าว

- การกำหนดโทษ คือ การระบุโทษแก่ผู้กระทำความผิดตามพระราชกำหนด

ซึ่งกระบวนการขั้นตอนในการขอจดทะเบียนแรงงาน ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการขอจดทะเบียนแรงงาน สถานที่ในการรับจดทะเบียนแรงงานต่างด้าว และการกำหนดโทษดังกล่าวข้างต้นส่งผลกระทบอย่างไรต่อแรงงานต่างด้าวและผู้ประกอบการในกิจการก่อสร้าง

บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย

3.1 การออกแบบการวิจัย

ในการออกแบบแนวทางการศึกษาผลกระทบของพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวในธุรกิจก่อสร้างนั้น ผู้วิจัยมุ่งศึกษาโดยใช้แนวทางเชิงคุณภาพ(Qualitative Research)ตามแนวคิดปรากฏการณ์นิยม โดยให้ความสำคัญกับข้อเท็จจริงและความเห็นทั้งของแรงงานและผู้ประกอบการตลอดจนความสัมพันธ์ของข้อมูลต่าง ๆ มาประมวลเข้าด้วยกันเพื่อใช้ประกอบการตีความหมายของข้อมูลเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่สะท้อนปรากฏการณ์ที่แท้จริงในประเด็นที่ศึกษา

3.2 ผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informants)

ในการศึกษาผลกระทบของพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวในธุรกิจก่อสร้างในครั้งนี้ โดยผู้วิจัยได้กำหนดผู้ให้ข้อมูลหลักในการศึกษานี้ออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่

(1) กลุ่มผู้บริหารในกิจการก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งแบ่งประเภทกิจการก่อสร้างออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่

(1.1) ประเภทเกี่ยวกับอาคาร เช่น อาคารเรียน อาคารพาณิชย์ โรงงานอุตสาหกรรมขนาดเล็ก อาคารที่พัก โรงพยาบาล เป็นต้น

(1.2) ประเภทเกี่ยวกับทางหลวง เช่น ถนนประเภทต่างๆ สะพาน บ้ายโฆษณาขนาดใหญ่ การขุดดิน การทำไหล่ถนน การทำบาทวิถี รั้ว เป็นต้น

(1.3) ประเภทงานก่อสร้างขนาดใหญ่ เช่น เขื่อนกั้นน้ำ สนามบิน โรงเครื่องจักร งานเดินท่อน้ำและระบบระบายน้ำเสีย โรงงานอุตสาหกรรม ตู้เรือ เป็นต้น

ทั้งนี้ผู้วิจัยจะคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Selection) ตามคำแนะนำของกระทรวงแรงงาน และการคัดเลือกแบบลูกโซ่ (Snowball Selection) จากคำแนะนำของผู้ประกอบการรวมทั้งผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิในภาคธุรกิจก่อสร้างที่เกี่ยวข้อง

(2) กลุ่มแรงงานต่างด้าวในกิจการของผู้ให้ข้อมูลหลักกลุ่มที่ 1 โดยคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Selection) แบบเดียวกับผู้ให้ข้อมูลหลักกลุ่มที่ 1

3.3 การเก็บข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้ 3 วิธีการหลัก

(1) การสำรวจจากเอกสาร (Document Research)

เป็นการสำรวจข้อมูลขั้นทุติยภูมิ ด้านการวิเคราะห์เอกสารต่างๆทั้งในส่วนขอแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการประเมินผลนโยบายสาธารณะ รวมทั้งงานวิจัยและพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 เอกสารอื่นๆที่เกี่ยวข้อง โดยมุ่งศึกษาและรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการประกาศใช้นโยบายด้านแรงงานว่ามีเนื้อหาและขอบเขตอย่างไร

(2) การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview)

เป็นการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหารที่ประกอบกิจการก่อสร้าง เกี่ยวกับผลกระทบของพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 ผลกระทบที่เกิดกับผู้ประกอบการ โดยผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์ผู้บริหารที่ประกอบกิจการก่อสร้าง และบุคคลสำคัญที่มีความเกี่ยวข้องกับกิจการก่อสร้าง ซึ่งประกอบไปด้วย 6 บริษัท โดยแบ่งเป็น 3 ประเภทกิจการ ดังรายละเอียดในตาราง

ตาราง 6 ผู้ให้ข้อมูลในกลุ่มผู้ประกอบการ (เป็นการเก็บข้อมูลจากผู้แทนผู้ประกอบการในส่วนของกิจการ หรือผู้จัดการฝ่ายบุคคลของบริษัท)

ประเภทกิจการ	ทุนจดทะเบียน	ระยะเวลาในการประกอบกิจการ	จำนวนแรงงานต่างด้าว	จำนวนผู้ให้ข้อมูล
ประเภทเกี่ยวกับอาคาร	1 ล้านบาท	12 ปี	47 คน	1 คน
	5 ล้านบาท	25 ปี	50 - 60 คน	1 คน
ประเภทเกี่ยวกับทางหลวง	10 ล้านบาท	16 ปี	200 คน	1 คน
	5 ล้านบาท	24 ปี	200 - 300 คน	2 คน
ประเภทงานก่อสร้างขนาดใหญ่	150 ล้านบาท	34 ปี	800 คน	3 คน
	100 ล้านบาท	25 ปี	600 คน	1 คน
รวมผู้ให้ข้อมูล				9 คน

(3) การสนทนากลุ่ม (Focus Group)

เป็นการสัมภาษณ์และสนทนาแบบเจาะลึกในประเด็นของมาตรการในการบังคับให้แรงงานต่างด้าวที่ต้องดำเนินการตามพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่าง

ตัวอย่าง 2560 ว่าเกิดผลกระทบอย่างไรบ้าง โดยผู้วิจัยได้ทำการสนทนากลุ่ม(Focus Group)กลุ่มแรงงานต่างด้าวในกิจการก่อสร้าง ซึ่งประกอบไปด้วยแรงงาน 6 กลุ่มจาก 6 บริษัท โดยแบ่งตามประเภทของผู้ให้ข้อมูลหลักกลุ่มที่ 1 ได้แก่ กัมพูชา, เมียนมา และลาว รวมทั้งสิ้น 33 คน ดังรายละเอียดในตาราง

ตาราง 7 ผู้ให้ข้อมูลในกลุ่มแรงงานต่างด้าว

ประเภทกิจการ	สัญชาติของแรงงาน		
	กัมพูชา (คน)	เมียนมา (คน)	ลาว (คน)
ประเภทเกี่ยวกับอาคาร	5	2	3
ประเภทเกี่ยวกับทางหลวง	4	3	4
ประเภทงานก่อสร้างขนาดใหญ่	4	5	3
รวม	13	10	10

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจะนำข้อมูลจากการสำรวจเอกสาร การสัมภาษณ์ และการสนทนากลุ่มที่รวบรวมได้แล้วมาตรวจสอบความถูกต้อง และความเรียบร้อย หลังจากนั้นจะนำมาประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลตามแนวทางการวิเคราะห์โดยการจำแนกชนิดข้อมูล (Typological Analysis) โดยมุ่งเน้นประเด็นผลกระทบต่อผู้ประกอบการและผลกระทบต่อแรงงานต่างด้าวในกิจการก่อสร้างตามกรอบแนวคิดการวิจัย เพื่อนำผลการศึกษามาวิเคราะห์และจัดทำข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์

บทที่ 4

ผลการศึกษา

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาผลกระทบของพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 กรณีศึกษากิจการก่อสร้าง กรุงเทพมหานคร ซึ่งแบ่งออกเป็นผลกระทบต่อผู้ประกอบการ และผลกระทบต่อแรงงานต่างด้าว ดังต่อไปนี้

4.1 การรับรู้ พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560

การรับรู้ข่าวสารเกี่ยวกับพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 ซึ่งจากการพิจารณาข้อมูลจากผู้ประกอบการบริษัททั้ง 6 บริษัท และกลุ่มแรงงานในกิจการก่อสร้างทั้ง 6 กลุ่มได้ดังต่อไปนี้

(1) การรับรู้ของผู้ประกอบการ

การกระจายข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 มีการประกาศให้ข้อมูลที่สำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานคร พื้นที่ 1-10 และรวมไปถึงศูนย์ประชาสัมพันธ์กระทรวงแรงงานชั้น 1 อาคารกระทรวงแรงงาน และสำนักงานจัดหางานทุกจังหวัด และมีการประกาศเผยแพร่ในเว็บไซต์ของกรมการจัดหางาน www.doe.go.th ซึ่งมีการประกาศในราชกิจจานุเบกษา 22 มิถุนายน พ.ศ. 2560 และมีผลบังคับใช้ในวันที่ 23 มิถุนายน พ.ศ. 2560 ซึ่งการรับรู้ข่าวประกาศเกี่ยวกับพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 พบว่า ผู้ประกอบการบริษัท ก บริษัท ง บริษัท จ และบริษัท ฉ ทราบข่าวประกาศผ่านทางเว็บไซต์กรมแรงงานเป็นส่วนใหญ่ และทราบผ่านหนังสือกรมแรงงาน โซเชียลมีเดีย ทีวี และหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องของตามลำดับ ซึ่งก่อนที่จะมีการประกาศพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 พบว่า บริษัท ค และบริษัท จ ยังมีแรงงานต่างด้าวที่ยังไม่ได้ขึ้นทะเบียนอย่างถูกต้องทำงานอยู่ในบริษัทโดนสะท้อนว่า “ที่ยังไม่พาแรงงานต่างด้าวไปจดทะเบียนเนื่องจากแรงงานในกิจการก่อสร้างมีการเข้าออกบ่อย” และบริษัท ค ได้สะท้อนเพิ่มเติมว่า “คิดว่าไม่น่าจะเกิดปัญหาในการทำงาน หรือไม่น่าจะเกิดปัญหาใดๆช่วงก่อนหน้านี้ไม่ได้เร่งรัดขนาดนี้ไม่มีเจ้าหน้าที่ออกมาตรวจสอบด้วยแรงงานก็สามารถทำงานได้ทั่วไป ” จนภายหลังมีการประกาศพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 พบว่า ผู้ประกอบการ และแรงงานต่างด้าวต้องปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด และ

ด้วยโทษตามประกาศที่มีกระแสนแรงทำให้แรงงานและผู้ประกอบการเองเกิดความตื่นตัวที่
จะต้องรับผิดชอบเนื่องจากมาตรการที่บังคับใช้ ดังปรากฏในมาตรา 72 และมาตรา 122 ที่ว่า

“มาตรา 72 ผู้ใดรับคนต่างด้าวซึ่งไม่มีใบอนุญาตทำงานกันตนเข้าทำงาน”

“มาตรา 122 ผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา 72 ต้องระวางโทษปรับตั้งแต่สี่แสนบาทถึง
แปดแสนบาทต่อคนต่างด้าวที่จ้างหนึ่งคน”

กล่าวคือถ้ามีการตรวจพบว่าแรงงานในสถานประกอบการ 1 คน ไม่มีใบอนุญาต
ทำงานนายจ้างต้องโดนปรับ 4 - 8 แสนบาทต่อแรงงานต่างด้าวหนึ่งคนซึ่งผู้ประกอบการจะต้อง
รับผิดชอบ ซึ่งบริษัท จ และบริษัท ค สะท้อนว่า

“ด้วยโทษตามประกาศที่แรงทำให้เราต้องออกมาจัดการเรื่องของแรงงาน
เพราะบางส่วนไม่มีใบอนุญาตและนั่นหมายความว่าเข้าข่ายความผิดต้อง
โดนโทษต่อหัวสี่แสนถึงแปดแสนบาท พอมีการประกาศเราก็เร่งดำเนินการ
ในเรื่องนี้ทันที”

จึงทำให้บริษัทต่างๆต้องพาแรงงานต่างด้าวเข้าสู่ระบบตามประกาศและตาม
ช่วงเวลาเพื่อหลีกเลี่ยงไม่ให้เข้าข่ายโทษที่ได้ระบุไว้ในพระราชกำหนดดังกล่าว

(2) การรับรู้ของแรงงานต่างด้าว

การรับรู้ข่าวสารเกี่ยวกับพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่าง
ด้าว พ.ศ. 2560 ของกลุ่มแรงงานต่างด้าว พบว่า แรงงานส่วนใหญ่ได้ทราบข่าวประกาศจาก
นายจ้างของตนแล้วให้ฟังโดยไม่ได้ทราบข่าวสารจากกระทรวงแรงงานโดยตรง โดยกลุ่มแรงงานใน
บริษัท ก บริษัท ค สะท้อนว่า “ไม่ทราบข่าวเรื่องนี้มาก่อน” และบริษัท ข บริษัท ง บริษัท จ และ
บริษัท ฉ ได้สะท้อนเพิ่มเติมอีกว่า “ได้ทราบข่าวภายหลังจากที่นายจ้างแล้วให้ฟัง”

จากข้อมูลข้างต้นพบว่าในส่วนของกรรับรู้ข่าวสารเกี่ยวกับพระราชกำหนดการ
บริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 ของผู้ประกอบการมีการรับรู้ข่าวสารจาก
กระทรวงแรงงานโดยตรง และมีการรับรู้ข่าวสารผ่านทางโทรทัศน์ อินเทอร์เน็ต และช่องทางอื่นๆ
แต่ในทางกลับกันการรับรู้ข่าวสารพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว
พ.ศ. 2560ของแรงงานต่างด้าวกลับพบว่า การรับรู้หรือการทราบข่าวพระราชกำหนดนั้นแรงงาน

ต่างด้าวทราบจากผู้ประกอบการเจ้าของบริษัทที่ตนทำงานโดยไม่ได้ทราบข่าวโดยตรงจากประกาศของกระทรวงซึ่งมีการรับรู้ล่าช้ากว่าผู้ประกอบการ

4.2 ปัญหาและผลกระทบจากพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560

4.2.1 ปัญหาและผลกระทบจากกระบวนการขั้นตอนในการขอจดทะเบียนแรงงาน

ในส่วนของกระบวนการขั้นตอนในการขอจดทะเบียนแรงงาน โดยจากการพิจารณาจากผู้ประกอบการบริษัททั้ง 6 บริษัท และกลุ่มแรงงานต่างด้าวในกิจการก่อสร้างทั้ง 6 กลุ่มพบว่า ปัญหาและผลกระทบที่ได้รับมีดังต่อไปนี้

(1) ปัญหาและผลกระทบจากกระบวนการขั้นตอนในการขอจดทะเบียนแรงงานที่มีต่อผู้ประกอบการ

จากการศึกษาพบว่า ปัญหาหลักจากพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 คือ ปัญหาเรื่องความยุ่งยากของขั้นตอนในการดำเนินการขอจดทะเบียนแรงงาน พบว่า กระบวนการขั้นตอนในการขอจดทะเบียนแรงงานแบบใหม่ ซึ่งในตารางขั้นตอนดำเนินการของกระทรวงแรงงานเรียกจุดบริการว่า สถานี เพื่อความเข้าใจผู้วิจัยจะใช้คำว่า จุดบริการแทนสถานี โดยจุดบริการนั้นเพิ่มขึ้นรวม 5 จุดบริการที่ต้องแรงงานและผู้ประกอบการต้องติดต่อ โดยจุดบริการมีการแยกส่วนของหน่วยงานที่ให้บริการชัดเจนได้แก่การเริ่มจากจุดคัดกรองไปยังจุดบริการต่างๆดังนี้

จุดบริการที่ 1 กรมการปกครอง ในส่วนของการทำทะเบียนประวัติ การปรับปรุงทะเบียนประวัติ

จุดบริการที่ 2 สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง การลงตราวีซ่าให้กับแรงงาน

จุดบริการที่ 3 กรมการจัดหางาน แรงงานต่างด้าวไปพบเจ้าหน้าที่กรมการจัดหางานเพื่อยื่นคำขอทำงานตามประเภทงาน

จุดบริการที่ 4 สำนักงานประกันสังคม และสาธารณสุข(ประกันสุขภาพ) เจ้าหน้าที่สำนักงานประกันสังคมตรวจสอบสิทธิประกันสังคม และให้คำแนะนำแก่ผู้ประกันตนและประกันสุขภาพอื่นๆตามเงื่อนไขแต่ละประเภทงาน

จุดบริการที่ 5 ทุกหน่วยงาน(กรมการจัดหางานแจกบัตร)แรงงานนำไปเสร็จที่ได้ชำระจากหน่วยงานในแต่ละจุดมารับบัตรประจำตัวคนซึ่งไม่มีสัญชาติไทยจากเจ้าหน้าที่ปกครองตามลำดับ ซึ่งแต่ละจุดบริการแยกเก็บค่าธรรมเนียมเฉพาะแต่ละจุดบริการ ขั้นตอนเหล่านี้

เป็นการเพิ่มขึ้นตอนในการดำเนินการทำให้เกิดความยุ่งยาก ขั้นตอนที่ให้ไปติดต่อก็มีมากขึ้นเดินหลายจุด ซึ่งผู้ประกอบการบริษัท ก บริษัท ข และบริษัท ค สะท้อนว่า “ขั้นตอนในการจดทะเบียนแบบใหม่ดูยุ่งยากขึ้นมาก ขั้นตอนแตกต่างจากแบบเดิมมาก แบบเดิมติดต่อกับไม่เกินสองถึงสามจุด จ่ายเงินแล้วรอรับบัตรนานสุดแค่หนึ่งวัน แบบใหม่ต้องไปพบเจ้าหน้าที่หลายจุด” และขั้นตอนในการดำเนินการแต่ละขั้นใช้เวลาในการรอคิว เนื่องด้วยจำนวนแรงงานที่มาจดทะเบียนต่อวันนั้นเยอะจึงทำให้แรงงานต้องรอคิว และแต่ละขั้นตอนดำเนินไปอย่างช้าๆ และด้วยการเพิ่มและเปลี่ยนขั้นตอนข้างต้นในการดำเนินการจดทะเบียนที่เปลี่ยนจากเดิมทำให้บริษัทขนาดใหญ่ต้องเปลี่ยนแนวทางการวางแผนการจัดการแรงงานในองค์กรทำให้เกิดความยุ่งยากในการบริหารจัดการโดยบริษัท ฉ สะท้อนว่า

“ปกติบริษัทจะเตรียมโรงพยาบาลตรวจสุขภาพ เตรียมมรดกเอ็กซ์เรย์ จอจิวต่างๆ ไว้เป็นเดือนๆ แต่พอมีการประกาศก็ต้องมาเปลี่ยนวิธีการตามประกาศ โดยการดำเนินการแบบใหม่โดยการรวมทุกอย่างไว้ที่ศูนย์เดียวเบ็ดเสร็จ OSS (ONE STOP SERVICE) ศูนย์รับจดทะเบียนแรงงานต่างด้าว โดยตอนนั้นที่มีข่าวว่าเต็มเกือบทุกที่ ไม่มีคิวให้ และแรงงานที่เข้าไปแต่ละวันตั้งแต่เช้าเสร็จเที่ยงคืนหนึ่งก็มี ซึ่งเป็นผลกระทบด้านการบริหารจัดการของบริษัทอย่างรุนแรง”

เช่นเดียวกับบริษัท ง ที่สะท้อนไปในทำนองเดียวกันว่า

“โดยปกติจะไม่ค่อยมีปัญหาในการดำเนินการเพราะบริษัทจะดำเนินการเอง ไม่ว่าจะเป็นการตรวจสุขภาพที่จัดการของโรงพยาบาลหรือจิวจิวขั้นตอนทำเอกสารต่างๆ แต่การดำเนินการแบบใหม่ดูเหมือนว่าพยายามจะทำให้การดำเนินการง่ายขึ้นโดยการรวมทุกอย่างไว้ที่ศูนย์เดียวเบ็ดเสร็จ แต่ปัญหาที่เราเจอคือไม่มีคิว คิวข้ามสัปดาห์ข้ามเดือน รวมขั้นตอน ใช้เวลาดำเนินการนาน”

จากปัญหาดังกล่าวส่งผลกระทบต่อผู้ประกอบการ ดังนี้

1. ผลกระทบด้านเวลาในการดำเนินการ กล่าวคือ ด้วยขั้นตอนที่เพิ่มขึ้นจากเดิมทำให้ผู้ประกอบการต้องเสียเวลาในการรอดำเนินการทำให้ในวันที่พาแรงงานไปขึ้นทะเบียนต้องเสียเวลาในการทำงานในวันนั้นไป

2. ผลกระทบด้านการบริหารจัดการของบริษัท กล่าวคือ โดยปกติบริษัทจะมีการเตรียมการในการดำเนินการขึ้นทะเบียนให้แรงงานเป็นช่วงๆ เช่น เดือนมกราคมเป็นการตรวจสอบสุขภาพ บริษัทจะเตรียมจองคิวโรงพยาบาลจอร์จทาวน์ไว้โดยแบ่งเข้าไต่เต้างานก่อนสร้างสลับกลุ่มแรงงานออกมาตรวจสอบสุขภาพโดยไม่ให้เสียงานในช่วงนั้นเลย และในเดือนกุมภาพันธ์บริษัทก็จะจองคิวที่ศูนย์ในการตรวจเอกสารยื่นเอกสารต่างๆกับกรมแรงงานซึ่งมีการวางแผนเป็นเดือนๆในการทำในแต่ละขั้นตอน แต่พอมีการประกาศใช้พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 บริษัทถูกเปลี่ยนวิธีดำเนินการที่เคยปฏิบัติมาแต่เดิมโดยต้องพาแรงงานต่างด้าวทั้งหมดในบริษัทต้องดำเนินการผ่านศูนย์ OSS (One Stop Service) ที่ทางรัฐจัดให้อย่างเดียวโดยดำเนินการทุกอย่างผ่านศูนย์นี้โดยไม่สามารถทำตามแผนเดิมที่บริษัทวางไว้ได้ และด้วยแรงงานที่มีจำนวนมากจึงทำให้การบริหารจัดการแรงงานลำบากขึ้นไม่สามารถดำเนินการทันตามช่วงเวลาของรัฐกำหนดไว้

3. ผลกระทบต่อการดำเนินงานขององค์กร กล่าวคือ การที่องค์กรต้องพาแรงงานไปจดทะเบียนก็จะเกิดผลกระทบในช่วงส่งงานโครงการของบริษัท ซึ่งบริษัทต้องพาแรงงานไปอยู่ที่ศูนย์ OSS ทั้งวัน โดยขึ้นอยู่กับว่าวันนั้นศูนย์ OSS แบ่งจำนวนแรงงานที่เข้ารับบริการให้แต่ละบริษัทได้เท่าไร ซึ่งไม่เสร็จในวันเดียวแน่นอน โดยแต่ละบริษัทต้องเฉลี่ยแรงงานกันไป ซึ่งบริษัทเริ่มมีปัญหาเพราะแรงงานในไต่เต้างานถ้าคนงานถูกแบ่งคนงานไปที่ละหลายๆงานค่อนข้างจะไม่ก้าวหน้าส่งผลให้งานช้ากว่าแผนที่กำหนดไว้ รวมไปถึงการควบคุมคุณภาพงานไม่ตรงตามข้อกำหนดหรือมาตรฐานคุณภาพงานที่ควรจะเป็น โดยบริษัท ๑ ได้สะท้อนว่า

“การที่เราต้องพาแรงงานไปจดทะเบียนมีผลกระทบกับเราในช่วงส่งงานโครงการเพราะคนงานเราต้องไปกองอยู่ที่ศูนย์รับจดทะเบียนทั้งวันเลย สมมติว่าศูนย์วันนี้รับได้แค่ 1,000 คน ซึ่งไม่ใช่แค่บริษัทเราบริษัทอื่นเค้าก็จะมาทยอยเฉลี่ยกัน เช่นคนงานเรามี 500 เราต้องแบ่งไปวันละ 100 คนหรือ 200 คนเราก็ต้องแบ่งคน บริษัทเราเริ่มมีปัญหาละ ไต่เต้างานเราถ้าคนงานไปเยอะงานค่อนข้างจะดรอป หรืองานไม่ก้าวหน้า ซึ่งในช่วงที่เราต้องส่งงานส่ง

ห้องเราต้องใช้คนในการเก็บงานชุดเก็บงานไม่พอค่อนข้างมีผลกระทบกับ
ทางบริษัทอยู่เหมือนกัน”

(2) ปัญหาและผลกระทบจากกระบวนการขั้นตอนในการขอจดทะเบียนแรงงานที่มีต่อแรงงานต่างด้าว

จากการศึกษาพบว่า ปัญหาหลักของแรงงานจากจากพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 คือ เรื่องความยุ่งยากของกระบวนการขั้นตอน พบว่า ขั้นตอนใหม่ในการดำเนินการขอจดทะเบียนแรงงานที่ได้ระบุไว้แล้วข้างต้นในส่วนใหญ่ปัญหาและผลกระทบที่มีต่อผู้ประกอบการ ซึ่งมีขั้นตอนที่เพิ่มขึ้น โดยความเห็นจากกลุ่มแรงงานทั้ง 6 บริษัทสะท้อนว่าในการไปติดต่อมีหลายขั้นตอนมากขึ้นโดยการดำเนินการต้องรอคิวซึ่งจำนวนแรงงานที่ไปขอขึ้นทะเบียนมีจำนวนมาก บางขั้นตอนข้ามวันเพราะคิวเยอะ ซึ่งบริษัท ก สะท้อนว่า “มีหลายขั้นตอนที่เพิ่มจากเดิม รอนาน คนเยอะ” บริษัท ข สะท้อนว่า “ในการไปติดต่อมีหลายขั้นตอนมากขึ้น ต้องรอคิว จำนวนแรงงานที่ไปขึ้นทะเบียนเยอะ เสียเวลาเนื่องจากคนเยอะบางขั้นตอนข้ามวันเพราะคิวเยอะ” บริษัท ค สะท้อนว่า “ขั้นตอนไม่เหมือนเดิมถูกแบ่งออกเป็น ส่วนย่อยๆมากกว่าเดิมมีการเก็บค่าธรรมเนียมดำเนินการในแต่ละจุด ใช้เวลานานปริมาณคนรอคิวเยอะ” บริษัท ง สะท้อนว่า “รอบนี้ดูจะมีความวุ่นวายที่สุดที่เคยทำมา รอคิวทำเรื่องนานค่าธรรมเนียมขยับย่อย รอบที่แล้วทำเป็นช่วงๆไม่เร่งรีบแบบนี้” บริษัท จ สะท้อนว่า “ใช้เวลาในการรอ มันยุ่งยาก ไม่มีที่นั่ง มีช่องให้เข้าไปติดต่อหลายที่กว่าเดิม” และบริษัท ฉ สะท้อนว่า “ขั้นตอนในการดำเนินการแบบใหม่นายจ้างต้องพาแรงงานเข้าที่ศูนย์OSS ทั้งหมดโดยทำแทบจะทุกขั้นตอนที่นี่”

จากปัญหาดังกล่าวส่งผลกระทบต่อแรงงานต่างด้าว คือ ผลกระทบด้านเวลา ซึ่งนอกการมีขั้นตอนที่เพิ่มขึ้นแล้วผลที่ตามมาคือจำนวนแรงงานต่างด้าวที่ไปขอขึ้นทะเบียนมีจำนวนมากทำให้เกิดความล่าช้า รอนานทำให้เสียเวลาในการทำงานของบริษัท ซึ่งการเปลี่ยนแปลงขั้นตอนในครั้งนี้สำหรับบริษัทใหญ่ถูกเปลี่ยนแนวทางการปฏิบัติอย่างเห็นได้ชัดจากการสะท้อนของแรงงานบริษัท ฉ ว่า

“เมื่อก่อนขั้นตอนที่บริษัททำให้จะทำเป็นรอบๆเช่นเดือนกุมภาพันธ์สุขภาพเดือนมีนาคมพาแรงงานยื่นเอกสารพาเข้ากรมแรงงานเดินเรื่องเอกสารหมดอายุต่างๆ และเดือนถัดมาก็จะเป็นการดำเนินการที่เหลือโดยค่อยๆพาดำเนินการเป็นขั้นๆไม่วุ่นวาย บริษัทก็ไม่เสียงาน แต่ว่าการดำเนินการแบบ

ใหม่ นายจ้างต้องพาแรงงานต้นเข้าศูนย์OSS ทั้งหมดโดยทำแทบจะทุก
ขั้นตอนที่นี้และมีช่วงเวลาจำกัดตามประกาศ เจ้าหน้าที่น้อย สถานที่ไม่
เพียงพอที่จะรับรองแรงงานที่ไปทำเรื่องเลย”

ทั้งนี้ จากปัญหาและผลกระทบจากกระบวนการขั้นตอนในการขอจดทะเบียน
แรงงานของพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 ในส่วนของ
ปัญหาพบว่าทั้งผู้ประกอบการและแรงงานต่างด้าวมีปัญหาเดียวกันคือ เรื่องความยุ่งยากของ
กระบวนการขั้นตอน ในส่วนของผลกระทบพบว่า ผู้ประกอบการพบผลกระทบ 3 ด้านได้แก่
ผลกระทบด้านเวลาในการดำเนินการ ผลกระทบด้านการบริหารจัดการ และผลกระทบต่อ
ดำเนินงานขององค์กร และผลกระทบที่เกิดกับแรงงานต่างด้าวคือผลกระทบด้านเวลาซึ่งเป็น
ผลกระทบเดียวกับผู้ประกอบการ

4.2.2 ปัญหาและผลกระทบจากค่าใช้จ่ายในการขอจดทะเบียนแรงงาน

ในส่วนของค่าใช้จ่ายในการขอจดทะเบียนแรงงานผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลปัญหาและ
ผลกระทบจากผู้ประกอบการ 6 ราย และกลุ่มแรงงานในกิจการก่อสร้าง 6 กลุ่ม ซึ่งแบ่งเป็น
ประเด็นของผู้ประกอบการและแรงงานต่างด้าว โดยพบว่าปัญหาและผลกระทบที่ได้รับมี
ดังต่อไปนี้

(1) ปัญหาและผลกระทบจากค่าใช้จ่ายในการขอจดทะเบียนแรงงานที่มีต่อ
ผู้ประกอบการ

จากการศึกษาพบว่า ปัญหาหลักจากพระราชกำหนดการบริหารจัดการ
การทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 คือ

