



ผลกระทบจากพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 ที่มีต่อ  
ผู้ประกอบการในตลาดใหม่ชลบุรี จังหวัดชลบุรี

THE IMPACTS OF THE EMERGENCY DECREE ON THE MANAGEMENT OF FOREIGN  
WORKERS, B.E. 2560, ON ENTREPRENEUR AT TALARD MAI CHONBURI, CHONBURI  
PROVINCE

ณัฐพิชา ศรีรัตนะ

มหาวิทยาลัยบูรพา

2560



1045994527

BUU iThesis 59930031 independent study / recv: 11072561 08:55:12 / seq: 101



59930031\_1045994527

ผลกระทบบจากพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 ที่มีต่อ  
ผู้ประกอบการในตลาดใหม่ชลบุรี จังหวัดชลบุรี

ณัฐพิชา ศรีรัตนะ

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต  
กลุ่มวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน  
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา  
2560  
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยบูรพา



1045994527

BUU-IThesis 59930031 independent study / recv: 11072561 08:55:12 / seq: 101

THE IMPACTS OF THE EMERGENCY DECREE ON THE MANAGEMENT OF FOREIGN  
WORKERS, B.E. 2560, ON ENTREPRENEUR AT TALARD MAI CHONBURI, CHONBURI  
PROVINCE

NATHPHICHA SRIRATTANA

AN INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF  
THE REQUIREMENTS FOR THE MASTER OF PUBLIC ADMINISTRATION  
IN PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT  
GRADUATE SCHOOL OF PUBLIC ADMINISTRATION  
BURAPHA UNIVERSITY

2017

COPYRIGHT OF BURAPHA UNIVERSITY



1045994527

BUU iThesis 59930031 independent study / recv: 11072561 08:55:12 / seq: 101

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ได้พิจารณางาน  
นิพนธ์ของ ฅัฎฐ์พิชา ศรีรัตนะ ฉบัับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน ของมหาวิทยาลัยบูรพา  
ได้

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์

..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก  
(อาจารย์ ดร. กาญจนา บุญยัง)

คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์

..... ประธาน  
(อาจารย์ ดร. เทียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ)

..... กรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ธนวัฒน์ พิมลจินดา)

..... กรรมการ  
(อาจารย์ ดร. กาญจนา บุญยัง)

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจอนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน ของ  
มหาวิทยาลัยบูรพา

..... คณบดีวิทยาลัยการ  
บริหารรัฐกิจ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อานนท์ วงษ์แก้ว)  
วันที่ ๑๑ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๑

59930031: กลุ่มวิชา: การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน; ปร.ม. (การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน)

คำสำคัญ: ผลกระทบ, พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560, แรงงานต่างด้าว, ผู้ประกอบการที่จ้างแรงงานต่างด้าว

ณัฐพิชา ศรีรัตนะ: ผลกระทบจากพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 ที่มีต่อผู้ประกอบการในตลาดใหม่ชลบุรี จังหวัดชลบุรี (THE IMPACTS OF THE EMERGENCY DECREE ON THE MANAGEMENT OF FOREIGN WORKERS, B.E. 2560, ON ENTREPRENEUR AT TALARD MAI CHONBURI, CHONBURI PROVINCE)  
คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์: กาญจนา บุญยัง ปี พ.ศ. 2560

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ผลกระทบจากพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 ที่มีต่อผู้ประกอบการในตลาดใหม่ชลบุรี ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ ผู้ประกอบการในตลาดใหม่ชลบุรี จำนวน 12 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลคือ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)

ผลการศึกษา พบว่า พรก.ฉบับนี้ มีผลกระทบต่อผู้ประกอบการในตลาดใหม่ชลบุรี จังหวัดชลบุรี 3 ด้าน คือ ด้านที่ 1 ผลกระทบจากวิธีการดำเนินงาน (ขั้นตอนการปฏิบัติ) พบว่า ระยะเวลาการประกาศและบังคับใช้กฎหมายมีระยะเวลาด้านมากส่งผลให้นายจ้างที่ต้องการจะขึ้นทะเบียนแรงงานหรือต่อใบอนุญาตในการทำงานของแรงงานต่างด้าวมิเวลาในการทำความเข้าใจกับ พรก. ฉบับนี้ ค่อนข้างน้อย และการติดต่อขอรับบริการไม่มีขั้นตอนการดำเนินการที่ชัดเจนและแน่นอนทำให้ผู้ประกอบการรู้สึกเสียเวลาและขาดรายได้จึงจ้างนายหน้าดำเนินการแทน ด้านที่ 2 ผลกระทบจากบทลงโทษในเชิงบวก คือ ผู้ประกอบการจ้างแรงงานในสถานประกอบการให้ถูกต้องตามกฎหมาย ส่วนผลกระทบเชิงลบ คือ ผู้ประกอบการที่จ้างแรงงานบางช่วงเวลาจะมีความเสี่ยงในการรับโทษมากขึ้น และมีความคิดเห็นว่าบทลงโทษที่รุนแรงอาจถูกใช้เป็นช่องทางในการแสวงหาผลประโยชน์จากเจ้าหน้าที่รัฐที่เกี่ยวข้อง ด้านที่ 3 ผลกระทบจากค่าธรรมเนียม พบว่า อัตราค่าธรรมเนียมที่สูงเกินไปทำให้ผู้ประกอบการผลักภาระค่าธรรมเนียมให้กับแรงงานต่างด้าวเป็นผู้จ่ายค่าธรรมเนียมทั้งหมดหรือจ่ายบางส่วน



1045994527

59930031: CONCENTRATION: PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT; M.P.A.  
(PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT)

KEYWORDS: IMPACTS, THE IMPACTS OF THE EMERGENCY DECREE ON THE  
MANAGEMENT OF FOREIGN WORKER B.E. 2560, FOREIGN  
WORKERS, ENTREPRENEURS THAT HIRE FOREIGN WORKERS  
NATHPHICHA SRIRATTANA: THE IMPACTS OF THE EMERGENCY  
DECREE ON THE MANAGEMENT OF FOREIGN WORKERS, B.E. 2560, ON  
ENTREPRENEUR AT TALARD MAI CHONBURI, CHONBURI PROVINCE. ADVISORY  
COMMITTEE: KANJANA BOONYOUNG 2017

The objective of this research is to study the impacts of the Emergency Decree on the Management of Foreign Workers, B.E. 2560, on entrepreneurs at Talard Mai Chonburi. The participants providing significant information are 12 entrepreneurs at Talard Mai Chonburi. The tools for collecting the data were structured interviews, investigating the data by Triangulation, and analyzing the data by content analysis.

The findings indicate that this decree impacted entrepreneurs at Talard Mai Chonburi in three ways. Firstly, it impacted the working procedure. It shows that the time for declaration and for law enforcement are too short and caused entrepreneurs who want to register for foreign labors or want to continue the work permit for foreign workers, do not have much time to understand the decree. Moreover, there is no clear and certain process to receive service. Therefore, it causes entrepreneurs to feel that their time is wasted and they loose income, so they need to hire an agency instead. Secondly, it impacts positive and negative penalties. The positive is that entrepreneurs can hire foreign workers to work legally in their workplace. The negative is that they are afraid there are more risks of penalties. They also thought that severe penalties may be a way for officials to take advantages of them. Thirdly, it impacts though high fees. Because of high fees, entrepreneurs do not take responsibility for the fee and make foreign workers pay the entire fee or some of it by themselves.

## กิตติกรรมประกาศ

การศึกษา “เรื่องผลกระทบจากพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 ที่มีต่อผู้ประกอบการในตลาดใหม่ชลบุรี จังหวัดชลบุรี” ได้รับผลสำเร็จลงด้วยดี ตัวผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ที่ได้รับความกรุณาจาก อาจารย์ ดร.กาญจนา บุญยัง อาจารย์ที่ปรึกษาในการทำงานนิพนธ์ครั้งนี้ ส่งผลให้การศึกษาสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ผู้ศึกษาขอกราบขอบคุณเป็นอย่างสูง มา ณ ที่นี้

การศึกษานี้จะสำเร็จลงไม่ได้ หากขาดความร่วมมือจาก ผู้ประกอบการในตลาดใหม่ชลบุรี จังหวัดชลบุรีทุกท่านให้ความร่วมมือ ทำให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ครบถ้วน และได้ผลการศึกษาที่เป็นประโยชน์ตลอดจนคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชา ความรู้ ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณทุกท่านอย่างสูง

ณัฐพิชา ศรีรัตนะ



1045944527

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง .....	ฅ
บทที่ 1 บทนำ .....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....	1
วัตถุประสงค์การวิจัย .....	3
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	3
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	3
ขอบเขตการวิจัย.....	3
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	4
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	5
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับผลกระทบ .....	5
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจ้างแรงงาน .....	9
นโยบายและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าว .....	12
ข้อมูลทั่วไปของตลาดใหม่ชลบุรี .....	36
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	37
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย .....	48
วิธีการวิจัย.....	48
ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ .....	48





เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	49
การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ.....	50
การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	50
การวิเคราะห์และการตรวจสอบข้อมูล .....	51
บทที่ 4 ผลการวิจัย .....	53
ตอนที่ 1 ข้อมูลของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ .....	53
ตอนที่ 2 ผลกระทบจากวิธีการดำเนินงาน (ขั้นตอนการปฏิบัติ) .....	54
ตอนที่ 3 ผลกระทบจากบทลงโทษ .....	58
ตอนที่ 4 ผลกระทบจากค่าธรรมเนียม.....	61
บทที่ 5 สรุปอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	65
สรุปผลการศึกษา .....	65
อภิปรายผล.....	66
ข้อเสนอแนะ .....	70
บรรณานุกรม .....	72
ภาคผนวก .....	75
ภาคผนวก ก .....	76
ภาคผนวก ข .....	81
ประวัติย่อของผู้วิจัย .....	115



1045994527

## สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1 การกำหนดค่าธรรมเนียมการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ พ.ศ. 2559 และ พ.ศ. 2560.....	35
ตารางที่ 2 ผลกระทบต่อเจ้าหน้าที่ .....	45
ตารางที่ 3 ผลกระทบต่อผู้ประกอบการ .....	46
ตารางที่ 4 ผลกระทบต่อแรงงาน.....	47
ตารางที่ 5 จำนวนผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำแนกตามประเภทกิจการ.....	49
ตารางที่ 6 ข้อมูลผู้ให้ข้อมูลสำคัญ.....	53
ตารางที่ 7 การกำหนดค่าธรรมเนียมเหล่านี้เรียกเก็บจากนายจ้างในประเทศ พ.ศ. 2560 .....	64



1045994527

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางของเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ที่มีความสำคัญทางด้านเศรษฐกิจ การคมนาคมขนส่ง และสังคม มีความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจลำดับต้น ๆ ในเอเชีย แต่เนื่องจาก ประเทศไทยกำลังเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุและนโยบายทางด้านการศึกษาที่เปิดโอกาสให้คนมีการศึกษา มากขึ้นส่งผลให้ประเทศไทยขาดแคลนแรงงานทำให้ประเทศไทยมีความต้องการแรงงานต่างด้าว เป็นจำนวนมาก แต่เนื่องจากการลักลอบเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย หน่วยงานของรัฐไม่สามารถ บังคับใช้กฎหมายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวได้เต็มประสิทธิภาพ ทำให้ประเทศไทยมีทั้งแรงงานต่าง ด้าวที่ถูกกฎหมายและผิดกฎหมาย นอกจากนี้ค่าตอบแทนการทำงานในประเทศไทยสูงกว่าประเทศ เพื่อนบ้านทำให้เป็นอีกหนึ่งสาเหตุที่มีแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในเมืองไทยซึ่งเป็นทั้งผลดีและ ผลเสีย ผลดี คือ ประเทศไทยมีแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในอาชีพกรรมกรที่ใช้แรงงาน และ กิจการประมง ซึ่งเป็นอาชีพที่คนไทยส่วนใหญ่ไม่ทำ ส่วนผลเสีย คือ มีการลักลอบลักทรัพย์เกิดขึ้นใน ชุมชนที่มีแรงงานต่างด้าวอยู่จำนวนมากกลายเป็นปัญหาด้านอาชญากรรมและยาเสพติด และด้าน ความมั่นคง เนื่องจากแรงงานต่างด้าวที่ลักลอบเข้ามาทำงานในประเทศไทยมีจำนวนมาก และ กระจุกกระจายอยู่ตามพื้นที่ต่าง ๆ ทั่วประเทศ ทำให้ยากแก่การควบคุม จึงส่งผลกระทบต่อความ มั่นคงของประเทศอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ รัฐบาลจึงต้องออกกฎหมายเพื่อควบคุมแรงงานต่างด้าว (ประภัสสร เทพชาตรี, 2557)

ในอดีตรัฐบาลมีการออกกฎหมายเพื่อแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าว แต่ก็ยังไม่สามารถ ควบคุมแรงงานต่างด้าวที่ผิดกฎหมายได้ไม่ว่าจะเป็นการเปิดลงทะเบียนแรงงานต่างด้าว การเปิด ศูนย์พิสูจน์สัญชาติต่างด้าว นอกจากกฎหมายแล้วยังมีปัญหาจากระบบราชการที่มีการใช้ช่องว่าง ของกฎหมายในการเรียกรับผลประโยชน์ทำให้ไม่สามารถบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

เมื่อวันที่ 22 พฤษภาคม 2557 มีการยึดอำนาจโดยคณะรักษาความสงบแห่งชาติ นำโดย พลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา ผู้บัญชาการทหารบกในขณะนั้น และได้จัดตั้งรัฐบาลในเวลาต่อมา มี สภานิติบัญญัติแห่งชาติทำหน้าที่แทนรัฐสภาในการให้ความเห็นชอบเกี่ยวกับร่างกฎหมายต่าง ๆ โดยรัฐบาลได้เห็นความสำคัญของการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวตามมติ คณะรัฐมนตรี 23 กุมภาพันธ์ 2559



1045994527

BUU\_1Thesis\_59930031\_independent\_study / rev: 11072561\_08:55:12 / seq: 101

ระบุว่า มีแรงงานต่างด้าวชาวเมียนมา ลาว กัมพูชา จำนวน 1,202,347 คน (สำนักงานบริหารแรงงานต่างด้าว, ม.ป.ป.) และได้มีการแก้ไขปัญหาครั้งนี้ ขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ (เมียนมา ลาว และกัมพูชา), จัดทะเบียนและจัดทำฐานข้อมูลแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติในงานประมงทะเล, จัดระบบการจ้างคนต่างด้าว 3 สัญชาติ เมียนมา ลาว และกัมพูชา ที่เข้ามาทำงานในลักษณะไป-กลับ หรือตามฤดูกาล, นำเข้าแรงงานต่างด้าวสัญชาติเวียตนาม และการจัดระเบียบแรงงานต่างด้าวในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษจนมาถึงการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายที่เกี่ยวข้องให้ทันสมัยและสามารถใช้บังคับอย่างมีประสิทธิภาพ หนึ่งในนั้นคือ พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว ให้ไว้วันที่ 17 มิถุนายน 2560 จำนวน 145 มาตรา เหตุผลในการแก้ไขปรับปรุงกฎหมายนี้ เนื่องจากพระราชกำหนดการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ พ.ศ. 2559 มีบทบัญญัติที่ไม่ครอบคลุมการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวทั้งระบบทำให้ไม่สามารถแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวได้อย่างมีประสิทธิภาพ หากไม่มีการแก้ไขปัญหาดังกล่าวอย่างเร่งด่วน จะส่งผลกระทบต่อความมั่นคง ด้านแรงงาน เศรษฐกิจ และสังคม ซึ่งเป็นกรณีฉุกเฉินที่มีความจำเป็นเร่งด่วนอันมิอาจหลีกเลี่ยงได้ เพื่อประโยชน์ในการรักษาความมั่นคงทางเศรษฐกิจของประเทศ (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, 2551)

เนื่องจากตลาดใหม่ เมืองชลบุรี เป็นแหล่งชุมชนและแหล่งซื้อขายสินค้าอุปโภคและบริโภคของประชาชนในเขตชลบุรี และนักท่องเที่ยวจากต่างถิ่นทำให้ตลาดใหม่มีความสำคัญต่อระบบเศรษฐกิจของชลบุรี ด้วยผู้ประกอบการในตลาดใหม่ที่เป็นผู้ค้าขายสินค้ามีความจำเป็นต้องใช้แรงงานในการแบกหาม, ส่งสินค้าให้กับลูกค้า, จัดวางสินค้า, รับเงินและทอนเงิน แต่ขาดแรงงานไทยที่จะประกอบอาชีพดังกล่าว จึงจำเป็นต้องใช้แรงงานต่างด้าว จึงมีการจ้างงานทั้งแรงงานที่ถูกกฎหมายและผิดกฎหมาย แต่ที่ผ่านมากฎหมายเกี่ยวกับการลงทะเบียนแรงงาน, การเปลี่ยนนายจ้างที่มีการปรับแก้กฎหมายก็ยังไม่สามารถแก้ไขได้

จากสถานการณ์ข้างต้นพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 เป็นกฎหมายที่แก้ไขใหม่ จึงอาจมีผลกระทบต่อผู้ปฏิบัติงาน ผู้ประกอบการและลูกจ้าง (แรงงานต่างด้าว) ซึ่งจังหวัดชลบุรีเป็นจังหวัดที่มีเศรษฐกิจและมีการจ้างแรงงานต่างด้าวทั้งถูกกฎหมาย และผิดกฎหมายจึงอาจทำให้ผู้ประกอบการจำนวนมากได้รับผลกระทบจากพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 เช่น ขาดแรงงาน ค่าธรรมเนียมที่เพิ่มขึ้น และขั้นตอนการดำเนินงานที่เพิ่มขึ้น ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาว่าพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 มีผลกระทบต่อผู้ประกอบการอย่างไรบ้าง

## วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาผลกระทบจากพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 ที่มีต่อผู้ประกอบการในตลาดใหม่ชลบุรี จังหวัดชลบุรี

## กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ผลกระทบจากพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 ที่มีต่อผู้ประกอบการในตลาดใหม่ชลบุรี จังหวัดชลบุรี โดยประเด็นที่ศึกษา คือ วิธีการดำเนินงาน (ขั้นตอนการปฏิบัติ), บทลงโทษ และค่าธรรมเนียม (พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560, 2560)

## ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบถึงผลกระทบจากพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวที่มีต่อผู้ประกอบการในตลาดใหม่ชลบุรี
2. สามารถนำข้อมูลจากการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการสร้างความเข้าใจกับผู้ประกอบการและจัดเตรียมแนวทางการพัฒนา, ปรับปรุงระบบงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

## ขอบเขตการวิจัย

### ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาผลกระทบจากพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวที่มีต่อผู้ประกอบการในตลาดใหม่ชลบุรี สำหรับประเด็นที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผลกระทบจากพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 3 ด้าน ได้แก่ 1) วิธีการดำเนินงาน (ขั้นตอนการปฏิบัติ) 2) บทลงโทษ 3) ค่าธรรมเนียม

### ขอบเขตด้านพื้นที่

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้ประกอบการในตลาดใหม่ชลบุรีที่จ้างแรงงานต่างด้าวในกิจการ

### ขอบเขตด้านระยะเวลา

การศึกษานี้เริ่มดำเนินการในเดือนสิงหาคม พ.ศ. 2560 และเสร็จสิ้นในเดือนเมษายน พ.ศ. 2561

## นิยามศัพท์เฉพาะ

พระราชกำหนด หมายถึง กฎหมายหรือพระราชบัญญัติที่ตราขึ้น โดยฝ่ายบริหารหรือ คณะรัฐมนตรี มีศักดิ์เท่ากับพระราชบัญญัติทุกประการ ต่างกันแต่วิธีการตรากฎหมายเท่านั้น

แรงงานต่างด้าว หมายถึง แรงงานสัญชาติ ลาว, พม่า, กัมพูชา ที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยทั้งที่เข้าเมืองมาถูกต้องและไม่ถูกต้อง

พระราชกำหนดการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว พ.ศ. 2560 หมายถึง กฎหมายที่ตราขึ้น โดยฝ่ายบริหาร เพื่อกำหนดขั้นตอน กระบวนการในการนำแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงาน เพื่อให้มีความเป็นระเบียบ ง่ายต่อการควบคุม

ผลกระทบ หมายถึง การที่ผู้ประกอบการหรือนายจ้างได้รับผลเชิงบวกและผลเชิงลบจากการถูกจำกัดสิทธิและการเปลี่ยนแปลงขั้นตอนการ ในการดำเนินงานและวิธีการในการเลือกจ้าง แรงงานต่างด้าวในด้านต่าง ๆ ดังนี้ วิธีการดำเนินงาน, บทลงโทษ และค่าธรรมเนียม

เพศ หมายถึง เพศของผู้ประกอบการในตลาดใหม่ แบ่งเป็น ชาย, หญิง

อายุ หมายถึง อายุของผู้ประกอบการในตลาดใหม่

ประเภทกิจการ หมายถึง ประเภทของการดำเนินธุรกิจต่าง ๆ บริเวณพื้นที่ตลาดใหม่ที่ เกี่ยวข้องกับการใช้แรงงานต่างด้าว

ระยะเวลาประกอบกิจการ หมายถึง จำนวนปีตั้งแต่เริ่มประกอบกิจการจนถึงปัจจุบัน

จำนวนแรงงานต่างด้าว หมายถึง จำนวนของแรงงานต่างด้าวที่ผู้ประกอบการจ้าง

ผลกระทบจากพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 หมายถึง ผลเชิงบวกและผลเชิงลบที่มีต่อผู้ประกอบการเมื่อมีการประกาศใช้ พระราชกำหนดการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในการวิจัยนี้จะพิจารณา 3 ประเด็น คือ

(1) วิธีการดำเนินงาน หมายถึง ขั้นตอนการขึ้นทะเบียนเพื่อจ้างแรงงานต่างด้าว

(2) บทลงโทษ หมายถึง มาตรการที่หน่วยงานของรัฐออกมาเพื่อควบคุมการปฏิบัติให้เป็นไปตามกรอบกฎหมายและเกิดความปลอดภัยในสังคม

(3) ค่าธรรมเนียม หมายถึง หมายถึง ค่าบริการที่จ่ายให้กับหน่วยงานของรัฐในการขึ้นทะเบียนแรงงาน, การนำเข้าแรงงาน, การต่อใบอนุญาต หรือค่าบริการอื่น ๆ

## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องผลกระทบจากพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 ที่มีต่อผู้ประกอบการในตลาดใหม่ชลบุรี จังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เอกสารต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ประกอบกับการศึกษาในครั้งนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับผลกระทบ
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจ้างแรงงาน
3. นโยบายและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าว
4. ข้อมูลทั่วไปของตลาดใหม่ชลบุรี
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับผลกระทบ

##### ความหมายของผลกระทบ

ผลกระทบ หมายถึง ผลของการเปลี่ยนแปลงปรับปรุงจากสภาพที่เป็นอยู่ในช่วงระยะเวลาหนึ่งของการดำเนินงานตามโครงการ ไปสู่อีกสภาพหนึ่งในทางบวกและทางลบ (สุคนธา จันทรูปราคากุล, 2551)

ผลกระทบ หมายถึง ผลประโยชน์หรือผลเสียหายอันเกิดจากการกระทำเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยตรง (เบญจมาศ สุขสิงห์, 2559)

สรุป ผลเกิดจากการปรับปรุงสิ่งเดิม ๆ ให้ดีขึ้นจากของเดิม มีทั้งผลกระทบที่เป็นประโยชน์จากการเปลี่ยนแปลง, ผลกระทบในทางเสียหายจากการปรับปรุง

##### ผลกระทบของการออกกฎหมาย

ในระบอบการปกครองประเทศที่ได้รับการยอมรับคือการปกครองในระบอบประชาธิปไตย ซึ่งให้ความสำคัญกับหลักการสำคัญที่เรียกว่า นิติรัฐ (Legal State) หรือนิติธรรม (The rule of law) มุ่งหมายในการจำกัดอำนาจรัฐและคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพของปัจเจกชน เพราะฉะนั้น ประเทศใดที่ปกครองในระบอบประชาธิปไตยตามหลักการดังกล่าวแล้วจะพบว่า การกระทำใด ๆ ขององค์กรเจ้าหน้าที่ของรัฐทั้งหลายจะต้องถูกควบคุมตรวจสอบอยู่เสมอ ดังนั้น รัฐจึงต้องอาศัยเครื่องมือที่มีความชอบธรรมในการกระทำการบางอย่าง ไม่สามารถกระทำตามอำเภอใจ



1045994527

BUU-IThesis 59930031 independent study / rev: 11072561 08:55:12 / seq: 101

หรือปราศจากอำนาจที่ได้รับการรับรองได้ ด้วยเหตุนี้ บรรดากฎหมายที่หลายจึงเป็น เครื่องมือสำคัญที่ถูกรื้อถอนไปใช้บริหารราชการแผ่นดินให้บรรลุผลตามภารกิจของรัฐที่ต้องกระทำ หรือพึงกระทำ ซึ่งภารกิจของรัฐในปัจจุบันมีอยู่จำนวนมากและหลากหลายจึงทำให้กฎหมายที่ บัญญัติกฎหมายออกมาบังคับใช้มีหลายประเภทตามหลักการ เหตุผล และมีกลไกการบังคับใช้ที่ แตกต่างกัน (เลิศศักดิ์ ตันโต, 2559)

ในอดีตที่ผ่านมา การบัญญัติกฎหมายออกมาบังคับใช้จะมีลักษณะที่รัฐเป็นผู้ควบคุม หมายความว่า จะต้องได้รับความยินยอมจากรัฐเสียก่อน ต่อมาสถานการณ์ในประเทศและ ต่างประเทศได้เปลี่ยนแปลงไป มีความเป็นประชาธิปไตยมากยิ่งขึ้น ประกอบกับกระแสโลกาภิวัตน์ และการบริหารจัดการที่ภาคีรัฐที่ต้องมีการมีส่วนร่วมจากประชาชน จึงทำให้แนวคิดเช่นว่านี้ ส่งผลต่อการออกกฎหมาย ก่อให้เกิดข้อที่จะต้องพิจารณาตามมาหลายประการในการยกร่าง กฎหมาย ดังนี้ (เลิศศักดิ์ ตันโต, 2559)

1. ผลกระทบที่มีต่อประชาชน กล่าวคือ โดยหลักการแล้วเมื่อมีการบัญญัติกฎหมาย ออกมาบังคับใช้หนึ่งฉบับย่อมหมายถึงการที่ประชาชนถูกจำกัดสิทธิไปแล้วหนึ่งเรื่องเช่นกัน ซึ่งเป็นเรื่องที่จะต้อง ชั่งน้ำหนักในการบัญญัติกฎหมายออกมาบังคับใช้ให้เกิดดุลยภาพระหว่าง ประโยชน์สาธารณะกับผลกระทบที่จะเกิดต่อประชาชน และต้องไม่เป็นภาระต่อประชาชนจนเกิน สมควร

2. ผลกระทบที่มีต่อคน กล่าวคือ กำลังบุคลากรที่จะต้องมิในการบังคับใช้กฎหมาย ทั้ง ในเรื่องของปริมาณและคุณภาพ

3. ผลกระทบที่มีต่องบประมาณ กล่าวคือ ในการบัญญัติกฎหมายออกมาบังคับใช้ที่ผ่าน มา กฎหมายหลายฉบับมีเนื้อหาสาระและวางมาตรการไว้ค่อนข้างดี แต่ปรากฏว่าการปฏิบัติตาม กฎหมายนั้นได้จะต้องใช้งบประมาณจำนวนมหาศาลและอัตรากำลังคนจำนวนมาก เช่น กฎหมาย หลายฉบับเสนอให้มีการตั้งกองทุน หรือตั้งหน่วยงานขึ้นมาใหม่ ส่งผลให้งบประมาณส่วนใหญ่ ของประเทศต้องไปจมลงกับเรื่องเหล่านี้ ทำให้รัฐไม่มีเงินเพียงพอไปจัดทำบริการสาธารณะ อย่างอื่น

4. ผลกระทบที่มีต่อกฎหมายอื่นหรือในระบบกฎหมายด้วยกัน กล่าวคือ เป็นกรณีเรื่อง เดียวกันมีกฎหมายที่เกี่ยวข้องอยู่หลายฉบับ ฉะนั้นการบัญญัติกฎหมายออกมาบังคับใช้จำเป็นต้อง พิจารณาผลกระทบทั้งระบบของกฎหมายที่เกี่ยวข้องนั้นด้วย เพราะถ้าไม่วิเคราะห์ผลกระทบของ กฎหมาย หรือวิเคราะห์ผลกระทบของกฎหมายไม่ละเอียดรอบคอบ หรือวิเคราะห์แบบเกรงใจ แบบ เอาใจกัน จะส่งผลให้กฎหมายนั้นสร้างความขัดแย้ง ซ้ำซ้อน นำไปปฏิบัติได้ยาก ปฏิบัติไม่ได้ใน ความเป็นจริง และไม่สอดคล้อง (Consistency) หรือเชื่อมโยงกับกฎหมายอื่น





5. ผลกระทบที่มีต่อพันธกรณีระหว่างประเทศ กล่าวคือ เป็นกรณีที่ประเทศไทยอาจจะเคยไปทำสนธิสัญญาหรือทำความร่วมมือตกลงระหว่างประเทศไว้ เช่น FTA WTO เป็นต้น ดังนั้นการบัญญัติกฎหมายออกมามบังคับใช้จะขัดหรือแย้งกับสิ่งเหล่านี้ไม่ได้ หากขัดหรือแย้งจะต้องแก้ไขปรับปรุง เพื่อให้สอดคล้องกับข้อผูกพันดังกล่าว

6. ผลกระทบทางเศรษฐกิจ กล่าวคือ การบัญญัติกฎหมายออกมามบังคับใช้จะต้องพิจารณา ถึงผลกระทบทางเศรษฐกิจด้วย เช่น จะทำให้คนตกงานหรือการลงทุนถดถอยหรือไม่ จะทำให้มีการย้ายฐาน การลงทุนไปอยู่ประเทศอื่นหรือไม่ (Foreign direct investment) เป็นต้น

7. ผลกระทบทางสังคม หรือที่เรียกว่า Moral hazard ผลกระทบข้อนี้สำคัญมาก เพราะคำว่าสังคมมีความหมายค่อนข้างกว้าง หมายรวมถึงผลกระทบทางศีลธรรม วัฒนธรรม ค่านิยมด้วย เช่น จะต้องพิจารณาว่าการบัญญัติกฎหมายออกมามบังคับใช้หนึ่งฉบับจะทำให้คนสูบบุหรี่หรือดื่มเหล้าเพิ่มมากขึ้น หรือไม่ ขัดกับวัฒนธรรมของไทยหรือไม่ จะทำให้คนเห็นแก่ตัวมากขึ้นหรือไม่ หรือจะทำให้คนทำผิดกฎหมายเพิ่มขึ้นหรือไม่

8. ผลกระทบทางการเมืองการปกครอง กล่าวคือ การที่จะบัญญัติกฎหมายออกมามบังคับใช้จะต้อง พิจารณาว่ากระทบอำนาจอธิปไตยหรือไม่ กฎหมายนั้นเมื่อบังคับใช้แล้วจะมีผลครอบคลุมทุกพื้นที่ทั้งประเทศ หรือแค่บางพื้นที่เท่านั้น หรือกระทบการใช้อำนาจของเจ้าหน้าที่หรือไม่ เพราะหากเกิดเรื่องที่มีลักษณะอันตรายร้ายแรงเจ้าหน้าที่ที่ไม่สามารถให้ความช่วยเหลือเยียวยาได้ เป็นต้น

สรุป ผลกระทบของการออกกฎหมาย คือ ผลกระทบที่มีต่อประชาชน คนงบประมาณ กฎหมายอื่นหรือในระบบกฎหมายด้วยกัน พันธกรณีระหว่างประเทศ เศรษฐกิจ สังคม การเมืองการปกครอง ผลกระทบนี้อาจเกิดจากการออกกฎหมายหลายฉบับ อย่างไรก็ตามในการวิจัยฉบับนี้ ผลกระทบของกฎหมายจะพิจารณาผลกระทบที่มีต่อประชาชนเท่านั้น

#### **ผลกระทบจากการจ้างแรงงานข้ามชาติผิดกฎหมาย**

กฤตยา อาชวนิจกุล (2554) การย้ายถิ่นข้ามชาติผิดกฎหมายเป็นประเด็นที่ได้รับความสนใจทั้งในเชิงทฤษฎีและเชิงนโยบาย เพราะทำให้เกิดผลกระทบหลายประการในประเทศ ปลายทาง ผลกระทบทางด้านอาจสะท้อนกลับไปยังประเทศต้นทาง ปริมาณของผลกระทบขึ้นอยู่กับปริมาณและลักษณะของผู้ย้ายถิ่นยังมีจำนวนมากผลกระทบก็จะสูงตามไปด้วย สามารถแบ่งผลกระทบออกเป็น 5 ด้าน คือ

1. ผลกระทบด้านการเมืองและความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ คือ ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศต้นทาง ประเทศปลายทาง และประเทศที่เป็นทางผ่าน ในด้านเศรษฐกิจ การติดต่อ



1045994527

การค้าและการช่วยเหลือต่อกัน ซึ่งอาจส่งผลให้เกิดความตึงเครียดของความสัมพันธ์ขึ้นได้ และอาจส่งผลต่อความมั่นคงของภูมิภาคนั้น ๆ

2. ผลกระทบด้านประชากร คือ ผลต่อการเปลี่ยนแปลงขนาด โครงสร้างประชากรในแง่อายุและเพศ อัตราพึ่งพิงทางประชากร อัตราการเกิด และอัตราการตาย อัตราความแออัดทางประชากรในเขตเมือง หรือเขตอุตสาหกรรม การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เหล่านี้อาจมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับจำนวนและคุณลักษณะของผู้ย้ายถิ่น

### 3. ผลกระทบด้านแรงงานและอัตราการมีงานทำ

ในด้านบวก แรงงานต่างชาติอาจเข้าช่วยทดแทนแรงงานที่ขาดแคลนในภาคการผลิตต่าง ๆ โดยเฉพาะงานในระดับล่างที่เป็นงานสกปรก อันตราย และเสี่ยง ซึ่งคนท้องถิ่นหลีกเลี่ยงที่จะทำ

ในด้านลบ การมีแรงงานต่างชาติทำให้เกิดภาวะการกดค่าแรงของแรงงานท้องถิ่นและอำนาจในการต่อรองและสิทธิแรงงานของคนงานท้องถิ่นน้อยลงเพราะนายจ้างมีตัวเลือกมาก ซึ่งอาจส่งผลถึงเงื่อนไขการทำงานและการจ้างงานที่เปลี่ยนแปลงไปในทางลบด้วย

4. ผลกระทบทางด้านสังคม ค่าใช้จ่ายสวัสดิการสังคมที่ประเทศปลายทางต้องแบกรับภาระจากผลการเปลี่ยนแปลงในด้านอัตราการเกิด การเข้าเรียนของเด็กที่ติดตาม หรือเด็กเกิดใหม่ การใช้บริการรักษาพยาบาลที่เพิ่มขึ้น ซึ่งใช้จ่ายจากฐานระบบภาษีของประชาชนในประเทศปลายทาง

5. ผลกระทบทางด้านสาธารณสุข ซึ่งอาจมีการนำพยาธิสภาพเดิมก่อนย้ายเข้ามา โดยเฉพาะโรคติดต่อ ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นชัดเจนคือการควบคุมโรคติดต่อต่าง ๆ ในขณะที่เดียวกันผู้ย้ายก็อาจติดโรคจากคนท้องถิ่นเองด้วย และถ้าเดินทางกลับก็อาจไปแพร่โรคในประเทศของตนต่อไป

6. ผลกระทบต่อความมั่นคงภายในประเทศ ซึ่งเป็นความกังวลใจหลักของประเทศปลายทางที่รับผู้ย้ายถิ่นข้ามชาติผิดกฎหมายจำนวนมาก ผู้ย้ายถิ่นผิดกฎหมายจะสร้างให้เกิดความไม่สงบเรียบร้อยขึ้นในสังคมปลายทาง ในอีกด้านหนึ่งของเหรียญผู้ย้ายถิ่นกลุ่มนี้ นับเป็นผู้ค่อยโอกาสขาดอำนาจในการต่อรอง จึงสามารถถูกรังแก ถูกเอาเปรียบ และถูกละเมิดสิทธิมนุษยชนได้ง่ายทุกรูปแบบ ความเปราะบางของคนกลุ่มนี้จึงอาจนำไปสู่การถูกทำร้ายหลายประการ โดยเจ้าหน้าที่รัฐไม่สนใจดูแล หรือในบางกรณีก็เข้าร่วมซ้ำเติม นอกจากนี้ประเด็นผลกระทบต่อความมั่นคงยังมีความซับซ้อน ไม่อาจดูได้เพียงด้านใดด้านหนึ่ง อาจตีความได้ว่าผลที่ได้เป็นบวกหรือลบต่อสังคมปลายทาง เรื่องผลกระทบต่อความมั่นคงจึงเป็นด้านที่ใหญ่มากที่สุด

สรุปผลกระทบจากการจ้างแรงงานข้ามชาติผิดกฎหมายที่สร้างการเปลี่ยนแปลงให้กับชุมชน สังคม ด้านทรัพยากรของประเทศที่ต้องแบ่งให้กับแรงงาน เช่น ที่อยู่อาศัย, โรคระบาด, การรักษาพยาบาล, การเข้ามาแย่งงานของคนไทย และรายได้ที่ไหลออกนอกประเทศ เป็นต้น ทำให้ชีวิตความเป็นอยู่ของชุมชนต้องเปลี่ยนไปจากเดิม

## แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจ้างแรงงาน

### ทฤษฎีการจ้างแรงงาน

การว่าจ้างทำงาน หมายถึง การที่บุคคลที่อยู่ในวัยทำงานมีความสามารถที่จะทำงานและต้องการทำงาน ได้รับการว่าจ้างให้ทำงานความแตกต่างระหว่างจำนวนแรงงานที่ประเทศมีอยู่ เรียกว่า “กำลังแรงงาน” และจำนวนแรงงานที่มีงานทำก็คือ จำนวนแรงงานที่ว่างงาน (ทรงชัย ทิพย์เสภา, 2554, หน้า 25)

การจ้างงานตามทฤษฎีของนักเศรษฐศาสตร์ แบ่งออกได้ 2 กลุ่ม คือ ทฤษฎีการจ้างงานตามแนวคิดของสำนักคลาสสิก และทฤษฎีการจ้างงานตามทฤษฎีเคนส์

### ทฤษฎีการจ้างงานของสำนักคลาสสิก

ไวลด์กัสน์ สกุกเวลล์ (2551 อ้างถึงใน ทิพวรรณ จันทรชุกข์, 2551) ยกตัวอย่าง นักเศรษฐศาสตร์ของสำนักคลาสสิก เช่น อาดัม สมิท, ริคาร์โด, มิลล์, พิสูจน์ว่าได้พยายามอธิบายถึงการ ทำงานของระบบเศรษฐกิจนายทุน ซึ่งมีเอกชนเป็นเจ้าของทรัพย์สินและปัจจัยการผลิต การแข่งขัน เป็นไปอย่างเสรี ซึ่งนักเศรษฐศาสตร์ในสำนักนี้มีข้อสมมติฐานสำคัญ 2 ประการ คือมนุษย์เป็นผู้มีเหตุผล (Rational) ไม่ว่าจะเลือกกระทำในสิ่งที่ได้ประโยชน์มากที่สุดและเสียประโยชน์น้อยที่สุด และข้อที่สองคือธุรกิจทั้งหลายอยู่ภายใต้การแข่งขันอย่างแท้จริง (Pure competition) ทฤษฎีการจ้างงานของสำนักนี้ได้อธิบายไว้ว่า ค่าจ้างงานจะถูกกำหนดโดยอุปสงค์และอุปทานของแรงงานโดยที่อุปสงค์ของแรงงาน (Demand for labor) ที่แสดงถึงจำนวนความต้องการจ้างแรงงานของนายจ้าง ซึ่งจะแปรผกผันกับค่าจ้าง กล่าวคือเมื่อค่าจ้างแรงงานสูง นายจ้างจะจ้างแรงงานต่ำ แต่เมื่อค่าจ้างแรงงานลดลง ความต้องการจ้างงานของนายจ้างจะสูงขึ้นอุปทานของแรงงาน (Supply of labor) ซึ่งแสดงถึงจำนวนแรงงานที่แสดงความต้องการจะทำงานของลูกจ้าง ซึ่งจะแปรผันในทิศทางเดียวกันกับค่าจ้าง กล่าวคือเมื่อค่าจ้างแรงงานต่ำ ลูกจ้างจะไม่อยากทำงาน แต่เมื่อค่าจ้างสูงขึ้น ลูกจ้างก็จะแสดงความจำนงที่จะทำงานมากขึ้น



1045994527

### ทฤษฎีการจ้างงานของเคนส์

วิลเลียม สจูดลแฮมมัท (2551 อ้างถึงใน ทิพวรรณ จันทรัฐกลีน, 2551) อธิบายทฤษฎีการจ้างงานของเคนส์ไว้ว่าการจ้างงานที่ระดับดุลยภาพจะถูกกำหนดโดยค่าใช้จ่ายมวลรวมและอุปทานมวลรวม โดยการจ้างงานดุลยภาพจะเกิดขึ้น ณ ระดับที่อัตราของค่าใช้จ่ายมวลรวมเท่ากับอุปทานมวลรวม และการจ้างงานดุลยภาพไม่ได้หมายความว่ามีการจ้างงานเต็มที่ (Full employment) กล่าวคือถ้าเมื่อใดก็ตามที่อุปทานมวลรวมน้อยกว่าค่าใช้จ่ายมวลรวม หมายความว่าสินค้าและบริการผลิตออกมามากเกินความต้องการจึงเกิดการว่างงานเกิดขึ้น ดังนั้นถ้าประสงค์จะให้ระบบเศรษฐกิจมีการจ้างงานเต็มที่ ก็จะต้องแก้ไขโดยใช้นโยบายเพื่อเพิ่มอุปสงค์มวลรวมให้สูงขึ้น เช่นการใช้นโยบายการเงิน นโยบายการคลังเพื่อกระตุ้นในองค์ประกอบของค่าใช้จ่ายมวลรวมขยายตัวขึ้น

สุณี ฉัตราคม (2524 อ้างถึงใน ทิพวรรณ จันทรัฐกลีน, 2551) อธิบายว่าการจ้างงานยังเกี่ยวข้องกับค่าจ้าง โดย นักเศรษฐศาสตร์ได้พยายามที่จะทำการ ศึกษาถึงปัจจัยและมาตรการต่าง ๆ ในการกำหนดค่าจ้าง ทฤษฎีค่าจ้างจึงเป็นแนวคิดที่อธิบายถึงอัตราค่าจ้างว่า ทำไมอัตราค่าจ้างจึงเป็นเท่านี้เท่านี้หรืออยู่ในระดับนี้ระดับนี้ ซึ่งทฤษฎีค่าจ้างจะได้กล่าวถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อการกำหนดค่าจ้างและเนื่องมาจากค่าจ้างเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อระบบเศรษฐกิจของประเทศเป็นอย่างยิ่งมาเป็นเวลาช้านานแล้ว นักเศรษฐศาสตร์สำนักต่าง ๆ ได้ทำการศึกษาวิจัยและตั้งทฤษฎีค่าจ้างไว้มากมาย ซึ่งในที่นี้จะกล่าวเพียงบางทฤษฎีที่มีความสำคัญเท่านั้น

#### 1. ทฤษฎีค่าจ้างพอประทังชีพ (Subsistence wage theory)

นักเศรษฐศาสตร์ชาวฝรั่งเศสกลุ่มฟิซิโอะแครท (Physiocrats) คือ เทอร์โกท (Turgot) และ เกอเนย์ (Quesney) ซึ่งเป็นผู้วางรากฐานทฤษฎีค่าจ้างระดับพอประทังชีพ ประมาณคริสต์ศตวรรษที่ 18 ในช่วงที่อุตสาหกรรมขยายตัวในยุโรป โดยกล่าวไว้ว่าค่าจ้างของแรงงานในสังคมอุตสาหกรรมจะมีแนวโน้มที่จะอยู่ในระดับที่ไม่แตกต่างจากระดับพอประทังชีพเสมอ คือแรงงานมีแนวโน้มจะได้รับค่าจ้างเพียงจำนวนเท่าที่จำเป็นที่จะเลี้ยงดูตนเองและครอบครัวให้มีลูกหลานสืบต่อไปสำหรับเป็นกำลังแรงงานที่เพียงพอแก่สังคมในอนาคตเท่านั้น เมื่อใดก็ตามที่อัตราค่าจ้างได้อยู่สูงกว่าระดับพอประทังชีพ ก็จะทำให้ขนาดครอบครัวขยายออกไป ชนชั้นแรงงานจะเพิ่มขึ้น ทำให้ปริมาณเสนอขายแรงงานที่มีมากขึ้นและค่อย ๆ คืบเอาอัตราค่าจ้างลงมาสู่ระดับพอประทังชีพเช่นเดิม และในทางตรงกันข้ามถ้าอัตราค่าจ้างอยู่ระดับต่ำกว่าระดับพอประทังชีพแล้ว ปริมาณเสนอขายแรงงานจะลดลงด้วยโรคภัยไข้เจ็บ การขาดอาหาร และอัตราการเกิดที่ต่ำจนอัตราค่าจ้างค่อย ๆ สูงขึ้นมาจนถึงระดับพอประทังชีพอีกครั้ง แนวคิดเรื่องค่าจ้างระดับพอประทังชีพได้ถูกปรับปรุงแก้ไขโดยนัก

เศรษฐศาสตร์คนที่สำคัญ ๆ เช่น Adam Smith, Thomas R. Malthus และผู้มีบทบาทสำคัญมากที่สุดคือ David Ricardo (จินตนา สมสวัสดิ์, 2551 อ้างถึงใน ทิพวรรณ จันทรชุกลิน, 2551)

