



การศึกษาสภาพปัญหาการเข้าสู่ตลาดแรงงาน
ของแรงงานไทยในไต้หวัน

นางสาวเกศสุรางค์ แสงสว่าง

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

วัน เดือน ปี 28 พ.ย. 2547

เลขทะเบียน 00194749

เลขเรียกหนังสือ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

๐๖๐

สาขาสังคมเพื่อการพัฒนา

๖๖๑.๑

ปีการศึกษา 2547

๖๖๕๖๑

ISBN : 974 - 373 - 370 - 1

๖๖๖

๖๖๗

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

**A Study in the Problems of Thai labourers
in Taiwan's Labour Market**

MS. KETSURANG SANGSAWANG

**A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
For the Master of Arts (Social Sciences for Development)
At Bansomdejchaopraya Rajabhat University
Academic Year 2004
ISBN : 974 - 373 - 370 -1**

วิทยานิพนธ์

การศึกษาสภาพปัญหาการเข้าสู่ตลาดแรงงานของแรงงานไทยใน
ได้หวัน

โดย

นางสาวเกศสุรางค์ แสงสว่าง

สาขาวิชา

สังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา

อาจารย์ที่ปรึกษา

รศ. ดร. นงลักษณ์ เทพสวัสดิ์

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

ผศ. สุพิศวง ธรรมพันทา

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

ผศ. บุปผา แซ่มประเสริฐ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา อนุมัติให้วิทยานิพนธ์นี้
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(ดร.สรายุทธ์ เศรษฐขจร)

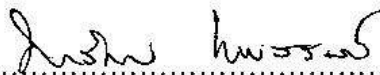
วันที่.....เดือน.....พ.ศ. 2547

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์



.....ประธานกรรมการ

(ศาสตราจารย์ ดร.สายหยุด จำปาทอง)



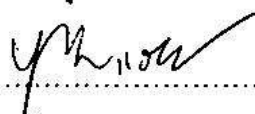
.....กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นงลักษณ์ เทพสวัสดิ์)



.....กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สุพิศวง ธรรมพันทา)



.....กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ บุปผา แซ่มประเสริฐ)



.....กรรมการ

(ดร.รัชนี คุณูปการ)



.....กรรมการและเลขานุการ

(รองศาสตราจารย์ สมชาย พรหมสุวรรณ)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

เกศสุรางค์ แสงสว่าง. (2546). การศึกษาสภาพและปัญหาการเข้าสู่ตลาดแรงงานของแรงงานไทยในไต้หวัน. วิทยานิพนธ์ระดับมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา. คณะกรรมการควบคุม : รศ.ดร.นงลักษณ์ เทพสวัสดิ์ ผศ.สุพิศวง ธรรมพันทา ผศ.บุปผา แซ่มประเสริฐ

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การศึกษาสภาพและปัญหาการเข้าสู่ตลาดแรงงานของแรงงานไทยในไต้หวัน” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาในการไปทำงานที่ไต้หวันของแรงงานไทย เพื่อเสนอแนวทางในการป้องกันการถูกเอารัดเอาเปรียบของแรงงานไทยที่ไปทำงานที่ไต้หวัน ตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยเป็นแรงงานไทยที่ไปทำงานที่ไต้หวันแล้วกลับมาร้องทุกข์ กับเจ้าหน้าที่ของรัฐ (กรมการจัดหางาน) โดยเก็บข้อมูลจากฝ่ายรับเรื่องและวินิจฉัยร้องทุกข์ กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน จำนวนทั้งสิ้น 20 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม และสัมภาษณ์แบบเจาะลึก มีทั้งหมด 6 ส่วน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติค่าร้อยละ (Percentage) และเป็นการบรรยายเชิงพรรณนา (Descriptive Method)

ผลการศึกษา

แรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานที่ไต้หวันแล้วกลับมาร้องทุกข์ ส่วนใหญ่เป็นแรงงานไทยเพศชาย มีอายุระหว่าง 21-30 ปี มีการศึกษาระดับประถมศึกษาปีที่ 6 ขึ้น สัญญากับบริษัทจัดหางานเป็นระยะเวลา 2 ปี และไปทำงานในตำแหน่งกรรมกร

ปัญหาที่เกิดขึ้นกับแรงงานไทยจะต้องเดินทางกลับจากไต้หวันแล้วมาร้องทุกข์กับเจ้าหน้าที่กรมการจัดหางาน ส่วนใหญ่เป็นปัญหางานหมดขณะสัญญาจ้างยังไม่ครบกำหนดลำดับต่อมา ไปแล้วไม่มีงานให้ทำตามสัญญา ตำแหน่งงานในไต้หวันไม่ตรงตามสัญญา นายจ้างส่งกลับเนื่องจากไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของนายจ้าง

จากแนวความคิดในการบังคับใช้ พ.ร.บ. จัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528ฯ ในการควบคุมบริษัทจัดหางาน พบว่า แรงงานไทยส่วนใหญ่ ร้อยละ 65 มีความเข้าใจเนื้อหา รายละเอียดของ พ.ร.บ. จัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 ฯ น้อย จึงอนุมานได้ว่าเป็นเหตุให้แรงงานไทยถูกเอารัดเอาเปรียบในส่วนการบังคับใช้ พ.ร.บ. จัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528ฯ คุ้มครองคนหางาน พบว่า มีแรงงานไทยเพียง ร้อยละ 45 คิดว่า พ.ร.บ. จัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528ฯ สามารถให้ความคุ้มครองแรงงานไทยได้ จึงอนุมานได้ว่าเป็นสาเหตุให้แรงงานไทยถูกเอารัดเอาเปรียบจากแนวความคิดการบริหารจัดการที่ผิดของรัฐ (กรมการจัดหางาน) ในการส่งเสริมการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานที่ไต้หวัน พบว่า

ส่งเสริมการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานที่ได้หวั่นโดยให้บริษัทเข้ามาแข่งขันดำเนินธุรกิจไม่เหมาะสม และแรงงานไทยส่วนใหญ่ ร้อยละ 70 คิดว่าการให้บริการของรัฐไม่เพียงพอต่อความต้องการของแรงงานไทย สำหรับการให้ความช่วยเหลือของรัฐ (กรมการจัดหางาน) แรงงานไทยเพียง ร้อยละ 55 ทราบว่ารัฐ (กรมการจัดหางาน) มีการให้บริการช่วยเหลือแรงงานไทย จึงอนุมานได้ว่าเป็นเหตุให้แรงงานไทยถูกเอารัดเอาเปรียบ

จากแนวความคิดการบริหารจัดการการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานที่ได้หวั่นที่ดีของบริษัทจัดหางาน พบว่า แรงงานไทยส่วนใหญ่ ร้อยละ 100 คิดว่าบริษัทจัดหางานไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบของรัฐ แรงงานไทยส่วนใหญ่ ร้อยละ 70 คิดว่าบริษัทจัดหางานไม่มีความโปร่งใสในการบริหารจัดการ แรงงานไทยส่วนใหญ่ ร้อยละ 85 คิดว่าการเรียกเก็บค่าบริการและค่าใช้จ่ายไม่ยุติธรรม แรงงานไทย ร้อยละ 100 คิดว่าปัญหาที่เกิดขึ้นกับแรงงานไทยเกิดจากบริษัทจัดหางาน จึงอนุมานได้ว่าเป็นเหตุให้แรงงานไทยถูกเอารัดเอาเปรียบ

จากแนวความคิดการรับรู้ภารกิจและกิจกรรมในการไปทำงานที่ได้หวั่นของแรงงานไทย พบว่า มีแรงงานไทยเพียง ร้อยละ 20 รับทราบข้อมูลการเดินทางไปทำงานต่างประเทศจากสื่อของรัฐ (กรมการจัดหางาน) แต่ แรงงานไทยส่วนใหญ่ ร้อยละ 90 รับทราบถึงข้อระบุในสัญญาส่วนค่าบริการและค่าใช้จ่าย แรงงานไทยส่วนใหญ่ ร้อยละ 75 เข้าใจว่าการไปทำงานที่ได้หวั่นต้องเสียค่าใช้จ่ายสูงกว่า 56,000 บาท และแรงงานไทยส่วนใหญ่ ร้อยละ 75 ไม่ทราบว่า การเดินทางไปทำงานที่ได้หวั่นมีระเบียบกำหนดค่าบริการและค่าใช้จ่ายไว้ไม่เกิน 56,000 บาท จึงอนุมานได้ว่าเป็นเหตุให้แรงงานไทยถูกเอารัดเอาเปรียบ

แรงงานไทยต้องการมาตรการป้องกันการเอารัดเอาเปรียบดังนี้

1. ต้องการให้มีเจ้าหน้าที่คอยแนะนำให้ข้อมูลความรู้เกี่ยวกับการไปทำงานที่ได้หวั่น เพราะสายหรือนายหน้าชอบอ้างชื่อนักการเมืองในการสร้างความน่าเชื่อถือ
2. ต้องการให้รัฐมีมาตรการในเรื่องของค่าหัว (ค่าบริการและค่าใช้จ่าย) ที่ชัดเจนและเป็นธรรมทั้งสองฝ่าย
3. มีมาตรการบังคับให้บริษัทจัดหางานคืนเงินและโฉนดที่ดินของแรงงานไทย
4. มีมาตรการให้เจ้าหน้าที่ของรัฐ (กระทรวงแรงงาน) ที่ประจำอยู่ได้หวั่นได้เข้าไปตรวจสอบปัญหาที่เกิดขึ้นกับแรงงานไทย
5. ต้องการให้มีมาตรการบังคับให้บริษัทจัดหางานมีความจริงใจและมีคุณธรรมต่อการดำเนินธุรกิจจัดหางาน

Ketsurang Sangsawang. (2003). A Study in the Problems of Thai Labourers in Taiwan's Labour Market. Master Thesis, Bangkok : Graduate School, Bansomdejchaopraya Rajabhat University. Advisor Committee: Associate Professor Dr.Nongluksana Thepsawasdi, Assistant Professor Supisuang Dhampanta, Assistant Professor Boobpha Champrasert.