(1.1) ปัญหาเรื่องการเพิ่มขึ้นของค่าธรรมเนียมการดำเนินการ ซึ่งแต่เดิม
ค่าธรรมเนียม ณ ศูนย์บริการเบ็ดเสร็จOSS (One Stop Service) มีค่าธรรมเนียมระบุไว้ในประกาศ
กรมการจัดหางานปี พ.ศ. 2559 (กรมการจัดหางาน, 2561) ดังต่อไปนี้

1) ค่าขอใบอนุญาตทำงานไม่เกิน 3 เดือน	255 บาท
2) ค่าทำทะเบียนประวัติ (ถ่าย ท.ร. 38/1)	80 บาท
3) ค่าตรวจสุขภาพ	500 บาท
4) ค่าประกันสุขภาพ	500 บาท

แต่ค่าธรรมเนียมในฉบับปัจจุบันมีรายละเอียดเพิ่มขึ้น โดยขั้นตอนหลักของ
การขึ้นทะเบียนแรงงานมีดังต่อไปนี้

แรงงานต่างด้าวไปพบเจ้าหน้าที่กรมการจัดหางาน ณ จุดคัดกรอง เพื่อคัดกรองตรวจสอบเอกสาร รับบัตรคิว-แผนผัง และ รับ-กรอกเอกสาร (กรณีไม่ได้กรอกเอกสารมา) โดยผ่านจุดต่างๆดังนี้(สำนักงานบริการแรงงานต่างด้าว กระทรวงแรงงาน, 2561)

สถานที่ที่ 1 กรมการปกครอง แรงงานต่างด้าวไปพบเจ้าหน้าที่กรมการปกครอง ยื่นแบบกรอกข้อมูลทะเบียนประวัติของคนซึ่งไม่มีสัญชาติไทย ค่าทำบัตรประจำตัวคนซึ่งไม่มีสัญชาติไทย เป็นเงิน 80 บาท

สถานที่ที่ 2 สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง เจ้าพนักงานตรวจคนเข้าเมือง ดำเนินการตรวจลงตรา (Visa) ประเภทคนอยู่ชั่วคราว (Nonimmigrant-LA) และประทับตราอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักร โดยจัดเก็บค่าธรรมเนียม เป็นเงิน 500 บาท

สถานที่ที่ 3 กรมการจัดหางาน แรงงานต่างด้าวไปพบเจ้าหน้าที่กรมการจัดหางาน ยื่นคำขออนุญาตทำงานตามแบบ ตท.2 พิจารณาอนุญาตทำงาน โดยแบ่งการดำเนินการเป็น 3 กรณี

กรณีที่ 1 แรงงานต่างด้าวในกิจการประมงทะเลและแปรรูปสัตว์น้ำ เป็นเงิน 1,900 บาท

กรณีที่ 2 แรงงานต่างด้าวที่มีหนังสือรับรองการเดินทางไปตรวจสัญชาติ หรือหนังสือรับรองการเดินทางไปนอกราชอาณาจักร (ใบจับคู่) เป็นเงิน 2,225 บาท

กรณีที่ 3 แรงงานต่างด้าวที่ถือบัตรประจำตัวคนซึ่งไม่มีสัญชาติไทย (บัตรสีชมพูเดิม)จัดเก็บค่ายื่นคำขอและค่าธรรมเนียมการอนุญาตทำงาน เป็นเงิน 1,900 บาท

สำหรับจังหวัด 22 จังหวัดที่มีพื้นที่ติดทะเลและกรุงเทพมหานคร เพิ่มขึ้นตอนการสแกนผ่านตาแรงงานต่างด้าวในกิจการประมงทะเลและแปรรูปสัตว์น้ำ

สถานที่ที่ 4 สำนักงานประกันสังคม และสาธารณสุข (ประกันสุขภาพ) เจ้าหน้าที่สำนักงานประกันสังคมตรวจสอบสิทธิประกันสังคมของแรงงานต่างด้าว

สถานที่ที่ 5 ทุกหน่วยงาน (กรมการปกครองแจกบัตร) แรงงานต่างด้าวชำระเงิน กับเจ้าหน้าที่ของแต่ละหน่วยงาน โดยแต่ละ

แต่อย่างไรก็ตามค่าธรรมเนียมดังกล่าวยังไม่รวมกับค่าดำเนินการเอกสารส่วนตัว เช่น ค่าหนังสือเดินทางpassport หรือค่าเอกสารต่างๆจากต้นทางอื่นๆ และยังรวมไปถึงการเอกสารพิสูจน์สัญชาติจากต้นทางด้วย ค่าดำเนินการส่วนนี้จะขึ้นอยู่กับแต่ละบุคคลว่ามี การดำเนินการไว้แล้วมากน้อยเพียงใด

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้นปัญหาเรื่องการเพิ่มขึ้นของค่าธรรมเนียมการดำเนินการ จึงพบว่า ค่าธรรมเนียมในการดำเนินการขึ้นทะเบียนแรงงานมีมูลค่าที่เพิ่มขึ้น ซึ่งจำนวนเดิมที่เคยจ่ายเพียงแค่ไม่กี่บาทต่อแรงงานต่างด้าวหนึ่งคน แต่ในปัจจุบันด้วยขั้นตอนที่เพิ่มขึ้นสิ่งที่ต้องจ่ายก็เพิ่มขึ้นเช่นกัน ซึ่งผู้ประกอบการบริษัท ค สะท้อนว่า “การเก็บค่าธรรมเนียมในการทำเรื่องหนักขึ้น อันเดิมเพียงแค่สองถึงสามพัน อันใหม่นี้เพ็งขึ้นอีก” และมีผู้ประกอบการอีก 4 บริษัทที่แสดงความเห็นเรื่องค่าธรรมเนียมเพิ่มขึ้นไปในการทำงานคล้ายๆกัน ซึ่งบริษัท ก สะท้อนว่า

“ในตอนแรกที่ได้รู้เรื่องค่าธรรมเนียมแพง ตัวเองคิดในใจว่าคงต้องลดแรงงานต่างด้าวลงและคิดถึงขั้นว่าจะไม่รับแรงงานต่างด้าวอีกต่อไปเพราะรายจ่ายมีผลต่อทุนกำไรในการรับงานแน่นอน จะกระทบในส่วนของต้นทุนแรงงานที่แต่เดิมไม่ได้เสียถึงขนาดนี้”

นอกเหนือจากนี้ยังพบว่าในวันที่ผู้ประกอบการทั้ง 6 บริษัทพาแรงงานไปดำเนินการจดทะเบียนแรงงานผู้ประกอบการต้องจ่ายค่าแรงให้แรงงานไม่ได้ทำงานให้กับบริษัทในวันนั้น รวมไปถึงค่าเดินทางค่าอาหารอีกด้วย

(1.2) ปัญหาเรื่องภาระค่าใช้จ่ายในการขึ้นทะเบียนแรงงาน พบว่าผู้ประกอบการกลุ่มบริษัทขนาดเล็กและขนาดกลางต้องสำรองค่าใช้จ่ายในการดำเนินการจดทะเบียนให้แรงงานก่อนแล้วค่อยหักจากค่าแรงของแรงงานภายหลังซึ่งการสำรองค่าใช้จ่ายมีรายการดังต่อไปนี้

1) ค่าธรรมเนียมการดำเนินการขึ้นทะเบียนแรงงาน (ตามที่ระบุไว้ใน 1.1 ปัญหาเรื่องการเพิ่มขึ้นของค่าธรรมเนียมการดำเนินการ)

2) ค่าเดินทาง (ในส่วนนี้ผู้วิจัยไม่สามารถประมาณการณได้เนื่องจากขึ้นอยู่กับหลายปัจจัยของแต่ละบริษัท เช่น ระยะทาง จำนวนแรงงานแต่ละบริษัท อัตราค่าน้ำมันต่อลิตรและอื่นๆ)

3) ค่าอาหาร

ผู้ประกอบการบริษัท จ สะท้อนว่า “ค่าธรรมเนียมในการดำเนินการจดทะเบียนเป็นทุนที่สูงมาก เราก็อยากช่วยเหลือแรงงานแต่เราไม่ใช่องค์กรใหญ่ที่จะมีทุนมากมาย” แต่ในขณะเดียวกันบริษัทขนาดใหญ่สามารถรับภาระค่าใช้จ่ายทั้งค่าธรรมเนียมและค่าใช้จ่ายอื่นๆแทนแรงงานได้ทั้งหมดซึ่งผู้ประกอบการบริษัท ง สะท้อนว่า

“ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการมันไม่ได้เป็นปัญหาสำหรับเราเพราะเราเป็นบริษัทใหญ่ค่าใช้จ่ายในส่วนนี้เป็นแค่ส่วนน้อยถ้าเปรียบเทียบกับราคาเครื่องจักร มันเป็นทุนที่จ่ายเพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปข้างหน้าไม่ต่างจากซื้อเครื่องจักรเพราะเป็นทุนที่ต้องใช้ในการทำงานเหมือนกัน ถ้าถามว่ามันถูกหรือแพงไหม เราตอบได้เลยว่ามันเป็นสิ่งที่เราต้องจ่ายและมันไม่เกินกำลังบริษัทเรา เราไม่ได้สนถูกแพงแต่เราต้องทำให้ถูกต้อง”

เช่นเดียวกับบริษัท ข ที่สะท้อนไปในทำนองเดียวกันว่า “เราไม่ได้เรียกเก็บจากคนงานเพิ่ม ค่าใช้จ่ายคิดว่าเท่าเดิม ต่างจากเดิมไม่มากค่าใช้จ่ายไม่กระทบกับบริษัทเรามากเท่าไรเพราะจ่ายเป็นปกติอยู่แล้ว”

(1.3) ปัญหาเรื่องความเข้าใจผิดของค่าธรรมเนียมใบอนุญาต พบว่า อัตราค่าธรรมเนียมใบอนุญาตทำงานของแรงงานต่างด้าวที่ได้ระบุไว้ในพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 ในส่วนท้ายของพระราชกำหนดดังต่อไปนี้

“ใบอนุญาตทำงาน	ใบละ 20,000 บาท
การต่อใบอนุญาตทำงาน	ใบละ 20,000 บาท”

จากข้อกำหนดดังกล่าวพบว่าอัตราค่าธรรมเนียมใบอนุญาตระบุราคาไว้ฉบับละ 20,000 บาทต่อแรงงานต่างด้าวหนึ่งคน ซึ่งทำให้ผู้ประกอบการเข้าใจว่าผู้ประกอบการต้องจ่ายค่าธรรมเนียมใบอนุญาตให้แรงงานต่างด้าวต่อคนใบละ 20,000 บาท โดยความจริงแล้วเป็นการประมาณการค่าธรรมเนียมในการดำเนินการขอใบอนุญาตเท่านั้นซึ่งผู้ประกอบการบริษัท ก ให้ความเห็นสะท้อนว่า

“ในตอนแรกเห็นอัตราค่าธรรมเนียมที่ระบุในกฎหมายตนเองถึงกับตกใจ ใบอนุญาตราคาถึงใบละสองหมื่น จนได้โทรสอบถามหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จึงได้รู้ว่าเป็นแค่ค่าประมาณการ ซึ่งพอได้ไปดำเนินการจริงๆก็พบว่าไม่ถึงสองหมื่นแต่ว่าค่าธรรมเนียมต่างๆสูงขึ้นจากเดิม”

อันที่จริงการระบุอัตราค่าธรรมเนียมใบอนุญาตนี้มีเขียนไว้ตั้งแต่พระราชบัญญัติเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวฉบับก่อนๆแล้วซึ่งใน พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 ได้ระบุว่า “ใบอนุญาตทำงาน ใบละ 20,000 บาท” และเช่นเดียวกับพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 ได้ระบุว่า “ใบอนุญาตทำงาน ใบละ 20,000 บาท” ซึ่งผู้ประกอบการที่จะได้รับรู้ข่าวสารจากการเป็นกระแสข่าวดังในสังคมทำให้ผู้ประกอบการและแรงงานเกิดขึ้นกลัวกันทั่วประเทศ ซึ่งอาจเกิดจากการสื่อสารผิดพลาด ข้อมูลในการสื่อสารไม่ครบ หรือการตีความผิด สื่อสารไปโดยความเข้าใจที่ผิดทำให้ทั้งผู้ประกอบการแรงงานรวมทั้งคนทั่วไปเข้าใจผิดไป จนภายหลังจึงได้ลบรายการอัตราค่าธรรมเนียมนี้ออกจากพระราชกำหนดเพื่อล้างความเข้าใจที่ผิดของประเด็นนี้

จากปัญหาดังกล่าวส่งผลกระทบต่อผู้ประกอบการ ดังนี้

1. ผลกระทบด้านต้นทุนแรงงาน ผู้ประกอบการต้องสำรองทุน ซึ่งการที่ค่าธรรมเนียมในการจดทะเบียนแรงงานเพิ่มขึ้น และในวันที่ผู้ประกอบการพาแรงงานไปดำเนินการจดทะเบียนแรงงานผู้ประกอบการต้องจ่ายค่าแรงให้แรงงานโดยที่แรงงานไม่ได้ทำงานให้กับบริษัทในวันนั้น รวมไปถึงค่าเดินทางค่าอาหารอีกด้วยซึ่งผู้ประกอบการมองว่า เป็นภาระขององค์กร และสำหรับองค์กรขนาดเล็กที่มีต้นทุนน้อยก็ต้องใช้ต้นทุนเพิ่มจากเดิมและมีการเรียกเก็บในส่วนของค่าดำเนินการจดทะเบียนจากแรงงานภายหลัง ในขณะที่บริษัทขนาดใหญ่ไม่มีผลกระทบในเรื่องค่าใช้จ่าย

2. ผลกระทบด้านการดำเนินงานกล่าวคือ ในส่วนของประเด็นความเข้าใจผิดของค่าธรรมเนียมใบอนุญาตนั้นส่งผลทำให้ผู้ประกอบการเกิดความหวาดกลัวไม่กล้าให้แรงงานต่างด้าวทำงานต่อ ให้แรงงานต่างด้าวออกเพราะกลัวจะได้รับภาระ ทำให้งานที่ทำอยู่ไม่สามารถดำเนินไปต่อได้เกิดภาวะงานหยุดซงัก

(2) ปัญหาและผลกระทบจากค่าใช้จ่ายในการขอจดทะเบียนแรงงานที่มีต่อแรงงานต่างด้าว

จากการศึกษาพบว่า ปัญหาหลักจากพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 คือ

(2.1) ปัญหาเรื่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น พบว่า การจ่ายค่าธรรมเนียมที่ต้องจ่ายแพงขึ้นกว่าเดิมดังที่ได้อธิบายปัญหาการเพิ่มค่าธรรมเนียมไว้แล้วในส่วนของปัญหาของ

ผู้ประกอบการ โดยแรงงานบริษัท ก สะท้อนว่า “อันเก่าจ่ายรอบเดียวตอนรับบัตร แต่อันใหม่ไปพบเจ้าหน้าที่หลายจุดแล้วจ่ายทุกจุด ราคาเพิ่มขึ้น”

(2.2) ปัญหาเรื่องความเข้าใจผิดค่าธรรมเนียมใบอนุญาต ซึ่งความเข้าใจเรื่อง ของใบอนุญาตทำงานใบละ 20,000 บาทนั้น พบว่า เป็นเพียงการประมาณการค่าธรรมเนียมไม่ได้ เกิดจริง ซึ่งแรงงานในบริษัท ข สะท้อนว่า

“ค่าธรรมเนียมใบอนุญาตทำงานที่ระบุในกฎหมายว่าใบละสองหมื่น ในส่วน นี้เราก็กังวลว่านายจ้างจะยอมจ่ายให้เราไหม เพราะมันเป็นจำนวนที่แพง มาก แล้วภายหลังพบว่า เป็นแค่การประมาณการ ถ้าใบอนุญาตราคาใบละ สองหมื่นจริงเราคงแยกันแน่ๆ”

จากปัญหาดังกล่าวมาข้างต้นส่งผลกระทบต่อแรงงานต่างด้าว คือ ผลกระทบด้านค่าใช้จ่าย พบว่าบริษัทขนาดเล็กและขนาดกลางเรียกเก็บค่าธรรมเนียมในการจดทะเบียนจากแรงงานโดยนายจ้างออกให้ก่อนแล้วเรียกเก็บจากแรงงานภายหลัง ซึ่งกลุ่มแรงงาน จากบริษัท ก สะท้อนว่า “ราคาเพิ่มขึ้น ทำให้เรากังวลว่าการจ่ายอะจะให้นายจ้างหักค่าแรกเเยอะ” บริษัท ข สะท้อนว่า “ค่าธรรมเนียมเพิ่มขึ้น เพิ่มรายการที่ต้องจ่าย และนายจ้างจะหักจากค่าแรก ภายหลัง” บริษัท ค สะท้อนว่า

“นายจ้างจ่ายค่าดำเนินการให้ก่อน แล้วมาหักจากค่าแรงภายหลัง เรามาขอ อาศัยเขาทำงาน เราไม่มีสิทธิ์เรียกร้องอะไรมากมาย ถามว่ากระทบเราไหม กระทบแรงงานอย่างเรามากค่าแรงวันละสามร้อย มันทำให้เงินเก็บเรา น้อยลง ไหนจะหักประกันสุขภาพประกันสังคมไรนั้นอีก เรายังมันแค่พออยู่ ได้แต่ไม่คุ้มเหนื่อยเลย”

เช่นเดียวกับบริษัท จ ที่สะท้อนว่า “เราต้องจ่ายค่าจดทะเบียนต่างๆเองโดยที่ นายจ้างจะหักจากค่าแรง ซึ่งเราก็ตีใจที่นายจ้างพาไปจดทะเบียนแรงงานแต่ภาระตกอยู่ที่เราอยู่ดี แต่ก็ต้องยอมทำให้ถูกต้องดีกว่าเสี่ยงรับโทษหนัก และทำให้รายได้เราลดลงเพราะต้องมาแบ่งส่วน นี้” ซึ่งแรงงานต่างด้าวในบริษัทขนาดเล็กและขนาดกลางต้องรับภาระในส่วนของค่าธรรมเนียม ใบอนุญาตเอง แต่ในทางกลับกันแรงงานในบริษัทขนาดใหญ่ไม่ได้รู้สึกกังวลกับเรื่องค่าใช้จ่ายใหม่ ที่ต้องจ่ายเพราะบริษัทใหญ่ค่อนข้างที่จะมีทุนมาก ซึ่งแรงงานบริษัท ฉ สะท้อนว่า “ทราบข่าวเรื่อง

ค่าธรรมเนียมก็ไม่ได้รู้สึกกังวลใดๆ เพราะอย่างที่บอกคือบริษัทนี้เป็นบริษัทใหญ่ผู้ประกอบการจ่ายให้เราทั้งหมดตั้งแต่แรกเลยไม่มีอะไรน่ากังวล” เช่นเดียวกับแรงงานบริษัท ก สะท้อนว่า “ค่าใช้จ่ายแพงกว่ารอบที่ผ่านมา แต่มันดีตรงที่นายจ้างเป็นคนดูแลค่าใช้จ่ายให้ทั้งหมดเราจึงคิดว่าการเปลี่ยนแปลงครั้งนี้ไม่ได้มีผลกระทบอะไรกับเรา” และในประเด็นความเข้าใจผิดเรื่องค่าธรรมเนียมใบอนุญาตผลกระทบต่อแรงงานคือ ในช่วงที่มีข่าวค่าธรรมเนียมใบละ 20,000 บาท ผู้ประกอบการให้แรงงานต่างด้าว งดการทำงานไปช่วงหนึ่ง ซึ่งทำให้แรงงานเสียรายได้

ทั้งนี้ จากปัญหาและผลกระทบจากค่าใช้จ่ายในการขอจดทะเบียนแรงงานของพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 ในส่วนของปัญหาพบว่าผู้ประกอบการพบปัญหา 3 เรื่อง คือ ปัญหาเรื่องการเพิ่มขึ้นของค่าธรรมเนียมการดำเนินการ ปัญหาเรื่องภาระค่าใช้จ่ายในการขึ้นทะเบียนแรงงาน และปัญหาเรื่องความเข้าใจผิดของค่าธรรมเนียมใบอนุญาต ซึ่งปัญหาของแรงงานมี 2 เรื่อง คือ ปัญหาเรื่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น และปัญหาเรื่องความเข้าใจผิดค่าธรรมเนียมใบอนุญาต ซึ่งทั้งสองปัญหาของแรงงานเป็นปัญหาเดียวกับปัญหาของผู้ประกอบการ และในส่วนของผลกระทบพบว่า ผู้ประกอบการได้รับผลกระทบ 2 ด้าน คือ ผลกระทบด้านต้นทุนแรงงาน และผลกระทบด้านการดำเนินงาน และแรงงานต่างด้าวได้รับผลกระทบคือ ผลกระทบด้านค่าใช้จ่าย

4.2.3 ปัญหาและผลกระทบจากสถานที่ในการรับจดทะเบียนแรงงานต่างด้าว

ในส่วนของสถานที่ในการรับจดทะเบียนแรงงานต่างด้าว จากการศึกษาพบว่า มีปัญหาและผลกระทบโดยการพิจารณาจากผู้ประกอบการทั้งสิ้น 6 ราย และกลุ่มแรงงานในกิจการก่อสร้างทั้งหมด 6 กลุ่มซึ่งปัญหาและผลกระทบที่ได้รับมีดังต่อไปนี้

(1) ปัญหาและผลกระทบจากสถานที่ในการรับจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวที่มีต่อผู้ประกอบการ

จากการศึกษาพบว่า ปัญหาหลักจากพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 คือ ปัญหาเรื่องสถานที่ในการให้บริการไม่เพียงพอ พบว่า จากเดิมมีศูนย์บริการเบ็ดเสร็จ (OSS: One Stop Service) ให้บริการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวทั่วประเทศพมฮานครในปี 2559 ทั้งหมด 4 ศูนย์(กรมการจัดหางาน, 2561)ซึ่งได้แก่

1. ศูนย์การค้าไอที สแควร์หลักสี่ ชั้น T ถนนแจ้งวัฒนะ เขต หลักสี่ เขตรับผิดชอบเขตพื้นที่ 2 (จตุจักร, ดอนเมือง, บางซื่อ, บางเขน, หลักสี่) เขตพื้นที่ 3(ดินแดง, พญาไท, ราชเทวี, ห้วยขวาง)

2. อาคารศูนย์รถตู้สถานีขนส่งสายใต้ใหม่ ถนนบรมราชชนนี เขตตลิ่งชัน เขต
 รับผิดชอบ เขตพื้นที่ 5(คลองสาน, ธนบุรี, บางกอกน้อย, บางกอกใหญ่, บางพลัด) เขตพื้นที่ 6(ตลิ่ง
 ชัน, ทวีวัฒนา, บางแค, ภาษีเจริญ, หนองแขม) เขตพื้นที่ 7(จอมทอง, ทุ่งครุ, บางขุนเทียน, บาง
 บอน, ราษฎร์บูรณะ)

3. ศูนย์การค้าธัญญาพาร์ค ถนนศรีนครินทร์ เขตสวนหลวง เขตรับผิดชอบ เขต
 พื้นที่ 8 (คลองเตย, บางนา, พระโขนง, วัฒนา, วังทองหลาง, บึงกุ่ม)

4 บริเวณตลาดสี่แยกหนองจอก ถนนสุขุมวิท เขตหนองจอก เขตรับผิดชอบ
 เขตพื้นที่ 10(คลองสามวา, มีนบุรี, ลาดกระบัง, สะพานสูง, หนองจอก, สายไหม)

หมายเหตุ เขตพื้นที่ 1(ดุสิต, ป้อมปราบฯ, พระนคร, สัมพันธวงศ์) เขตพื้นที่ 4
 (บางรัก, ประทุมวัน, ยานนาวา, สาทร, บางคอแหลม,)

ภายหลังสิ้นสุดระยะเวลาปรับแก้ของรอบปี 2559 ศูนย์OSSรับจัดจ้างแรงงาน
 ต่างด้าวก็ปิดตัวลงเหลือเพียงไม่กี่ศูนย์ แต่ในช่วงปี 2560 มีศูนย์OSSรับจัดจ้างแรงงานต่างด้าวอยู่ 2
 ศูนย์ และภายหลังการประกาศใช้พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว
 พ.ศ. 2560 มีการเพิ่มศูนย์รับจ้างการทำงานของคนต่างด้าวให้บริการเพิ่มเป็น 11 ศูนย์บริการทั่ว
 กรุงเทพมหานครรวมกระทรวงแรงงาน(สำนักงานบริการแรงงานต่างด้าว กระทรวงแรงงาน, 2560)
 ได้แก่

- 1.กระทรวงแรงงาน ถนนไมตรี เขตดินแดง
2. IT Square หลักสี่พลาซ่า ถนนแจ้งวัฒนะ เขตหลักสี่
3. สถานีขนส่งสายใต้ ชั้น M ถนนบรมราชชนนี เขต ตลิ่งชัน
4. ธัญญาพาร์ค ถนนศรีนครินทร์ เขตสวนหลวง
5. ศูนย์กีฬาบางขุนเทียนเคหะชุมชนธนบุรี 3 ถนนพระราม 2 ซอย62 เขตบางขุน
 เทียน
6. สวนกีฬารามอินทรา ถนนรามอินทรา ซอย5 เขตบางเขน
7. กรมยุทธศึกษาทหารบก ไกล่สถานีรถไฟสามเสน ถ.นครชัยศรี เขตดุสิต
8. อาคารสโมสรวังนันทอุทยาน (กองทัพเรือ) ถนนอิสรภาพ เขตบางกอกน้อย
9. หอประชุมมหาวิทยาลัยกรุงเทพ-สุวรรณภูมิ ถนนประชาพัฒนา เขต
 ลาดกระบัง
10. สำเพ็ง 2 พาร์ค (เฟส 3) ถนนกัลปพฤกษ์ เขตบางแค
11. กองความปลอดภัยแรงงาน ถ.บรมราชชนนี เขตตลิ่งชัน ตรงข้าม สน.ตลิ่งชัน

จากการเพิ่มศูนย์รับแจ้งการทำงานของคนต่างด้าวน่าจะทำให้สถานที่รับจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวสามารถรับรองแรงงานได้จำนวนมากขึ้นแต่กลับพบว่า ทั้ง 6 บริษัทให้ความเห็นเป็นเสียงเดียวกันว่า สถานที่ในการให้บริการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวไม่เพียงพอต่อการรองรับแรงงานต่างด้าวต่อวัน ถึงจะมีการเพิ่มศูนย์แล้วก็ตาม เนื่องด้วยแรงงานต่างด้าวที่มีจำนวนมากที่มารอดำเนินการจดทะเบียนแรงงาน ที่นั่งสำหรับรอดำเนินการไม่เพียงพอแรงงานต้องออกไปนั่งรอด้านนอกศูนย์ ผนวกกับระยะเวลาที่จำกัด จึงทำให้พื้นที่ศูนย์บริการมีความแออัดผู้ประกอบการบริษัท ก ได้สะท้อนว่า “เราคิดว่าถ้าสถานที่เพียงพอต่อการให้บริการแรงงานที่มาเข้ารับบริการต่อวันคงไม่ล้นขนาดนี้ สถานที่ในการให้บริการไม่เพียงพอต่อการให้บริการ ทั้งสถานที่ทั้งบุคลากรในการให้บริการ” ด้วยแรงงานที่ไปรับบริการมีจำนวนมากทำให้ห้องน้ำมีความสกปรกมาก ในส่วนของการเดินทางผู้ประกอบการส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่าการเดินทางไปที่ศูนย์ค่อนข้างลำบากเพราะต้องพาแรงงานไปด้วยความลำบากจะขึ้นอยู่กับความใกล้ไกลของสถานประกอบการหรือไซตงานของแต่ละบริษัทด้วย

จากปัญหาดังกล่าวมาข้างต้นส่งผลกระทบต่อผู้ประกอบการ คือผลกระทบต่อเวลางานของบริษัท ซึ่งแรงงานต้องรอที่ศูนย์จดทะเบียน OSS เป็นเวลานานเพราะเกิดความล่าช้าจากสถานที่ไม่เพียงพอและปัจจัยด้านอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการศูนย์ให้บริการแรงงาน ทำให้ไม่สามารถทำงานให้กับบริษัทได้ ซึ่งทำให้บริษัทไม่สามารถดำเนินงานที่ค้างอยู่ได้เพราะแรงงานถูกย้ายมากองอยู่ที่ศูนย์จดทะเบียนแรงงาน OSS และนอกจากนี้ยังพบอีกว่า ด้วยสถานที่ที่ไม่เพียงพอเกิดความแออัด จนทำให้แรงงานที่ไปรอที่ศูนย์เสียชีวิตโดยบริษัท ฉสะท้อนว่า

“ในวันที่พาแรงงานไปดำเนินการจดทะเบียนที่ศูนย์ดินแดงมีแรงงานเสียชีวิตจากการไปรอคิวที่ศูนย์ เพราะแรงงานที่ไปรอมีจำนวนเยอะมากและอาจจะด้วยปัจจัยหลายอย่างเช่น การเลิกงานจากการทำโอทีตอนตีสี่ตีห้าแล้วแรงงานมาดำเนินการที่ศูนย์ต่อเลยในตอนเช้าแรงงานไม่ได้พักผ่อน หรือไม่ก็ร่างกายอ่อนแอและด้วยความแออัดทำให้ขาดอากาศหายใจ จึงอาจจะเป็นเหตุทำให้แรงงานเสียชีวิต”

(2) ปัญหาและผลกระทบจากสถานที่ในการรับจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวที่มีต่อแรงงานต่างด้าว

จากการศึกษาพบว่า ปัญหาหลักจากพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 ในส่วนของสถานที่ในการรับจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวที่มีต่อแรงงานต่างด้าวคือ ปัญหาเรื่องสถานที่ให้บริการไม่เพียงพอ พบว่า สถานที่ไม่เพียงพอในการรองรับแรงงานที่มาทำเรื่องขอขึ้นทะเบียน โดยแรงงานทั้ง 6 บริษัทสะท้อนเป็นเสียงเดียวกันว่า สถานที่ไม่เพียงพอแรงงานบริษัท ก สะท้อนว่า “สถานที่ยังคงเหมือนเดิมที่เคยให้บริการพื้นที่ของศูนย์ไม่ได้ขยายขึ้น แต่มีการแยกส่วนมากขึ้น สถานที่นั่งรอคิวไม่เพียงพอจนต้องออกมานั่งรอในส่วนอื่นของห้าง” และบริษัท จ แสดงความเห็นสะท้อนเพิ่มเติมว่า “สถานที่นั่งรอคิวไม่เพียงพอจนต้องออกมานั่งรอในส่วนอื่นของห้างแม้กระทั่งห้องน้ำยังไม่เพียงพอแถมห้องน้ำที่ศูนย์สกปรกและเลอะมาก” แรงงานต้องไปอยู่ที่ศูนย์ทั้งวันยาวไปถึงตอนกลางคืน