ปัจจุบันทฤษฎีค่าจ้างพอประทังชีพมีข้อบกพร่องที่สำคัญอยู่บางประการซึ่งการที่คิดว่าเมื่อค่าจ้างสูงขึ้น ขนาดของครอบครัวจะขยายออกไปจนทำให้มีจำนวนแรงงานมากเกินไป แต่ปรากฏว่าสังคมสมัยใหม่ เมื่อมีรายได้สูงขึ้นนอกจากบุคคลจะแสวงหาความสุขทางวัตถุให้กับตนเองและครอบครัวแล้ว ยังพยายามรักษาขนาดครอบครัวให้พอเหมาะด้วย ทำให้ประชากรไม่เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วจนเกิดผลเสียอย่างที่คาดการณ์ไว้ นอกจากนี้ปริมาณอาหารได้เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วเนื่องจากมีการพัฒนาทางการเกษตร ทำให้ความกลัวว่าจำนวนแรงงานจะมีปริมาณเพิ่มขึ้นเร็วกว่าอาหารจนก่อให้เกิดความอดอยากนั้น ไม่เป็นความจริงตามที่คาดคิดกันไว้ (จินตนา สมสวัสดิ์, 2551 อ้างถึงใน ทิพวรรณ จันทรชุกลิน, 2551)

## 2. ทฤษฎีกองทุนค่าจ้าง (Wages fund theory)

ทฤษฎีนี้ นักเศรษฐศาสตร์ในสมัยกลางคริสต์ ศตวรรษที่ 19 อธิบายไว้ว่าอัตราค่าจ้างถูกกำหนดโดยเงินทุนหมุนเวียนซึ่งเจ้าของธุรกิจได้ทำการกันเอาไว้ก่อนหนึ่งสำหรับค่าจ้าง เงินหมุนเวียนก้อนนี้ได้มาจากเงินที่ผู้ประกอบการสะสมไว้ตั้งแต่ปีก่อน ๆ และจะต้องนำมาใช้จ่ายในด้านต่าง ๆ เช่น จ่ายค่าดอกเบี้ยและค่าเช่า ค่าการจัดซื้อวัตถุดิบ และกันไว้ส่วนหนึ่งสำหรับจ่ายค่าจ้างคนงาน แนวคิดที่ว่าค่าจ้างขึ้นอยู่กับเงินทุนหมุนเวียนของกิจการ เป็นประโยชน์สำหรับผู้เห็นด้วยกับการเจรจาต่อรองเรื่องค่าจ้างระหว่างฝ่ายจัดการกับฝ่ายลูกจ้าง นักเศรษฐศาสตร์ที่มีบทบาทสำคัญกับทฤษฎีนี้คือ John Stuart Mill (จินตนา สมสวัสดิ์, 2551 อ้างถึงใน ทิพวรรณ จันทรชุกลิน, 2551)

## 3. ทฤษฎีผลิตผลหน่วยสุดท้ายแรงงาน (Marginal productivity theory)

เป็นทฤษฎีที่เน้นหนักในด้านอุปสงค์แรงงาน คือนายจ้างยังคงจ้างแรงงานที่เพิ่มขึ้นจนกระทั่งถึงหน่วยสุดท้าย ซึ่งมูลค่าของผลผลิตที่ได้จากคนงานที่จ้างเพิ่มขึ้นนั้นมีค่าเท่ากับค่าจ้างคนงานนั่นเอง หรือพูดอีกนัยหนึ่งก็คือค่าจ้างที่คนงานได้รับเท่ากับค่าของผลผลิตที่เขาผลิตได้ และเมื่อถึงจุดนี้แล้วนายจ้างจะไม่จ้างคนงานเพิ่มขึ้นอีกเพราะจะทำให้ค่าจ้างสูงกว่ามูลค่าของผลผลิตนั้น และเมื่ออัตราค่าจ้างสูงขึ้นจะทำให้ นายจ้างลดจำนวนคนงานลงหรืออาจนำเครื่องจักรมาใช้แทนแรงงานคนมากขึ้น ทฤษฎีนี้ได้ถูกสร้างขึ้นโดยนักเศรษฐศาสตร์ชาวอเมริกัน คือ Francis A. Walker (จินตนา สมสวัสดิ์, 2551 อ้างถึงใน ทิพวรรณ จันทรชุกลิน, 2551)

สรุป การทำงานของระบบเศรษฐกิจนายจ้าง ซึ่งมีเอกชนเป็นเจ้าของทรัพย์สินและปัจจัยการผลิต การแข่งขันเป็นไปอย่างเสรี ฉะนั้นการจ้างงานเศรษฐกิจดีจะมีการจ้างงานมากขึ้น ถ้าเศรษฐกิจถดถอยการจ้างงานจะลดลงตามสภาพเศรษฐกิจ การจ้างจะจ่ายเป็นตัวเงินหรืออาจทำงานแลกเปลี่ยนของหรือปัจจัย 4 ในการดำรงชีวิต



1045994527

## นโยบายและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าว

### พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560

เมื่อวันที่ 12 กันยายน 2557 ถ้อยแถลงหนึ่งของพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี ที่แถลงนโยบายต่อสภานิติบัญญัติแห่งชาติ มีตอนหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติ ซึ่งปรากฏอยู่ในนโยบายที่ 2.1 เรื่องการรักษาความมั่นคงของรัฐและการต่างประเทศว่า “ในระยะเร่งด่วน รัฐบาลให้ความสำคัญต่อการเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมการเมืองและความมั่นคงอาเซียนในกิจการ 5 ด้าน ได้แก่ การบริหารจัดการชายแดน การสร้างความมั่นคงทางทะเล การแก้ไขปัญหาอาชญากรรมข้ามชาติ การสร้างความไว้วางใจกับประเทศเพื่อนบ้าน และการเสริมสร้างศักยภาพในการปฏิบัติการทางทหารร่วมกันของอาเซียน เป็นปัญหาเฉพาะหน้าที่ต้องได้รับการป้องกันและแก้ไข โดยการบังคับใช้กฎหมายที่เข้มงวดและจัดการปัญหาอื่น ๆ ที่เชื่อมโยงต่อเนื่องให้เบ็ดเสร็จ เช่น ปัญหาสถานะและสิทธิของบุคคล การปรับปรุงระบบการเข้าเมือง การจัดระเบียบแรงงานต่างด้าว เป็นต้น”

หลังจากนั้นแนวนโยบายต่างๆผ่านมติคณะรัฐมนตรี (ครม.) ที่เกี่ยวข้องจึงปรากฏออกมาอย่างต่อเนื่อง ไม่ว่าจะเป็น วันที่ 17 มิถุนายน 2557 ข้อสั่งการของหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ เรื่องการแต่งตั้งคณะกรรมการนโยบายการจัดการปัญหาแรงงานต่างด้าว เพื่อทำหน้าที่จัดระเบียบและแก้ไขปัญหาแรงงานทั้งระบบด้วยการบูรณาการอย่างมีประสิทธิภาพ และในวันที่ 22 มิถุนายน 2557 ข้อสั่งการของหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ให้มีนโยบายเปิดศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวแบบเบ็ดเสร็จ (One stop service) ตามจังหวัดต่าง ๆ วันที่ 20 มกราคม 2558 ข้อสั่งการของนายกรัฐมนตรี เรื่องให้กระทรวงแรงงานพิจารณาแนวทางการแก้ไขปัญหาเรื่องการครบกำหนดเวลาที่ใบอนุญาตทำงานชั่วคราวที่ศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวแบบเบ็ดเสร็จออกให้แก่แรงงานต่างด้าวจะหมดอายุ แต่กระบวนการตรวจสอบสัญชาติอาจไม่สามารถดำเนินการให้แล้วเสร็จได้ทันภายในวันที่ 31 มีนาคม 2558 และวันที่ 10 กุมภาพันธ์ 2558 เห็นชอบในหลักการแนวทางการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวสัญชาติเวียตนาม ในวันที่ 3 มีนาคม 2558 เห็นชอบการจัดระบบแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมา ลาว และกัมพูชา หลังวันที่ 31 มีนาคม 2558 ในวันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2559 การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวหลังวันที่ 31 มีนาคม 2559 กำหนดให้สิ้นสุดการทำงานในวันที่ 31 มีนาคม 2561 และเร่งรัดการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวให้อยู่ภายใต้ระบบการนำเข้าภายใต้ข้อตกลง (MOU) รวมทั้งให้ยกระดับสำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน เป็นสำนักงานเลขานุการคณะกรรมการบริหารจัดการแรงงาน จนถึงปัจจุบันเมื่อวันที่ 22 มิ.ย. เว็บไซต์ราชกิจจานุเบกษา ได้เผยแพร่ พระราชกำหนดการบริหารจัดการ



การทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 โดยจะมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 23 มิ.ย. 2560 เป็นต้นไป (บุษยรัตน์ กาญจนดิษฐ์, 2560)

ภายหลังจากที่พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 ได้มีผลบังคับใช้ ได้สร้างความแตกตื่น-ตระหนก-ตกใจให้กับทั้งตัวนายจ้างและลูกจ้างที่เป็นแรงงานข้ามชาติโดยเฉพาะจากประเทศพม่า ลาว กัมพูชา อย่างมหาศาล จนนำมาสู่ปรากฏการณ์ “ลอยแพ-ถีบหัวส่ง-ผลักไสลูกจ้างที่ผิดกฎหมาย” “มีการเรียกรับเงินได้ไต่ะมากขึ้นถ้านายจ้างคนไหนยังอยากจ้างคนงานผิดกฎหมายอยู่” กระทั่งการออกแถลงการณ์จากภาคส่วนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ทั้งนายจ้างและองค์กรพัฒนาเอกชน (สราวุธ ไพฑูรย์พงษ์, 2559)

สำหรับ พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 เป็นการปรับปรุงจากกฎหมาย 2 ฉบับ ได้แก่ พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 และ พระราชกำหนดการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ พ.ศ. 2559 โดยมีการปรับปรุงกฎหมายให้บทบัญญัติครอบคลุมการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวทั้งระบบ โดยเน้นการให้ความคุ้มครอง อำนาจความสะดวกให้กับทั้งนายจ้างและแรงงานต่างด้าว รวมถึงมีการเพิ่มโทษนายจ้างที่กระทำผิดกฎหมาย พร้อมดึงประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อป้องกันการค้ำมนุษย์ด้านแรงงาน

สำหรับสาระสำคัญของพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 คือ การเพิ่มโทษให้มีอัตราที่สูงขึ้น โดยเฉพาะโทษปรับ “นายจ้าง” จากเดิมหากกระทำผิดเกี่ยวกับการจ้างงานแรงงานต่างด้าว ไม่ว่าจะทำผิดต่อแรงงานต่างด้าวก็คนจะรับรวมเป็นกรณีเดียว แต่พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 จะปรับนายจ้างแยกตามจำนวนแรงงานต่างด้าวรายคนทำให้โทษสูงขึ้น เช่น นายจ้างที่จ้างต่างด้าวทำงานที่ห้ามคนต่างด้าวทำ หรือรับต่างด้าวที่ไม่มีใบอนุญาตทำงาน หรือรับต่างด้าวที่ไม่มีใบอนุญาตทำงานกับตนเข้าทำงาน มีโทษปรับตั้งแต่ 400,000-800,000 บาท ต่อคนต่างด้าวที่จ้าง 1 คน หรือนายจ้างให้คนต่างด้าวทำงานไม่ตรงตามที่กำหนดไว้ในใบอนุญาต มีโทษปรับไม่เกิน 400,000 บาท ต่อต่างด้าว 1 คน เป็นต้น

ส่วนโทษของแรงงานต่างด้าวก็มีเพิ่มขึ้น เช่น คนต่างด้าวทำงานโดยไม่ได้รับอนุญาตให้ทำงานหรือทำงานที่ห้ามคนต่างด้าวทำ มีโทษจำคุกไม่เกิน 5 ปี หรือปรับตั้งแต่ 2,000-100,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ คนต่างด้าวที่ทำงานจำเป็นและเร่งด่วนแต่ไม่แจ้งนายทะเบียน มีโทษปรับตั้งแต่ 20,000-100,000 บาท คนต่างด้าวทำงานแตกต่างจากที่กำหนดไว้ในใบอนุญาต มีโทษปรับไม่เกิน 100,000 บาท

สำหรับการคุ้มครองแรงงานต่างด้าว เพื่อป้องกันการค้ามนุษย์นั้น พบว่า หากนายจ้าง หรือผู้ใดยืมใบอนุญาตทำงานหรือเอกสารสำคัญประจำตัวคนต่างด้าว มีโทษจำคุกไม่เกิน 6 เดือน หรือปรับไม่เกิน 100,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ ผู้ใดหลอกลวงผู้อื่นว่าสามารถนำคนต่างด้าวมา ทำงานกับนายจ้างในประเทศ มีโทษจำคุกตั้งแต่ 3-10 ปี หรือปรับตั้งแต่ 600,000-1,000,000 บาท ต่อคนต่างด้าว 1 คน หรือทั้งจำทั้งปรับ และผู้ใดประกอบธุรกิจนำคนต่างด้าวมาทำงาน โดยไม่ได้รับ อนุญาตจากอธิบดีกรมการจัดหางาน มีโทษจำคุกตั้งแต่ 1-3 ปี หรือปรับตั้งแต่ 200,000-600,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ นอกจากนี้ ยังเพิ่มกลไกการร้องทุกข์และเข้าถึงช่องทางกรร้องทุกข์สำหรับ คนต่างด้าวที่ได้รับความเสียหายจากการที่นายจ้างหรือผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงาน ไม่ ปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบที่กฎหมายกำหนด โดยตามพระราชกำหนดการบริหารจัดการการ ทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 ที่เกี่ยวข้องกับผู้ประกอบการ แรงงาน และเจ้าหน้าที่ มีดังต่อไปนี้

#### วิธีการดำเนินงาน (ขั้นตอนการปฏิบัติ)

การนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศโดยผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าว มาทำงานหรือนายจ้างจะต้องทำตามเงื่อนไข ตามหลักเกณฑ์ของกฎกระทรวง และห้ามผู้ใด โฆษณาการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศโดยไม่ได้รับอนุญาต (มาตรา 24 และ มาตรา 25)

ในส่วนของการประกอบธุรกิจการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ ห้ามผู้ใดประกอบธุรกิจการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศโดยไม่ได้รับอนุญาตจาก อธิบดี โดยการขออนุญาตและการอนุญาต ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข ที่กำหนด ในกฎกระทรวง และใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานให้เป็นไปตามแบบที่อธิบดีประกาศกำหนด ผู้ขออนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ ต้องเป็นบริษัทจำกัด หรือบริษัทมหาชน จำกัด และมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้

- (1) มีทุนจดทะเบียนและชำระแล้วตามที่อธิบดีประกาศกำหนด แต่ต้องไม่น้อยกว่า 1,000,000 ล้านบาท
- (2) มีทุนเป็นของผู้ถือหุ้นที่มีสัญชาติไทยไม่น้อยกว่า 3 ใน 4 ของจำนวนทุนทั้งหมด และจะต้องมีจำนวนผู้ถือหุ้นที่มีสัญชาติไทยไม่น้อยกว่า 3 ใน 4 ของจำนวนผู้ถือหุ้นทั้งหมด ยกเว้น ที่มีสนธิสัญญาที่ประเทศไทยเป็นภาคีหรือมีความผูกพันตามพันธกรณีระหว่างรัฐบาลไทยกับ รัฐบาล ต่างประเทศ ให้เป็นไปตามบทบัญญัติและเงื่อนไขของสนธิสัญญาหรือความผูกพันตาม พันธกรณีนั้น
- (3) มีสำนักงานอยู่ในที่ตั้งที่เป็นสัดส่วน เปิดเผย มีหลักแหล่งที่แน่นอน และไม่เป็ นสถานที่ต้องห้าม ตามที่อธิบดีประกาศกำหนด





(4) ไม่เป็นผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงาน ไม่เป็นผู้อยู่ระหว่างถูกสั่งพักใช้ใบอนุญาต นำคนต่างด้าวมาทำงาน หรือไม่เคยถูกเพิกถอนใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงาน ตามพระราชกำหนดนี้

(5) ไม่เป็นผู้รับอนุญาต ไม่เป็นผู้อยู่ระหว่างถูกสั่งพักใช้ใบอนุญาต หรือไม่เคยถูกเพิกถอนใบอนุญาตตามกฎหมายว่าด้วยการจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน

(6) ไม่เป็นผู้รับใบอนุญาตจัดหางาน ไม่เป็นผู้อยู่ระหว่างถูกสั่งพักใช้ใบอนุญาตจัดหางาน หรือไม่เคยถูกเพิกถอนใบอนุญาตจัดหางานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานทางทะเล

(7) มีผู้จัดการซึ่งเป็นกรรมการผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคล ซึ่งมีคุณสมบัติและไม่มี ลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้

(ก) มีสัญชาติไทย

(ข) มีอายุไม่ต่ำกว่า 20 ปีบริบูรณ์

(ค) ไม่เป็นกรรมการ หุ้นส่วน หรือผู้จัดการของนิติบุคคล ซึ่งเป็นผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงาน หรือในขณะที่นิติบุคคลนั้นถูกเพิกถอนใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงาน ตามพระราชกำหนดนี้

(ง) ไม่เป็นกรรมการ หุ้นส่วน หรือผู้จัดการของนิติบุคคล ซึ่งเป็นผู้รับอนุญาต หรือในขณะที่นิติบุคคลนั้นถูกเพิกถอนใบอนุญาต ตามกฎหมายว่าด้วยการจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน

(จ) ไม่เป็นกรรมการ หุ้นส่วน หรือผู้จัดการของนิติบุคคล ซึ่งเป็นผู้รับใบอนุญาตจัดหางาน หรือในขณะที่นิติบุคคลนั้นถูกเพิกถอนใบอนุญาตจัดหางาน ตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานทางทะเล

(ฉ) ไม่เป็นคนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ

(ช) ไม่เป็นผู้มีหรือเคยมีความประพฤติเสื่อมเสียหรือบกพร่องในศีลธรรมอันดี

(ซ) ไม่เคยต้องคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกในความผิดที่กฎหมายบัญญัติให้ถือเอาการกระทำโดยทุจริตเป็นองค์ประกอบ หรือในความผิดตามพระราชกำหนดนี้ กฎหมายว่าด้วยการจัดหางาน และคุ้มครองคนหางาน กฎหมายว่าด้วยแรงงานทางทะเล หรือกฎหมายว่าด้วยการป้องกัน และปราบปรามการค้ามนุษย์ (มาตรา 26 และมาตรา 27)

ผู้ขออนุญาตต้องวางหลักประกันตามที่กำหนดในกฎกระทรวง โดยไม่น้อยกว่า 5,000,000 ล้านบาทไว้กับอธิบดี เพื่อประกันความเสียหายที่อาจเกิดจากการนำคนต่างด้าวมาทำงาน กับนายจ้างในประเทศ ก่อนที่อธิบดีจะอนุญาต ในกรณีที่หลักประกันที่ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานวางไว้ลดลง เพราะได้จ่ายไปแล้ว ให้อธิบดีสั่งเป็นหนังสือให้ผู้รับอนุญาตให้นำคน



1045994527

ต่างด้าวมาทำงาน วางหลักประกันเพิ่มจนครบจำนวนเงินที่กำหนดภายใน 30 วันนับแต่วันที่ได้รับคำสั่ง การวางหลักประกัน การเก็บรักษาหลักประกัน การหักหลักประกัน การเปลี่ยนแปลงหลักประกัน การหักเงินจากหลักประกันค่าใช้จ่ายให้แก่ นายจ้างหรือคนต่างด้าวในกรณีที่เกิดความเสียหาย จากการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ การเรียกหลักประกันเพิ่ม การวางหลักประกันเพิ่ม และการขอรับหลักประกันคืน ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง (มาตรา 28)

ใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานให้มีอายุ 2 ปีนับแต่วันที่ออกใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงาน ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานซึ่งประสงค์จะขอต่ออายุใบอนุญาตนำคนต่างด้าว มาทำงานให้ยื่นคำขอก่อนใบอนุญาตสิ้นอายุ ไม่น้อยกว่า 30 วัน และเมื่อได้ยื่นคำขอดังกล่าวแล้ว ให้ประกอบกิจการต่อไปได้จนกว่าจะได้รับแจ้งการไม่อนุญาตจากอธิบดี การขอต่ออายุใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานและการอนุญาต ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง (มาตรา 30)

หน้าที่และความรับผิดชอบ ในกรณีที่นายจ้างซึ่งได้รับอนุญาต เลิกจ้างคนต่างด้าวโดยมีเหตุผลอันสมควร คนต่างด้าวลาออกจากรานอันมิใช่เนื่องจากนายจ้างผิดสัญญาจ้างหรือฝ่าฝืนกฎหมาย หรือคนต่างด้าวทำงานกับนายจ้างจนครบกำหนดตามสัญญาจ้างกับนายจ้างในประเทศ นายจ้างต้องแจ้งต่ออธิบดีและต้องจัดส่งคนต่างด้าวนั้นกลับไปยัง ประเทศต้นทางภายใน 7 วันนับแต่วันที่คนต่างด้าวไม่ได้ทำงานกับนายจ้าง และเมื่อจัดส่งคนต่างด้าวกลับไปยังประเทศต้นทางแล้วให้นายจ้างแจ้ง ต่ออธิบดีภายใน 7 วันนับแต่วันที่คนต่างด้าวกลับออกไปนอกราชอาณาจักร และนายจ้างต้องแจ้งต่ออธิบดีตามหลักเกณฑ์ดังนี้

- (1) นายจ้างเลิกจ้างคนต่างด้าวโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร
- (2) นายจ้างไม่สามารถดำเนินการต่อไปได้
- (3) คนต่างด้าวลาออกจากรานอันเนื่องจากนายจ้างผิดสัญญาจ้างหรือฝ่าฝืนกฎหมาย

หากคนต่างด้าวประสงค์จะทำงานกับนายจ้างรายอื่น นายจ้างรายอื่น ซึ่งประสงค์จะนำคนต่างด้าวมาทำงานกับตนนั้นต้องวางหลักประกันและคนต่างด้าวนั้นต้องทำงานกับนายจ้างรายอื่นภายใน สิบห้าวันนับแต่วันที่เลิกทำงานกับนายจ้างรายเดิม ในกรณีที่คนต่างด้าวไม่ได้ทำงานกับนายจ้างรายอื่นภายในเวลาที่กำหนดให้นายจ้างรายเดิมจัดส่งคนต่างด้าวนั้นกลับไปยังประเทศต้นทางภายใน 7 วัน ในกรณีที่นายจ้างไม่ดำเนินการจัดส่งคนต่างด้าวกลับไปยังประเทศ ให้อธิบดีดำเนินการจัดส่งคนต่างด้าวนั้นกลับไปยัง ประเทศต้นทาง โดยหักค่าใช้จ่ายจากหลักประกันที่นายจ้างได้วางไว้ (มาตรา 50 ,มาตรา 51 และมาตรา 52)

ในกรณีที่ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานได้นำคนต่างด้าวมาทำงานกับ นายจ้างในประเทศแต่นายจ้างไม่รับคนต่างด้าวนั้น เข้าทำงาน หรือคนต่างด้าวไม่ยินยอมทำงานกับ นายจ้างนั้น หรือคนต่างด้าวทำงานกับนายจ้างในประเทศ ตามสัญญาการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับ นายจ้างในประเทศแล้ว แต่นายจ้างเลิกจ้างคนต่างด้าวหรือคนต่างด้าวได้ลาออกจากงานก่อนครบ อายุสัญญา ให้นายจ้างแจ้งผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานภายใน 7 วันนับ ในกรณีที่ นายจ้างไม่รับคนต่างด้าว นายจ้างเลิกจ้าง โดยไม่มีเหตุผล นายจ้างไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไปได้ คนต่างด้าวลาออกจากงานเพราะนายจ้างผิดสัญญาจ้าง และคนต่างด้าวนั้นประสงค์จะทำงานกับ นายจ้างรายอื่น ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานอาจจัดให้คนต่างด้าวทำงานภายใน 15 วัน นับแต่วันที่นายจ้างไม่รับเข้าทำงาน ทั้งนี้ คนต่างด้าว สามารถทำงานกับนายจ้างรายอื่นได้ไม่เกิน ระยะเวลาที่กำหนด และห้ามผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานเรียกหรือรับเงินหรือทรัพย์สิน อื่นใดในการจัดให้ คนต่างด้าวทำงานกับนายจ้างรายอื่น (มาตรา 53)

ในกรณีที่ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงาน ไม่นำคนต่างด้าวมาทำงาน ตาม สัญญาการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ ให้ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงาน คืนค่าบริการและค่าใช้จ่ายที่เรียกเก็บจากนายจ้างไปแล้วทั้งหมดให้แก่นายจ้างภายใน 30 วันนับแต่ วันที่นายจ้างขอรับค่าบริการและค่าใช้จ่ายดังกล่าวคืน และเมื่อคนต่างด้าวทำงานกับนายจ้างจนครบ กำหนดตามสัญญา หรือไม่ได้ทำงานกับนายจ้างแล้ว นายจ้างต้องแจ้งผู้รับอนุญาตให้นำ คนต่างด้าว มาทำงานภายใน 7 วันนับแต่วันที่ครบกำหนด และในกรณีเลิกประกอบธุรกิจการนำคนต่างด้าวม าทำงานกับนายจ้างในประเทศ ให้นายจ้างแจ้ง ต่ออธิบดีเพื่อดำเนินการจัดส่งคนต่างด้าวกลับไปยัง ประเทศต้นทาง โดยหักค่าใช้จ่ายจากหลักประกัน คนต่างด้าวซึ่งเข้ามาทำงานต้องถูกส่งตัวกลับ ไปยังประเทศต้นทางคนเข้าเมืองหรือกฎหมายอื่น ให้นำหน่วยงานที่ดำเนินการส่งคนต่างด้าว กลับไปยัง ประเทศต้นทางเรียกเก็บค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจากการจัดการจากนายจ้างหรือผู้รับอนุญาต และมีได้ ชดใช้เงินคืนภายในเวลาที่กำหนด ให้อธิบดีหักเงินจำนวนดังกล่าวจากหลักประกันที่วางไว้เพื่อคืน ให้แก่หน่วยงาน คนต่างด้าวซึ่งได้รับความเสียหายจากนายจ้างหรือผู้รับอนุญาตอาจยื่นคำร้องต่อ อธิบดีเพื่อดำเนินการหักหลักประกันที่วางไว้ เพื่อชดใช้ค่าเสียหาย (มาตรา 54 ,มาตรา 55 ,มาตรา 56 และมาตรา 57)

ในกรณีที่ผู้รับอนุญาตคนต่างด้าวมาทำงานไม่ปฏิบัติ ให้อธิบดีหักหลักประกันที่วาง ไว้เพื่อคืนค่าบริการและ ค่าใช้จ่ายให้แก่นายจ้าง หรือคืนเป็นค่าใช้จ่ายในการดำเนินการส่งกลับให้ อธิบดีแจ้งให้ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานทราบและผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวม าทำงานไม่ดำเนินการจัดส่งคนต่างด้าวกลับไปยังประเทศต้นทาง ให้อธิบดีดำเนินการจัดส่งคนต่าง ด้าวกลับไปยังประเทศต้นทาง โดยหักค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจากการจัดการให้คนต่างด้าวเดินทางกลับ

และค่าใช้จ่ายอื่นตามความจำเป็น จากหลักประกันของผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงาน (มาตรา 58)

การทำงานของคนต่างด้าวงานใดที่มีได้ห้ามไว้ในประกาศ คนต่างด้าวจะทำได้ต้องได้รับอนุญาตให้ทำงานจากนายทะเบียน ยกเว้นคนต่างด้าวซึ่งเข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวเพื่อทำงานอันจำเป็นและเร่งด่วนตามที่อธิบดีประกาศกำหนดซึ่งมีระยะเวลาทำงานให้เสร็จสิ้นภายใน 15 วัน คนต่างด้าวซึ่งขออนุญาตทำงานต้องมีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักรหรือได้รับอนุญาตให้เข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง โดยมีใช้ได้รับอนุญาตให้เข้ามาในฐานะนักท่องเที่ยวหรือผู้เดินทางผ่าน และเมื่อผู้ใดประสงค์จะจ้างคนต่างให้ยื่นคำขออนุญาตทำงานต่อนายทะเบียนและชำระค่าธรรมเนียมแทนคนต่างด้าวเมื่อคนต่างด้าวได้รับอนุญาตให้เข้ามาทำงานในราชอาณาจักรตามกฎหมายการส่งเสริมการลงทุน การปิโตรเลียม หรือกฎหมายอื่น ให้หน่วยงานที่รับผิดชอบแจ้งต่อนายทะเบียนโดยไม่ชักช้าโดยการแจ้งให้เป็นไปตามที่อธิบดีประกาศกำหนด ให้นายทะเบียนออกใบอนุญาตทำงานให้แก่คนต่างด้าวภายใน 7 วันนับแต่วันที่ ได้รับแจ้ง ในกรณีคนต่างด้าวที่ไม่อาจขออนุญาตเพราะอาจขออนุญาตต่อนายทะเบียนเพื่อทำงานตามประเภทที่คณะรัฐมนตรีกำหนดโดยคำนึงถึงความมั่นคงของชาติและผลกระทบต่อสังคม (มาตรา 59, มาตรา 60, มาตรา 61, มาตรา 62 และมาตรา 63)

- (1) ถูกเนรเทศและได้รับการผ่อนผันให้ไปประกอบอาชีพ ณ ที่แห่งใดแทนการเนรเทศหรืออยู่ในระหว่างรอการเนรเทศ
- (2) เข้ามาหรืออยู่โดยไม่ได้รับอนุญาตตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง แต่ได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวเพื่อรอการส่งกลับออกไปนอกราชอาณาจักรตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง
- (3) ถูกถอนสัญชาติตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 337 ลงวันที่ 13 ธันวาคม พ.ศ. 2515 หรือตามกฎหมายอื่น
- (4) เกิดในราชอาณาจักรแต่ไม่ได้รับสัญชาติไทยตามประกาศของคณะปฏิวัติ ลงวันที่ 13 ธันวาคม พ.ศ. 2515

(5) เกิดในราชอาณาจักรแต่ไม่ได้รับสัญชาติไทยตามกฎหมายว่าด้วยสัญชาติ

การขออนุญาตทำงานและการออกใบอนุญาตทำงานให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง คนต่างด้าวที่มีชายแดนติดกับประเทศไทย ถ้าได้เข้ามาในราชอาณาจักรจะต้องมีบัตรผ่านแดนหรือเอกสารราชการที่ประเทศต้นทางอาจได้รับอนุญาตจากนายทะเบียนให้ทำงานเป็นการชั่วคราวในช่วงระยะเวลาหรือตามฤดูกาลและในท้องที่ และแบบใบอนุญาตทำงานเป็นใบอนุญาตทำงานที่ออกให้ตามพระราชกำหนดนี้ให้มีอายุไม่เกิน 2 ปีนับแต่

วันที่ออก อายุใบอนุญาตทำงาน ไม่มีผลเป็นการขยายระยะเวลาอยู่ในราชอาณาจักร ตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง ผู้รับอนุญาตให้ทำงานซึ่งประสงค์จะทำงานต่อไปให้ยื่นคำขอต่ออายุใบอนุญาตทำงานต่อนายทะเบียนก่อนที่ใบอนุญาตทำงานจะสิ้นอายุ เมื่อได้ยื่นคำให้ผู้ขอต่ออายุใบอนุญาตทำงานนั้นทำงานไปพลางก่อน จนกว่านายทะเบียนจะมีคำสั่งไม่ต่ออายุใบอนุญาตทำงาน การต่ออายุใบอนุญาตทำงานให้ต่อได้ครั้งละไม่เกิน 2 ปี ผู้รับอนุญาตให้ทำงานต้องมีใบอนุญาตทำงานอยู่กับตัวหรืออยู่ ถ้าใบอนุญาตทำงานสูญหาย ถูกทำลาย หรือชำรุดในสาระสำคัญ ให้ผู้รับอนุญาต ให้ทำงานยื่นคำขอรับใบแทนใบอนุญาตทำงานต่อนายทะเบียนภายใน 15 วันนับแต่วันที่ทราบ ห้ามผู้รับอนุญาตให้ทำงานทำงานแตกต่างจากประเภทงาน ผู้รับอนุญาตให้ทำงานผู้ใดประสงค์จะเปลี่ยนหรือเพิ่มรายการดังต่อไปนี้

- (1) ประเภทงาน
- (2) นายจ้าง
- (3) ท้องที่
- (4) เงื่อนไขในการทำงาน

ห้ามผู้ใดรับคนต่างด้าวซึ่งไม่มีใบอนุญาตทำงานกับตนเข้าทำงาน ห้ามผู้ใดให้คนต่างด้าวทำงานไม่ตรงตามที่กำหนดไว้ในใบอนุญาตทำงาน และให้นายจ้างแจ้งต่อนายทะเบียนภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่ผู้รับอนุญาตให้ทำงาน ออกจากงานไม่ว่าด้วยเหตุใด (มาตรา 64, มาตรา 65, มาตรา 67, มาตรา 68, มาตรา 69, มาตรา 70, มาตรา 71, มาตรา 72, มาตรา 73 และมาตรา 74)

#### การคุ้มครองแรงงาน (กองทุน)

กองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว ให้จัดตั้งกองทุนขึ้นในกรมการจัดหางาน เรียกว่า “กองทุนเพื่อการบริหารจัดการ การทำงานของคนต่างด้าว” เพื่อเป็นทุนหมุนเวียนสำหรับใช้จ่ายเกี่ยวกับการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว ให้กองทุนประกอบด้วยเงินและทรัพย์สิน ดังต่อไปนี้ (มาตรา 75, มาตรา 76 และมาตรา 77)

- (1) เงินหรือทรัพย์สินที่โอนมาจากกองทุนเพื่อการส่งคนต่างด้าวกลับออกไปนอกราชอาณาจักร
- (2) เงินเพิ่ม
- (3) เงินหรือทรัพย์สินที่มีผู้ทูลเกล้าให้
- (4) เงินค่าธรรมเนียมที่เรียกเก็บได้ตามพระราชกำหนดนี้ตามที่กระทรวงการคลังอนุญาต ให้นำไปใช้จ่ายได้โดยไม่ต้องนำส่งคลังเป็นรายได้แผ่นดิน
- (5) ดอกผลของเงินหรือทรัพย์สินของกองทุน
- (6) เงินอุดหนุนจากรัฐบาลที่จัดสรรให้ตามความจำเป็น



1045994527

(7) เงินหรือทรัพย์สินอื่นใดที่กองทุนได้รับไม่ว่ากรณีใด เงินและทรัพย์สินตามวรรคหนึ่งให้นำส่งเข้ากองทุน โดยไม่ต้องนำส่งคลังเป็นรายได้แผ่นดิน

เงินของกองทุนให้ใช้จ่ายเพื่อวัตถุประสงค์ ดังต่อไปนี้

- (1) ช่วยเหลือคนต่างด้าวซึ่งเข้ามาทำงานตามพระราชกำหนดนี้ที่ถูกละเมิดสิทธิตามกฎหมายด้านแรงงาน
- (2) ส่งคนต่างด้าวกลับออกไปนอกราชอาณาจักร
- (3) ช่วยเหลือและอุดหนุนหน่วยงานของรัฐ หรือองค์กรเอกชน ที่เสนอ โครงการหรือแผนงาน ในการดำเนินการบริหารจัดการเกี่ยวกับการทำงาน การจัดสวัสดิการ การศึกษา การสาธารณสุข และ การให้ความคุ้มครองด้านแรงงาน แก่คนต่างด้าว
- (4) คืนให้แก่คนต่างด้าวที่ส่งเงินเข้ากองทุนเพื่อการส่งคนต่างด้าวกลับออกไปนอกราชอาณาจักร ตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 และเป็นค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการดำเนินการ
- (5) บริหารกองทุน
- (6) บริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวตามพระราชกำหนดนี้

### บทลงโทษ

มาตรการทางปกครอง การพักใช้ใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงาน การเพิกถอนใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานและการเพิกถอนใบอนุญาตทำงาน ในกรณีที่ได้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะหรือไม่ปฏิบัติหรือปฏิบัติไม่ถูกต้องตามพระราชกำหนดให้อธิบดีสั่งพักใช้ใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานไม่เกิน 120 วัน ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานกระทำความผิด ตามพระราชกำหนดนี้และอยู่ระหว่างการดำเนินคดี ให้อธิบดีสั่งพักใช้ใบอนุญาตนำคนต่างด้าว มาทำงานจนกว่าคดีจะถึงที่สุด และให้อธิบดีสั่งเพิกถอนใบอนุญาตเมื่อมีกรณีดังต่อไปนี้

- (1) ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานไม่ปฏิบัติหรือจัดการแก้ไขให้ถูกต้องตามคำสั่งของอธิบดี
- (2) ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานเคยถูกสั่งพักใช้ใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานมาแล้ว ยังไม่เกิน 1 ปี หรือเคยถูกสั่งพักใช้ใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานมาแล้ว 2 ครั้ง
- (3) ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานไม่ปฏิบัติหรือปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายของประเทศต้นทาง มีส่วนรู้เห็นหรือเป็นผู้สนับสนุน อธิบดีได้มีหนังสือแจ้งเตือนให้ปฏิบัติให้ถูกต้อง ทำงานไม่ปฏิบัติตามหนังสือแจ้งเตือนภายใน 15 วันนับแต่วันที่ได้รับ หนังสือแจ้งเตือนนั้น

(4) ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานฝ่าฝืน

(5) อธิบดีเห็นว่าการที่ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานไม่ปฏิบัติหรือปฏิบัติไม่ถูกต้องเป็นกรณีร้ายแรง

(6) อธิบดีเห็นว่าผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานไม่สามารถปฏิบัติตามพระราชกำหนดนี้

คำสั่งพักใช้ใบอนุญาตนำคนต่างด้าวและคำสั่งเพิกถอนใบอนุญาตให้ทำเป็นหนังสือและแจ้ง ในกรณีที่ไม่มีพบตัวผู้รับอนุญาตให้ปิดคำสั่งดังกล่าวไว้ในที่เปิดเผยซึ่งเห็นได้ง่าย ณ สำนักงาน ในระหว่างถูกสั่งพักใช้ใบอนุญาต ห้ามมิให้ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าว มาทำงาน ดำเนินการใด ๆ เกี่ยวกับการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ (มาตรา 86, มาตรา 87, มาตรา 88 และมาตรา 89)

การอุทธรณ์คำสั่งทางปกครอง ในกรณีที่อธิบดีไม่อนุญาต นายจ้างมีสิทธิอุทธรณ์ต่อรัฐมนตรีได้ภายใน 30 วันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่งดังกล่าว คำวินิจฉัยของรัฐมนตรีให้เป็นที่สุด ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานซึ่งถูกสั่งพักใช้ใบอนุญาตมีสิทธิอุทธรณ์ต่อรัฐมนตรีได้ภายใน 30 วัน และในกรณีที่นายทะเบียนไม่อนุญาตหรือไม่ต่ออายุใบอนุญาตทำงานหรือเพิกถอนใบอนุญาตทำงานคนต่างด้าวซึ่งขออนุญาตทำงานมีสิทธิอุทธรณ์ต่อรัฐมนตรีได้ภายใน 30 วัน เมื่อรัฐมนตรีได้รับคำอุทธรณ์ให้พิจารณาคำอุทธรณ์และแจ้งผู้อุทธรณ์โดยไม่ชักช้า แต่ต้องไม่เกิน 30 วันนับแต่วันที่ได้รับอุทธรณ์ ถ้ามีเหตุจำเป็นให้ขยายระยะเวลาพิจารณาคำอุทธรณ์ออกไปได้ไม่เกิน 30 วัน (มาตรา 93, มาตรา 94, มาตรา 95, และมาตรา 96)

ในส่วนของพนักงานเจ้าหน้าที่ให้นายทะเบียนและพนักงาน เจ้าหน้าที่ที่มีอำนาจดังต่อไปนี้

(1) มีหนังสือเรียกหรือสั่งให้บุคคลใดที่เกี่ยวข้องมาชี้แจงข้อเท็จจริง

(2) เข้าไปในสถานที่ประกอบธุรกิจการนำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศในระหว่างเวลาทำการ เพื่อตรวจสอบให้การเป็นไปตามพระราชกำหนดนี้

(3) เข้าไปในสถานประกอบการซึ่งรับคนต่างด้าวจากผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงาน ในระหว่างเวลาทำการเพื่อตรวจสอบให้การเป็นไปตามพระราชกำหนดนี้

(4) ค้นในกรณีที่มีเหตุอันควรสงสัยว่ามีการนำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศหรือมีคนต่างด้าว ทำงานโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย หรือค้นเพื่อหาและช่วยเหลือคนต่างด้าวซึ่งตกเป็น ผู้เสียหายจาก การกระทำที่ฝ่าฝืนพระราชกำหนดนี้ การค้นต้องมีหมายค้น ยกเว้นมีเหตุอันควรเชื่อ ว่า หากเน้นช้ากว่าจะเอาหมายค้นมาได้ คนต่างด้าวนั้นอาจถูกประทุษร้าย โยกย้าย หรือซ่อนเร้น



หรือพยานหลักฐานที่เกี่ยวข้องอาจถูกโยกย้าย ซ่อนเร้น ทำให้เปลี่ยนสภาพไปจากเดิม หรือถูกทำลายไปเสียก่อน ให้ดำเนินการค้นได้โดยไม่ต้องมีหมายค้น

(5) ยึดหรืออายัด เอกสารหรือหลักฐานที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน การนำคนต่างด้าวมาทำงาน ในประเทศ ในกรณีที่มีเหตุอันควรเชื่อว่ามีกระทำความผิดตามพระราชกำหนดนี้

นายทะเบียนและพนักงานเจ้าหน้าที่ต้องมีบัตรประจำตัวตามแบบที่รัฐมนตรีกำหนด นายทะเบียนและพนักงานเจ้าหน้าที่ต้องแสดง บัตรประจำตัวต่อบุคคลซึ่งเกี่ยวข้อง ในการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชกำหนดนี้ ให้นายทะเบียนและพนักงาน เจ้าหน้าที่เป็นเจ้าพนักงานตามประมวลกฎหมายอาญา เพื่อประโยชน์ในการจับกุมและปราบปรามผู้กระทำความผิดตามพระราชกำหนดนี้ (มาตรา 98, มาตรา 99 และมาตรา 100)

บทลงโทษคนต่างด้าวผู้เสียหายจากการกระทำความผิดฐานค้ามนุษย์ตามกฎหมาย ว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ผู้ใดฝ่าฝืนตามมาตรา 8 ต้องโทษจำคุกไม่เกิน 5 ปี หรือปรับตั้งแต่ 2,000-100,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ ในกรณีที่คนต่างด้าวซึ่งถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดยินยอมเดินทางกลับออกนอกราชอาณาจักรภายในเวลาที่พนักงานสอบสวนกำหนด และไม่ช้ากว่า 30 วัน พนักงานสอบสวนจะเปรียบเทียบปรับก็ได้ และเมื่อได้ดำเนินการให้คนต่างด้าวนั้นเดินทางกลับออกนอกราชอาณาจักรแล้ว ให้ถือว่าสิ้นสุดคดีตามประมวลกฎหมายอาญา และผู้ใดรับคนต่างด้าวเข้าทำงานโดยฝ่าฝืนมาตรา 9 ต้องโทษปรับตั้งแต่ 400,000-800,000 บาทต่อคนต่างด้าวที่จ้างหนึ่งคน (มาตรา 101 และมาตรา 102)

ผู้ใดนำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศโดยไม่ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวงที่ออกตามมาตรา 24 ต้องโทษจำคุกไม่เกิน 6 เดือน หรือปรับไม่เกิน 100,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ ผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา 25 ต้องโทษจำคุกไม่เกิน 6 เดือน หรือปรับไม่เกิน 100,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ ผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา 26 วรรคหนึ่ง ต้องโทษจำคุกตั้งแต่ 1-3 ปี หรือปรับตั้งแต่ 200,000-600,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ และผู้ได้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา 29 ต้องโทษจำคุก ไม่เกิน 1 ปี หรือปรับไม่เกิน 200,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ ผู้ได้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา 31 วรรคหนึ่ง มาตรา 32 มาตรา 33 วรรคหนึ่ง มาตรา 34 วรรคหนึ่ง มาตรา 35 วรรคหนึ่งหรือวรรคสอง มาตรา 37 วรรคสอง หรือวรรคสาม มาตรา 40 วรรคสอง มาตรา 41 มาตรา 42 วรรคสาม มาตรา 43 หรือมาตรา 44 ต้องโทษปรับไม่เกิน 20,000 บาท (มาตรา 103, มาตรา 104, มาตรา 105, มาตรา 106 และมาตรา 107)

ผู้ได้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา 35 วรรคสาม ต้องระวางโทษปรับไม่เกิน 5,000 บาท ผู้จัดการ ผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลหรือลูกจ้างซึ่งจดทะเบียน ตามมาตรา 35 ผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา 39 วรรคหนึ่งหรือวรรคสาม หรือมาตรา 40 วรรค



1045994527



หนึ่ง ต้องโทษปรับไม่เกิน 20,000 บาท และผู้ใดไม่ได้เป็นลูกจ้างซึ่งทำหน้าที่เกี่ยวกับการนำคนต่าง  
 ค้ามาทำงานกับนายจ้าง ในประเทศที่ได้จดทะเบียนตามมาตรา 35 แต่ได้ดำเนินการเกี่ยวกับการนำ  
 คนต่างค้ามาทำงานกับ นายจ้างในประเทศ ต้องโทษจำคุกไม่เกิน 3 ปี หรือปรับไม่เกิน 600,000  
 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างค้ามาทำงานผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา 42 วรรคหนึ่งหรือ  
 วรรคสอง ต้องโทษจำคุกไม่เกิน 1 ปี และปรับ 5 เท่าของเงินหรือทรัพย์สินอื่นที่เรียกหรือรับไว้  
 จากนายจ้าง หรือคนต่างค้าหรือค่าบริการหรือค่าใช้จ่ายที่เรียกเกินกว่าอัตราที่อธิบดีประกาศ  
 กำหนด ผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา 45 ต้องโทษปรับ 20,000 บาท และปรับอีกไม่เกินวันละ 5,000 บาท  
 ตลอดเวลาที่ยังฝ่าฝืนอยู่ นายจ้างผู้ใดนำคนต่างค้ามาทำงานกับตนในประเทศโดยไม่ได้รับอนุญาต  
 ตามมาตรา 46 วรรคหนึ่ง ต้องโทษจำคุกไม่เกิน 1 ปี หรือปรับไม่เกิน 200,000 บาทต่อการนำคนต่าง  
 ค้ามาทำงานหนึ่งคน หรือทั้งจำทั้งปรับ (มาตรา 108, มาตรา 109, มาตรา 110, มาตรา 111, มาตรา  
 112 และมาตรา 113)

นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา 49 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 6 เดือน หรือปรับไม่เกิน  
 100,000 บาทต่อการเรียกหรือรับเงินหรือทรัพย์สินใด ๆ จากคนต่างค้าหนึ่งคน หรือทั้งจำทั้งปรับ  
 นายจ้างผู้ใดไม่แจ้งต่ออธิบดีเมื่อคนต่างค้า ไม่ได้ทำงานกับตนแล้ว ตามมาตรา 50 วรรคหนึ่ง หรือ  
 มาตรา 51 วรรคหนึ่ง ต้องโทษปรับไม่เกิน 100,000 บาทต่อคนต่างค้าหนึ่งคน นายจ้างผู้ใดไม่แจ้ง  
 ต่ออธิบดีภายหลังจากที่ได้จัดส่งคนต่างค้ากลับไปยังประเทศต้นทางแล้ว ตามมาตรา 50 วรรคหนึ่ง  
 หรือมาตรา 51 วรรคสาม ต้องโทษปรับไม่เกิน 10,000 บาท ต่อคนต่างค้าหนึ่งคน นายจ้างผู้ใดไม่  
 จัดส่งคนต่างค้ากลับไปยังประเทศต้นทาง ตามมาตรา 50 วรรคหนึ่ง หรือมาตรา 51 วรรคสาม  
 ต้องโทษปรับไม่เกิน 100,000 บาทต่อคนต่างค้าหนึ่งคน ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างค้ามาทำงาน  
 ผู้ใดไม่แจ้งต่ออธิบดีภายหลังจากที่ได้ส่ง คนต่างค้าซึ่งไม่ได้ทำงานกับนายจ้างกลับไปยังประเทศ  
 ต้นทางแล้วตามมาตรา 53 วรรคหนึ่ง ต้องโทษปรับไม่เกิน 100,000 บาทต่อคนต่างค้าหนึ่งคน ผู้รับ  
 อนุญาตให้นำคนต่างค้ามาทำงานผู้ใดไม่จัดส่งคนต่างค้าซึ่งไม่ได้ทำงาน กับนายจ้างกลับไปยัง  
 ประเทศต้นทางตามมาตรา 53 วรรคหนึ่ง ต้องโทษปรับไม่เกิน 200,000 บาท ต่อคนต่างค้าหนึ่งคน  
 (มาตรา 114, มาตรา 115, มาตรา 116, มาตรา 117 และมาตรา 118)

คนต่างค้าผู้ใดทำงานโดยไม่ได้มีหนังสือแจ้งให้นายทะเบียนทราบตามมาตรา 59  
 วรรคหนึ่ง ต้องโทษปรับตั้งแต่ 20,000-100,000 บาท (มาตรา 119)

ผู้รับอนุญาตให้ทำงานผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา 68 ต้องโทษปรับ ไม่เกิน 10,000บาท  
 ผู้รับอนุญาตให้ทำงานผู้ใดทำงานอันเป็นการฝ่าฝืนมาตรา 70 ต้องโทษปรับไม่เกิน 100,000 บาท  
 (มาตรา 120 และมาตรา 121)



ผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา 72 ต้องโทษปรับตั้งแต่ 400,000-800,000 บาท ต่อคนต่างด้าวที่จ้างหนึ่งคน (มาตรา 122)

ผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา 73 ต้องโทษปรับไม่เกิน 400,000 บาทต่อคนต่างด้าว หนึ่งคน นายจ้างผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา 74 ต้องโทษปรับไม่เกิน 100,000 บาท ผู้ใดไม่มาชี้แจงข้อเท็จจริง หรือไม่ส่งเอกสารหรือหลักฐานตามมาตรา 98 (1) ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 6 เดือน หรือปรับไม่เกิน 100,000 บาทหรือทั้งจำทั้งปรับ ผู้ใดขัดขวางการปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรา 98 (2) (3) (4) หรือ (5) ต้องโทษจำคุกไม่เกิน 1 ปี หรือปรับไม่เกิน 200,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ ผู้ใดไม่อำนวยความสะดวกตามมาตรา 98 วรรคสาม ต้องโทษปรับไม่เกิน 10,000 บาท ผู้ใดหลอกลวงผู้อื่นว่าสามารถนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ หรือสามารถหาลูกจ้างซึ่งเป็นคนต่างด้าวให้กับนายจ้าง และโดยการหลอกลวงดังกล่าวนี้ ได้ไปซึ่งเงิน หรือทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ถูกหลอกลวง ต้องโทษจำคุกตั้งแต่ 3-10 ปี หรือปรับตั้งแต่ 600,000-1,000,000 บาทต่อคนต่างด้าวหนึ่งคน หรือทั้งจำทั้งปรับ ถ้าการกระทำความผิดตามวรรคหนึ่ง ได้กระทำโดยร่วมกันตั้งแต่ 3 คนขึ้นไป หรือโดยสมาชิก ขององค์กรอาชญากรรมตามกฎหมายว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ ต้องโทษหนักกว่าโทษที่กฎหมายบัญญัติไว้กึ่งหนึ่ง (มาตรา 123, มาตรา 124, มาตรา 125, มาตรา 126, มาตรา 127 และมาตรา 128)

ผู้ใดสนับสนุนการกระทำความผิดตามมาตรา 128 ไม่ว่าจะการกระทำของตัวการ จะได้กระทำนอกราชอาณาจักรหรือไม่ ต้องโทษจำคุกตั้งแต่ 1-3 ปี หรือปรับตั้งแต่ 200,000-600,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ การเรียกร้อยทรัพย์สินหรือราคาที่สูงสูญเสียไปเนื่องจากการกระทำความผิด ตามมาตรา 128 หรือมาตรา 129 แทนผู้เสียหาย พนักงานอัยการจะขอรวมไปกับฟ้องคดีอาญา หรือจะยื่นคำร้องในภายหลังขณะที่คดีอาญานั้นยังอยู่ในระหว่างการพิจารณาของศาลชั้นต้นก็ได้ ทั้งนี้ ไม่ตัดสิทธิ ของผู้เสียหายที่จะยื่นคำร้องเพื่อเรียกร้อยทรัพย์สินหรือราคาที่สูงสูญเสียไปเพิ่มเติมได้ตามประมวลกฎหมาย วิธีพิจารณาความอาญา ก่อนที่ศาลจะมีคำวินิจฉัยชี้ขาดคดี ในกรณีที่ไม่มีการขอให้ใช้ทรัพย์สินหรือราคาที่สูงสูญเสียไปตามวรรคหนึ่ง หากศาลมีคำพิพากษา ลงโทษจำเลย ศาลจะสั่งในคำพิพากษาคดีอาญาให้จำเลยใช้ทรัพย์สินหรือราคาที่สูงสูญเสียไปแก่ผู้เสียหาย ตามที่เห็นสมควรก็ได้ คำสั่งดังกล่าวไม่กระทบถึงสิทธิของผู้เสียหายในอันที่จะฟ้องจำเลยเป็นคดีแพ่ง เพื่อเรียกเอาทรัพย์สินหรือราคาที่สูงสูญเสียไปในส่วนที่ยังขาดอยู่ (มาตรา 129 และ มาตรา 130)

ผู้ใดยึดใบอนุญาตทำงานหรือเอกสารสำคัญประจำตัวของคนต่างด้าวไว้ ต้องโทษจำคุกไม่เกิน 6 เดือน หรือปรับไม่เกิน 100,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ ในกรณีที่ผู้กระทำความผิดเป็นนิติบุคคล ถ้าการกระทำความผิดของนิติบุคคลนั้น เกิดจากการสั่งการ หรือการกระทำของบุคคลใด หรือไม่สั่งการ หรือไม่กระทำการอันเป็นหน้าที่ที่ต้องกระทำ ของกรรมการ ผู้จัดการ หรือ



1045994527

บุคคลใดซึ่งรับผิดชอบในการดำเนินงานของนิติบุคคลนั้น ผู้นั้นต้องรับโทษ ตามที่บัญญัติไว้  
สำหรับความผิดนั้น ๆ ด้วย บรรดาความผิดตามพระราชกำหนดนี้มีโทษปรับสถานเดียว ให้อธิบดี  
หรือ ผู้ว่าราชการจังหวัดมีอำนาจเปรียบเทียบดังต่อไปนี้

- (1) อธิบดีสำหรับความผิดที่เกิดขึ้น ในกรุงเทพมหานคร
- (2) ผู้ว่าราชการจังหวัดสำหรับความผิดที่เกิดขึ้น ในจังหวัดนั้น

ในกรณีที่มีการสอบสวน ถ้าพนักงานสอบสวนพบว่าบุคคลใดกระทำความผิดตาม  
พระราชกำหนดนี้ ที่มีโทษอยู่ในเกณฑ์ที่จะทำการเปรียบเทียบได้ และบุคคลนั้นยินยอมให้  
เปรียบเทียบ ให้พนักงานสอบสวน ส่งเรื่องให้อธิบดีหรือผู้ว่าราชการจังหวัด แล้วแต่กรณี ภายใน 7  
วันนับแต่วันที่บุคคลนั้นยินยอม ให้เปรียบเทียบ

เมื่อผู้กระทำผิดได้ชำระเงินค่าปรับตามจำนวนที่เปรียบเทียบภายในเวลาที่กำหนดแต่  
ไม่เกิน 30 วันแล้ว ให้ถือว่าคดีเลิกกันตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา บทเฉพาะกาล  
(มาตรา 131, มาตรา 132 และมาตรา 133)

บทเฉพาะการ ในระหว่างที่ยังมิได้มีประกาศที่ออกตามมาตรา 7 ให้นายทะเบียน  
อนุญาต ให้คนต่างด้าวทำงานใด ๆ ได้ เว้นแต่งานที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกาที่ออกตามความใน  
มาตรา 6 แห่งพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521 คนต่างด้าวผู้ใดได้รับใบอนุญาต  
ทำงานหรือได้รับการผ่อนผันให้ทำงาน ตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551  
อยู่ในวันก่อนวันที่พระราชกำหนดนี้ใช้บังคับ ให้ถือว่าได้รับใบอนุญาตทำงานหรือได้รับการผ่อน  
ผันให้ทำงานตามพระราชกำหนดนี้ ใบอนุญาตทำงานที่ออกให้ตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่  
322 ลงวันที่ 13 ธันวาคม พุทธศักราช 2515 ให้ใช้ได้ต่อไปจนกว่าจะสิ้นอายุใบอนุญาตทำงานนั้น  
นายจ้างผู้ใดได้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานกับตนในประเทศ ตามพระราชกำหนดการนำ  
คนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ พ.ศ. 2559 ให้ดำเนินการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับ  
ตนเองในประเทศได้ต่อไป (มาตรา 134, มาตรา 135 และมาตรา 136)

ผู้ได้รับใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ ตามพระราช  
กำหนดการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ พ.ศ. 2559 อยู่ก่อนวันที่ พระราชกำหนด  
นี้ใช้บังคับ ให้ถือว่าได้รับใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานตามพระราชกำหนดนี้ ในกรณีที่ผู้  
ได้รับใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศตามวรรคหนึ่งประสงค์ จะนำคนต่าง  
ด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศภายหลังจากวันที่พระราชกำหนดนี้ใช้บังคับต้องปฏิบัติ ตาม  
พระราชกำหนดนี้ก่อนนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ บรรดาคำขอที่ได้ยื่นไว้ตาม  
พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 และพระราชกำหนดการนำคนต่างด้าวมา  
ทำงานกับนายจ้างในประเทศ พ.ศ. 2559 ก่อนวันที่พระราชกำหนดนี้ ใช้บังคับ ให้ถือว่าเป็นคำขอที่



1045994527

ได้ยื่นไว้ตามพระราชกำหนดนี้ และให้อธิบดีเรียกเอกสารหรือหลักฐาน ประกอบคำขอที่กำหนดไว้ ตามพระราชกำหนดนี้ให้ครบถ้วน บรรดาคำอุทธรณ์ที่ได้ยื่นไว้ตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 และพระราชกำหนดการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ พ.ศ. 2559 ก่อนวันที่พระราชกำหนดนี้ใช้บังคับ ให้ถือว่าเป็นคำอุทธรณ์ที่ได้ยื่นไว้ตามพระราชกำหนดนี้ (มาตรา 137, มาตรา 138 และมาตรา 139)

ให้ออนบรรดากิจการ เงิน สิทธิ ความรับผิดชอบ ทรัพย์สิน และหนี้สิน ของกองทุนเพื่อการส่งคนต่างด้าวกลับออกไปนอกราชอาณาจักรตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 ไปเป็นของกองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวตามพระราชกำหนดนี้ ในวาระเริ่มแรก ให้คณะกรรมการนโยบายการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว ประกอบด้วยกรรมการ โดยตำแหน่งตามมาตรา 17 ปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชกำหนดนี้ ไปพลางก่อน จนกว่าจะมีการแต่งตั้งกรรมการผู้แทนองค์กรลูกจ้างและกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตามพระราชกำหนดนี้ ทั้งนี้ ต้องไม่เกิน 120 วันนับแต่วันที่พระราชกำหนดนี้ใช้บังคับ ในวาระเริ่มแรก ให้คณะกรรมการกองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงาน ของคนต่างด้าวประกอบด้วยกรรมการ โดยตำแหน่งตามมาตรา 78 ปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชกำหนดนี้ ไปพลางก่อนจนกว่าจะมีการแต่งตั้ง กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตามพระราชกำหนดนี้ ทั้งนี้ ต้องไม่เกิน 120 วันนับแต่วันที่พระราชกำหนดนี้ ใช้บังคับ (มาตรา 140, มาตรา 141 และมาตรา 142)

ลูกจ้างซึ่งถูกหักเงินค่าจ้างและนำส่งเข้ากองทุนเพื่อการส่งคนต่างด้าว กลับออกไปนอกราชอาณาจักรตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 ก่อนวันที่ พระราชกำหนดนี้ใช้บังคับ และเดินทางกลับออกไปนอกราชอาณาจักรโดยค่าใช้จ่ายของตนเอง ให้มีสิทธิ ได้รับเงินที่ถูกหักไว้คืนภายใน 2 ปีนับจากวันที่เดินทางออกไปนอกราชอาณาจักร หากไม่ขอรับเงินคืน ภายในเวลาที่กำหนดให้เงินดังกล่าวตกเป็นของกองทุน บรรดาความผิดตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 ที่เกิดขึ้นก่อนวันที่พระราชกำหนดนี้ใช้บังคับและเป็นความผิดที่สามารถเปรียบเทียบได้ ให้คณะกรรมการ เปรียบเทียบซึ่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานแต่งตั้ง ตามมาตรา 56 แห่งพระราชบัญญัติการทำงาน ของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 ที่ได้รับการแต่งตั้งอยู่ก่อน วันที่พระราชกำหนดนี้ใช้บังคับมีอำนาจ เปรียบเทียบความผิดที่เกิดขึ้นนั้นได้ บรรดาความผิดตามพระราชกำหนดการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ พ.ศ. 2559 ที่เกิดขึ้นก่อนวันที่ พระราชกำหนดนี้ใช้บังคับและเป็นความผิดที่สามารถเปรียบเทียบได้ ให้อธิบดี กรรมการจัดหางาน หรือผู้ว่าราชการจังหวัดตามที่กำหนดไว้ในมาตรา 61 แห่งพระราชกำหนดการนำคนต่างด้าวมา ทำงานกับนายจ้างในประเทศ พ.ศ. 2559 มีอำนาจเปรียบเทียบความผิดที่เกิดขึ้นนั้นได้ บรรดา กฎหรือคำสั่งใด ๆ ที่ได้ออกหรือตั้งโดยอาศัยอำนาจตามความ พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่าง



1045994527

ตัว พ.ศ. 2521 พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 และพระราชกำหนดการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ พ.ศ. 2559 ที่ใช้บังคับอยู่ในวันก่อนวันที่พระราชกำหนดนี้ใช้บังคับ ให้ยังคงใช้บังคับได้ต่อไปเพียงเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับพระราชกำหนดนี้ จนกว่าจะมีกฎหมายหรือคำสั่งใด ๆ ที่ออกตามพระราชกำหนดนี้ใช้บังคับ (มาตรา 143, มาตรา 144 และมาตรา 145) (พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560, 2560)

เมื่อสาระสำคัญของกฎหมายฉบับนี้คือ การกำหนดหลักเกณฑ์การนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศไทย และงานที่คนต่างด้าวสามารถทำได้ แต่อย่างไรก็ตามกลับพบปัญหาในตัวกฎหมาย ดังนี้

1. แรงงานข้ามชาติที่ผิดกฎหมายอย่างน้อย 1 ล้านคนที่มีการจ้างงานอยู่ในขณะนี้ ? จะดำเนินการอย่างไร เพื่อให้เข้าสู่ระบบอย่างถูกต้อง การเลิกจ้างโดยฉับพลันโดยไม่มีกลไกด้านแรงงานใดๆคุ้มครองแม้แต่น้อย มันคือการละเมิดสิทธิแรงงานดี ๆ นี้เอง เช่น ไม่จ่ายค่าจ้าง ค่าชดเชย ค่าบอกกล่าวล่วงหน้า ฯลฯ หรือก็คือ “ใบอนุญาตเลิกจ้างแรงงานข้ามชาติโดยชอบธรรม”
2. รัฐบาลไทยยืนยันว่าไม่มีการจดทะเบียนใหม่แน่นอน โดยผลักดันให้นายจ้างไปใช้การจ้างงานแบบระบบ MOU คือ การจ้างงานแบบรัฐต่อรัฐ ซึ่งก็พบปัญหาการติดขัดในขั้นตอนการดำเนินงานที่ยุ่งยาก ซับซ้อน ใช้เวลาไม่ต่ำกว่าครึ่งปีกว่าจะได้จ้างแรงงานคนหนึ่ง ๆ อีกทั้งบางประเทศ ระบบ MOU ก็ไม่อนุญาตให้คนธรรมดาเข้ามาเอง และบางกิจการก็นำเข้าไม่ได้ เช่น งานรับใช้ในบ้าน เป็นต้น
3. มีนายจ้างจำนวนมากที่จ้างงานแรงงานข้ามชาติ แต่ชื่อนายจ้างที่จ้างงานยังคงเป็นนายจ้างคนเดิมอยู่ที่ไม่ได้แจ้งย้ายออก
4. ธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SME) ภาคอุตสาหกรรมบริการ ท่องเที่ยว งานภาคเกษตร งานก่อสร้าง และงานรับใช้ในบ้าน จะได้รับผลกระทบอย่างมากแน่นอน
5. มีการกำหนดโทษสูงมาก อาจเป็นช่องทางให้เกิดการเลี่ยงกฎหมายและการทุจริตมากขึ้น รับเงินใต้โต๊ะมากขึ้น
6. ไม่มีระยะเวลากำหนดที่ให้นายจ้างที่จ้างแรงงานไม่ถูกกฎหมายมีระยะเวลาดำเนินการให้ถูกต้อง
7. มีแรงงานจำนวนมากได้เดินทางกลับประเทศไปแล้ว การกลับมาทำงานมีต้นทุนสูงเกินไปสำหรับแรงงาน นายจ้างหาแรงงานมาทดแทนไม่ได้ แรงงานไทยไม่ทำงานกับงานประเภทนี้
8. เกิดการจับกุมแรงงานและส่งกลับอย่างหนาแน่นในหลายพื้นที่



1045994527

9. แรงงานถูกลอบแพ โดยไม่มีกลไกการคุ้มครองปกป้องสิทธิแรงงานในการจ้างงานใดๆทั้งสิ้น เช่น ในพื้นที่แม่สอด (หนังสือพิมพ์ผู้จัดการออนไลน์, 2557)

แต่ในอีกมุมหนึ่งกฎหมายฉบับนี้ก็ได้ชี้ให้เห็นว่า ประเทศไทยมีความชัดเจนขึ้น โดยเฉพาะรูปธรรมการคุ้มครองแรงงานข้ามชาติ ผ่านมาตรการและกลไกต่าง ๆ เช่น การมีคณะกรรมการระดับชาติกำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์การบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว, การมีกองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว, การทำงานร่วมกับองค์กรเอกชนผ่านโครงการหรือแผนงานในการดำเนินการบริหารจัดการเกี่ยวกับการทำงาน การจัดสวัสดิการ การศึกษา การสาธารณสุข และการให้ความคุ้มครองด้านแรงงาน ลดการแสวงหาประโยชน์ของนายทุนในหลายกิจการ ที่ไม่จำเป็นในการจ้างงานแรงงานข้ามชาติจริง ๆ แต่เป็นไปเพื่อลดอำนาจต่อรองของแรงงานไทย หรือสหภาพแรงงาน และเลือกให้การจ้างแรงงานข้ามชาติแทน ที่จ่ายเพียงค่าจ้างขั้นต่ำเท่านั้น และแรงงานไม่สามารถรวมกลุ่มและเจรจาต่อรองได้ เช่น ที่พบในภาคอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์ ภาคอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น การใช้แรงงานข้ามชาติต้องมาพร้อมกับความรับผิดชอบและปกป้องแรงงานเมื่อถูกละเมิดสิทธิ เช่น มีกองทุนประกันความเสี่ยงจากการจ้างงานที่นายจ้างต้องรับผิดชอบในการวางหลักประกันล่วงหน้า ไม่ใช่ปล่อยให้ลอบแพเลิกจ้างอะไรอย่างไรมาก็ได้ เหมือนที่แรงงานไทยประสบอยู่ทุกเมื่อเชื่อวัน ดังตัวอย่างที่พบในอุตสาหกรรมสิ่งทอ (หนังสือพิมพ์ผู้จัดการออนไลน์, 2557)

#### คำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ

คำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ เรื่อง มาตรการชั่วคราวเพื่อแก้ไขข้อขัดข้องในการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว โดยตามประกาศใช้พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 เพื่อให้สามารถบริหารจัดการและแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวได้ทั้งระบบ การสร้างความมั่นคงทางด้านแรงงาน เศรษฐกิจ และสังคมของประเทศ โดยกำหนดให้นายจ้างและคนต่างด้าวมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามกฎหมายหลายประการ และได้กำหนดความผิดและบทลงโทษรุนแรง ซึ่งไม่สร้างความรับรู้ความเข้าใจให้กับประชาชนจึงก่อให้เกิดความตื่นตระหนกและอาจส่งผลกระทบต่อนายจ้างภาคครัวเรือน ภาคผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม และภาคเกษตรกรรมจนกระทบต่อเศรษฐกิจและสังคมได้ เพื่อให้ นายจ้างและคนต่างด้าว รวมทั้งฝ่ายเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องได้ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อความเป็นธรรมและไม่เกิดผลกระทบในทางเศรษฐกิจและสังคม โดยยังคงรักษาเจตนารมณ์ในการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวทั้งระบบให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากลและยังคงมีมาตรการต่อต้านการค้ามนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ จึงมีความจำเป็นต้องมีมาตรการชั่วคราวเพื่อ



1045994527

แก้ไขข้อขัดข้องในการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวในช่วงเวลาเปลี่ยนผ่านการใช้บังคับกฎหมาย หัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ จึงมีคำสั่งดังนี้

ข้อ 1 ให้มาตรา 101 มาตรา 102 มาตรา 119 และมาตรา 122 แห่งพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2560 มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2561 เป็นต้นไป

ข้อ 2 ให้นายจ้างและคนต่างด้าวเร่งดำเนินการให้ถูกต้องครบถ้วนให้แล้วเสร็จก่อนวันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2561 ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานกำหนด

ในกรณีคนต่างด้าวมีความจำเป็นต้องเดินทางออกนอกราชอาณาจักรเพื่อกลับไปยังประเทศต้นทางหรือเดินทางกลับเข้ามาในราชอาณาจักรเพื่อประโยชน์ในการดำเนินการให้ถูกต้อง ให้ได้รับยกเว้นการดำเนินการเกี่ยวกับการเดินทางเข้าหรือออกนอกราชอาณาจักรตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานกำหนดเป็นการชั่วคราวโดยการหารือร่วมกับกระทรวงการต่างประเทศ กระทรวงมหาดไทย และสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

ข้อ 3 ห้ามไม่ให้พนักงานเจ้าหน้าที่หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐที่เกี่ยวข้องใช้อำนาจในตำแหน่งโดยมิชอบ เพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดแก่ตนเอง ในกรณีที่ปรากฏว่ามี การกระทำ การเพิกเฉยของพนักงาน เจ้าหน้าที่หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ ให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุของเจ้าหน้าที่ของรัฐดำเนินการทางแพ่ง ทางอาญา และทางปกครองกับพนักงานเจ้าหน้าที่หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐอย่างรวดเร็วและเด็ดขาด

ข้อ 4 ให้กระทรวงแรงงานดำเนินการแก้ไขหรือปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวเพื่อเสนอต่อคณะรัฐมนตรีให้แล้วเสร็จภายใน 120 วัน ตลอดจนพิจารณาหลักเกณฑ์ วิธีการ และขั้นตอนในการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวอย่างเป็นระบบและสอดคล้องกับมาตรฐานสากล เพื่อประโยชน์ในการป้องกันการค้ามนุษย์ และอำนวยความสะดวกในการดำเนินการแก่ผู้เกี่ยวข้องทุกภาคส่วน โดยให้กระทรวงแรงงานเสนอรายงานผลการดำเนินการต่อนายกรัฐมนตรีทราบเป็นประจำทุกเดือน

ข้อ 5 ในกรณีที่เห็น ๑ สมควรมติหรือคณะรัฐมนตรีอาจเสนอให้คณะรักษาความสงบแห่งชาติเปลี่ยนแปลงคำสั่งนี้ได้

ข้อ 6 คำสั่งนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 23 มิถุนายน พ.ศ. 2560 เป็นต้นไป (คำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ, 2560)



1045994527

ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการขออนุญาตทำงาน และการอนุญาตให้ทำงาน ตามพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.

2560

เพื่อให้นายจ้างและคนต่างด้าวดำเนินการให้ถูกต้องครบถ้วนตามพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 ได้โดยสะดวกและมีประสิทธิภาพ

อาศัยอำนาจตามความในข้อ 2 ของคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 33/2560 ลงวันที่ 4 กรกฎาคม พุทธศักราช 2560 เรื่อง มาตรการชั่วคราวเพื่อแก้ไขข้อขัดข้องในการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานจึงออกประกาศไว้ดังต่อไปนี้

1. ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 23 มิถุนายน 2560 ถึงวันที่ 31 ธันวาคม 2560
2. คนต่างด้าวสัญชาติกัมพูชา ลาว และเมียนมา ซึ่งทำงานกับนายจ้างอยู่แล้วและประสงค์จะทำงานในประเทศไทยต่อไป ให้ดำเนินการดังต่อไปนี้

ข้อ 1 คนต่างด้าวที่ผ่านการตรวจสุขภาพ และได้รับหนังสือเดินทาง (Passport) หนังสือเดินทางชั่วคราว (Temporary passport) เอกสารเดินทาง (Travel document) หรือเอกสารรับรองบุคคล (Certificate of identity) ซึ่งได้รับการตรวจลงตรา (Visa) ประเภทคนอยู่ชั่วคราว (Non-immigrant L-A) และประทับตราอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักร แต่ไม่ยื่นคำขออนุญาตทำงานภายใน 15 วัน นับแต่ วันที่ได้รับการตรวจลงตรา ให้คนต่างด้าวผู้นั้นอยู่ในราชอาณาจักรได้เท่าระยะเวลาที่เจ้าพนักงานตรวจ คนเข้าเมืองได้อนุญาตไว้แล้วในหนังสือเดินทาง (Passport) หนังสือเดินทางชั่วคราว (Temporary passport) เอกสารเดินทาง (Travel document) หรือเอกสารรับรองบุคคล (Certificate of identity) โดยให้คนต่างด้าวยื่นคำขออนุญาตทำงานตามแบบ ตท.2 ทำยกกฎกระทรวงว่าด้วยการขอรับ ใบอนุญาต การออกใบอนุญาต และการแจ้งการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2554 ณ สำนักงานจัดหางาน จังหวัด ในท้องที่จังหวัดอันเป็นที่ตั้งของสถานที่ทำงานปัจจุบันของคนต่างด้าว หรือสำนักงานจัดหางาน กรุงเทพมหานครพื้นที่ 1-10 ในเขตพื้นที่อันเป็นที่ตั้งของสถานที่ทำงานปัจจุบันของคนต่างด้าว ทั้งนี้ หากคนต่างด้าวทำงานกับนายจ้างไม่ตรงตามที่กำหนดไว้ในใบอนุญาตทำงานเดิมหรือไม่ตรงตามเอกสาร แสดงตนของคนต่างด้าว ให้นายจ้างรายใหม่จัดทำสัญญาจ้างกับคนต่างด้าวนั้นแล้วให้เจ้าหน้าที่ตรวจสอบ ความถูกต้องและนายทะเบียนพิจารณาอนุญาตให้ทำงาน ให้ตรงตามเอกสารและหลักฐานของนายจ้าง รายใหม่โดยอนุญาตให้ทำงานได้ไม่เกินวันที่ 31 มีนาคม 2561 โดยให้คนต่างด้าวชำระค่าธรรมเนียม การยื่นคำขอ 100 บาท และค่าธรรมเนียมใบอนุญาตทำงาน ปีละ 900 บาท ทั้งนี้ ให้นับต่อจาก ระยะเวลาที่ใบอนุญาตทำงานเดิมยังไม่สิ้นอายุและให้ต่ออายุใบอนุญาตทำงานได้อีกครั้งเดียว ไม่เกินวันที่ 31 มีนาคม



104594527



2563 โดยให้คนต่างด้าวชำระค่าธรรมเนียมการยื่นคำขอ 100 บาท และ ค่าธรรมเนียมการต่ออายุใบอนุญาตทำงาน ปีละ 900 บาท

ข้อ 2 คนต่างด้าวที่ผ่านการตรวจสัญชาติ และคนต่างด้าวที่ได้รับการผ่อนผันให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวเพื่อรอการส่งกลับออกไปนอกราชอาณาจักร ซึ่งได้รับอนุญาตให้ทำงาน แต่ทำงานกับนายจ้างไม่ตรงตามที่ระบุไว้ในใบอนุญาตทำงาน ให้นายทะเบียนอนุญาตให้เปลี่ยนนายจ้างได้ โดยให้คนต่างด้าวดังกล่าวยื่นคำขออนุญาตเปลี่ยนนายจ้างตามแบบ ตท.2 หรือ ตท.8 ท้ายกฎกระทรวงว่าด้วยการขอรับใบอนุญาต การออกใบอนุญาต และการแจ้งการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2554 แล้วแต่กรณี ณ สำนักงานจัดหางานจังหวัด ในท้องที่จังหวัดอันเป็นที่ตั้งของสถานที่ทำงาน ปัจจุบันของคนต่างด้าว หรือสำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 1-10 ในเขตพื้นที่อันเป็นที่ตั้งของสถานที่ทำงานปัจจุบันของคนต่างด้าว โดยให้คนต่างด้าวชำระค่าธรรมเนียมการยื่นคำขอ 100 บาท และค่าธรรมเนียมการเปลี่ยนนายจ้าง 900 บาท และให้ได้รับการยกเว้นการตรวจสุขภาพ

ในกรณีคนต่างด้าวที่เข้ามาทำงานโดยถูกต้องตามกฎหมาย ตามบันทึกความตกลง หรือ บันทึกความเข้าใจที่รัฐบาลไทยทำไว้กับรัฐบาลต่างประเทศ ก่อนวันที่ 16 สิงหาคม 2559 ให้เปลี่ยน นายจ้างได้ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และอัตราค่าธรรมเนียมที่กำหนดไว้ในวรรคหนึ่ง สำหรับคนต่างด้าว ที่เข้ามาทำงานในประเทศตามบันทึกความตกลงหรือบันทึกความเข้าใจที่รัฐบาลไทยทำไว้กับรัฐบาล ต่างประเทศ ภายหลังจากวันที่ 16 สิงหาคม 2559 ให้เปลี่ยนนายจ้างได้ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

- (ก) นายจ้างเลิกจ้างหรือนายจ้างเสียชีวิต
- (ข) นายจ้างล้มละลาย
- (ค) นายจ้างกระทำความรุนแรงหรือทำร้ายร่างกายลูกจ้าง
- (ง) นายจ้างไม่ปฏิบัติตามสัญญาจ้างหรือกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน
- (จ) ลูกจ้างทำงานในสภาพการทำงานหรือสภาพแวดล้อมในการทำงานที่อาจทำให้ลูกจ้าง ได้รับอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย จิตใจ หรือสุขภาพอนามัย

ข้อ 3 ในกรณีที่คนต่างด้าวสัญชาติกัมพูชา ลาว และเมียนมา ประสงค์จะเดินทางกลับประเทศต้นทางเพื่อจัดทำหนังสือเดินทาง (Passport) หนังสือเดินทางชั่วคราว (Temporary passport) เอกสารเดินทาง (Travel document) หรือเอกสารรับรองบุคคล (Certificate of identity) ให้นายจ้างยื่นคำขอจ้างคนต่างด้าวดังกล่าว ณ ศูนย์รับแจ้งการทำงานของคนต่างด้าว ตั้งแต่วันที่ 24 กรกฎาคม 2560 ถึงวันที่ 7 สิงหาคม 2560 โดยไม่เว้นวันหยุดราชการ

เมื่อเจ้าหน้าที่ได้รับคำขอจ้างคนต่างด้าวจากนายจ้างตามวรรคหนึ่งแล้ว ให้ประทับตรารับเรื่อง ในคำขอจ้างคนต่างด้าวดังกล่าว และออกใบรับคำขอเพื่อนัดให้นายจ้างนำคน

ต่างด้าวนั้นไปพบเจ้าหน้าที่ ของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน หรือหน่วยงานที่กระทรวง  
แรงงานกำหนด ณ ท้องที่จังหวัด อันเป็นที่ตั้งสถานที่ทำงานปัจจุบันของคนต่างด้าว เพื่อตรวจสอบ  
และพิสูจน์ทราบว่าคนต่างด้าว นั้น เป็นลูกจ้างและทำงานกับนายจ้างดังกล่าวจริง เมื่อปรากฏว่าคน  
ต่างด้าวเป็นลูกจ้างของนายจ้างจริง ให้เจ้าหน้าที่ออกเอกสารรับรองการเดินทางไปนอก  
ราชอาณาจักรเพื่อขอรับหนังสือเดินทาง (Passport) หนังสือเดินทางชั่วคราว (Temporary passport)  
เอกสารเดินทาง (Travel document) หรือเอกสารรับรองบุคคล (Certificate of identity) หรือเอกสาร  
ที่ประเทศต้นทางออกให้ ทั้งนี้ ให้เจ้าพนักงาน ตรวจคนเข้าเมืองอำนวยความสะดวกแก่คนต่างด้าว  
ดังกล่าวโดยประทับตราอนุญาตให้เข้าและออก ราชอาณาจักรในเอกสารรับรองการเดินทางไปนอก  
ราชอาณาจักร และให้ยกเว้นค่าธรรมเนียม เฉพาะการเดินทางเข้ามาในราชอาณาจักรหรือการ  
เดินทางออกไปนอกราชอาณาจักร

เมื่อคนต่างด้าวได้รับหนังสือเดินทาง (Passport) หนังสือเดินทางชั่วคราว (Temporary  
passport) เอกสารเดินทาง (Travel document) หรือเอกสารรับรองบุคคล (Certificate of identity)  
หรือเอกสาร ที่ประเทศต้นทางออกให้แล้ว ให้ไปขอรับการตรวจลงตรา (Visa) ณ สำนักงานตรวจ  
คนเข้าเมืองจังหวัด ที่คนต่างด้าวทำงาน โดยชำระค่าธรรมเนียมการตรวจลงตรา (Visa) ประเภทคน  
อยู่ชั่วคราว (Non-immigrant L-A) และประทับตราอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรได้ ถึงวันที่ 31  
มีนาคม 2561 โดยให้ชำระค่าธรรมเนียมการตรวจลงตราในอัตรา 500 บาท และให้นายจ้างนำคน  
ต่างด้าวไปยื่น คำขออนุญาตทำงาน ณ สำนักงานจัดหางานจังหวัด ในท้องที่จังหวัดอันเป็นที่ตั้งของ  
สถานที่ทำงาน ปัจจุบันของคนต่างด้าว หรือสำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 1-10 ในเขต  
พื้นที่อันเป็น ที่ตั้งของสถานที่ทำงานปัจจุบันของคนต่างด้าว ให้นายทะเบียนพิจารณาอนุญาตให้  
ทำงานได้ ถึงวันที่ 31 มีนาคม 2561 โดยให้คนต่างด้าวชำระค่าธรรมเนียมการยื่นคำขอ 100 บาท  
และค่าธรรมเนียม ใบอนุญาตทำงาน 450 บาท ทั้งนี้ ให้คนต่างด้าวตรวจสอบสุขภาพและประกันสุขภาพ  
ในระหว่างเวลาที่ ยังไม่ได้เข้าสู่ระบบประกันสังคม

ข้อ 4 ในกรณีที่คนต่างด้าวสัญชาติเมียนมา ซึ่งทำงานกับนายจ้างในประเทศไทยอยู่  
แล้ว แต่ไม่มีเอกสารแสดงตน ให้นายจ้างยื่นคำขอจ้างคนต่างด้าวที่ทำงานกับคนนั้น ณ ศูนย์รับแจ้ง  
การทำงานของคนต่างด้าว ในท้องที่จังหวัดอันเป็นที่ตั้งของสถานที่ทำงานปัจจุบันของคนต่างด้าว

ให้นายจ้างยื่นคำขอจ้างคนต่างด้าวตามวรรคหนึ่ง ตั้งแต่วันที่ 24 กรกฎาคม 2560 ถึง  
วันที่ 7 สิงหาคม 2560 โดยไม่เว้นวันหยุดราชการ และเมื่อนายจ้างได้ยื่นคำขอจ้างคนต่างด้าวแล้ว  
ให้เจ้าหน้าที่ประจำศูนย์รับแจ้งการทำงานของคนต่างด้าว ประทับตรารับเรื่องในคำขอจ้างคนต่าง  
ด้าว และออกใบรับคำขอเพื่อนัดให้นายจ้างนำคนต่างด้าวไปพบเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน ในสังกัด  
กระทรวงแรงงาน หรือหน่วยงานที่กระทรวงแรงงานกำหนด ในท้องที่จังหวัดที่คนต่างด้าวทำงาน



เพื่อตรวจสอบและพิสูจน์ทราบว่าคนต่างด้าวนั้นเป็นลูกจ้าง และทำงานกับนายจ้างดังกล่าวจริง เมื่อปรากฏว่าคนต่างด้าวเป็นลูกจ้างของนายจ้างจริง ให้เจ้าหน้าที่ออกเอกสารรับรองแก่คนต่างด้าว เพื่อนำไปจัดทำเอกสารกับประเทศเมียนมาในศูนย์ตรวจสัญชาติคนต่างด้าวสัญชาติเมียนมาที่เข้ามาดำเนินการในประเทศไทย โดยให้สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองจัดส่งเจ้าหน้าที่ไปร่วมปฏิบัติงาน ในศูนย์ตรวจสัญชาติคนต่างด้าวสัญชาติเมียนมา และหน่วยบริการเคลื่อนที่ที่กระทรวงแรงงาน แจ้งให้ทราบ

เมื่อคนต่างด้าวได้รับหนังสือเดินทาง (Passport) หนังสือเดินทางชั่วคราว (Temporary passport) เอกสารรับรองบุคคล (Certificate of identity) หรือเอกสารที่ประเทศต้นทางออกให้กับเจ้าพนักงานตรวจคนเข้าเมืองตรวจลงตรา (Visa) ประเภทคนอยู่ชั่วคราว (Non-immigrant L-A) และประทับตราอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรแก่คนต่างด้าว ถึงวันที่ 31 มีนาคม 2561 โดยให้ชำระค่าธรรมเนียมการตรวจลงตราในอัตรา 500 บาท และให้เจ้าพนักงานตรวจคนเข้าเมืองมีอำนาจ ในการตรวจลงตรา (Visa) ประเภทคนอยู่ชั่วคราว (Non-immigrant L-A) และประทับตราอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรนอกเขตพื้นที่ทั่วราชอาณาจักร เฉพาะการดำเนินงานในศูนย์ตรวจสัญชาติคนต่างด้าว สัญชาติเมียนมา และหน่วยบริการเคลื่อนที่ตามที่กระทรวงแรงงานแจ้งให้ทราบ เมื่อคนต่างด้าวได้รับ การตรวจลงตราแล้วให้นายจ้างนำคนต่างด้าวไปยื่นคำขออนุญาตทำงาน ณ สำนักงานจัดหางานจังหวัด ในท้องที่จังหวัดอันเป็นที่ตั้งของสถานที่ทำงานปัจจุบันของคนต่างด้าว หรือสำนักงานจัดหางาน กรุงเทพมหานครพื้นที่ 1-10 ในเขตพื้นที่อันเป็นที่ตั้งของสถานที่ทำงานปัจจุบันของคนต่างด้าว ให้นายทะเบียนพิจารณาอนุญาตให้ทำงานได้ ถึงวันที่ 31 มีนาคม 2561 โดยให้คนต่างด้าว ชำระค่าธรรมเนียมการยื่นคำขออนุญาตทำงาน 100 บาท และค่าธรรมเนียมใบอนุญาตทำงาน 450 บาท ทั้งนี้ ให้คนต่างด้าวตรวจสอบสุขภาพและประกันสุขภาพในระหว่างเวลาที่ ยังไม่ได้เข้าสู่ระบบประกันสังคม

ข้อ 5 คนต่างด้าวสัญชาติอื่นนอกจากข้อ 2 ข้อ 3 และข้อ 4 ที่มีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักรหรือได้รับอนุญาตให้เข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง ที่มีชื่อได้รับอนุญาตให้เข้ามาในฐานะนักท่องเที่ยวหรือผู้เดินทางผ่าน ที่ประสงค์จะทำงานหรือใบอนุญาต ทำงานสั้นอายุ หรือทำงานไม่ตรงตามที่กำหนดไว้ในใบอนุญาตทำงาน ให้ยื่นคำขออนุญาตทำงาน หรือยื่นคำขอเปลี่ยนหรือเพิ่มนายจ้าง ท้องที่ หรือประเภทงาน แล้วแต่กรณี ณ สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว หรือสำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 1-10 ในท้องที่ กรุงเทพมหานครอันเป็นที่ตั้ง ของสถานที่ทำงานปัจจุบันของคนต่างด้าว หรือสำนักงานจัดหางานจังหวัด ในท้องที่จังหวัดอันเป็นที่ตั้ง ของสถานที่ทำงานปัจจุบันของคนต่างด้าว

ข้อ 6 ให้จัดตั้ง “ศูนย์รับแจ้งการทำงานของคนต่างด้าว” ดังต่อไปนี้ เพื่อทำหน้าที่เกี่ยวกับการรับแจ้งการทำงานตามประกาศนี้ โดยให้กระทรวงแรงงานเป็นหน่วยงานหลัก และให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวจัดเจ้าหน้าที่สนับสนุน การดำเนินงานร่วมกับเจ้าหน้าที่ในสังกัดกระทรวงแรงงาน ตามที่กระทรวงแรงงานร้องขอ

(1) ในกรุงเทพมหานคร ให้จัดตั้ง ณ สถานที่ตามที่อธิบดีกรมการจัดหางานกำหนด

(2) ในจังหวัดอื่น ให้จัดตั้ง ณ สถานที่ตามที่ผู้ว่าราชการจังหวัดกำหนด

ข้อ 7 ในกรณีที่มีความจำเป็นให้กรมการจัดหางานจัดตั้ง “ศูนย์ตรวจสัญชาติคนต่างด้าว สัญชาติเมียนมา” หรือขยายศูนย์ตรวจสัญชาติเพิ่มเติมจากศูนย์ตรวจสัญชาติเดิมที่มีอยู่ในท้องที่จังหวัด ที่เหมาะสม และให้สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองจัดส่งเจ้าพนักงานตรวจคนเข้าเมืองไปประจำศูนย์ดังกล่าว เพื่อตรวจลงตรา (Visa) ประเภทคนอยู่ชั่วคราว (Non-immigrant L-A) และประทับตราอนุญาตให้อยู่ ในราชอาณาจักร ถึงวันที่ 31 มีนาคม 2561 โดยค่าธรรมเนียมการตรวจลงตราในอัตรา 500 บาท ในกรณีนี้ให้เจ้าพนักงานตรวจคนเข้าเมือง มีอำนาจในการตรวจลงตรา (Visa) ประเภทคนอยู่ชั่วคราว (Non-immigrant L-A) และประทับตราอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรนอกเขตพื้นที่ที่ราชอาณาจักร เฉพาะการดำเนินงานในศูนย์ตรวจสัญชาติคนต่างด้าวสัญชาติเมียนมา และหน่วยบริการเคลื่อนที่ ตามที่กระทรวงแรงงานแจ้งให้ทราบ และให้นายจ้างนำคนต่างด้าวไปยื่นคำขออนุญาตทำงาน ณ สำนักงาน จัดหางานจังหวัด ในท้องที่จังหวัดอันเป็นที่ตั้งของสถานที่ทำงาน ปัจจุบันของคนต่างด้าว หรือสำนักงาน จัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 1-10 ในเขตพื้นที่อันเป็นที่ตั้งของสถานที่ทำงานปัจจุบันของคนต่างด้าว โดยให้นายทะเบียนพิจารณาอนุญาตให้ทำงานได้ถึงวันที่ 31 มีนาคม 2561 ทั้งนี้ โดยให้คนต่างด้าว ชำระค่าธรรมเนียมการยื่นคำขอ 100 บาท และค่าธรรมเนียมใบอนุญาตทำงาน 450 บาท

ข้อ 8 ใบเสร็จรับเงินค่าธรรมเนียมใบอนุญาตทำงานที่ประทับตราคำว่า “ใช้แทนใบอนุญาต ทำงาน” ให้ใช้ได้เสมือนใบอนุญาตทำงาน โดยใช้คู่กับเอกสารสำคัญประจำตัวที่ประเทศต้นทางออกให้ เป็นหลักฐานแทนใบอนุญาตทำงานจนกว่าจะได้รับใบอนุญาตทำงานตามกฎหมายว่าด้วยการบริหาร จัดการการทำงานของคนต่างด้าว

ข้อ 9 ในระหว่างที่ คนต่างด้าวเดินทางไปตรวจสัญชาติหรือจัดทำหนังสือเดินทาง (Passport) หนังสือเดินทางชั่วคราว (Temporary passport) เอกสารรับรองบุคคล (Certificate of identity) หรือเอกสารที่ประเทศต้นทางออกให้ ทั้งในราชอาณาจักรและนอกราชอาณาจักรเพื่อดำเนินการ ให้เป็นไปตามประกาศนี้ ให้ได้รับการยกเว้นเกี่ยวกับการเดินทางเข้ามาหรือออกไปนอกราชอาณาจักร ตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง

ข้อ 10 คำขอจ้างคนต่างด้าว เอกสารรับรอง เอกสารรับรองการเดินทางไปนอก  
ราชอาณาจักร และคำขออนุญาตทำงานให้เป็นไปตามแบบท้ายประกาศนี้

ข้อ 11 บรรดากฎระเบียบ ประกาศ หรือคำสั่งใด ๆ ที่ขัดหรือแย้งกับประกาศฉบับนี้  
ให้ใช้ประกาศนี้ แทน (ประกาศกระทรวงแรงงาน, 2560)

ตารางที่ 1 การกำหนดค่าธรรมเนียมการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ พ.ศ. 2559  
และ พ.ศ. 2560

ค่าธรรมเนียม	ปี พ.ศ. 2559	ปี พ.ศ. 2560
ใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงาน ฉบับละ	10,000 บาท	20,000 บาท
การต่ออายุใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงาน ครั้งละ	10,000 บาท	20,000 บาท
ใบแทนใบต่ออนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงาน ฉบับละ	5,000 บาท	10,000 บาท
การอนุญาตให้ย้ายสำนักงาน/ ตั้งสำนักงานชั่วคราว ครั้งละ	400 บาท	5,000 บาท
การอนุญาตให้เปลี่ยนผู้จัดการผู้มีอำนาจกระทำการ แทนนิติบุคคล ครั้งละ	400 บาท	5,000 บาท
การจดทะเบียนลูกจ้างซึ่งทำหน้าที่เกี่ยวกับการนำคน ต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ คนละ	500 บาท	1,000 บาท
บัตรประจำตัวผู้จัดการหรือลูกจ้างซึ่งทำหน้าที่เกี่ยวกับ นำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ ฉบับละ	100 บาท	1,000 บาท
ใบอนุญาตทำงาน ฉบับละ	-	20,000 บาท
การต่ออายุใบอนุญาตทำงานหรือการขยายระยะเวลา การทำงาน ครั้งละ	-	20,000 บาท
ใบแทนใบอนุญาตทำงาน ฉบับละ	-	3,000 บาท
การอนุญาตให้เปลี่ยนหรือเพิ่มประเภทงานนายจ้าง ห้องที่ หรือเงื่อนไขในการทำงาน ครั้งละ	-	5,000 บาท
การจ้างคนต่างด้าว คนละ	-	20,000 บาท
คำยื่นคำขอ ฉบับละ	100 บาท	1,000 บาท
การรับรองสำเนาเอกสาร		
(ก) ภาษาไทย หน้าละ	5 บาท	50 บาท



## ตารางที่ 1 (ต่อ)

ค่าธรรมเนียม	ปี พ.ศ. 2559	ปี พ.ศ. 2560
(ข) ภาษาต่างประเทศ หน้าละ การออกหนังสือรับรอง	10 บาท	100 บาท
(ค) ภาษาไทย หน้าละ	200 บาท	500 บาท
(ง) ภาษาต่างประเทศ หน้าละ การแปลภาษาต่างประเทศ ฉบับละ	400 บาท	1,000 บาท
ค่าธรรมเนียมอื่น ๆ ครั้งละ	-	1,000 บาท
	-	1,000 บาท

จากตารางจะเห็นได้ว่าค่าธรรมเนียมระหว่าง พ.ศ. 2559 กับ พ.ศ. 2560 มีการเพิ่มขึ้นทุกรายการ

## ข้อมูลทั่วไปของตลาดใหม่ชลบุรี

### ประวัติจังหวัดชลบุรี

เป็นจังหวัดที่ตั้งอยู่ทางทิศตะวันออกเฉียงของประเทศไทยหรือริมฝั่งทะเลด้านตะวันออกของอ่าวไทย มีประวัติความเป็นมาค่อนข้างเก่าแก่อยู่ในราวสมัยทวารวดีหรือสมัยขอม

เขตจังหวัดชลบุรีมีเมืองที่เกิดขึ้นใน สมัยนั้น 3 เมืองด้วยกัน คือ เมืองพญาเร่ ในเขตอำเภอบ่อทอง เมืองพระรถในเขตอำเภอนันทนิกม และเมืองศรีพโลในเขตอำเภอเมืองชลบุรีเมือง 3 เมืองนี้มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกัน คือ เมืองพญาเร่ติดต่อกับเมืองพระรถโดยคลองหลวง จากการสันนิษฐานโดยอาศัยหลักฐานทางโบราณสถานและลักษณะทางภูมิศาสตร์ประกอบกัน เมืองโบราณทั้งสามเมืองนี้น่าจะเกิดขึ้นก่อนหลังกันไม่นานนักกล่าวคือ เมืองพญาเร่เกิดขึ้นก่อน จากนั้นเมืองพระรถเกิดขึ้นในระยะต่อมา จากนั้นเมืองศรีพโล ก็เกิดขึ้นตามมาและต่อมาก็กลายเป็นจังหวัดชลบุรีซึ่งมีอาณาเขตของเมือง โบราณทั้งสามมารวมกันเป็นพื้นที่ของจังหวัดชลบุรีในปัจจุบัน (สำนักงานจังหวัดชลบุรี, ม.ป.ป.)