A study entitled 'A Study in the Problems of Thai Labourers in Taiwan's Labour Market ' aims at studying condition and problems of Thai labourers aspiring to work in Taiwan, in order to seek of the prevention measure of the disadvantageous position of Thai labourers in Taiwan.

The sample, used for conducting this study, Cover Thai labourers who used to work in Taiwan, but returned back home before the expiry of the contract and consequently come to complain the government authorities (the Department of Employment, Bangkok). The data of 20 cases from the Complaint Acceptance and Decision Section of the Department of Employment, the Ministry of Labour, government Thailand were collected by the method of questionnaires and detailed-interview forms, consisting of six parts. The data were analyzed by statistical method using Presented in account method.

The findings were as follows :-

The Thai labourers, who turned back and complained to the authorities, back in Thailand are mostly, male aged between twenty-one to thirty years who, finished primary schools (Pratom 6). To work in Taiwan, most Thai labourers sign a-two-year contract with an overseas recruitment company, in under the category

The problems which most Thai labourers have encountered and led to their return were :

- No job left before the termination of contract
- Identified job in Taiwan did not meet the contract details.
- There was no work, signed, for them to do, as Identified in the contract
- They have been sent back by employers because they did not obey employer

orders.

Regarding the enforcement of the Employment and Job Seekers Protection Act 1985 (Amended 2/1994), dealing with the control of private company on overseas recruitment, the study shows that 65 % of all labourers has little knowledge and awareness of the content of the Act. This causes Thai labours to be exploited by.

As a means to protect job-seekers under the Act, only 45 % of the respondents were convinced that the Employment and Job-seekers Protection Act, 1985 can take care of the problems of protect Thai labours. This puts Thai labours in to disadvantageous position.

The study "Good Management System" of the Department of Employment (DoE) in the promotion of recruitment in Taiwan, shows that most of the Thai labourers, (70%), think that the management of the government (DoE) promoting recruitment in Taiwan is not suitable at all in the free-trade system. 70 % of all Thai labourers think that the service provided by the government was insufficient to meet the needs of the clients, and only 55 % of them knew that the government provides this service. This leads to the disadvantage of Thai labourers.

The study in "Good Management System" of the private recruitment company, shows that practically all Thai labourers think that they do not comply with the regulations

of the government. 70 % of them think that the management system was not transparent. 85 % think that the service fees and expenses were not fair. All think that the problems arose from private recruitment company. This results in the disadvantage for Thai labourers.

Concerning the knowledge on duties and activities while working in Taiwan, the study shows that only 20 % of all labourers has information about travelling abroad from public media (DoE). Most of them, 90 %, were informed about details in the signed employment - contract. 95 % were informed about service fees and expenses as identified in the signed contract. 75 % understand that they have to pay more than Baht 56,000 for working in Taiwan. 75 % of labourers do not know the procedure for working in Taiwan, a regulation on service fees and expenses of Baht 56,000 to be charged results Thai labourers into disadvantageous position.

The requirements of Thai labours are as follows :-

1. That Thai officials were available to provide the advice or information because some agents often use the name of the politicians as their reference.
2. That the government should issue the measure on service charge per capita obviously and justly for both sides.
3. That the government should issue the measure enforcing the recruitment firms to return money and title deed for piece of land of Thai labours
4. That the measures for Thai officials being on service in Taiwan examine and solve the problems of Thai labours
5. That the measures enforcing the recruitment firms should acquire the quality of the sincerity and moral responsibility upon their business.

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจากทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือในการศึกษาจนบรรลุผลสำเร็จ ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณ ดร.สายหยุด จำปาทอง ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.นงลักษณ์ เทพสวัสดิ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สุพิศวง ธรรมพันทา ผู้ช่วยศาสตราจารย์บุปผา แซ่มประเสริฐ คณะกรรมการวิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ และตรวจแก้ไขวิทยานิพนธ์ให้ถูกต้อง สมบูรณ์ยิ่งขึ้นรวมความทั้ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์สมชาย พรหมสุวรรณ ดร. รัชนี คุโนปการ และ นายสุเมธ มโหสถ ผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือทุกท่าน ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ และข้อเสนอแนะในการสร้างเครื่องมือในการวิจัย

ขอขอบพระคุณคุณแม่บุญธรรม แสงสว่าง น้องๆ ทุกคนที่สนับสนุนการศึกษา และเพื่อร่วมงานทุกคน โดยเฉพาะนางสาววราภรณ์ ชัยรัตน์ รวมทั้งแรงงานไทยทุกท่านที่ให้สัมภาณณ์

เกศสุรางค์ แสงสว่าง

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
ประกาศคุณูปการ.....	ฉ
สารบัญ	ญ
สารบัญตาราง	ฐ
สารบัญแผนภาพ	ท
บทที่ 1 บทนำ	
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.✓.....	1
วัตถุประสงค์ของการศึกษา.✓.....	3
ขอบเขตของการศึกษา ..✓.....	3
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ✓.....	3
นิยามศัพท์ที่เกี่ยวข้อง	4
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	5
กรอบแนวความคิด .✓.....	7
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
ความต้องการเดินทางไปทำงานที่ได้วันของแรงงานไทย.....	8
พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางานพ.ศ.2528 แก้ไขเพิ่มเติมโดย พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน (ฉบับ ที่ 2) พ.ศ.2537	9
การบริหารจัดการการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานที่ได้วันของรัฐ (กรมการจัดหางาน).....	11
การบริหารจัดการของบริษัทจัดหางานที่ได้รับอนุญาตให้จัดส่งแรงงานไทยไป ทำงานที่ได้วัน.....	14
การเตรียมการและการปฏิบัติตนของแรงงานไทยในการเดินทางไปทำงาน ที่ได้วัน.....	16

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	
- แนวคิดเกี่ยวกับการป้องกันการเอารัดเอาเปรียบ.....	19
- แนวคิดการควบคุมบังคับใช้กฎหมาย.....	19
- แนวคิดเรื่องธรรมาภิบาล.....	21
- แนวคิดเรื่องการประชาสัมพันธ์.....	24
- แนวคิดเรื่องการเรียนรู้.....	26
- ทฤษฎีการเรียนรู้.....	27
- ทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ.....	28
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	30
บทที่ 3 การดำเนินการวิจัย	
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	37
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล.....	37
การเก็บข้อมูล.....	38
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	38
บทที่ 4 ผลการศึกษา	
ข้อมูลทั่วไปของแรงงานไทย.....	40
สภาพของแรงงานไทย.....	41
ปัญหาที่เกิดขึ้นกับแรงงานไทย.....	42
ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบังคับใช้พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ.2528ฯ ในการควบคุมบริษัทจัดหางานและคุ้มครองแรงงานไทย.....	43
ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการที่ดีของรัฐ (กรมการจัดหางาน) ในการส่งเสริมการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานที่ได้วัน	49
ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานที่ได้วันที่ดีของบริษัทจัดหางานที่ได้รับอนุญาตให้จัดส่งแรงงานไทยไปทำงานที่ได้วัน	55

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
การรับรู้ภารกิจและกิจกรรมในการไปทำงานที่ได้หวั่น	60
ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการป้องกันการเอารัดเอาเปรียบแรงงานไทยที่เดินทางไป งานที่ได้หวั่น	67
บทที่ 5 สรุปและอภิปรายผล	
สรุปสภาพ และปัญหาในการเดินทางไปทำงานที่ได้หวั่นของแรงงานไทย....	70
อภิปรายผลการวิจัย.....	81
ข้อเสนอแนะ	
- แนวทางในการป้องกันการเอารัดเอาเปรียบ.....	93
- ข้อเสนอแนะด้านการวิจัย.....	94
บรรณานุกรม	
ภาคผนวก	
ภาคผนวก ก.....	98
ภาคผนวก ข.....	129
ภาคผนวก ค.....	143
ภาคผนวก ง.....	152
ภาคผนวก จ.....	154
ประวัติผู้วิจัย	172

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 4.1 สภาพของแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานที่ได้หวั่น.....	39
ตารางที่ 4.2 ปัญหาที่เกิดขึ้นกับแรงงานไทย.....	40
ตารางที่ 4.3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการควบคุมบังคับใช้พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครอง คนหางาน พ.ศ.2528 ฯ ในการควบคุมบริษัทจัดหางานและคุ้มครอง แรงงานไทย.....	43
ตารางที่ 4.4 ความเหมาะสมของรัฐ (กรมการจัดหางาน) ในการบริหาร เพื่อส่งเสริมการจัดส่ง แรงงานไทยไปทำงานที่ได้หวั่น.....	51
ตารางที่ 4.5 การปฏิบัติตามกฎระเบียบในการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานที่ได้หวั่น ของบริษัทจัดหางาน.....	57
ตารางที่ 4.6 แหล่งข้อมูลการเดินทางไปทำงานที่ได้หวั่น.....	62
ตาราง แสดงสถิติแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานที่ได้หวั่น.....	153

สารบัญแผนภาพ

		หน้า
ภาพที่ 1	การจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานที่ได้วัน.....	18
ภาพที่ 2	ขั้นตอนการทำงานด้วยตนเอง	131
ภาพที่ 3	ขั้นตอนการเดินทางไปทำงานต่างประเทศโดยการจัดส่งของบริษัทจัดหางาน....	133
ภาพที่ 4	การขออนุญาตจัดส่ง	134
ภาพที่ 5	การนำคนหางานเข้ารับการอบรมและส่งเงินเข้าเข้ากองทุน	135
ภาพที่ 6	ขั้นตอนการไปทำงานต่างประเทศโดยรัฐจัดส่ง.....	137
ภาพที่ 7	ขั้นตอนการพาส่งจ้างไปทำงาน	139
ภาพที่ 8	ขั้นตอนการส่งลูกจ้างไปฝึกงาน.....	142