จากปัญหาดังกล่าวมาข้างต้นส่งผลกระทบต่อแรงงานต่างด้าว คือ ผลกระทบด้านรายได้ กล่าวคือแรงงานไปรอที่ศูนย์ทั้งวันจึงทำให้แรงงานได้ค่าแรงต่อวันน้อยกว่าที่เคยได้จากปกติ เนื่องจากในวันที่ผู้ประกอบการพาแรงงานไปจดทะเบียนนั้นผู้ประกอบการได้จ่ายค่าแรงให้แรงงานตามฐานค่าแรงขั้นต่ำคือ 300 บาท แต่ในความเป็นจริงที่ควรจะได้ ถ้าแรงงานทำงานให้กับบริษัทใน 1 วันคือจะได้รับค่าแรงตามความชำนาญงานของแรงงานแต่คน 300-500 และการทำงานล่วงเวลาหรือการทำโอทีของแรงงานก็จะได้รับค่าแรงเพิ่ม แต่ในการไปขึ้นทะเบียนนี้แรงงานต้องไปรอทั้งวันจนดึกแต่ได้รับเพียง 300 บาท

ทั้งนี้ จากปัญหาและผลกระทบจากสถานที่ในการรับจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวของพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 ในส่วนของปัญหาพบว่า ทั้งผู้ประกอบการ และแรงงานต่างด้าวได้รับปัญหาเดียวกัน คือ สถานที่ให้บริการไม่เพียงพอ และในส่วนของผลกระทบพบว่า ผู้ประกอบการได้รับผลกระทบคือ ผลกระทบต่อเวลางานของบริษัท และแรงงานต่างด้าวได้รับผลกระทบคือ ผลกระทบด้านรายได้

4.2.4 ปัญหาและผลกระทบจากการกำหนดโทษ

ในส่วนของ การกำหนดโทษ จากการศึกษามีปัญหาและผลกระทบโดยการพิจารณาจากผู้ประกอบการทั้งสิ้น 6 ราย และกลุ่มแรงงานในกิจการก่อสร้างทั้งหมด 6 กลุ่มซึ่งปัญหาและผลกระทบที่ได้รับมีดังต่อไปนี้

- (1) ปัญหาและผลกระทบเรื่องการกำหนดโทษที่มีต่อผู้ประกอบการ

จากการศึกษาพบว่า ปัญหาหลักจากพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 คือ ปัญหาเรื่องความรุนแรงของโทษ พบว่า การกำหนดโทษ

ของพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 ได้บัญญัติไว้ใน มาตรา 7 มาตรา 9 มาตรา 72 มาตรา 73 มาตรา 74 มาตรา 102 มาตรา 119 มาตรา 122 มาตรา 123 และมาตรา 124 ซึ่งกฎหมายเดิมได้แก่ พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 ได้บัญญัติไว้ในมาตรา 9 มาตรา 26 มาตรา 27 มาตรา 28 มาตรา 51 มาตรา 52 และมาตรา 54 นอกจากนี้ ยังมีกำหนดไว้ในพระราชกำหนดการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ พ.ศ. 2559 ซึ่งได้บัญญัติไว้ในมาตรา 6(1)(2) มาตรา 8 มาตรา 44 และมาตรา 45 ซึ่งได้เปรียบเทียบมาตรการบังคับโทษไว้ดังต่อไปนี้

ตาราง 8 เปรียบเทียบมาตรการบังคับโทษจากพระราชกำหนดการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ พ.ศ. 2559 พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 และพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560

พระราชกำหนดการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ พ.ศ. 2559	พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551	พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560
<p>มาตรา 6 การนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศมี 2 กรณี ดังนี้</p> <p>(1) กรณีที่ผู้รับอนุญาตเป็นผู้นำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ</p> <p>(2) กรณีที่นายจ้างเป็นผู้นำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศ</p> <p>หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข ในการนำคนต่างด้าวเข้ามาทำงานตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามกำหนดในกฎกระทรวง</p> <p>มาตรา 8 ในกรณีที่นายจ้างเป็นผู้นำแรงงานต่างด้าวมาทำงานกับตนเองในประเทศ ต้องได้รับอนุญาตจากอธิบดี</p> <p>มาตรา 44 ผู้ใดไม่ปฏิบัติตามกฎกระทรวงที่ออกตามมาตรา 6 วรรคสอง ในการนำคนต่างด้าวมาทำงานใน</p>	<p>มาตรา 9 งานใดที่คนต่างด้าวอาจทำได้ในท้องถิ่นใด เมื่อใด ให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวง โดยคำนึงถึงความมั่นคงของชาติ โอกาสในการประกอบอาชีพของคนไทยและความต้องการแรงงานต่างด้าวที่จำเป็นต่อการพัฒนาประเทศ</p> <p>มาตรา 26 ผู้รับใบอนุญาตต้องทำงานตามประเภทหรือลักษณะงาน และกับนายจ้าง ณ ที่ตั้งหรือสถานที่และเงื่อนไขตามที่ได้รับอนุญาต</p> <p>มาตรา 27 ห้ามมิให้บุคคลใดรับคนต่างด้าวเข้าทำงาน เว้นแต่คนต่างด้าวซึ่งมีใบอนุญาตทำงานกับตนเพื่อทำงานตามประเภทหรือลักษณะงานที่ได้ระบุไว้ในใบอนุญาต ณ ที่ตั้งหรือสถานที่ที่ระบุไว้ในใบอนุญาต</p> <p>มาตรา 28 ในกรณีที่ปรากฏว่า</p>	<p>มาตรา 7 รัฐมนตรีโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการอาจประกาศกำหนดให้งานใดเป็นงานที่ห้ามคนต่างด้าวทำงานในท้องถิ่นใด เมื่อใด โดยห้ามเด็ดขาดหรือห้ามโดยมีเงื่อนไขอย่างใดเพียงใดก็ได้</p> <p>การออกประกาศวรรคหนึ่ง ให้คำนึงถึงความมั่นคงของชาติ โอกาสในการประกอบอาชีพของคนไทย และความต้องการแรงงานต่างด้าวที่จำเป็นต่อการพัฒนาประเทศ</p> <p>มาตรา 9 ห้ามผู้ใดรับคนต่างด้าวทำงานที่กำหนดไว้ในประกาศที่ออกตามมาตรา 7 วรรคหนึ่ง หรือรับคนต่างด้าวทำงานโดยที่คนต่างด้าวไม่มีใบอนุญาตทำงาน</p> <p>มาตรา 72 ห้ามผู้ใดรับคนต่างด้าวซึ่งไม่มีใบอนุญาตทำงานกับตนเข้า</p>

ตาราง 6(ต่อ)

พระราชกำหนดการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ พ.ศ. 2559	พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551	พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560
<p>ประเทศ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ</p> <p>มาตรา 45 นายจ้างผู้ใด นำคนต่างด้าวมาทำงานให้กับตนเองในประเทศโดยไม่ได้รับอนุญาตตามมาตรา 8 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ</p>	<p>ผู้ใบอนุญาต</p> <p>มาตรา 28 ในกรณีที่ปรากฏว่ารับใบอนุญาตฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามเงื่อนไขในใบอนุญาตให้นายทะเบียนมีอำนาจสั่งเพิกถอนใบอนุญาต</p> <p>มาตรา 51 คนต่างด้าวผู้ใดทำงานโดยไม่ได้รับใบอนุญาต ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 5 ปีหรือปรับตั้งแต่สองพันบาทถึงหนึ่งแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ</p> <p>มาตรา 52 ผู้รับใบอนุญาตผู้ใดทำงานอันเป็นการฝ่าฝืนเงื่อนไขที่ได้กำหนดไว้ตามมาตรา 9 มาตรา 14 หรือมาตรา 26 ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองหมื่นบาท</p> <p>มาตรา 54 ผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา 27 ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาทถึงหนึ่งแสนบาทต่อคนต่างด้าวที่จ้างหนึ่งคน</p>	<p>มาตรา 72 ห้ามผู้ใดรับคนต่างด้าวซึ่งไม่มีใบอนุญาตทำงานกับตนเข้าทำงาน</p> <p>มาตรา 73 ห้ามผู้ใดให้คนต่างด้าวทำงานไม่ตรงตามที่กำหนดไว้ในใบอนุญาตทำงาน</p> <p>มาตรา 74 ให้นายจ้างแจ้งต่อนายทะเบียนภายในเจ็ดวันนับตั้งแต่วันที่ผู้รับอนุญาตให้ทำงานออกจากงานไม่ว่าเหตุผลใด</p> <p>มาตรา 102 ผู้ใดรับคนต่างด้าวเข้าทำงานโดยฝ่าฝืนมาตรา 9 ต้องระวางโทษปรับตั้งแต่สี่แสนถึงแปดแสนบาทต่อคนต่างด้าวที่จ้างหนึ่งคน</p> <p>มาตรา 119 คนต่างด้าวผู้ใดทำงานโดยไม่มีหนังสือแจ้งให้นายทะเบียนทราบตามมาตรา 59 วรรคหนึ่ง ต้องระวางโทษปรับตั้งแต่สองหมื่นบาทถึงหนึ่งแสนบาท</p> <p>มาตรา 122 ผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา 72 ต้องระวางโทษปรับตั้งแต่สี่แสนถึงแปดแสนบาทต่อคนต่างด้าวที่จ้างหนึ่งคน</p> <p>มาตรา 123 ผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา 73 ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสี่แสนบาทต่อคนต่างด้าวหนึ่งคน</p> <p>มาตรา 124 นายจ้างผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา 74 ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท”</p>

ที่มา: ข้อมูลจากพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551, พระราชกำหนดการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ พ.ศ. 2559 และพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560

เมื่อเปรียบเทียบกันแล้วนั้นพบว่ามีการกำหนดโทษที่สูงและรุนแรงขึ้นมากซึ่งมีโทษที่ปรับเปลี่ยนดังต่อไปนี้

ประการแรกเดิมคนต่างด้าวไม่มีใบอนุญาตทำงาน ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 5 ปี หรือปรับไม่เกินตั้งแต่ 2,000 – 100,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ แต่โทษปรับใหม่คนต่างด้าวผู้ใดทำงานโดยไม่มีใบอนุญาต ต้องระวางโทษปรับตั้งแต่ 20,000 – 100,000 บาท

ประการที่สอง คนต่างด้าวทำงานผิดประเภทเดิมต้องระวางโทษปรับไม่เกิน 10,000 บาทโทษปรับใหม่ต้องระวางโทษปรับไม่เกิน 100,000 บาท

ประการที่สามนายจ้างรับแรงงานต่างด้าวที่ไม่มีใบอนุญาตเดิมระวางโทษปรับตั้งแต่ 10,000 - 100,000 บาทต่อคนต่างด้าว 1 คน โทษปรับใหม่ระวางโทษปรับตั้งแต่ 400,000 - 800,000 บาท ต่อคนต่างด้าว 1 คน

ประการที่สี่นายจ้างให้คนต่างด้าวทำงานไม่ตรงตามที่กำหนดไว้ในใบอนุญาตทำงานเดิมต้องระวางโทษไม่เกิน 10,000 บาทโทษปรับใหม่ต้องระวางโทษปรับไม่เกิน 400,000 บาทต่อคนต่างด้าว 1 คน ซึ่งการกำหนดโทษใหม่สำหรับนายจ้างที่ไม่ปฏิบัติให้ถูกต้องตามพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว 2560 เข้าข่ายความผิดโทษปรับสูงถึง 400,000 – 800,000 บาทต่อแรงงานต่างด้าว 1 คน ซึ่งเป็นโทษที่สูงขึ้นจากเดิมมาก

ผู้ประกอบการทั้งบริษัท 6 บริษัทสะท้อนว่าการกำหนดโทษมีความรุนแรงเกินไปซึ่งโทษมีความรุนแรงอย่างที่คุณประกอบการได้กล่าวจึงทำให้ทั้งแรงงานและผู้ประกอบการเองเกิดความหวาดกลัวที่จะต้องรับโทษ

จากปัญหาดังกล่าวส่งผลกระทบต่อผู้ประกอบการ ดังนี้

1. ผลกระทบต่อการบริหารจัดการแรงงาน กล่าวคือส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการแรงงาน ซึ่งบริษัท จ จำกัด สะท้อนว่า “คนงานที่มีฝีมือหนีกลับบ้าน เกิดการจ้างงานใหม่แรงงานใหม่ทำงานไม่ถึงเป้า ล่าช้าเพราะขาดความชำนาญ ซึ่งทำให้เกิดผลกระทบร้ายแรงไม่สามารถควบคุมแรงงานได้” เช่นเดียวกับบริษัท ค ที่สะท้อนว่า

“โทษรุนแรงมากจนทำให้แรงงานต่างด้าวหนีหายไปเป็นจำนวนมากจนทางบริษัทตกใจจนต้องประกาศรับสมัครแรงงานเพิ่มเติมเร่งด่วน เพราะแรงงานที่หายไปมีผลต่องานที่กำลังดำเนินอยู่มาก ส่วนตัวผมก็ตกใจตกใจทั้งโทษตกใจทั้งแรงงานหาย”

2. ผลกระทบต่อการดำเนินงานกล่าวคือ การที่บริษัทต้องออกไปดำเนินการ ในระยะเวลาที่จำกัดในขณะที่งานที่บริษัทกำลังดำเนินอยู่ก็เยอะซึ่งงานแต่ละงานที่รับมามี กำหนดสัญญาดำเนินการแล้วเสร็จส่งมอบงานทำให้มีผลกระทบต่อบริษัท โดยบริษัท ก สะท้อนว่า

“กระทบการบริหารจัดการงานเราด้วยเรื่องด้วยเราต้องแบ่งคนไปทำงาน ส่วนหนึ่งและอีกส่วนต้องไปดำเนินการจดทะเบียน และแรงงานต่างด้าวที่ หวาดกลัวหนีหายไปอีก ซึ่งทำให้ไม่สามารถเร่งงานให้แล้วเสร็จทันตาม เวลาได้เลย”

นอกจากนี้ยังพบว่า กลุ่มบริษัทขนาดใหญ่เป็นกลุ่มเดียวที่ไม่มีความเดือดเนื้อร้อนใจจากการกำหนดโทษรุนแรงจากประกาศ เนื่องด้วยเป็นบริษัทขนาดใหญ่มีการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบและมีความถูกต้องของการนำเข้าแรงงานแทบทั้งหมดถึงความเห็นของบริษัท ข สะท้อนว่า “แรงงานของเรามันถูกมาตั้งแต่ต้นเราก็เลยไม่ได้อะไรกับประเด็นเรื่องโทษ เพราะคนงานที่ยังดำเนินการจดทะเบียนไม่เสร็จเราจะยังไม่รับมาเข้าแคมป์ป้องกันกาเกิดปัญหา”

(2) ปัญหาและผลกระทบเรื่องการกำหนดโทษที่มีต่อแรงงานต่างด้าว

จากการศึกษาพบว่า ปัญหาหลักจากพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 คือ ปัญหาเรื่องความรุนแรงของโทษ ซึ่งจากรายละเอียดการระบุโทษที่ได้กล่าวไว้แล้วข้างต้นในส่วนของปัญหาเกี่ยวกับการกำหนดโทษที่มีผลกระทบต่อผู้ประกอบการ โดยผลกระทบของการกำหนดโทษต่อแรงงานต่างด้าว พบว่า การกำหนดโทษที่รุนแรงทำให้กลุ่มแรงงานมีความหวาดกลัว โดยแรงงานมองว่าเป็นการกำหนดโทษที่สูงทั้ง 6 บริษัท ซึ่งกลุ่มแรงงานมองว่าเป็นการบังคับ ช่มชู้ให้แรงงานกลัว แรงงานบริษัท ข สะท้อนว่า

“ในส่วนของโทษคิดว่ามันสูงไป กำหนดโทษที่หนักไป เหมือนเป็นการบังคับ ช่มชู้ให้แรงงานกลัว ลึกลงเราก็กลัวไม่รู้ว่ นายจ้างเขาจะปกป้องเรามากแค่ไหน สุดท้ายนายจ้างก็ยงพาเราไปทำเรื่องถึงแม้จะโดนหักค่าแรงแต่ก็ยังดีที่ช่วยเหลือเรา”

จากปัญหาดังกล่าวส่งผลกระทบต่อแรงงานต่างด้าว คือ ผลกระทบ ความมั่นคงในงาน กล่าวคือ แรงงานเกิดความหวาดกลัวและทำให้แรงงานบางส่วนในสถาน

ประกอบการหนีหาย ซึ่งแรงงานมีความกังวลในเรื่องของโทษที่หนักซึ่งค่าใช้จ่ายในการขึ้นทะเบียน จะมีใครรับผิดชอบ ถ้านายจ้างไม่รับผิดชอบตัวแรงงานเองก็ไม่มีกำลังพอที่จะจ่าย นั้นหมายความว่าแรงงานอาจถูกลอยแพ และอาจถูกจับได้เพราะตัวแรงงานเองไม่มีการดำเนินการตามที่รัฐกำหนด ซึ่งแรงงานในบริษัท จ และบริษัท ค สะท้อนว่า

“การกำหนดโทษที่รุนแรงจนทำให้เกิดความกลัวจนทำให้เพื่อนร่วมงานบางคนเลือกที่จะกลับบ้านเกิดไม่ทำงานต่อ ส่วนตัวเองก็เกิดความลังเลเหมือนกันว่าจะกลับบ้านดีไหม เพราะตอนนั้นก็ไม่ว่าจะนายจ้างเราจะดูแลเราได้แค่ไหน”

ในขณะที่เดียวกันแรงงานในบริษัทขนาดใหญ่ก็ให้ความเห็นว่าโทษนั้นรุนแรงเช่นกันทำให้เกิดความรู้สึกหวาดกลัวไม่น้อย แต่ด้วยเป็นบริษัทขนาดใหญ่มีการทำถูกต้องมาตั้งแต่ต้นเรื่องของโทษจึงไม่มีผลกับบริษัท โดยแรงงานบริษัท ง สะท้อนว่า “โทษใหม่ที่ประกาศนั้นรุนแรงกว่าที่เคยมีมาทั้งโทษจำคุกและโทษปรับ ซึ่งทำให้รู้สึกหวาดกลัวไม่น้อย ถึงแม้บริษัทเราจะทำถูกต้องมาตั้งแต่ต้นทำให้เราสบายใจไปหนึ่งเพราะ แต่โทษแลดูจะไม่มี ความเหมาะสมเลย” และบริษัท ฉ สะท้อนว่า “ถึงโทษจะหนักยังไงก็ไม่กระทบแรงงาน เพราะบริษัททำถูกต้องมาตั้งแต่ต้น”

ทั้งนี้ จากปัญหาและผลกระทบจากการกำหนดโทษของพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 ในส่วนของปัญหาพบว่าปัญหาของผู้ประกอบการและแรงงานต่างด้าวเป็นปัญหาเดียวกันคือ ปัญหาเรื่องความรุนแรงของโทษ ในส่วนของผลกระทบพบว่า ผู้ประกอบการได้รับผลกระทบคือ ผลกระทบต่อการบริหารจัดการแรงงาน และผลกระทบต่อการดำเนินงาน และแรงงานต่างด้าวได้รับผลกระทบคือ ผลกระทบความมั่นคงในงาน

ตาราง 9 สรุปปัญหาและผลกระทบจากการศึกษา

สรุปปัญหาและผลกระทบ	ผู้ประกอบการ	แรงงานต่างด้าว
1. กระบวนการขั้นตอนในการขอจดทะเบียนแรงงาน	ปัญหา 1. ปัญหา ความยุ่งยากของกระบวนการขั้นตอน	ปัญหา 1. ปัญหา ความยุ่งยากของกระบวนการขั้นตอน

ตาราง 9 (ต่อ)

สรุปปัญหาและผลกระทบ	ผู้ประกอบการ	แรงงานต่างด้าว
2. ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการจดทะเบียนแรงงาน	<p><u>ผลกระทบ</u></p> <p>1.ผลกระทบด้านเวลาในการดำเนินการ</p> <p>2.ผลกระทบด้านการบริหารจัดการ</p> <p>3.ผลกระทบต่อการทำงานขององค์กร</p> <p><u>ปัญหา</u></p> <p>1.ปัญหาเรื่องการเพิ่มขึ้นของค่าธรรมเนียมการดำเนินการ</p> <p>2.ปัญหาเรื่องภาระค่าใช้จ่ายในการขึ้นทะเบียนแรงงาน</p> <p>3.ปัญหาเรื่องความเข้าใจผิดของค่าธรรมเนียมใบอนุญาต</p> <p><u>ผลกระทบ</u></p> <p>1.ผลกระทบด้านต้นทุนแรงงาน</p> <p>2.ผลกระทบด้านการดำเนินงาน</p>	<p><u>ผลกระทบ</u></p> <p>1.ผลกระทบด้านเวลาในการดำเนินการ</p> <p><u>ปัญหา</u></p> <p>1.ปัญหาเรื่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น</p> <p>2.ปัญหาเรื่องความเข้าใจผิดค่าธรรมเนียมใบอนุญาต</p> <p><u>ผลกระทบ</u></p> <p>1.ผลกระทบด้านค่าใช้จ่าย</p>
3. สถานที่ในการรับจดทะเบียนแรงงานต่างด้าว	<p><u>ปัญหา</u></p> <p>1.ปัญหาสถานที่ให้บริการไม่เพียงพอ</p> <p><u>ผลกระทบ</u></p> <p>1.ผลกระทบต่อเวลางานของบริษัท</p>	<p><u>ปัญหา</u></p> <p>1.ปัญหาสถานที่ให้บริการไม่เพียงพอ</p> <p><u>ผลกระทบ</u></p> <p>1.ผลกระทบด้านรายได้</p>
4. การกำหนดโทษ	<p><u>ปัญหา</u></p> <p>1.ปัญหาเรื่องความรุนแรงของโทษ</p> <p><u>ผลกระทบ</u></p> <p>1.ผลกระทบต่อการบริหารจัดการแรงงาน</p> <p>2.ผลกระทบต่อการทำงาน</p>	<p><u>ปัญหา</u></p> <p>1.ปัญหาเรื่องความรุนแรงของโทษ</p> <p><u>ผลกระทบ</u></p> <p>1.ผลกระทบต่อความมั่นคงในงาน</p>

ที่มา: จากผลการศึกษา

4.3 ข้อเสนอแนะจากผู้ประกอบการและแรงงานที่มีต่อพระราชกำหนดการบริหารจัดการ การทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560

(1) ข้อเสนอแนะจากผู้ประกอบการ พบว่า ผู้ประกอบการได้ให้ข้อเสนอแนะว่า

(1.1) รัฐบาลควรปรึกษาหารือกับองค์กรเอกชนในการออกกฎหมายแรงงาน โดย รัฐบาลควรคำนึงถึงผลดีและผลเสียที่จะตามมาจากการประกาศใช้นโยบายด้วยถ้าไม่มีการวางแผนหรือไม่ศึกษาผลกระทบก่อนอาจส่งผลกระทบต่อกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งหรือส่งผลกระทบต่อ ผลกระทบไปถึงเศรษฐกิจในภาพกว้างได้ ซึ่งบริษัท ข สะท้อนว่า

“การทำงานควรที่จะมีการปรึกษากันแต่ละฝ่ายเช่นกรมการปกครอง ตม. ประกันสังคมและอื่นๆที่เกี่ยวข้องทำงานให้สอดคล้องกันไม่ควรทำงานแยก ส่วนกันแบบนี้เพราะนี่เป็นการดำเนินงานในศูนย์เดียวกัน”

(1.2) ควรมีการขยายเวลาในการดำเนินการ ควรมีการพิจารณาโทษ และค่าปรับให้มีความเหมาะสมมากกว่านี้ ในเรื่องการบริหารจัดการศูนย์ควรมีการบริหารจัดการศูนย์ที่ดีกว่านี้ซึ่ง บริษัท ค สะท้อนว่า

“ควรมีการบริหารจัดการที่ดีกว่านี้ เช่น สถานที่ การบริหารจัดการคนในการ บริการ โทษไม่ควรหนักขนาดนี้ หรือแม้กระทั่งค่าใช้จ่ายต่างๆ การบังคับใช้ ควรมีระยะเชิญชวนให้ปฏิบัติก่อนการประกาศใช้มาตรการขั้นเด็ดขาดแบบนี้ ควรออกมาให้ข้อมูลกับนายจ้างและลูกจ้างอย่างทั่วถึง”

ผู้ประกอบการบริษัท จ ได้สะท้อนเกี่ยวกับประกันสังคมของแรงงานต่างด้าวด้วยว่า “ในส่วนของประกันสังคมรัฐบังคับให้ผู้ประกอบการส่งเงินประกันตนของแรงงานต่างด้าวเท่ากับ คนไทยซึ่งมันดูไม่เหมาะสมเพราะสิทธิได้ไม่เท่าคนไทย”

(2) ข้อเสนอแนะจากแรงงานต่างด้าว พบว่า กลุ่มแรงงานส่วนใหญ่เสนอแนะเพิ่มเติมให้มีการเตรียมการมีการบริหารจัดการที่ดีในการจัดตั้งศูนย์ โดยแรงงานบริษัท ข สะท้อนว่า

“ในการให้บริการควรลดขั้นตอนเพื่อความสะดวกในการดำเนินการ ศูนย์ ควรมีการเตรียมความพร้อมมากกว่าการที่มาเร่งให้แรงงานรีบมาจด

ทะเบียน ควรมีการขยายพื้นที่ในการรับบริการเพราะทางภาครัฐอยู่แล้วว่า
แรงงานทั้งประเทศต้องเข้าไปดำเนินการให้แล้วเสร็จตามเวลาที่กำหนด”

บริษัท ง สะท้อนว่า

“อยากให้เตรียมความพร้อมในเรื่องระบบการให้บริการ ค่าธรรมเนียม และ
อื่นๆที่ยังดูยุ่งยากทำงานไม่ไปด้วยกันอยู่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มี
ประสิทธิภาพมากกว่านี้ จะได้ช่วยลดเวลาลดค่าใช้จ่ายและลดผลกระทบ
ทั้งนายจ้างแล้วผู้ประกอบการ”

บริษัท ฉ สะท้อนว่า “ในการจัดการของศูนย์ยังไม่ดีพอ ยังไม่มีความพร้อมในการ
ให้บริการ ศูนย์ไม่พร้อมและสถานที่ไม่พอในการให้บริการ ภาครัฐควรมีการเตรียมความพร้อม
มากกว่านี้” และแรงงานยังมีความต้องการให้ภาครัฐมีการผ่อนผันไม่ว่าจะเป็นเรื่องของระยะเวลา
ค่าธรรมเนียมการดำเนินการซึ่งแรงงานในบริษัท จ สะท้อนว่า

“ควรมีการขยายเวลาให้นานกว่านี้เพื่อให้แรงงานเข้าไปรับบริการได้ไม่แน่น
จนเกินไป ส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับเราคิดว่ามันเป็นภาระมาก ควรลด
ค่าธรรมเนียมค่าทำบัตรลงเพื่อเป็นการช่วยค่าใช้จ่ายของแรงงาน”

นอกจากนี้ควรมีการขยายพื้นที่ในการรับบริการเพราะรัฐอยู่แล้วว่าแรงงานทั้งประเทศ
ต้องเข้าไปดำเนินการให้แล้วเสร็จตามเวลาที่กำหนด

ทั้งนี้ จากข้อเสนอแนะดังกล่าวข้างต้นทั้งในส่วนของผู้ประกอบการและแรงงานต่างด้าว
ได้เสนอแนะนั้นพบว่า สิ่งที่แรงงานต่างด้าวและผู้ประกอบการได้เสนอแนะเป็นเสียงเดียวกันคือ
ต้องการให้รัฐบาลมีการหารือทั้งภาครัฐละเอกชนและเตรียมพร้อมในการเตรียมการจัดตั้ง
ศูนย์บริการแรงงานให้มีการบริหารจัดการที่ดี มีการขยายเวลาในการดำเนินการ ควรมีการ
พิจารณาโทษ และค่าปรับให้มีความเหมาะสมเพราะที่ผ่านมาการทำงานของศูนย์บริการ
ดำเนินงานจนเกิดปัญหาและส่งผลกระทบต่อทั้งแรงงาน และผู้ประกอบการหลายด้านและอาจจะ
ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจและด้านอื่นๆอีกในอนาคต

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาเรื่อง ผลกระทบของพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 กรณีศึกษากิจการก่อสร้าง กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลในส่วนของปัญหา และผลกระทบที่เกิดขึ้นกับแรงงานต่างด้าว และผู้ประกอบการที่ได้จากการลงพื้นที่ โดยแบ่งหัวข้อในการสรุปผลได้ดังต่อไปนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

การรับรู้ข่าวสารเกี่ยวกับพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 ในส่วนของการรับรู้ข่าวสารของผู้ประกอบการมีการรับรู้ข่าวสารจากกระทรวงแรงงานโดยตรง และมีการรับรู้ข่าวสารผ่านทางโทรทัศน์ อินเทอร์เน็ต และช่องทางอื่นๆตามลำดับ แต่ในทางกลับกันการรับรู้ข่าวสารพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 ของแรงงานต่างด้าวกลับพบว่า การรับรู้หรือการทราบข่าวพระราชกำหนดนั้นแรงงานต่างด้าวทราบจากผู้ประกอบการเจ้าของบริษัทที่ตนทำงานโดยไม่ได้ทราบข่าวโดยตรงจากประกาศของกระทรวงซึ่งมีการรับรู้ล่าช้ากว่าผู้ประกอบการ