จังหวัดชลบุรีเคยเป็นชุมชน โบราณที่เคยมีมนุษย์ยุคหินใหม่อาศัยอยู่มาตั้งแต่สมัยก่อนประวัติศาสตร์ เพราะเคยมีการขุดค้นด้าน โบราณคดีแล้วพบร่องรอยของชุมชน โบราณก่อนประวัติศาสตร์บริเวณที่ราบลุ่มแม่น้ำพานทองซึ่งอยู่ในบริเวณวัดโคกพนมดี ตำบลท่าข้าม อำเภอพนนสนิกม พบร่องรอยของชุมชน โบราณก่อนประวัติศาสตร์โคกพนมดี ทำให้สันนิษฐานได้ว่าในอดีตพื้นที่บริเวณจังหวัดชลบุรีเคยเป็นที่ตั้งเมือง โบราณที่มีความรุ่งเรืองถึง 3 เมือง ได้แก่ เมืองพระ



1045994527

รด, เมืองศรีฟโล และเมืองพญาแร่ โดยอาณาเขตของ 3 เมืองนี้รวมกันเป็นจังหวัดชลบุรีในปัจจุบัน (สำนักงานจังหวัดชลบุรี, ม.ป.ป.)

เมืองศรีฟโล ในสมัยสุโขทัย หรือ สมัยรัตนโกสินทร์ตอนต้น คือ เมืองบางปลาสร้อย มีแหล่งชุมชนสำคัญมากมาย ชุมชนตลาดใหม่เป็นอีกแห่งหนึ่งที่มีความสำคัญทางประวัติศาสตร์ มีการค้าขายกับสำเภาจินตั้งแต่อดีต

ปัจจุบัน ตลาดใหม่ชลบุรีเป็นที่ค้าขายสินค้า เป็นตลาดค้าส่งใหญ่สุดในภาคตะวันออก ตั้งอยู่ที่ริมถนนหน้าตลาดใหม่ชลบุรี ตำบลมะขามหย่ง อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี (สำนักงานจังหวัดชลบุรี, ม.ป.ป.) มีพ่อค้าแม่ค้าตลาดใหม่ชลบุรีกว่า 1,800 แผง (หนังสือพิมพ์ผู้จัดการออนไลน์, 2557) ตลาดใหม่ชลบุรี เปิดบริการเวลา 03.00-18.00 น. ทุกวัน ผู้ดูแลตลาดคือ ห้างหุ้นส่วนสามัญ ตลาดใหม่ชลบุรี มีอาหารทะเล ผลิตภัณฑ์ทะเลแปรรูปจากทะเล ผัก ผลไม้ตามฤดูกาล เนื้อสัตว์ ไข่เป็ด ไข่ไก่ ข้าวแกงถุง เสื้อผ้า อุปกรณ์เครื่องครัว

## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เกียรติชาย นาคสุขไพบูลย์ (2553) ศึกษาผลกระทบจากนโยบายการผ่อนผันการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าว พ.ศ. 2550 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัญหาแรงงานต่างด้าวเข้าเมืองผิดกฎหมาย เพื่อศึกษาผลกระทบจากการประกาศใช้นโยบายผ่อนผันให้มีการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าว พ.ศ. 2550 จากเดิม 1 ปี เปลี่ยนเป็น 2 ปี และเพื่อศึกษาแนวทางในการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย โดยใช้วิธีการศึกษาข้อมูลเอกสาร และสัมภาษณ์บุคลากรในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าว เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบวิเคราะห์เอกสารและแบบสัมภาษณ์เจาะลึก การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์จากเนื้อหาจากเอกสารและสัมภาษณ์เพื่อสร้างข้อสรุปเกี่ยวกับแนวทางที่เหมาะสมในการปรับปรุงนโยบายหรือแนวทางการปฏิบัติที่จำเป็นในการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าว

ผลการวิจัยพบว่า เมื่อพิจารณาผลการประกาศใช้นโยบายผ่อนผันให้มีการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าว พ.ศ. 2550 ส่งผลกระทบต่อปัญหาด้านความมั่นคง สาธารณสุข สังคมและเศรษฐกิจ ดังนี้ ด้านความมั่นคง ประชาชนเกิดความกลัวและความหวาดระแวงเนื่องจากไม่ทราบจำนวนและแหล่งที่อยู่ของแรงงานต่างด้าวอย่างแน่ชัด การจดทะเบียนไม่มีผลต่อสวัสดิการและความเป็นอยู่ของแรงงานต่างด้าว ขาดมาตรการที่มีประสิทธิภาพในการสกัดกั้นมิให้แรงงานต่างด้าวลักลอบเข้ามาในประเทศไทย นโยบายของรัฐบาลมีความไม่แน่นอนและขาดความยืดหยุ่น การจับกุมผู้กระทำความผิดที่ไม่สามารถสืบสาวไปหาตัวผู้ประกอบการที่แท้จริงได้ รวมทั้งพม่าไม่ยอมรับแรงงานต่างด้าวพม่า เชื่อสายมอญหรือกระเหรี่ยงเป็นประชาชนพม่า ด้านสาธารณสุข แหล่งที่พักอาศัยของแรงงานต่าง

ด้าวไม่ถูกสุขลักษณะ เป็นแหล่งพาหนะนำโรคร้ายรวมทั้งทัศนคติการมีลูกมากของแรงงานต่างด้าว ด้านสังคม เด็กที่เกิดจากแรงงานต่างด้าวจะเป็นเด็กไร้สัญชาติไม่สามารถเข้ารับการศึกษารวมถึงโรงเรียนได้ สร้างภาระการจัดปัจจัยพื้นฐานและค่ารักษาพยาบาลรวมทั้งการเอาเปรียบค่าจ้างจากนายจ้าง ด้านเศรษฐกิจ แรงงานต่างด้าวเป็นแรงงานที่มีราคาถูกจึงเป็นที่นิยมของนายจ้าง แต่เกิดปัญหาการแย่งงานของคนไทยในบางอาชีพ

ชัยยนต์ ประดิษฐ์ศิลป์ (2559) ศึกษาเรื่อง ผลกระทบและมาตรการแก้ไขทางกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติกัมพูชาในเขตจังหวัดจันทบุรี การศึกษาเปรียบเทียบมาตรการทางกฎหมายก่อนและหลังประกาศนโยบายของคณะกรรมการรักษาความสงบแห่งชาติ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลกระทบด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองจากแรงงานข้ามชาติก่อนและหลังประกาศนโยบายของคณะกรรมการรักษาความสงบแห่งชาติในเขตจังหวัดจันทบุรี และเพื่อศึกษามาตรการแก้ไขทางกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติในเขตจังหวัดจันทบุรี วิธีการศึกษาใช้การวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed method research) ระหว่างการวิจัยเชิงสำรวจกับการวิจัยเชิงคุณภาพ การวิจัยเชิงสำรวจ ใช้กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้ประกอบการทางด้านเกษตร การค้าและการบริการที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับแรงงานข้ามชาติกัมพูชา จำนวน 400 คน เครื่องมือวิจัยที่ใช้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับผลกระทบจากแรงงานข้ามชาติ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงบรรยาย ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้การวิจัยเอกสารและการสัมภาษณ์กลุ่มโดยผู้ให้ข้อมูลหลัก ได้แก่ แรงงานกัมพูชา นายจ้าง และผู้ประกอบการอื่น ๆ ผลการวิจัยเปรียบเทียบผลกระทบเกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติกัมพูชาระหว่างก่อนและหลังประกาศนโยบายของคณะกรรมการรักษาความสงบแห่งชาติ ปรากฏว่า ผลกระทบด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการเมืองการปกครอง และด้านสาธารณสุข มีผลน้อยลงเหมือนกันหมดทุกด้าน ในส่วนมาตรการแก้ไขทางกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติ ซึ่งให้เห็นว่า นโยบาย คสช. ยังไม่มีผลต่อการแก้ไขปัญหาแรงงานข้ามชาติในหลาย ๆ ประเด็น ดังนั้นผู้วิจัยจึงเสนอมาตรการแก้ไขปัญหาแรงงานข้ามชาติเพิ่มเติมจากนโยบายของ คสช. คือ มาตรการลำดับแรก ควรเสนอให้รัฐบาลจัดระบบการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติเป็นประจำทั้งปี มาตรการลำดับสอง ควรเสนอให้รัฐบาลจัดเก็บค่าธรรมเนียมในราคาที่เป็นธรรมสำหรับการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติ มาตรการลำดับสาม รัฐบาลควรตั้งศูนย์รับเรื่องราวร้องทุกข์ของแรงงานข้ามชาติในชุมชนที่มีการจ้างแรงงาน มาตรการลำดับสี่ การแยกการบริหารจัดการด้านสิทธิประโยชน์และการคุ้มครองแรงงานข้ามชาติออกจากพระราชบัญญัติประกันสังคม และมาตรการลำดับห้า หน่วยงานของรัฐควรจัดทำศูนย์ข้อมูลออนไลน์เกี่ยวกับประวัติแรงงานข้ามชาติ



1045994527

BUU\_1Thesis\_59930031\_independent\_study / rev: 11072561 08:55:12 / seq: 101



เบญจมาศ สุขสิงห์ (2559) ศึกษาเรื่อง ผลกระทบจากการไม่อนุญาตให้ใช้แรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือมาใช้ในโรงงานอุตสาหกรรมที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุน: กรณีศึกษานิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการนำแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุน เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้ประกอบการที่มีต่อการนำแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือมาใช้ในโครงการที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุน เพื่อศึกษาผลกระทบจากการไม่อนุญาตให้นำแรงงานไร้ฝีมือมาใช้ในโรงงานอุตสาหกรรมที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุน จำนวน 250 โรงงาน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) คือ ค่าร้อยละ (Percentage) และแจกแจงความถี่ (Frequency) ใช้ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

ผลการวิจัย พบว่า ความต้องการแรงงานต่างด้าวมาใช้ในสถานประกอบการที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุน มีความต้องการต่ำกว่า 30 คน โดยต้องการใช้แรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือ ไม่กำหนดระยะเวลา ทั้งนี้เนื่องจากสถานประกอบการส่วนใหญ่ดำเนินกิจการประเภทผลิตภัณฑ์โลหะ เครื่องจักร และอุปกรณ์ขนส่ง ส่วนผลจากความคิดเห็นของผู้ประกอบการที่มีต่อการนำแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือมาใช้ในโครงการที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านพฤติกรรมของแรงงานต่างด้าว มาเป็นลำดับแรก มีความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง รองลงมา ด้านต้นทุนการผลิต ด้านแรงงาน และด้านลักษณะงาน ที่ปฏิบัติเป็นลำดับสุดท้าย สำหรับผลกระทบที่เกิดขึ้นหากไม่อนุญาตให้ใช้แรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือมาใช้ในโครงการที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อันดับแรก ผลกระทบการย้ายฐานการผลิต มีผลกระทบอยู่ในระดับปานกลาง ผลกระทบด้านต้นทุนการผลิตและผลกระทบด้านแรงงาน เป็นลำดับสุดท้าย ทั้งนี้ เนื่องจากค่าจ้างแรงงานไทยมีมูลค่าสูงขึ้น เจ้าของกิจการจึงมีความจำเป็นต้องย้ายฐานการผลิตไปยังสถานที่อื่น หรือย้ายฐานการผลิตไปประเทศที่มีต้นทุนด้านแรงงานน้อยกว่า หากไม่อนุญาตให้ใช้แรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือมาใช้

วันวิสา พงษ์พระเกตุ (2554) ศึกษาเรื่อง ปัญหาของผู้ประกอบการต่อการบริหารงานแรงงานต่างด้าวในเขตพื้นที่ อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี โดยมีวัตถุประสงค์การวิจัย เพื่อศึกษาระดับปัญหาของผู้ประกอบการต่อการบริหารงานแรงงานต่างด้าว ในเขตพื้นที่อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี และเพื่อเปรียบเทียบปัญหาของผู้ประกอบการต่อการบริหารงานแรงงานต่างด้าว ในเขตพื้นที่อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ อายุ ประเภทกิจการ ระยะเวลาประกอบกิจการ และจำนวนแรงงานต่างด้าว จำนวน 247 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) และแจกแจงความถี่ (Frequency) ใช้ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)



1045994527

BUU-IThesis 59930031 independent study / rev: 11072561 08:55:12 / seq: 101

วิเคราะห์โดยใช้สถิติ ค่าที (t-test) ทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way-ANOVA) ถ้าพบความแตกต่างจากการทดสอบสถิติ จะทำการตรวจสอบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe's)

ผลการศึกษา พบว่า ผู้ประกอบการมีปัญหาของต่อการบริหารงานแรงงานต่างด้าวในเขตพื้นที่อำเภอเมืองชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านตัวแรงงานต่างด้าว มีปัญหาเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาคือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการบริหารจัดการ ด้านแรงงาน และด้านระบบราชการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ตามลำดับ ผลเปรียบเทียบระดับปัญหาของผู้ประกอบการต่อการบริหารงานแรงงานต่างด้าวในเขตพื้นที่อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี พบว่า ผู้ประกอบการที่มีเพศ อายุ ประเภทกิจการ และระยะเวลาประกอบกิจการแตกต่างกันมีระดับปัญหาต่อการบริหารงานแรงงานต่างด้าว ในเขตพื้นที่อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

สุริยันต์ จันทร์ทา (2558) ศึกษาเรื่อง การจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการภาคเกษตรกรรมในเขตอำเภอคลองหาด จังหวัดสระแก้ว โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้ประกอบการภาคเกษตรกรรมในการจ้างแรงงานต่างด้าวที่มีสัญชาติกัมพูชา และปัญหา อุปสรรคของผู้ประกอบการภาคเกษตรกรรมในการจ้างแรงงานต่างด้าวที่มีสัญชาติกัมพูชา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ผู้ประกอบการที่จ้างแรงงานต่างด้าวในภาคเกษตรกรรมในเขตพื้นที่อำเภอคลองหาด จำนวน 300 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าร้อยละ (Percentage) และแจกแจงความถี่ (Frequency) ใช้ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) สรุปประเด็นสำคัญตามวัตถุประสงค์

ผลการวิจัยความคิดเห็นของผู้ประกอบการภาคเกษตรกรรมในการจ้างแรงงานต่างด้าวที่มีสัญชาติกัมพูชา พบว่า เหตุผลในการจ้างแรงงานต่างด้าว อันดับหนึ่งคือ ด้านพฤติกรรมแรงงาน รองลงมาคือ ด้านนโยบายของรัฐบาล ด้านค่าจ้างแรงงาน ด้านการขาดแคลนแรงงาน และด้านการลดต้นทุนสวัสดิการทางสังคม เป็นลำดับ ปัญหา อุปสรรคของผู้ประกอบการภาคเกษตรกรรมในการจ้างแรงงานต่างด้าวที่มีสัญชาติกัมพูชา พบว่า ปัญหา อุปสรรคด้านการขาดแคลนแรงงาน เป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาคือ ปัญหา อุปสรรคด้านแรงงานต่างด้าว ปัญหา อุปสรรคด้านระบบราชการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ปัญหาอุปสรรคด้านการบริหารจัดการและปัญหา อุปสรรคด้านสภาพแวดล้อมในการดำเนินการเป็นลำดับสุดท้าย

สุคนธา จันทร์ปราภากุล (2551) ศึกษาเรื่อง ผลกระทบจากการใช้แรงงานต่างด้าวในกิจการประมง: กรณีศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาผลกระทบจากการใช้แรงงานต่างด้าวในกิจการประมง และแนวทางในการแก้ไขปัญหาและการป้องกันผลกระทบจากการใช้แรงงานต่างด้าวในเรือประมง โดยใช้วิธีดำเนินการวิจัยเชิงคุณภาพ และทำการเก็บข้อมูลจาก



1045994527

การสัมภาษณ์ โดยเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ เจ้าของกิจการประมงทะเลและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์แบบเจาะลึก การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์เนื้อหาจากเอกสารและการสัมภาษณ์เพื่อสร้างข้อสรุปเกี่ยวกับแนวทางที่เหมาะสมในการปรับปรุงแนวทางในการแก้ไขปัญหา และป้องกันผลกระทบที่เกิดจากการใช้แรงงานต่างด้าว

ผลการศึกษาพบว่า ผลกระทบจากการใช้แรงงานต่างด้าวในกิจการประมงทะเล ได้แก่ ลดต้นทุนค่าใช้จ่ายด้านค่าจ้าง มีกำไรเพิ่มขึ้น มีแรงงานเพียงพอ ประสิทธิภาพดีกว่าคนไทย แข่งงานคนไทย เป็นพาหะนำโรค และเกิดอาชญากรรม การศึกษาพบว่า แนวทางแก้ไขปัญหา และป้องกันผลกระทบที่เกิดจากการใช้แรงงานต่างด้าวในเรื่องประมง คือกำหนดมาตรการลงโทษอย่างเข้มงวด ค่าจ้างแรงงานที่ถูกกฎหมาย ให้ความเป็นธรรมในการจ่ายค่าแรง ควบคุมการขึ้นทะเบียนคนต่างด้าว ดำรวจมีมาตรการจับกุมเด็ดขาด นโยบายควบคุมแรงงานต่างด้าวต้องชัดเจน จากผลการวิจัยมีข้อเสนอแนะ คือ ให้ตำรวจจัดหากำลังพล อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ตลอดจนงบประมาณที่ยังขาดแคลนให้เพียงพอในการปฏิบัติ รัฐบาลกำหนดพื้นที่ที่มีแรงงานต่างด้าวอยู่เพื่อกำหนดโครงการนำร่อง ใช้เป็นต้นแบบในการถ่ายทอดความรู้ด้านการปฏิบัติการให้กับทุกหน่วย แก้ไขกฎหมายการควบคุมจำนวนเด็กไร้สัญชาติที่เกิดจากพ่อแม่ต่างด้าวไม่ให้เพิ่มขึ้น ออกกฎหมายบังคับใช้แรงงานต่างด้าวที่เป็นหญิงคุมกำเนิดอย่างถาวรและกำหนดบทลงโทษที่รุนแรง

ทรงชัย ทิพย์เสภา (2553) ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของผู้ประกอบการต่อปัญหาอุปสรรคในการจ้างแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ในพื้นที่อำเภอเมืองระนอง จังหวัดระนอง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาความคิดเห็นของผู้ประกอบการต่อปัญหาอุปสรรคในการจ้างแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ในพื้นที่อำเภอเมืองระนอง จังหวัดระนอง ต่อปัญหาอุปสรรคในการจ้างแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ประกอบการในพื้นที่อำเภอเมืองระนอง จังหวัดระนอง ต่อปัญหาอุปสรรคในการจ้างแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา ประเภทกิจการ และจำนวนลูกจ้างแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า กลุ่มตัวอย่างที่ใช้คือ ผู้ประกอบการที่ได้รับอนุญาตให้จ้างแรงงานต่างด้าว และจ้างแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าเข้ามาทำงานในสถานประกอบการ จำนวน 371 คน โดยใช้สูตรประมาณตัวอย่างของยามานะ โดยสุ่มตัวอย่างจากบัญชีรายชื่อผู้ประกอบการที่ได้รับอนุญาตให้จ้างแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ในพื้นที่อำเภอเมืองระนอง จังหวัดระนอง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) และแจกแจงความถี่ (Frequency) ใช้ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) การทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว(One-way-ANOVA) ที่ระดับความเชื่อมั่นทางสถิติ .05

ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของผู้ประกอบการต่อปัญหาอุปสรรคในการจ้างแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ในภาพรวมมีปัญหาอยู่ในระดับมาก โดยปัญหาอุปสรรคเกี่ยวกับตัวแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า มีระดับความคิดเห็นต่อปัญหาอุปสรรคมากที่สุด รองลงมาคือ ความคิดเห็นต่อปัญหาอุปสรรคเกี่ยวกับการบริหารและจัดการ สูดท้ายความคิดเห็นต่อปัญหาอุปสรรคเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการดำเนินงาน ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้ประกอบการต่อปัญหาอุปสรรคในการจ้างแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า พบว่า ผู้ประกอบที่มี อายุ สถานภาพการสมรส การศึกษา ประเภทกิจการ และจำนวนลูกจ้างแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัญหาอุปสรรคในการจ้างแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าแตกต่างกัน และพบว่า ผู้ประกอบการที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัญหาอุปสรรคในการจ้างแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าไม่แตกต่างกัน

อรรดพงษ์ ลิ้มปีกาญจนวัฒน์ (2558) ศึกษาเรื่อง การจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในจังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการจ้างแรงงานต่างด้าว ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการจ้างแรงงานต่างด้าว ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของสถานประกอบการกับการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในจังหวัดสุราษฎร์ธานีและความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวกับการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในจังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยใช้การสุ่มตัวอย่าง จำนวน 394 คน แบบแบ่งชั้นภูมิจาก 5 อำเภอ เพื่อนำมาจัดสัดส่วนหาค่าเฉลี่ยในการเก็บแบบสอบถามจากการศึกษา

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ประกอบส่วนใหญ่เป็นเจ้าของคนเดียว มีระยะเวลาในการดำเนินกิจการมากกว่า 3-8 ปี จำนวนแรงงานทั้งหมดน้อยกว่า 50 คน จำนวนแรงงานต่างด้าว 1-10 คน ประเภทของงาน คือ เกษตรกรรม เพาะปลูกพืช ตำแหน่งของงาน คือ กรรมกรทั่วไป จ่ายค่าจ้างแรงงานเป็นรายเดือน จ้างแรงงานต่างด้าวมาแล้วมากกว่า 1 ปี จ่ายค่าจ้างและสวัสดิการไม่แตกต่างจากแรงงานไทย สวัสดิการ คือ ที่พัก ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวมากที่สุด คือ ด้านการขาดแคลน ซึ่งเป็นการขาดแคลนแรงงานทุกระดับฝีมือ รองลงมา คือ ด้านคุณสมบัติของแรงงานต่างด้าว ด้านต้นทุนในการจ้างงาน และด้านการปกครองดูแล คุณลักษณะของผู้ประกอบการมีความสัมพันธ์กับการจ้างแรงงานต่างด้าวของสถานในจังหวัดสุราษฎร์ธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวมีความสัมพันธ์กับการจ้างแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบการในจังหวัดสุราษฎร์ธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ทิพวรรณ จันทร์ชุกลิน (2551) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างงานแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาพรวมของปัญหาและ



อุปสรรคในการจ้างแรงงานต่างด้าวในทัศนะของผู้ประกอบการ ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ศึกษา ปัจจัยที่กำหนดความต้องการแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ และ วิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าว จำแนกตามข้อมูลผู้ประกอบการด้าน ประชากรศาสตร์ ซึ่งได้แก่ เพศ ตำแหน่ง และข้อมูลเกี่ยวกับสถานประกอบการ ได้แก่ ประเภทของ กิจการ ที่ตั้งสถานประกอบการ จำนวนลูกจ้าง โดยการใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ คือ ใช้ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .84 และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือค่าร้อยละ(Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่า ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ค่า t-test ค่า F-test และการเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธีเชฟเฟ้ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 322 คน โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย

ผลการวิจัย พบว่าผู้ประกอบการส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 193 คน คิดเป็น ร้อยละ 59.94 ตำแหน่งของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่คือ เป็นเจ้าของกิจการ จำนวน 202 คน คิดเป็น ร้อยละ 62.73 ประเภทกิจการในภาคเกษตรกรรม มีจำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 34.78 สถาน ประกอบการตั้งอยู่พื้นที่อำเภอบางสะพาน จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 20.50 จำนวนลูกจ้างใน สถานประกอบการ 1-20 คน จำนวน 243 คน คิดเป็นร้อยละ 75.47 ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการ จ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 2.43 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.608 เมื่อพิจารณารายละเอียด พบว่าการขาดแคลนแรงงานไทยมี ความสำคัญ เป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ค่าจ้าง ด้านสวัสดิการ ด้านพฤติกรรม ด้านสรรหา ด้าน ลักษณะงานและด้านมนุษยธรรม เป็นอันดับสุดท้าย

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ผู้ประกอบการที่มีสถานที่ตั้งกิจการ แตกต่างกัน มีปัจจัย ที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ พบว่าผู้ประกอบการที่มี เพศ ตำแหน่ง และจำนวนลูกจ้าง แตกต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อการจ้าง แรงงานต่างด้าวด้านภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพบว่า ผู้ประกอบการที่มีประเภทกิจการต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าว ไม่แตกต่างกัน

ผู้ประกอบการที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าวมมีปัญหาและอุปสรรคในการจ้างแรงงานต่าง ด้าว แบ่งเป็นประเด็นต่าง ๆ ได้ ดังนี้ 1) ขาดแคลนแรงงานต่างด้าวถูกกฎหมาย 2) การสื่อสารกับ แรงงานต่างด้าว 3) การถูกรบกวนจากเจ้าหน้าที่ของรัฐ โดยมีขอบ 4) แรงงานต่างด้าวมักจะเปลี่ยน นายจ้างบ่อย 5) ขั้นตอนการดำเนินการ 6) ค่าใช้จ่ายในการต่อใบอนุญาตทำงาน 7) การส่งมอบบัตร ค่าเช่า

นภสร เจริญโพธิ์ (2560) ศึกษาเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การให้บริการแรงงาน ต่างด้าวแบบจุดเดียวเบ็ดเสร็จในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ประเทศไทย มีวัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาการให้บริการแรงงานต่างด้าวแบบจุดเดียวเบ็ดเสร็จ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล และการสอบถามความคิดเห็นของผู้รับบริการจากศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงาน ต่างด้าวแบบจุดเดียวเบ็ดเสร็จ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสังเกต ทบทวนเอกสารและการสัมภาษณ์เชิงลึกจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูล 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ภาครัฐ กลุ่มผู้ประกอบการ และกลุ่มแรงงานต่างด้าว เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบด้วยแบบบันทึกข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มผู้ให้ข้อมูล แนวคำถามที่ใช้ในการสนทนา และแบบบันทึกข้อมูลขณะสนทนา การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลจากการถอดคำพูดที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก ประกอบกับการสังเกตและการทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้อง จากผลการวิจัยพบมุมมอง ความคิดเห็นและประสบการณ์ของกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักได้ 6 ประเด็นหลัก คือ 1) ระบบการให้บริการแรงงานต่างด้าวแบบจุดเดียวเบ็ดเสร็จกับบทบาทที่สำคัญภายใต้การนำของคณะกรรมการกฤษฎีกาความสงวนแห่งชาติ 2) การนำเข้าแรงงานต่างด้าว 3) ความต้องการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ 4) สร้างระเบียบวินัย การจัดโซนนิ่ง และสิทธิด้านสวัสดิการที่กลุ่มแรงงานต่างด้าว 5) แรงงานต่างด้าวกับคุณภาพชีวิตที่ดีทำให้อยากเข้ามาทำงานในประเทศไทย และ 6) ความประทับใจแรงงานต่างด้าวและการยอมรับจากนายจ้าง



1045994527

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยสามารถสรุปประเด็นในการศึกษาผลกระทบ ซึ่งสามารถจำแนกตามผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้ 3 กลุ่ม คือ ผลกระทบต่อเจ้าหน้าที่, ผลกระทบต่อผู้ประกอบการ และผลกระทบต่อแรงงาน

## ตารางที่ 2 ผลกระทบต่อเจ้าหน้าที่

เจ้าหน้าที่	
ด้านการบริหารจัดการ	ทรงชัย ทิพย์เสภา (2554) ศึกษาในประเด็น การจัดสร้างโครงสร้างการทำงานของแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า และกระบวนการทำงานของแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าที่คุณภาพงานต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนดไว้
ด้านนโยบายและกฎหมาย	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ชัยยนต์ ประดิษฐ์ศิลป์ (2559) ศึกษาในประเด็น ผลกระทบและมาตรการแก้ไขทางกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานกัมพูชาในจังหวัดจันทบุรี เพราะสหภาพยุโรปอ้างถึงปัญหาการค้ำมนุษย์ในแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย นโยบายในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าจัดตั้งศูนย์ประสานงานรับแรงงานกัมพูชา กลับเข้าทำงาน โดยออกใบอนุญาตเข้าเมืองชั่วคราว</li> <li>2. พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 ศึกษาในประเด็น ขั้นตอนของศูนย์รับแจ้งแรงงานต่างด้าว การออกใบอนุญาตทำงาน ตรวจสอบสภาพและประกันสุขภาพของแรงงานค่าธรรมนิยม</li> </ol>
ปัญหาและอุปสรรค	<p>ทรงชัย ทิพย์เสภา (2554) ศึกษาในประเด็นปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. บริการสาธารณสุขเกี่ยวกับแรงงานพม่า</li> <li>2. กระบวนการยุติธรรมที่เกี่ยวกับแรงงานพม่า</li> <li>3. การจัดหาแรงงานการติดต่อขึ้นทะเบียน ต่ออายุ และการยกเลิกจ้าง</li> <li>4. การสื่อสารทางภาษาวัฒนธรรมประเพณี</li> <li>5. ด้านความรู้ความสามารถของแรงงานพม่า</li> <li>6. ความปลอดภัยในทรัพย์สินของนายจ้างและคนไทย</li> </ol>



## ตารางที่ 3 ผลกระทบต่อผู้ประกอบการ

<b>ผู้ประกอบการ</b>	
ด้านการจ้างงาน	<p>สุริยันต์ จันทร์ทา (2558) ศึกษาในประเด็น</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ความจำเป็นที่ต้องเลือกใช้แรงงานต่างด้าว</li> <li>2. ติดต่อกับนายจ้างหรือตัวแทนที่นำแรงงานต่างด้าวเข้ามาในประเทศ</li> <li>3. ขั้นตอนการขอขึ้นทะเบียนแรงงานจนถึงการขอยกเลิก</li> <li>4. กำหนดค่าตอบแทนและสวัสดิการ</li> </ol> <p>วันวิสา พงษ์พระเกตุ (2554) ศึกษาในประเด็น</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ความจำเป็นที่ต้องเลือกใช้แรงงานต่างด้าว</li> <li>2. การติดต่อกับนายหน้า</li> <li>3. ขั้นตอนของหน่วยงานในการขอขึ้นทะเบียนและยกเลิก</li> <li>4. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ</li> </ol> <p>เบญจมาศ สุขสิงห์ (2559) ศึกษาในประเด็น ขาดแรงงานไทยและแรงงานระดับล่าง</p>
ด้านการบริหารจัดการ	<p>วันวิสา พงษ์พระเกตุ (2554) ศึกษาในประเด็น ข้อขัดข้องที่เกิดขึ้นไม่ตรงกับความต้องการของผู้ประกอบการเกี่ยวกับค่าจ้างแรงงาน สวัสดิการ ที่อยู่อาศัย การมอบหมาย ความรับผิดชอบ การรับหรือให้ออกจากงาน</p>
ด้านนโยบายและกฎหมาย	<p>ชัยยนต์ ประดิษฐ์ศิลป์ (2559) ศึกษาในประเด็น ผู้ประกอบการที่ใช้แรงงานต่างด้าวจะต้องนำแรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองมาไม่ถูกต้องตามกฎหมายไปขึ้นทะเบียนที่ศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวแบบเบ็ดเสร็จตามนโยบายแก้ปัญหาเร่งด่วนของ คสช.</p> <p>สุริยันต์ จันทร์ทา (2558) ศึกษาในประเด็น ค่าจ้างแรงงาน ตำแหน่งงาน และการมอบหมายความรับผิดชอบ สวัสดิการ ที่อยู่อาศัย และค่ารักษาพยาบาลงานรับเข้าทำงานหรือให้ออกจากงาน</p> <p>พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 ศึกษาในประเด็น คุณสมบัติผู้ประกอบการธุรกิจนำคนต่างด้าวเข้ามาทำงาน ขั้นตอนการนำแรงงานเข้ามา การขึ้นทะเบียนและการส่งแรงงานกลับ บพทลงโทษ</p>



## ตารางที่ 3 (ต่อ)

ผู้ประกอบการ	
ปัญหาและอุปสรรค	สุริยันต์ จันทร์ทา (2558) ศึกษาในประเด็น ปัญหาข้อขัดข้องหรือความไม่สะดวกต่าง ๆ ของผู้ประกอบการเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว ด้านแรงงาน สภาพการจ้างในการดำเนินงาน การบริหารและจัดการ ตัวแรงงานต่างด้าว

## ตารางที่ 4 ผลกระทบต่อแรงงาน

แรงงาน	
ด้านนโยบายและกฎหมาย	ชัยนต์ ประดิษฐศิลป์ (2559) ศึกษาในประเด็น แรงงานที่เข้ามาแบบผิดกฎหมายต้องไปรายงานตัวที่ศูนย์ฯเพื่อให้ได้รับใบอนุญาตทำงานชั่วคราวเพื่อเข้าสู่กระบวนการตรวจสัญชาติและใบอนุญาตทำงานตามกฎหมายต่อไป พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 ศึกษาในประเด็น ขั้นตอนการเข้าเมือง การขออนุญาตทำงาน การต่อใบอนุญาตทำงาน ประเภทของงาน กองทุนเกี่ยวแรงงาน
ด้านสังคม	สุริยันต์ จันทร์ทา (2558) ศึกษาในประเด็น ต้นทุนสวัสดิการทางสังคม ชีวิตความเป็นอยู่ของตัวแรงงาน พฤติกรรมของแรงงาน เช่น อุปนิสัย ความขยัน ความซื่อสัตย์ ที่ส่งผลต่อสังคม
ปัญหาและอุปสรรค	สุริยันต์ จันทร์ทา (2558) ศึกษาในประเด็น ปัญหาข้อขัดข้องหรือความไม่สะดวกต่าง ๆ ของผู้ประกอบการเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว ด้านแรงงาน สภาพการจ้างในการดำเนินงาน การบริหารและจัดการ ตัวแรงงานต่างด้าว



1045944527

## บทที่ 3

### วิธีการดำเนินการวิจัย

#### วิธีการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ดำเนินการศึกษา 2 แบบ คือ

1. การศึกษาข้อมูลเอกสาร (Documentary study) เป็นการศึกษารวบรวมข้อมูลจากเอกสารต่าง ๆ ดังนี้ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับผลกระทบ, แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจ้างแรงงาน, การบริหารจัดการแรงงาน, พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560, งานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้ในการสร้างกรอบแนวคิด นิยามศัพท์ และเครื่องมือการวิจัย
2. การศึกษาสัมภาษณ์เจาะลึก (In-depth interview) จะเลือกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key informant) โดยจะสัมภาษณ์เกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลของผู้ให้สัมภาษณ์ผลกระทบจากพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 ที่มีต่อผู้ประกอบการในตลาดใหม่ชลบุรี จังหวัดชลบุรี

#### ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ใช้ในการศึกษานี้ ได้แก่ ผู้ประกอบการในตลาดใหม่ชลบุรีที่จ้างแรงงานต่างด้าวในกิจการ ซึ่งเป็นผู้ประกอบการที่ต้องปฏิบัติตามพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 ในการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว หรือต่อไปอนุญาตการทำงานของแรงงานต่างด้าวตามในระยะเวลาที่กำหนด คือ 31 มีนาคม 2561 (จากคำสั่งหัวหน้า คสช. ที่ 33/2560 ผ่อนผันให้แรงงานต่างด้าวดำเนินการขึ้นทะเบียนประวัติและพิสูจน์สัญชาติในระยะเวลาที่กำหนด ทั้งนี้คณะรัฐมนตรีมีมติเมื่อวันที่ 16 มกราคม 2561 ให้แรงงานต่างด้าวดำเนินการปรับปรุงทะเบียนประวัติและขออนุญาตทำงานในแล้วเสร็จภายใน 31 มีนาคม 2561) (คำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ, 2560)

เนื่องจากสถิติของกรมจัดหางานจังหวัดชลบุรีและเทศบาลเมืองชลบุรี มิได้จำแนกประเภทของผู้ประกอบการที่จ้างแรงงานต่างด้าวในพื้นที่ตลาดใหม่ไว้ มีเพียงข้อมูล สถิติ ประเภทกิจการที่จ้างแรงงานต่างด้าว และจำนวนแรงงานต่างด้าวในภาพรวมของจังหวัดเท่านั้น และมีผู้ประกอบการอีกส่วนที่จ้างแรงงานต่างด้าวเป็นครั้งคราวจึงไม่ได้ขึ้นทะเบียนแรงงานตามกฎหมาย ทำให้ไม่ทราบจำนวนที่แท้จริงของผู้ประกอบการในตลาดใหม่ที่จ้างแรงงานต่างด้าว



ผู้วิจัยคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยมีเกณฑ์ ดังนี้

ผู้วิจัยจะเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญโดยใช้การเลือกตัวอย่างแบบหลายกลุ่มหรือหลายมิติ (Dimensional sampling) มีขั้นตอนดังนี้

1. จากการเดินสำรวจ ผู้วิจัยจึงแบ่งประเภทผู้ประกอบการออกเป็น 3 กลุ่ม ตามประเภทของผู้ประกอบการ คือ (1) ผู้ประกอบการจำหน่ายอาหารสด (ผัก, ผลไม้ และเนื้อสัตว์) (2) ผู้ประกอบการจำหน่ายอาหารสำเร็จรูป (ข้าวแกง) (3) โรงน้ำแข็ง

2. ผู้วิจัยเลือกผู้ประกอบการคนแรกของแต่ละกลุ่ม ในลักษณะการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) โดยมีเกณฑ์ในการเลือก คือ

2.1 ผู้ประกอบการที่รับรู้ว่ามีการประกาศใช้พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560

2.2 ผู้ประกอบการประกอบอาชีพในตลาดใหม่ชลบุรี เป็นเวลามากกว่า 5 ปี

3. ผู้วิจัยใช้วิธีการคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญแบบลูกโซ่ (Snowball selection) ซึ่งผู้วิจัยจะเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่มีคุณสมบัติตามที่กำหนดของผู้ประกอบการแต่ละกลุ่มมาจำนวน 1 คน แล้วทำการสัมภาษณ์ตามแบบสัมภาษณ์ที่กำหนด เมื่อสัมภาษณ์เสร็จเรียบร้อยแล้ว จะให้ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเป็นผู้แนะนำต่อไปว่าผู้ประกอบการที่ประกอบกิจการเดียวกันและมีคุณสมบัติใกล้เคียงกับตนนั้นมีใครบ้างซึ่งสามารถสรุปจำนวนผู้ให้ข้อมูลสำคัญในงานวิจัยนี้ได้ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 จำนวนผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำแนกตามประเภทกิจการ

ประเภทกิจการ	จำนวน (ราย)
จำหน่ายอาหารสด ผัก, ผลไม้, เนื้อสัตว์	6
จำหน่ายอาหารสำเร็จรูป ข้าวแกง	5
โรงน้ำแข็ง	1
รวม	12

### เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้คือ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ซึ่งผู้วิจัยได้จัดทำข้อคำถามเพื่อศึกษาผลกระทบจากพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 ที่มีต่อผู้ประกอบการ ในตลาดใหม่ชลบุรี จังหวัดชลบุรี โดยแบบสัมภาษณ์ แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สัมภาษณ์เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ประกอบการ ประกอบด้วยตัวแปรต่าง ๆ ได้แก่ เพศ, อายุ, ประเภทกิจการ, ระยะเวลาประกอบกิจการ จำนวนแรงงานต่างด้าว รวมทั้งหมด 5 ข้อ

ตอนที่ 2 สัมภาษณ์เกี่ยวกับผลกระทบจากพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวของผู้ประกอบการเพื่อเจาะลึกและครอบคลุมเนื้อหา 3 ด้าน คือ วิธีการดำเนินงาน (ขั้นตอนการปฏิบัติ), บทลงโทษ และค่าธรรมเนียม

ตอนที่ 3 สัมภาษณ์เกี่ยวกับความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ

### การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1. ในการสร้างแบบสอบถามผู้ศึกษาสร้างขึ้นโดยนำพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 มากำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย กำหนดนิยาม และแนวทางในการสร้างแนวคำถามสัมภาษณ์

2. สร้างแนวคำถามสัมภาษณ์ พร้อมส่งให้อาจารย์ที่ปรึกษางานนิพนธ์ปรับแก้ จากนั้นส่งให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ได้แก่

อาจารย์ ดร.เทียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ	อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยบูรพา
อาจารย์ ดร.จักรชัย สือประเสริฐสิทธิ์	อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยบูรพา
อาจารย์ ดร.ลือชัย วงษ์ทอง	อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยบูรพา

เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์ หรือไม่ ผู้วิจัยปรับแก้ตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อให้แบบสัมภาษณ์สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ก่อนนำไปเก็บข้อมูล