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ เริ่มต้นจากแรงงานไทยได้เคลื่อนย้ายไปทำงานในต่างประเทศ โดยเฉพาะที่ตะวันออกกลาง ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2513 ดำเนินมาอย่างต่อเนื่อง จนถึงปัจจุบันยาวนานกว่า 30 ปี ในระยะแรกแรงงานไทยได้ทำงานก่อสร้างตามโครงการพัฒนากายภาพพื้นฐาน (INFRA - STRUCTURE) ธุรกิจจัดหางานเพื่อจัดส่งแรงงานไปทำงานในต่างประเทศต่างประเทศได้เริ่มขึ้น ในปี พ.ศ. 2515 สำนักงานเอกชนได้ดำเนินการจัดส่งคนงานไปทำงานตำแหน่ง AU PAIR (หญิงประเทศที่ไปอาศัยอยู่กับเจ้าบ้าน เพื่อศึกษาต่อโดยได้ที่พักและค่าตอบแทนจากการทำงาน) โดยเฉพาะในปี พ.ศ. 2518-2522 ซึ่งเป็นช่วงที่ประเทศไทยเกิดภาวะวิกฤตเศรษฐกิจจากการถดถอยทางเศรษฐกิจของสหรัฐอเมริกาทำให้เกิดความต้องการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ จึงเริ่มมีการจัดส่ง แรงงานไทยไปทำงานในซาอุดีอาระเบียและบาห์เรน ซึ่งได้ค่าจ้างในอัตราสูง แรงงานรุ่นแรก มีจำนวน 984 คน (กรมการจัดหางาน 2540 : 2) รัฐบาลได้แก้ไขปัญหการว่างงานโดยบรรจุนโยบายส่งเสริมการไปทำงานในต่างประเทศ ไว้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 5 พ.ศ. 2525 – 2529 โดยได้กำหนดแนวทางให้มีการพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานไทย และมีการทดสอบฝีมือก่อนเดินทางไปทำงานต่างประเทศ การไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทยขยายตัวอย่างรวดเร็วจนถึงปี 2533 – 2534 เกิดวิกฤตการณ์อ่าวเปอร์เซีย ประเทศซาอุดีอาระเบียงดออกวีซ่าให้แรงงานไทยแต่ธุรกิจจัดหางานก็ยังดำเนินต่อไป กล่าวคือตลาดในภูมิภาคเอเชียขยายตัวเข้ามาแทนที่ ซึ่งประเทศที่มีแรงงานไทยไปทำงานเป็นจำนวนมาก ได้แก่ มาเลเซีย สิงคโปร์ บรูไน สองกงและไต้หวัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งไต้หวันตั้งแต่ปี พ.ศ. 2535 มีแรงงานไทยเดินทางไปทำงานเพิ่มขึ้นมากกว่าร้อยละ 50 เนื่องจากไต้หวันเป็นตลาดแรงงานที่มีค่าจ้างสูง สวัสดิการดี จึงเป็นเหตุจูงใจให้แรงงานไทยต้องการเดินทางไปทำงาน ทำให้ธุรกิจจัดหางานขยายตัวเพิ่มขึ้น มีการแข่งขันกันอย่างมากและมีบุคคลหลายกลุ่มเข้ามาเกี่ยวข้องในกลไกตลาดแรงงาน ทำให้รูปแบบดำเนินการจัดหางานในต่างประเทศเปลี่ยนไปจากระบบที่ นายจ้างในต่างประเทศเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายให้แรงงานไทยเดินทางไปทำงานพร้อมทั้งจ่ายค่าตอบแทน (Commission) ให้กับผู้ประกอบการจัดหางาน มาเป็นระบบ

ที่ผู้ประกอบการธุรกิจจัดหางานเป็นผู้จ่ายค่าตอบแทนในการซื้อตำแหน่งงาน ให้กับนายจ้างหรือนายหน้าในต่างประเทศแล้ว ผลกระทบค่าใช้จ่ายทั้งหมดให้กับแรงงานไทย จึงเกิดเป็นความจำเป็นที่รัฐจะต้องดำเนินการคุ้มครองแรงงานไทยเหล่านี้ (วรรณิ วัลย์ประวิณ 2543:2)

กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม มีหน้าที่และความรับผิดชอบ โดยตรงต่อการบริหารจัดการ การจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ โดยมีกรมการจัดหางานเป็นหน่วยงานปฏิบัติ ได้เล็งเห็นปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำธุรกิจการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ จึงมีคำสั่งกรมการจัดหางาน ที่ 757/2538 ลงวันที่ 25 ตุลาคม 2538 จัดตั้งกองตรวจและคุ้มครองคนหางาน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการควบคุมบริษัทจัดหางานทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อป้องกันและปราบปราม การหลอกลวงคนหางานที่จะเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ แต่ปัญหาที่เกิดขึ้นกับแรงงาน โดยเฉพาะแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในไต้หวันกลับไม่ได้ลดน้อยลง (กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม 2539:2)ในปี พ.ศ. 2545 มีการปฏิรูประบบราชการจากกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เป็นกระทรวงแรงงาน ซึ่งหน่วยงานกรมการจัดหางานเป็นหน่วยงานรับผิดชอบได้รายงานสถานการณ์ปัจจุบันว่า ยังคงมีแรงงานไทยนิยมเดินทางไปทำงานไต้หวัน พบว่า แรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานที่ไต้หวันได้กลับมา ร้องทุกข์ ในช่วงปี พ.ศ. 2540 – 2542 มีแรงงานไทยเดินทางไปทำงานที่ไต้หวันเพิ่มขึ้นทุกปี เริ่มจากจำนวน 4,114 คน 6,285 คน และ 9,385 คน จากการเดินทางไปทำงานที่ไต้หวันเพิ่มขึ้น แรงงานไทยเดินทางกลับมา ร้องทุกข์เพิ่มขึ้น พบค่าเสียหายเกิดขึ้นจากการไปทำงาน เงินจำนวน 514,683 บาท 258,158, 513 บาท และ 399,404,123 บาท ในปี พ.ศ. 2543 เป็นช่วงที่ไต้หวันประสบภัยธรรมชาติทำให้มีแรงงานไทยเดินทางไปทำงานที่ไต้หวันลดลงกว่าปี พ.ศ. 2542 มีแรงงานไทยเดินทางไปทำงาน 6,542 คน แต่ค่าเสียหายที่เกิดกลับมีมากกว่าปี พ.ศ. 2542 พบว่ามีค่าเสียหายสูงถึง 421,709,990 บาท และในปี พ.ศ. 2544 มีแรงงานไทยเดินทางไปทำงานที่ไต้หวัน 9,322 คน พบค่าเสียหายที่เกิดขึ้นเป็นเงินจำนวน 595,388,997 บาท นอกจากนี้ได้พบปัญหาการร้องทุกข์ที่เกิดขึ้นหลายเรื่องอาทิเช่น การเดินทางไปทำงานโดยไม่ถูกต้องตามกฎหมาย สัญญาเงื่อนไขการจ้างงานไม่เหมาะสม ถูกเรียกเก็บค่าบริการสูงเกินควร ไม่มีงานให้ทำตามสัญญาจ้าง มีการเปลี่ยนสัญญาจ้างฉบับใหม่ทำให้แรงงานไทยเกิดการเสียเปรียบไม่ได้รับค่าจ้างตามสัญญา (สถิติกรมการจัดหางาน 2545:129)

การกลับมาร้องทุกข์ของแรงงานไทยมีจำนวนสูงขึ้นทุกปี ทำให้เกิดความเสียหายต่อแรงงานไทยในด้านเศรษฐกิจ เนื่องจากทำให้แรงงานไทยเป็นหนี้สินเพิ่มขึ้น ในด้านสังคม

แรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานกลายเป็นผู้ว่างงานทำให้เป็นภาระต่อสังคม จากนโยบายของรัฐในการป้องกันและปราบปรามการหลอกลวงคนหางาน ทำให้บริษัทจัดหางานที่จัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศหาทาง หลีกเลียงกฎระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ของรัฐ (กรมการจัดหางาน) ก่อนที่แรงงานไทยจะเดินทางไปทำงานที่ได้หวั่นแรงงานไทยต้องได้รับการอบรมจากรัฐ (กรมการจัดหางาน) ผ่านการตรวจสอบการเดินทางจากด่านตรวจคนหางาน มีสัญญาจัดหางานอย่างถูกต้อง แต่เมื่อเดินทางไปทำงานแล้วยังประสบปัญหาจนต้องกลับมาร้องทุกข์ ขณะที่สถานการณ์ในปี พ.ศ. 2545 กรมการจัดหางานปรากฏ มีข่าวข้าราชการระดับสูงบางคนถูกสอบสวนเรื่องค่าหัวคิว ในการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงาน ต่างประเทศ (มติชน 2545:19) ด้วยเหตุนี้ทำให้ผู้ศึกษาสนใจที่จะศึกษา สภาพและปัญหาของแรงงานไทยที่ไปทำงานที่ได้หวั่น เพื่อเสนอแนวทางป้องกันการถูกเอารัดเอาเปรียบในการเดินทางไปทำงานที่ได้หวั่นของแรงงานไทยต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพ และ ปัญหาในการไปทำงานที่ได้หวั่นของแรงงานไทย
2. เพื่อเสนอแนวทางในการป้องกันการถูกเอารัดเอาเปรียบในการเดินทางไปทำงานที่ได้หวั่นของแรงงานไทย

ขอบเขตของการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้ศึกษาข้อมูลจากแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานที่ได้หวั่นและกลับมาร้องทุกข์ ณ กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน จำนวน 20 ราย ระหว่างเดือน เมษายน 2546-มิถุนายน 2546