ปัญหาและผลกระทบจากกระบวนการขั้นตอนในการขอจดทะเบียนแรงงานของพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 ซึ่งในส่วนของปัญหาของผู้ประกอบการและแรงงานต่างด้าวมีปัญหาเดียวกันคือ เรื่องความยุ่งยากของกระบวนการขั้นตอนในการขอจดทะเบียนแรงงาน และในส่วนของผลกระทบ ผู้ประกอบการ และแรงงานต่างด้าวได้รับผลกระทบเดียวกันคือ ผลกระทบด้านเวลาในการดำเนินการ ซึ่งนอกเหนือจากนี้ผู้ประกอบการยังได้รับผลกระทบจากปัญหาเดียวกันอีก 2 ด้าน ได้แก่ ผลกระทบด้านการบริหารจัดการ และผลกระทบต่อการทำงานของคนต่างด้าว

ปัญหาและผลกระทบจากค่าใช้จ่ายในการขอจดทะเบียนแรงงานของพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 ในส่วนของปัญหาผู้ประกอบการ และแรงงานต่างด้าวพบปัญหาเดียวกัน 2 เรื่อง คือ ปัญหาเรื่องการเพิ่มขึ้นของค่าธรรมเนียมการดำเนินการ และปัญหาเรื่องความเข้าใจผิดของค่าธรรมเนียมใบอนุญาต และนอกจากนี้ผู้ประกอบการยังพบ

ปัญหาอีก 1 ปัญหาคือ ปัญหาเรื่องภาวะค่าใช้จ่ายในการขึ้นทะเบียนแรงงาน และในส่วนของผลกระทบทั้งผู้ประกอบการ และแรงงานต่างด้าวจะมีผลกระทบที่คล้ายกันในเรื่องเงิน กล่าวคือผู้ประกอบการได้รับผลกระทบด้านต้นทุนแรงงาน ซึ่งต้องสำรองเงินทุน ส่วนผลกระทบของแรงงานที่คล้ายกันคือ แรงงานได้รับผลกระทบเรื่องค่าใช้จ่ายในการดำเนินการที่ผู้ประกอบการหักค่าใช้จ่ายในการดำเนินการขึ้นทะเบียน และนอกจากนี้ผู้ประกอบการได้รับผลกระทบอีก 1 ด้านคือ ผลกระทบด้านการดำเนินงาน

ปัญหาและผลกระทบจากสถานที่ในการรับจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวของพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 ในส่วนของปัญหาทั้งผู้ประกอบการ และแรงงานต่างด้าวได้รับปัญหาเดียวกัน คือ สถานที่ให้บริการไม่เพียงพอ และในส่วนของผลกระทบพบว่า ผู้ประกอบการได้รับผลกระทบคือ ผลกระทบต่อเวลางานของบริษัท และแรงงานต่างด้าวได้รับผลกระทบคือ ผลกระทบด้านรายได้

ปัญหาและผลกระทบจากการกำหนดโทษของพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 ในส่วนของปัญหาของผู้ประกอบการ และแรงงานต่างด้าวเป็นปัญหาเดียวกันคือ ปัญหาเรื่องความรุนแรงของโทษ ในส่วนของผลกระทบพบว่า ผู้ประกอบการได้รับผลกระทบคือ ผลกระทบต่อการบริหารจัดการแรงงาน และผลกระทบต่อการบริหารจัดการงาน และแรงงานต่างด้าวได้รับผลกระทบคือ ผลกระทบเรื่องความมั่นคงในงาน

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาผลกระทบของพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2560 กรณีศึกษากิจการก่อสร้าง กรุงเทพมหานคร เมื่อนำผลที่ได้มาวิเคราะห์ตามหลักทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสามารถอภิปรายผลออกมาดังต่อไปนี้

1. การรับรู้ข่าวสารเกี่ยวกับพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560

ในส่วนของ การรับรู้ข่าวสารเกี่ยวกับพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 ของผู้ประกอบการมีการรับรู้ข่าวสารจากกระทรวงแรงงานโดยตรง และมีการรับรู้ข่าวสารผ่านทางโทรทัศน์ อินเทอร์เน็ต และช่องทางอื่นๆตามลำดับ แต่ในทางกลับกันการรับรู้ข่าวสารพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 ของแรงงานต่างด้าวกลับพบว่า การรับรู้หรือการทราบข่าวพระราชกำหนดนั้นแรงงานต่างด้าวทราบจากผู้ประกอบการเจ้าของบริษัทที่ตนทำงานโดยไม่ได้ทราบข่าวโดยตรงจากประกาศของกระทรวงซึ่งมี

การรับรู้ล่าช้ากว่าผู้ประกอบการ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการประกาศข่าวพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 แบบนี้อาจเนื่องมาจากกระทรวงแรงงานมองว่าแรงงานอยู่ภายใต้การดูแลของผู้ประกอบการ เพราะฉะนั้นการส่งข้อมูลข่าวสารไปจึงไม่จำเป็นต้องส่งไปทั้ง 2 ช่องทางแต่จัดส่งข่าวสารไปที่ผู้ประกอบการโดยหวังว่าผู้ประกอบการจะเป็นผู้สื่อสารแทนกระทรวงแรงงาน ซึ่งตรงกับคำอธิบายทฤษฎีการสื่อสารสองจังหวะที่ว่าข่าวสารจากการสื่อสารมวลชนมักจะไม่ไปถึงกลุ่มผู้รับโดยตรงเสมอไป บางครั้งอาจไปถึงผู้รับในลักษณะกระบวนการสองทอด คือ ในขั้นแรกจะเข้าถึงบุคคลในสังคมส่วนหนึ่ง แล้วบุคคลเหล่านั้นก็จะส่งไปยังบุคคลอื่นๆอีกทอดหนึ่ง(Paul F.Lazarsfeld et al., 1948)

2. ปัญหาและผลกระทบจากพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 ต่อผู้ประกอบการและแรงงานต่างด้าว

ซึ่งปัญหาและผลกระทบจากพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 ประกอบไปด้วย 4 ด้านหลักดังต่อไปนี้

2.1 ด้านกระบวนการขั้นตอนในการขออนุญาตทะเบียนแรงงาน

ปัญหาและผลกระทบจากกระบวนการขั้นตอนในการขออนุญาตทะเบียนแรงงานของพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 ซึ่งในส่วนของปัญหาของผู้ประกอบการและแรงงานต่างด้าวมองว่ามีความยุ่งยากของกระบวนการขั้นตอนในการขออนุญาตทะเบียนแรงงาน อาจเนื่องมาจากกระบวนการขั้นตอนที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมนั้นรัฐนั้นมองว่าการเปลี่ยนแปลงขั้นตอนเพื่อเป็นการป้องกัน และแก้ไขปัญหาเรื่องของการลักลอบแรงงานผิดกฎหมายการกระทำอันเป็นการค้ามนุษย์ต่อคนต่างด้าว และรวมไปถึงการละเมิดสิทธิขั้นพื้นฐานของแรงงาน เพราะฉะนั้นการที่รัฐไปเพิ่มมาตรการในการควบคุมตรงนั้นเพิ่มขึ้นจึงทำให้กระบวนการขั้นตอนเหล่านี้กลายเป็นภาระในการใช้เวลาที่จะผ่านในแต่ละขั้นตอนไปได้ และนอกจากนี้ผู้ประกอบการยังได้รับผลกระทบอีก 2 ด้าน ได้แก่ ผลกระทบด้านการบริหารจัดการและผลกระทบต่อการค้าแรงงานขององค์กร

ผลกระทบด้านการบริหารจัดการ เนื่องจากโดยปกติบริษัทจะมีการเตรียมการในการดำเนินการขึ้นทะเบียนให้แรงงานเป็นช่วงๆ เช่น เดือนมกราคมเป็นการตรวจสุขภาพ บริษัทจะเตรียมจองคิวโรงพยาบาลจอร์จเรย์ไว้โดยแบ่งเข้าไต่งานก่อนสร้างสลับกลุ่มแรงงานออกมาตรวจสุขภาพโดยไม่ให้เสียงานในช่วงนั้นเลย และในเดือนกุมภาพันธ์บริษัทก็จะจองคิวที่ศูนย์ในการตรวจเอกสารยื่นเอกสารต่างๆกับกรมซึ่งมีการวางแผนเป็นเดือนๆในการทำในแต่ละขั้นตอน แต่ภายหลังการประกาศใช้พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560

บริษัทถูกเปลี่ยนวิธีดำเนินการที่เคยปฏิบัติมาแต่เดิมโดยให้ต้นแรงงานต่างด้าวทั้งหมดในบริษัท ต้องดำเนินการผ่านศูนย์ OSS (One Stop Service) ที่ทางรัฐจัดให้อย่างเดียวโดยดำเนินการทุกอย่างผ่านศูนย์นี้โดยไม่สามารถทำตามแผนเดิมที่บริษัทวางไว้ได้ และด้วยแรงงานที่มีจำนวนมาก จึงทำให้การบริหารจัดการแรงงานลำบากขึ้นไม่สามารถดำเนินการทันตามเวลาที่รัฐกำหนดไว้ ซึ่งการศึกษาผลกระทบของวิจัยนี้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศรีสุวรรณ ขอไพบูลย์ (2559) ที่พบว่า การประกาศใช้นโยบายด้านแรงงานนั้นจะส่งผลกระทบต่อด้านการบริหารจัดการองค์กร ซึ่งส่งผลต่อการบริหารจัดการองค์กรทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ กระบวนการบริหารจัดการ (Management) ด้านเงินทุน (Capital) ลูกจ้าง (Man) และวัตถุดิบ (Material)

ผลกระทบต่อการดำเนินงานขององค์กร เนื่องจากการที่องค์กรต้องพาแรงงานไปจดทะเบียนก็จะเกิดผลกระทบในช่วงส่งงานโครงการของบริษัท ซึ่งบริษัทต้องพาแรงงานพาแรงงานไปอยู่ที่ศูนย์จดทะเบียนแรงงาน OSS ทั้งหมด โดยขึ้นอยู่กับว่าวันนั้นศูนย์จดทะเบียนแรงงาน OSS จะแบ่งจำนวนแรงงานที่เข้ารับบริการให้แต่ละบริษัทได้มากน้อยแค่ไหน ซึ่งไม่สามารถดำเนินการให้แล้วเสร็จในวันเดียวอย่างแน่นอน โดยแต่ละบริษัทต้องเฉลี่ยแรงงานกันไป ซึ่งบริษัทจะมีปัญหาเพราะแรงงานในไซต์งานถ้าหากคนงานถูกแบ่งไปครั้งละมาก ๆ งานไม่ก้าวหน้า ส่งผลให้งานช้ากว่าแผนที่กำหนดไว้ รวมไปถึงการควบคุมคุณภาพงานไม่ตรงตามข้อกำหนดหรือมาตรฐานคุณภาพงานที่ควรจะเป็น ซึ่งผลการศึกษาวิจัยนี้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของสิทธิพงษ์ พรหมประสิทธิ์ (2556) ที่พบว่า มีผลกระทบด้านการดำเนินงานโครงการก่อสร้าง ซึ่งมีผลกระทบในช่วงส่งมอบงาน เกิดผลกระทบจากการส่งมอบที่ไม่ได้รับคุณภาพตรงตามข้อกำหนดหรือมาตรฐานคุณภาพงานที่ควรจะเป็น อีกทั้งโครงการก่อสร้างเกิดความล่าช้าเสร็จไม่ทันตามกำหนดระยะเวลาที่ระบุไว้ในสัญญา การส่งมอบงานให้เจ้าของโครงการล่าช้า ด้วยเหตุผลเพราะมีการเคลื่อนย้ายแรงงาน

2.2 ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินการขอจดทะเบียนแรงงาน

ปัญหาและผลกระทบจากค่าใช้จ่ายในการขอจดทะเบียนแรงงานของพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 ในส่วนของปัญหาผู้ประกอบการ และแรงงานต่างด้าวพบปัญหาเดียวกัน 2 เรื่อง คือ ปัญหาเรื่องการเพิ่มขึ้นของค่าธรรมเนียมการดำเนินการ และปัญหาเรื่องความเข้าใจผิดของค่าธรรมเนียมใบอนุญาต ซึ่งปัญหาแรก คือ ปัญหาเรื่องการเพิ่มขึ้นของค่าธรรมเนียมการดำเนินการ การที่ค่าธรรมเนียมในการดำเนินการเพิ่มสูงขึ้น อาจเนื่องมาจากการที่รัฐต้องการให้แรงงานเข้าสู่ระบบอย่างถูกต้องตามกฎหมาย ซึ่งการที่แรงงานจะดำเนินการอย่างถูกต้องทั้งหมดก็ต้องมีหน่วยงานที่ทำงานเกี่ยวข้องกันหลายส่วน จึงทำให้แต่ละ

หน่วยงานนั้นเก็บค่าธรรมเนียมในการให้บริการแยกส่วนงาน และด้วยมีหลายหน่วยงานที่แรงงาน หรือผู้ประกอบการต้องไปติดต่อจึงทำให้ภาพรวมของการเก็บค่าธรรมเนียมดูแพง และสูงขึ้น จนทำให้เป็นภาระทั้งแรงงาน และผู้ประกอบการในด้านต้นทุนแรงงาน หรือผลกระทบต่อค่าใช้จ่ายในการดำเนินการ ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของสิทธิพงษ์ พรหมประสิทธิ์ (2556) และมัลลิกา แซ่เซียด (2556) ที่พบว่า การประกาศใช้นโยบายด้านแรงงานมีผลกระทบต่อองค์กรในด้านต้นทุนที่เพิ่มขึ้น และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของศรีสุวรรณ ขอไพบุลย์ (2559) ที่พบว่า การประกาศใช้นโยบายมีผลกระทบต่อด้านเงินทุน โดยด้านการบริหารเงินทุนได้รับผลกระทบสูงสุดมีค่าเฉลี่ย 3.81 นโยบายนี้ส่งผลให้ SMEs ต้องกู้ยืมเงินมาใช้หมุนเวียนมากขึ้น ทำให้ขาดสภาพคล่อง บางแห่งต้องย้ายฐานการผลิตไปยังประเทศเพื่อนบ้านที่มีค่าแรงต่ำกว่า และหลายแห่งไม่สามารถแบกรับต้นทุนได้ จึงปิดตัวลงแล้ว

ในส่วนของปัญหาความเข้าใจผิดของค่าธรรมเนียมใบอนุญาตนั้น ด้วยการที่แรงงานและผู้ประกอบการมีความเข้าใจผิด อาจเนื่องมาจากการสื่อสารของกระทรวงแรงงานนั้น เป็นการติดต่อสื่อสารทางเดียวซึ่งกระทรวงแรงงานมีการส่งออกข้อมูลข่าวสารในทางเดียวจึงมีความเสี่ยงในการที่จะเกิดความผิดพลาดในการติดต่อสื่อสารได้มากกว่าคือ ผู้รับสาร มีการรับรู้ข่าวสารมาแบบผิดๆ หรือผู้ส่งสาร ส่งข้อมูลข่าวสารไม่ครบถ้วนทางใดทางหนึ่งจึงทำให้แรงงานและผู้ประกอบการที่เปรียบได้กับผู้รับสาร เกิดความเข้าใจผิดเรื่องราคาค่าธรรมเนียมในใบอนุญาต ซึ่งตรงกับคำอธิบายของทฤษฎีการสื่อสารที่ว่า การติดต่อสื่อสารระบบทางเดียว (One-Way Communication) เป็นการติดต่อสื่อสารในลักษณะที่ผู้ส่งออกข้อมูลข่าวสารไปทางเดียว โดยผู้รับไม่มีโอกาสตอบโต้ หรือซักถามข้อสงสัยใด ไม่มีการแสดงปฏิกิริยาย้อนกลับใดๆ ของผู้รับ การติดต่อสื่อสารช่องทางนี้อยู่ในรูปแบบของระเบียบ คำสั่ง แนวนโยบายที่ผู้รับต้องทำตาม และมีรูปแบบเป็นพิธีการ หรือเป็นทางการสามารถพบหรือเกิดข้อบกพร่อง ผิดพลาดในการติดต่อสื่อสารได้มาก เพราะผู้ส่งสารไม่อาจจะรับทราบข้อมูลย้อนกลับจากสารที่ส่งไปได้ โดยปัญหาดังกล่าวส่งผลกระทบต่อผู้ประกอบการด้านการดำเนินงานในองค์กร กล่าวคือ ประเด็นความเข้าใจผิดของค่าธรรมเนียมใบอนุญาตนั้นส่งผลทำให้ผู้ประกอบการเกิดความหวาดกลัวไม่กล้าให้แรงงานต่างด้าวทำงานต่อ ให้แรงงานต่างด้าวออกเพราะกลัวจะได้รับภาระ ทำให้งานที่ทำอยู่ไม่สามารถดำเนินไปต่อได้เกิดภาวะงานหยุดซ้งัก

2.3 ด้านสถานที่ในการรับจดทะเบียนแรงงานต่างด้าว

ปัญหาและผลกระทบจากสถานที่ในการรับจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวของพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2560 ในส่วนของปัญหาทั้ง

ผู้ประกอบการ และแรงงานต่างด้าวได้รับปัญหาเดียวกัน คือ สถานที่ให้บริการไม่เพียงพอ ซึ่งการกำหนดนโยบายเพื่อบังคับหรือสั่งการให้สังคมทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งรัฐควรมีกฎเฝ้าระวังการดำเนินงานด้านนั้นๆ ให้ครอบคลุมให้นโยบายสามารถดำเนินไปได้ ซึ่งในด้านสถานที่ในการจดทะเบียนแรงงาน ในเมื่อรัฐต้องการให้แรงงานเข้ามาจดทะเบียนให้ครบรัฐก็ต้องคาดการณ์ให้ได้ว่ากลุ่มเป้าหมายมีจำนวนมากน้อยเพียงใด และอยู่ที่ไหนบ้าง ซึ่งต้องมีข้อมูลพอที่จะทำให้รัฐมีโครงสร้างในการไปรองรับกลุ่มเป้าหมาย เพราะฉะนั้นรัฐจะต้องคำนึงเรื่องของการรองรับการดำเนินงานด้านนี้ให้ชัดเจนขึ้นเพื่อที่จะให้นโยบายประสบความสำเร็จ

2.4 ด้านการกำหนดโทษ

ปัญหาและผลกระทบจากการกำหนดโทษของพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 ในส่วนของปัญหาของผู้ประกอบการ และแรงงานต่างด้าวเป็นปัญหาเดียวกันคือ ปัญหาเรื่องความรุนแรงของโทษ ในเรื่องของการกำหนดโทษทางรัฐบาลอาจมองว่าปัญหาด้านแรงงานข้ามชาติเป็นปัญหาที่เรื้อรัง และเป็นปัญหากับสังคมไทยมาช้านาน ซึ่งเป็นปัญหาที่แก้ไขไม่จบไม่สิ้น รัฐจึงได้ออกมาตรการเด็ดขาดโดยการกำหนดโทษที่สูงขึ้นทั้งโทษจำและปรับ เพื่อให้แรงงานและผู้ประกอบการเกิดความเกรงกลัวโทษไม่กล้ากระทำความผิด และเปิดช่องทางเพื่อหวังให้แรงงานนอกระบบได้เข้าสู่ระบบได้อย่างครบถ้วน แต่ในทางกลับกันกลับพบว่าแรงงานและผู้ประกอบการนั้นรู้สึกแตกตื่นกับมาตรการดังกล่าวที่รัฐประกาศใช้ อาจจะเป็นเรื่องด้วยประการแรกเป็นโทษที่หนักที่สุดที่เคยมีมา ประการที่สองการที่การบังคับใช้โทษมีผลบังคับใช้ทันทีจนทำให้แรงงานและผู้ประกอบการที่ยังไม่ได้ทำถูกต้องตามกฎหมายทั้งหมดแตกตื่นกับโทษจึงทำให้เกิดผลกระทบใน 2 เรื่องคือ ผลกระทบต่อการบริหารจัดการแรงงาน และผลกระทบต่อการบริหารจัดการงาน

ผลกระทบต่อการบริหารจัดการแรงงาน กล่าวคือ การกำหนดโทษที่หนักทำให้แรงงานนอกระบบนั้นค่อนข้างแตกตื่นทำให้คนงานที่มีฝีมือหนีหายไปเป็นจำนวนมากผู้ประกอบการต้องต้องประกาศรับสมัครแรงงานเพิ่มเติมเร่งด่วน เพราะแรงงานที่หายไปมีผลต่องานที่กำลังดำเนินอยู่มาก และการจ้างงานใหม่แรงงานที่มาใหม่ทำงานได้ไม่ถึงเป้า ถ้าซ้ำเพราะขาดความชำนาญ ซึ่งเป็นผลกระทบร้ายแรงไม่สามารถควบคุมแรงงานได้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการประกาศใช้นโยบายเกี่ยวกับแรงงานของมัลลิกา แซ่เสียด (2556) และศรีสุวรรณ ขอไพบุลย์ (2559) ที่พบว่าผลกระทบด้านแรงงาน หรือลูกจ้าง และยังคงสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วรนน คุณดิลกมถล และคณะ (2557) ที่พบว่าได้รับผลกระทบด้าน

แรงงาน กล่าวคือได้ประสบปัญหาการลาออกของแรงงานโดยเฉพาะแรงงานใหม่ที่มีอายุงานไม่นานพบว่ามี การลาออกบ่อยมาก และประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานชาย

ผลกระทบต่อการบริหารจัดการงาน กล่าวคือ ด้วยโทษที่หนักก็เปรียบเสมือนการบังคับให้บริษัทเร่งดำเนินการจดทะเบียนแรงงานให้แล้วเสร็จ ซึ่งบริษัทต้องออกไปดำเนินการในระยะเวลาที่จำกัดในขณะที่งานที่บริษัทก็กำลังทำอยู่ก็มาก ซึ่งงานแต่ละงานที่รับมามีกำหนดสัญญาดำเนินการแล้วเสร็จส่งมอบงานทำให้มีผลกระทบต่อบริษัทโดยกระทบการบริหารจัดการงานของบริษัทเนื่องด้วยบริษัทต้องแบ่งคนไปทำงานส่วนหนึ่งและอีกส่วนต้องไปดำเนินการจดทะเบียน และรวมถึงแรงงานต่างด้าวที่หวาดกลัวหนีหายไปด้วย ซึ่งทำให้ไม่สามารถเร่งงานให้แล้วเสร็จทันตามเวลาได้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการประกาศใช้นโยบายเกี่ยวกับแรงงานของสิทธิพงษ์ พรหมประสิทธิ์ (2556) ที่พบว่า มีผลกระทบด้านการดำเนินงานโครงการก่อสร้าง ซึ่งได้รับผลกระทบในช่วงส่งมอบงาน เกิดผลกระทบจากการส่งมอบที่ไม่ได้รับคุณภาพตรงตามข้อกำหนดหรือมาตรฐานคุณภาพงานที่ควรจะเป็น อีกทั้งโครงการก่อสร้างเกิดความล่าช้าเสร็จไม่ทันตามกำหนดระยะเวลาที่ระบุไว้ในสัญญา การส่งมอบงานให้เจ้าของโครงการล่าช้า

และนอกจากนี้แรงงานต่างด้าวยังได้รับผลกระทบความมั่นคงในงาน กล่าวคือ แรงงานเกิดความหวาดกลัว และทำให้แรงงานบางส่วนในสถานประกอบการหนีหาย ซึ่งแรงงานมีความกังวลในเรื่องของโทษที่หนักซึ่งค่าใช้จ่ายในการขึ้นทะเบียนจะมีใครรับผิดชอบ ถ้านายจ้างไม่รับผิดชอบตัวแรงงานเองก็ไม่มีกำลังพอที่จะจ่าย นั้นหมายความว่าแรงงานอาจถูกไล่ออก และอาจถูกจับได้เพราะตัวแรงงานเองไม่ได้ดำเนินการตามที่รัฐกำหนด

ทั้งนี้การประกาศใช้พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 เป็นนโยบายที่กำหนดขึ้นมาเพื่อควบคุมพฤติกรรมของทั้งแรงงานต่างด้าว และผู้ประกอบการ ซึ่งนโยบายนี้มีผลบังคับให้นายจ้างหรือผู้ประกอบการต้องพาแรงงานต่างด้าวในปกครองของตนที่ยังไม่ได้จดทะเบียนเข้าสู่ระบบอย่างถูกต้องตามกฎหมาย ไปดำเนินการให้แล้วเสร็จตามกระบวนการ วันเวลา สถานที่ และหากไม่ดำเนินการตามที่รัฐกำหนดจะต้องโดนโทษปรับร้ายแรงตามที่รัฐระบุไว้ในกฎหมาย ซึ่งการประกาศใช้นโยบายดังกล่าวรัฐนั้นหวังที่จะป้องกันการลักลอบแรงงานผิดกฎหมายการกระทำอันเป็นการค้ามนุษย์ต่อคนต่างด้าว และรวมไปถึงการละเมิดสิทธิขั้นพื้นฐานของแรงงาน ซึ่งนโยบายดังกล่าวนี้เป็นนโยบายที่เกี่ยวกับการจัดการระเบียบกฎเกณฑ์ (Regulatory Policy) กล่าวคือเป็นนโยบายที่กำหนดขึ้นมาเพื่อควบคุมพฤติกรรมของบุคคล หรือกลุ่มบุคคล เพื่อประโยชน์ของสังคมโดยรวม(Theodore, 1964) และ

ในขณะที่เดียวกันการประกาศใช้นโยบายหนึ่งนั้นรัฐจะต้องให้ความสำคัญกับกลุ่มเป้าหมายในฐานะผู้รับผลของนโยบายโดยตรง ซึ่งการที่นโยบายที่จะประกาศออกมานั้นจะประสบผลสำเร็จนโยบายนั้นต้องได้รับการยอมรับจากประชาชน หรือผู้รับผลของนโยบาย โดยรัฐควรเปิดโอกาสให้ผู้รับผลของนโยบายได้มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา หรือการหาทางออกที่ดีที่สุดให้กับตนเอง ซึ่งในการออกนโยบายนี้รัฐควรที่จะให้ผู้ประกอบการ แรงงานต่างด้าว และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้เข้ามามีส่วนร่วมในการออกกฎหมายด้วยเพื่อให้เกิดการยอมรับจากหลายฝ่ายในสังคม และนอกจากนี้การที่บุคคลจะยอมรับปฏิบัติตามนโยบายนั้นต้องอาศัยความรู้ ความเข้าใจเรื่องนั้นอย่างชัดเจน และเป็นประโยชน์ต่อผู้รับนโยบาย ผู้รับนโยบายจึงจะเปิดใจยอมรับนโยบาย ซึ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับที่สำคัญคือ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของนโยบาย กล่าวคือ นโยบายต้องมีความชัดเจนไม่ซับซ้อนมีเนื้อหาสาระเป็นธรรมและเป็นกลาง อธิบายเหตุผลหรือประโยชน์ของนโยบายให้คนทั่วไปเข้าใจ และนโยบายนั้นออกมาเพื่อผลประโยชน์ของประชาชน หรือออกมาโดยได้รับความยินยอมเห็นชอบของประชาชน (Rogers & Shoemaker, 1917) ดังนั้นนโยบายทุกนโยบายที่รัฐประกาศใช้ควรได้รับการยอมรับจากสังคมซึ่งเป็นการให้ความสำคัญกับผู้รับผลนโยบายซึ่งจะเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้การนำนโยบายไปปฏิบัติของภาครัฐนั้นประสบผลสำเร็จโดยไม่ให้เกิดปัญหาและผลกระทบตามมาภายหลัง

3. ผลกระทบจากราชการกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 ต่อสังคมในวงกว้าง

นโยบายอาจส่งผลกระทบต่อสถานการณ์ หรือกลุ่มคนนอกเหนือจากที่ได้กำหนดไว้ อาจเรียกว่า ผลกระทบที่ไม่คาดหมาย (spillover effect) หรือผลกระทบภายนอก (externalities) (สมบัติ อารงธัญวงศ์, 2545) ซึ่งจากผลการศึกษาผลกระทบที่เกิดกับแรงงานต่างด้าวและผู้ประกอบการที่ได้กล่าวมาข้างต้น สืบเนื่องจากวัตถุประสงค์ของรัฐที่ต้องการจัดระเบียบแรงงานต่างด้าวรวมไปถึงการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงานซึ่งการดำเนินการดังกล่าวทำให้เกิดปัญหาใหม่ขึ้นมาถึงแม้ว่าวัตถุประสงค์ของรัฐที่คาดหวังจะสำเร็จ แต่ในทางกลับกันพระราชกำหนดดังกล่าวนี้ส่งผลกระทบต่อสังคมที่ไม่คาดหมาย (spillover effect) ในด้านต่างๆดังต่อไปนี้

1) ต้นทุนทางเศรษฐกิจ หรือภาระทางเศรษฐกิจของธุรกิจ ซึ่งธุรกิจในที่นี้หมายถึงทั้งตัวผู้ประกอบการ และแรงงานต่างด้าว โดยปกติบริษัททุกบริษัทการดำเนินกิจการก็จะมีต้นทุนกำไรในการดำเนินกิจการเป็นเรื่องปกติ แต่ในบริษัทที่ต้องใช้แรงงานต่างด้าวในการดำเนินงานให้กับองค์กรแล้วนั้นต้องประสบปัญหาในเรื่องของต้นทุนทางเศรษฐกิจ หรือภาระทางเศรษฐกิจของธุรกิจไม่ว่าจะเป็นเจ้าของกิจการ หรือผู้ใช้แรงงานเองก็ตาม เนื่องด้วยกับบังคับใช้พระราช