3. นำข้อมูลการวิจัยและแบบสัมภาษณ์ส่งให้คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยของวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจพิจารณา โดยคณะกรรมการมีมติเห็นชอบรับรองจริยธรรมการวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา ตามเอกสารเลขที่ 19-2561 วันที่ 23 มกราคม 2561

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยนั้น ผู้วิจัยจะดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้ประกอบการในตลาดใหม่ที่ใช้แรงงานต่างด้าวในกิจการ โดยมีเกณฑ์ ดังนี้ ผู้วิจัยจะเลือก



104594527

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญโดยใช้การเลือกตัวอย่างแบบหลายกลุ่มหรือหลายมิติ (Dimensional sampling) ซึ่งมีขั้นตอนดังนี้

1. จากการเดินสำรวจ ผู้วิจัยแบ่งประเภทผู้ประกอบการออกเป็น 3 กลุ่ม ตามประเภทของผู้ประกอบการ คือ 1) ประเภทการจำหน่ายอาหารสด (ผัก, ผลไม้ และเนื้อสัตว์) 2) ประเภทการจำหน่ายอาหารสำเร็จรูป (ข้าวแกง) 3) โรงน้ำแข็ง

2. ผู้วิจัยเลือกผู้ประกอบการซึ่งเป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนแรกของแต่ละกลุ่ม ด้วยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) โดยมีเกณฑ์คือ

2.1 ผู้ประกอบการที่รับรู้ว่าการประกาศใช้พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560

2.2 ผู้ประกอบการประกอบอาชีพในตลาดใหม่ชลบุรี เป็นเวลามากกว่า 5 ปี

2.3 ผู้ประกอบการยินดีให้สัมภาษณ์ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560

3. ผู้วิจัยใช้วิธีการคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนต่อ ๆ ไปแบบลูกโซ่ (Snowball selection) ซึ่งผู้วิจัยจะเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่มีคุณสมบัติตามที่กำหนดของผู้ประกอบการแต่ละกลุ่มมาจำนวน 1-2 คน โดยจะสัมภาษณ์เมื่อผู้ประกอบการยินดีให้สัมภาษณ์ การสัมภาษณ์จะดำเนินการตามแบบสัมภาษณ์ที่กำหนด เมื่อสัมภาษณ์เสร็จเรียบร้อยแล้ว จะให้ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเป็นผู้แนะนำต่อไปว่า บุคคลที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับตนนั้นมีใครบ้าง จนครบจำนวนผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่กำหนดในแต่ละกลุ่ม

ทั้งนี้ผู้วิจัยแจ้งกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญว่าจะไม่เปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลให้ผู้อื่นทราบและจะใช้ข้อมูลเพื่อการวิจัยเท่านั้น ซึ่งผู้วิจัยประสานงานเพื่อขอความร่วมมือจากผู้ประกอบการในตลาดใหม่จังหวัดชลบุรี โดยจะเก็บข้อมูลตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2561-31 มีนาคม พ.ศ. 2561 รวมเป็นระยะเวลา 3 เดือน

## การวิเคราะห์และการตรวจสอบข้อมูล

### การตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (Triangulation technique)

ในการศึกษาครั้งนี้ใช้การตรวจสอบแบบสามเส้า (Data triangulation) เพื่อพิสูจน์ว่าข้อมูลที่ได้นั้นมีความถูกต้องหรือไม่ โดยวิธีการตรวจสอบจากแหล่งบุคคล คือ การเปลี่ยนผู้ให้ข้อมูลเป็นบุคคลอื่น ๆ เพื่อตรวจสอบว่าข้อมูลที่ได้รับจะมีการเปลี่ยนแปลงหรือไม่ โดยจะสอบถาม



1045994527

ข้อมูลของผู้ให้ข้อมูลสำคัญจากแหล่งบุคคลอื่น ๆ ที่เป็นผู้ประกอบการรายอื่นเพื่อเปรียบเทียบว่า ข้อมูลมีความแตกต่างกันหรือไม่

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลหลังจากเก็บรวบรวมข้อมูลเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยจะดำเนินการ ดังนี้

1. นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาทำการถอดข้อความ (ถอดเทป) และจัดพิมพ์เป็นบันทึกการให้คำสัมภาษณ์

2. พิจารณาประเด็นสำคัญ ๆ ของข้อมูลที่ได้ เพื่อนำไปตอบวัตถุประสงค์ของงานนิพนธ์ให้ครบทุกประเด็น ข้อมูลที่ได้จากแบบสัมภาษณ์ในการทำงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะใช้การพรรณนาโดยเน้นการวิเคราะห์ด้านเนื้อหา (Content analysis) ตามขั้นตอนดังนี้

2.1 ผู้วิจัยจะจัดการจำแนกประเภทของข้อมูล (Typological analysis) ที่ได้มาจากการสัมภาษณ์ ผลกระทบจากพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 ที่มีต่อผู้ประกอบการ ในตลาดใหม่ชลบุรี จังหวัดชลบุรี ตามประเด็นที่สอดคล้องกับกรอบแนวคิด โดยแบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ (1) วิธีการดำเนินงาน (ขั้นตอนการปฏิบัติ) (2) บทลงโทษ (3) ค่าธรรมเนียม

2.2 เมื่อผู้วิจัยทำการจำแนกประเภทของข้อมูลแล้ว จะนำมาเปรียบเทียบข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ (Constant comparison) โดยการสร้างตารางหาความสัมพันธ์ของข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ตามประเด็นที่สอดคล้องกับกรอบแนวคิด โดยแบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ 1) วิธีการดำเนินงาน (ขั้นตอนการปฏิบัติ) 2) บทลงโทษ 3) ค่าธรรมเนียม

2.3 ผู้วิจัยสร้างข้อสรุปตามประเด็นที่กำหนดและนำเสนอข้อสรุป (Conclusion) จากข้อมูลที่ได้รับ

## บทที่ 4

### ผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง “ผลกระทบจากพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 ที่มีต่อผู้ประกอบการในตลาดใหม่ชลบุรี จังหวัดชลบุรี” โดยเก็บข้อมูลจากผู้ประกอบการในตลาดใหม่ชลบุรี จังหวัดชลบุรี จำนวน 12 คน ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัยออกเป็น 4 ตอน คือ

- ตอนที่ 1 ข้อมูลของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ
- ตอนที่ 2 ผลกระทบจากวิธีการดำเนินงาน (ขั้นตอนการปฏิบัติ)
- ตอนที่ 3 ผลกระทบจากบทลงโทษ
- ตอนที่ 4 ผลกระทบจากค่าธรรมเนียม โดยมีรายละเอียด ดังนี้

#### ตอนที่ 1 ข้อมูลของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไป ส่วนใหญ่ประกอบกิจการจำหน่ายอาหารสด ผัก, ผลไม้, เนื้อสัตว์ จำนวน 6 ร้าน รองลงมาคือจำหน่ายอาหารสำเร็จรูป ข้าวแกง จำนวน 5 ร้าน และ โรงน้ำแข็ง จำนวน 1 ร้าน และมีระยะเวลาในการประกอบกิจการมาแล้วมากกว่า 10 ขึ้นไป โดยผู้ประกอบการส่วนใหญ่มีการจ้างงานแรงงานต่างด้าวจำนวน 3-5 คนต่อร้าน

#### ตารางที่ 6 ข้อมูลผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

คนที่	ข้อมูล	เพศ	อายุ	ประเภทกิจการ	ระยะเวลาประกอบกิจการ	จำนวนแรงงานต่างด้าว
1		ชาย	40 ปี	ร้านโชสด	20 กว่าปี	3 คน
2		หญิง	57 ปี	ร้านปลาสด	10 กว่าปี	4 คน
3		ชาย	23 ปี	โรงน้ำแข็ง	10 กว่าปี	5 คน



ตารางที่ 6 (ต่อ)

คนที่	ข้อมูล	เพศ	อายุ	ประเภทกิจการ	ระยะเวลาประกอบกิจการ	จำนวนแรงงานต่างด้าว
4	หญิง	หญิง	42 ปี	ร้านอาหาร	10 ปี	3 คน
5	หญิง	หญิง	45 ปี	ร้านของชำ	20 กว่าปี	1 คน
6	หญิง	หญิง	47 ปี	ร้านผลไม้ปลีก-ส่ง	6-7 ปี	1 คน
7	หญิง	หญิง	47 ปี	ร้านน้ำตาลปลีก-ส่ง	4-5 ปี	1 คน
8	หญิง	หญิง	61 ปี	ร้านหมูสด	20 กว่าปี	4 คน
9	หญิง	หญิง	55 ปี	ร้านของแห้งปลีก-ส่ง	20 ปี	2 คน
10	ชาย	ชาย	36 ปี	ร้านข้าวโพดปลีก-ส่ง	10 กว่าปี	3 คน
11	ชาย	ชาย	43 ปี	ร้านผักสดปลีก-ส่ง	20 ปี	13 คน
12	หญิง	หญิง	35 ปี	ร้านของชำ	10 ปี	2 คน

## ตอนที่ 2 ผลกระทบจากวิธีการดำเนินงาน (ขั้นตอนการปฏิบัติ)

พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 ประกาศใช้เมื่อวันที่ 17 มิถุนายน พ.ศ. 2560 เพื่อแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าว คนต่างด้าวสัญชาติกัมพูชา ลาว และเมียนมา ที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย ให้สะดวก รวดเร็ว และ ถูกต้อง กฎหมายฉบับนี้มีผลบังคับใช้ ตั้งแต่วันที่ 23 มิถุนายน 2560 ถึงวันที่ 31 มีนาคม 2561 ใจความสำคัญของกฎหมายฉบับนี้คือ แรงต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยจะต้องทำการพิสูจน์สัญชาติ และเมื่อคนต่างด้าวผ่านการตรวจสัญชาติแล้วจะได้รับหนังสือเดินทางชั่วคราว (Temporary passport) เอกสารเดินทาง (Travel document) หรือเอกสารรับรองบุคคล (Certificate of identity) ซึ่งได้รับการตรวจลงตรา (Visa) ประเภทคนอยู่ชั่วคราว (Non-immigrant L-A) และประทับตราอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักร เมื่อมีเอกสารแสดงตนในการเดินทางแล้วจะต้องยื่นคำขออนุญาตทำงานภายใน 15 วัน เพื่อให้สามารถทำงานในประเทศไทยได้ และกำหนดให้แรงงานต่างด้าวต้องได้รับการตรวจสุขภาพเพื่อขึ้นสิทธิในการรักษาพยาบาล (กระทรวงแรงงาน, 2561)

นอกจากนี้ พรก. ฉบับนี้ยังต้องการแก้ไขปัญหากรณีที่คนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานแต่ทำงานกับนายจ้างไม่ตรงตามที่ระบุไว้ในใบอนุญาตทำงานว่าให้หน่วยงานเกี่ยวข้อง



ดำเนินการจดทะเบียนให้ใหม่ ส่วนแรงงานที่ไม่ประสงค์จะอยู่ในประเทศไทยต่อก็ให้ดำเนินการ  
แจ้งความจำนงที่จะกลับประเทศเพื่อให้หน่วยงานรัฐดำเนินการส่งแรงงานต่างด้าวที่ไม่ประสงค์จะ  
ทำงานในประเทศไทยต่อกลับประเทศ (กระทรวงแรงงาน, 2561)

เอกสารที่แรงงานต่างด้าวต้องนำมาขึ้นขอรับใบอนุญาตทำงาน (กระทรวงแรงงาน, 2561)  
ได้แก่

#### เอกสารของแรงงานต่างด้าว

1. หนังสือรับรองการเดินทางไปตรวจสัญชาติ หรือหนังสือรับรองการเดินทางไปนอก  
ราชอาณาจักร (ใบจับคู่) หรือ บัตรประจำตัวคนซึ่งไม่มีสัญชาติไทย (บัตรสีชมพูเดิม)
2. เอกสารจากประเทศต้นทาง (หนังสือเดินทาง (Passport: PP), เอกสารเดินทาง (Travel  
document: TD), เอกสารรับรองบุคคล (Certificate of identity: CI),
3. ใบอนุญาตทำงาน (ถ้ามี)
4. สำเนาบัตรประกันสังคมของแรงงานต่างด้าว (ถ้ามี)

#### เอกสารของนายจ้าง

1. สำเนาบัตรประจำตัวประชาชน
2. สำเนาทะเบียนบ้าน
3. กรณีนายจ้างเป็นนิติบุคคลให้นำหนังสือรับรองการจดทะเบียนบริษัท และแนบสำเนา  
ทะเบียนบ้านของนิติบุคคลมาด้วย

การบังคับใช้พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560  
อย่างเร่งด่วนเพียง 7 วัน หลังจากการประกาศใช้เมื่อวันที่ 17 มิถุนายน พ.ศ. 2560 ได้ส่งผลกระทบต่อ  
ผู้ประกอบการหลายด้าน จากการสัมภาษณ์ผู้ประกอบการในตลาดใหม่ชลบุรี จังหวัดชลบุรี  
พบว่าผู้ประกอบการได้รับผลกระทบในด้านวิธีการดำเนินงาน (ขั้นตอนการปฏิบัติ) ด้านบทลงโทษ  
และด้านค่าธรรมเนียม ดังนี้

1. ผลกระทบจากวิธีการดำเนินงาน จากขั้นตอนการดำเนินงานขึ้นทะเบียนแรงงานต่าง  
ด้าวตามพรก. ผู้ประกอบการไม่ทราบรายละเอียดของ พรก. เนื่องจากระยะเวลาตั้งแต่ประกาศ  
จนถึงวันที่บังคับใช้พระราชกำหนดการบริหารจัดการ การทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 มี  
ระยะเวลาเพียง 7 วัน คือ ประกาศเมื่อวันที่ 17 มิถุนายน พ.ศ. 2560 และบังคับใช้เมื่อวันที่ 23  
มิถุนายน 256 (กระทรวงแรงงาน, 2561) ซึ่งเป็น ระยะเวลาที่สั้นมาก ส่งผลให้นายจ้างที่ต้องการจะ  
ขึ้นทะเบียนแรงงาน หรือต่อใบอนุญาตในการ ทำงานของแรงงานต่างด้าวมิเวลาในการทำ  
ความเข้าใจกับ พรก. ฉบับนี้ ค่อนข้างน้อย

“ไม่ ยังมีไม่มีผลกระทบนะ เพราะเพิ่งเริ่มใช้แรงงานคนนี่คนแรกเลย...อ้อ เขาต้องมีวางหลักประกันด้วยหรือ” (ผู้ประกอบการในตลาดใหม่คนที่ 5 (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 28 กุมภาพันธ์ 2561)

2. วิธีการดำเนินงานของกรมจัดหางานทำให้ผู้ประกอบการมีความยุ่งยากในการปฏิบัติ ผู้ประกอบการในตลาดใหม่ชลบุรีแสดงความคิดเห็นว่า การติดต่อขอรับบริการจาก กรมการจัดหางานเพื่อขอรับใบอนุญาตทำงานของแรงงานต่างด้าว ไม่มีขั้นตอนการดำเนินการที่ชัดเจนและแน่นอน ทำให้มีความยุ่งยากในการติดต่อรับบริการ สอดคล้องกับการนำเสนอข่าวของ NBT ที่ระบุปัญหาในส่วนของเจ้าหน้าที่ชั้นปฏิบัติงานว่า ไม่มีแผนปฏิบัติงานที่แน่นอน ทำให้เกิดปัญหาเรื่องขั้นตอนการทำงานที่ศูนย์บริการเบ็ดเสร็จ (OSS) แหลมฉบัง จ.ชลบุรี (NBT NEWS, 2561)

“ก็ยุ่งอยู่นะ ครั้งแรกก็ไปไม่รู้ทำตรงไหนยังไง พวกกันเดินมั่วไปหมด แต่ครั้งต้องไปคงทำได้ไม่มีปัญหาอะไร” (ผู้ประกอบการในตลาดใหม่คนที่ 1 (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 28 กุมภาพันธ์ 2561)

“ไม่มีนะ ส่วนมากป้าจ้างคนไปทำ มันยุ่งยาก เสียเวลา”(ผู้ประกอบการในตลาดใหม่คนที่ 12 (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 29 มีนาคม 2561)

“คำวิพากษ์วิจารณ์จาก โซเชียลมีเดียที่ว่า ใหรือคิวนาน และเจ้าหน้าที่พูดจาไม่สุภาพ ขณะให้บริการ พร้อมระบุ เจ้าหน้าที่ไม่ได้เปิดให้บริการตลอด 24 ชั่วโมง อย่างที่ประกาศแจ้งไว้” (ผู้ประกาศข่าว NBT, 28 มีนาคม 2561)

### 3. วิธีการดำเนินงานทำให้ผู้ประกอบการเสียเวลาและขาดรายได้

แม้จะมีผู้ประกอบการที่ยินดีปฏิบัติตามระเบียบขั้นตอนที่กำหนดไว้ตาม พรก. เพราะเห็นว่าเป็นกฎหมาย แต่ผู้ประกอบการมีความคิดเห็นต่อผลกระทบจากการปฏิบัติตามขั้นตอนว่า ขั้นตอนการปฏิบัติที่กำหนดทำให้ผู้ประกอบการต้องสูญเสียทั้งเวลาและรายได้จากการประกอบธุรกิจเพื่อไปติดต่อราชการ ณ กรมจัดหางาน โดย ผู้ประกอบการ 7 คน จาก 12 คน มีความเห็นสอดคล้องกันว่าการปฏิบัติตามขั้นตอนทำให้เสียเวลาในการประกอบธุรกิจ เช่น ผู้ประกอบการบางรายต้องปิดร้านค้าเพื่อพาแรงงานไปติดต่อเจ้าหน้าที่ซึ่งส่งผลกระทบต่อให้ผู้ประกอบการขาดรายได้

ประกอบกับเนื่องจากแรงงานต่างด้าวมีการเปลี่ยนงานบ่อยทำให้ผู้ประกอบการที่ต้องการจ้างแรงงานอย่างถูกต้องต้องเดินทางไปติดต่อหน่วยงานรัฐบ่อยครั้งยิ่งขึ้น เป็นต้น สอดคล้องกับข้อมูลของกระทรวงสาธารณสุข ระบุว่า เนื่องจากผู้ประกอบการต้องนำแรงงานต่างด้าวไปพิสูจน์สัญชาติและดำเนินการตามขั้นตอนของกฎหมายทำให้นายจ้างต้องหยุดกิจการเพื่อพาแรงงานไปดำเนินการตามขั้นตอนของกฎหมาย ส่งผลให้เสียรายได้ในวันนั้นไป หรือในบางพื้นที่ จำนวนของแรงงานต่างด้าวในบางจังหวัดสูงมาก ทำให้การให้บริการไม่สามารถรองรับได้ทั้งหมด ได้แก่ กทม. ชลบุรี สมุทรสาคร เป็นต้น (ชเรศ กริชนัยรวิวงศ์, 2561)

“ก็ไม่น่ามีนะ ก็เหมือนแจ้งเกิด-แจ้งตายละ ต้องยอมเสียเวลาหน่อย” (ผู้ประกอบการในตลาดใหม่คนที่ 1 (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 28 กุมภาพันธ์ 2561)

“มันน่าจะเสียเวลานะ ขาดรายได้ในวันนั้นไปอยู่นะ และไม่รู้จะ ป้าไม่เคยทำ ธรรมดาให้คนอื่นทำ ก็อย่างที่บอกไปทำเองมันเสียเวลา ต้องคุมร้านดูแลร้านอยู่คนเดียว” (ผู้ประกอบการในตลาดใหม่คนที่ 2 (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 28 กุมภาพันธ์ 2561)

“ถามว่ามันกระทบแบบไหนหรือ มันก็ไม่กระทบอะไรหรอก แต่ว่ามันก็เสียเวลาที่เราต้องหยุดไป ปิดร้านไป” (ผู้ประกอบการในตลาดใหม่คนที่ 4 (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 28 กุมภาพันธ์ 2561)

“ยัง ก็มีละ ต้องขาดงานวันนึง” (ผู้ประกอบการในตลาดใหม่คนที่ 5 (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 28 กุมภาพันธ์ 2561)

“ถามว่ามีผลกระทบไหม มันก็ไม่มีมากมายหรอก แต่มันเสียเวลา เพราะว่าเด็กบางที่มันเข้าออกอยู่ตลอด ไอกฎหมายที่เขาทำมัน ไม่ได้เรื่อง” (ผู้ประกอบการในตลาดใหม่คนที่ 7 (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 23 มีนาคม 2561)

“มี เสียเวลา ทำก็ทำไปเลยมาปีต่อปี มันเสียเวลา เสียตั้ง เออเด็กนะ ทำตั้งยังไม่หมดต้องไปทำอีกแล้ว ” (ผู้ประกอบการในตลาดใหม่คนที่ 9 (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 23 มีนาคม 2561)



104594527

“ก็ไม่มีนะ ส่วนมากป้าจ้างคนไปทำ มันยุ่งยาก เสียเวลา” (ผู้ประกอบการในตลาดใหม่คนที่ 12 (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 29 มีนาคม 2561)

4. วิธีการดำเนินงานที่ยุ่งยากทำให้เสียเวลาและขาดรายได้ผู้ประกอบการจึงจ้างนายหน้าดำเนินการแทนผู้ประกอบการในการพาแรงงานต่างด้าว ขึ้นทะเบียนแรงงานให้ถูกต้องตามกฎหมาย

เนื่องจากผู้ประกอบการไม่ทราบรายละเอียดเกี่ยวกับข้อกำหนดจึงรู้สึกว่าการดำเนินการตามขั้นตอนทำให้เกิดความยุ่งยาก และเสียเวลาทำมาหากินและขาดรายได้ในวันนั้นไป ผู้ประกอบการ 3 คน จาก 12 คน จึงพยายามป้องกันผลกระทบดังกล่าวด้วยการว่าจ้างบริษัทให้การดำเนินการแทน เพื่อลดปัญหาที่กล่าวมาข้างต้นแม้จะทำให้ผู้ประกอบการต้องเสียค่าใช้จ่ายเพิ่มสูงขึ้นก็ตาม เช่น ผู้ประกอบการบางรายต้องจ่ายเงินเพิ่มขึ้นอีก 3,000 บาท เพื่อว่าจ้างบริษัทดำเนินการแทน เป็นต้น

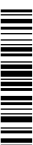
“มันน่าจะเสียเวลานะ ขาดรายได้ในวันนั้น ไปอยู่นะ และไม่รู้ล่ะ ป้าไม่เคยทำ ... ธรรมดาให้คนอื่นทำ ก็อย่างที่บอกไปทำเองมันเสียเวลา ต้องคุมร้านดูแลร้านอยู่คนเดียว” (ผู้ประกอบการในตลาดใหม่คนที่ 2 (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 28 กุมภาพันธ์ 2561)

“ถ้าดำเนินการเองจะต้องจ่ายแค่ 2000 บาท ถ้าจ้างนายหน้าจะต้องจ่าย 5000 บาท” (ผู้ประกอบการในตลาดใหม่คนที่ 7 (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 23 มีนาคม 2561)

“พูดกันตามหลักเลขคนงานไปต่อกันเองไม่มายุ่งอะไร เขาก็ไปหานายหน้าพาไป ตม. หรือพวกที่เข้าเปิดต่อบัตรอะนะ ถ้าคนงานคนเดียวก็พอได้ หลายคนก็มีผลกระทบนะ” (ผู้ประกอบการในตลาดใหม่คนที่ 12 (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 29 มีนาคม 2561)

### ตอนที่ 3 ผลกระทบจากบทลงโทษ

สำหรับสาระสำคัญของพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 คือ การเพิ่มโทษให้มีอัตราที่สูงขึ้น โดยเฉพาะโทษปรับ “นายจ้าง” จากเดิมหากกระทำผิดเกี่ยวกับการจ้างงานแรงงานต่างด้าวไม่ว่าจะทำผิดต่อแรงงานต่างด้าวกี่คนจะนับรวมเป็นกรณีเดียว แต่พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 จะปรับนายจ้างตามจำนวนแรงงานต่างด้าวรายคนทำให้โทษสูงขึ้น เช่น นายจ้างที่จ้างแรงงานต่างด้าวทำงานที่ห้าม



คนต่างด้าวทำ หรือรับแรงงานต่างด้าวที่ไม่มีใบอนุญาตทำงาน หรือรับแรงงานต่างด้าวที่ไม่มีใบอนุญาตทำงานกับตนเข้าทำงาน มีโทษปรับตั้งแต่ 400,000–800,000 บาท ต่อแรงงานต่างด้าวที่จ้าง 1 คน หรือนายจ้างให้แรงงานต่างด้าวทำงานไม่ตรงตามที่กำหนดไว้ในใบอนุญาต มีโทษปรับไม่เกิน 400,000 บาท ต่อแรงงานต่างด้าว 1 คน เป็นต้น (ราชกิจจานุเบกษา, 2560)

ผู้ประกอบการในตลาดใหม่ชลบุรี จังหวัดชลบุรีมีความคิดเห็นว่า บทลงโทษแรงเกินไป ส่งผลให้ผู้ประกอบการเกิดความเดือดร้อนจากบทลงโทษ โดยเฉพาะค่าปรับ โดยผู้ประกอบการมีความคิดเห็นว่าบทลงโทษมีผลกระทบทั้งเชิงบวกและผลกระทบเชิงลบ ดังนี้

1. ผลกระทบเชิงบวก คือ ผู้ประกอบการจัดการการจ้างแรงงานในสถานประกอบการให้ถูกต้องตามกฎหมาย คือ จ้างแรงงานเฉพาะที่ถูกกฎหมาย เลิกจ้างแรงงานที่ไม่ตรงประเภท และเชื่อว่าจะสามารถป้องกันปัญหาการเปลี่ยนงานบ่อย ๆ ของแรงงานได้ เนื่องจากผู้ประกอบการในตลาดใหม่ชลบุรี จังหวัดชลบุรี เห็นด้วยว่าพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 ฉบับนี้ช่วยลดปัญหาการเปลี่ยนงานบ่อยของแรงงานต่างด้าว และด้วยบทลงโทษในกฎหมายมีความชัดเจนสมควรปฏิบัติตามกฎหมาย และเป็นการจัดระเบียบการจ้างแรงงานในตลาดใหม่ชลบุรี จังหวัดชลบุรีให้ถูกต้องตามกฎหมาย โดยมีผู้ประกอบการ 7 คน จาก 12 คน มีความเห็นสอดคล้องกันว่ากฎหมายมีความชัดเจนและต้องปฏิบัติตามให้ถูกต้อง

“ถ้าโดนขนาดนั้นก็ต้องมี แต่ป้ามีใบไกวตาอะไรนั้นของคนงานแล้วก็ทำเรื่องอาศัยที่พักของเรา ให้พวกเขา มี ทำ คือมันมี ไอที่กฎหมายเขาไอนี้มาเราก็ทำตามกฎหมายเขา ที่เขาบอกให้ทำเราก็ต้องทำตาม” (ผู้ประกอบการในตลาดใหม่คนที่ 2 (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 28 กุมภาพันธ์ 2561)

“มีผลกระทบ แต่ของพี่ไม่มีหรอก เพราะของพี่ตรง เราก็สบายใจแล้ว มันก็ดีที่เขาทำแบบนี้มันจะได้ถูกต้อง” (ผู้ประกอบการในตลาดใหม่คนที่ 4 (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 28 กุมภาพันธ์ 2561)

“มีผลกระทบใหม่ ถ้าเกิดไม่อยากให้มีผลกระทบก็ไปทำตามกฎหมายกำหนดไว้สิ แต่มันก็ตายนะ ไอที่กำหนดออกมาเนี่ย เพราะลูกจ้างชอบเปลี่ยนนายจ้างบ่อย ๆ ใจ” (ผู้ประกอบการในตลาดใหม่คนที่ 6 (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 28 กุมภาพันธ์ 2561)

“เออไออันนี้ควรมีการปรับ ถามว่าถ้ามันไม่ตรง สมมุติเด็กบางคนอย่างเนี่ย ลงประมงแล้วคือทำอย่างอื่นไม่ได้ใช้ใหม่ ไปโดนนายจ้างกด ถามว่าแล้วรัฐบาลมันรู้ด้วยไหม ว่ามันได้กันวัน



1045994527

เท่าไร? ตามจริงหรือป่าว จริงน่าให้อิสระกับเขาตรงนี้น้อย อย่างน้อยก็มี MOU แล้ว เออถ้าเป็นแบบบัตรเด็ดขาด ไม่ต่ออายุแล้วนายจ้างยังจ้าง เอออย่างเนี่ยคิด จะปรับจะยังงี้ก็ทำไปสิ ก็คิดไปจ้างเองกฎหมายมีบอกอยู่แล้ว เออใช่ไหม” (ผู้ประกอบการในตลาดใหม่คนที่ 7 (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 23 มีนาคม 2561)

“ความจริงมันก็มีต่อนายจ้างนะ พวกกันตามหลักเลย ถามว่าเด็กเขาลงมาหางานทำเริ่มแรกมาเขาก็ไม่มีเงินไปทำให้ตัวเองถูกกฎหมายหรอก จริงไหมหนู แต่แรกงานที่ถูกกฎหมายหมดนะ แต่พูดถึงทั่ว ๆ ไป” (ผู้ประกอบการในตลาดใหม่คนที่ 8 (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 23 มีนาคม 2561)

“ครับ มีผลกระทบยังไง ถ้ารับมาแล้วเราก็ต้องโดนจับ โดนปรับ เพราะฉะนั้น ทำให้ถูกกฎหมายครับ ได้ไม่รับผลกระทบอะไร” (ผู้ประกอบการในตลาดใหม่คนที่ 10 (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 23 มีนาคม 2561)

“ไม่มีอะ ถูกทุกคน เมื่อก่อนก็มีแต่กฎหมายมันแรงขึ้นเราก็เลิกจ้างไป แต่ถูกทุกคนเสียขาไปทำเอง” (ผู้ประกอบการในตลาดใหม่คนที่ 11 (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 29 มีนาคม 2561)

2. ผลกระทบเชิงลบ คือ เนื่องจากลักษณะการทำงานในตลาดไม่มีเวลาแน่นอนขึ้นอยู่กับประเภทของร้าน ทำให้แรงงานสามารถรับจ้างทำงานในร้านอื่น ๆ เพิ่มเติม นอกเหนือจากสถานประกอบการที่ตนเองขึ้นทะเบียน ขณะที่ความต้องการของนายจ้างมีความต้องการแรงงานเสริมจึงทำให้มีแรงงานที่รับจ้างหมุนเวียนในตลาดจำนวนหนึ่งซึ่งอาจไปรับจ้างล่วงเวลาในร้านที่ไม่ตรงประเภทกับที่ขึ้นทะเบียนไว้ ทำให้ผู้ประกอบการบางส่วนมีความเสี่ยงในการรับโทษสูงขึ้นหากมีการตรวจจับอย่างเข้มงวด และรวมถึงอาจถูกใช้เป็นช่องทางในการแสวงหาผลประโยชน์จากเจ้าหน้าที่รัฐที่เกี่ยวข้อง สอดคล้องกับการนำเสนอข่าวสถานการณ์ภาพรวมของการจ้างแรงงานต่างชาติน่า เนื่องจาก พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 กำหนดอัตราค่าธรรมนิยและบทลงโทษที่สูง ทำให้เกรงกันว่า จะส่งผลกระทบต่อแรงงานในประเทศไทย ซึ่งปัจจุบันใช้แรงงานต่างด้าวเป็นจำนวนมาก และยังเป็นช่องทางให้เจ้าหน้าที่เรียกรับผลประโยชน์จากนายจ้างและแรงงานต่างด้าว เพื่อเลี่ยงจากการถูกบังคับตามกฎหมาย (คมชัดลึก, 2560)

นอกจากนี้ การมีกฎระเบียบลงโทษที่เข้มงวดนี้อาจเป็นช่องทางให้ผู้ประกอบการสามารถคดขี่ค่าแรงกับแรงงานต่างชาติได้มากขึ้น โดยเฉพาะในกรณีที่แรงงานคนดังกล่าวทำงาน



1045994527

ผิดประเภทกับที่จัดแจ้งจริง โดยมีผู้ประกอบการ 4 คน จาก 12 คน มีความเห็นสอดคล้องกันว่าใน  
ค่าปรับมีความรุนแรงมาก

“มีนะ เงินมันเยอะไป” (ผู้ประกอบการในตลาดใหม่คนที่ 4 (นามสมมติ), สัมภาษณ์,, 28  
กุมภาพันธ์ 2561)

“ก็ใช่ไง คนลูกน้องเยอะๆ ตายเลย ถามว่าปรับด้วย จับด้วย ทำไมตัวเองไม่แก้ไขตั้งแต่  
ตอนเขาเริ่มเข้ามาในประเทศละ” (ผู้ประกอบการในตลาดใหม่คนที่ 7 (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 23  
มีนาคม 2561)

“แรงไปครับ มันเยอะเกิน แต่แรงงานที่ถูกลงกฎหมายทุกคนนะ แบบพอทำบัตรแล้วก็  
ออกนะ ก็ไม่คุ้มนะ จ้างแบบไม่มีบัตรดีกว่าอีก” (ผู้ประกอบการในตลาดใหม่คนที่ 10 (นามสมมติ),  
สัมภาษณ์, 23 มีนาคม 2561)

“มีตรงแรงงานหมุนอะนะ มีผลกระทบอยู่นะ ถ้ามีการตรวจก็น่าโดน แต่ถ้ากฎหมายมัน  
เคร่งครัดจริงๆก็คงต้องทำให้ถูกกฎหมายแหละ” (ผู้ประกอบการในตลาดใหม่คนที่ 11 (นาม  
สมมติ), สัมภาษณ์, 29 มีนาคม 2561)

“ผู้ประกอบการ: ก็ไอ้ย จะเหลือหรือ มันปรับบ้างออกแต่อะไร

ลูกผู้ประกอบการ: มันเป็นช่องให้คนเล่นงานด้วย

ผู้ประกอบการ: เออ มันเป็นช่องให้คนหากินอะ

ลูกผู้ประกอบการ: แบบ เหี้ยเอ็งไปทำงานร้านนี้ละ เดียวๆไปแจ้งจับ มันเป็นช่องไง เขาเปิดช่องให้  
กว้างเกิน” (ผู้ประกอบการในตลาดใหม่คนที่ 7 (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 23 มีนาคม 2561)

#### ตอนที่ 4 ผลกระทบจากค่าธรรมเนียม

1. ค่าใช้จ่ายในการนำคนต่างด้าวมาทำงานในตลาดใหม่ชลบุรี จังหวัดชลบุรีผู้ประกอบการ  
มองว่าเป็นอัตราค่าใช้จ่ายที่สูงเกินไปแล้วผลักราคาธรรมเนียมให้แรงงานเป็นผู้รับผิดชอบแทน  
การปรับค่าธรรมเนียมเพิ่มขึ้นนั้น ผู้ประกอบการซึ่งเป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้งหมดมี  
ความคิดเห็นว่าไม่มีความเหมาะสม และเป็นจำนวนค่าใช้จ่ายที่มากเกินไป แม้ว่าค่าธรรมเนียมที่  
กำหนดถูกบังคับใช้ตามกฎหมายและกฎหมายระบุให้ผู้ประกอบการ/ นายจ้างต้องเป็นผู้รับผิดชอบ

ค่าธรรมเนียมดังกล่าว แต่เนื่องจากจากประสบการณ์และการรับรู้ของนายจ้างว่าหากออก  
 ค่าธรรมเนียมในการขึ้นทะเบียนแรงงาน/ ต่ออายุแรงงานให้แรงงานต่างชาติจะทำให้ผู้ประกอบการ  
 มีความเสี่ยงที่แรงงานจะหนีหรือเปลี่ยนผู้ประกอบการ ดังนั้นผู้ประกอบการจึงผลักภาระ  
 ค่าธรรมเนียมดังกล่าวให้กับแรงงานรับผิดชอบจ่ายเองทั้งหมด หรือผู้ประกอบการบางรายอาจออก  
 เงินให้ก่อนแล้วให้แรงงานผ่อนจ่ายคืนให้ในภายหลังเพราะค่าธรรมเนียมมีอัตราที่สูงเกินไป  
 แรงงานไม่สามารถจ่ายเองได้

“ใช่ เวลานี้มันตอกันอยู่ ไม่มีผลกระทบหรอก เวลาไปทำ เขาก็ไปของเขากันเอง สลับ ๆ  
 กันไป คือ พวกถูกจ้างเขาไปจ้างคนพาไป ทำกันเอง ตรงนี้เราไม่รู้เรื่องกับเขา โดยในเรื่องของ  
 ค่าธรรมเนียม ลูกน้องหรือ เขาเสียกันเอง (กระซิบบเบา ๆ) บางคนเขาเสียกันเอง” (ผู้ประกอบการใน  
 ตลาดใหม่คนที่ 2 (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 28 กุมภาพันธ์ 2561)

“เยอะขึ้นหรือ แต่ว่ากำหนดเท่าเดิม ส่วนมากเด็กเขาจ่ายกันเองหมดนะ จะไปนั่งจ่ายให้  
 เดี่ยวทำแปบ ๆ ก็ไป เขาก็น่าจะแบบนี้ทั้งตลาดอยู่น้า” (ผู้ประกอบการในตลาดใหม่คนที่ 5 (นาม  
 สมมติ), สัมภาษณ์, 28 กุมภาพันธ์ 2561)

“แรงไปครับ มันเยอะเกิน แต่แรงงานที่ก็ถูกกฎหมายทุกคนนะ แบบพอทำบัตรแล้วก็  
 ออกนะ ก็ไม่คุ้มนะ จ้างแบบไม่มีบัตรดีกว่าอีก” (ผู้ประกอบการในตลาดใหม่คนที่ 10 (นามสมมติ),  
 สัมภาษณ์, 23 มีนาคม 2561)

“มีผลกระทบนะ อันนี้ที่พูดแบบรวม ๆ นะ อย่างที่เคยบอกไปในไว้ในสวนนะ คนงาน  
 เขาเยอะจะตายจะไปเอาเงินที่ไหนไปวางหลักประกันนักหนา ทุกวันนี้เพื่อนที่เสียค่าทำบัตร ทำต่าง  
 ด้ว่าจ่ายที่เป็น 100,000 อะ ถ้าเกิดไม่มีทุนจะเอาที่ไหน ไซ้ไหมละ” (ผู้ประกอบการในตลาดใหม่คนที่  
 6 (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 28 กุมภาพันธ์ 2561)

“มีนะ มันไม่เหมาะสมหรือขึ้นขนาดนี้ ถึงแรงงานที่จ่ายเองก็จริงแต่ถ้าเขายังไม่มีจ่ายไม่  
 พร้อมจ่ายที่ก็ต้องจ่ายก่อนอยู่ดี” (ผู้ประกอบการในตลาดใหม่คนที่ 6 (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 28  
 กุมภาพันธ์ 2561)



“ผลกระทบที่ว่ามันมีตั้งแต่ปีแรกแล้ว ฮา ๆ ถามว่าใช้เงินเป็นเด็กจ่ายเราไม่ได้มาเสียให้เขา แต่ถามว่าเด็กมันไม่มีเงิน ถ้ามันมีเงินมันจะเขามากันใหม่ ถ้ารัฐบาลทำให้ถูกต้องตั้งแต่ที่แรกก็ไม่ต้องมาเสียขนาดนี้ มันเสียเงินทั้งนั้นเลยนะ” (ผู้ประกอบการในตลาดใหม่คนที่ 7 (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 23 มีนาคม 2561)

“กระทบมาก กระทบเพราะอะไร แรงงานต้องมีค่าใช้จ่าย ค่ากินอยู่ ค่าที่พัก แล้วต้องมาจ่ายเยอะ ๆ อีกเขาจะเหลืออะไร กระทบทั้งนายจ้างทั้งลูกจ้าง นายจ้างก็กระทบตรงช่วยเหลือไม่ไหว ถ้าเด็กต้องจ่ายมาก ๆ เข้า เขาไม่ไหวคงกลั้มหมดละ” (ผู้ประกอบการในตลาดใหม่คนที่ 8 (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 23 มีนาคม 2561)

“มีสิทธิจ่ายก่อนตลอดเลย ทุกวันนี้ยังได้คืนจากลูกน้องยังไม่ครบเลย (ฮา ๆ)” (ผู้ประกอบการในตลาดใหม่คนที่ 9 (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 23 มีนาคม 2561)

“มีผลยังไงก็ต้องทำ มันเป็นกฎหมาย ก็อย่างคิดว่ากระทบไป แต่พีก่อนก่อนแล้วมาเก็บคืนทีหลังออกให้หมดตายสิ ลูกจ้างเข้า ๆ ออก ๆ ร้านโน่นที่ร้านนี่” (ผู้ประกอบการในตลาดใหม่คนที่ 11 (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 29 มีนาคม 2561)

“ไม่มีนะ เพราะให้แรงงานจ่ายเอง” (ผู้ประกอบการในตลาดใหม่คนที่ 12 (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 29 มีนาคม 2561)

## 2. ความรู้ของผู้ประกอบการในเรื่องของค่าธรรมเนียมด้วยการนำคนต่างด้าวเข้ามาทำงานในตลาดใหม่ชลบุรี จังหวัดชลบุรี

จากที่กล่าวไว้ในผลกระทบจากบทลงโทษเชิงบวก ผู้ประกอบการมีการผลกระทบค่าธรรมเนียมให้กับแรงงานเป็นผู้จ่ายทั้งหมดหรือเพียงบางส่วน ผู้ประกอบการไม่ได้พาแรงงานไปด้วยตัวเองโดยส่วนใหญ่มักจะจ้างนายหน้าดำเนินการแทน ทำให้ไม่ได้มีการศึกษาเกี่ยวกับตัวบทกฎหมาย ส่งผลให้ผู้ประกอบการขาดความรู้ในตัวพรก. และอาจไม่ทราบรายละเอียดว่าตาม พรก. กำหนดให้ผู้ประกอบการเป็นผู้รับผิดชอบค่าธรรมเนียมเอง ดังบทสัมภาษณ์และตารางการกำหนดค่าธรรมเนียมเหล่านี้เรียกเก็บจากนายจ้างในประเทศ พ.ศ. 2560

“ค่าธรรมเนียมเนียเก็บโครละ” (ผู้ประกอบการในตลาดใหม่คนที่ 1 (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 28 กุมภาพันธ์ 2561)

ตารางที่ 7 การกำหนดค่าธรรมเนียมเหล่านี้เรียกเก็บจากนายจ้างในประเทศ พ.ศ. 2560

ค่าธรรมเนียมที่เรียกเก็บจากนายจ้าง	ปี พ.ศ. 2560
ใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงาน ฉบับละ	20,000 บาท
การต่ออายุใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงาน ครั้งละ	20,000 บาท
ใบแทนใบต่ออนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงาน ฉบับละ	10,000 บาท
การอนุญาตให้ย้ายสำนักงาน/ ตั้งสำนักงานชั่วคราว ครั้งละ	5,000 บาท
การอนุญาตให้เปลี่ยนผู้จัดการผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคล ครั้งละ	5,000 บาท
การจดทะเบียนลูกจ้างซึ่งทำหน้าที่เกี่ยวกับการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ คนละ	1,000 บาท
บัตรประจำตัวผู้จัดการหรือลูกจ้างซึ่งทำหน้าที่เกี่ยวกับการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ ฉบับละ	1,000 บาท
ใบอนุญาตทำงาน ฉบับละ	20,000 บาท
การต่ออายุใบอนุญาตทำงานหรือการขยายระยะเวลาการทำงาน ครั้งละ	20,000 บาท
ใบแทนใบอนุญาตทำงาน ฉบับละ	3,000 บาท
การอนุญาตให้เปลี่ยนหรือเพิ่มประเภทงานนายจ้าง ท้องที่ หรือเงื่อนไขในการทำงาน ครั้งละ	5,000 บาท
การจ้างคนต่างด้าว คนละ	20,000 บาท
ค่าขึ้นคำขอ ฉบับละ	1,000 บาท
การรับรองสำเนาเอกสาร	
(ก) ภาษาไทย หน้าละ	50 บาท
(ข) ภาษาต่างประเทศ หน้าละ	100 บาท
การออกหนังสือรับรอง	
(ก) ภาษาไทย หน้าละ	500 บาท
(ข) ภาษาต่างประเทศ หน้าละ	1,000 บาท
การแปลภาษาต่างประเทศ ฉบับละ	1,000 บาท
ค่าธรรมเนียมอื่น ๆ ครั้งละ	1,000 บาท

## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ผลกระทบจากพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 ที่มีต่อผู้ประกอบการในตลาดใหม่ชลบุรี จังหวัดชลบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลกระทบจากพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 ที่มีต่อผู้ประกอบการในตลาดใหม่ชลบุรี ผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ใช้คือ ผู้ประกอบการในตลาดใหม่ชลบุรี จำนวน 12 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลคือ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)

#### สรุปผลการศึกษา

การสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 12 คน พบว่า พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 มีผลกระทบต่อผู้ประกอบการในตลาดใหม่ชลบุรี จังหวัดชลบุรี 3 ประเด็น คือ (1) วิธีการดำเนินงาน (ขั้นตอนการปฏิบัติ) (2) บทลงโทษ (3) ค่าธรรมเนียม ซึ่งสามารถสรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

1. ผลกระทบจากวิธีการดำเนินงาน (ขั้นตอนการปฏิบัติ) พบว่า ผู้ประกอบการในตลาดใหม่ชลบุรี ได้รับผลกระทบจากวิธีการดำเนินงาน คือ เนื่องจากระยะเวลาการประกาศและบังคับใช้กฎหมายมีระยะเวลาสั้นมาก ผู้ประกอบการจึงไม่ทราบรายละเอียดในการดำเนินงานตาม พรก. ส่งผลให้นายจ้างที่ต้องการจะขึ้นทะเบียนแรงงานหรือต่อใบอนุญาตในการทำงานของแรงงานต่างด้าวมีเวลาในการทำความเข้าใจกับ พรก. ฉบับนี้ ค่อนข้างน้อย ประกอบกับการติดต่อขอรับบริการจากกรมการจัดหางานเพื่อขอรับใบอนุญาตทำงานของแรงงานต่างด้าวไม่มีขั้นตอนการดำเนินการที่ชัดเจนและแน่นอนทำให้ผู้ประกอบการรู้สึกเสียเวลาและขาดรายได้ โดยมากจึงจ้างนายหน้าดำเนินการแทนผู้ประกอบการในการพาแรงงานต่างด้าวขึ้นทะเบียนแรงงานให้ถูกต้องตามกฎหมายเพื่อลดปัญหาที่กล่าวมาข้างต้นแม้จะทำให้ผู้ประกอบการต้องเสียค่าใช้จ่ายเพิ่มสูงขึ้นก็ตาม