ประโยชน์ที่ได้รับ

1. ได้ทราบถึงสภาพการจัดส่งแรงงานไทย และสาเหตุของการถูกเอารัดเอาเปรียบของแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานที่ได้หวั่น
2. ได้ข้อมูลไปประกอบการวางแผนช่วยเหลือแรงงานไทย ซึ่งไปทำงานประเทศอื่น ๆ ให้แก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน นำมาใช้เป็นแนวทางในการป้องกันเอารัดเอาเปรียบแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานที่ได้หวั่น

นิยามศัพท์เฉพาะ

สภาพการจัดส่งแรงงานไทย หมายถึง การเดินทางไปทำงานที่ได้หวั่นของคนหางาน ซึ่งบริษัทจัดหางานเป็นผู้จัดส่งให้ไปทำงานที่ได้หวั่น โดยมีกรมการจัดหางานเป็นผู้ควบคุมดูแล ให้บริษัทดำเนินการจัดส่งตามพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 และแก้ไขเพิ่มเติม โดยพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2537

ปัญหาแรงงานไทย หมายถึง สภาพที่แรงงานไทยที่ได้หวั่นแล้วกลับมาร้องทุกข์ เนื่องจาก ถูกส่งกลับประเทศไทยต่างๆ ที่ยังทำงานไม่ครบตามสัญญาจ้างงานและหรือไม่ได้งานทำ

การป้องกันการเอารัดเอาเปรียบในการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานที่ได้หวั่น หมายถึง แนวทางการป้องกัน เพื่อมิให้แรงงานไทยที่ไปทำงานที่ได้หวั่นเสียประโยชน์และสิทธิอันพึงมีพึงได้ ตามพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 แก้ไขเพิ่มเติม โดยพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 ที่กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน บริษัทจัดหางาน และคนหางาน จะต้องถือปฏิบัติตาม

การให้ความคุ้มครองและการบังคับใช้ พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 หมายถึง ข้อความในพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 ที่บัญญัติไว้สามารถให้ความคุ้มครอง ช่วยเหลือ ปกป้องผลประโยชน์ของแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานที่ได้หวั่นได้ และสามารถใช้ควบคุมบริษัทจัดหางานที่ได้รับอนุญาตให้จัดส่งแรงงานไทยไปทำงานที่ได้หวั่น ให้ปฏิบัติตามกฎระเบียบโดยถูกต้องตามพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ.2528 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537

ธรรมาภิบาลของกรมการจัดหางาน ในการส่งเสริมแรงงานไทยไปทำงานที่ได้หวั่น หมายถึง การบริหารการจัดการที่ดีของกรมการจัดหางานในการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานที่

ได้หวั่น และการให้ความช่วยเหลือของหน่วยงาน เมื่อแรงงานไทยมีปัญหาเกิดขึ้น

ธรรมเนียมปฏิบัติของบริษัทจัดหางาน ที่ได้รับอนุญาตดำเนินการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานที่ได้หวั่น หมายถึง การบริหารจัดการที่ดีของบริษัทจัดหางานในการปฏิบัติตามขั้นตอนของกฎหมาย และการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานที่ได้หวั่นอย่างซื่อสัตย์และยุติธรรม เช่นการเรียกเก็บเงินคนหางานตามที่กฎหมายกำหนด การดำเนินการจัดส่งคนหางานให้ตรงตามตำแหน่งงาน ความรับผิดชอบช่วยเหลือคนหางานเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นตามกฎหมายกำหนด

การรับรู้ภารกิจและกิจกรรมในการไปทำงานที่ได้หวั่นของแรงงานไทย หมายถึง การที่แรงงานไทยรับรู้ และสามารถปฏิบัติตามขั้นตอนการเดินทางไปทำงานที่ได้หวั่นตามที่กฎหมายกำหนด และทราบถึงข้อตกลงในสัญญาจ้างงาน/สัญญาจ้างงาน ค่าบริการและค่าใช้จ่าย รวมทั้งสิทธิประโยชน์ในด้านต่าง ๆ หากมีการละเมิดสัญญา

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การศึกษาสภาพปัญหาการเข้าสู่ตลาดแรงงานของแรงงานไทยในได้หวั่น” เป็นการศึกษาแรงงานไทยที่ไปทำงานที่ได้หวั่นแล้วประสบปัญหา กลับมาร้องทุกข์เพื่อให้เจ้าหน้าที่ของรัฐ (กรมการจัดหางาน) ช่วยเหลือตามสิทธิประโยชน์ที่พึงได้รับ แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในงานวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ เรื่องธรรมเนียมปฏิบัติ การประชาสัมพันธ์ การรับรู้ การเรียนรู้ และการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ ดังนี้

การวิจัยเรื่อง การลดปัญหาแรงงานไทยที่ถูกหลอกลวงไปทำงานต่างประเทศ ของ วัชรพล พลวิธ (2541:59) พบว่า การประชาสัมพันธ์ของรัฐจะต้องใช้สื่อที่เป็นข้อมูลข่าวสารที่ไม่ใช่เป็นภาษาราชการ เนื่องจากแรงงานไทยส่วนใหญ่เป็นผู้มีความรู้ต่ำ ขาดความเข้าใจขั้นตอนในการเดินทาง ไปทำงานในต่างประเทศ และการศึกษาของประภิต วิเศษพาณิชย์ (2541:13) เรื่องมาตรการ เชิงรุก ในการป้องกันและปราบปรามการหลอกลวงคนหางานไปทำงานต่างประเทศ พบว่า บริษัทจัดหางานซึ่งจดทะเบียนถูกต้องใช้วิธีฉ้อฉลโดยปิดบังข้อเท็จจริงบางส่วนหรือทั้งหมดในการจัดส่งแรงงานไปทำงานต่างประเทศ

ดังนั้นแนวคิดการประชาสัมพันธ์ การรับรู้ การเรียนรู้ และการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ สนับสนุนว่า ให้แรงงานไทยรับทราบถึงขั้นตอนการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ (ได้หวั่น)

ทราบข้อตกลงในสัญญาจ้างงาน/สัญญาจ้างงาน รับทราบข้อมูลข่าวสารการจ่ายเงินค่าบริการ และค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงาน รวมทั้งสิทธิประโยชน์ต่างๆ หากมีการละเมิดสัญญา จะช่วย ลดปัญหาการถูกหลอกลวงหรือถูกเอารัดเอาเปรียบได้ ราชินี กุโณปการ (2542:246) ศึกษาเรื่อง การย้ายถิ่นครั้งแรกไปทำงานเป็นแรงงานไร้ฝีมือในตลาดแรงงานต่างประเทศของสตรีไทย พบว่า กระบวนการเข้าสู่ตลาดแรงงานต่างประเทศของสตรีไทยเป็นการใช้บริการจัดส่งจากบริษัทจัดหางาน โดยสตรีผู้หางานต้องเสียค่าบริการและค่าใช้จ่าย ทั้งหมดในวงเงินที่สูงเกินกว่าที่กฎหมายกำหนด และแนวโน้มการเข้าสู่ตลาดแรงงานของสตรียังคงเป็นสถานการณ์ที่ต้องดำรงอยู่ต่อไป หน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องจึงควรจะต้องใช้มาตรการทางกฎหมายในการลดหรือขจัดปัญหาการเอารัดเอาเปรียบที่เกิดจากธุรกิจการจัดหางาน ประกอบกับการศึกษา มาตรการทางกฎหมายในการให้ความคุ้มครองคนหางานของนคร ศิลปอาชา (2542:90-91) พบว่า พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 ยังมีความไม่เหมาะสมและยังไม่สอดคล้องกับสภาพสังคมในปัจจุบัน ส่งผลให้ปัญหาการหลอกลวงคนหางานไม่ลดลง

ดังนั้นแนวคิดการควบคุมบังคับใช้กฎหมาย ศึกษาในประเด็นว่า พ.ร.บ.จัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528ฯ ใช้ควบคุมและบังคับบริษัทจัดหางานที่ได้รับอนุญาตจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานที่ได้เห็นได้จะสามารถให้ความคุ้มครองแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานที่ได้เห็น จะช่วยลดการเอารัดเอาเปรียบแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานที่ได้เห็น

วรรณิ วัลย์ประวิณ (2543:88 - 90) ศึกษาเรื่อง การลดค่าใช้จ่ายของคนหางานในการเดินทางไปทำงานที่ได้เห็น พบว่า การจัดคนหางานไปทำงานที่ได้เห็น และการเรียกรับค่าบริการ ตัวเงินส่วนใหญ่ตกอยู่กับบริษัทจัดหางานทั้งในประเทศและต่างประเทศต่างร่วมมือกัน ผลักภาระให้กับแรงงานไทยเป็นผู้เสียค่าใช้จ่ายทั้งหมด จึงมีความจำเป็นที่รัฐ (หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง) ต้องเข้ามาควบคุมการดำเนินการ โดยเฉพาะการควบคุมที่สาเหตุของการทำให้ค่าใช้จ่ายสูง คือนายจ้างและบริษัทจัดหางานได้เห็น การควบคุมหรือลงโทษโดยรัฐใช้กฎหมายไทยไม่สามารถกระทำได้จึงต้องกำหนดมาตรการทางการบริหาร โดยเฉพาะต้องมีการประสานงานระดับผู้บริหารระหว่างประเทศ มีการทำข้อตกลงที่ร่วมมือกันสนับสนุนการจัดส่ง มีความจริงจังในการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน ประกอบกับการศึกษาของอิจฉรา เจริญผล (2544:130) ศึกษาเรื่อง การน่านโยบายส่งเสริมแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศประเด็นป้องกันหลอกลวงคนหางานไปทำงานต่างประเทศ พบว่า ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ของสำนักงานระดับจังหวัด มีปัญหาใน