กำหนดดังกล่าวซึ่งบังคับให้ผู้ประกอบการจะต้องพาแรงงานในบริษัทหรือกิจการของตนไปดำเนินการตามที่รัฐกำหนดโดยบริษัทต้องสำรองเงินทุนเพื่อที่จะต้องพาแรงงานต่างด้าวไปดำเนินการให้แล้วเสร็จ สำหรับบริษัทที่เป็นขนาดกลางและขนาดย่อมต้องสำรองเงินทุนแล้วเรียกเก็บจากแรงงานภายหลังซึ่งสิ่งนี้ก็เป็ผลที่มากกระทบแรงงานต่างด้าวอีกทอดหนึ่ง ในขณะที่ทั้งแรงงานต่างด้าวและผู้ประกอบการมีสิ่งที่จะต้องรับภาระเพิ่มขึ้นซึ่งเป็นในส่วนของค่าใช้จ่ายในการดำเนินการจดทะเบียนแรงงานแต่ในทางกลับกันสิ่งที่รัฐมอบให้ก็ไม่ได้ทำให้รายได้ของผู้ประกอบการหรือแรงงานต่างด้าวนั้นเพิ่มขึ้นเลย ดังที่พบจากปัญหาของแรงงานต่างด้าวและผู้ประกอบการในเรื่องปัญหาค่าใช้จ่ายในการดำเนินการจดทะเบียนแรงงานที่เพิ่มขึ้น เนื่องด้วยการที่ค่าธรรมเนียมในการดำเนินการเพิ่มสูงขึ้นมาจากการที่แรงงานจะดำเนินการอย่างถูกต้องทั้งหมดก็ต้องมีหน่วยงานที่ทำงานเกี่ยวข้องกันหลายส่วน จึงทำให้แต่ละหน่วยงานนั้นเก็บค่าธรรมเนียมในการให้บริการแยกส่วนงาน และด้วยมีหลายหน่วยงานที่แรงงานหรือผู้ประกอบการต้องไปติดต่อจึงทำให้ภาพรวมของการเก็บค่าธรรมเนียมดูแพง และสูงขึ้น จนทำให้เป็นภาระทั้งแรงงาน และผู้ประกอบการในด้านต้นทุนแรงงาน หรือผลกระทบด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินการ

2) การซ้กการเคลื่อนย้ายแรงงาน จะเห็นว่าปกติจำนวนแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยทั้ง 3 สัญชาติ (เมียนมา ลาว กัมพูชา) มีสูงถึง 1,788,964 คน (อ้างอิงข้อมูลจากตาราง 1) ภายหลังกการประกาศพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 ด้วยกระบวนการขั้นตอน ค่าใช้จ่าย สถานที่ รวมไปถึงการกำหนดโทษที่เปลี่ยนแปลงไปทำให้เกิดความยุ่งยากแก่แรงงานและผู้ประกอบการ การเข้ามาของแรงงานต่างด้าวลำบากมากขึ้น และในขณะเดียวกันพอคนกลุ่มนี้ไม่ได้เข้ามา งาน 3D (Difficult, Dangerous, Dirty) งานยาก งานอันตราย และงานสกปรก ที่คนไทยก็ไม่นิยมทำกัน ซึ่งถ้าขาดแรงงานต่างด้าวไปงานเหล่านี้ก็ไม่มีคนทำก็จะเกิดการว่างงานโดยที่ไม่จำเป็น ทั้งที่ความเป็นจริงประเทศไทยต้องการแรงงานจากภายนอกเป็นจำนวนมากอยู่แล้วแต่กลับมาเจอกับมาตรการเหล่านี้ที่รัฐสร้างขึ้นเป็นตัวทำให้เกิดการขาดช่วงการไหลเข้ามาของแรงงานต่างด้าวดังที่พบจากปัญหาแรงงานต่างด้าวบางส่วนที่เข้าใจผิดเรื่องค่าธรรมเนียมใบอนุญาตที่ให้แรงงานต่างด้าวต้องออกจากงานเพราะผู้ประกอบการกลัวจะได้รับภาระ และรวมไปถึงเรื่องของปัญหาการกำหนดโทษที่ทำให้ทั้งผู้ประกอบการเกิดความหวาดกลัว และแรงงานต่างด้าวหนีหายจากสถานประกอบการ ซึ่งการกำหนดโทษที่หนักทำให้แรงงานค่อนข้างแตกตื่นทำให้คนงานที่มีฝีมือหนีหายไปเป็นจำนวนมาก และแรงงานที่หายไปมีผลต่องานที่กำลังดำเนินอยู่มาก

ดังนั้นจากปรากฏการณ์ดังกล่าวที่รัฐได้สร้างกระบวนการขั้นตอนต่างๆขึ้นมาเพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าวนั้นจากการศึกษาครั้งนี้จึงทำให้ผู้วิจัยพบว่านโยบายสาธารณะ การวัดผลของนโยบายสาธารณะไม่ควรวัดแค่ผลลัพธ์ที่ตั้งไว้แต่ควรต้องคำนึงถึงผลกระทบที่นอกเหนือจากที่คาดหวังไว้เพราะอาจจะทำให้เกิดเป็นปัญหาสาธารณะขึ้นมาได้

5.3 ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. ลดกระบวนการขั้นตอนในการดำเนินการขอจดทะเบียนแรงงานต่างด้าว ควรลดกระบวนการขั้นตอนในการดำเนินการขอจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวให้มีขั้นตอนที่น้อยลง โดยรวมทุกหน่วยงานไว้ที่จุดติดต่อเพียงจุดเดียว เพิ่มเจ้าหน้าที่ประจำจุด และให้บริการร่วมกับระบบขึ้นทะเบียนแรงงานผ่านระบบอินเทอร์เน็ตด้วยทางหนึ่ง เพื่อลดภาระในการดำเนินการแก่ผู้ประกอบการ และแรงงานต่างด้าว

2. ลดภาระค่าใช้จ่ายให้กับแรงงาน และผู้ประกอบการ ควรลดภาระค่าใช้จ่ายให้กับแรงงาน และผู้ประกอบการ ในเมื่อรัฐอ้างว่าต้องการจัดระบบระเบียบก็ควรผ่อนผันในส่วนนี้ เพื่อเป็นการช่วยเหลือไปอีกทางหนึ่งอาจจะต้องมีเงื่อนไขหรือแบ่งรูปแบบของค่าใช้จ่ายให้แตกต่างกันไปตามความสามารถในการจ่ายของแต่ละประเภทกิจการ ควรต้องมีการแบ่งหมวดค่าธรรมเนียมเพื่อดูความแตกต่างของกลุ่มผู้รับบริการไม่ให้เป็นภาระกับผู้ประกอบที่เป็นรายย่อย หรือแรงงานที่มีค่าแรงขั้นต่ำที่มีความแตกต่างกัน ซึ่งจะเป็นการเปิดช่องทางให้แรงงาน และผู้ประกอบการที่มีทุนน้อย สามารถเข้าสู่กระบวนการจดทะเบียนแรงงานอย่างถูกต้องตามกฎหมายทั่วกัน

3. เพิ่มสถานที่ในการให้บริการ ควรมีการเพิ่มสถานที่ให้มากขึ้นในการที่จะรับรองแรงงานต่างด้าวที่จะเข้ามาจดทะเบียนแรงงาน โดยการออกหน่วยย่อยเคลื่อนที่ตามแหล่งที่มีอุตสาหกรรมหรือการใช้แรงงานจำนวนมาก แรงงานและผู้ประกอบการสามารถเข้าถึงจุดบริการได้ทุกแหล่ง และจะนำไปสู่การดำเนินการขึ้นทะเบียนแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ และเพียงพอต่อการให้บริการแรงงาน และผู้ประกอบการ

4. ความเหมาะสมในการบังคับใช้โทษ การกำหนดโทษควรมีการพิจารณาถึงความเหมาะสมในการบังคับใช้โดยการประกาศใช้นโยบายในช่วงแรกควรเป็นการประกาศเชิญชวนแรงงานและผู้ประกอบการให้เข้าร่วมตามกระบวนการที่วางไว้และมีการกำหนดช่วงเวลาที่ยังพอต่อการดำเนินการก่อนที่จะมีการบังคับโทษแก่ผู้กระทำความผิดเพื่อหลีกเลี่ยงเหตุที่อาจจะทำให้กลุ่มเป้าหมายเกิดความหวาดกลัวจนหนีหาย และส่งผลกระทบต่อผู้ประกอบการและภาคธุรกิจที่เกี่ยวข้อง

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. **การสร้างการรับรู้ (Perception) และความเข้าใจ (Understanding)** โดยมุ่งเน้นการสื่อสาร การที่จะประกาศใช้นโยบายรัฐควรมีการประกาศข่าวให้กลุ่มเป้าหมายได้รับข้อมูลข่าวสารอย่างทั่วถึง และครบถ้วน ให้ข้อมูลกับกลุ่มเป้าหมายได้มีความรู้ความเข้าใจเนื้อหาของนโยบายก่อนการบังคับใช้จริง เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน เพื่อหลีกเลี่ยงผลกระทบที่จะเกิดจากการความเข้าใจผิดจากการสื่อสารผิดพลาด

2. **การสร้างการยอมรับ (Acceptance)** การที่รัฐจะประกาศใช้นโยบายทุกนโยบายควรสร้างการยอมรับจากสังคมโดยเป็นการให้ความสำคัญกับผู้รับผลของนโยบายซึ่งจะเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้การนำนโยบายไปปฏิบัติของรัฐบาลนั้นประสบผลสำเร็จ

3. **การศึกษาผลกระทบ** ในการกำหนดนโยบายของรัฐบาลควรมีการปรึกษารัฐมนตรีหรือองค์กรเอกชน หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการออกกฎหมาย โดยรัฐควรคำนึงถึงผลดีผลเสียที่จะตามมาจากการประกาศใช้นโยบายด้วย ถ้าไม่มีการศึกษาผลกระทบก่อน อาจส่งผลกระทบต่อกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง หรือต่อสาธารณะ และอาจจะกระทบไปถึงเศรษฐกิจในภาพกว้างได้

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาต่อไป

เพื่อให้ได้ข้อมูลรอบด้านครั้งต่อไปจึงควรมีการศึกษาผลกระทบจากการประกาศใช้พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวในทุกประเภทกิจการเพื่อที่จะได้ทราบถึงปัญหาและผลกระทบของแต่ละประเภทกิจการเนื่องด้วยความแตกต่างของลักษณะงานอาจจะเกิดปัญหาและส่งผลกระทบที่แตกต่างกัน เพื่อให้ภาครัฐได้เตรียมการรับมือกับปัญหาที่อาจจะส่งผลกระทบต่อสาธารณะต่อไป

บรรณานุกรม

- Anderson, J. E. (1994). *Public Policy - Making: Introduction*. 2nd. New York: Houghton Mifflin Company.
- Bingham, R. D., & Felbinger, C. L. (1989). *Evaluation in practice: A methodological approach*. New York: Longman.
- Carl J. Friedrich. (1963). *Man and His Government: An Empirical Theory of Politics*. New York: McGraw-Hill: McGraw-Hill.
- Cronbach, L. J.(1963). *Course improvement through evaluation* (64 ed.): Teachers College Record.
- Foster, G.(1973) .*Traditional societies and technological change*. New York :Harper & Row.
- Heclo Hugh. (1972). Policy Analysis. *British Journal of Political Science*.
- Ira Sharkansky. (1970). *Policy Analysis in Political Science* (Vol. Markham): Chicago.
- Klonglan, G. E., & Coward, E. W.(1970) .*The concept of symbolic adoption: A suggested interpretation* (35 ed.): Rural Sociology.
- Morell, J. A. (1979). *Program evaluation in social research*. New York: Pergamon Press.
- Patton, M. Q. (1986). *Utilization-focused evaluation*, 2 ed. California: Sage Publication.
- Paul F.Lazarsfeld, Bernard Berelson, & Hazel Gaudet. (1948). *The People's Choice: How the Voter Makes Up His Mind in a Presidential Campaign*. New York: Columbia University Press.
- Rogers. (1995). *Diffusion of Innovation* (4 ed.). New York: Free Press.
- Rogers, & Shoemaker, F.(1917). *Communication and Innovation: Across Culture Approach*. New York: The free press.
- Rossi, P. H., & Freeman, H. E. (1993). *Evaluation: A systematic approach*. London: Sage Publication.
- Rutman Leonard, e. (1984). *Evaluation research methods: A basic guide*, 2ed. London: Sage Publication.
- Theodore, J. L. (1964). *American Business, Public Policy, Case-Studies, and Political*

Theory: World Politics.

Thomas R. Dye.(1978). *Understanding Public Policy*. Englewood Cliffs: Prentice-Hall.

Tom R. Tyler. (1990). *Why do people obey the law*. Retrieved from <http://www.des.ucdavis.edu/Faculty/Sabatier/Tyler.1990pdf>.

กรมการจัดหางาน,กระทรวงแรงงาน.(2561).การจดทะเบียนแรงงานต่างด้าว ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2559. สืบค้นที่ https://www.doe.go.th/pr/main/service/param/site//1cat//17sub//0pull/detail/view/detail/object_id/47.

กิติมา สุรสนธิ. (2541) ความรู้ทางการสื่อสาร. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

กุลธนา หนาพงศธร.(2535) .เอกสารการสอนชุดวิชานโยบายสาธารณะและการวางแผน. นนทบุรี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

เกศินี จุฑาวิจิตร.(2548). การสื่อสารเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น.พิมพ์ครั้งที่ 3 .นครปฐม : เพชรเกษมการพิมพ์.

คมชัดลึก.(2556). พรก.ต่างด้าวกระทบ "รับเหมา" อสังหาญวณถูกซาร์จค่าแรงเพิ่ม. สืบค้นจาก <http://www.komchadluek.net/news/economic/285696>.

จรัญ โฆษณานันท์.(2547).นิติปรัชญา. พิมพ์ครั้งที่ 14. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

บีบีซีไทย.(2561). แรงงานต่างด้าวยังทะลักออกจากไทยไม่หยุด ด้านรองนายกฯ เผยอาจใช้ ม.44 ชะลอการเข้ากฎใหม่ 120 วัน. สืบค้นจาก <https://www.bbc.com/thai/international>.

ประมะ สตะเวทิน .(2529). หลักนิเทศศาสตร์. กรุงเทพฯ : รุ่งเรืองสารนิเทศการพิมพ์.

โพสต์ทูเดย์. (2561). อุเทน ซี่พรก.ต่างด้าวสะท้อนความสะเพร่าฝ่ายกฎหมาย. สืบค้นจาก <https://www.posttoday.com/politic/news/501040>

มัลลิกา แซ่เซียด. (2556). ผลกระทบและการปรับตัวจากการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของผู้ประกอบการธุรกิจขนาดใหญ่ในจังหวัดสงขลา .วิทยานิพนธ์ บธ.ม (การจัดการธุรกิจ). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยทักษิณ, สงขลา .

วรรณ คุณดิลกกมล และคณะ. (2557). ผลกระทบของนโยบายค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ 300 บาทในด้านคุณภาพชีวิต และสวัสดิการของแรงงานสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี. ดุษฎีนิพนธ์ รป.ด (นโยบายสาธารณะและการจัดการภาครัฐ). บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยมหิดล, นครปฐม .

ศรีสุวรรณ ขอไพบุณย์. (2559). ผลกระทบของนโยบายค่าจ้างขั้นต่ำต่อการบริหารจัดการองค์การของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม. ดุษฎีนิพนธ์ ปร.ด (รัฐประศาสนศาสตร์). บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีปทุม, กรุงเทพฯ .

ศศิเพ็ญ พวงสายใจ.(2554). โครงการสถานะและปัญหาทางเศรษฐกิจของทายาทรุ่นที่ 2ของผู้ย้ายถิ่นประเทศพม่า. กรุงเทพฯ : สำนักงานกองทุนสนับสนุนงานวิจัย.

สถานทูตสหรัฐฯและสถานกงสุลในประเทศไทย.(2559). รายงานสถานการณ์การค้ามนุษย์ประจำปี พ.ศ. 2559. สืบค้นจาก <https://www.state.gov/j/tip/rls/tiprpt//2016index.htm> .ht m.

สถานทูตสหรัฐฯและสถานกงสุลในประเทศไทย. (2560). รายงานสถานการณ์การค้ามนุษย์ประจำปี พ.ศ. 2560. สืบค้นจาก <https://www.state.gov/j/tip/rls/tiprpt//2016index.htm> .ht m.

สมบัติ อารงธัญวงศ์. (2545). การบริหารโครงการ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : เสมาธรรม.

สวณิต ยมาภัย. (2526) การสื่อสารของมนุษย์. กรุงเทพฯ : 68การพิมพ์.

สำนักงานบริการแรงงานต่างด้าว, กรมการจัดหางาน. (2561). ขั้นตอนและเอกสารการดำเนินการศูนย์บริการแบบเบ็ดเสร็จ OSS. สืบค้นจาก https://www.doe.go.th/prd/assets/upload/files/alien_th/f45ff7d848ca050d0029a94317d5a0f.1pdf

สำนักงานบริการแรงงานต่างด้าว, กรมการจัดหางาน. (2560). สถิติจำนวนคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานคงเหลือทั่วราชอาณาจักร ประจำเดือนกันยายน. สืบค้นจาก https://www.doe.go.th/prd/assets/upload/files/alien_th/0a23a14d3cd406a1a09c549ef57cebb.7pdf

สำนักบริการแรงงานต่างด้าว, กรมการจัดหางาน. (2561). ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับคนต่างด้าว. สืบค้นจาก https://www.doe.go.th/academician/basic_alien.

สิทธิพงษ์ พรหมประสิทธิ์. (2556). ผลการศึกษาผลกระทบนโยบายการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ300 บาทต่องานก่อสร้าง. วิทยานิพนธ์ วศ.ม (วิศวกรรมโยธา). บัณฑิตวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ .

เสถียร เขยประทับ. (2528). การสื่อสารและการพัฒนา. กรุงเทพฯ : เจ้าพระยาการพิมพ์

อมร รักษาสัตย์. (2518). สถาบันและกระบวนการเพื่อการพัฒนานโยบายในประเทศไทย. วารสารพัฒนบริหารศาสตร์. ฉบับที่ 18.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก
แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เรื่อง ผลกระทบของพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2560

กรณีศึกษากิจการก่อสร้าง กรุงเทพมหานคร

คำถามสำหรับผู้ประกอบการ

แนวประเด็นคำถามดังต่อไปนี้

1. ท่านรับรู้เกี่ยวกับ พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 หรือไม่ อย่างไร และมีการรับรู้จากช่องทางใด

2. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรต่อ พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2560 และข้อกำหนดแต่ละเรื่องใน พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2560 มีผลกระทบต่อการทำงานแรงงานต่างด้าวขององค์กรของท่านอย่างไร

2.1 ด้านขั้นตอนในการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวแบบใหม่

2.2 ด้านสถานที่ในการรับจดทะเบียนแรงงาน

2.3 ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินการขอจดทะเบียนแรงงาน

2.4 ด้านการกำหนดโทษ

3. ท่านมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2560หรือไม่ อย่างไร

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เรื่อง ผลกระทบของพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2560

กรณีศึกษากิจการก่อสร้าง กรุงเทพมหานคร

คำถามสำหรับแรงงานต่างด้าว

แนวประเด็นคำถามดังต่อไปนี้

1. ท่านรับรู้เกี่ยวกับ พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 หรือไม่ อย่างไร และมีการรับรู้จากช่องทางใด

2. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรต่อ พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2560 และข้อกำหนดแต่ละเรื่องใน พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2560 มีผลกระทบต่อท่านอย่างไร

2.1 ด้านขั้นตอนในการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวแบบใหม่

2.2 ด้านสถานที่ในการรับจดทะเบียนแรงงาน

2.3 ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินการขอจดทะเบียนแรงงาน

2.4 ด้านการกำหนดโทษ

3. ท่านมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2560หรือไม่ อย่างไร



ภาคผนวก ข

พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2560



พระราชกำหนด
การบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว
พ.ศ. ๒๕๖๐

สมเด็จพระเจ้าอยู่หัวมหาวชิราลงกรณ บดินทรเทพยวรางกูร

ให้ไว้ ณ วันที่ ๑๗ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๐
เป็นปีที่ ๒ ในรัชกาลปัจจุบัน

สมเด็จพระเจ้าอยู่หัวมหาวชิราลงกรณ บดินทรเทพยวรางกูร มีพระราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ประกาศว่า

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยการทำงานของคนต่างด้าวและกฎหมายว่าด้วยการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ

พระราชกำหนดนี้มีบทบัญญัติบางประการเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิและเสรีภาพของบุคคล ซึ่งมาตรา ๒๖ ประกอบกับมาตรา ๒๘ มาตรา ๓๓ มาตรา ๓๔ มาตรา ๓๕ และมาตรา ๔๐ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย บัญญัติให้กระทำได้โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย

พระราชกำหนดนี้มีสาระสำคัญเป็นการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวเป็นไปอย่างมีระบบและมีประสิทธิภาพ โดยกำหนดหลักเกณฑ์การนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศและการทำงานของของคนต่างด้าว และให้มีคณะกรรมการนโยบายการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวซึ่งมีอำนาจกำหนดนโยบายและกำกับการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว ซึ่งพระราชกำหนดนี้มีบทบัญญัติบางประการที่มีผลเป็นการจำกัดสิทธิและเสรีภาพในชีวิตและร่างกายของบุคคล เสรีภาพในเคหสถานของบุคคล เสรีภาพของบุคคลในการเขียน การพิมพ์ และการโฆษณา สิทธิในทรัพย์สินของบุคคล และเสรีภาพของบุคคลในการประกอบอาชีพ โดยมีการจำกัดสิทธิและเสรีภาพเพียงเท่าที่จำเป็นเพื่อประโยชน์ในการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวให้เป็นไปอย่างมีระบบและมีประสิทธิภาพ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๗๒ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย
จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชกำหนดขึ้นไว้ ดังต่อไปนี้

มาตรา ๑ พระราชกำหนดนี้เรียกว่า "พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงาน
ของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐"

มาตรา ๒ พระราชกำหนดนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษา
เป็นต้นไป

มาตรา ๓ โท้ยยกเลิก

(๑) พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๕๑

(๒) พระราชกำหนดการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ พ.ศ. ๒๕๕๔

มาตรา ๔ พระราชกำหนดนี้ให้ใช้บังคับแก่การปฏิบัติหน้าที่ในราชอาณาจักรของคนต่างด้าว
เฉพาะในฐานะ ดังต่อไปนี้

(๑) บุคคลในคณะผู้แทนทางทูต

(๒) บุคคลในคณะผู้แทนทางกงสุล

(๓) ผู้แทนของประเทศสมาชิกและพนักงานขององค์การสหประชาชาติและทบวงการชำนัญพิเศษ

(๔) คนรับใช้ส่วนตัวซึ่งเดินทางมาจากต่างประเทศเพื่อมาทำงานประจำอยู่กับบุคคลตาม (๑) (๒)

หรือ (๓)

(๕) บุคคลซึ่งปฏิบัติหน้าที่หรือภารกิจตามความตกลงที่รัฐบาลไทยทำไว้กับรัฐบาลต่างประเทศ
หรือองค์การระหว่างประเทศ

(๖) บุคคลซึ่งปฏิบัติหน้าที่หรือภารกิจเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา วัฒนธรรม ศิลปะ การกีฬา
หรือกิจการอื่น ทั้งนี้ ตามที่จะได้กำหนดโดยกฎกระทรวง

(๗) บุคคลซึ่งคณะรัฐมนตรีอนุญาตให้เข้ามาปฏิบัติหน้าที่หรือภารกิจอย่างหนึ่งอย่างใด
โดยจะกำหนดเงื่อนไขไว้ด้วยหรือไม่ก็ได้

มาตรา ๕ ในพระราชกำหนดนี้

"การนำคนต่างด้าวมาทำงาน" หมายความว่า การดำเนินการใด ๆ เพื่อนำคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาต
ให้เข้ามาในราชอาณาจักรตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง ภายใต้บันทึกความตกลงหรือบันทึกความเข้าใจ
ที่รัฐบาลไทยทำไว้กับรัฐบาลต่างประเทศ หรือตามนโยบายของรัฐบาลว่าด้วยการจ้างแรงงานมาทำงานกับ
นายจ้างในประเทศ โดยจะมีค่าบริการหรือค่าตอบแทนหรือไม่ก็ตาม

"ทำงาน" หมายความว่า การใช้กำลังกายหรือความรู้เพื่อประกอบอาชีพหรือประกอบกิจการงาน
ด้วยประสงค์ค่าจ้างหรือประโยชน์อื่นใดหรือไม่ก็ตาม เว้นแต่เป็นงานที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด

"คนต่างด้าว" หมายความว่า บุคคลธรรมดาซึ่งไม่มีสัญชาติไทย

"นายจ้าง" หมายความว่า นายจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน และให้หมายความ
รวมถึงบุคคลธรรมดาหรือนิติบุคคลที่ประสงค์จะนำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศกับตนด้วย

“ลูกจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งทำงานให้นายจ้างโดยรับค่าจ้าง

“ใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงาน” หมายความว่า ใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ

“ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงาน” หมายความว่า ผู้ที่ได้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ

“ใบอนุญาตทำงาน” หมายความว่า ใบอนุญาตทำงานของคนต่างด้าว

“ผู้รับอนุญาตให้ทำงาน” หมายความว่า คนต่างด้าวซึ่งได้รับอนุญาตให้ทำงาน

“สำนักงาน” หมายความว่า สำนักงานของผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงาน

“ค่าบริการ” หมายความว่า เงินหรือประโยชน์อย่างอื่นที่ทำให้เป็นการตอบแทนการนำคนต่างด้าวมาทำงาน

“ค่าใช้จ่าย” หมายความว่า ค่าใช้จ่ายในการนำคนต่างด้าวมาทำงาน

“กองทุน” หมายความว่า กองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว

“คณะกรรมการกองทุน” หมายความว่า คณะกรรมการกองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการนโยบายการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว

“พนักงานเจ้าหน้าที่” หมายความว่า ผู้ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งให้ปฏิบัติการตามพระราชกำหนดนี้

“นายทะเบียน” หมายความว่า อธิบดีและพนักงานเจ้าหน้าที่ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งตามข้อเสนอแนะของอธิบดี เพื่อออกใบอนุญาตทำงานและปฏิบัติการอื่นตามพระราชกำหนดนี้

“อธิบดี” หมายความว่า อธิบดีกรมการจัดหางาน

“รัฐมนตรี” หมายความว่า รัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชกำหนดนี้

มาตรา ๖ ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานรักษาการตามพระราชกำหนดนี้ และให้มีอำนาจแต่งตั้งพนักงานเจ้าหน้าที่กับออกกฎกระทรวงกำหนดค่าธรรมเนียมไม่เกินอัตราท้ายพระราชกำหนดนี้ ยกเว้นค่าธรรมเนียม และกำหนดกิจการอื่น หรือออกประกาศ เพื่อปฏิบัติการตามพระราชกำหนดนี้

กฎกระทรวงและประกาศนั้น เมื่อได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้วให้ใช้บังคับได้

หมวด ๑
บททั่วไป

มาตรา ๗ รัฐมนตรีโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการอาจประกาศกำหนดให้งานใดเป็นงานที่ห้ามคนต่างด้าวทำในท้องที่ใด เมื่อใด โดยห้ามเด็ดขาดหรือห้ามโดยมีเงื่อนไขอย่างใดเพียงใดก็ได้ การออกประกาศตามวรรคหนึ่ง ให้คำนึงถึงความมั่นคงของชาติ โอกาสในการประกอบอาชีพของคนไทย และความต้องการแรงงานต่างด้าวที่จำเป็นต่อการพัฒนาประเทศ

มาตรา ๘ ห้ามคนต่างด้าวทำงานที่กำหนดไว้ในประกาศที่ออกตามมาตรา ๗ วรรคหนึ่ง หรือทำงานโดยไม่มีใบอนุญาตทำงาน

มาตรา ๙ ห้ามผู้ใดรับคนต่างด้าวทำงานที่กำหนดไว้ในประกาศที่ออกตามมาตรา ๗ วรรคหนึ่ง หรือรับคนต่างด้าวทำงานโดยที่คนต่างด้าวไม่มีใบอนุญาตทำงาน

มาตรา ๑๐ บทบัญญัติมาตรา ๗ ไม่ใช้บังคับแก่การทำงานของคนต่างด้าวตามมาตรา ๖๒ มาตรา ๖๓ และมาตรา ๖๔

ในกรณีหนึ่งข้อสัญญาที่ประเทศไทยเป็นภาคีหรือมีความผูกพันตามพันธกรณีกำหนดให้คนต่างด้าวทำงานตามที่กำหนดไว้ในประกาศที่ออกตามมาตรา ๗ วรรคหนึ่ง ได้ คนต่างด้าวนั้นต้องได้รับอนุญาตทำงานตามบทบัญญัติและเงื่อนไขของหนังสือสัญญานั้นด้วย

มาตรา ๑๑ รัฐมนตรีโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการอาจประกาศกำหนดค่าธรรมเนียมเพื่อเรียกเก็บจากนายจ้างที่จ้างคนต่างด้าวทำงานตามประเภทงานที่กำหนดในราชอาณาจักรได้

ผู้ใดประสงค์จะจ้างคนต่างด้าวตามวรรคหนึ่งต้องได้รับอนุญาตจากอธิบดีและชำระค่าธรรมเนียมก่อนทำสัญญาจ้าง ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่อธิบดีประกาศกำหนด

ผู้ใดไม่ปฏิบัติตามบทบัญญัติในวรรคสองต้องเสียเงินเพิ่มอีกหนึ่งเท่าของจำนวนค่าธรรมเนียมที่ต้องชำระ

มาตรา ๑๒ ภายใต้บังคับมาตรา ๕๙ วรรคหนึ่ง มาตรา ๖๓ วรรคหนึ่ง และมาตรา ๖๔ วรรคสอง รัฐมนตรีโดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรีอาจประกาศกำหนดงานประเภทใดซึ่งต้องได้รับการจัดสรรจำนวนคนต่างด้าวเข้าทำงาน ในกรณีนี้ รัฐมนตรีจะกำหนดเงื่อนไขอย่างไรก็ได้ด้วยก็ได้

มาตรา ๑๓ เมื่อมีการประกาศตามมาตรา ๑๒ แล้ว หากบุคคลใดจะจ้างคนต่างด้าวทำงานตามมาตรา ๑๒ กับตน ให้ยื่นคำขออนุญาตจ้างคนต่างด้าวเข้าทำงานต่ออธิบดีได้

การขออนุญาตและการอนุญาต ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่อธิบดีประกาศกำหนด