2. ผลกระทบจากบทลงโทษ พบว่า ผู้ประกอบการในตลาดใหม่ชลบุรี มีความคิดเห็นว่าบทลงโทษรุนแรงเกินไป ส่งผลให้ผู้ประกอบการเกิดความเดือดร้อนจากบทลงโทษโดยเฉพาะค่าปรับ โดยมีความคิดเห็นว่าบทลงโทษมีผลกระทบทั้งเชิงบวกและผลกระทบเชิงลบ ดังนี้

2.1 ผลกระทบเชิงบวก คือ ผู้ประกอบการจัดการการจ้างแรงงานในสถานประกอบการให้ถูกต้องตามกฎหมาย คือ จ้างแรงงานเฉพาะที่ถูกกฎหมาย เลิกจ้างแรงงานที่ไม่ตรง



ประเภท และเชื่อว่าจะสามารถป้องกันปัญหาการเปลี่ยนงานบ่อย ๆ ของแรงงานได้ เนื่องจากผู้ประกอบการในตลาดใหม่ชลบุรี จังหวัดชลบุรี เห็นด้วยว่าพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 ฉบับนี้ช่วยลดปัญหาการเปลี่ยนงานบ่อยของแรงงานต่างด้าว และตัวบทลงโทษในกฎหมายมีความชัดเจนสมควรปฏิบัติตามกฎหมาย และเป็นการจัดระเบียบการจ้างแรงงานในตลาดใหม่ชลบุรี จังหวัดชลบุรีให้ถูกต้องตามกฎหมาย โดยมีผู้ประกอบการ 7 คน จาก 12 คน มีความเห็นสอดคล้องกันว่ากฎหมายมีความชัดเจนและต้องปฏิบัติตามให้ถูกต้อง

2.2 ผลกระทบเชิงลบ คือ เนื่องจากลักษณะการทำงานในตลาดไม่มีเวลาแน่นอน ขึ้นอยู่กับประเภทของร้านทำให้แรงงานสามารถรับจ้างทำงานในร้านอื่น ๆ เพิ่มเติม นอกเหนือจากสถานประกอบการที่ตนเองขึ้นทะเบียน ขณะที่ความต้องการของนายจ้างมีความต้องการแรงงานเสริมจึงทำให้มีแรงงานที่รับจ้างหมุนเวียนในตลาดจำนวนหนึ่งซึ่งอาจไปรับจ้างล่วงเวลาในร้านที่ไม่ตรงประเภทกับที่ขึ้นทะเบียนไว้ ทำให้ผู้ประกอบการบางส่วนมีความเสี่ยงในการรับโทษสูงขึ้น หากมีการตรวจจับอย่างเข้มงวด และรวมถึงอาจถูกใช้เป็นช่องทางในการแสวงหาผลประโยชน์จากเจ้าหน้าที่รัฐที่เกี่ยวข้อง โดยมีผู้ประกอบการ 4 คน จาก 12 คน มีความเห็นสอดคล้องกันว่าในค่าปรับมีอัตราสูงและบทลงโทษรุนแรงมาก

3. ผลกระทบจากค่าธรรมเนียม พบว่าผู้ประกอบการในตลาดใหม่ชลบุรี ได้รับผลกระทบจากอัตราค่าใช้จ่ายที่สูงเกินไปจึงทำให้ผู้ประกอบการมีการผลัดภาระค่าธรรมเนียมให้กับแรงงานเป็นผู้จ่ายทั้งหมดหรือเพียงบางส่วน โดยมีผู้ประกอบการซึ่งเป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้งหมดมีความคิดเห็นว่าไม่มีความเหมาะสม และเป็นจำนวนค่าใช้จ่ายที่มากเกินไป สำหรับผู้ประกอบการที่ไม่ได้พาแรงงานไปขึ้นทะเบียนแรงงาน/ ต่ออายุแรงงานให้แรงงานด้วยตัวเองส่วนใหญ่จะจ้างนายหน้าดำเนินการแทนทำให้ไม่ได้มีการศึกษาเกี่ยวกับตัวบทกฎหมาย ส่งผลให้ผู้ประกอบการขาดความรู้ในตัว พรก. และอาจไม่ทราบรายละเอียดว่าตาม พรก. กำหนดให้ผู้ประกอบการเป็นผู้รับผิดชอบค่าธรรมเนียมเอง

## อภิปรายผล

1. ผลการศึกษาพบว่า ผลกระทบจาก พรก. ด้านวิธีการดำเนินงาน (ขั้นตอนการปฏิบัติ) ซึ่งมีผลกระทบ คือ ผู้ประกอบการไม่ทราบรายละเอียดในการดำเนินงานตาม พรก. ประกอบกับผู้ประกอบการรู้สึกว่าการขึ้นตอนการติดต่อขอขึ้นทะเบียนแรงงานหรือการต่อใบอนุญาตทำงานมีขั้นตอนที่ยุ่งยาก เสียเวลาและส่งผลกระทบต่อรายได้ ผู้ประกอบการจึงต้องจ้างนายหน้าดำเนินการพาแรงงานต่างด้าวขึ้นทะเบียนแรงงานให้ถูกต้องตามกฎหมาย สาเหตุที่เป็นเช่นนี้เนื่องจาก พรก./ ฉบับนี้ ประกาศใช้เมื่อวันที่ 17 มิถุนายน 2560 และมีผลบังคับใช้วันที่ 23 มิถุนายน 2560 ซึ่งเป็น



ระยะเวลาที่สั้นมากในการทำความเข้าใจของผู้ประกอบการ ประกอบกับการดำเนินงานเพื่อขึ้นทะเบียนหรือต่ออายุแรงงานต่างด้าวนั้นแม้จะดำเนินการโดยศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าว (One Stop Service :OSS) ที่ให้บริการที่เดียวแบบเบ็ดเสร็จก็ตาม แต่ก็มีหลายขั้นตอนและเกี่ยวข้องกับหน้าที่รับผิดชอบของหลายหน่วยงาน (ธเรศ ภิรมย์วิวัฒน์, 2561) ดังนี้

1. การแจกแบบฟอร์ม (ทบ.1/ทบ.2) และการตรวจเอกสาร โดย กรมการจัดหางาน
2. ตรวจสอบสิทธิประกันสังคม โดย สำนักงานประกันสังคม
3. บันทึก (ทบ.1/ทบ.2) กำหนดเลข 13 หลัก โดย กรมการปกครอง
4. ถ่ายรูป เก็บลายนิ้วมือพร้อมพิมพ์ใบ ทต.1 ทร.38/1 และใบเสร็จรับเงิน โดย กรมการปกครอง
5. มอบบัตรประจำตัว โดย กรมการจัดหางาน
6. เฉพาะแรงงานประมงและแปรรูปสัตว์น้ำ สแกนม่านตา โดย กรมการจัดหางาน
7. กรมการปกครองบันทึกผลสุขภาพ/ การตรวจลงตรา/ สแกนเอกสาร ทต.1

(ทะเบียนประวัติของคนต่างด้าวสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา กรมการปกครอง

กระทรวงมหาดไทย) และพิมพ์บัตร ฯ โดย กรมการปกครอง

8. เจ้าหน้าที่ตรวจสอบและลงชื่ออนุญาต/ อนุมัติในเอกสารและรับชำระเงิน โดย กรมการปกครอง กระทรวงสาธารณสุข สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง กรมการจัดหางาน

จึงทำให้ผู้ประกอบการรู้สึกถึงความยุ่งยากในการติดต่อเข้ารับบริการ นอกจากนี้ลักษณะการจ้างงานในตลาดใหม่มีลักษณะเป็นการจ้างงานแบบสถานประกอบการ 1 แห่ง มีนายจ้าง 1 คน ดูแลลูกจ้างและขั้นตอนการดำเนินธุรกิจทั้งหมดซึ่งต่างจากการดำเนินงานในรูปแบบบริษัทจึงทำให้ผู้ประกอบการรู้สึกเสียเวลาและขาดรายได้ไปหากต้องพาแรงงานไปดำเนินการขึ้นทะเบียนด้วยตนเอง ขัดแย้งกับ นภสร เจริญโพธิ์ (2560) ศึกษาเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การให้บริการแรงงานต่างด้าวแบบจุดเดียวเบ็ดเสร็จในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ประเทศไทย แสดงให้เห็นว่า ระบบการให้บริการแรงงานต่างด้าวแบบจุดเดียวเบ็ดเสร็จภายใต้การนำของ คสช. มีความสำคัญและช่วยอำนวยความสะดวกในการขึ้นทะเบียนและให้บริการแรงงานต่างด้าวในด้านต่าง ๆ สามารถย่นระยะเวลาการให้บริการได้ และมีความสอดคล้องกับ ชัยยนต์ ประดิษฐ์ศิลป์ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ผลกระทบและมาตรการแก้ไขทางกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติกัมพูชา ในเขตจังหวัดจันทบุรี การศึกษาเปรียบเทียบมาตรการทางกฎหมายก่อนและหลังประกาศนโยบายของคณะกรรมการความสงบแห่งชาติ แสดงให้เห็นว่า มาตรการที่ 1 ควรเสนอให้รัฐบาลจัดระบบการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติเป็นงานประจำทั้งปี เนื่องจาก คสช. มีนโยบายเกี่ยวกับการจัดระบบแรงงานข้ามชาติ โดยให้เจ้าของเรือประมงนำแรงงานข้ามชาติมาจดทะเบียนให้ถูกต้องตามกฎหมาย



1045994527

ณ ศูนย์จดทะเบียนข้ามชาติแบบเบ็ดเสร็จ ภายในระยะเวลาที่กำหนด ปัญหาที่เกิดขึ้นคือ เมื่อหมดเขตระยะเวลาที่รัฐกำหนด เจ้าของเรือประมงไม่สามารถพาแรงงานข้ามชาติผิดกฎหมายไปจดทะเบียนอย่างถูกต้องได้ ส่งผลให้เจ้าของเรือประมงต้องจ้างแรงงานข้ามชาติผิดกฎหมาย เมื่อมีการตรวจสอบจากทางเจ้าหน้าที่รัฐทำให้นายจ้างมีความผิดตามกฎหมาย ดังนั้น รัฐควรให้เจ้าของเรือประมงสามารถนำแรงงานข้ามชาติขึ้นทะเบียนได้ตามกฎหมายได้ทุกวัน ซึ่งจะต้องมีศูนย์จดทะเบียนแรงงานข้ามชาติแบบเบ็ดเสร็จที่สามารถดำเนินการให้แล้วเสร็จได้ในวันเดียว เพื่อลดปัญหาการจดทะเบียนแรงงานไม่ทันระยะเวลาที่รัฐกำหนด ส่งผลให้แรงงานข้ามชาติไม่สามารถเข้าสู่ระบบได้

2. ผลการศึกษาพบว่า ผลกระทบจาก พรก. ด้านบทลงโทษ ซึ่งมีผลกระทบ คือ ผู้ประกอบการมีความคิดเห็นว่าบทลงโทษรุนแรงเกินไป ส่งผลให้ผู้ประกอบการเกิดความเดือดร้อน โดยเฉพาะค่าปรับ โดยมีความคิดเห็นว่าบทลงโทษมีผลกระทบทั้งเชิงบวกและผลกระทบเชิงลบ ดังนี้

2.1 ผลกระทบเชิงบวก คือ ผู้ประกอบการจัดการการจ้างแรงงานในสถานประกอบการ ให้ถูกต้องตามกฎหมาย สาเหตุที่เป็นเช่นนี้เนื่องจาก พรก. ฉบับนี้มีมาตรการในการลงโทษที่เพิ่มขึ้น และตัวบทลงโทษในกฎหมายมีความชัดเจนสมควรปฏิบัติตามกฎหมาย และเป็นการจัดระเบียบการจ้างแรงงานในตลาดใหม่ชลบุรี จังหวัดชลบุรี ให้ถูกต้องตามกฎหมายและเชื่อว่า จะสามารถป้องกันปัญหาการเปลี่ยนงานบ่อย ๆ ของแรงงานได้ มีความสอดคล้องกับ ชัยยนต์ ประดิษฐ์ศิลป์ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ผลกระทบและมาตรการแก้ไขทางกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติกัมพูชาในเขตจังหวัดจันทบุรี การศึกษาเปรียบเทียบมาตรการทางกฎหมายก่อนและหลังประกาศนโยบายของคณะรักษาความสงบแห่งชาติ แสดงให้เห็นว่า มาตรการที่ 10 ควรกำหนด มาตรการให้แรงงานข้ามชาติจ่ายเงินประกันตนเองเพื่อป้องกันการเปลี่ยนงานบ่อย เนื่องจากด้วยลักษณะการทำงานของแรงงานข้ามชาติกัมพูชา มีการเปลี่ยนงานบ่อยดังเช่น กรณี แรงงานประมง โดยมากมักจะอยู่กับเจ้าของเรือประมงแต่ละลำได้ไม่นาน บางครั้งเบิกเงินค่าแรงแล้วหลบหนี ซึ่งนโยบาย คสช. ยังไม่สามารถแก้ไขปัญหานี้ได้ เนื่องจากการจ้างงานไม่มีหนังสือเป็นลายลักษณ์อักษร มักจะจ้างด้วยวาจา ดังนั้น ควรมีมาตรการในการให้แรงงานจ่ายเงินประกันตน ซึ่งผู้ประกอบการจะต้องแจ้งให้เจ้าหน้าที่ ทราบภายในระยะเวลาที่กฎหมายกำหนด ทั้งนี้เพื่อให้ผู้ประกอบการมีหลักประกันในกรณีที่แรงงานข้ามชาติเปลี่ยนงานจะทำให้ผู้ประกอบการสามารถยึดเงินประกันตนเอาไว้ได้

2.2 ผลกระทบเชิงลบ คือ ผู้ประกอบการบางส่วนมีความเสี่ยงในการรับโทษสูง สาเหตุที่เป็นเช่นนี้เนื่องจาก พรก. ฉบับนี้มีมาตรการในการลงโทษที่เพิ่มขึ้น ประกอบกับความ

ต้องการของนายจ้าง นายจ้างมีความต้องการแรงงานเสริมจึงทำให้มีแรงงานที่รับจ้างหมุนเวียนใน ตลาดจำนวนหนึ่งซึ่งอาจไปรับจ้างล่วงเวลาในร้านที่ไม่ตรงประเภทกับที่ขึ้นทะเบียนไว้มีความเสี่ยง ในการรับโทษสูงขึ้นหากมีการตรวจจับอย่างเข้มงวด และรวมถึงอาจถูกใช้เป็นช่องทางในการ แสวงหาผลประโยชน์จากเจ้าหน้าที่รัฐที่เกี่ยวข้อง มีความสอดคล้องกับ นภสร เจริญโพธิ์ (2560) ได้ ศึกษาเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การให้บริการแรงงานต่างด้าวแบบจุดเดียวเบ็ดเสร็จในเขต กรุงเทพมหานครและปริมณฑล ประเทศไทย แสดงให้เห็นว่า ข้อกังวลส่วนใหญ่ของผู้ที่ให้ข้อมูลยังคงเป็น เรื่องของการรับสินบนหรือทุจริตคอร์รัปชันของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องซึ่งอาจจะยังไม่หมดไป เนื่องจากการปรับปรุงแบบการให้บริการแรงงานต่างด้าวแบบจุดเดียวเบ็ดเสร็จ นี้ ยังเป็นเพียงแค่ การเปลี่ยนแปลงด้านรูปแบบของวิธีการ ให้บริการเท่านั้น โดยไม่ปรับเปลี่ยนระบบและการพัฒนา บุคลากรที่เกี่ยวข้อง เจ้าหน้าที่ของรัฐต้องเข้มงวด ในการบังคับใช้กฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง หักปัญหา การทุจริต คอร์รัปชัน และนายจ้างต้องรับผิดชอบต่อสังคมด้วยการปฏิบัติตามกฎหมาย เพื่อประเทศไทยจะได้มีระบบการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวที่ได้มาตรฐาน

3. ผลการศึกษาพบว่า ผลกระทบจากพรก. ด้านค่าธรรมเนียมนั้น คือ ผู้ประกอบการมีการ ผลักภาระค่าธรรมเนียมนั้นให้กับแรงงานเป็นผู้จ่ายทั้งหมดหรือเพียงบางส่วน เนื่องจากค่าธรรมเนียมนั้น ในปี พ.ศ. 2560 มีอัตราที่สูงขึ้นจากเดิมในปี พ.ศ. 2559 ทุกรายการ เช่น

(1) ใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานและการต่ออายุใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมา ทำงาน จากเดิมในปี พ.ศ. 2559 มีอัตราอยู่ที่ 10,000 บาท ปรับเพิ่มขึ้นเป็น 20,000 บาทในปี พ.ศ. 2560

(2) ใบแทนใบอนุญาตทำงาน และการอนุญาตให้เปลี่ยนหรือเพิ่มประเภทงานนายจ้าง ท้องที่ หรือเงื่อนไขในการทำงานจากเดิมในปี พ.ศ. 2559 ไม่มีอัตราค่าธรรมเนียมนั้น แต่ในปี พ.ศ. 2560 มีการปรับเพิ่มให้มีการจ่ายค่าธรรมเนียนั้น 3,000 บาท และ 5,000 บาท

นอกจากนี้ผู้ประกอบการไม่ทราบรายละเอียดในตัว พรก. ดังนั้นผลการศึกษาที่พบว่า ผู้ประกอบการผลักภาระค่าธรรมเนียนั้นให้แรงงานต่างด้าวเป็นผู้จ่ายนั้น มีความสอดคล้องกับ ชัยยนต์ ประดิษฐ์ศิลป์ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ผลกระทบและมาตรการแก้ไขทางกฎหมายเกี่ยวกับ แรงงานข้ามชาติกัมพูชาในเขตจังหวัดจันทบุรี การศึกษาเปรียบเทียบมาตรการทางกฎหมายก่อนและ หลังประกาศนโยบายของคณะกรรมการรักษาความสงบแห่งชาติ แสดงให้เห็นว่า มาตรการที่ 2 ควรเสนอให้ รัฐบาลจัดเก็บค่าธรรมเนียนั้นในราคาที่ เป็นธรรมสำหรับการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติ เนื่องด้วย อัตราการเก็บค่าธรรมเนียนั้นในการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติของคณะกรรมการรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) เฉลี่ยต่อคนราคา 3,080 บาท ซึ่งเป็นราคาที่แพงเกินกำลังของแรงงานข้ามชาติจะรับได้ เพราะ มีแรงงานข้ามชาติหลายรายที่เลือกจะไม่เข้ารับการจดทะเบียนอย่างถูกต้องตามกฎหมาย ส่งผลให้



1045994527

นโยบายของรัฐที่มีเป้าประสงค์ที่จะนำแรงงานข้ามชาติที่ผิดกฎหมายเข้าระบบที่สามารถตรวจสอบได้นั้นเป็นไปได้โดยยาก ดังนั้น รัฐควรทบทวนปรับราคาค่าธรรมเนียมที่แพงเกินไปให้มีอัตราที่มีความเหมาะสมมากกว่านี้

### ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาผลกระทบจากราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 ที่มีต่อผู้ประกอบการในตลาดใหม่ชลบุรี จังหวัดชลบุรี

#### ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ผลการศึกษาพบว่า ค่าใช้จ่ายในการนำคนต่างด้าวมาทำงานในตลาดใหม่ชลบุรี จังหวัดชลบุรีที่ผู้ประกอบการมองว่าเป็นอัตราค่าใช้จ่ายที่สูงเกินไป ผู้ประกอบการจึงผลักดันค่าธรรมเนียมให้แรงงานเป็นผู้รับผิดชอบแทน ดังนั้น รัฐควรทบทวนอัตราค่าธรรมเนียมที่ผู้ประกอบการและแรงงานต่างด้าวต้องรับผิดชอบโดยศึกษาต้นทุนของผู้ประกอบการและค่าใช้จ่ายของแรงงานต่างด้าว เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับการปรับค่าธรรมเนียมให้มีความเหมาะสม

2. ผลการศึกษาพบว่า ผู้ประกอบการเกิดความเดือดร้อนจากบทลงโทษโดยเฉพาะค่าปรับ โดยผู้ประกอบการมีความคิดเห็นว่าบทลงโทษมีผลกระทบทั้งเชิงบวกและผลกระทบเชิงลบ ดังนั้น รัฐควรทบทวนบทลงโทษที่มีต่อผู้ประกอบการและแรงงานต่างด้าว โดยรวบรวมความคิดเห็นจากผู้ประกอบการในช่องทางต่างๆ เช่น กล้องแสดงความคิดเห็นตามหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และการแสดงความคิดเห็นผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น เพื่อหาทางออกร่วมกันในการกำหนดบทลงโทษให้เหมาะสม

#### ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. ผลการศึกษาพบว่า วิธีการดำเนินงานจากขั้นตอนการดำเนินงานขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวตามพรก. ผู้ประกอบการไม่ทราบรายละเอียดในการดำเนินงาน ดังนั้น หน่วยงานในพื้นที่ เช่น ต้องให้ความรู้ และสร้างความเข้าใจและประชาสัมพันธ์ให้กับผู้ประกอบการเกี่ยวกับกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว เพื่อให้ผู้ประกอบการสามารถปฏิบัติตามพรก. ได้อย่างถูกต้องตามขั้นตอนของกฎหมาย

2. ผลการศึกษาพบว่า วิธีการดำเนินงานทำให้ผู้ประกอบการเสียเวลาและขาดรายได้ ดังนั้น ศูนย์บริการเบ็ดเสร็จควรมีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดคิวเพื่อลงทะเบียนตามวันและเวลาที่กำหนดและเพิ่มจุดรับลงทะเบียนแรงงานต่างด้าวเพื่อรองรับแรงงานต่างด้าวที่มากขึ้น ทะเบียนเป็นจำนวนมาก





### ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1. การวิจัยครั้งนี้เป็นผลกระทบจากพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 ที่มีต่อผู้ประกอบการในตลาดใหม่ชลบุรี ขยายพื้นที่ของการศึกษาให้ใหญ่ขึ้นในระดับจังหวัด เพื่อให้สามารถมองภาพรวมของปัญหาได้กว้างขึ้น
2. ควรมีการประเมินความรู้เกี่ยวกับตัวกฎหมายของพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 เพื่อให้กรมจัดหางานเตรียมข้อมูลเพื่อใช้ในการอธิบายรายละเอียดของขั้นตอนการดำเนินงานที่ผู้ประกอบการไม่ทราบรายละเอียดซึ่งจะเป็นประโยชน์ให้การดำเนินงานสะดวกรวดเร็วขึ้น



1045994527

## บรรณานุกรม

- กระทรวงแรงงาน. (2561). *แนวทางการดำเนินการบริหารจัดการการทำงานของแรงงานต่างด้าว ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 16 มกราคม 2561*. ม.ป.ท.
- กฤตยา อาชวนิจกุล. (2554). *สถานะความรู้เรื่องแรงงานข้ามชาติในประเทศไทยและทิศทางการวิจัยที่พึงพิจารณา*. นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- เกียรติชาย นาคสุขไพบูลย์. (2553). ผลกระทบจากนโยบายการผ่อนผันการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าว พ.ศ. 2550. *วารสารการศึกษาและพัฒนาสังคม*, 6(2), 63-78.
- คมชัดลึก. (2560). *เปิดเนื้อหา “พ.ร.ก.แรงงานต่างด้าวฉบับใหม่”* เข้าถึงได้จาก <http://www.komchadluek.net/news/scoop/285389>
- คำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ. (2560, 4 กรกฎาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. หน้า 21-22.
- ชัยนต์ ประดิษฐ์ศิลป์. (2559). ผลกระทบและมาตรการแก้ไขทางกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติ กัมพูชาในเขตจังหวัดจันทบุรี. *วิทยาการวิจัยและวิทยาการปัญญา*, 14(1), 115-134.
- ทรงชัย ทิพย์เสภา. (2554). *ความคิดเห็นของผู้ประกอบการต่อปัญหาอุปสรรคในการจ้าง แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ในพื้นที่อำเภอเมืองระนอง จังหวัดระนอง*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ทิพวรรณ จันทร์ชูกลิ่น. (2551). *ปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างงานแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์*. ภาคนิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- ชเรศ ทรัพย์วิวงศ์. (2561). *การบริหารจัดการ การทำงานของแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย ด้านการตรวจสุขภาพ ประกันสุขภาพ*. ม.ป.ท.
- นภสร เจริญโพธิ์. (2560). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การให้บริการแรงงานต่างด้าวแบบจุดเดียวเบ็ดเสร็จในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ประเทศไทย. *สมาคมนักวิจัย*, 22(1), 230-243.
- บุษย์รัตน์ กาญจนดิษฐ์. (2560). *เปิดเนื้อหาพ.ร.ก.การบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว 2560: ของเล่นชิ้นใหม่ของรัฐ*. เข้าถึงได้จาก <https://prachatai.com/journal/2017/07/72284>
- เบญจมาศ สุขสิงห์. (2559). *ผลกระทบจากการไม่อนุญาตให้ใช้แรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือมาใช้ในโรงงานอุตสาหกรรมที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุน: กรณีศึกษานิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ประกาศกระทรวงแรงงาน. (2560, 6 กรกฎาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. หน้า 6-10.



1045994527

BUU\_1Thesis\_59930031\_Independent\_study / rev: 11072561\_08:55:12 / seq: 101

ประภัสสร เทพชาตรี. (2557). *ไทยกับการเป็นศูนย์กลางของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน*. เข้าถึงได้จาก

<http://thepchatree.blogspot.com/2014/05/15-2557-aec-aec-aec-70-gdp-2-5-aec-2-3.html%0A>

ผู้ประกอบการในตลาดใหม่คนที่ 1 (นามสมมติ). (2561, 28 กุมภาพันธ์). สัมภาษณ์.

ผู้ประกอบการในตลาดใหม่คนที่ 2 (นามสมมติ). (2561, 28 กุมภาพันธ์). สัมภาษณ์.

ผู้ประกอบการในตลาดใหม่คนที่ 3 (นามสมมติ). (2561, 28 กุมภาพันธ์). สัมภาษณ์.

ผู้ประกอบการในตลาดใหม่คนที่ 4 (นามสมมติ). (2561, 28 กุมภาพันธ์). สัมภาษณ์.

ผู้ประกอบการในตลาดใหม่คนที่ 5 (นามสมมติ). (2561, 28 กุมภาพันธ์). สัมภาษณ์.

ผู้ประกอบการในตลาดใหม่คนที่ 6 (นามสมมติ). (2561, 28 กุมภาพันธ์). สัมภาษณ์.

ผู้ประกอบการในตลาดใหม่คนที่ 7 (นามสมมติ). (2561, 23 มีนาคม). สัมภาษณ์.

ผู้ประกอบการในตลาดใหม่คนที่ 8 (นามสมมติ). (2561, 23 มีนาคม). สัมภาษณ์.

ผู้ประกอบการในตลาดใหม่คนที่ 9 (นามสมมติ). (2561, 23 มีนาคม). สัมภาษณ์.

ผู้ประกอบการในตลาดใหม่คนที่ 10 (นามสมมติ). (2561, 23 มีนาคม). สัมภาษณ์.

ผู้ประกอบการในตลาดใหม่คนที่ 11 (นามสมมติ). (2561, 29 มีนาคม). สัมภาษณ์.

ผู้ประกอบการในตลาดใหม่คนที่ 12 (นามสมมติ). (2561, 29 มีนาคม). สัมภาษณ์.

พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560. (2560, 22 มิถุนายน). *ราช*

*กิจจานุเบกษา*. หน้า 1-31.

เลิศศักดิ์ ต้นไค. (2559). *การวิเคราะห์ผลกระทบของการออกกฎหมาย (RIA) กับบทบาทการปฏิรูป*

*กฎหมายของคณะกรรมการปฏิรูปกฎหมาย*. เข้าถึงได้จาก

<http://lawreformthai.blogspot.com/2016/07/ria.html>

วันวิสา พงษ์พระเกตุ. (2554). *ปัญหาของผู้ประกอบการต่อการบริหารงานแรงงานต่างด้าวในเขตพื้นที่*

*อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการ

บริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ศราวุธ ไพฑูรย์พงษ์. (2559). *แรงงานต่างด้าวซีรีส์*. เข้าถึงได้จาก

<https://www.matichon.co.th/news/91780>

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (2551). *พระราชบัญญัติ พระราชกำหนด*. เข้าถึงได้จาก

<http://www.krisdika.go.th/wps/portal/general>

สำนักงานจังหวัดชลบุรี. (ม.ป.ป.). *ประวัติจังหวัดชลบุรี*. เข้าถึงได้จาก [http://www.chonburi-](http://www.chonburi-guru.com/ประวัติชลบุรี/%0A)

[guru.com/ประวัติชลบุรี/%0A](http://www.chonburi-guru.com/ประวัติชลบุรี/%0A)

สำนักงานบริหารแรงงานต่างด้าว. (ม.ป.ป.). *สถิติการทำงานของคนต่างด้าวประจำเดือนกรกฎาคม พ.ศ.2560*. เข้าถึงได้จาก

[fhttps://www.doe.go.th/prd/assets/upload/files/alien\\_th/d9f0bb05fe79c6aae74ded438a25e3ba.pdf](https://www.doe.go.th/prd/assets/upload/files/alien_th/d9f0bb05fe79c6aae74ded438a25e3ba.pdf)

สุคนธา จันทร์ปราภากุล. (2551). *ผลกระทบจากการใช้แรงงานต่างด้าวในกิจการประมงทะเล:ศึกษากรณี จังหวัดสมุทรปราการ*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

สุริยันต์ จันทร์ทา. (2558). *การจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการภาคเกษตรกรรมในเขตอำเภอคลองหาด จังหวัดสระแก้ว*. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, กลุ่มวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

หนังสือพิมพ์ผู้จัดการออนไลน์. (2557). *พ่อค้าแม่ค้าตลาดค้าส่งใหม่ชลบุรี ปิดตลาดประท้วงไล่ ผจก.* เข้าถึงได้จาก <http://www.manager.co.th/local/viewnews.aspx?NewsID=9570000127374%0A>

อรรถพงศ์ ลิ้มปัญญาจนวัฒน์. (2558). *การจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในจังหวัดสุราษฎร์ธานี*. *วารสารวิทยาการจัดการ*, 2(1), 93-113.

NBT NEWS. (2561). *“ซัวร์หรือมั่วนี้ม” แจงแก้ปัญหา OSS แหลมฉบบัง*. เข้าถึงได้จาก <https://www.youtube.com/watch?v=ViB7UdAEY-E>



## ภาคผนวก



1045994527

BUU iThesis 59930031 independent study / recv: 11072561 08:55:12 / seq: 101

ภาคผนวก ก  
แบบสัมภาษณ์



1045994527

BUU iThesis 59930031 independent study / recv: 11072561 08:55:12 / seq: 101

## แบบสัมภาษณ์

เรื่อง ผลกระทบจากพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว  
พ.ศ. 2560 ที่มีต่อผู้ประกอบการ ในตลาดใหม่ชลบุรี จังหวัดชลบุรี

### ส่วนที่ 1 แบบสอบถามทั่วไปผู้ประกอบการ

1. เพศ

1. ชาย       2. หญิง

2. อายุ ..... ปี

3. ประเภทกิจการ

1. จำหน่ายอาหารสด ผัก, ผลไม้, เนื้อสัตว์  
 2. จำหน่ายอาหารสำเร็จรูป ข้าวแกง  
 3. จำหน่ายสินค้าแฟชั่น  
 4. จำหน่าย สิ่งค้าส่ง สุรา น้ำอัดลม น้ำดื่ม

4. ระยะเวลาประกอบกิจการ ณ ตลาดใหม่ชลบุรี..... ปี

5. จำนวนแรงงานต่างด้าวในร้านของท่าน ..... คน



1045994527

**ส่วนที่ 2** ผลกระทบจากพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 ที่มีต่อผู้ประกอบการ ในตลาดใหม่ชลบุรี จังหวัดชลบุรี

### **วิธีการดำเนินงาน (ขั้นตอนการปฏิบัติ)**

1. พรก.กำหนดให้กรณีที่มีการเลิกจ้างแรงงานต่างด้าว นายจ้างต้องแจ้งเหตุผลของการเลิกจ้างต่อกรมจัดหางานภายใน 7 วัน มีผลกระทบ (ด้านลบหรือด้านบวก) อย่างไรบ้าง
2. พรก.กำหนดให้นายจ้างที่นำคนต่างด้าวเข้ามาทำงานต้องวางหลักประกัน ไว้กับ กรมจัดหางาน เพื่อเป็นหลักประกันทำงานของคนต่างด้าว มีผลกระทบ (ด้านลบหรือด้านบวก) อย่างไรบ้าง
3. พรก. กำหนดให้ใบอนุญาตการทำงานของคนต่างด้าวมีระยะเวลาไม่เกิน 2 ปีและ พรก. กำหนดให้การต่อใบอนุญาตสามารถต่อได้ครั้งละไม่เกิน 2 ปี มีผลกระทบ (ด้านลบหรือด้านบวก) อย่างไรบ้าง

### **บทลงโทษ**

4. พรก.กำหนดให้นายจ้างที่รับคนต่างด้าวที่ไม่มีใบอนุญาตทำงาน จะได้รับโทษปรับ 400,000-800,000 บาท ต่อคนต่างด้าว 1 คน มีผลกระทบ (ด้านลบหรือด้านบวก) อย่างไรบ้าง
5. พรก.กำหนดให้นายจ้างที่ให้คนต่างด้าวทำงานไม่ตรงที่กำหนดไว้ในใบอนุญาตมีบทลงโทษปรับไม่เกิน 400,000 บาท ต่อคนต่างด้าว 1 คน มีผลกระทบ (ด้านลบหรือด้านบวก) อย่างไรบ้าง
6. พรก.กำหนดให้นายจ้างที่นำคนต่างด้าวมาทำงาน โดยที่ไม่ปฏิบัติตาม พรก.ฯ มีโทษจำคุกไม่เกิน 6 เดือน ปรับไม่เกิน 100,000 บาท มีผลกระทบ (ด้านลบหรือด้านบวก) อย่างไรบ้าง

### **ค่าธรรมเนียม**

7. ค่าธรรมเนียมเกี่ยวกับการนำคนต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศเพิ่มขึ้น ท่านมีความคิดเห็นอย่างไร



การกำหนดค่าธรรมเนียมเหล่านี้เรียกเก็บจากนายจ้างในประเทศ พ.ศ. 2559 และ พ.ศ. 2560

ค่าธรรมเนียมที่เรียกเก็บจากนายจ้าง	ปี พ.ศ. 2559	ปี พ.ศ. 2560	เหมาะสมหรือไม่ เหมาะสมอย่างไร
ใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงาน ฉบับละ	10,000 บาท	20,000 บาท	
การต่ออายุใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงาน ครั้งละ	10,000 บาท	20,000 บาท	
ใบแทนใบต่ออนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงาน ฉบับละ	5,000 บาท	10,000 บาท	
การอนุญาตให้ย้ายสำนักงาน/ ตั้งสำนักงานชั่วคราว ครั้งละ	400 บาท	5,000 บาท	
การอนุญาตให้เปลี่ยนผู้จัดการผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคล ครั้งละ	400 บาท	5,000 บาท	
การจดทะเบียนลูกจ้างซึ่งทำหน้าที่เกี่ยวกับการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ คนละ	500 บาท	1,000 บาท	
บัตรประจำตัวผู้จัดการหรือลูกจ้างซึ่งทำหน้าที่เกี่ยวกับการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ ฉบับละ	100 บาท	1,000 บาท	
ใบอนุญาตทำงาน ฉบับละ	-	20,000 บาท	
การต่ออายุใบอนุญาตทำงานหรือการขยายระยะเวลาการทำงาน ครั้งละ	-	20,000 บาท	
ใบแทนใบอนุญาตทำงาน ฉบับละ	-	3,000 บาท	
การอนุญาตให้เปลี่ยนหรือเพิ่มประเภทงานนายจ้าง ท้องที่ หรือเงื่อนไขในการทำงาน ครั้งละ	-	5,000 บาท	
การจ้างคนต่างด้าว คนละ	-	20,000 บาท	
ค่ายื่นคำขอ ฉบับละ	100 บาท	1,000 บาท	



1045994527

ค่าธรรมเนียมที่เรียกเก็บจากนายจ้าง	ปี พ.ศ. 2559	ปี พ.ศ. 2560	เหมาะสมหรือไม่ เหมาะสมอย่างไร
การรับรองสำเนาเอกสาร			
(ก) ภาษาไทย หน้าละ	5 บาท	50 บาท	
(ข) ภาษาต่างประเทศ หน้าละ	10 บาท	100 บาท	
การออกหนังสือรับรอง			
(ก) ภาษาไทย หน้าละ	200 บาท	500 บาท	
(ข) ภาษาต่างประเทศ หน้าละ	400 บาท	1,000 บาท	
การแปลภาษาต่างประเทศ ฉบับละ	-	1,000 บาท	
ค่าธรรมเนียมอื่น ๆ ครั้งละ	-	1,000 บาท	



1045994527

**ภาคผนวก ข**

**พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560**



1045994527

BUU iThesis 59930031 independent study / recv: 11072561 08:55:12 / seq: 101

พระราชกำหนด

การบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560  
สมเด็จพระเจ้าอยู่หัวมหาวชิราลงกรณ บดินทรเทพยวรางกูร  
ให้ไว้ ณ วันที่ 17 มิถุนายน พ.ศ. 2560  
เป็นปีที่ 2 ในรัชกาลปัจจุบัน

สมเด็จพระเจ้าอยู่หัวมหาวชิราลงกรณ บดินทรเทพยวรางกูร มีพระราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ประกาศว่า

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยการทำงานของคนต่างด้าวและกฎหมายว่าด้วยการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ

พระราชกำหนดนี้มีบทบัญญัติบางประการเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิและเสรีภาพของบุคคล ซึ่งมาตรา 26 ประกอบกับมาตรา 28 มาตรา 33 มาตรา 34 มาตรา 38 และมาตรา 40 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย บัญญัติให้กระทำได้โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย

พระราชกำหนดนี้มีสาระสำคัญเป็นการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวเป็นไปอย่างมีระบบ และมีประสิทธิภาพ โดยกำหนดหลักเกณฑ์การนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศและการทำงาน ของคนต่างด้าว และให้มีคณะกรรมการนโยบายการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวซึ่งมีอำนาจ กำหนดนโยบายและกำกับการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว ซึ่งพระราชกำหนดนี้มีบทบัญญัติ บางประการที่มีผลเป็นการจำกัดสิทธิและเสรีภาพในชีวิต และร่างกายของบุคคล เสรีภาพในเคหสถาน ของบุคคล เสรีภาพของบุคคลในการเขียน การพิมพ์ และการโฆษณา สิทธิในทรัพย์สินของบุคคล และเสรีภาพ ของบุคคลในการประกอบอาชีพ โดยมีการจำกัดสิทธิและเสรีภาพเพียงเท่าที่จำเป็นเพื่อประโยชน์ ในการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวให้เป็นไปอย่างมีระบบและมีประสิทธิภาพ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 172 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชกำหนดขึ้นไว้ ดังต่อไปนี้

มาตรา 1 พระราชกำหนดนี้เรียกว่า “พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงาน ของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560”

มาตรา 2 พระราชกำหนดนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษา เป็นต้นไป

มาตรา 3 ให้ยกเลิก

- (1) พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551
- (2) พระราชกำหนดการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ พ.ศ. 2559



มาตรา 4 พระราชกำหนดนี้ไม่ใช่บังคับแก่การปฏิบัติหน้าที่ในราชอาณาจักรของคนต่าง  
 ด้าว เฉพาะในฐานะ ดังต่อไปนี้

- (1) บุคคลในคณะผู้แทนทางทูต
- (2) บุคคลในคณะผู้แทนทางกงสุล
- (3) ผู้แทนของประเทศสมาชิกและพนักงานขององค์การสหประชาชาติและทบวงการ  
 ชำนัญพิเศษ
- (4) คนรับใช้ส่วนตัวซึ่งเดินทางจากต่างประเทศเพื่อมาทำงานประจำอยู่กับบุคคลตาม  
 (1) (2) หรือ (3)
- (5) บุคคลซึ่งปฏิบัติหน้าที่หรือภารกิจตามความตกลงที่รัฐบาลไทยทำไว้กับรัฐบาล  
 ต่างประเทศ หรือองค์การระหว่างประเทศ
- (6) บุคคลซึ่งปฏิบัติหน้าที่หรือภารกิจเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา วัฒนธรรม ศิลปะ  
 การกีฬา หรือกิจการอื่น ทั้งนี้ ตามที่จะได้กำหนด โดยกฎกระทรวง
- (7) บุคคลซึ่งคณะรัฐมนตรีอนุญาตให้เข้ามาปฏิบัติหน้าที่หรือภารกิจอย่างหนึ่งอย่าง  
 ใด โดยจะกำหนดเงื่อนไขไว้ด้วยหรือไม่ก็ได้

มาตรา 5 ในพระราชกำหนดนี้

“การนำคนต่างด้าวมาทำงาน” หมายความว่า การดำเนินการใดๆ เพื่อนำคนต่างด้าวที่  
 ได้รับอนุญาต ให้เข้ามาในราชอาณาจักรตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง ภายใต้บันทึกความตกลง  
 หรือบันทึกความเข้าใจ ที่รัฐบาลไทยทำไว้กับรัฐบาลต่างประเทศ หรือตามนโยบายของรัฐบาลว่า  
 ด้วยการจ้างแรงงานมาทำงานกับ นายจ้างในประเทศ โดยจะมีค่าบริการหรือค่าตอบแทนหรือไม่ก็  
 ตาม

“ทำงาน” หมายความว่า การใช้กำลังกายหรือความรู้เพื่อประกอบอาชีพหรือ  
 ประกอบการงาน ด้วยประสงค์ค่าจ้างหรือประโยชน์อื่นใดหรือไม่ก็ตาม เว้นแต่เป็นงานที่รัฐมนตรี  
 ประกาศกำหนด

“คนต่างด้าว” หมายความว่า บุคคลธรรมดาซึ่งไม่มีสัญชาติไทย

“นายจ้าง” หมายความว่า นายจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน และให้  
 หมายความว่า รวมถึงบุคคลธรรมดาหรือนิติบุคคลที่ประสงค์จะนำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศกับ  
 ตนด้วย

“ลูกจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งทำงานให้นายจ้าง โดยรับค่าจ้าง

“ใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงาน” หมายความว่า ใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมา  
 ทำงาน กับนายจ้างในประเทศ



1045994527

“ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงาน” หมายความว่า ผู้ได้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าว มาทำงานกับนายจ้างในประเทศ

“ใบอนุญาตทำงาน” หมายความว่า ใบอนุญาตทำงานของคนต่างด้าว

“ผู้รับอนุญาตให้ทำงาน” หมายความว่า คนต่างด้าวซึ่งได้รับอนุญาตให้ทำงาน

“สำนักงาน” หมายความว่า สำนักงานของผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงาน

“ค่าบริการ” หมายความว่า เงินหรือประโยชน์อย่างอื่นที่ทำให้เป็นการตอบแทนการนำคนต่างด้าว มาทำงาน

“ค่าใช้จ่าย” หมายความว่า ค่าใช้จ่ายในการนำคนต่างด้าวมาทำงาน

“กองทุน” หมายความว่า กองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว

“คณะกรรมการกองทุน” หมายความว่า คณะกรรมการกองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการนโยบายการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว

“พนักงานเจ้าหน้าที่” หมายความว่า ผู้ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งให้ปฏิบัติราชการตามพระราชกำหนดนี้

“นายทะเบียน” หมายความว่า อธิบดีและพนักงานเจ้าหน้าที่ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งตามข้อเสนอแนะ ของอธิบดี เพื่อออกใบอนุญาตทำงานและปฏิบัติการอื่นตามพระราชกำหนดนี้

“อธิบดี” หมายความว่า อธิบดีกรมการจัดหางาน

“รัฐมนตรี” หมายความว่า รัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชกำหนดนี้

มาตรา 6 ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานรักษาการตามพระราชกำหนดนี้ และให้มีอำนาจ แต่งตั้งพนักงานเจ้าหน้าที่ที่ออกกฎกระทรวงกำหนดค่าธรรมเนียมไม่เกินอัตราท้ายพระราชกำหนดนี้ ยกเว้นค่าธรรมเนียม และกำหนดกิจการอื่น หรือออกประกาศ เพื่อปฏิบัติการตามพระราชกำหนดนี้ กฎกระทรวงและประกาศนั้น เมื่อได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้วให้ใช้บังคับได้ หมวด 1 บททั่วไป

มาตรา 7 รัฐมนตรี โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการอาจประกาศกำหนดให้งานใด เป็นงานที่ห้ามคนต่างด้าวทำในท้องถิ่นใด เมื่อใด โดยห้ามเด็ดขาดหรือห้ามโดยมีเงื่อนไขอย่างใด เพียงใดก็ได้ การออกประกาศตามวรรคหนึ่ง ให้คำนึงถึงความมั่นคงของชาติ โอกาสในการ ประกอบอาชีพ ของคนไทย และความต้องการแรงงานต่างด้าวที่จำเป็นต่อการพัฒนาประเทศ

มาตรา 8 ห้ามคนต่างด้าวทำงานที่กำหนดไว้ในประกาศที่ออกตามมาตรา 7 วรรคหนึ่ง หรือทำงาน โดยไม่มีใบอนุญาตทำงาน



มาตรา 9 ห้ามผู้ใดรับคนต่างด้าวทำงานที่กำหนดไว้ในประกาศที่ออกตามมาตรา 7 วรรคหนึ่ง หรือรับคนต่างด้าวทำงานโดยที่คนต่างด้าวไม่มีใบอนุญาตทำงาน

มาตรา 10 บทบัญญัติมาตรา 7 ไม่ใช่บังคับแก่การทำงานของคนต่างด้าวตามมาตรา 62 มาตรา 63 และมาตรา 64 ในกรณีหนังสือสัญญาที่ประเทศไทยเป็นภาคีหรือมีความผูกพันตามพันธกรณีกำหนดให้คนต่างด้าว ทำงานตามที่กำหนดไว้ในประกาศที่ออกตามมาตรา 7 วรรคหนึ่งได้ คนต่างด้าวนั้นต้องได้รับอนุญาต ทำงานตามบทบัญญัติและเงื่อนไขของหนังสือสัญญานั้นด้วย