ด้านการปฏิบัติงาน เนื่องจากปัญหาด้านปริมาณความต้องการเดินทางไปทำงานต่างประเทศมีมากกว่าตำแหน่งงานในต่างประเทศ และคนหางานขาดเงินทุนที่ใช้เป็นค่าบริการจัดหางาน ในด้านการบริการยังขาดความชัดเจนในเรื่องของการกำหนดภารกิจและกิจกรรมยังไม่ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมาย ขาดมาตรการจูงใจและมาตรการลงโทษในการดำเนินงาน จากผลการศึกษาของ อรรถจันทร์ เภาศรี (2545:20-21) เรื่อง แนวทางการตรวจสอบตาม พ.ร.บ. จัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 พบว่า การตรวจสอบดำเนินการจัดหางานของบริษัทจัดหางานเอกชน เจ้าหน้าที่ของกรมการจัดหางานสามารถควบคุมดูแลให้การดำเนินการของบริษัทจัดหางานเพื่อจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศเป็นไปตามกฎหมายกำหนด สามารถป้องกันและป้องปรามการหลอกลวงคนหางานได้เป็นที่พึงพอใจของประชาชนระดับหนึ่ง แต่ในสภาวะปัจจุบันที่ธุรกิจด้านการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศมีการแข่งขันกันสูง จึงทำให้รูปแบบการหลอกลวงมีการเปลี่ยนแปลงสลับซับซ้อนมากยิ่งขึ้น ดังนั้นหน่วยงานของรัฐจึงต้องพัฒนาเจ้าหน้าที่ของตนเองให้มีความรอบรู้ ทันเหตุการณ์ และความเปลี่ยนแปลง

ดังนั้นแนวความคิดธรรมชาติสามารถกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ ดังนี้

1. การบังคับใช้ พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 ในการควบคุมบริษัทจัดหางาน และคุ้มครองคนหางาน ช่วยลดปัญหาการเอารัดเอาเปรียบลงได้
2. การบริหารจัดการที่ดีของรัฐ (กรมการจัดหางาน) ในการส่งเสริมการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานที่ได้วัน ช่วยลดปัญหาการเอารัดเอาเปรียบลงได้
3. การบริหารจัดการที่ดีของบริษัทจัดหางานที่ได้รับอนุญาตให้จัดส่งแรงงานไปทำงานที่ได้วัน ช่วยลดปัญหาการเอารัดเอาเปรียบลงได้
4. การรับรู้ภารกิจและกิจกรรมในการไปทำงานที่ได้วันของแรงงานไทย ช่วยลดปัญหาการเอารัดเอาเปรียบลงได้

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง “การศึกษาสภาพปัญหาการเข้าสู่ตลาดแรงงานของแรงงานไทยในไต้หวัน” ได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งภาษาไทยและต่างประเทศจาก ตำราราชการ หนังสือพิมพ์ รายงานการวิจัย และเว็บไซต์ต่างๆ โดยนำเสนอ ดังนี้

ความต้องการเดินทางไปทำงานที่ไต้หวันของแรงงานไทย

ประเทศไทยได้รับผลกระทบจากภาวะเศรษฐกิจตกต่ำตั้งแต่ปี พ.ศ. 2540 โดยในช่วงต้นปีภาวะเศรษฐกิจภายในประเทศเริ่มชลอตกต่ำลง ธุรกิจที่มีการใช้แรงงานเป็นหลักเริ่มประสบปัญหา เนื่องจากค่าจ้างที่สูงขึ้น เมื่อเปรียบเทียบกับประเทศเพื่อนบ้าน เช่น ประเทศจีน เวียดนาม ทำให้ธุรกิจดังกล่าวมีต้นทุนเพิ่มขึ้นอุตสาหกรรมที่ต้องใช้แรงงานเป็นส่วนใหญ่เริ่มมีการย้ายฐานการผลิตไปสู่ประเทศที่มีการจ้างงานต่ำกว่า และเพื่อให้เข้ากับสภาพแวดล้อมในปัจจุบัน ซึ่งเป็นยุคของการติดต่อสื่อสารที่รวดเร็วและเป็นยุคของการค้าแบบไร้พรมแดน ทำให้สถานประกอบการจำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนระบบการผลิต เพื่อให้ได้สินค้าที่มีคุณภาพและมาตรฐานที่สูงขึ้น สามารถแข่งขันในตลาดโลกได้ โดยนำเทคโนโลยีมาใช้ในการผลิตทดแทนแรงงานซึ่งส่งผลให้เกิดการว่างงานตามมา เนื่องจากมีการเลิกจ้างงานบางส่วน ประกอบกับในช่วงปลายปีเศรษฐกิจภายในประเทศเริ่มถดถอยมากยิ่งขึ้นการเงินภายในประเทศขาดสภาพคล่อง ธุรกิจและสถานประกอบการบางรายต้องปิดกิจการลงแรงงานภายในประเทศประสบปัญหาการว่างงานทำให้สภาพตลาดแรงงานในประเทศขาดความสมดุล จากสาเหตุดังกล่าวทำให้แรงงานภายในประเทศบางส่วนมีความต้องการไปทำงานต่างประเทศเพิ่มขึ้น จากสถิติกรมการจัดหางานพบว่า ตั้งแต่ปี พ.ศ.2540 สภาพะตลาดแรงงานในภูมิภาคเอเชียเป็นตลาดแรงงานที่มีคนงานไทยไปทำงานมากที่สุด จำนวน 163,986 คน คิดเป็นร้อยละ 89 เมื่อเปรียบเทียบกับปี พ.ศ. 2539 จะมีจำนวนเพิ่มขึ้นไม่มากนัก ประเทศที่มีคนงานไทยเดินทางไปทำงานมากที่สุด คือประเทศไต้หวันมีจำนวน 100,916 คน คิดเป็นร้อยละ 55 ของจำนวนแรงงานที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศทั้งหมด ต่อมาในปี พ.ศ. 2541 พบว่า มีแรงงานไทยไปทำงานที่ไต้หวันเพิ่มมากขึ้น คือ

จำนวน 106,828 คน และปี พ.ศ. 2542 มีจำนวน 115,096 คน โดยแรงงานส่วนใหญ่จะเดินทางไปทำงานโดยบริษัทจัดหางานซึ่งเอกชนเป็นผู้จัดส่ง (กรมการจัดหางาน 2545:129) การที่แรงงานไทยเดินทางไปทำงานได้หวั่นเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว เนื่องจากเศรษฐกิจภายในประเทศเป็นปัจจัยผลักดันให้การเคลื่อนย้ายแรงงานและประกอบกับการที่ประเทศซาอุดีอาระเบียงดออกวีซ่าให้กับแรงงานไทย กอรปกับได้หวั่นมีการประกาศโครงการ 6 ปี ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2534-2539 มีความต้องการแรงงานต่างชาติเข้าไปทำงานเป็นจำนวนมากและมีปัจจัยดึงดูดในเรื่องของรายได้ที่มีอัตราสูง ก่อให้เกิดเป็นค่านิยม ในการเดินทางไปทำงานที่ได้หวั่น ทำให้แรงงานพร้อมที่จะจ่ายเงินค่าบริการที่สูงกว่ากฎหมายกำหนดการไปทำงานของแรงงานไทยที่ได้หวั่น ย่อมมีทั้งผลดีและผลเสียต่อแรงงาน ครอบครัว ชุมชนและประเทศชาติผลดีที่เห็นได้ชัดได้แก่ การบรรเทาปัญหาการว่างงานและความยากจนซึ่งมีอยู่เป็น จำนวนมากและเป็นแนวทางนำมาซึ่งเงินตราต่างประเทศ มีส่วนช่วยแก้ไขปัญหาคุลการค้าของประเทศได้สำหรับผลเสียที่แรงงาน จักต้องเผชิญได้แก่ ปัญหาการถูกหลอกลวง ต้มตุ๋น ต้องเสียเงิน เป็นจำนวนมากแล้วไม่ได้ไปทำงานหรือไปตกทุกข์ได้ยากในต่างแดนไม่ได้รับผลตอบแทนตามที่คาดหวัง

พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537

ในช่วงเวลาที่ผ่านมามีประชาชนจำนวนมากนิยมเดินทางไปทำงานต่างประเทศและนับวันจะมีจำนวนเพิ่มมากขึ้นรัฐบาลได้เล็งเห็นความสำคัญของการจัดส่งคนงานไปทำงานต่างประเทศจึงได้บรรจุแผนการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศไว้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 5 (พ.ศ. 2525-2529) ซึ่งได้กำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติในการบริหารจัดการจัดส่งแรงงานไปทำงานต่างประเทศ และได้ออกเป็นพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางานขึ้น โดยรัฐบาลมีบทบาทต่อการไปทำงานต่างประเทศครอบคลุมตลอดทั้งขบวนการ คือ การหางาน การจัดส่ง การให้ความคุ้มครองดูแล ทั้งก่อนเดินทางและเมื่อทำงานอยู่ต่างประเทศจนกระทั่งเดินทางกลับประเทศ (กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม 2543 : 95) พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 มีสาระสำคัญดังนี้

หมวด 3 การจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศซึ่งระบุไว้ในมาตรา 30-47 และ 47 ทวิ ว่าด้วย กฎระเบียบการจัดตั้งสำนักงานจัดหางานเพื่อจัดส่งคนหางานไปทำงานต่างประเทศ การเรียกเก็บค่าบริการและค่าใช้จ่ายความรับผิดชอบต่อคนหางานและการทดสอบฝีมือแรงงาน