มาตรา ๑๔ เพื่อประโยชน์ในอันที่จะรักษาความปลอดภัยของประเทศ ความปลอดภัยสาธารณะ ความมั่นคงในทางเศรษฐกิจของประเทศ หรือป้องปัดภัยพิบัติสาธารณะ รัฐมนตรีโดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรีจะอนุญาตให้บุคคลดังต่อไปนี้ทำงานในราชอาณาจักรภายใต้เงื่อนไขใด ๆ หรือจะยกเว้นไม่จำเป็นต้องปฏิบัติตามพระราชกำหนดนี้ ในกรณีใด ๆ ก็ได้

(๑) ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานหรือนายจ้างนำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศ

(๒) คนต่างด้าวเข้ามาทำงานในราชอาณาจักร

มาตรา ๑๕ เพื่อประโยชน์ในการรักษาความมั่นคงแห่งราชอาณาจักรและความปลอดภัยสาธารณะ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยโดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรีอาจประกาศกำหนดเขตที่พักอาศัยสำหรับผู้รับอนุญาตให้ทำงาน เฉพาะจำพวกใดหรือท้องที่ใดก็ได้

มาตรา ๑๖ บรรดาคดีที่เกิดจากข้อพิพาทระหว่างผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงาน กับคนต่างด้าว ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้าง หรือนายจ้างกับคนต่างด้าว อันเกี่ยวกับสิทธิหรือหน้าที่ตามพระราชกำหนดนี้ หรือเกี่ยวกับความสัมพันธ์ด้านแรงงาน ให้อยู่ในเขตอำนาจ ของศาลแรงงาน

หมวด ๒

คณะกรรมการนโยบายการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว

มาตรา ๑๗ ให้มีคณะกรรมการคณะหนึ่งเรียกว่า “คณะกรรมการนโยบายการบริหารจัดการ การทำงานของคนต่างด้าว” ประกอบด้วย รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน เป็นประธานกรรมการ ปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นรองประธานกรรมการ ปลัดกระทรวงกลาโหม ปลัดกระทรวงการคลัง ปลัดกระทรวงการต่างประเทศ ปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ปลัดกระทรวงเกษตร และสหกรณ์ ปลัดกระทรวงมหาดไทย ปลัดกระทรวงสาธารณสุข ปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม เลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เลขาธิการสภาความมั่นคงแห่งชาติ ผู้อำนวยการสำนักข่าวกรองแห่งชาติ ผู้บัญชาการทหารบก ผู้บัญชาการทหารเรือ ผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เลขาธิการกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายใน ราชอาณาจักร ประธานสภาหอการค้าไทย และประธานสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย เป็นกรรมการโดยตำแหน่ง ผู้แทนองค์กรลูกจ้าง ซึ่งอธิบดีเสนอชื่อให้รัฐมนตรีแต่งตั้งจำนวนไม่เกินสองคน และผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งจากผู้มีความรู้หรือประสบการณ์ด้านแรงงาน ด้านอุตสาหกรรม ด้านกฎหมาย และด้านสิทธิมนุษยชน ด้านละหนึ่งคน เป็นกรรมการ

ให้อธิบดีเป็นกรรมการและเลขานุการ และผู้อำนวยการสำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรรมการจัดหางาน เป็นกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

มาตรา ๑๘ กรรมการผู้แทนองค์กรลูกจ้างและกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิต้องมีคุณสมบัติ และไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้

- (๑) มีสัญชาติไทย
- (๒) ไม่เป็นบุคคลล้มละลายหรือเคยเป็นบุคคลล้มละลายทุจริต
- (๓) ไม่เป็นคนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ
- (๔) ไม่เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิด ที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ
- (๕) ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งในทางการเมือง สมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น กรรมการ หรือผู้ดำรงตำแหน่งซึ่งรับผิดชอบในการบริหารพรรคการเมือง ที่ปรึกษาพรรคการเมือง หรือเจ้าหน้าที่ พรรคการเมือง

(๖) ไม่เคยเป็นผู้ต้องคำพิพากษาหรือคำสั่งศาลให้ทรัพย์สินตกเป็นของแผ่นดินเพราะร่ำรวยผิดปกติหรือมีทรัพย์สินเพิ่มขึ้นผิดปกติ

มาตรา ๑๙ กรรมการผู้แทนองค์กรลูกจ้างและกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสามปี

ในระหว่างที่กรรมการผู้แทนองค์กรลูกจ้างและกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพ้นจากตำแหน่งไม่ว่าด้วยเหตุใดและยังมิได้มีการแต่งตั้งกรรมการผู้แทนองค์กรลูกจ้างและกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิขึ้นใหม่ให้คณะกรรมการประกอบด้วยกรรมการทั้งหมดที่มีอยู่

กรรมการผู้แทนองค์กรลูกจ้างและกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระอาจได้รับแต่งตั้งอีกได้แต่จะดำรงตำแหน่งติดต่อกันเกินกว่าสองวาระไม่ได้

มาตรา ๒๐ นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ กรรมการผู้แทนองค์กรลูกจ้างและกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพ้นจากตำแหน่งเมื่อ

- (๑) ตาย
- (๒) ลาออก
- (๓) รัฐมนตรีให้ออกเพราะบกพร่องต่อหน้าที่ มีความประพฤติเสื่อมเสียหรือหย่อนความสามารถ
- (๔) ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามอย่างหนึ่งอย่างใดตามมาตรา ๑๘

มาตรา ๒๑ คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่กำหนดนโยบายและกำกับการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว ดังต่อไปนี้

(๑) กำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์การบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว โดยมีการกำหนดมาตรการและแนวทางการดำเนินการแก้ไขปัญหาการทำงานของคนต่างด้าว รวมทั้งกำหนดแนวทางและเป้าหมายในการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว

(๒) พิจารณาและเสนอให้มีการทบทวน ปรับปรุง และพัฒนาหลักเกณฑ์ในการบริหารจัดการและการแก้ไขปัญหาการทำงานของคนต่างด้าวให้เหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์

(๓) รายงานผลการดำเนินงานประจำปีต่อคณะรัฐมนตรี และเผยแพร่ให้ประชาชนทราบ

(๔) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการหรือตามที่คณะรัฐมนตรีมอบหมาย

นโยบายที่ได้จัดทำตาม (๑) ให้นำเสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ และเมื่อคณะรัฐมนตรีให้ความเห็นชอบแล้ว ให้นำหน่วยงานของรัฐทุกหน่วยดำเนินการและกำกับการให้เป็นไปตามนโยบายดังกล่าว

มาตรา ๒๒ คณะกรรมการมีอำนาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการเพื่อพิจารณาหรือปฏิบัติการอย่างใดอย่างหนึ่งตามที่คณะกรมการมอบหมายได้

หมวด ๓
การนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ

ส่วนที่ ๑
บททั่วไป

มาตรา ๒๓ บทบัญญัติในหมวดนี้มิใช่บังคับแก่

- (๑) การจัดหาตามกฎหมายว่าด้วยการจัดหาและคุ้มครองคนหางาน
- (๒) การจัดหาตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานทางทะเล

มาตรา ๒๔ การนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศโดยผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานหรือนายจ้างให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา ๒๕ ห้ามผู้ใดโฆษณาการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ เว้นแต่เป็นผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงาน

ส่วนที่ ๒
การประกอบธุรกิจการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ

มาตรา ๒๖ ห้ามผู้ใดประกอบธุรกิจการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ เว้นแต่จะได้รับอนุญาตจากอธิบดี

การขออนุญาตและการอนุญาตตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง

ใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานให้เป็นไปตามแบบที่อธิบดีประกาศกำหนด

มาตรา ๒๗ ผู้ขออนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ ต้องเป็นบริษัทจำกัด หรือบริษัทมหาชนจำกัด และมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้

- (๑) มีทุนจดทะเบียนและชำระแล้วตามที่อธิบดีประกาศกำหนด แต่ต้องไม่น้อยกว่าหนึ่งล้านบาท
- (๒) มีทุนเป็นของผู้ถือหุ้นที่มีสัญชาติไทยไม่น้อยกว่าสามในสี่ของจำนวนทุนทั้งหมด และจะต้องมีจำนวนผู้ถือหุ้นที่มีสัญชาติไทยไม่น้อยกว่าสามในสี่ของจำนวนผู้ถือหุ้นทั้งหมด เว้นแต่ในกรณีที่มีสนธิสัญญาที่ประเทศไทยเป็นภาคีหรือมีความผูกพันตามพันธกรณีระหว่างรัฐบาลไทยกับรัฐบาลต่างประเทศ ให้เป็นไปตามบทบัญญัติและเงื่อนไขของสนธิสัญญาหรือความผูกพันตามพันธกรณีนั้น
- (๓) มีสำนักงานอยู่ในที่ตั้งที่เป็นสัดส่วน เปิดเผย มีหลักแหล่งที่แน่นอน และไม่เป็นสถานที่ต้องห้ามตามที่อธิบดีประกาศกำหนด
- (๔) ไม่เป็นผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงาน ไม่เป็นผู้อยู่ระหว่างถูกสั่งพักใช้ใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงาน หรือไม่เคยถูกเพิกถอนใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงาน ตามพระราชกำหนดนี้

(๕) ไม่เป็นผู้รับอนุญาต ไม่เป็นผู้อยู่ระหว่างถูกสั่งพักใช้ใบอนุญาต หรือไม่เคยถูกเพิกถอนใบอนุญาตตามกฎหมายว่าด้วยการจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน

(๖) ไม่เป็นผู้รับใบอนุญาตจัดหางาน ไม่เป็นผู้อยู่ระหว่างถูกสั่งพักใช้ใบอนุญาตจัดหางาน หรือไม่เคยถูกเพิกถอนใบอนุญาตจัดหางานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานทางทะเล

(๗) มีผู้จัดการซึ่งเป็นกรรมการผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคล ซึ่งมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้

(ก) มีสัญชาติไทย

(ข) มีอายุไม่ต่ำกว่ายี่สิบปีบริบูรณ์

(ค) ไม่เป็นกรรมการ หุ่นส่วน หรือผู้จัดการของนิติบุคคล ซึ่งเป็นผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงาน หรือในขณะที่นิติบุคคลนั้นถูกเพิกถอนใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงาน ตามพระราชกำหนดนี้

(ง) ไม่เป็นกรรมการ หุ่นส่วน หรือผู้จัดการของนิติบุคคล ซึ่งเป็นผู้รับอนุญาต หรือในขณะที่นิติบุคคลนั้นถูกเพิกถอนใบอนุญาต ตามกฎหมายว่าด้วยการจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน

(จ) ไม่เป็นกรรมการ หุ่นส่วน หรือผู้จัดการของนิติบุคคล ซึ่งเป็นผู้รับใบอนุญาตจัดหางาน หรือในขณะที่นิติบุคคลนั้นถูกเพิกถอนใบอนุญาตจัดหางาน ตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานทางทะเล

(ฉ) ไม่เป็นคนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ

(ช) ไม่เป็นผู้มีหรือเคยมีความประพฤติเสื่อมเสียหรือบกพร่องในศีลธรรมอันดี

(ซ) ไม่เคยต้องคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกในความผิดที่กฎหมายบัญญัติให้ถือเอาการกระทำโดยทุจริตเป็นองค์ประกอบ หรือในความผิดตามพระราชกำหนดนี้ กฎหมายว่าด้วยการจัดหางาน และคุ้มครองคนหางาน กฎหมายว่าด้วยแรงงานทางทะเล หรือกฎหมายว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์

มาตรา ๒๘ ผู้ขออนุญาตต้องวางหลักประกันตามที่กำหนดในกฎกระทรวง แต่ต้องไม่น้อยกว่าห้าล้านบาทไว้กับอธิบดี เพื่อประกันความเสียหายที่อาจเกิดจากการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศตามพระราชกำหนดนี้ ก่อนที่อธิบดีจะอนุญาตแก่ผู้ขออนุญาต

ในกรณีหลักประกันที่ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานวางไว้ตามวรรคหนึ่งลดลง เพราะได้จ่ายไปตามพระราชกำหนดนี้ ให้อธิบดีสั่งเป็นหนังสือให้ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานวางหลักประกันเพิ่มจนครบจำนวนเงินที่กำหนดภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับคำสั่ง

การวางหลักประกัน การเก็บรักษาหลักประกัน การหักหลักประกัน การเปลี่ยนแปลงหลักประกัน การหักเงินจากหลักประกันชดเชยให้แก่นายจ้างหรือคนต่างด้าวในกรณีที่เกิดความเสียหายจากการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ การเรียกหลักประกันเพิ่ม การวางหลักประกันเพิ่ม และการขอรับหลักประกันคืน ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา ๒๙ ห้ามผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานประกอบธุรกิจตามที่อธิบดีประกาศกำหนด เมื่อได้รับอนุญาตจากอธิบดีตามมาตรา ๒๖ แล้ว

มาตรา ๓๐ ใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานตามมาตรา ๒๖ ให้มีอายุสองปีนับแต่วันที่ออกใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงาน

ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานซึ่งประสงค์จะขอต่ออายุใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานให้ยื่นคำขอก่อนใบอนุญาตสิ้นอายุไม่น้อยกว่าสามสิบวัน และเมื่อได้ยื่นคำขอดังกล่าวแล้วให้ประกอบกิจการต่อไปได้จนกว่าจะได้รับแจ้งการไม่อนุญาตจากอธิบดี

การขอต่ออายุใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานและการอนุญาต ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา ๓๑ ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานต้องยื่นคำขอรับใบแทนใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานในกรณีที่ใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานสูญหาย ถูกทำลาย หรือชำรุดในสาระสำคัญ ภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ทราบถึงการสูญหาย ถูกทำลาย หรือชำรุดดังกล่าว

การขอใบแทนใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานและการออกใบแทนใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงาน ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่อธิบดีประกาศกำหนด

มาตรา ๓๒ ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานต้องแสดงใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานไว้ในที่เปิดเผยและเห็นได้ง่าย ณ สำนักงานตามที่ระบุไว้ในใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงาน

มาตรา ๓๓ ห้ามผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานย้ายสำนักงานหรือตั้งสำนักงานชั่วคราวที่มีใช้สถานที่ตามที่ระบุไว้ในใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงาน เว้นแต่ได้รับอนุญาตจากอธิบดี

การขออนุญาตและการอนุญาต ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่อธิบดีประกาศกำหนด

มาตรา ๓๔ ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานต้องได้รับอนุญาตจากอธิบดีเมื่อประสงค์จะเปลี่ยนผู้จัดการผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคล

การขออนุญาตและการอนุญาต ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่อธิบดีประกาศกำหนด

มาตรา ๓๕ ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานต้องจดทะเบียนลูกจ้างซึ่งทำหน้าที่เกี่ยวกับการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่อธิบดีประกาศกำหนด

ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานต้องใช้ลูกจ้างซึ่งได้จดทะเบียนตามวรรคหนึ่งเท่านั้น ทำหน้าที่เกี่ยวกับการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ

ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานต้องแสดงทะเบียนลูกจ้างซึ่งทำหน้าที่เกี่ยวกับการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ ณ สำนักงาน เพื่อให้ นายจ้างหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องสามารถตรวจสอบความเป็นลูกจ้างดังกล่าวได้

การกระทำที่เกี่ยวกับการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศของลูกจ้างซึ่งผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานได้จดทะเบียนไว้ ให้ถือว่าเป็นการกระทำของผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานด้วย

มาตรา ๓๖ ลูกจ้างซึ่งทำหน้าที่เกี่ยวกับการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ ต้องไม่มีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา ๒๗ (๗) และไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้

(๑) เป็นลูกจ้างซึ่งทำหน้าที่เกี่ยวกับการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศของผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานรายอื่นตามพระราชกำหนดนี้

(๒) เป็นตัวแทนจัดหางานหรือลูกจ้างซึ่งทำหน้าที่เกี่ยวกับการจัดหางานตามกฎหมายว่าด้วยการจัดหางานและคุ้มครองคนหางานหรือกฎหมายว่าด้วยแรงงานทางทะเล ในขณะที่เดียวกัน

มาตรา ๓๗ การประกอบธุรกิจการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศเป็นอันสิ้นสุดลง ในกรณีใดกรณีหนึ่ง ดังต่อไปนี้

(๑) ใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานสิ้นอายุ

(๒) ถูกเพิกถอนใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงาน

(๓) ไม่ได้รับอนุญาตให้ต่ออายุใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงาน

(๔) ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานยกเลิกวัตถุประสงค์ของบริษัทในการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ

(๕) เมื่อมีการเลิกบริษัทที่เป็นผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงาน

เมื่อมีการผิดวรรคหนึ่ง และผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานมีความผูกพันตามสัญญา กับนายจ้างอยู่ ให้ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานที่ยังคงมีภาระหน้าที่ตามพระราชกำหนดนี้ แจ้งต่อนายจ้างโดยไม่ชักช้า

ในกรณีตาม (๔) และ (๕) ให้ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานแจ้งต่ออธิบดี และส่งใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานคืนแก่อธิบดีโดยไม่ชักช้า

มาตรา ๓๘ หลักประกันที่ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานวางไว้ตามมาตรา ๒๘ ไม่อยู่ในความรับผิดชอบแห่งการบังคับคดีตราเท่าที่ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานยังมิได้เลิกประกอบธุรกิจ การนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ หรือผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงาน เลิกประกอบธุรกิจดังกล่าวแล้ว แต่ยังมีความรับผิดชอบที่ต้องชดใช้ตามพระราชกำหนดนี้

ในกรณีที่ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานเลิกประกอบธุรกิจการนำคนต่างด้าวมาทำงาน กับนายจ้างในประเทศ และไม่มีความรับผิดชอบที่ต้องชดใช้ตามพระราชกำหนดนี้ ให้ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าว มาทำงานยื่นคำขอรับหลักประกันคืนต่ออธิบดี เมื่ออธิบดีตรวจสอบแล้วพบว่าผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าว มาทำงานไม่มีความรับผิดชอบที่ต้องชดใช้ตามพระราชกำหนดนี้ ให้แจ้งแก่ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าว มาทำงานเป็นหนังสือเพื่อมารับหลักประกันคืน

ให้ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานรับหลักประกันคืนภายในห้าปีนับแต่วันที่ได้รับหนังสือแจ้งจากอธิบดี ในกรณีที่ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานไม่รับหลักประกันคืนภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้ ให้หลักประกันดังกล่าวตกเป็นของแผ่นดิน

มาตรา ๓๙ ผู้จัดการผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคล หรือลูกจ้างซึ่งจดทะเบียนตามมาตรา ๓๕ ต้องแสดงบัตรประจำตัวต่อผู้ซึ่งเกี่ยวข้อง เมื่อออกไปปฏิบัติงานนอกสำนักงาน

บัตรประจำตัวผู้จัดการหรือลูกจ้างตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามแบบที่อธิบดีประกาศกำหนด และให้มีอายุสองปีนับแต่วันที่ออกบัตร

ผู้จัดการหรือลูกจ้างตามวรรคหนึ่งต้องยื่นคำขอรับใบแทนบัตรประจำตัว ในกรณีที่บัตรประจำตัวสูญหาย ถูกทำลาย หรือชำรุดในสาระสำคัญ ภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ทราบถึงการสูญหาย ถูกทำลาย หรือชำรุดดังกล่าว

การขอมีบัตร การออกบัตรประจำตัว และการออกใบแทนบัตรประจำตัว ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์วิธีการ และเงื่อนไขที่อธิบดีประกาศกำหนด

มาตรา ๔๐ ผู้จัดการผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคล หรือลูกจ้างซึ่งจดทะเบียนตามมาตรา ๓๕ ซึ่งพ้นจากความเป็นผู้จัดการหรือลูกจ้างต้องส่งคืนบัตรประจำตัวแก่อธิบดีหรือผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงาน แล้วแต่กรณี ภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่พ้นจากความเป็นผู้จัดการหรือลูกจ้างดังกล่าว

ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานซึ่งได้รับบัตรประจำตัวคืนตามวรรคหนึ่งต้องส่งบัตรประจำตัวนั้นแก่อธิบดีภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่ได้รับจากผู้จัดการหรือลูกจ้างตามวรรคหนึ่ง

มาตรา ๔๑ ในการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานต้องทำสัญญาการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ โดยอย่างน้อยต้องมีรายละเอียดตามที่อธิบดีประกาศกำหนด

มาตรา ๔๒ ในการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ ห้ามผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานเรียกหรือรับเงินหรือทรัพย์สินอื่นใดจากนายจ้าง เว้นแต่ค่าบริการและค่าใช้จ่ายตามรายการและอัตราที่อธิบดีประกาศกำหนด

ในการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ ห้ามผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานเรียกหรือรับเงินหรือทรัพย์สินอื่นใดจากคนต่างด้าว

ในกรณีตามวรรคหนึ่ง เมื่อผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานได้รับค่าบริการหรือค่าใช้จ่ายจากนายจ้าง ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานต้องออกไปรับค่าบริการหรือค่าใช้จ่ายให้แก่นายจ้างตามแบบที่อธิบดีประกาศกำหนด

มาตรา ๔๓ ในแต่ละเดือน ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานต้องส่งรายงานเกี่ยวกับการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศต่ออธิบดี ภายในวันที่สิบของเดือนถัดไป ตามแบบรายงานที่อธิบดีประกาศกำหนด

มาตรา ๔๔ ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานต้องใช้ชื่อ คำแสดงชื่อ หรือคำอื่นใดในการประกอบธุรกิจว่า “บริษัทนำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศ” และจะใช้ถ้อยคำหรืออักษรต่างประเทศอื่นที่มีความหมายเช่นเดียวกันประกอบด้วยก็ได้

มาตรา ๔๕ ห้ามผู้ใดนอกจากผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงาน ใช้ชื่อ คำแสดงชื่อ หรือคำอื่นใดในทางธุรกิจว่า “บริษัทนำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศ” หรือใช้คำหรืออักษรต่างประเทศที่มีความหมายในทำนองเดียวกัน

ส่วนที่ ๓

นายจ้างนำคนต่างด้าวมาทำงานกับตนในประเทศ

มาตรา ๔๖ ในกรณีที่นายจ้างเป็นผู้นำคนต่างด้าวมาทำงานกับตนในประเทศต้องได้รับอนุญาตจากอธิบดี และนายจ้างต้องวางหลักประกันไว้กับอธิบดีเพื่อประกันความเสียหายที่อาจเกิดจากการที่นายจ้างได้นำคนต่างด้าวมาทำงานกับตนในประเทศ ทั้งนี้ หลักประกันดังกล่าวไม่อยู่ในความรับผิดชอบแห่งการบังคับคดี ตราบเท่าที่นายจ้างยังมีความรับผิดชอบที่ต้องชดใช้ตามพระราชกำหนดนี้

การขออนุญาตและการอนุญาตตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง

การวางหลักประกัน อัตราของหลักประกัน การเก็บรักษาหลักประกัน การเปลี่ยนแปลงหลักประกัน การหักหลักประกันในกรณีที่เกิดความเสียหายจากการที่นายจ้างได้นำคนต่างด้าวมาทำงานกับตนในประเทศ การเรียกหลักประกันเพิ่ม การวางหลักประกันเพิ่ม และการขอรับหลักประกันคืน ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา ๔๗ ในกรณีหลักประกันที่นายจ้างวางไว้ตามมาตรา ๔๖ ลดลงเพราะได้จ่ายไปตามพระราชกำหนดนี้ และนายจ้างยังมีภาระต้องรับผิดชอบตามพระราชกำหนดนี้ ให้อธิบดีสั่งเป็นหนังสือให้นายจ้างวางหลักประกันเพิ่มจนครบจำนวนเงินที่กำหนดภายในสามสิบวันนับแต่วันที่รับคำสั่ง

นายจ้างผู้ใดไม่วางหลักประกันเพิ่มภายในกำหนดเวลาดังกล่าวตามวรรคหนึ่งต้องชำระเงินเพิ่มอภัยร้อยละสองต่อเดือนจนกว่าจะวางหลักประกันเพิ่มจนครบถ้วน

มาตรา ๔๘ ในกรณีที่นายจ้างขอรับหลักประกันคืน นายจ้างต้องไม่มีความรับผิดชอบที่ต้องชดใช้ตามพระราชกำหนดนี้ ทั้งนี้ เมื่อนายจ้างได้ขอรับหลักประกันคืน ให้อธิบดีตรวจสอบว่านายจ้างไม่มีความรับผิดชอบที่ต้องชดใช้ตามพระราชกำหนดนี้ แล้วจึงแจ้งเป็นหนังสือให้นายจ้างมารับหลักประกันคืน

ในกรณีที่นายจ้างไม่รับหลักประกันคืนภายในห้าปีนับแต่วันที่ได้รับแจ้งจากอธิบดี ให้หลักประกันดังกล่าวตกเป็นของแผ่นดิน

มาตรา ๔๙ ห้ามนายจ้างเรียกหรือรับเงินหรือทรัพย์สินใด ๆ จากคนต่างด้าวในการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับตนในประเทศ

ส่วนที่ ๔
หน้าที่และความรับผิดชอบ

มาตรา ๕๐ ในกรณีที่นายจ้างซึ่งได้รับอนุญาตตามมาตรา ๔๖ เลิกจ้างคนต่างด้าวโดยมีเหตุผลอันสมควร คนต่างด้าวลาออกจากงานอันมิใช่เนื่องจากนายจ้างผิดสัญญาจ้างหรือฝ่าฝืนกฎหมาย หรือคนต่างด้าวทำงานกับนายจ้างจนครบกำหนดตามสัญญาจ้างกับนายจ้างในประเทศ นายจ้างต้องแจ้งต่ออธิบดีตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่อธิบดีประกาศกำหนด และต้องจัดส่งคนต่างด้าวนั้นกลับไปยังประเทศต้นทางภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่คนต่างด้าวไม่ได้ทำงานกับนายจ้างหรือวันที่ครบกำหนดตามสัญญา แล้วแต่กรณี และเมื่อจัดส่งคนต่างด้าวกลับไปยังประเทศต้นทางแล้ว ให้นายจ้างแจ้งต่ออธิบดีตามแบบที่อธิบดีประกาศกำหนดภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่คนต่างด้าวกลับออกไปนอกราชอาณาจักร

การเลิกจ้างคนต่างด้าวโดยมีเหตุผลอันสมควรตามวรรคหนึ่ง หมายความว่า การเลิกจ้างคนต่างด้าวเพราะเหตุที่คนต่างด้าวกระทำประการหนึ่งประการใดที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างโดยมีพิทต้องบอกกล่าวล่วงหน้าตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

มาตรา ๕๑ ในกรณีดังต่อไปนี้ นายจ้างต้องแจ้งต่ออธิบดีตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่อธิบดีประกาศกำหนด

- (๑) นายจ้างเลิกจ้างคนต่างด้าวโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร
- (๒) นายจ้างไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไปได้
- (๓) คนต่างด้าวลาออกจากงานอันเนื่องจากนายจ้างผิดสัญญาจ้างหรือฝ่าฝืนกฎหมาย

ในกรณีตามวรรคหนึ่ง หากคนต่างด้าวประสงค์จะทำงานกับนายจ้างรายอื่น นายจ้างรายอื่นซึ่งประสงค์จะนำคนต่างด้าวดังกล่าวมาทำงานกับตนนั้นต้องวางหลักประกันตามมาตรา ๔๖ และได้รับอนุญาตจากอธิบดีให้นำคนต่างด้าวมาทำงานกับตน ทั้งนี้ คนต่างด้าวนั้นต้องทำงานกับนายจ้างรายอื่นภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่เลิกทำงานกับนายจ้างรายเดิม

ในกรณีที่คนต่างด้าวไม่ได้ทำงานกับนายจ้างรายอื่นภายในเวลาที่กำหนดไว้ตามวรรคสอง ให้นายจ้างรายเดิมจัดส่งคนต่างด้าวนั้นกลับไปยังประเทศต้นทางภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่พ้นกำหนดระยะเวลาดังกล่าว และให้นายจ้างแจ้งต่ออธิบดีตามแบบที่อธิบดีประกาศกำหนดภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่คนต่างด้าวกลับออกไปนอกราชอาณาจักร

มาตรา ๕๒ ในกรณีที่นายจ้างไม่ดำเนินการจัดส่งคนต่างด้าวกลับไปยังประเทศต้นทางตามมาตรา ๕๐ วรรคหนึ่ง หรือมาตรา ๕๑ วรรคสาม ให้อธิบดีดำเนินการจัดส่งคนต่างด้าวนั้นกลับไปยังประเทศต้นทาง โดยหักค่าใช้จ่ายจากหลักประกันที่นายจ้างได้วางไว้ตามมาตรา ๔๖

มาตรา ๕๓ ในกรณีที่ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานได้นำคนต่างด้าวมาทำงานกับ นายจ้างในประเทศตามสัญญาการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ แต่นายจ้างไม่รับคนต่างด้าวนั้น เข้าทำงาน หรือคนต่างด้าวไม่ยินยอมทำงานกับนายจ้างนั้น หรือคนต่างด้าวทำงานกับนายจ้างในประเทศ ตามสัญญาการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศแล้ว แต่นายจ้างเลิกจ้างคนต่างด้าวนั้นโดยมี เหตุผลอันสมควรหรือคนต่างด้าวได้ลาออกจากการก่อนครบอายุสัญญาการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับ นายจ้างในประเทศอันมิใช่เนื่องจากนายจ้างผิดสัญญาจ้างหรือฝ่าฝืนกฎหมาย ให้นายจ้างแจ้งผู้รับอนุญาต ให้นำคนต่างด้าวมาทำงานภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่คนต่างด้าวไม่ได้ทำงานกับนายจ้าง นายจ้างเลิกจ้าง คนต่างด้าว หรือคนต่างด้าวได้ลาออกจากการ แล้วแต่กรณี และให้ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าว มาทำงานมีหน้าที่ส่งคนต่างด้าวนั้นกลับไปยังประเทศต้นทางภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้ง จากนายจ้าง ทั้งนี้ เมื่อจัดส่งคนต่างด้าวกลับไปยังประเทศต้นทางแล้ว ให้ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าว มาทำงานแจ้งต่ออธิบดีตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และแบบที่อธิบดีประกาศกำหนดภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่ คนต่างด้าวกลับออกไปนอกราชอาณาจักร