มาตรา 11 รัฐมนตรีโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการอาจประกาศกำหนดค่าธรรมเนียม เพื่อเรียกเก็บจากนายจ้างที่จ้างคนต่างด้าวทำงานตามประเภทงานที่กำหนดในราชอาณาจักรได้ ผู้ใดประสงค์จะจ้างคนต่างด้าวตามวรรคหนึ่งต้องได้รับอนุญาตจากอธิบดีและชำระค่าธรรมเนียม ก่อนทำสัญญาจ้าง ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่อธิบดีประกาศกำหนด ผู้ใดไม่ปฏิบัติตามบทบัญญัติในวรรคสองต้องเสียเงินเพิ่มอีกหนึ่งเท่าของจำนวนค่าธรรมเนียม ที่ต้องชำระ

มาตรา 12 ภายใต้บังคับมาตรา 59 วรรคหนึ่ง มาตรา 63 วรรคหนึ่ง และมาตรา 64 วรรคสอง รัฐมนตรีโดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรีอาจประกาศกำหนดงานประเภทใดซึ่งต้องได้รับการจัดสรรจำนวนคนต่างด้าวเข้าทำงาน ในกรณีนี้ รัฐมนตรีจะกำหนดเงื่อนไขอย่างไรก็ได้ด้วยก็ได้

มาตรา 13 เมื่อมีการประกาศตามมาตรา 12 แล้ว หากบุคคลใดจะจ้างคนต่างด้าว ทำงานตามมาตรา 12 กับตน ให้ยื่นคำขออนุญาตจ้างคนต่างด้าวเข้าทำงานต่ออธิบดีได้ การขออนุญาตและการอนุญาต ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่อธิบดีประกาศ กำหนด

มาตรา 14 เพื่อประโยชน์ในอันที่จะรักษาความปลอดภัยของประเทศ ความปลอดภัยสาธารณะ ความมั่นคงในทางเศรษฐกิจของประเทศ หรือป้องกันภัยพิบัติสาธารณะ รัฐมนตรีโดยความเห็นชอบ ของคณะรัฐมนตรีจะอนุญาตให้บุคคลดังต่อไปนี้ทำงานในราชอาณาจักรภายใต้เงื่อนไขใด ๆ หรือจะยกเว้น ไม่จำเป็นต้องปฏิบัติตามพระราชกำหนดนี้ ในกรณีใด ๆ ก็ได้

(1) ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานหรือนายจ้างนำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศ

(2) คนต่างด้าวเข้ามาทำงานในราชอาณาจักร

มาตรา 15 เพื่อประโยชน์ในการรักษาความมั่นคงแห่งราชอาณาจักรและความปลอดภัยสาธารณะ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยโดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรีอาจประกาศกำหนด เขตที่พักอาศัยสำหรับผู้รับอนุญาตให้ทำงาน เฉพาะจำพวกใดหรือห้องที่ใดก็ได้

มาตรา 16 บรรดาคดีที่เกิดจากข้อพิพาทระหว่างผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานกับคนต่างด้าว ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้าง หรือนายจ้างกับคนต่างด้าว อัน



1045994527

เกี่ยวกับสิทธิหรือหน้าที่ตามพระราชกำหนดนี้ หรือเกี่ยวกับความสัมพันธ์ด้านแรงงาน ให้อยู่ในเขตอำนาจ ของศาลแรงงาน

## หมวด 2 คณะกรรมการนโยบายการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว

มาตรา 17 ให้มีคณะกรรมการคณะหนึ่งเรียกว่า “คณะกรรมการนโยบายการบริหารจัดการ การทำงานของคนต่างด้าว” ประกอบด้วย รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน เป็นประธาน กรรมการ ปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นรองประธานกรรมการ ปลัดกระทรวงกลาโหม ปลัด กระทรวงการคลัง ปลัดกระทรวงการต่างประเทศ ปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคง ของมนุษย์ ปลัดกระทรวงเกษตร และสหกรณ์ ปลัดกระทรวงมหาดไทย ปลัดกระทรวงสาธารณสุข ปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม เลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เลขาธิการสภาพความมั่นคงแห่งชาติ ผู้อำนวยการสำนักข่าวกรองแห่งชาติ ผู้บัญชาการทหารบก ผู้บัญชาการทหารเรือ ผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เลขาธิการกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร ประธานสภาหอการค้าไทย และ ประธานสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย เป็นกรรมการ โดยตำแหน่ง ผู้แทนองค์กรลูกจ้าง ซึ่ง อธิบดีเสนอชื่อให้รัฐมนตรีแต่งตั้งจำนวนไม่เกินสองคน และผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งจากผู้มี ความรู้หรือประสบการณ์ด้านแรงงาน ด้านอุตสาหกรรม ด้านกฎหมาย และด้านสิทธิมนุษยชน ด้าน ละหนึ่งคน เป็นกรรมการ ให้อธิบดีเป็นกรรมการและเลขานุการ และผู้อำนวยการสำนักบริหาร แรงงานต่างด้าว กรรมการจัดการงาน เป็นกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

มาตรา 18 กรรมการผู้แทนองค์กรลูกจ้างและกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิต้องมีคุณสมบัติ และ ไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้

- (1) มีสัญชาติไทย
- (2) ไม่เป็นบุคคลล้มละลายหรือเคยเป็นบุคคลล้มละลายทุจริต
- (3) ไม่เป็นคนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ
- (4) ไม่เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับ ความผิด ที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ
- (5) ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งในทางการเมือง สมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น กรรมการ หรือผู้ดำรงตำแหน่งซึ่งรับผิดชอบในการบริหารพรรคการเมือง ที่ปรึกษาพรรคการเมือง หรือเจ้าหน้าที่ พรรคการเมือง
- (6) ไม่เคยเป็นผู้ต้องคำพิพากษาหรือคำสั่งศาลให้ทรัพย์สินตกเป็นของแผ่นดินเพราะ ร่ำรวย ผิดปกติหรือมีทรัพย์สินเพิ่มขึ้นผิดปกติ



1045994527



มาตรา 19 กรรมการผู้แทนองค์กรลูกจ้างและกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิมีวาระการดำรงตำแหน่ง คราวละสามปี ในระหว่างที่กรรมการผู้แทนองค์กรลูกจ้างและกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพ้นจากตำแหน่ง ไม่ว่าด้วยเหตุใดและยังมิได้มีการแต่งตั้งกรรมการผู้แทนองค์กรลูกจ้างและกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิขึ้นใหม่ ให้คณะกรรมการประกอบด้วยกรรมการทั้งหมดที่มีอยู่ กรรมการผู้แทนองค์กรลูกจ้างและกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระอาจได้รับ แต่งตั้งอีกได้แต่จะดำรงตำแหน่งติดต่อกันเกินกว่าสองวาระไม่ได้

มาตรา 20 นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ กรรมการผู้แทนองค์กรลูกจ้าง และกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพ้นจากตำแหน่งเมื่อ

- (1) ตาย
- (2) ลาออก
- (3) รัฐมนตรีให้ออกเพราะบกพร่องต่อหน้าที่ มีความประพฤติเสื่อมเสียหรือหย่อนความสามารถ
- (4) ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามอย่างหนึ่งอย่างใดตามมาตรา 18

มาตรา 21 คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่กำหนดนโยบายและกำกับการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว ดังต่อไปนี้

- (1) กำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์การบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว โดยมีการกำหนด มาตรการและแนวทางการดำเนินการแก้ไขปัญหาการทำงานของคนต่างด้าว รวมทั้งกำหนดแนวทาง และเป้าหมายในการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว
- (2) พิจารณาและเสนอให้มีการทบทวน ปรับปรุง และพัฒนาหลักเกณฑ์ในการบริหารจัดการ และการแก้ไขปัญหาการทำงานของคนต่างด้าวให้เหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์
- (3) รายงานผลการดำเนินงานประจำปีต่อคณะรัฐมนตรี และเผยแพร่ให้ประชาชนทราบ
- (4) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการหรือตามที่ คณะรัฐมนตรีมอบหมาย

นโยบายที่ได้จัดทำตาม (1)ให้นำเสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ และเมื่อ คณะรัฐมนตรีให้ความเห็นชอบแล้ว ให้หน่วยงานของรัฐทุกหน่วยดำเนินการและกำกับการให้เป็นไป ตามนโยบายดังกล่าว

มาตรา 22 คณะกรรมการมีอำนาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการเพื่อพิจารณาหรือปฏิบัติการอย่างใดอย่างหนึ่งตามที่คณะกรรมการมอบหมายได้



1045994527

### หมวด 3 การนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ

#### ส่วนที่ 1 บททั่วไป

มาตรา 23 บทบัญญัติในหมวดนี้ไม่ใช่บังคับแก่

- (1) การจัดหางานตามกฎหมายว่าด้วยการจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน
- (2) การจัดหางานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานทางทะเล

มาตรา 24 การนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศโดยผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานหรือนายจ้างให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา 25 ห้ามผู้ใดโฆษณาการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ เว้นแต่เป็นผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงาน

ส่วนที่ 2 การประกอบธุรกิจการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ

มาตรา 26 ห้ามผู้ใดประกอบธุรกิจการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ เว้นแต่จะได้รับอนุญาตจากอธิบดี การขออนุญาตและการอนุญาตตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข ที่กำหนดในกฎกระทรวง ใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานให้ เป็นไปตามแบบที่อธิบดีประกาศกำหนด

มาตรา 27 ผู้ขออนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ ต้องเป็นบริษัท จำกัด หรือบริษัทมหาชนจำกัด และมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้

(1) มีทุนจดทะเบียนและชำระแล้วตามที่อธิบดีประกาศกำหนด แต่ต้องไม่น้อยกว่าหนึ่งล้านบาท

(2) มีทุนเป็นของผู้ถือหุ้นที่มีสัญชาติไทยไม่น้อยกว่าสามในสี่ของจำนวนทุนทั้งหมด และจะต้องมีจำนวนผู้ถือหุ้นที่มีสัญชาติไทยไม่น้อยกว่าสามในสี่ของจำนวนผู้ถือหุ้นทั้งหมด เว้นแต่ในกรณี ที่มีสนธิสัญญาที่ประเทศไทยเป็นภาคีหรือมีความผูกพันตามพันธกรณีระหว่างรัฐบาลไทยกับรัฐบาล ต่างประเทศ ให้เป็นไปตามบทบัญญัติและเงื่อนไขของสนธิสัญญาหรือความผูกพันตามพันธกรณีนั้น

(3) มีสำนักงานอยู่ในที่ตั้งที่เป็นสัดส่วน เปิดเผย มีหลักแหล่งที่แน่นอน และไม่เป็นสถานที่ต้องห้าม ตามที่อธิบดีประกาศกำหนด

(4) ไม่เป็นผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงาน ไม่เป็นผู้อยู่ระหว่างถูกสั่งพักใช้ใบอนุญาต นำคนต่างด้าวมาทำงาน หรือไม่เคยถูกเพิกถอนใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงาน ตามพระราชกำหนดนี้

(5) ไม่เป็นผู้รับอนุญาต ไม่เป็นผู้อยู่ระหว่างถูกสั่งพักใช้ใบอนุญาต หรือไม่เคยถูกเพิกถอนใบอนุญาตตามกฎหมายว่าด้วยการจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน

(6) ไม่เป็นผู้รับใบอนุญาตจัดหางาน ไม่เป็นผู้อยู่ระหว่างถูกสั่งพักใช้ใบอนุญาตจัดหางาน หรือไม่เคยถูกเพิกถอนใบอนุญาตจัดหางานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานทางทะเล

(7) มีผู้จัดการซึ่งเป็นกรรมการผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคล ซึ่งมีคุณสมบัติและไม่มี ลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้

(ก) มีสัญชาติไทย

(ข) มีอายุไม่ต่ำกว่ายี่สิบปีบริบูรณ์

(ค) ไม่เป็นกรรมการ หุ่นส่วน หรือผู้จัดการของนิติบุคคล ซึ่งเป็นผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงาน หรือในขณะที่นิติบุคคลนั้นถูกเพิกถอนใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานตามพระราชกำหนดนี้

(ง) ไม่เป็นกรรมการ หุ่นส่วน หรือผู้จัดการของนิติบุคคล ซึ่งเป็นผู้รับอนุญาต หรือในขณะที่นิติบุคคลนั้นถูกเพิกถอนใบอนุญาต ตามกฎหมายว่าด้วยการจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน

(จ) ไม่เป็นกรรมการ หุ่นส่วน หรือผู้จัดการของนิติบุคคล ซึ่งเป็นผู้รับใบอนุญาตจัดหางาน หรือในขณะที่นิติบุคคลนั้นถูกเพิกถอนใบอนุญาตจัดหางาน ตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานทางทะเล

(ฉ) ไม่เป็นคนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ

(ช) ไม่เป็นผู้มีหรือเคยมีความประพฤติเสื่อมเสียหรือบกพร่องในศีลธรรมอันดี

(ซ) ไม่เคยต้องคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกในความผิดที่กฎหมายบัญญัติให้ถือเอาการกระทำโดยทุจริตเป็นองค์ประกอบ หรือในความผิดตามพระราชกำหนดนี้ กฎหมายว่าด้วยการจัดหางาน และคุ้มครองคนหางาน กฎหมายว่าด้วยแรงงานทางทะเล หรือกฎหมายว่าด้วยการป้องกัน และปราบปรามการค้ามนุษย์

มาตรา 28 ผู้ขออนุญาตต้องวางหลักประกันตามที่กำหนดในกฎกระทรวง แต่ต้องไม่น้อยกว่า ห้าล้านบาทไว้กับอธิบดี เพื่อประกันความเสียหายที่อาจเกิดจากการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้าง ในประเทศตามพระราชกำหนดนี้ ก่อนที่อธิบดีจะอนุญาตแก่ผู้ขออนุญาต ในกรณีที่หลักประกันที่ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานวางไว้ตามวรรคหนึ่งลดลง เพราะได้จ่ายไปตามพระราชกำหนดนี้ ให้อธิบดีสั่งเป็นหนังสือให้ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงาน วางหลักประกันเพิ่มจนครบจำนวนเงินที่กำหนดภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับคำสั่ง การวางหลักประกัน การเก็บรักษาหลักประกัน การหักหลักประกัน การเปลี่ยนแปลง หลักประกัน การหัก

เงินจากหลักประกันฯ ให้แก่นายจ้างหรือคนต่างด้าวในกรณีที่เกิดความเสียหาย จากการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ การเรียกหลักประกันเพิ่ม การวางหลักประกันเพิ่ม และการขอรับหลักประกันคืน ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา 29 ห้ามผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานประกอบธุรกิจตามที่อธิบดีประกาศกำหนด เมื่อได้รับอนุญาตจากอธิบดีตามมาตรา 26 แล้ว

มาตรา 30 ใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานตามมาตรา 26 ให้มีอายุสองปีนับแต่วันที่ออกใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงาน ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานซึ่งประสงค์จะขอต่ออายุใบอนุญาตนำคนต่างด้าว มาทำงานให้ยื่นคำขอก่อนใบอนุญาตสิ้นอายุไม่น้อยกว่าสามสิบวัน และเมื่อได้ยื่นคำขอดังกล่าวแล้ว ให้ประกอบกิจการต่อไปได้จนกว่าจะได้รับแจ้งการ ไม่อนุญาตจากอธิบดี การขอต่ออายุใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานและการอนุญาต ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา 31 ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานต้องยื่นคำขอรับใบแทนใบอนุญาต นำคนต่างด้าวมาทำงานในกรณีที่ใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานสูญหาย ถูกทำลาย หรือชำรุด ในสาระสำคัญ ภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ทราบถึงการสูญหาย ถูกทำลาย หรือชำรุดดังกล่าว การขอใบแทนใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานและการออกใบแทนใบอนุญาตนำคนต่างด้าว มาทำงาน ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่อธิบดีประกาศกำหนด

มาตรา 32 ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานต้องแสดงใบอนุญาตนำคนต่างด้าว มาทำงานไว้ในที่เปิดเผยและเห็นได้ง่าย ณ สำนักงานตามที่ระบุไว้ในใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงาน

มาตรา 33 ห้ามผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานย้ายสำนักงานหรือตั้งสำนักงานชั่วคราวที่มีใช้สถานที่ตามที่ระบุไว้ในใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงาน เว้นแต่ได้รับอนุญาตจากอธิบดี การขออนุญาตและการอนุญาต ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่อธิบดีประกาศ กำหนด

มาตรา 34 ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานต้องได้รับอนุญาตจากอธิบดี เมื่อประสงค์จะเปลี่ยนผู้จัดการผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคล การขออนุญาตและการอนุญาต ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่อธิบดีประกาศกำหนด

มาตรา 35 ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานต้องจดทะเบียนลูกจ้างซึ่งทำหน้าที่เกี่ยวกับการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่อธิบดี ประกาศกำหนด



1045994527

BUU\_1Thesis\_59930031\_independent\_study / revv: 11072561 08:55:12 / seq: 101

ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานต้องใช้ลูกจ้างซึ่งได้จดทะเบียนตามวรรคหนึ่ง  
เท่านั้น ทำหน้าที่เกี่ยวกับการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ

ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานต้องแสดงทะเบียนลูกจ้างซึ่งทำหน้าที่เกี่ยวกับการ  
นำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ ณ สำนักงาน เพื่อให้นายจ้างหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง  
สามารถตรวจสอบความเป็นลูกจ้างดังกล่าวได้ การกระทำที่เกี่ยวกับการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับ  
นายจ้างในประเทศของลูกจ้างซึ่งผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานได้จดทะเบียนไว้ ให้ถือว่าเป็น  
เป็นการกระทำของผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าว มาทำงานด้วย

มาตรา 36 ลูกจ้างซึ่งทำหน้าที่เกี่ยวกับการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ  
ต้องไม่มีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา 27 (7) และไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้

(1) เป็นลูกจ้างซึ่งทำหน้าที่เกี่ยวกับการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ  
ของผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานรายอื่นตามพระราชกำหนดนี้

(2) เป็นตัวแทนจัดหางานหรือลูกจ้างซึ่งทำหน้าที่เกี่ยวกับการจัดหางานตามกฎหมาย  
ว่าด้วยการจัดหางานและคุ้มครองคนหางานหรือกฎหมายว่าด้วยแรงงานทางทะเล ในขณะเดียวกัน

มาตรา 37 การประกอบธุรกิจการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศเป็นอัน  
สิ้นสุดลง ในกรณีใดกรณีหนึ่ง ดังต่อไปนี้

(1) ใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานสิ้นอายุ

(2) ถูกเพิกถอนใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงาน

(3) ไม่ได้รับอนุญาตให้ต่ออายุใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงาน

(4) ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานยกเลิกวัตถุประสงค์ของบริษัทในการนำ

คนต่างด้าว มาทำงานกับนายจ้างในประเทศ

(5) เมื่อมีการเลิกบริษัทที่เป็นผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงาน

เมื่อมีกรณีตามวรรคหนึ่ง และผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานมีความผูกพันตาม  
สัญญา กับนายจ้างอยู่ ให้ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานที่ยังคงมีภาระหน้าที่ตามพระราช  
กำหนดนี้ แจ้งต่อนายจ้างโดยไม่ชักช้า

ในกรณีตาม (4) และ (5) ให้ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานแจ้งต่ออธิบดี และส่ง  
ใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานคืนแก่อธิบดีโดยไม่ชักช้า

มาตรา 38 หลักประกันที่ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานวางไว้ตามมาตรา 28 ไม่  
อยู่ในความรับผิดชอบแห่งการบังคับคดีตราบเท่าที่ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานยังมิได้เลิก  
ประกอบธุรกิจ การนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ หรือผู้รับอนุญาตให้นำคนต่าง  
ด้าวมาทำงาน เลิกประกอบธุรกิจดังกล่าวแล้ว แต่ยังคงมีความรับผิดชอบที่ต้องชดใช้ตามพระราชกำหนดนี้



ในกรณีที่ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานเลิกประกอบธุรกิจการนำคนต่างด้าวมาทำงาน กับนายจ้างในประเทศ และไม่มีควมรับผิดชอบที่ต้องชดใช้ตามพระราชกำหนดนี้ ให้ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าว มาทำงานยื่นคำขอรับหลักประกันคืนต่ออธิบดี เมื่ออธิบดีตรวจสอบแล้วพบว่าผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าว มาทำงานไม่มีควมรับผิดชอบที่ต้องชดใช้ตามพระราชกำหนดนี้ ให้แจ้งแก่ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าว มาทำงานเป็นหนังสือเพื่อมารับหลักประกันคืน

ให้ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานรับหลักประกันคืนภายในห้าปีนับแต่วันที่ ได้รับหนังสือแจ้ง จากอธิบดี ในกรณีที่ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานไม่รับหลักประกันคืนภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้ ให้หลักประกันดังกล่าวตกเป็นของแผ่นดิน

มาตรา 39 ผู้จัดการผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคล หรือลูกจ้างซึ่งจดทะเบียน ตามมาตรา 35 ต้องแสดงบัตรประจำตัวต่อผู้ซึ่งเกี่ยวข้อง เมื่อออกไปปฏิบัติงานนอกสำนักงาน

บัตรประจำตัวผู้จัดการหรือลูกจ้างตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามแบบที่อธิบดีประกาศ กำหนด และให้มีอายุสองปีนับแต่วันที่ออกบัตร

ผู้จัดการหรือลูกจ้างตามวรรคหนึ่งต้องยื่นคำขอรับใบแทนบัตรประจำตัว ในกรณีที่บัตรประจำตัว สูญหาย ถูกทำลาย หรือชำรุดในสาระสำคัญ ภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ทราบถึงการสูญหาย ถูกทำลาย หรือชำรุดดังกล่าว

การขอมีบัตร การออกบัตรประจำตัว และการออกใบแทนบัตรประจำตัว ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่อธิบดีประกาศกำหนด

มาตรา 40 ผู้จัดการผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคล หรือลูกจ้างซึ่งจดทะเบียน ตามมาตรา 35 ซึ่งพ้นจากความเป็นผู้จัดการหรือลูกจ้างต้องส่งคืนบัตรประจำตัวแก่อธิบดีหรือผู้รับอนุญาต นำคนต่างด้าวมาทำงาน แล้วแต่กรณี ภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่พ้นจากความเป็นผู้จัดการหรือลูกจ้างดังกล่าว

ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานซึ่งได้รับบัตรประจำตัวคืนตามวรรคหนึ่งต้องส่งบัตรประจำตัวนั้นแก่อธิบดีภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่ได้รับจากผู้จัดการหรือลูกจ้างตามวรรคหนึ่ง

มาตรา 41 ในการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าว มาทำงานต้องทำสัญญาการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ โดยอย่างน้อยต้องมีรายละเอียด ตามที่อธิบดีประกาศกำหนด

มาตรา 42 ในการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ ห้ามผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานเรียกหรือรับเงินหรือทรัพย์สินอื่นใดจากนายจ้าง เว้นแต่ค่าบริการและค่าใช้จ่าย ตามรายการและอัตราที่อธิบดีประกาศกำหนด



1045994527

ในการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ ห้ามผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานเรียกหรือรับเงินหรือทรัพย์สินอื่นใดจากคนต่างด้าว

ในกรณีตามวรรคหนึ่ง เมื่อผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานได้รับค่าบริการหรือค่าใช้จ่ายจากนายจ้าง ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานต้องออกไปรับค่าบริการหรือค่าใช้จ่ายให้แก่ นายจ้าง ตามแบบที่อธิบดีประกาศกำหนด

มาตรา 43 ในแต่ละเดือน ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานต้องส่งรายงานเกี่ยวกับการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศต่ออธิบดี ภายในวันที่สิบของเดือนถัดไป ตามแบบรายงานที่อธิบดีประกาศกำหนด

มาตรา 44 ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานต้องใช้ชื่อ คำแสดงชื่อ หรือคำอื่นใดในการประกอบธุรกิจว่า “บริษัทนำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศ” และจะใช้ถ้อยคำหรืออักษรต่างประเทศอื่นที่มีความหมายเช่นเดียวกันประกอบด้วยก็ได้

มาตรา 45 ห้ามผู้ใดนอกจากผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงาน ใช้ชื่อ คำแสดงชื่อ หรือคำอื่นใดในทางธุรกิจว่า “บริษัทนำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศ” หรือใช้คำหรืออักษรต่างประเทศที่มีความหมายในทำนองเดียวกัน

### ส่วนที่ 3 นายจ้างนำคนต่างด้าวมาทำงานกับตนในประเทศ

มาตรา 46 ในกรณีที่นายจ้างเป็นผู้นำคนต่างด้าวมาทำงานกับตนในประเทศต้องได้รับอนุญาตจากอธิบดี และนายจ้างต้องวางหลักประกันไว้กับอธิบดีเพื่อประกันความเสียหายที่อาจเกิดจากการที่ นายจ้างได้นำคนต่างด้าวมาทำงานกับตนในประเทศ ทั้งนี้ หลักประกันดังกล่าวไม่อยู่ในความรับผิดชอบ แห่งการบังคับคดี ตราบเท่าที่นายจ้างยังมีความรับผิดชอบที่ต้องชดใช้ตามพระราชกำหนดนี้ การขออนุญาตและการอนุญาตตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข ที่กำหนดในกฎกระทรวง

การวางหลักประกัน อัตราของหลักประกัน การเก็บรักษาหลักประกัน การเปลี่ยนแปลงหลักประกัน การหักหลักประกันในกรณีที่เกิดความเสียหายจากการที่นายจ้างได้นำคนต่างด้าวมาทำงาน กับตนในประเทศ การเรียกหลักประกันเพิ่ม การวางหลักประกันเพิ่ม และการขอรับหลักประกันคืน ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา 47 ในกรณีหลักประกันที่นายจ้างวางไว้ตามมาตรา 46 ลดลงเพราะได้จ่ายไป ตามพระราชกำหนดนี้ และนายจ้างยังมีภาระต้องรับผิดชอบตามพระราชกำหนดนี้ ให้อธิบดีส่งเป็นหนังสือ ให้นายจ้างวางหลักประกันเพิ่มจนครบจำนวนเงินที่กำหนดภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ ได้รับคำสั่ง



นายจ้างผู้ใดไม่วางหลักประกันเพิ่มภายในกำหนดเวลาตามวรรคหนึ่งต้องชำระเงินเพิ่ม อีกร้อยละสอง ต่อเดือนจนกว่าจะวางหลักประกันเพิ่มจนครบถ้วน

มาตรา 48 ในกรณีที่นายจ้างขอรับหลักประกันคืน นายจ้างต้องไม่มีความรับผิดชอบ ชดใช้ ตามพระราชกำหนดนี้ ทั้งนี้ เมื่อนายจ้างได้ขอรับหลักประกันคืน ให้อธิบดีตรวจสอบว่า นายจ้างไม่มีความรับผิดชอบที่ต้องชดใช้ตามพระราชกำหนดนี้ แล้วจึงแจ้งเป็นหนังสือให้นายจ้างมารับ หลักประกันคืน ในกรณีที่นายจ้างไม่รับหลักประกันคืนภายในห้าปีนับแต่วันที่ได้รับแจ้งจากอธิบดี ให้หลักประกันดังกล่าวตกเป็นของแผ่นดิน

มาตรา 49 ห้ามนายจ้างเรียกหรือรับเงินหรือทรัพย์สินใดๆ จากคนต่างด้าวในการนำคนต่าง ด้าว มาทำงานกับตนในประเทศ

#### ส่วนที่ 4 หน้าที่และความรับผิดชอบ

มาตรา 50 ในกรณีที่นายจ้างซึ่งได้รับอนุญาตตามมาตรา 46 เลิกจ้างคนต่างด้าวโดยมี เหตุผลอันสมควร คนต่างด้าวลาออกจากงานอันมิใช่เนื่องจากนายจ้างผิดสัญญาจ้างหรือฝ่าฝืน กฎหมาย หรือคนต่างด้าวทำงานกับนายจ้างจนครบกำหนดตามสัญญาจ้างกับนายจ้างในประเทศ นายจ้างต้องแจ้ง ต่ออธิบดีตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่อธิบดีประกาศกำหนด และต้องจัดส่งคนต่าง ด้าวนั้นกลับไปยัง ประเทศต้นทางภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่คนต่างด้าวไม่ได้ทำงานกับนายจ้างหรือ วันที่ครบกำหนด ตามสัญญา แล้วแต่กรณี และเมื่อจัดส่งคนต่างด้าวกลับไปยังประเทศต้นทางแล้ว ให้นายจ้างแจ้ง ต่ออธิบดีตามแบบที่อธิบดีประกาศกำหนดภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่คนต่างด้าวกลับ ออกไป นอกราชอาณาจักร

การเลิกจ้างคนต่างด้าวโดยมีเหตุผลอันสมควรตามวรรคหนึ่ง หมายความว่า การเลิกจ้าง คนต่างด้าว เพราะเหตุที่คนต่างด้าวกระทำการหนึ่งประการใดที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างโดยมิพัก ต้องบอกกล่าว ล่วงหน้าตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

มาตรา 51 ในกรณีดังต่อไปนี้ นายจ้างต้องแจ้งต่ออธิบดีตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ อธิบดี ประกาศกำหนด

- (1) นายจ้างเลิกจ้างคนต่างด้าวโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร
- (2) นายจ้างไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไปได้
- (3) คนต่างด้าวลาออกจากงานอันเนื่องจากนายจ้างผิดสัญญาจ้างหรือฝ่าฝืนกฎหมาย

ในกรณีตามวรรคหนึ่ง หากคนต่างด้าวประสงค์จะทำงานกับนายจ้างรายอื่น นายจ้างราย อื่น ซึ่งประสงค์จะนำคนต่างด้าวดังกล่าวมาทำงานกับตนนั้นต้องวางหลักประกันตามมาตรา 46 และได้รับอนุญาต จากอธิบดีให้นำคนต่างด้าวมาทำงานกับตน ทั้งนี้ คนต่างด้าวนั้นต้องทำงานกับ นายจ้างรายอื่นภายใน สิบห้าวันนับแต่วันที่เลิกทำงานกับนายจ้างรายเดิม





ในกรณีที่คนต่างด้าวไม่ได้ทำงานกับนายจ้างรายอื่นภายในเวลาที่กำหนดไว้ตามวรรคสอง ให้นายจ้างรายเดิมจัดส่งคนต่างด้าวนั้นกลับไปยังประเทศต้นทางภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่พ้นกำหนด ระยะเวลาดังกล่าว และให้นายจ้างแจ้งต่ออธิบดีตามแบบที่อธิบดีประกาศกำหนดภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่ คนต่างด้าวกลับออกไปนอกราชอาณาจักร

มาตรา 52 ในกรณีที่นายจ้างไม่ดำเนินการจัดส่งคนต่างด้าวกลับไปยังประเทศต้นทางตามมาตรา 50 วรรคหนึ่ง หรือมาตรา 51 วรรคสาม ให้อธิบดีดำเนินการจัดส่งคนต่างด้าวนั้นกลับไปยัง ประเทศต้นทาง โดยหักค่าใช้จ่ายจากหลักประกันที่นายจ้างได้วางไว้ตามมาตรา 46

มาตรา 53 ในกรณีที่ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานได้นำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศตามสัญญาการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ แต่นายจ้างไม่รับคนต่างด้าวนั้น เข้าทำงาน หรือคนต่างด้าวไม่ยินยอมทำงานกับนายจ้างนั้น หรือคนต่างด้าวทำงานกับนายจ้างในประเทศ ตามสัญญาการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศแล้ว แต่นายจ้างเลิกจ้างคนต่างด้าวนั้น โดยมี เหตุผลอันสมควรหรือคนต่างด้าวได้ลาออกจากงานก่อนครบอายุสัญญาการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับ นายจ้างในประเทศอันมิใช่เนื่องจากนายจ้างผิดสัญญาจ้างหรือฝ่าฝืนกฎหมาย ให้นายจ้างแจ้งผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่คนต่างด้าวไม่ได้ทำงานกับนายจ้าง นายจ้างเลิกจ้าง คนต่างด้าว หรือคนต่างด้าวได้ลาออกจากงานแล้วแต่กรณี และให้ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าว มาทำงานมีหน้าที่ส่งคนต่างด้าวนั้นกลับไปยังประเทศต้นทางภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่ ได้รับแจ้ง จากนายจ้าง ทั้งนี้ เมื่อจัดส่งคนต่างด้าวกลับไปยังประเทศต้นทางแล้ว ให้ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าว มาทำงานแจ้งต่ออธิบดีตามหลักเกณฑ์วิธีการ และแบบที่อธิบดีประกาศกำหนดภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่ คนต่างด้าวกลับออกไปนอกราชอาณาจักร

ในกรณีที่นายจ้างไม่รับคนต่างด้าวนั้นเข้าทำงาน โดยมีเหตุอันเนื่องมาจากคนต่างด้าวนายจ้างเลิกจ้าง คนต่างด้าวโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร นายจ้างไม่สามารถดำเนินการต่อไปได้ คนต่างด้าวลาออกจากงาน อันเนื่องมาจากนายจ้างผิดสัญญาจ้างหรือฝ่าฝืนกฎหมาย และคนต่างด้าวนั้นประสงค์จะทำงานกับนายจ้างรายอื่น ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานอาจจัดให้คนต่างด้าวทำงานกับนายจ้างรายอื่นได้ภายในสิบห้าวัน นับแต่วันที่นายจ้างไม่รับเข้าทำงานหรือวันที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานกับนายจ้างด้วยเหตุดังกล่าว ทั้งนี้ คนต่างด้าว สามารถทำงานกับนายจ้างรายอื่นได้ไม่เกินระยะเวลาที่กำหนดไว้ในสัญญาการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับ นายจ้างในประเทศ ห้ามผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานเรียกหรือรับเงินหรือทรัพย์สินอื่นใดในการจัดให้ คนต่างด้าวทำงานกับนายจ้างรายอื่นตามวรรคสองจากคนต่างด้าว ทั้งนี้ ให้นายจ้างรายอื่น เป็นผู้รับผิดชอบค่าบริการหรือค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นตามรายการและอัตราที่อธิบดีประกาศกำหนด และเมื่อได้รับ



1045994527

ค่าบริการหรือค่าใช้จ่ายดังกล่าว ให้ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานออกไปรับค่าบริการ หรือ ค่าใช้จ่ายให้แก่นายจ้างรายอื่นตามแบบที่อธิบดีประกาศกำหนด ในกรณีที่คนต่างด้าวไม่ประสงค์จะ ทำงานกับนายจ้างรายอื่นตามวรรคสอง ให้ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานมีหน้าที่จัดส่งคน ต่างด้าวนั้นกลับไปยังประเทศต้นทาง โดยให้นำความในวรรคหนึ่ง มาใช้บังคับโดยอนุโลม

มาตรา 54 ในกรณีที่ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานไม่นำคนต่างด้าวมาทำงาน ตามสัญญาการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ ให้ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมา ทำงาน คืนค่าบริการและค่าใช้จ่ายที่เรียกเก็บจากนายจ้างไปแล้วทั้งหมดให้แก่นายจ้างภายใน สามสิบวันนับแต่วันที่ นายจ้างขอรับ ค่าบริการและค่าใช้จ่ายดังกล่าวคืน

มาตรา 55 เมื่อคนต่างด้าวทำงานกับนายจ้างจนครบกำหนดตามสัญญาการนำคนต่างด้าว มาทำงานกับนายจ้างในประเทศ หรือไม่ได้ทำงานกับนายจ้างแล้ว นายจ้างต้องแจ้งผู้รับอนุญาตให้ นำคนต่างด้าวมาทำงานภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่ครบกำหนดตามสัญญาหรือวันที่คนต่างด้าวไม่ได้ ทำงานกับ นายจ้างแล้ว แล้วแต่กรณี เพื่อให้ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานจัดส่งคนต่างด้าว กลับไปยัง ประเทศต้นทางที่ได้นำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ

ในกรณีที่ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานเลิกประกอบธุรกิจการนำคนต่างด้าวมา ทำงาน กับนายจ้างในประเทศ เมื่อคนต่างด้าวได้ทำงานกับนายจ้างจนครบกำหนดตามสัญญาแล้ว ให้นายจ้างแจ้ง ต่ออธิบดีเพื่อดำเนินการจัดส่งคนต่างด้าวกลับไปยังประเทศต้นทาง โดยหักค่าใช้จ่าย จากหลักประกัน ของผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานที่ได้วางไว้ตามมาตรา 28

มาตรา 56 คนต่างด้าวซึ่งเข้ามาทำงานตามความในหมวดนี้ และต้องถูกส่งตัวกลับไปยัง ประเทศต้นทางตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองหรือกฎหมายอื่น ให้นำหน่วยงานที่ดำเนินการส่งคน ต่างด้าว กลับไปยังประเทศต้นทางเรียกเก็บค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจากการจัดการให้คนต่างด้าวเดินทาง กลับ จากนายจ้างหรือผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานภายในเวลาที่กำหนดได้

ในกรณีที่นายจ้างตามมาตรา 46 หรือผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานตามมาตรา 26 มิได้خذใช้เงินคืนภายในเวลาที่กำหนดไว้ในวรรคหนึ่ง ให้อธิบดีหักเงินจำนวนดังกล่าวจาก หลักประกันที่วางไว้ เพื่อคืน ให้แก่หน่วยงานที่ดำเนินการส่งคนต่างด้าวดังกล่าวกลับไปยังประเทศ ต้นทาง

มาตรา 57 คนต่างด้าวซึ่งได้รับความเสียหายจากการที่นายจ้างหรือผู้รับอนุญาตให้นำคน ต่างด้าวมาทำงานไม่ปฏิบัติตามมาตรา 50 มาตรา 51 มาตรา 53 หรือมาตรา 55 แล้วแต่กรณี อาจยื่น คำร้องต่ออธิบดีเพื่อดำเนินการหักหลักประกันที่วางไว้ตามมาตรา 28 หรือมาตรา 46 เพื่อخذใช้ ค่าเสียหายที่เกิดจากการไม่ปฏิบัติตามบทบัญญัติดังกล่าวได้

มาตรา 58 ในกรณีที่ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานไม่ปฏิบัติตามมาตรา 53 มาตรา 54 หรือมาตรา 55 ให้อธิบดีหักหลักประกันที่วางไว้ตามมาตรา 28 เพื่อคืนค่าบริการและค่าใช้จ่ายให้แก่ นายจ้าง หรือคืนเป็นค่าใช้จ่ายในการดำเนินการส่งกลับหรือค่าใช้จ่ายอื่นตามความจำเป็น ให้แก่คนต่างด้าวซึ่งได้รับความเสียหายจากการไม่ปฏิบัติตามหน้าที่และความรับผิดชอบดังกล่าว และเมื่อได้ ดำเนินการหักหลักประกันดังกล่าวแล้ว ให้อธิบดีแจ้งให้ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานทราบ โดยไม่ชักช้า

ในกรณีที่ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานไม่ดำเนินการจัดส่งคนต่างด้าวกลับไปยังประเทศต้นทาง ตามมาตรา 53 หรือมาตรา 55 ให้อธิบดีดำเนินการจัดส่งคนต่างด้าวดังกล่าว กลับไปยังประเทศต้นทาง โดยหักค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจากการจัดการให้คนต่างด้าวเดินทางกลับและค่าใช้จ่ายอื่นตามความจำเป็น จากหลักประกันของผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานที่ได้วางไว้ตามมาตรา 28

#### หมวด 4 การทำงานของคนต่างด้าว

มาตรา 59 งานใดที่มิได้ห้ามไว้ในประกาศซึ่งออกตามความในมาตรา 7 วรรคหนึ่ง คนต่างด้าว จะทำได้ต้องได้รับอนุญาตให้ทำงานจากนายทะเบียน เว้นแต่คนต่างด้าวซึ่งเข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราว ตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง เพื่อทำงานอันจำเป็นและเร่งด่วน ตามที่อธิบดีประกาศกำหนดซึ่งมี ระยะเวลาทำงานให้เสร็จสิ้นภายในสิบห้าวัน แต่คนต่างด้าวจะทำงานนั้น ได้เมื่อได้มีหนังสือแจ้งให้ นายทะเบียนทราบ

การขออนุญาตทำงาน การอนุญาตให้ทำงาน และการแจ้ง ตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง

แบบใบอนุญาตทำงานให้เป็นไปตามที่อธิบดีประกาศกำหนด

มาตรา 60 คนต่างด้าวซึ่งขออนุญาตทำงานตามมาตรา 59 ต้องมีถิ่นที่อยู่ ในราชอาณาจักร หรือได้รับอนุญาตให้เข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง โดยมีใช้ได้รับอนุญาตให้เข้ามาในฐานะนักท่องเที่ยวหรือผู้เดินทางผ่านและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามที่กำหนด ในกฎกระทรวง

มาตรา 61 ผู้ใดประสงค์จะจ้างคนต่างด้าวซึ่งอยู่นอกราชอาณาจักรเข้ามาทำงานในกิจการของตน ในราชอาณาจักรให้ยื่นคำขออนุญาตทำงานต่อนายทะเบียนและชำระค่าธรรมเนียมแทนคนต่างด้าว การขออนุญาตทำงานแทนคนต่างด้าวและการออกใบอนุญาตทำงานตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไป ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา 62 เมื่อคนต่างด้าวได้รับอนุญาตให้เข้ามาทำงานในราชอาณาจักรตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการลงทุน กฎหมายว่าด้วยการปิโตรเลียม หรือกฎหมายอื่น ให้หน่วยงานที่

รับผิดชอบ ตามกฎหมายดังกล่าวแจ้งต่อนายทะเบียนโดยไม่ชักช้า ทั้งนี้ การแจ้งให้เป็นไปตามที่ อธิบดีประกาศ กำหนด

ให้นายทะเบียนออกใบอนุญาตทำงานให้แก่คนต่างด้าวตามวรรคหนึ่งภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่ ได้รับแจ้ง ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง

แบบใบอนุญาตทำงานให้เป็นไปตามที่อธิบดีประกาศกำหนด

ในระหว่างที่ดำเนินการตามวรรคสอง ให้คนต่างด้าวตามวรรคหนึ่งทำงานไปพลางก่อนได้ โดยได้รับยกเว้นไม่ต้องปฏิบัติตามมาตรา 68

มาตรา 63 คนต่างด้าวซึ่งไม่อาจขออนุญาตตามมาตรา 59 เพราะเหตุดังต่อไปนี้ อาจขออนุญาตต่อนายทะเบียนเพื่อทำงานตามประเภทที่คณะกรรมการกำหนดโดยประกาศ ในราชกิจจานุเบกษาตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการ โดยคำนึงถึงความมั่นคงของชาติและผลกระทบต่อสังคม

(1) ถูกเนรเทศตามกฎหมายว่าด้วยการเนรเทศและได้รับการผ่อนผันให้ไปประกอบอาชีพ ณ ที่แห่งใดแทนการเนรเทศหรืออยู่ในระหว่างรอการเนรเทศ

(2) เข้ามาหรืออยู่ในราชอาณาจักรโดยไม่ได้รับอนุญาตตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง แต่ได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวเพื่อรอการส่งกลับออกไปนอกราชอาณาจักรตามกฎหมาย ว่าด้วยคนเข้าเมือง

(3) ถูกถอนสัญชาติตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 337 ลงวันที่ 13 ธันวาคม พุทธศักราช ๒๕๑๕ หรือตามกฎหมายอื่น

(4) เกิดในราชอาณาจักรแต่ไม่ได้รับสัญชาติไทยตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 337 ลงวันที่ 13 ธันวาคม พุทธศักราช 2515

(5) เกิดในราชอาณาจักรแต่ไม่ได้รับสัญชาติไทยตามกฎหมายว่าด้วยสัญชาติ การขออนุญาตทำงานและการออกใบอนุญาตทำงานตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง แบบใบอนุญาตทำงานให้เป็นไปตามที่อธิบดีประกาศกำหนด

มาตรา 64 คนต่างด้าวซึ่งเป็นคนสัญชาติของประเทศที่มีชายแดนติดกับประเทศไทย ถ้าได้เข้ามาในราชอาณาจักรโดยมีบัตรผ่านแดนหรือเอกสารราชการที่ประเทศต้นทางออกให้คนต่างด้าว ที่สามารถใช้ในการเข้ามาในราชอาณาจักร อาจได้รับอนุญาตจากนายทะเบียนให้ทำงานในราชอาณาจักร เป็นการชั่วคราวในช่วงระยะเวลาหรือตามฤดูกาลและในท้องที่ที่กำหนดได้

ความในวรรคหนึ่งจะใช้บังคับกับท้องที่ใด สำหรับคนต่างด้าวสัญชาติใด เพื่อทำงานประเภท หรือลักษณะใด โดยมีเงื่อนไขอย่างไร ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนดโดยประกาศ ในราชกิจจานุเบกษา



1045994527

การขออนุญาตทำงานและการออกใบอนุญาตทำงานตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง

แบบใบอนุญาตทำงานให้เป็นไปตามที่อธิบดีประกาศกำหนด

มาตรา 65 ใบอนุญาตทำงานที่ออกให้ตามพระราชกำหนดนี้ให้มีอายุไม่เกินสองปี นับแต่วันที่ออก เว้นแต่ใบอนุญาตทำงานที่ออกให้แก่คนต่างด้าวตามมาตรา 62 ให้มีอายุเท่าระยะเวลาที่ได้รับอนุญาตให้เข้ามาทำงานตามกฎหมายนั้น ๆ

อายุใบอนุญาตทำงานตามวรรคหนึ่งไม่มีผลเป็นการขยายระยะเวลาอยู่ในราชอาณาจักรตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง

มาตรา 66 ในกรณีที่ผู้รับอนุญาตให้ทำงานตามมาตรา 62 ได้รับการขยายระยะเวลาทำงานตามกฎหมายนั้น ๆ ให้หน่วยงานที่รับผิดชอบตามกฎหมายดังกล่าวมีหนังสือแจ้งการขยายระยะเวลาทำงานนั้นต่อนายทะเบียนโดยเร็วตามแบบที่อธิบดีประกาศกำหนด และให้นายทะเบียนจัดแจ้ง การขยายระยะเวลานั้นลงในใบอนุญาตทำงาน