หมวด 4 การไปทำงานต่างประเทศ ซึ่งระบุไว้ในมาตรา 48,48 ทวิ ,49,49 ทวิ 50,51 ว่าด้วย การเดินทางไปทำงานต่างประเทศของคนหางานต้องแจ้งให้อธิบดีหรือผู้ที่อธิบดีมอบหมายทราบก่อนเดินทาง การได้รับสิทธิประโยชน์กรณีส่งเงินเข้ากองทุนก่อนออกนอกราชอาณาจักรของคนหางาน เมื่อคนหางานเดินทางไปต่างประเทศที่ตนไปทำงานให้คนหางานแจ้งเป็นหนังสือให้สำนักงานแรงงานไทยในต่างประเทศดังกล่าวทราบภายใน 15 วัน

หมวด 5 กองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานต่างประเทศ ซึ่งระบุไว้ในมาตรา 52-61 ว่าด้วย การให้ความช่วยเหลือคนหางานซึ่งถูกทอดทิ้งอยู่ในต่างประเทศได้เดินทางกลับประเทศไทย ให้การสงเคราะห์แก่คนหางานซึ่งไปหรือจะไปทำงานในต่างประเทศหรือหายาท โดยธรรมชาติของบุคคลดังกล่าว

หมวด 6 หมวดควบคุมการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ ซึ่งระบุไว้ในมาตรา 62-72 และ 72 ทวิ ว่าด้วย คนหางานที่เดินทางออกนอกราชอาณาจักรจะต้องเดินทางออกไปโดยผ่านด่านตรวจ คนหางานและต้องยื่นรายการต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ตามแบบที่อธิบดีประกาศกำหนด ด้านดังกล่าว ว่าด้วย การปฏิบัติงานของพนักงานเจ้าหน้าที่เป็นไปตามประมวลกฎหมายอาญา ว่าด้วยการลงโทษบริษัทจัดหางานโดยการสั่งพักใช้ใบอนุญาตหรือเพิกถอนใบอนุญาต

หมวด 7 บทกำหนดลงโทษและบทเฉพาะกาลซึ่งระบุไว้ในมาตรา 73-96 และ 90 ตี 90 ทวิ 91 ตี 91 ทวิ ว่าด้วย บทลงโทษผู้ที่ฝ่าฝืนพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537

พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 ทั้ง 7 หมวด มีหมวดที่เกี่ยวข้องโดยตรง 5 หมวด ได้แก่หมวดที่ 3-7 กำหนดให้มีบทบาทต่อการไปทำงานต่างประเทศครอบคลุมตลอดทั้ง ขบวนการตั้งแต่ การหางาน การจัดส่ง การให้ความคุ้มครองดูแล ทั้งก่อนเดินทาง ขณะทำงานอยู่ต่างประเทศจนกระทั่งเดินทางกลับประเทศไทย

การบริหารจัดการการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานที่ไต้หวันของรัฐ (กรมการจัดหางาน) (กรมการจัดหางาน 2545 : 9-13)

กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน มีหน้าที่ควบคุมดูแลด้านนโยบายการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ ระเบียบและขั้นตอนการดำเนินการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานที่ไต้หวัน บริษัทจัดหางานต้องมีใบอนุญาตให้เป็นผู้จัดส่ง และต้องดำเนินการขออนุญาตจัดส่ง ซึ่งสามารถแยกออกได้เป็น 2 ขั้นตอนใหญ่ๆ คือ

1. ขั้นตอนในต่างประเทศ เป็นขั้นตอนของการนำเข้าแรงงานต่างชาติทางการไต้หวัน กำหนดให้นายจ้างที่ประสงค์จะรับคนงานต่างชาติต้องดำเนินการก่อน ดังนี้

- 1) นายจ้างต้องประกาศในหนังสือพิมพ์ไต้หวัน 3 ฉบับๆ ละ 3 วัน
- 2) นายจ้างต้องติดต่อสหภาพแรงงานสมาคมก่อสร้าง หน่วยงานของรัฐให้ช่วยจัดหาคนงานท้องถิ่นก่อน
- 3) นายจ้างต้องดำเนินการประกาศรับสมัครงานคนหางานในท้องถิ่นเป็นเวลาอย่างน้อย 14 วัน
- 4) นายจ้างต้องยื่นคำขออนุญาตนำคนงานต่างชาติเข้าไปทำงานพร้อมเอกสารยืนยันว่าไม่สามารถหาคนงานในประเทศได้และสำนักงานคณะกรรมการการแรงงานจะประเมินจำนวนคนงานที่จะอนุญาตให้นำเข้า
- 5) นายจ้างต้องนำเอกสารจำสำนักงานคณะกรรมการการแรงงานไปยื่นต่อกระทรวงการต่างประเทศไต้หวัน เพื่อกำหนดจำนวนโควต้าที่นายจ้างจะนำแรงงานเข้าและสัญญาของแรงงาน
- 6) นายจ้างต้องยื่นหลักประกันการนำคนต่างชาติเข้าไปทำงาน ต่อสำนักคณะกรรมการการแรงงานประกอบด้วย
 - (1) เงินค่าตัวเครื่องบินเที่ยวกลับ
 - (2) เงินประกันหรือหนังสือค้ำประกันการเดินทางกลับของคนงานเมื่อสัญญาจ้างงานหมดอายุเป็นจำนวนเท่ากับค่าจ้าง 5 เดือน
- 7) นายจ้างต้องนำหนังสือรับรองว่าสามารถจ้างคนงานต่างชาติของสำนักงานคณะกรรมการการแรงงาน ไปยื่นให้สำนักงานตัวแทนของไต้หวัน (สำนักงานเศรษฐกิจการค้า) ในไทยดำเนินการด้าน VISA และรับรองสัญญาจ้าง
- 8) นายจ้างมอบหมายให้บริษัทจัดหางานของไทย รับผิดชอบการจัดหา และ

จัดส่งคนหางานให้ต่อไป ซึ่งส่วนใหญ่จะผ่าน BROKER ได้วัน ซึ่งเมื่อขึ้นตอนในต่างประเทศแล้วเสร็จจึงมาดำเนินการต่อในขึ้นตอนภายในประเทศ

2. ขึ้นตอนภายในประเทศ การส่งแรงงานไทยไปทำงานต้องขออนุญาตรับสมัครหรือประกาศรับสมัครคนหางานเป็นการล่วงหน้าแบ่งออกได้ 2 กรณี

กรณีแรกบริษัทจัดหางานที่ยังไม่มีเอกสารที่รับรองจากทางการได้วัน
บริษัทจัดหางานต้องยื่นเอกสารเพื่อประกาศรับสมัครคนหางานเป็นการ ล่วงหน้า ดังนี้

- 1) ประกาศรับสมัครคนหางานเป็นการล่วงหน้า (จต.1)
- 2) จัดทำหนังสือสรุปผลการจัดส่งคนหางานไปทำงานในต่างประเทศไป
ทำงานที่ได้วันแล้วต้องส่งบัญชีรายชื่อคนหางานที่ได้รับสมัครไว้ และที่ได้จัดส่งไปแล้ว
- 3) บริษัทจัดหางานที่เคยได้รับอนุญาตให้จัดส่งแรงงานไทยไปทำงานที่
ได้วันแล้ว ต้องส่งบัญชีรายชื่อคนหางานที่ได้รับสมัครไว้และที่ได้จัดส่งไปแล้ว
- 4) มีหนังสือจากนายจ้างในต่างประเทศที่แสดงว่ามีตำแหน่งงานจริงนำหลัก
ฐานทั้งหมดยื่นขออนุญาตประกาศรับสมัครคนหางานจากกรมการจัดหางาน กรมการจัดหางาน
พิจารณาเอกสารแล้วได้รับรองเอกสารและอนุญาตให้ประกาศรับสมัครคนหางานเป็นการล่วงหน้า
ตามแบบ (จต.1) เมื่อบริษัทจัดหางานฯ ดำเนินการรับสมัครคนหางานเพื่อไปเป็นแรงงาน
ในได้วันตามจำนวนแล้ว ต้องยื่นเอกสารเพื่อขออนุญาตจัดส่งแรงงานไทยโดยยื่นเอกสารดังนี้

- (1) แบบคำขออนุญาตจัดส่งคนหางานไปงานในต่างประเทศ จง. (27)
- (2) สำเนาหนังสืออนุญาตให้ประกาศรับสมัครคนหางานเป็นการล่วงหน้า
(จต.1) จำนวน 1 ชุด

(3) หนังสือของนายจ้างในต่างประเทศแต่งตั้งผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อ
ไปทำงานในต่างประเทศให้เป็นตัวแทนผู้มีอำนาจในการลงนามในสัญญาจ้าง ต้องได้รับการ
รับรองความถูกต้องจากโนตารีปับลิกและสำนักงานแรงงานไทยที่ประจำในประเทศที่คนหางาน
จะไปทำงาน กรณีไม่มีสำนักงานแรงงานในประเทศนั้นให้สถานทูตไทยหรือสถานกงสุลไทย
ที่ประจำอยู่ในประเทศนั้น หรือหอการค้าของประเทศที่นายจ้างถือสัญชาติ หรือของประเทศที่
คนหางานจะไปทำงานรับรองความถูกต้องและในกรณีที่มีการแก้ไขหรือเพิ่มเติมหนังสือมอบ
อำนาจต้องผ่านการรับรองจากสำนักงาน ดังกล่าวข้างต้นเช่นเดียวกัน พร้อมคำแปลภาษาไทย
จำนวน 2 ชุด

แบบสัญญาจ้างระหว่างนายจ้างในต่างประเทศกับคนหางานที่มีรายละเอียดเกี่ยว

กับสภาพการจ้าง พร้อมคำแปลภาษาไทย จำนวน 2 ชุด

สำเนาเอกสารเกี่ยวกับการอนุญาตให้นายจ้างในต่างประเทศนำคนหางานเข้าไปทำงานพร้อมคำแปลภาษาไทย จำนวน 2 ชุด