ในกรณีที่นายจ้างไม่รับคนต่างด้าวนั้นเข้าทำงานโดยมิใช่เหตุอันเนื่องจากคนต่างด้าว นายจ้างเลิกจ้าง คนต่างด้าวโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร นายจ้างไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไปได้ คนต่างด้าวลาออกจากการ อันเนื่องจากนายจ้างผิดสัญญาจ้างหรือฝ่าฝืนกฎหมาย และคนต่างด้าวนั้นประสงค์จะทำงานกับนายจ้างรายอื่น ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานอาจจัดให้คนต่างด้าวทำงานกับนายจ้างรายอื่นได้ภายในสิบห้าวัน นับแต่วันที่นายจ้างไม่รับเข้าทำงานหรือวันที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานกับนายจ้างด้วยเหตุดังกล่าว ทั้งนี้ คนต่างด้าว สามารถทำงานกับนายจ้างรายอื่นได้ไม่เกินระยะเวลาที่กำหนดไว้ในสัญญาการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับ นายจ้างในประเทศ

ห้ามผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานเรียกหรือรับเงินหรือทรัพย์สินอื่นใดในการจัดให้ คนต่างด้าวทำงานกับนายจ้างรายอื่นตามวรรคสองจากคนต่างด้าว ทั้งนี้ ให้นายจ้างรายอื่น เป็นผู้รับผิดชอบค่าบริการหรือค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นตามรายการและอัตราที่อธิบดีประกาศกำหนด และเมื่อได้รับ ค่าบริการหรือค่าใช้จ่ายดังกล่าว ให้ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานออกไปรับค่าบริการ หรือค่าใช้จ่ายให้แก่ นายจ้างรายอื่นตามแบบที่อธิบดีประกาศกำหนด

ในกรณีที่คนต่างด้าวไม่ประสงค์จะทำงานกับนายจ้างรายอื่นตามวรรคสอง ให้ผู้รับอนุญาตให้นำ คนต่างด้าวมาทำงานมีหน้าที่จัดส่งคนต่างด้าวนั้นกลับไปยังประเทศต้นทาง โดยให้นำความในวรรคหนึ่ง มาใช้บังคับโดยอนุโลม

มาตรา ๕๔ ในกรณีที่ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานไม่นำคนต่างด้าวมาทำงาน ตามสัญญาการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ ให้ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงาน คืนค่าบริการและค่าใช้จ่ายที่เรียกเก็บจากนายจ้างไปแล้วทั้งหมดให้แก่ นายจ้างภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ นายจ้างขอรับค่าบริการและค่าใช้จ่ายดังกล่าวคืน

มาตรา ๕๕ เมื่อคนต่างด้าวทำงานกับนายจ้างจนครบกำหนดตามสัญญาการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ หรือไม่ได้ทำงานกับนายจ้างแล้ว นายจ้างต้องแจ้งผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่ครบกำหนดตามสัญญาหรือวันที่คนต่างด้าวไม่ได้ทำงานกับนายจ้างแล้ว แล้วแต่กรณี เพื่อให้ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานจัดส่งคนต่างด้าวกลับไปยังประเทศต้นทางที่ได้นำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ

ในกรณีที่ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานเลิกประกอบธุรกิจการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ เมื่อคนต่างด้าวได้ทำงานกับนายจ้างจนครบกำหนดตามสัญญาแล้ว ให้นายจ้างแจ้งต่ออธิบดีเพื่อดำเนินการจัดส่งคนต่างด้าวกลับไปยังประเทศต้นทาง โดยหักค่าใช้จ่ายจากหลักประกันของผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานที่ได้วางไว้ตามมาตรา ๒๘

มาตรา ๕๖ คนต่างด้าวซึ่งเข้ามาทำงานตามความในหมวดนี้ และต้องถูกส่งตัวกลับไปยังประเทศต้นทางตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองหรือกฎหมายอื่น ให้นายจ้างที่ดำเนินการส่งคนต่างด้าวกลับไปยังประเทศต้นทางเรียกเก็บค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจากการจัดการให้คนต่างด้าวเดินทางกลับจากนายจ้างหรือผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานภายในเวลาที่กำหนดได้

ในกรณีที่นายจ้างตามมาตรา ๔๖ หรือผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานตามมาตรา ๒๖ มิได้ขีดใช้เงินคืนภายในเวลาที่กำหนดไว้ในวรรคหนึ่ง ให้อธิบดีหักเงินจำนวนดังกล่าวจากหลักประกันที่วางไว้เพื่อคืนให้แก่หน่วยงานที่ดำเนินการส่งคนต่างด้าวดังกล่าวกลับไปยังประเทศต้นทาง

มาตรา ๕๗ คนต่างด้าวซึ่งได้รับความเสียหายจากการที่นายจ้างหรือผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๕๐ มาตรา ๕๑ มาตรา ๕๓ หรือมาตรา ๕๕ แล้วแต่กรณี อาจยื่นคำร้องต่ออธิบดีเพื่อดำเนินการหักหลักประกันที่วางไว้ตามมาตรา ๒๘ หรือมาตรา ๔๖ เพื่อชดเชยค่าเสียหายที่เกิดจากการไม่ปฏิบัติตามบทบัญญัติดังกล่าวได้

มาตรา ๕๘ ในกรณีที่ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๕๓ มาตรา ๕๔ หรือมาตรา ๕๕ ให้อธิบดีหักหลักประกันที่วางไว้ตามมาตรา ๒๘ เพื่อคืนค่าบริการและค่าใช้จ่ายให้แก่ นายจ้าง หรือคืนเป็นค่าใช้จ่ายในการดำเนินการส่งกลับหรือค่าใช้จ่ายอื่นตามความจำเป็นให้แก่คนต่างด้าวซึ่งได้รับความเสียหายจากการไม่ปฏิบัติตามหน้าที่และความรับผิดชอบดังกล่าว และเมื่อได้ดำเนินการหักหลักประกันดังกล่าวแล้ว ให้อธิบดีแจ้งให้ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานทราบโดยไม่ชักช้า

ในกรณีที่ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานไม่ดำเนินการจัดส่งคนต่างด้าวกลับไปยังประเทศต้นทางตามมาตรา ๕๓ หรือมาตรา ๕๕ ให้อธิบดีดำเนินการจัดส่งคนต่างด้าวดังกล่าวกลับไปยังประเทศต้นทางโดยหักค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจากการจัดการให้คนต่างด้าวเดินทางกลับและค่าใช้จ่ายอื่นตามความจำเป็นจากหลักประกันของผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานที่ได้วางไว้ตามมาตรา ๒๘

หมวด ๔
การทำงานของคนต่างด้าว

มาตรา ๕๙ งานใดที่มีได้ห้ามไว้ในประกาศซึ่งออกตามความในมาตรา ๗ วรรคหนึ่ง คนต่างด้าว จะทำได้ต้องได้รับอนุญาตให้ทำงานจากนายทะเบียน เว้นแต่คนต่างด้าวซึ่งเข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราว ตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง เพื่อทำงานอันจำเป็นและเร่งด่วนตามที่อธิบดีประกาศกำหนดซึ่งมี ระยะเวลาทำงานให้เสร็จสิ้นภายในสิบห้าวัน แต่คนต่างด้าวจะทำงานนั้นได้เมื่อได้มีหนังสือแจ้งให้ นายทะเบียนทราบ

การขออนุญาตทำงาน การอนุญาตให้ทำงาน และการแจ้ง ตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง

แบบใบอนุญาตทำงานให้เป็นไปตามที่อธิบดีประกาศกำหนด

มาตรา ๖๐ คนต่างด้าวซึ่งขออนุญาตทำงานตามมาตรา ๕๙ ต้องมีถิ่นที่อยู่ใน ราชอาณาจักรหรือได้รับอนุญาตให้เข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง โดยมีชื่อได้รับอนุญาตให้เข้ามาในฐานะนักท่องเที่ยวหรือผู้เดินทางผ่านและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามที่กำหนด ในกฎกระทรวง

มาตรา ๖๑ ผู้ใดประสงค์จะจ้างคนต่างด้าวซึ่งอยู่นอกราชอาณาจักรเข้ามาทำงานในกิจการของตน ในราชอาณาจักรให้อื่นค่าขออนุญาตทำงานต่อนายทะเบียนและชำระค่าธรรมเนียมแทนคนต่างด้าว

การขออนุญาตทำงานแทนคนต่างด้าวและการออกใบอนุญาตทำงานตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไป ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา ๖๒ เมื่อคนต่างด้าวได้รับอนุญาตให้เข้ามาทำงานในราชอาณาจักรตามกฎหมาย ว่าด้วยการส่งเสริมการลงทุน กฎหมายว่าด้วยการปิโตรเลียม หรือกฎหมายอื่น ให้หน่วยงานที่รับผิดชอบ ตามกฎหมายดังกล่าวแจ้งต่อนายทะเบียนโดยไม่ชักช้า ทั้งนี้ การแจ้งให้เป็นไปตามที่อธิบดีประกาศ กำหนด

ให้นายทะเบียนออกใบอนุญาตทำงานให้แก่คนต่างด้าวตามวรรคหนึ่งภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้ง ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง

แบบใบอนุญาตทำงานให้เป็นไปตามที่อธิบดีประกาศกำหนด

ในระหว่างที่ดำเนินการตามวรรคสอง ให้คนต่างด้าวตามวรรคหนึ่งทำงานไปพลางก่อนได้ โดยได้รับยกเว้นไม่ต้องปฏิบัติตามมาตรา ๖๘

มาตรา ๖๓ คนต่างด้าวซึ่งไม่อาจขออนุญาตตามมาตรา ๕๙ เพราะเหตุดังต่อไปนี้ อาจขออนุญาตต่อนายทะเบียนเพื่อทำงานตามประเภทที่คณะรัฐมนตรีกำหนดโดยประกาศ ในราชกิจจานุเบกษามาตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการ โดยคำนึงถึงความมั่นคงของชาติและผลกระทบต่อสังคม

(๑) ถูกเนรเทศตามกฎหมายว่าด้วยการเนรเทศและได้รับการผ่อนผันให้ไปประกอบอาชีพ ณ ที่แห่งใดแทนการเนรเทศหรืออยู่ในระหว่างรอการเนรเทศ

(๒) เข้ามาหรืออยู่ในราชอาณาจักรโดยไม่ได้รับอนุญาตตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง แต่ได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวเพื่อรอการส่งกลับออกไปนอกราชอาณาจักรตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง

(๓) ถูกถอนสัญชาติตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๓๓๗ ลงวันที่ ๑๓ ธันวาคม พุทธศักราช ๒๕๑๕ หรือตามกฎหมายอื่น

(๔) เกิดในราชอาณาจักรแต่ไม่ได้รับสัญชาติไทยตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๓๓๗ ลงวันที่ ๑๓ ธันวาคม พุทธศักราช ๒๕๑๕

(๕) เกิดในราชอาณาจักรแต่ไม่ได้รับสัญชาติไทยตามกฎหมายว่าด้วยสัญชาติ การขออนุญาตทำงานและการออกใบอนุญาตทำงานตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง

แบบใบอนุญาตทำงานให้เป็นไปตามที่อธิบดีประกาศกำหนด

มาตรา ๖๔ คนต่างด้าวซึ่งเป็นคนสัญชาติของประเทศที่มีชายแดนติดกับประเทศไทย ถ้าได้เข้ามาในราชอาณาจักรโดยมีบัตรผ่านแดนหรือเอกสารราชการที่ประเทศต้นทางออกให้คนต่างด้าว ที่สามารถใช้ในการเข้ามาในราชอาณาจักร อาจได้รับอนุญาตจากนายทะเบียนให้ทำงานในราชอาณาจักร เป็นการชั่วคราวในช่วงระยะเวลาหรือตามฤดูกาลและในท้องที่ที่กำหนดได้

ความในวรรคหนึ่งจะใช้บังคับกับท้องที่ใด สำหรับคนต่างด้าวสัญชาติใด เพื่อทำงานประเภท หรือลักษณะใด โดยมีเงื่อนไขอย่างไร ให้เป็นไปตามที่คณะรัฐมนตรีประกาศกำหนดโดยประกาศ ในราชกิจจานุเบกษา

การขออนุญาตทำงานและการออกใบอนุญาตทำงานตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง

แบบใบอนุญาตทำงานให้เป็นไปตามที่อธิบดีประกาศกำหนด

มาตรา ๖๕ ใบอนุญาตทำงานที่ออกให้ตามพระราชกำหนดนี้ให้มีอายุไม่เกินสองปี นับแต่วันที่ออก เว้นแต่ใบอนุญาตทำงานที่ออกให้แก่คนต่างด้าวตามมาตรา ๖๒ ให้มีอายุเท่าระยะเวลา ที่ได้รับอนุญาตให้เข้ามาทำงานตามกฎหมายนั้น ๆ

อายุใบอนุญาตทำงานตามวรรคหนึ่งไม่มีผลเป็นการขยายระยะเวลาอยู่ในราชอาณาจักร ตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง

มาตรา ๖๖ ในกรณีที่ผู้รับอนุญาตให้ทำงานตามมาตรา ๖๒ ได้รับการขยายระยะเวลา ทำงานตามกฎหมายนั้น ๆ ให้หน่วยงานที่รับผิดชอบตามกฎหมายดังกล่าวมีหนังสือแจ้งการขยาย ระยะเวลาทำงานนั้นต่อนายทะเบียนโดยเร็วตามแบบที่อธิบดีประกาศกำหนด และให้นายทะเบียนจัดแจ้ง การขยายระยะเวลานั้นลงในใบอนุญาตทำงาน

มาตรา ๖๗ ผู้รับอนุญาตให้ทำงานซึ่งประสงค์จะทำงานต่อไปให้ยื่นคำขอต่ออายุใบอนุญาตทำงานต่อนายทะเบียนก่อนที่ใบอนุญาตทำงานจะสิ้นอายุ

เมื่อได้ยื่นคำขอตามวรรคหนึ่งแล้ว ให้ผู้ขอต่ออายุใบอนุญาตทำงานนั้นทำงานไปพลางก่อน จนกว่านายทะเบียนจะมีคำสั่งไม่ต่ออายุใบอนุญาตทำงาน

การต่ออายุใบอนุญาตทำงานให้ต่อได้ครั้งละไม่เกินสองปี โดยให้กระทำเพียงเท่าที่จำเป็น และสำหรับกรณีคนต่างด้าวตามมาตรา ๖๓ (๑) หรือ (๒) นั้น ระยะเวลาที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานติดต่อกันรวมแล้วต้องไม่เกินสี่ปี เว้นแต่คณะรัฐมนตรีจะกำหนดเป็นอย่างอื่นเป็นคราว ๆ ไป

การขอต่ออายุใบอนุญาตทำงานและการต่ออายุใบอนุญาตทำงานให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา ๖๘ ผู้รับอนุญาตให้ทำงานต้องมีใบอนุญาตทำงานอยู่กับตัวหรืออยู่ ณ สถานที่ทำงาน ในระหว่างเวลาทำงาน เพื่อแสดงต่อพนักงานเจ้าหน้าที่หรือนายทะเบียนได้เสมอ

มาตรา ๖๙ ถ้าใบอนุญาตทำงานสูญหาย ถูกทำลาย หรือชำรุดในสาระสำคัญ ให้ผู้รับอนุญาตให้ทำงานยื่นคำขอรับใบแทนใบอนุญาตทำงานต่อนายทะเบียนภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ทราบถึงการสูญหาย ถูกทำลาย หรือชำรุดดังกล่าว

การขอรับใบแทนใบอนุญาตทำงานและการออกใบแทนใบอนุญาตทำงาน ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่อธิบดีประกาศกำหนด

มาตรา ๗๐ ห้ามผู้รับอนุญาตให้ทำงานทำงานแตกต่างจากประเภทงาน นายจ้าง ท้องที่ หรือเงื่อนไขในการทำงาน ตามที่กำหนดไว้ในใบอนุญาตทำงาน เว้นแต่จะได้รับอนุญาตตามมาตรา ๗๑

มาตรา ๗๑ ผู้รับอนุญาตให้ทำงานผู้ใดประสงค์จะเปลี่ยนหรือเพิ่มรายการ ดังต่อไปนี้ ต้องได้รับอนุญาตจากนายทะเบียน

- (๑) ประเภทงาน
- (๒) นายจ้าง
- (๓) ท้องที่
- (๔) เงื่อนไขในการทำงาน

การขออนุญาตและการอนุญาตตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา ๗๒ ห้ามผู้ได้รับคนต่างด้าวซึ่งไม่มีใบอนุญาตทำงานกับตนเข้าทำงาน

มาตรา ๗๓ ห้ามผู้ใดให้คนต่างด้าวทำงานไม่ตรงตามที่กำหนดไว้ในใบอนุญาตทำงาน

มาตรา ๗๔ ให้นายจ้างแจ้งต่อนายทะเบียนภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่ผู้รับอนุญาตให้ทำงานออกจากงานไม่ว่าด้วยเหตุใด

การแจ้งตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่อธิบดีประกาศกำหนด

หมวด ๕
กองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว

มาตรา ๗๕ ให้จัดตั้งกองทุนขึ้นในกรมการจัดหางาน เรียกว่า “กองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว” เพื่อเป็นทุนหมุนเวียนสำหรับใช้จ่ายเกี่ยวกับการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว

มาตรา ๗๖ ให้กองทุนประกอบด้วยเงินและทรัพย์สิน ดังต่อไปนี้

(๑) เงินหรือทรัพย์สินที่โอนมาจากกองทุนเพื่อการส่งคนต่างด้าวกลับออกไปนอกราชอาณาจักร ตามมาตรา ๑๔๐

(๒) เงินเพิ่มตามมาตรา ๑๑ วรรคสาม

(๓) เงินหรือทรัพย์สินที่มีผู้ทูลให้

(๔) เงินค่าธรรมเนียมที่เรียกเก็บได้ตามพระราชกำหนดนี้ตามที่กระทรวงการคลังอนุญาต ให้นำไปใช้จ่ายได้โดยไม่ต้องนำส่งคลังเป็นรายได้แผ่นดิน

(๕) ดอกผลของเงินหรือทรัพย์สินของกองทุน

(๖) เงินอุดหนุนจากรัฐบาลที่จัดสรรให้ตามความจำเป็น

(๗) เงินหรือทรัพย์สินอื่นใดที่กองทุนได้รับไม่ว่ากรณีใด

เงินและทรัพย์สินตามวรรคหนึ่งให้นำส่งเข้ากองทุนโดยไม่ต้องนำส่งคลังเป็นรายได้แผ่นดิน

มาตรา ๗๗ เงินของกองทุนให้ใช้จ่ายเพื่อวัตถุประสงค์ ดังต่อไปนี้

(๑) ช่วยเหลือคนต่างด้าวซึ่งเข้ามาทำงานตามพระราชกำหนดนี้ที่ถูกละเมิดสิทธิตามกฎหมาย ด้านแรงงาน

(๒) ส่งคนต่างด้าวกลับออกไปนอกราชอาณาจักร

(๓) ช่วยเหลือและอุดหนุนหน่วยงานของรัฐ หรือองค์กรเอกชน ที่เสนอโครงการหรือแผนงาน ในการดำเนินการบริหารจัดการเกี่ยวกับการทำงาน การจัดสวัสดิการ การศึกษา การสาธารณสุข และการให้ความคุ้มครองด้านแรงงาน แก่คนต่างด้าว

(๔) คืนให้แก่คนต่างด้าวที่ส่งเงินเข้ากองทุนเพื่อการส่งคนต่างด้าวกลับออกไปนอกราชอาณาจักร ตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๕๑ และเป็นค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการดำเนินการ ดังกล่าว

(๕) บริหารกองทุน

(๖) บริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวตามพระราชกำหนดนี้

การดำเนินการตาม (๑) (๒) (๓) (๔) (๕) และ (๖) ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่คณะกรรมการกองทุนกำหนด

มาตรา ๗๘ ให้มีคณะกรรมการคณะหนึ่ง เรียกว่า “คณะกรรมการกองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว” ประกอบด้วย ปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นประธานกรรมการ อธิบดีกรมการจัดหางาน เป็นรองประธานกรรมการ ผู้แทนกระทรวงการต่างประเทศ ผู้แทนกรมบัญชีกลาง ผู้แทนสำนักงานประมาณ และผู้แทนสำนักงานอัยการสูงสุด เป็นกรรมการโดยตำแหน่ง และผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวนไม่เกินห้าคนซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งจากผู้ซึ่งมีความเชี่ยวชาญด้านแรงงาน ด้านการคลัง ด้านเศรษฐศาสตร์ ด้านการบริหาร หรือด้านกฎหมาย ด้านละหนึ่งคน เป็นกรรมการ

ให้ผู้อำนวยการสำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน เป็นกรรมการและเลขานุการ คณะกรรมการกองทุนอาจแต่งตั้งข้าราชการกรมการจัดหางานจำนวนไม่เกินสองคน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

มาตรา ๗๙ กรรมการกองทุนผู้ทรงคุณวุฒิมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสี่ปี กรรมการกองทุนผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระอาจได้รับแต่งตั้งอีกได้แต่ต้องไม่เกินสองวาระติดต่อกัน

มาตรา ๘๐ นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ กรรมการกองทุนผู้ทรงคุณวุฒิพ้นจากตำแหน่งเมื่อ

- (๑) ตาย
- (๒) ลาออก
- (๓) เป็นบุคคลล้มละลาย
- (๔) เป็นคนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ
- (๕) รัฐมนตรีให้ออกเพราะบกพร่องต่อหน้าที่หรือทุจริต มีความประพฤติเสื่อมเสีย หรือหย่อนความสามารถ

(๖) ได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก

มาตรา ๘๑ ให้คณะกรรมการกองทุนมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) กำหนดนโยบาย กำกับดูแลการบริหารจัดการ และติดตามการดำเนินงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของกองทุน

(๒) กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขของการใช้จ่ายเงินของกองทุนตามวัตถุประสงค์ของกองทุน

(๓) พิจารณานุมัติแผนการดำเนินงานประจำปี

- (๔) พิจารณาจัดสรรเงินของกองทุนเพื่อใช้จ่ายตามวัตถุประสงค์ของกองทุน
- (๕) ออกระเบียบเกี่ยวกับการรับเงิน การใช้จ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน การจัดหาผลประโยชน์ และการตรวจสอบภายในของกองทุนโดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลัง
- (๖) ออกระเบียบเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการจ่ายเงินของกองทุน เพื่อใช้ในการบริหารจัดการเกี่ยวกับการทำงานของคนต่างด้าวและการเบิกจ่ายเงินตรงในการดำเนินการดังกล่าว
- มาตรา ๘๒ คณะกรรมการกองทุนมีอำนาจแต่งตั้งคณะกรรมการกองทุนเพื่อพิจารณาหรือปฏิบัติการอย่างใดอย่างหนึ่งตามที่คณะกรรมการกองทุนมอบหมายได้
- มาตรา ๘๓ ให้กรมการจัดหางานจัดทำบัญชีของกองทุนให้เป็นไปตามระบบการบัญชีอย่างถูกต้องตามหลักการบัญชีที่รับรองโดยทั่วไป และให้ผู้สอบบัญชีภายในหกสิบวันนับแต่วันสิ้นปีบัญชี
- มาตรา ๘๔ ให้สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินหรือผู้สอบบัญชีอิสระที่สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินให้ความเห็นชอบเป็นผู้สอบบัญชีของกองทุน
- มาตรา ๘๕ ให้ผู้สอบบัญชีรายงานผลการสอบบัญชีต่อคณะกรรมการกองทุนเพื่อเสนอต่อคณะรัฐมนตรีภายในหนึ่งร้อยยี่สิบวันนับแต่วันสิ้นปีบัญชีและให้กรมการจัดหางานเผยแพร่ผลการเงินที่ผู้สอบบัญชีรับรองแล้วภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่คณะรัฐมนตรีรับทราบ

หมวด ๖

มาตรการทางปกครอง

ส่วนที่ ๑

การพักใช้ใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงาน
การเพิกถอนใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงาน และการเพิกถอนใบอนุญาตทำงาน

มาตรา ๘๖ ในกรณีที่ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา ๒๗ หรือไม่ปฏิบัติหรือปฏิบัติไม่ถูกต้องตามพระราชกำหนดนี้ หรือกฎกระทรวงหรือประกาศที่ออกตามพระราชกำหนดนี้ ให้อธิบดีสั่งพักใช้ใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานไม่เกินหนึ่งร้อยยี่สิบวัน และสั่งให้ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานนั้นปฏิบัติให้ถูกต้องหรือจัดการแก้ไขให้ถูกต้องภายในระยะเวลาที่กำหนด

มาตรา ๘๗ ในกรณีที่ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานกระทำความผิดตามพระราชกำหนดนี้และอยู่ระหว่างการดำเนินคดี ให้อธิบดีสั่งพักใช้ใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานจนกว่าคดีจะถึงที่สุด

มาตรา ๘๘ ให้อธิบดีสั่งเพิกถอนใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงาน เมื่อมีกรณีดังต่อไปนี้
(๑) ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานไม่ปฏิบัติหรือจัดการแก้ไขให้ถูกต้องตามคำสั่งของอธิบดีตามมาตรา ๘๖

(๒) ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานเคยถูกสั่งพักใช้ใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานมาแล้วยังไม่เกินหนึ่งปี หรือเคยถูกสั่งพักใช้ใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานมาแล้วสองครั้ง และมีเหตุที่จะต้องถูกสั่งพักใช้ใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานอีก

(๓) ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานไม่ปฏิบัติหรือปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายของประเทศต้นทาง มีส่วนรู้เห็นหรือเป็นผู้สนับสนุนการไม่ปฏิบัติหรือปฏิบัติไม่ถูกต้องดังกล่าวในการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ และอธิบดีได้มีหนังสือแจ้งเตือนให้ปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมายของประเทศต้นทาง หรือห้ามมีส่วนเกี่ยวข้องกับกรณีดังกล่าวข้างต้นแล้ว แต่ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานไม่ปฏิบัติตามหนังสือแจ้งเตือนของอธิบดีภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ได้รับหนังสือแจ้งเตือนนั้น

(๔) ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานฝ่าฝืนมาตรา ๘๙ วรรคสอง

(๕) อธิบดีเห็นว่ากรณีที่ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานไม่ปฏิบัติหรือปฏิบัติไม่ถูกต้องตามพระราชกำหนดนี้หรือกฎกระทรวงหรือประกาศที่ออกตามพระราชกำหนดนี้ เป็นกรณีที่น่าสงสัย

(๖) อธิบดีเห็นว่าผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานไม่สามารถปฏิบัติตามพระราชกำหนดนี้หรือกฎกระทรวงหรือประกาศที่ออกตามพระราชกำหนดนี้ได้

มาตรา ๘๙ คำสั่งพักใช้ใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานและคำสั่งเพิกถอนใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานให้ทำเป็นหนังสือและแจ้งให้ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานทราบ ในกรณีที่ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานหรือผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานไม่ยอมรับคำสั่ง ให้ปิดคำสั่งดังกล่าวไว้ในที่เปิดเผยซึ่งเห็นได้ง่าย ณ สำนักงาน และให้ถือว่าผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานได้ทราบคำสั่งนั้นแล้วตั้งแต่วันที่ปิดคำสั่ง

ในระหว่างถูกสั่งพักใช้ใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงาน ห้ามมิให้ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานดำเนินการใด ๆ เกี่ยวกับการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ เว้นแต่การดำเนินการที่ต้องกระทำต่อเนื่องจากการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศก่อนวันที่ถูกสั่งพักใช้ใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงาน

ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานซึ่งถูกสั่งเพิกถอนใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานต้องรับผิดชอบในการจัดส่งคนต่างด้าวซึ่งยังอยู่ในความรับผิดชอบของตนกลับไปยังประเทศต้นทาง จนกว่าจะพ้นจากความรับผิดชอบตามพระราชกำหนดนี้ และให้รายงานให้อธิบดีทราบเกี่ยวกับคนต่างด้าวซึ่งยังอยู่ในความรับผิดชอบของตน

มาตรา ๔๐ ในกรณีที่ปรากฏว่าผู้รับอนุญาตให้ทำงานผ่านพระราชกำหนดนี้หรือไม่ปฏิบัติตามเงื่อนไขในการอนุญาต ให้นายทะเบียนมีอำนาจสั่งเพิกถอนใบอนุญาตทำงาน

มาตรา ๔๑ อธิบดีอาจประกาศรายชื่อนายจ้างหรือผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงาน ซึ่งได้รับโทษเพราะฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามพระราชกำหนดนี้

ส่วนที่ ๒

การอุทธรณ์คำสั่งทางปกครอง

มาตรา ๔๒ ในกรณีที่อธิบดีไม่อนุญาตตามมาตรา ๒๖ ไม่ต่ออายุใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานตามมาตรา ๓๐ ไม่อนุญาตให้ย้ายสำนักงานหรือให้ตั้งสำนักงานชั่วคราวตามมาตรา ๓๓ ไม่อนุญาตให้เปลี่ยนผู้จัดการผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลตามมาตรา ๓๔ หรือได้หักหลักประกันหรือเรียกหลักประกันเพิ่มตามพระราชกำหนดนี้ ผู้ขออนุญาตหรือผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงาน มีสิทธิอุทธรณ์ต่อรัฐมนตรีได้ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่งดังกล่าว

คำวินิจฉัยของรัฐมนตรีให้เป็นที่สุด

มาตรา ๔๓ ในกรณีที่อธิบดีไม่อนุญาตตามมาตรา ๔๖ หรือได้หักหลักประกันหรือเรียกหลักประกันเพิ่มตามพระราชกำหนดนี้ นายจ้างมีสิทธิอุทธรณ์ต่อรัฐมนตรีได้ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่งดังกล่าว

คำวินิจฉัยของรัฐมนตรีให้เป็นที่สุด

มาตรา ๔๔ ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานซึ่งถูกสั่งพักใช้ใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานหรือถูกสั่งเพิกถอนใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานมีสิทธิอุทธรณ์ต่อรัฐมนตรีได้ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่งดังกล่าว