มาตรา 67 ผู้รับอนุญาตให้ทำงานซึ่งประสงค์จะทำงานต่อไปให้ยื่นคำขอต้ออายุใบอนุญาต ทำงานต่อนายทะเบียนก่อนที่ใบอนุญาตทำงานจะสิ้นอายุ

เมื่อได้ยื่นคำขอตามวรรคหนึ่งแล้ว ให้ผู้ขอต้ออายุใบอนุญาตทำงานนั้นทำงานไปพลางก่อน จนกว่านายทะเบียนจะมีคำสั่งไม่ต่ออายุใบอนุญาตทำงาน

การต่ออายุใบอนุญาตทำงานให้ต่อได้ครั้งละไม่เกินสองปี โดยให้กระทำเพียงเท่าที่จำเป็น และสำหรับกรณีคนต่างด้าวตามมาตรา 63 (1) หรือ (2) นั้น ระยะเวลาที่ได้รับอนุญาตให้ทำงาน ติดต่อกันรวมแล้วต้องไม่เกินสี่ปี เว้นแต่คณะรัฐมนตรีจะกำหนดเป็นอย่างอื่นเป็นคราว ๆ ไป

การขอต้ออายุใบอนุญาตทำงานและการต่ออายุใบอนุญาตทำงานให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา 68 ผู้รับอนุญาตให้ทำงานต้องมีใบอนุญาตทำงานอยู่กับตัวหรืออยู่ ณ สถานที่ทำงาน ในระหว่างเวลาทำงาน เพื่อแสดงต่อนักงานเจ้าหน้าที่หรือนายทะเบียนได้เสมอ

มาตรา 69 ถ้าใบอนุญาตทำงานสูญหาย ถูกทำลาย หรือชำรุดในสาระสำคัญ ให้ผู้รับอนุญาต ให้ทำงานยื่นคำขอรับใบแทนใบอนุญาตทำงานต่อนายทะเบียนภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ทราบถึงการสูญหาย ถูกทำลาย หรือชำรุดดังกล่าว การขอรับใบแทนใบอนุญาตทำงานและการออกใบแทนใบอนุญาตทำงาน ให้เป็นไปตาม หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่อธิบดีประกาศกำหนด



1045994527

มาตรา 70 ห้ามผู้รับอนุญาตให้ทำงานทำงานแตกต่างจากประเภทงาน นายจ้าง ท้องที่ หรือเงื่อนไขในการทำงาน ตามที่กำหนดไว้ในใบอนุญาตทำงาน เว้นแต่จะได้รับอนุญาตตามมาตรา 71

มาตรา 71 ผู้รับอนุญาตให้ทำงานผู้ใดประสงค์จะเปลี่ยนหรือเพิ่มรายการ ดังต่อไปนี้ ต้องได้รับอนุญาตจากนายทะเบียน (1) ประเภทงาน (2) นายจ้าง (3) ท้องที่ (4) เงื่อนไขในการทำงาน การขออนุญาตและการอนุญาตตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข ที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา 72 ห้ามผู้ใดรับคนต่างด้าวซึ่งไม่มีใบอนุญาตทำงานกับตนเข้าทำงาน

มาตรา 73 ห้ามผู้ใดให้คนต่างด้าวทำงานไม่ตรงตามที่กำหนดไว้ในใบอนุญาตทำงาน

มาตรา 74 ให้นายจ้างแจ้งต่อนายทะเบียนภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่ผู้รับอนุญาตให้ทำงาน ออกจากงานไม่ว่าด้วยเหตุใด การแจ้งตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่อธิบดีประกาศกำหนด

#### หมวด 5 กองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว

มาตรา 75 ให้จัดตั้งกองทุนขึ้นในกรมการจัดหางาน เรียกว่า “กองทุนเพื่อการบริหารจัดการ การทำงานของคนต่างด้าว” เพื่อเป็นทุนหมุนเวียนสำหรับใช้จ่ายเกี่ยวกับการบริหารจัดการ การทำงาน ของคนต่างด้าว

มาตรา 76 ให้กองทุนประกอบด้วยเงินและทรัพย์สิน ดังต่อไปนี้

- (1) เงินหรือทรัพย์สินที่โอนมาจากกองทุนเพื่อการส่งคนต่างด้าวกลับออกไปนอกราชอาณาจักร ตามมาตรา 140
- (2) เงินเพิ่มตามมาตรา 11 วรรคสาม
- (3) เงินหรือทรัพย์สินที่มีผู้ทูลเกล้าให้
- (4) เงินค่าธรรมเนียมที่เรียกเก็บได้ตามพระราชกำหนดนี้ตามที่กระทรวงการคลัง อนุญาต ให้นำไปใช้จ่ายได้โดยไม่ต้องนำส่งคลังเป็นรายได้แผ่นดิน
- (5) ดอกผลของเงินหรือทรัพย์สินของกองทุน
- (6) เงินอุดหนุนจากรัฐบาลที่จัดสรรให้ตามความจำเป็น
- (7) เงินหรือทรัพย์สินอื่นใดที่กองทุนได้รับไม่ว่ากรณีใด เงินและทรัพย์สินตามวรรคหนึ่งให้นำส่งเข้ากองทุน โดยไม่ต้องนำส่งคลังเป็นรายได้แผ่นดิน

มาตรา 77 เงินของกองทุนให้ใช้จ่ายเพื่อวัตถุประสงค์ ดังต่อไปนี้

- (1) ช่วยเหลือคนต่างด้าวซึ่งเข้ามาทำงานตามพระราชกำหนดนี้ที่ถูกละเมิดสิทธิตามกฎหมาย ด้านแรงงาน



(2) ส่งคนต่างด้าวกลับออกไปนอกราชอาณาจักร

(3) ช่วยเหลือและอุดหนุนหน่วยงานของรัฐ หรือองค์กรเอกชน ที่เสนอ โครงการหรือแผนงาน ในการดำเนินการบริหารจัดการเกี่ยวกับการทำงาน การจัดสวัสดิการ การศึกษา การสาธารณสุข และ การให้ความคุ้มครองด้านแรงงาน แก่คนต่างด้าว

(4) คินให้แก่มคนต่างด้าวที่ส่งเงินเข้ากองทุนเพื่อการส่งคนต่างด้าวกลับออกไปนอกราชอาณาจักร ตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 และเป็นค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการดำเนินการ ดังกล่าว

(5) บริหารกองทุน

(6) บริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวตามพระราชกำหนดนี้

การดำเนินการตาม (1) (2) (3) (4) (5) และ (6) ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่คณะกรรมการกองทุนกำหนด

มาตรา 78 ให้มีคณะกรรมการคณะหนึ่ง เรียกว่า “คณะกรรมการกองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว” ประกอบด้วย ปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นประธานกรรมการ อธิบดี กรรมการจัดหางาน เป็นรองประธานกรรมการ ผู้แทนกระทรวงการต่างประเทศ ผู้แทนกรมบัญชีกลาง ผู้แทนสำนักงบประมาณ และผู้แทนสำนักงานอัยการสูงสุด เป็นกรรมการโดยตำแหน่ง และผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ไม่เกินห้าคนซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งจากผู้ซึ่งมีความเชี่ยวชาญด้านแรงงาน ด้านการคลัง ด้านเศรษฐศาสตร์ ด้านการบริหาร หรือด้านกฎหมาย ด้านละหนึ่งคน เป็นกรรมการ

ให้ผู้อำนวยการสำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน เป็นกรรมการและเลขานุการ

คณะกรรมการกองทุนอาจแต่งตั้งข้าราชการกรมการจัดหางานจำนวน ไม่เกินสองคน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

มาตรา 79 กรรมการกองทุนผู้ทรงคุณวุฒิมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสี่ปี กรรมการกองทุนผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระอาจได้รับแต่งตั้งอีก ได้แต่ต้องไม่เกิน สองวาระติดต่อกัน

มาตรา 80 นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ กรรมการกองทุนผู้ทรงคุณวุฒิ พ้นจากตำแหน่งเมื่อ

(1) ตาย

(2) ลาออก

(3) เป็นบุคคลล้มละลาย



1045994527

(4) เป็นคนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ

(5) รัฐมนตรีให้ออกเพราะบกพร่องต่อหน้าที่หรือทุจริต มีความประพฤติเสื่อมเสียหรือหย่อนความสามารถ

(6) ได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก

มาตรา 81 ให้คณะกรรมการกองทุนมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(1) กำหนดนโยบาย กำกับดูแลการบริหารจัดการ และติดตามการดำเนินงานให้เป็นไป ตามวัตถุประสงค์ของกองทุน

(2) กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขของการใช้จ่ายเงินของกองทุนตามวัตถุประสงค์ ของกองทุน

(3) พิจารณาอนุมัติแผนการดำเนินงานประจำปี

(4) พิจารณาจัดสรรเงินของกองทุนเพื่อใช้จ่ายตามวัตถุประสงค์ของกองทุน

(5) ออกระเบียบเกี่ยวกับการรับเงิน การใช้จ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน การจัดหาผลประโยชน์ และการตรวจสอบภายในของกองทุน โดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลัง

(6) ออกระเบียบเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการจ่ายเงินของกองทุน เพื่อใช้ในการบริหาร จัดการเกี่ยวกับการทำงานของคนต่างด้าวและการเบิกจ่ายเงินตรงในการดำเนินการดังกล่าว

มาตรา 82 คณะกรรมการกองทุนมีอำนาจแต่งตั้งคณะกรรมการกองทุนเพื่อพิจารณาหรือปฏิบัติการอย่างใดอย่างหนึ่งตามที่คณะกรรมการกองทุนมอบหมายได้

มาตรา 83 ให้กรมการจัดหางานจัดทำบัญชีของกองทุนให้เป็นไปตามระบบการบัญชีอย่างถูกต้องตามหลักการบัญชีที่รับรองโดยทั่วไป และให้ส่งผู้สอบบัญชีภายในหกสิบวันนับแต่วันสิ้นปีบัญชี

มาตรา 84 ให้สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินหรือผู้สอบบัญชีอิสระที่สำนักงานการตรวจเงิน แผ่นดินให้ความเห็นชอบเป็นผู้สอบบัญชีของกองทุน

มาตรา 85 ให้ผู้สอบบัญชีรายงานผลการสอบบัญชีต่อคณะกรรมการกองทุนเพื่อเสนอ ต่อคณะรัฐมนตรีภายในหนึ่งร้อยยี่สิบวันนับแต่วันสิ้นปีบัญชีและให้กรมการจัดหางานเผยแพร่งบการเงิน ที่ผู้สอบบัญชีรับรองแล้วภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่คณะรัฐมนตรีรับทราบ



104594527



## หมวด 6 มาตรการทางปกครอง

### ส่วนที่ 1 การพักใช้ใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงาน

การเพิกถอนใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงาน และการเพิกถอนใบอนุญาตทำงาน

มาตรา 86 ในกรณีที่ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา 27 หรือไม่ปฏิบัติหรือปฏิบัติไม่ถูกต้องตามพระราชกำหนดนี้ หรือกฎกระทรวงหรือประกาศที่ออกตามพระราชกำหนดนี้ ให้อธิบดีสั่งพักใช้ใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานไม่เกิน หนึ่งร้อยยี่สิบวัน และสั่งให้ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานนั้นปฏิบัติให้ถูกต้องหรือจัดการแก้ไข ให้ถูกต้องภายในระยะเวลาที่กำหนด

มาตรา 87 ในกรณีที่ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานกระทำความผิด ตามพระราชกำหนดนี้และอยู่ระหว่างการดำเนินคดี ให้อธิบดีสั่งพักใช้ใบอนุญาตนำคนต่างด้าว มาทำงานจนกว่าคดีจะถึงที่สุด

มาตรา 88 ให้อธิบดีสั่งเพิกถอนใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงาน เมื่อมีกรณีดังต่อไปนี้

- (1) ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานไม่ปฏิบัติหรือจัดการแก้ไขให้ถูกต้องตามคำสั่ง ของอธิบดีตามมาตรา 86
- (2) ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานเคยถูกสั่งพักใช้ใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานมาแล้ว ยังไม่เกินหนึ่งปี หรือเคยถูกสั่งพักใช้ใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานมาแล้วสอง ครั้ง และมีเหตุที่จะต้อง ถูกสั่งพักใช้ใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานอีก
- (3) ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานไม่ปฏิบัติหรือปฏิบัติไม่ถูกต้องตาม กฎหมาย ของประเทศต้นทาง มีส่วนรู้เห็นหรือเป็นผู้สนับสนุนการ ไม่ปฏิบัติหรือปฏิบัติไม่ถูกต้อง ดังกล่าวในการนำ คนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ และอธิบดีได้มีหนังสือแจ้งเตือนให้ ปฏิบัติให้ถูกต้อง ตามกฎหมายของประเทศต้นทาง หรือห้ามมีส่วนเกี่ยวข้องกับกรณีดังกล่าวข้างต้น แล้ว แต่ผู้รับอนุญาต ให้นำคนต่างด้าวมาทำงาน ไม่ปฏิบัติตามหนังสือแจ้งเตือนของอธิบดีภายใน สิบห้าวันนับแต่วันที่ ได้รับ หนังสือแจ้งเตือนนั้น
- (4) ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานฝ่าฝืน มาตรา 89 วรรคสอง
- (5) อธิบดีเห็นว่ากรณีที่ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานไม่ปฏิบัติหรือปฏิบัติไม่ ถูกต้อง ตามพระราชกำหนดนี้หรือกฎกระทรวงหรือประกาศที่ออกตามพระราชกำหนดนี้ เป็นกรณี ที่ร้ายแรง
- (6) อธิบดีเห็นว่าผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานไม่สามารถปฏิบัติตามพระ ราชกำหนดนี้ หรือกฎกระทรวงหรือประกาศที่ออกตามพระราชกำหนดนี้ได้

มาตรา 89 คำสั่งพักใช้ใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานและคำสั่งเพิกถอนใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานให้ทำเป็นหนังสือและแจ้งให้ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานทราบ ในกรณีที่ไม่พบตัวผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานหรือผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานไม่ยอมรับ คำสั่ง ให้ปิดคำสั่งดังกล่าวไว้ในที่เปิดเผยซึ่งเห็นได้ง่าย ณ สำนักงาน และให้ถือว่าผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานได้ทราบคำสั่งนั้นแล้วตั้งแต่วันที่ปิดคำสั่ง

ในระหว่างถูกสั่งพักใช้ใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงาน ห้ามมิให้ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าว มาทำงานดำเนินการใด ๆ เกี่ยวกับการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ เว้นแต่ การดำเนินการที่ต้องกระทำต่อเนื่องจากการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศก่อนวันที่ถูกสั่งพักใช้ ใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงาน

ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานซึ่งถูกสั่งเพิกถอนใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงาน ต้องรับผิดชอบในการจัดส่งคนต่างด้าวซึ่งยังอยู่ในความรับผิดชอบของตนกลับไปยังประเทศต้นทาง จนกว่าจะพ้นจากความรับผิดชอบตามพระราชกำหนดนี้ และให้รายงานให้อธิบดีทราบเกี่ยวกับคนต่างด้าว ซึ่งยังอยู่ในความรับผิดชอบของตน

มาตรา 90 ในกรณีที่ปรากฏว่าผู้รับอนุญาตให้ทำงานฝ่าฝืนพระราชกำหนดนี้หรือไม่ปฏิบัติ ตามเงื่อนไขในการอนุญาต ให้นายทะเบียนมีอำนาจสั่งเพิกถอนใบอนุญาตทำงาน

มาตรา 91 อธิบดีอาจประกาศรายชื่อ นายจ้างหรือผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงาน ซึ่งได้รับ โทษเพราะฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามพระราชกำหนดนี้

ส่วนที่ 2 การอุทธรณ์คำสั่งทางปกครอง

มาตรา 92 ในกรณีที่อธิบดีไม่อนุญาตตามมาตรา 26 ไม่ต่ออายุใบอนุญาตนำคนต่างด้าว มาทำงานตามมาตรา 30 ไม่อนุญาตให้ย้ายสำนักงานหรือให้ตั้งสำนักงานชั่วคราวตามมาตรา 33 ไม่ อนุญาตให้เปลี่ยนผู้จัดการผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลตามมาตรา 34 หรือได้หักหลักประกัน หรือเรียกหลักประกันเพิ่มตามพระราชกำหนดนี้ ผู้ขออนุญาตหรือผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมา ทำงาน มีสิทธิอุทธรณ์ต่อรัฐมนตรีได้ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ ได้รับแจ้งคำสั่งดังกล่าว

คำวินิจฉัยของรัฐมนตรีให้เป็นที่สุด

มาตรา 93 ในกรณีที่อธิบดีไม่อนุญาตตามมาตรา 46 หรือได้หักหลักประกันหรือเรียก หลักประกันเพิ่มตามพระราชกำหนดนี้ นายจ้างมีสิทธิอุทธรณ์ต่อรัฐมนตรีได้ภายในสามสิบวันนับ ตั้งแต่ วันที่ ได้รับแจ้งคำสั่งดังกล่าว

คำวินิจฉัยของรัฐมนตรีให้เป็นที่สุด

มาตรา 94 ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานซึ่งถูกสั่งพักใช้ใบอนุญาตนำคนต่าง  
ด้าว มาทำงานหรือถูกสั่งเพิกถอนใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานมีสิทธิอุทธรณ์ต่อรัฐมนตรีได้  
ภายในสามสิบวัน นับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่งดังกล่าว

คำวินิจฉัยของรัฐมนตรีให้เป็นที่สุด

มาตรา 94 ในกรณีที่นายทะเบียนไม่อนุญาตตามมาตรา 59 มาตรา 61 มาตรา 63

มาตรา 64 หรือมาตรา 71 หรือไม่ต่ออายุใบอนุญาตทำงานตามมาตรา 67 หรือเพิกถอน  
ใบอนุญาตทำงาน ตามมาตรา 90 คนต่างด้าวซึ่งขออนุญาตทำงาน ผู้ซึ่งขออนุญาตแทนคนต่างด้าว  
หรือผู้รับอนุญาต ให้ทำงาน แล้วแต่กรณี มีสิทธิอุทธรณ์ต่อรัฐมนตรีได้ภายในสามสิบวันนับแต่  
วันที่ได้รับแจ้งคำสั่งดังกล่าว

คำวินิจฉัยของรัฐมนตรีให้เป็นที่สุด

มาตรา 96 เมื่อรัฐมนตรีได้รับคำอุทธรณ์ตามมาตรา 92 มาตรา 93 มาตรา 94 หรือ มาตรา  
95 ให้พิจารณาคำอุทธรณ์และแจ้งผู้อุทธรณ์โดยไม่ชักช้า แต่ต้องไม่เกินสามสิบวันนับแต่วันที่  
ได้รับอุทธรณ์ ถ้ามีเหตุจำเป็นไม่อาจพิจารณาให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลาดังกล่าว ให้มีหนังสือแจ้ง  
แก่ ผู้อุทธรณ์ทราบก่อนครบกำหนดเวลาดังกล่าว ในการนี้ ให้ขยายระยะเวลาพิจารณาอุทธรณ์  
ออกไปได้ ไม่เกินสามสิบวันนับแต่วันที่ครบกำหนดเวลาดังกล่าว

กรณีที่พ้นระยะเวลาตามที่กำหนดไว้ในวรรคหนึ่ง ให้ถือว่ารัฐมนตรีพิจารณาคำอุทธรณ์  
แล้ว ยืนยันตามคำสั่งเดิม

มาตรา 97 การอุทธรณ์ตามมาตรา 92 มาตรา 93 มาตรา 94 หรือมาตรา 95 ไม่เป็นเหตุให้  
ทุเลาการบังคับตามคำสั่ง เว้นแต่กรณีการอุทธรณ์คำสั่งไม่ต่ออายุใบอนุญาตทำงาน ตามมาตรา 67

### หมวด 7 พนักงานเจ้าหน้าที่

มาตรา 98 ในการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชกำหนดนี้ ให้นายทะเบียนและพนักงาน  
เจ้าหน้าที่มีอำนาจ ดังต่อไปนี้

- (1) มีหนังสือเรียกหรือสั่งให้บุคคลใดที่เกี่ยวข้องมาชี้แจงข้อเท็จจริง รวมทั้งให้ส่ง  
เอกสารหรือ หลักฐานอื่นใดเพื่อประกอบการพิจารณาได้
- (2) เข้าไปในสถานที่ประกอบธุรกิจการนำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศในระหว่าง  
เวลาทำการ เพื่อตรวจสอบให้การเป็นไปตามพระราชกำหนดนี้
- (3) เข้าไปในสถานประกอบการซึ่งรับคนต่างด้าวจากผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมา  
ทำงาน ในระหว่างเวลาทำการเพื่อตรวจสอบให้การเป็นไปตามพระราชกำหนดนี้



(4) คำนในกรณีที่มีเหตุอันควรสงสัยว่ามีการนำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศหรือมี  
คนต่างด้าว ทำงานโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย หรือค้นเพื่อหาและช่วยเหลือคนต่างด้าวซึ่งตกเป็น  
ผู้เสียหายจาก การกระทำที่ฝ่าฝืนพระราชกำหนดนี้

(5) บัตรหรืออาชด เอกสารหรือหลักฐานที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน การนำคนต่างด้าวมา  
ทำงาน ในประเทศ ในกรณีที่มีเหตุอันควรเชื่อว่ามี การกระทำความผิดตามพระราชกำหนดนี้

การค้นตาม (4) ต้องมีหมายค้น เว้นแต่มีเหตุอันควรเชื่อว่า หากเน้นช้ากว่าจะเอาหมายค้น  
มาได้ คนต่างด้าวนั้นอาจถูกประทุษร้าย โยกย้าย หรือซ่อนเร้น หรือพยานหลักฐานที่เกี่ยวข้องอาจ  
ถูกโยกย้าย ซ่อนเร้น ทำให้เปลี่ยนสภาพไปจากเดิม หรือถูกทำลายไปเสียก่อน ให้ดำเนินการค้นได้  
โดยไม่ต้องมีหมายค้น แต่ต้องปฏิบัติตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาว่าด้วยการค้น

ในการปฏิบัติหน้าที่ตาม (2) (3) (4) และ (5) ให้ผู้ซึ่งเกี่ยวข้องอำนวยความสะดวก ตาม  
สมควร

มาตรา 99 นายทะเบียนและพนักงานเจ้าหน้าที่ต้องมีบัตรประจำตัวตามแบบที่รัฐมนตรี  
กำหนด โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา

ในการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชกำหนดนี้ นายทะเบียนและพนักงานเจ้าหน้าที่ต้องแสดง  
บัตรประจำตัวต่อบุคคลซึ่งเกี่ยวข้อง

มาตรา 100 ในการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชกำหนดนี้ ให้นายทะเบียนและพนักงาน  
เจ้าหน้าที่เป็นเจ้าพนักงานตามประมวลกฎหมายอาญา

เพื่อประโยชน์ในการจับกุมและปราบปรามผู้กระทำความผิดตามพระราชกำหนดนี้ ให้  
นายทะเบียน หรือพนักงานเจ้าหน้าที่มีอำนาจหน้าที่เช่นเดียวกับพนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจ  
ตามประมวลกฎหมาย วิธีพิจารณาความอาญา

ในกรณีที่พนักงานเจ้าหน้าที่พบคนต่างด้าวผู้ใดทำงาน โดยไม่ได้รับใบอนุญาตทำงาน  
หรือทำงาน แตกต่างจากที่กำหนดไว้ในใบอนุญาตทำงานอันเป็นการฝ่าฝืนพระราชกำหนดนี้ และ  
พนักงานเจ้าหน้าที่สั่งให้ คนต่างด้าวไปรายงานตัวยังสถานีตำรวจพร้อมกับพนักงานเจ้าหน้าที่ แต่  
คนต่างด้าวผู้นั้น ไม่ปฏิบัติ ตามคำสั่งหรือจะหลบหนี ให้พนักงานเจ้าหน้าที่มีอำนาจจับคนต่างด้าว  
นั้น โดยไม่ต้องมีหมายจับและให้นำตัว ผู้ถูกจับไปยังที่ทำการของพนักงานสอบสวนโดยทันที  
หมวด 8 บทกำหนดโทษ

มาตรา 101 คนต่างด้าวซึ่งมิใช่ผู้เสียหายจากการกระทำความผิดฐานค้ามนุษย์ตาม  
กฎหมาย ว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา 8 ต้องระวางโทษจำคุก  
ไม่เกินห้าปี หรือปรับตั้งแต่สองพันบาทถึงหนึ่งแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ



ในกรณีที่คนต่างด้าวซึ่งถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดตามวรรคหนึ่ง ยินยอมเดินทางกลับออกไป นอกราชอาณาจักรภายในเวลาที่พนักงานสอบสวนกำหนด แต่ต้องไม่ช้ากว่าสามสิบวัน พนักงานสอบสวน จะเปรียบเทียบปรับก็ได้ และเมื่อได้ดำเนินการให้คนต่างด้าวนั้นเดินทางกลับออกไปนอกราชอาณาจักรแล้ว ให้ถือว่าคดีเลิกกันตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา

มาตรา 102 ผู้ใดรับคนต่างด้าวเข้าทำงาน โดยฝ่าฝืนมาตรา 9 ต้องระวางโทษปรับตั้งแต่สี่แสนบาทถึงแปดแสนบาทต่อคนต่างด้าวที่จ้างหนึ่งคน

มาตรา 103 ผู้ใดนำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศโดยไม่ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวงที่ออกตามมาตรา 24 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับ ไม่เกินหนึ่งแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 104 ผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา 25 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 105 ผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา 26 วรรคหนึ่ง ต้องระวางโทษจำคุกตั้งแต่หนึ่งปีถึงสามปี หรือปรับตั้งแต่สองแสนบาทถึงหกแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 106 ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา 29 ต้องระวางโทษจำคุก ไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 107 ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา 31 วรรคหนึ่ง มาตรา 32 มาตรา 33 วรรคหนึ่ง มาตรา 34 วรรคหนึ่ง มาตรา 35 วรรคหนึ่งหรือวรรคสอง มาตรา 37 วรรคสองหรือวรรคสาม มาตรา 40 วรรคสอง มาตรา 41 มาตรา 42 วรรคสาม มาตรา 43 หรือมาตรา 44 ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองหมื่นบาท

มาตรา 108 ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา 35 วรรคสาม ต้องระวางโทษปรับไม่เกินห้าพันบาท

มาตรา 109 ผู้จัดการผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลหรือลูกจ้างซึ่งจดทะเบียน ตามมาตรา 35 ผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา 39 วรรคหนึ่งหรือวรรคสาม หรือมาตรา 40 วรรคหนึ่ง ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองหมื่นบาท

มาตรา 110 ผู้ใดมิได้เป็นลูกจ้างซึ่งทำหน้าที่เกี่ยวกับการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับ นายจ้าง ในประเทศที่ได้จดทะเบียนตามมาตรา 35 แต่ได้ดำเนินการเกี่ยวกับการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับ นายจ้างในประเทศ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสามปี หรือปรับไม่เกินหกแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 111 ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา 42 วรรคหนึ่งหรือ วรรคสอง ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี และปรับห้าเท่าของเงินหรือทรัพย์สินอย่างอื่นที่เรียก



1045994527

หรือรับไว้จากนายจ้าง หรือคนต่างด้าวหรือค่าบริการหรือค่าใช้จ่ายที่เรียกเกินกว่าอัตราที่อธิบดีประกาศกำหนด

มาตรา 112 ผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา 45 ต้องระวางโทษปรับสองหมื่นบาท และปรับอีกไม่เกินวันละห้าพันบาทตลอดเวลาที่ยังฝ่าฝืนอยู่

มาตรา 113 นายจ้างผู้ใดนำคนต่างด้าวมาทำงานกับตนในประเทศโดยไม่ได้รับอนุญาตตามมาตรา 46 วรรคหนึ่ง ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองแสนบาทต่อการนำคนต่างด้าวมาทำงานหนึ่งคน หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 114 นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา 49 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาทต่อการเรียกหรือรับเงินหรือทรัพย์สินใด ๆ จากคนต่างด้าวหนึ่งคน หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 115 นายจ้างผู้ใดไม่แจ้งต่ออธิบดีเมื่อคนต่างด้าวไม่ได้ทำงานกับตนแล้ว ตามมาตรา 50 วรรคหนึ่ง หรือมาตรา 51 วรรคหนึ่ง ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาทต่อคนต่างด้าวหนึ่งคน

นายจ้างผู้ใดไม่แจ้งต่ออธิบดีภายหลังจากที่ได้จัดส่งคนต่างด้าวกลับไปยังประเทศต้นทางแล้ว ตามมาตรา 50 วรรคหนึ่ง หรือมาตรา 51 วรรคสาม ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาทต่อคนต่างด้าวหนึ่งคน

มาตรา 116 นายจ้างผู้ใดไม่จัดส่งคนต่างด้าวกลับไปยังประเทศต้นทาง ตามมาตรา 50 วรรคหนึ่ง หรือมาตรา 51 วรรคสาม ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาทต่อคนต่างด้าวหนึ่งคน

มาตรา 117 ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานผู้ใดไม่แจ้งต่ออธิบดีภายหลังจากที่ได้ส่ง คนต่างด้าวซึ่ง ไม่ได้ทำงานกับนายจ้างกลับไปยังประเทศต้นทางแล้วตามมาตรา 53 วรรคหนึ่ง ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาทต่อคนต่างด้าวหนึ่งคน

มาตรา 118 ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานผู้ใดไม่จัดส่งคนต่างด้าวซึ่งไม่ได้ทำงาน กับนายจ้างกลับไปยังประเทศต้นทางตามมาตรา 53 วรรคหนึ่ง ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองแสนบาท ต่อคนต่างด้าวหนึ่งคน

มาตรา 119 คนต่างด้าวผู้ใดทำงานโดยไม่ได้รับหนังสือแจ้งให้นายทะเบียนทราบตามมาตรา 59 วรรคหนึ่ง ต้องระวางโทษปรับตั้งแต่สองหมื่นบาทถึงหนึ่งแสนบาท

มาตรา 120 ผู้รับอนุญาตให้ทำงานผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา 68 ต้องระวางโทษปรับ ไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท



มาตรา 121 ผู้รับอนุญาตให้ทำงานผู้ใดทำงานอันเป็นการฝ่าฝืนมาตรา 70 ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท

มาตรา 122 ผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา 72 ต้องระวางโทษปรับตั้งแต่สี่แสนบาทถึงแปดแสนบาทต่อคนต่างด้าวที่จ้างหนึ่งคน

มาตรา 123 ผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา 73 ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสี่แสนบาทต่อคนต่างด้าวหนึ่งคน

มาตรา 124 นายจ้างผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา 74 ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท

มาตรา 125 ผู้ใดไม่มาชี้แจงข้อเท็จจริงหรือไม่ส่งเอกสารหรือหลักฐานตามมาตรา 98 (1) ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาทหรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 126 ผู้ใดขัดขวางการปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรา 98 (2) (3) (4) หรือ (5) ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 127 ผู้ใดไม่อำนวยความสะดวกตามมาตรา 98 วรรคสาม ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท

มาตรา 128 ผู้ใดหลอกลวงผู้อื่นว่าสามารถนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ หรือสามารถหาลูกจ้างซึ่งเป็นคนต่างด้าวให้กับนายจ้าง และโดยการหลอกลวงดังว่านั้น ได้ไปซึ่งเงิน หรือทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ถูกหลอกลวง ต้องระวางโทษจำคุกตั้งแต่สามปีถึงสิบปี หรือปรับตั้งแต่หกแสนบาทถึงหนึ่งล้านบาทต่อคนต่างด้าวหนึ่งคน หรือทั้งจำทั้งปรับ

ถ้าการกระทำความผิดตามวรรคหนึ่ง ได้กระทำโดยร่วมกันตั้งแต่สามคนขึ้นไป หรือโดยสมาชิก ขององค์กรอาชญากรรมตามกฎหมายว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการค้ายมนุษย์ ต้องระวางโทษ หนักกว่าโทษที่กฎหมายบัญญัติไว้กึ่งหนึ่ง

มาตรา 129 ผู้ใดสนับสนุนการกระทำความผิดตามมาตรา 128 ไม่ว่าจะกระทำของตัวการ จะได้กระทำนอกราชอาณาจักรหรือไม่ ต้องระวางโทษจำคุกตั้งแต่หนึ่งปีถึงสามปี หรือปรับตั้งแต่สองแสนบาท ถึงหกแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 130 การเรียกร้อยทรัพย์สินหรือราคาที่สูงสูญเสียไปเนื่องจากการกระทำความผิดตามมาตรา 128 หรือมาตรา 129 แทนผู้เสียหาย พนักงานอัยการจะขอรวมไปกับฟ้องคดีอาญา หรือจะยื่นคำร้องในภายหลังขณะที่คดีอาญานั้นยังอยู่ในระหว่างการพิจารณาของศาลชั้นต้นก็ได้ ทั้งนี้ ไม่ตัดสิทธิ ของผู้เสียหายที่จะยื่นคำร้องเพื่อเรียกร้อยทรัพย์สินหรือราคาที่สูงสูญเสียไปเพิ่มเติมได้ตามประมวลกฎหมาย วิธีพิจารณาความอาญา ก่อนที่ศาลจะมีคำวินิจฉัยชี้ขาดคดี



1045994527

ในกรณีที่ไม่มีคำขอให้ใช้ทรัพย์สินหรือราคาที่สูงสูญเสียไปตามวรรคหนึ่ง หากศาลมีคำพิพากษา ลงโทษจำเลย ศาลจะสั่งในคำพิพากษาคืออาญาให้จำเลยใช้ทรัพย์สินหรือราคาที่สูงสูญเสียไปแก่ผู้เสียหาย ตามที่เห็นสมควรก็ได้ คำสั่งดังกล่าวไม่กระทบถึงสิทธิของผู้เสียหายในอันที่จะฟ้องจำเลยเป็นคดีแพ่ง เพื่อเรียกเอาทรัพย์สินหรือราคาที่สูงสูญเสียไปในส่วนที่ยังขาดอยู่

มาตรา 131 ผู้ใดยึดใบอนุญาตทำงานหรือเอกสารสำคัญประจำตัวของคนต่างด้าวไว้ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 132 ในกรณีที่ผู้กระทำความผิดเป็นนิติบุคคล ถ้าการกระทำความผิดของนิติบุคคลนั้น เกิดจากการสั่งการ หรือการกระทำของบุคคลใด หรือไม่สั่งการ หรือไม่กระทำการอันเป็นหน้าที่ที่ต้องกระทำ ของกรรมการ ผู้จัดการ หรือบุคคลใดซึ่งรับผิดชอบในการดำเนินงานของนิติบุคคลนั้น ผู้นั้นต้องรับโทษ ตามที่บัญญัติไว้สำหรับความผิดนั้น ๆ ด้วย

มาตรา 133 บรรดาความผิดตามพระราชกำหนดนี้ที่มีโทษปรับสถานเดียว ให้อธิบดีหรือผู้ว่าราชการจังหวัดมีอำนาจเปรียบเทียบดังต่อไปนี้

- (1) อธิบดีสำหรับความผิดที่เกิดขึ้นในกรุงเทพมหานคร
- (2) ผู้ว่าราชการจังหวัดสำหรับความผิดที่เกิดขึ้นในจังหวัดนั้น

ในกรณีที่มีการสอบสวน ถ้าพนักงานสอบสวนพบว่าบุคคลใดกระทำความผิดตามพระราชกำหนดนี้ ที่มีโทษอยู่ในเกณฑ์ที่จะทำการเปรียบเทียบได้ และบุคคลนั้นยินยอมให้เปรียบเทียบ ให้พนักงานสอบสวน ส่งเรื่องให้อธิบดีหรือผู้ว่าราชการจังหวัด แล้วแต่กรณี ภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่บุคคลนั้นยินยอม ให้เปรียบเทียบ เมื่อผู้กระทำผิดได้ชำระเงินค่าปรับตามจำนวนที่เปรียบเทียบ ภายในเวลาที่กำหนดแต่ไม่เกิน สามสิบวันแล้ว ให้ถือว่าคดีเลิกกันตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา

#### บทเฉพาะกาล

มาตรา 134 ในระหว่างที่ยังมิได้มีประกาศที่ออกตามมาตรา 7 ให้นายทะเบียนอนุญาตให้คนต่างด้าวทำงานใด ๆ ได้ เว้นแต่งานที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกาที่ออกตามความในมาตรา 6 แห่งพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521

มาตรา 135 คนต่างด้าวผู้ใดได้รับใบอนุญาตทำงานหรือได้รับการผ่อนผันให้ทำงาน ตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 อยู่ในวันก่อนวันที่พระราชกำหนดนี้ใช้บังคับ ให้ถือว่าได้รับใบอนุญาตทำงานหรือได้รับการผ่อนผันให้ทำงานตามพระราชกำหนดนี้

ใบอนุญาตทำงานที่ออกให้ตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 322 ลงวันที่ 13 ธันวาคม พุทธศักราช 2515 ให้ใช้ได้ต่อไปจนกว่าจะสิ้นอายุใบอนุญาตทำงานนั้น



มาตรา 136 นายจ้างผู้ใดได้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานกับตนในประเทศ ตามพระราชกำหนดการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ พ.ศ. 2559 ให้ดำเนินการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับตนเองในประเทศได้ต่อไป

มาตรา 137 ผู้ได้รับใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ ตามพระราชกำหนดการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ พ.ศ. 2559 อยู่ก่อนวันที่ พระราชกำหนดนี้ใช้บังคับ ให้ถือว่าเป็นได้รับใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานตามพระราชกำหนดนี้

ในกรณีที่ผู้ได้รับใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศตามวรรคหนึ่ง ประสงค์ จะนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศภายหลังจากวันที่พระราชกำหนดนี้ใช้บังคับต้องปฏิบัติ ตามพระราชกำหนดนี้ก่อนนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ

มาตรา 138 บรรดาค่าขอที่ได้ยื่นไว้ตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 และพระราชกำหนดการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ พ.ศ. 2559 ก่อนวันที่พระราชกำหนดนี้ ใช้บังคับ ให้ถือว่าเป็นค่าขอที่ได้ยื่นไว้ตามพระราชกำหนดนี้ และให้อธิบดีเรียกเอกสารหรือหลักฐาน ประกอบคำขอที่กำหนดไว้ตามพระราชกำหนดนี้ให้ครบถ้วน

มาตรา 139 บรรดาค่าอุทธรณ์ที่ได้ยื่นไว้ตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 และพระราชกำหนดการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ พ.ศ. 2559 ก่อนวันที่พระราชกำหนดนี้ใช้บังคับ ให้ถือว่าเป็นค่าอุทธรณ์ที่ได้ยื่นไว้ตามพระราชกำหนดนี้

มาตรา 140 ให้โอนบรรดากิจการ เงิน สิทธิ ความรับผิดชอบ ทรัพย์สิน และหนี้สิน ของกองทุนเพื่อการส่งคนต่างด้าวกลับออกไปนอกราชอาณาจักรตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 ไปเป็นของกองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวตามพระราชกำหนดนี้

มาตรา 141 ในวาระเริ่มแรก ให้คณะกรรมการนโยบายการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว ประกอบด้วยกรรมการ โดยตำแหน่งตามมาตรา 17 ปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชกำหนดนี้ ไปพลางก่อน จนกว่าจะมีการแต่งตั้งกรรมการผู้แทนองค์กรลูกจ้างและกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตามพระราชกำหนดนี้ ทั้งนี้ ต้องไม่เกินหนึ่งร้อยยี่สิบวันนับแต่วันที่พระราชกำหนดนี้ใช้บังคับ

มาตรา 142 ในวาระเริ่มแรก ให้คณะกรรมการกองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวประกอบด้วยกรรมการ โดยตำแหน่งตามมาตรา 78 ปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชกำหนดนี้ ไปพลางก่อนจนกว่าจะมีการแต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตามพระราชกำหนดนี้ ทั้งนี้ ต้องไม่เกิน หนึ่งร้อยยี่สิบวันนับแต่วันที่พระราชกำหนดนี้ใช้บังคับ

มาตรา 143 ลูกจ้างซึ่งถูกหักเงินค่าจ้างและนำส่งเข้ากองทุนเพื่อการส่งคนต่างด้าว กลับออกไปนอกราชอาณาจักรตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 ก่อนวันที่ พระ

ราชกำหนดนี้ใช้บังคับ และเดินทางกลับออกไปนอกราชอาณาจักร โดยค่าใช้จ่ายของตนเอง ให้มีสิทธิได้รับเงินที่ถูกหักไว้คืนภายในสองปีนับจากวันที่เดินทางออกไปนอกราชอาณาจักร หากไม่ขอรับเงินคืน ภายในเวลาที่กำหนดให้เงินดังกล่าวตกเป็นของกองทุน

มาตรา 144 บรรดาความผิดตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 ที่เกิดขึ้นก่อนวันที่พระราชกำหนดนี้ใช้บังคับและเป็นความผิดที่สามารถเปรียบเทียบได้ ให้คณะกรรมการ เปรียบเทียบซึ่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานแต่งตั้งตามมาตรา 56 แห่งพระราชบัญญัติการทำงาน ของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 ที่ได้รับการแต่งตั้งอยู่ก่อนวันที่พระราชกำหนดนี้ใช้บังคับมีอำนาจ เปรียบเทียบความผิดที่เกิดขึ้นนั้นได้

บรรดาความผิดตามพระราชกำหนดการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ พ.ศ. 2559 ที่เกิดขึ้นก่อนวันที่พระราชกำหนดนี้ใช้บังคับและเป็นความผิดที่สามารถเปรียบเทียบได้ ให้อธิบดี กรมการจัดหางานหรือผู้ว่าราชการจังหวัดตามที่กำหนดไว้ในมาตรา 61 แห่งพระราชกำหนดการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ พ.ศ. 2559 มีอำนาจเปรียบเทียบความผิดที่เกิดขึ้นนั้นได้

มาตรา 145 บรรดากฎหมายหรือคำสั่งใด ๆ ที่ได้ออกหรือสั่งโดยอาศัยอำนาจตามความพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521 พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 และพระราชกำหนดการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ พ.ศ. 2559 ที่ใช้บังคับอยู่ในวันก่อนวันที่พระราชกำหนดนี้ใช้บังคับ ให้ยังคงใช้บังคับได้ต่อไปเพียงเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับพระราชกำหนดนี้ จนกว่าจะมีกฎหมายหรือคำสั่งใด ๆ ที่ออกตามพระราชกำหนดนี้ใช้บังคับ

ผู้รับสนองพระราชโองการ  
พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา  
นายกรัฐมนตรี

### อัตราค่าธรรมเนียม

(1) ใบอนุญาตนำคนต่างด้าวเข้ามาทำงาน	ฉบับละ 20,000 บาท
(2) การต่ออายุใบอนุญาตนำคนต่างด้าวเข้ามาทำงาน	ครั้งละ 20,000 บาท
(3) ใบแทนใบอนุญาตนำคนต่างด้าวเข้ามาทำงาน	ฉบับละ 10,000 บาท
(4) การอนุญาตให้ย้ายสำนักงานหรือตั้งสำนักงานชั่วคราว	ครั้งละ 5,000 บาท
(5) การอนุญาตให้เปลี่ยนผู้จัดการผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคล	ครั้งละ 5,000 บาท
(6) การจดทะเบียนลูกจ้างซึ่งทำหน้าที่เกี่ยวกับการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ	คนละ 1,000 บาท
(7) บัตรประจำตัวผู้จัดการหรือลูกจ้างซึ่งทำหน้าที่เกี่ยวกับการนำคนต่างด้าวเข้ามาทำงานกับนายจ้างในประเทศ	ฉบับละ 1,000 บาท
(8) ใบอนุญาตทำงาน	ฉบับละ 20,000 บาท
(9) การต่ออายุใบอนุญาตทำงานหรือการขยายระยะเวลาการทำงาน	ครั้งละ 20,000 บาท
(10) ใบแทนใบอนุญาตทำงาน	ฉบับละ 3,000 บาท
(11) การอนุญาตให้เปลี่ยนหรือเพิ่มประเภทงานนายจ้างท้องที่หรือเงื่อนไขในการทำงาน	ครั้งละ 5,000 บาท
(12) การจ้างคนต่างด้าว	คนละ 20,000 บาท
(13) ค่ายื่นคำขอ	ฉบับละ 1,000 บาท
(14) การรับรองสำเนาเอกสาร	
(ก) ภาษาไทย	หน้าละ 50 บาท
(ข) ภาษาต่างประเทศ	หน้าละ 100 บาท
(15) การออกหนังสือรับรอง	
(ก) ภาษาไทย	หน้าละ 500 บาท
(ข) ภาษาต่างประเทศ	หน้าละ 1,000 บาท
(16) การแปลภาษาต่างประเทศ	ฉบับละ 1,000 บาท
(17) ค่าธรรมเนียมอื่น ๆ	ครั้งละ 1,000 บาท

ในการออกกฎกระทรวงกำหนดค่าธรรมเนียม จะกำหนดค่าธรรมเนียมให้แตกต่างกัน โดยคำนึงถึงสาขาอาชีพ หรือสาขาอาชีพและท้องที่ทำงานของคนต่างด้าวก็ได้

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้พระราชกำหนดฉบับนี้ คือ โดยที่พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 และพระราชกำหนดการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ พ.ศ. 2559 มีบทบัญญัติที่ไม่ครอบคลุมการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวทั้งระบบ ทำให้ไม่สามารถแก้ไขปัญหา แรงงานต่างด้าวได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งหากไม่มีการแก้ไขปัญหาดังกล่าวอย่างเร่งด่วนจะมีผลกระทบต่อความมั่นคง ด้านแรงงาน เศรษฐกิจ และสังคมของประเทศ ดังนั้น เพื่อให้สามารถทำการจัดระเบียบ การป้องกัน การคุ้มครอง การเยียวยา และการใช้บังคับกฎหมาย รวมทั้งการส่งเสริมความร่วมมือกับภาคส่วนที่เกี่ยวข้องในการบริหาร จัดการการทำงานของคนต่างด้าวได้ทั้งระบบ อันจะเป็นการสร้างความมั่นคงทางด้านแรงงาน เศรษฐกิจ และสังคมของประเทศ ซึ่งเป็นกรณีฉุกเฉินที่มีความจำเป็นรีบด่วนอันมิอาจจะหลีกเลี่ยงได้ เพื่อประโยชน์ ในอันที่จะรักษาความมั่นคงในทางเศรษฐกิจของประเทศ จึงจำเป็นต้องตราพระราชกำหนดนี้



1045994527