บัญชีรายชื่อคนหางานเพื่อไปทำงานต่างประเทศ (จ.11) จำนวน 5 ชุด

บัญชีรายชื่อคนหางานที่ผ่านการตรวจสอบสุขภาพและการทดสอบฝีมือตามมาตรา 36 (2) และ (3) แล้วจำนวน 5 ชุด ยกเว้นคนงานที่ไปทำงานตำแหน่งกรรมกร แรงงานทั่วไป หรือ ตำแหน่งที่ตนมีใบรับรองความรู้ความสามารถจากสถาบันหรือสมาคมอาชีพแล้วหรือตำแหน่งที่ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สถานทดสอบฝีมือที่มีใบอนุญาตมิได้เปิดดำเนินการทดสอบฝีมือใน ตำแหน่งนั้น ให้ส่งเฉพาะหลักฐานผ่านการตรวจสอบสุขภาพ จำนวน 5 ชุด

ตัวอย่างสัญญาจ้างงานตามแบบ จง.33 จำนวน 2 ชุด

สำเนาทะเบียนเดินทางของคนหางานที่จัดส่งไปต่างประเทศทุกคน กรณีสำนักงาน แรงงานไทยตั้งอยู่ในประเทศที่คนหางานจะไปทำงานเอกสารตาม 3, 4, 5 และ 6 ต้องผ่านการ ตรวจสอบรับรองจากสำนักงานแรงงานไทยในประเทศนั้นก่อน

แบบ จง. 6 (ใบอนุญาตจ้างงานให้คนหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ)

กรณีที่สอง บริษัทจ้างงานได้ติดต่อกับนายจ้างในต่างประเทศและมีเอกสารที่รับรองจากทางการได้วันแล้ว ต้องยื่นเอกสารขออนุญาตรับสมัครคนหางานดังนี้

1) แบบคำขออนุญาตประกาศรับสมัครคนงานไปทำงานต่างประเทศ (จ.22)

2) หนังสือมอบอำนาจของนายจ้างในต่างประเทศ ซึ่งมอบอำนาจให้ผู้รับ

อนุญาตจ้างงานเพื่อไปทำงานต่างประเทศ เป็นตัวแทนในการรับสมัครและเลือกคนหางาน ทั้งนี้เอกสารดังกล่าวต้องได้รับการรับรองความถูกต้องจากโนตารีปับลิก (หน่วยงานรับรอง เอกสารในต่างประเทศ) และสำนักงานแรงงานไทยที่ประจำอยู่ในประเทศที่คนหางานจะไป ทำงาน กรณีไม่มีสำนักงานแรงงานไทยในประเทศนั้นให้สถานทูตไทยหรือสถานกงสุลไทย ที่ประจำอยู่ในประเทศนั้น หรือหอการค้าของประเทศที่นายจ้างถือสัญชาติหรือหอการค้าของ ประเทศที่นายจ้างถือสัญชาติ หรือของประเทศที่คนหางานจะไปทำงานรับรองความถูกต้อง และในการที่มีการแก้ไขหรือเพิ่มเติมในหนังสือมอบอำนาจต้องผ่านการรับรองจากสำนักงาน ดังกล่าวข้างต้น

หนังสือของนายจ้างในต่างประเทศจัดหาคนงานให้แก่ นายจ้าง โดยระบุประเภท หรือลักษณะของงานจำนวนคนงานอัตราค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน ระยะเวลาการจ้าง

สวัสดิการของคนหางานที่จะได้รับพร้อมคำแปลภาษาไทย จำนวน 2 ชุด

แบบสัญญาจ้างของนายจ้างในต่างประเทศกับคนหางานที่มีรายละเอียดเกี่ยวกับสภาพการจ้างตรงกับรายละเอียดในหนังสือของนายจ้างพร้อมคำแปลภาษาไทย จำนวน 2 ชุด (ถ้ามีการกำหนดสัญญาจ้างมาตรฐานของประเทศใดให้ใช้สัญญาจ้างมาตรฐานตามที่กำหนดไว้)

ตัวอย่างประกาศรับสมัครคนหางาน จำนวน 2 ชุด

แผนการจัดส่งกรณีขออนุญาตตั้งแต่ 100 คน ขึ้นไป

ผลงานการจัดส่งในรอบปีที่ผ่านมาจนถึงปัจจุบัน กรณีขออนุญาตตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป

เอกสารอื่นที่เกี่ยวข้อง เช่น แบบ จง.6 (ใบอนุญาตจัดหางานให้คนหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ)

นำหลักฐานทั้งหมดยื่นขออนุญาตรับสมัครคนหางานจากกรมการจัดหางาน กรมการจัดหางานพิจารณาเอกสารแล้ว ได้รับรองเอกสารและอนุญาตให้รับสมัครคนหางานได้ตามแบบ (จต.2) เมื่อบริษัทจัดหางานฯ ดำเนินการรับสมัครคนหางานเพื่อไปเป็นแรงงานในได้วันตามจำนวนแล้วต้องยื่นเอกสารเพื่อขออนุญาตจัดส่งแรงงานไทย โดยยื่นเอกสารดังนี้

1) แบบคำขออนุญาตให้รับสมัครคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ (จต.27)

จำนวน 1 ชุด

2) สำเนาหนังสืออนุญาตให้รับสมัครคนหางาน (จต.2) จำนวน 1 ชุด

3) เอกสารตาม จต.1 ข้อ 6,7,8,9 และ 1

เมื่อบริษัทจัดหางานได้รับอนุมัติจากกรมการจัดหางานให้จัดส่งคนหางานแล้ว จะต้องนำคนหางานไปตรวจสุขภาพ ทดสอบฝีมือตรวจสอบประวัติ (C.I.D.) แล้วจึงยื่นเอกสารต่อกรมการจัดหางานอีกครั้งหนึ่งเมื่อได้รับการอนุมัติแล้ว จึงนำคนหางานเข้ารับการปฐมนิเทศ และจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ แล้วจึงนำคนหางานไปพบเพื่อรายงานตัวต่อเจ้าหน้าที่ด่านตรวจคนหางานและเมื่อคนหางานได้เดินทางไปถึงได้วันแล้วจะต้องแจ้งรายละเอียดต่าง ๆ ของคนและนายจ้างให้เจ้าหน้าที่ที่ประจำอยู่ในสำนักงานแรงงานไทยในได้วันทราบ

การบริหารจัดการของบริษัทจัดหางานที่ได้รับอนุญาตให้จัดส่งแรงงานไทยไปทำงานที่ไต้หวัน

การดำเนินการธุรกิจจัดหางานเพื่อจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ ผู้ขออนุญาต

สวัสดิการของคนหางานที่จะได้รับพร้อมคำแปลภาษาไทย จำนวน 2 ชุด

แบบสัญญาจ้างของนายจ้างในต่างประเทศกับคนหางานที่มีรายละเอียดเกี่ยวกับสภาพการจ้างตรงกับรายละเอียดในหนังสือของนายจ้างพร้อมคำแปลภาษาไทย จำนวน 2 ชุด (ถ้ามีการกำหนดสัญญาจ้างมาตรฐานของประเทศใดให้ใช้สัญญาจ้างมาตรฐานตามที่กำหนดไว้)

ตัวอย่างประกาศรับสมัครคนหางาน จำนวน 2 ชุด

แผนการจัดส่งกรณีขออนุญาตตั้งแต่ 100 คน ขึ้นไป

ผลงานการจัดส่งในรอบปีที่ผ่านมาจนถึงปัจจุบัน กรณีขออนุญาตตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป

เอกสารอื่นที่เกี่ยวข้อง เช่น แบบ จง.6 (ใบอนุญาตจัดหางานให้คนหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ)

นำหลักฐานทั้งหมดยื่นขออนุญาตรับสมัครคนหางานจากกรมการจัดหางาน กรมการจัดหางานพิจารณาเอกสารแล้ว ได้รับรองเอกสารและอนุญาตให้รับสมัครคนหางานได้ตามแบบ (จต.2) เมื่อบริษัทจัดหางานฯ ดำเนินการรับสมัครคนหางานเพื่อไปเป็นแรงงานในได้วันตามจำนวนแล้วต้องยื่นเอกสารเพื่อขออนุญาตจัดส่งแรงงานไทย โดยยื่นเอกสารดังนี้

1) แบบคำขออนุญาตให้รับสมัครคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ (จต.27)

จำนวน 1 ชุด

2) สำเนาหนังสืออนุญาตให้รับสมัครคนหางาน (จต.2) จำนวน 1 ชุด

3) เอกสารตาม จต.1 ข้อ 6,7,8,9 และ 1

เมื่อบริษัทจัดหางานได้รับอนุมัติจากกรมการจัดหางานให้จัดส่งคนหางานแล้ว จะต้องนำคนหางานไปตรวจสุขภาพ ทดสอบฝีมือตรวจสอบประวัติ (C.I.D.) แล้วจึงยื่นเอกสารต่อกรมการจัดหางานอีกครั้งหนึ่งเมื่อได้รับการอนุมัติแล้ว จึงนำคนหางานเข้ารับการปฐมนิเทศ และจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ แล้วจึงนำคนหางานไปพบเพื่อรายงานตัวต่อเจ้าหน้าที่ด่านตรวจคนหางานและเมื่อคนหางานได้เดินทางไปถึงได้วันแล้วจะต้องแจ้งรายละเอียดต่าง ๆ ของคนและนายจ้างให้เจ้าหน้าที่ที่ประจำอยู่ในสำนักงานแรงงานไทยในได้วันทราบ

การบริหารจัดการของบริษัทจัดหางานที่ได้รับอนุญาตให้จัดส่งแรงงานไทยไปทำงานที่ไต้หวัน

การดำเนินการธุรกิจจัดหางานเพื่อจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ ผู้ขออนุญาต

กฎหมายและมีเอกสารสำคัญต่างๆ ครบถ้วนหรือไม่

6) เมื่อไปถึงประเทศที่คนหางานต้องการไปทำงานแล้ว บริษัทจัดหางานต้องดูแลให้แรงงานไทยได้รับค่าจ้าง และตำแหน่งงานตรงตามสัญญาจ้าง (กรมการจัดหางาน 2545:26)