คำวินิจฉัยของรัฐมนตรีให้เป็นที่สุด

มาตรา ๔๕ ในกรณีที่นายทะเบียนไม่อนุญาตตามมาตรา ๕๔ มาตรา ๖๑ มาตรา ๖๓ มาตรา ๖๔ หรือมาตรา ๗๑ หรือไม่ต่ออายุใบอนุญาตทำงานตามมาตรา ๖๗ หรือเพิกถอนใบอนุญาตทำงานตามมาตรา ๔๐ คนต่างด้าวซึ่งขออนุญาตทำงาน ผู้ซึ่งขออนุญาตแทนคนต่างด้าว หรือผู้รับอนุญาตให้ทำงาน แล้วแต่กรณี มีสิทธิอุทธรณ์ต่อรัฐมนตรีได้ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่งดังกล่าว

คำวินิจฉัยของรัฐมนตรีให้เป็นที่สุด

มาตรา ๔๖ เมื่อรัฐมนตรีได้รับคำอุทธรณ์ตามมาตรา ๔๒ มาตรา ๔๓ มาตรา ๔๔ หรือมาตรา ๔๕ ให้พิจารณาคำอุทธรณ์และแจ้งผู้อุทธรณ์โดยไม่ชักช้า แต่ต้องไม่เกินสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับอุทธรณ์ ถ้ามีเหตุจำเป็นไม่อาจพิจารณาให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลาดังกล่าว ให้มีหนังสือแจ้งแก่ผู้อุทธรณ์ทราบก่อนครบกำหนดเวลาดังกล่าว ในการนี้ ให้ขยายระยะเวลาพิจารณาอุทธรณ์ออกไปได้ไม่เกินสามสิบวันนับแต่วันที่ครบกำหนดเวลาดังกล่าว

กรณีที่พ้นระยะเวลาตามที่กำหนดไว้ในวรรคหนึ่ง ให้ถือว่ารัฐมนตรีพิจารณาคำอุทธรณ์แล้ว ยืนยันตามคำสั่งเดิม

มาตรา ๙๗ การอุทธรณ์ตามมาตรา ๙๒ มาตรา ๙๓ มาตรา ๙๔ หรือมาตรา ๙๕ ไม่เป็นเหตุให้หยุดการบังคับตามคำสั่ง เว้นแต่กรณีการอุทธรณ์คำสั่งไม่ต้องอายุใบอนุญาตทำงาน ตามมาตรา ๖๗

หมวด ๗
พนักงานเจ้าหน้าที่

มาตรา ๙๘ ในการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชกำหนดนี้ ให้นายทะเบียนและพนักงาน เจ้าหน้าที่มีอำนาจ ดังต่อไปนี้

(๑) มีหนังสือเรียกหรือสั่งให้บุคคลใดที่เกี่ยวข้องมาชี้แจงข้อเท็จจริง รวมทั้งให้ส่งเอกสารหรือ หลักฐานอื่นใดเพื่อประกอบการพิจารณาได้

(๒) เข้าไปในสถานที่ประกอบธุรกิจการนำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศในระหว่างเวลาทำการ เพื่อตรวจสอบให้การเป็นไปตามพระราชกำหนดนี้

(๓) เข้าไปในสถานประกอบการซึ่งรับคนต่างด้าวจากผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงาน ในระหว่างเวลาทำการเพื่อตรวจสอบให้การเป็นไปตามพระราชกำหนดนี้

(๔) ค้นในกรณีที่มีเหตุอันควรสงสัยว่ามีการนำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศหรือมีคนต่างด้าว ทำงานโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย หรือค้นเพื่อหาและช่วยเหลือคนต่างด้าวซึ่งตกเป็นผู้เสียหายจาก การกระทำที่ฝ่าฝืนพระราชกำหนดนี้

(๕) ยึดหรืออายัด เอกสารหรือหลักฐานที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน การนำคนต่างด้าวมาทำงาน ในประเทศ ในกรณีที่มีเหตุอันควรเชื่อว่ามีกระทำความผิดตามพระราชกำหนดนี้

การค้นตาม (๔) ต้องมีหมายค้น เว้นแต่มีเหตุอันควรเชื่อว่าจะค้นได้ หากเน้นซ้ำว่าจะเอาหมายค้นมาได้ คนต่างด้าวนั้นอาจถูกประทุษร้าย โยกย้าย หรือซ่อนเร้น หรือพยานหลักฐานที่เกี่ยวข้องอาจถูกโยกย้าย ซ่อนเร้น ทำให้เปลี่ยนสภาพไปจากเดิม หรือถูกทำลายไปเสียก่อน ให้ดำเนินการค้นได้โดยไม่ต้องมีหมายค้น แต่ต้องปฏิบัติตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาว่าด้วยการค้น

ในการปฏิบัติหน้าที่ตาม (๒) (๓) (๔) และ (๕) ให้ผู้ซึ่งเกี่ยวข้องอำนวยความสะดวก ตามสมควร

มาตรา ๙๙ นายทะเบียนและพนักงานเจ้าหน้าที่ต้องมีบัตรประจำตัวตามแบบที่รัฐมนตรีกำหนด โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา

ในการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชกำหนดนี้ นายทะเบียนและพนักงานเจ้าหน้าที่ต้องแสดง บัตรประจำตัวต่อบุคคลซึ่งเกี่ยวข้อง

มาตรา ๑๐๐ ในการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชกำหนดนี้ ให้นายทะเบียนและพนักงานเจ้าหน้าที่เป็นเจ้าพนักงานตามประมวลกฎหมายอาญา

เพื่อประโยชน์ในการจับกุมและปราบปรามผู้กระทำความผิดตามพระราชกำหนดนี้ ให้นายทะเบียนหรือพนักงานเจ้าหน้าที่มีอำนาจหน้าที่เช่นเดียวกับพนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา

ในกรณีที่พนักงานเจ้าหน้าที่พบคนต่างด้าวผู้ใดทำงานโดยไม่ได้รับใบอนุญาตทำงานหรือทำงานแตกต่างจากที่กำหนดไว้ในใบอนุญาตทำงานอันเป็นการฝ่าฝืนพระราชกำหนดนี้ และพนักงานเจ้าหน้าที่สั่งให้คนต่างด้าวไปรายงานตัวยังสถานตำรวจพร้อมกับพนักงานเจ้าหน้าที่ แต่คนต่างด้าวผู้นั้นไม่ปฏิบัติตามคำสั่งหรือจะหลบหนี ให้พนักงานเจ้าหน้าที่มีอำนาจจับคนต่างด้าวนั้นโดยไม่ต้องมีหมายจับและให้นำตัวผู้ถูกจับไปยังที่ทำการของพนักงานสอบสวนโดยทันที

หมวด ๘
บทกำหนดโทษ

มาตรา ๑๐๑ คนต่างด้าวซึ่งมิใช่ผู้เสียหายจากการกระทำความผิดฐานค้ำมนุษย์ตามกฎหมายว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา ๘ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินห้าปี หรือปรับตั้งแต่สองพันบาทถึงหนึ่งแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

ในกรณีที่คนต่างด้าวซึ่งถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดตามวรรคหนึ่ง ยินยอมเดินทางกลับออกไปนอกราชอาณาจักรภายในเวลาที่พนักงานสอบสวนกำหนด แต่ต้องไม่ช้ากว่าสามสิบวัน พนักงานสอบสวนจะเปรียบเทียบปรับก็ได้ และเมื่อได้ดำเนินการให้คนต่างด้าวนั้นเดินทางกลับออกไปนอกราชอาณาจักรแล้วให้ถือว่าคดีเลิกกันตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา

มาตรา ๑๐๒ ผู้ใดรับคนต่างด้าวเข้าทำงานโดยฝ่าฝืนมาตรา ๙ ต้องระวางโทษปรับตั้งแต่สี่แสนบาทถึงแปดแสนบาทต่อคนต่างด้าวที่จ้างหนึ่งคน

มาตรา ๑๐๓ ผู้ใดนำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศโดยไม่ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวงที่ออกตามมาตรา ๒๔ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๑๐๔ ผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา ๒๕ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๑๐๕ ผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา ๒๖ วรรคหนึ่ง ต้องระวางโทษจำคุกตั้งแต่หนึ่งปีถึงสามปี หรือปรับตั้งแต่สองแสนบาทถึงหกแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๑๐๖ ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้ามารทำงานผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา ๒๙ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๑๐๗ ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๓๑ วรรคหนึ่ง มาตรา ๓๒ มาตรา ๓๓ วรรคหนึ่ง มาตรา ๓๔ วรรคหนึ่ง มาตรา ๓๕ วรรคหนึ่งหรือวรรคสอง มาตรา ๓๗ วรรคสองหรือวรรคสาม มาตรา ๔๐ วรรคสอง มาตรา ๔๑ มาตรา ๔๒ วรรคสาม มาตรา ๔๓ หรือมาตรา ๔๔ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองหมื่นบาท

มาตรา ๑๐๘ ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๓๕ วรรคสาม ต้องระวางโทษปรับไม่เกินห้าพันบาท

มาตรา ๑๐๙ ผู้จัดการผู้มีอำนาจจะทำการแทนนิติบุคคลหรือลูกจ้างซึ่งจดทะเบียน ตามมาตรา ๓๕ ผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๓๙ วรรคหนึ่งหรือวรรคสาม หรือมาตรา ๔๐ วรรคหนึ่ง ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองหมื่นบาท

มาตรา ๑๑๐ ผู้ใดมิได้เป็นลูกจ้างซึ่งทำหน้าที่เกี่ยวกับการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้าง ในประเทศที่ได้จดทะเบียนตามมาตรา ๓๕ แต่ได้ดำเนินการเกี่ยวกับการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับ นายจ้างในประเทศ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสามปี หรือปรับไม่เกินหกแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๑๑๑ ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา ๔๒ วรรคหนึ่งหรือวรรคสอง ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี และปรับห้าเท่าของเงินหรือทรัพย์สินอย่างอื่นที่เรียกหรือรับไว้จากนายจ้าง หรือคนต่างด้าวหรือค่าบริการหรือค่าใช้จ่ายที่เรียกเกินกว่าอัตราที่อธิบดีประกาศกำหนด

มาตรา ๑๑๒ ผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา ๔๕ ต้องระวางโทษปรับสองหมื่นบาท และปรับอีกไม่เกิน วันละห้าพันบาทตลอดเวลาที่ยังฝ่าฝืนอยู่

มาตรา ๑๑๓ นายจ้างผู้ได้นำคนต่างด้าวมาทำงานกับตนในประเทศโดยไม่ได้รับอนุญาต ตามมาตรา ๔๖ วรรคหนึ่ง ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองแสนบาทต่อการนำ คนต่างด้าวมาทำงานหนึ่งคน หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๑๑๔ นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา ๔๙ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับ ไม่เกินหนึ่งแสนบาทต่อการเรียกหรือรับเงินหรือทรัพย์สินใด ๆ จากคนต่างด้าวหนึ่งคน หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๑๑๕ นายจ้างผู้ใดไม่แจ้งต่ออธิบดีเมื่อคนต่างด้าวไม่ได้ทำงานกับตนแล้ว ตามมาตรา ๕๐ วรรคหนึ่ง หรือมาตรา ๕๑ วรรคหนึ่ง ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาทต่อคนต่างด้าวหนึ่งคน

นายจ้างผู้ใดไม่แจ้งต่ออธิบดีภายหลังจากที่ได้จัดส่งคนต่างด้าวกลับไปยังประเทศต้นทางแล้ว ตามมาตรา ๕๐ วรรคหนึ่ง หรือมาตรา ๕๑ วรรคสาม ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท ต่อคนต่างด้าวหนึ่งคน

มาตรา ๑๑๖ นายจ้างผู้ใดไม่จัดส่งคนต่างด้าวกลับไปยังประเทศต้นทาง ตามมาตรา ๕๐ วรรคหนึ่ง หรือมาตรา ๕๑ วรรคสาม ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาทต่อคนต่างด้าวหนึ่งคน

มาตรา ๑๑๗ ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานผู้ใดไม่แจ้งต่ออธิบดีภายหลังจากที่ได้ส่ง คนต่างด้าวซึ่งไม่ได้ทำงานกับนายจ้างกลับไปยังประเทศต้นทางแล้วตามมาตรา ๕๓ วรรคหนึ่ง ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาทต่อคนต่างด้าวหนึ่งคน

มาตรา ๑๑๘ ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานผู้ใดไม่จัดส่งคนต่างด้าวซึ่งไม่ได้ทำงานกับนายจ้างกลับไปยังประเทศต้นทางตามมาตรา ๕๓ วรรคหนึ่ง ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองแสนบาทต่อคนต่างด้าวหนึ่งคน

มาตรา ๑๑๙ คนต่างด้าวผู้ใดทำงานโดยไม่ได้มีหนังสือแจ้งให้นายทะเบียนทราบตามมาตรา ๕๔ วรรคหนึ่ง ต้องระวางโทษปรับตั้งแต่สองหมื่นบาทถึงหนึ่งแสนบาท

มาตรา ๑๒๐ ผู้รับอนุญาตให้ทำงานผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๖๘ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท

มาตรา ๑๒๑ ผู้รับอนุญาตให้ทำงานผู้ใดทำงานอันเป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๗๐ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท

มาตรา ๑๒๒ ผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา ๗๒ ต้องระวางโทษปรับตั้งแต่สี่แสนบาทถึงแปดแสนบาทต่อคนต่างด้าวที่จ้างหนึ่งคน

มาตรา ๑๒๓ ผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา ๗๓ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสี่แสนบาทต่อคนต่างด้าวหนึ่งคน

มาตรา ๑๒๔ นายจ้างผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๗๔ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท

มาตรา ๑๒๕ ผู้ใดไม่มาชี้แจงข้อเท็จจริงหรือไม่ส่งเอกสารหรือหลักฐานตามมาตรา ๔๘ (๑) ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาทหรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๑๒๖ ผู้ใดขัดขวางการปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรา ๔๘ (๒) (๓) (๔) หรือ (๕) ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๑๒๗ ผู้ใดไม่อำนวยความสะดวกตามมาตรา ๔๘ วรรคสาม ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท

มาตรา ๑๒๘ ผู้ใดหลอกลวงผู้อื่นว่าสามารถนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศหรือสามารถหลอกลวงซึ่งเป็นคนต่างด้าวให้กับนายจ้าง และโดยการหลอกลวงดังว่านั้น ได้ไปซึ่งเงินหรือทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ถูกหลอกลวง ต้องระวางโทษจำคุกตั้งแต่สามปีถึงสิบปีหรือปรับตั้งแต่หกแสนบาทถึงหนึ่งล้านบาทต่อคนต่างด้าวหนึ่งคน หรือทั้งจำทั้งปรับ

ถ้าการกระทำความผิดตามวรรคหนึ่ง ได้กระทำโดยร่วมกันตั้งแต่สามคนขึ้นไป หรือโดยสมาชิกขององค์กรอาชญากรรมตามกฎหมายว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ ต้องระวางโทษหนักกว่าโทษที่กฎหมายบัญญัติไว้กึ่งหนึ่ง

มาตรา ๑๒๙ ผู้ใดสนับสนุนการกระทำความผิดตามมาตรา ๑๒๘ ไม่ว่าจะกระทำของตัวการจะได้กระทำนอกราชอาณาจักรหรือไม่ ต้องระวางโทษจำคุกตั้งแต่หนึ่งปีถึงสามปี หรือปรับตั้งแต่สองแสนบาทถึงหกแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๑๓๐ การเรียกร้องทรัพย์สินหรือราคาที่สูงสูญเสียไปเนื่องจากการกระทำความผิดตามมาตรา ๑๒๘ หรือมาตรา ๑๒๙ แทนผู้เสียหาย พนักงานอัยการจะขอรวมไปกับฟ้องคดีอาญาหรือจะยื่นคำร้องในภายหลังขณะที่คดีอาญานั้นยังอยู่ในระหว่างการพิจารณาของศาลชั้นต้นก็ได้ ทั้งนี้ ไม่ตัดสิทธิของผู้เสียหายที่จะยื่นคำร้องเพื่อเรียกร้องทรัพย์สินหรือราคาที่สูงสูญเสียไปเพิ่มเติมได้ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา ก่อนที่ศาลจะมีคำวินิจฉัยชี้ขาดคดี

ในกรณีที่ไม่มีคำขอให้ใช้ทรัพย์สินหรือราคาที่สูงสูญเสียไปตามวรรคหนึ่ง หากศาลมีคำพิพากษาลงโทษจำเลย ศาลจะสั่งในคำพิพากษาคดีอาญาให้จำเลยใช้ทรัพย์สินหรือราคาที่สูงสูญเสียไปแก่ผู้เสียหายตามที่เห็นสมควรก็ได้ คำสั่งดังกล่าวไม่กระทบถึงสิทธิของผู้เสียหายในอันที่จะฟ้องจำเลยเป็นคดีแพ่งเพื่อเรียกเอาทรัพย์สินหรือราคาที่สูงสูญเสียไปในส่วนที่ยังขาดอยู่

มาตรา ๑๓๑ ผู้ไต่คดีใบอนุญาตทำงานหรือเอกสารสำคัญประจำตัวของคนต่างด้าวไว้ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๑๓๒ ในกรณีที่ผู้กระทำความผิดเป็นนิติบุคคล ถ้าการกระทำความผิดของนิติบุคคลนั้นเกิดจากการสั่งการ หรือการกระทำของบุคคลใด หรือไม่สั่งการ หรือไม่กระทำการอันเป็นหน้าที่ที่ต้องกระทำของกรรมการ ผู้จัดการ หรือบุคคลใดซึ่งรับผิดชอบในการดำเนินงานของนิติบุคคลนั้น ผู้นั้นต้องรับโทษตามที่บัญญัติไว้สำหรับความผิดนั้น ๆ ด้วย

มาตรา ๑๓๓ บรรดาความผิดตามพระราชกำหนดนี้มีโทษปรับสถานเดียว ให้อธิบดีหรือผู้ว่าราชการจังหวัดมีอำนาจเปรียบเทียบดังต่อไปนี้

- (๑) อธิบดีสำหรับความผิดที่เกิดขึ้นในกรุงเทพมหานคร
- (๒) ผู้ว่าราชการจังหวัดสำหรับความผิดที่เกิดขึ้นในจังหวัดนั้น

ในกรณีที่มีการสอบสวน ถ้าพนักงานสอบสวนพบว่าบุคคลใดกระทำความผิดตามพระราชกำหนดนี้มีโทษอยู่ในเกณฑ์ที่จะทำการเปรียบเทียบได้ และบุคคลนั้นยินยอมให้เปรียบเทียบ ให้พนักงานสอบสวนส่งเรื่องให้อธิบดีหรือผู้ว่าราชการจังหวัด แล้วแต่กรณี ภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่บุคคลนั้นยินยอมให้เปรียบเทียบ

เมื่อผู้กระทำความผิดได้ชำระเงินค่าปรับตามจำนวนที่เปรียบเทียบภายในเวลาที่กำหนดแต่ไม่เกินสามสิบวันแล้ว ให้ถือว่าคดีเลิกกันตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา

บทเฉพาะกาล

มาตรา ๑๓๔ ในระหว่างที่ยังมิได้มีประกาศที่ออกตามมาตรา ๗ ให้นายทะเบียนอนุญาตให้คนต่างด้าวทำงานใด ๆ ได้ เว้นแต่งานที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกาที่ออกตามความในมาตรา ๖ แห่งพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๒๑

มาตรา ๑๓๕ คนต่างด้าวผู้ใดได้รับใบอนุญาตทำงานหรือได้รับการผ่อนผันให้ทำงานตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๕๑ อยู่ในวันก่อนวันที่พระราชกำหนดนี้ใช้บังคับให้ถือว่าได้รับใบอนุญาตทำงานหรือได้รับการผ่อนผันให้ทำงานตามพระราชกำหนดนี้

ใบอนุญาตทำงานที่ออกให้ตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๓๒๒ ลงวันที่ ๑๓ ธันวาคม พุทธศักราช ๒๕๑๕ ให้ใช้ได้ต่อไปจนกว่าจะสิ้นอายุใบอนุญาตทำงานนั้น

มาตรา ๑๓๖ นายจ้างผู้ใดได้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานกับตนในประเทศตามพระราชกำหนดการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ พ.ศ. ๒๕๕๙ ให้ดำเนินการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับตนเองในประเทศได้ต่อไป

มาตรา ๑๓๗ ผู้ได้รับใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศตามพระราชกำหนดการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ พ.ศ. ๒๕๕๙ อยู่ก่อนวันที่พระราชกำหนดนี้ใช้บังคับ ให้ถือว่าได้รับใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานตามพระราชกำหนดนี้

ในกรณีที่ได้รับใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศตามวรรคหนึ่งประสงคจะนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศภายหลังจากวันที่พระราชกำหนดนี้ใช้บังคับต้องปฏิบัติตามพระราชกำหนดนี้ก่อนนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ

มาตรา ๑๓๘ บรรดาคำขอที่ยื่นไว้ตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๕๑ และพระราชกำหนดการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ พ.ศ. ๒๕๕๙ ก่อนวันที่พระราชกำหนดนี้ใช้บังคับ ให้ถือว่าเป็นคำขอที่ยื่นไว้ตามพระราชกำหนดนี้ และให้อธิบดีเรียกเอกสารหรือหลักฐานประกอบคำขอที่กำหนดไว้ตามพระราชกำหนดนี้ให้ครบถ้วน

มาตรา ๑๓๙ บรรดาคำอุทธรณ์ที่ยื่นไว้ตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๕๑ และพระราชกำหนดการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ พ.ศ. ๒๕๕๙ ก่อนวันที่พระราชกำหนดนี้ใช้บังคับ ให้ถือว่าเป็นคำอุทธรณ์ที่ยื่นไว้ตามพระราชกำหนดนี้

มาตรา ๑๔๐ ให้โอนบรรดากิจการ เงิน สิทธิ ความรับผิดชอบ และหนี้สินของกองทุนเพื่อการส่งคนต่างด้าวกลับไปออกนอกราชอาณาจักรตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๕๑ ไปเป็นของกองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวตามพระราชกำหนดนี้

มาตรา ๑๔๑ ในวาระเริ่มแรก ให้คณะกรรมการนโยบายการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวประกอบด้วยกรรมการโดยตำแหน่งตามมาตรา ๑๗ ปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชกำหนดนี้ไปพลางก่อนจนกว่าจะมีการแต่งตั้งกรรมการผู้แทนองค์กรลูกจ้างและกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตามพระราชกำหนดนี้ ทั้งนี้ ต้องไม่เกินหนึ่งร้อยยี่สิบวันนับแต่วันที่พระราชกำหนดนี้ใช้บังคับ

มาตรา ๑๔๒ ในวาระเริ่มแรก ให้คณะกรรมการกองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวประกอบด้วยกรรมการโดยตำแหน่งตามมาตรา ๑๗ ปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชกำหนดนี้ไปพลางก่อนจนกว่าจะมีการแต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตามพระราชกำหนดนี้ ทั้งนี้ ต้องไม่เกินหนึ่งร้อยยี่สิบวันนับแต่วันที่พระราชกำหนดนี้ใช้บังคับ

มาตรา ๑๔๓ ลูกจ้างซึ่งถูกหักเงินค่าจ้างและนำส่งเข้ากองทุนเพื่อการส่งคนต่างด้าว กลับออกไปนอกราชอาณาจักรตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๕๑ ก่อนวันที่ พระราชกำหนดนี้ใช้บังคับ และเดินทางกลับออกไปนอกราชอาณาจักรโดยค่าใช้จ่ายของตนเอง ให้มีสิทธิ ได้รับเงินที่ถูกหักไว้คืนภายในสองปีนับจากวันที่เดินทางออกไปนอกราชอาณาจักร หากไม่ขอรับเงินคืน ภายในเวลาที่กำหนดให้เงินดังกล่าวตกเป็นของกองทุน

มาตรา ๑๔๔ บรรดาความผิดตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๕๑ ที่เกิดขึ้นก่อนวันที่พระราชกำหนดนี้ใช้บังคับและเป็นความผิดที่สามารถเปรียบเทียบได้ ให้คณะกรรมการ เปรียบเทียบซึ่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานแต่งตั้งตามมาตรา ๕๖ แห่งพระราชบัญญัติการทำงาน ของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๕๑ ที่ได้รับการแต่งตั้งอยู่ก่อนวันที่พระราชกำหนดนี้ใช้บังคับมีอำนาจ เปรียบเทียบความผิดที่เกิดขึ้นนั้นได้

บรรดาความผิดตามพระราชกำหนดการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ พ.ศ. ๒๕๕๔ ที่เกิดขึ้นก่อนวันที่พระราชกำหนดนี้ใช้บังคับและเป็นความผิดที่สามารถเปรียบเทียบได้ ให้อธิบดี กรรมการจัดหางานหรือผู้ว่าราชการจังหวัดตามที่กำหนดไว้ในมาตรา ๖๑ แห่งพระราชกำหนดการนำ คนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ พ.ศ. ๒๕๕๔ มีอำนาจเปรียบเทียบความผิดที่เกิดขึ้นนั้นได้

มาตรา ๑๔๕ บรรดากฎหมายหรือคำสั่งใด ๆ ที่ได้ออกหรือสั่งโดยอาศัยอำนาจตามความ พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๒๑ พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๕๑ และพระราชกำหนดการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ พ.ศ. ๒๕๕๔ ที่ใช้บังคับอยู่ในวันก่อนวันที่พระราชกำหนดนี้ใช้บังคับ ให้ยังคงใช้บังคับได้ต่อไปเพียงเท่าที่ไม่ขัดหรือ แแย้งกับพระราชกำหนดนี้ จนกว่าจะมีกฎหมายหรือคำสั่งใด ๆ ที่ออกตามพระราชกำหนดนี้ใช้บังคับ

ผู้รับสนองพระราชโองการ
พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา
นายกรัฐมนตรี

อัตราค่าธรรมเนียม

(๑) ใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงาน	ฉบับละ	๒๐,๐๐๐ บาท
(๒) การต่ออายุใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงาน	ครั้งละ	๒๐,๐๐๐ บาท
(๓) ใบแทนใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงาน	ฉบับละ	๑๐,๐๐๐ บาท
(๔) การอนุญาตให้ย้ายสำนักงาน หรือตั้งสำนักงานชั่วคราว	ครั้งละ	๕,๐๐๐ บาท
(๕) การอนุญาตให้เปลี่ยนผู้จัดการผู้มีอำนาจ กระทำกรแทนนิติบุคคล	ครั้งละ	๕,๐๐๐ บาท
(๖) การจดทะเบียนลูกจ้างซึ่งทำหน้าที่เกี่ยวกับ การนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ	คนละ	๑,๐๐๐ บาท
(๗) บัตรประจำตัวผู้จัดการหรือลูกจ้างซึ่งทำหน้าที่ เกี่ยวกับการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้าง ในประเทศ	ฉบับละ	๑,๐๐๐ บาท
(๘) ใบอนุญาตทำงาน	ฉบับละ	๒๐,๐๐๐ บาท
(๙) การต่ออายุใบอนุญาตทำงาน หรือการขยายระยะเวลาการทำงาน	ครั้งละ	๒๐,๐๐๐ บาท
(๑๐) ใบแทนใบอนุญาตทำงาน	ฉบับละ	๓,๐๐๐ บาท
(๑๑) การอนุญาตให้เปลี่ยนหรือเพิ่มประเภทงาน นายจ้าง ท้องที่ หรือเงื่อนไขในการทำงาน	ครั้งละ	๕,๐๐๐ บาท
(๑๒) การจ้างคนต่างด้าว	คนละ	๒๐,๐๐๐ บาท
(๑๓) ค่ายื่นคำขอ	ฉบับละ	๑,๐๐๐ บาท
(๑๔) การรับรองสำเนาเอกสาร		
(ก) ภาษาไทย	หน้าละ	๕๐ บาท
(ข) ภาษาต่างประเทศ	หน้าละ	๑๐๐ บาท
(๑๕) การออกหนังสือรับรอง		
(ก) ภาษาไทย	หน้าละ	๕๐๐ บาท
(ข) ภาษาต่างประเทศ	หน้าละ	๑,๐๐๐ บาท
(๑๖) การแปลภาษาต่างประเทศ	ฉบับละ	๑,๐๐๐ บาท
(๑๗) ค่าธรรมเนียมอื่น ๆ	ครั้งละ	๑,๐๐๐ บาท

ในการออกกฎกระทรวงกำหนดค่าธรรมเนียม จะกำหนดค่าธรรมเนียมให้แตกต่างกัน
โดยคำนึงถึงสาขาอาชีพ หรือสาขาอาชีพและท้องที่ทำงานของคนต่างด้าวก็ได้

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้พระราชกำหนดฉบับนี้ คือ โดยที่พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๕๑ และพระราชกำหนดการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ พ.ศ. ๒๕๕๔ มีบทบัญญัติที่ไม่ครอบคลุมการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวทั้งระบบ ทำให้ไม่สามารถแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งหากไม่มีการแก้ไขปัญหาดังกล่าวอย่างเร่งด่วนจะส่งผลกระทบต่อความมั่นคง ด้านแรงงาน เศรษฐกิจ และสังคมของประเทศ ดังนั้น เพื่อให้สามารถทำการจัดระเบียบ การป้องกัน การคุ้มครอง การเยียวยา และการใช้บังคับกฎหมาย รวมทั้งการส่งเสริมความร่วมมือกับภาคส่วนที่เกี่ยวข้องในการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวได้ทั้งระบบ อันจะเป็นการสร้างความมั่นคงทางด้านแรงงาน เศรษฐกิจ และสังคมของประเทศ ซึ่งเป็นกรณีฉุกเฉินที่มีความจำเป็นรีบด่วนอันมิอาจจะหลีกเลี่ยงได้ เพื่อประโยชน์ ในอันที่จะรักษาความมั่นคงในทางเศรษฐกิจของประเทศ จึงจำเป็นต้องตราพระราชกำหนดนี้

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	นายวิทยา กัญยามา
วัน เดือน ปี เกิด	19 เมษายน 2537
สถานที่เกิด	อุบลราชธานี
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2558 ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์ จาก มหาวิทยาลัยสวนดุสิต พ.ศ. 2561 รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขานโยบายสาธารณะ จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ที่อยู่ปัจจุบัน	150 หมู่ 3 ตำบลอ่างศิลา อำเภอพิบูลมังสาหาร จังหวัดอุบลราชธานี 34110