การเตรียมการและการปฏิบัติตนของแรงงานไทยในการเดินทางไปทำงานที่ได้หวั่น

การเดินทางไปทำงานที่ได้หวั่นของแรงงานไทยโดยบริษัทฯ เป็นผู้จัดส่ง แรงงานไทยต้องเตรียมการดังนี้

1. การเตรียมการตรวจสอบข้อมูลต่างๆ เช่น

- ตรวจสอบสุขภาพตนเองเป็นโรคติดต่อ/โรคร้ายแรงหรือไม่
- อายุระหว่าง 20 – 40 ปี
- ตรวจสอบบริษัทจัดหางานที่ต้องการจะรับสมัครงานว่าเป็นบริษัท

จัดหางาน ที่ได้รับอนุญาตจากกรมการจัดหางานหรือไม่

- มีตำแหน่งงานจริงหรือไม่
- คุณสมบัติตรงตามที่นายจ้างต้องการหรือไม่
- มีสัญญาจ้างระบุรายละเอียดครบถ้วนหรือไม่

2. การเตรียมรูปถ่าย เอกสารหลักฐานต่างๆ เพื่อจัดทำพาสปอร์ต ขอวีซ่า

• หนังสือเดินทาง (พาสปอร์ต) ให้ถ่ายสำเนาหน้าที่มีรูปถ่ายและประวัติ ตลอดจนหน้าที่มีวีซ่าเก็บแยกต่างหากจากพาสปอร์ต

- บัตรประจำตัวประชาชน
- สำเนาทะเบียนบ้าน
- สำเนาทะเบียนสมรส ใบจับคู่
- รูปถ่ายขาว-ดำ ขนาดต่างๆ

3. จัดเตรียมค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงานที่ได้หวั่นเสียค่าบริการและค่าใช้จ่ายไม่เกิน 56,000 บาท

4. เตรียมตัวตรวจโรค/ตรวจสอบประวัติอาชญากรรม/ทดสอบฝีมือแรงงาน

5. เตรียมเข้ารับการอบรมจากกรมการจัดหางานก่อนเดินทาง/สมัครสมาชิก

กองทุน (กรมการจัดหางาน, 2545:49-53)

การเดินทางไปทำงานที่ได้หวั่นของแรงงานไทยโดยบริษัทจัดหางานเป็นผู้จัดส่ง
แรงงานไทยต้องปฏิบัติตน ดังนี้ (กรมการจัดหางาน 2543 4-15)

1. ในด้านสุขภาพ

- แรงงานไทยควรมีร่างกายแข็งแรง เช่น ไม่เคยรับการผ่าตัดใหญ่หรือเป็นโรคหัวใจควรหมั่นดูแลสุขภาพของตนเองอย่างสม่ำเสมอด้วยการรับประทานอาหารที่ถูกสุขลักษณะพักผ่อนให้เต็มที่ และหมั่นออกกำลังกาย

- ถ้ารู้ตัวว่ามีสุขภาพไม่แข็งแรง หรือมีโรคประจำตัวไม่ควรเดินทางไปทำงานเพราะอาจเป็นอันตรายถึงชีวิตขณะทำงานถ้ารู้สึกไม่สบายก็ควรรับไปพบแพทย์ในประเทศได้วันเมื่อเดินทางไปถึงแล้วจะต้องผ่านการตรวจสอบโรคซ้ำอีกครั้ง หากตรวจโรคไม่ผ่านจะต้องถูกส่งกลับทันที

2. ในด้านจิตใจ

- ต้องมีสภาพจิตใจที่เข้มแข็ง หนักแน่น อดทนต่อสภาพต่างๆ ที่อาจจะมี การเปลี่ยนแปลงได้ เช่น การคิดถึงบ้าน อากาศหนาวหรือร้อนจัด การอยู่ร่วมกับบุคคลอื่น

- ก่อนเดินทางไปทำงานควรจัดการเรื่องครอบครัวให้เรียบร้อย เช่น ค่าใช้จ่ายของครอบครัว การเลี้ยงดูบุตร การศึกษาของบุตร เพื่อป้องกันปัญหาครอบครัวที่อาจจะเกิดขึ้นได้ขณะไปทำงานในต่างประเทศ

3. ความพร้อมทางด้านเอกสารและสิ่งของที่นำติดตัวไปต่างประเทศ

- ควรถ่ายเอกสารสัญญาจ้าง สัญญาจัดหางาน หนังสือเดินทางให้ครอบครัวเก็บไว้เป็นหลักฐานก่อนเดินทางและควรถ่ายหนังสือเดินทางเก็บไว้เอง แยกจากหนังสือเดินทางตัวจริงอีกหนึ่งชุดด้วย

- สำหรับบัตรประจำตัวประชาชนให้นำติดตัวไปต่างประเทศด้วยเพื่อให้เป็นหลักฐานเพื่อแสดงต่อเจ้าหน้าที่ของไทยที่อยู่ต่างประเทศ หรือกรณีไปติดต่อราชการหรือไปขอความช่วยเหลือและนำเอกสารทั้งหมดที่ได้รับจากเจ้าหน้าที่ไปด้วย

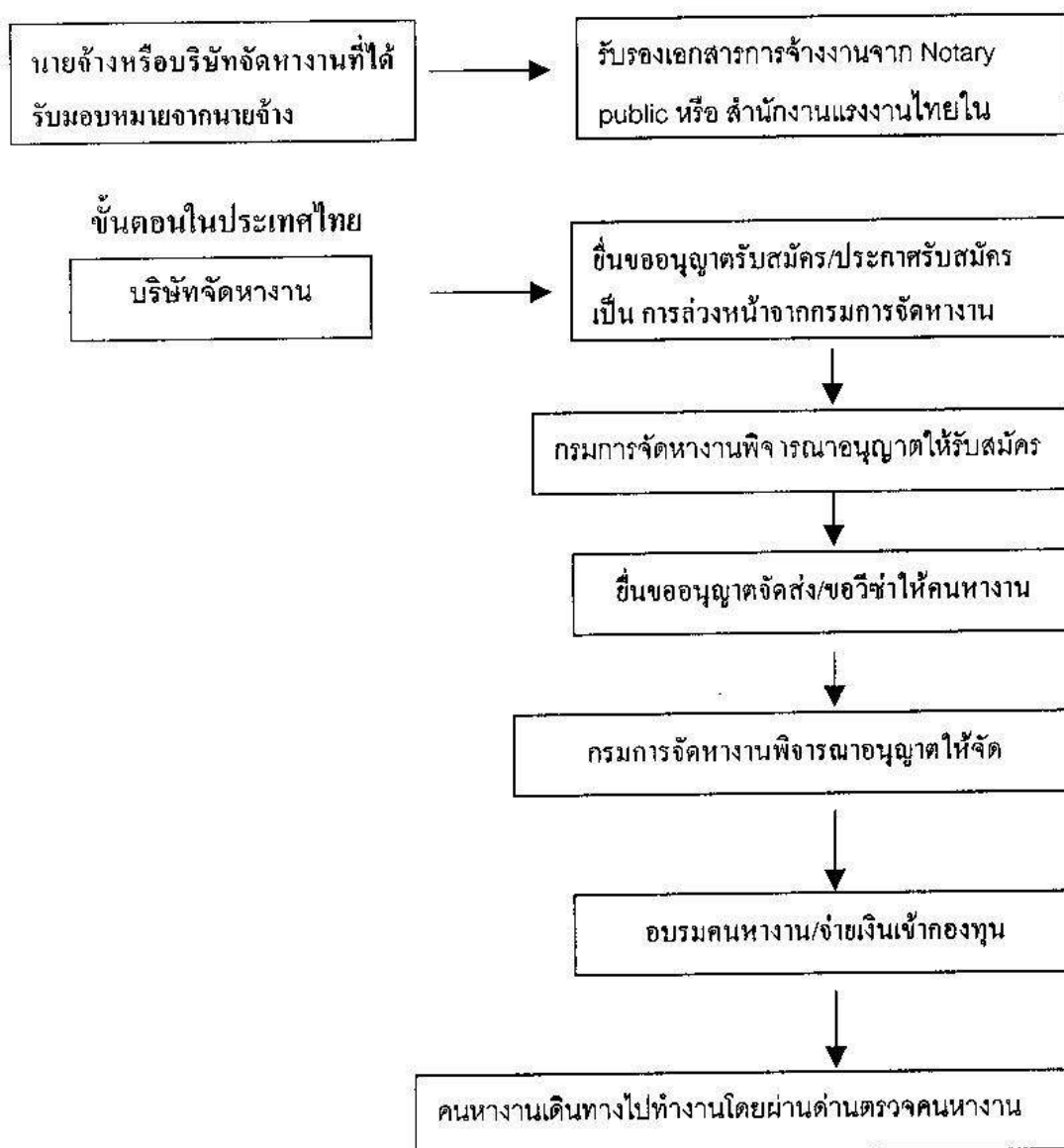
- สิ่งของที่ให้นำติดตัวไป เช่น เสื้อผ้าเสื่อกันหนาว เครื่องใช้จำเป็น ยารักษาโรค รูปถ่าย ฯลฯ (กรมการจัดหางาน 2544:4-15)

การบริหารจัดการนโยบายส่งเสริมการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานที่ได้หวั่น โดยรัฐ (กรมการจัดหางาน) เป็นผู้กำหนดขั้นตอนและกฎระเบียบ เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปด้วยความเรียบร้อยแต่สถานการณ์ปัจจุบันที่เกิดขึ้นไม่ได้เป็นไปตามที่คาดหวัง ดังนั้นหน่วยงานของ

รัฐ (กรมการจัดหางาน) จะต้องพิจารณาระเบียบและกฎเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องในการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานที่ไต้หวัน เพื่อมิให้ปัญหาการเอาเปรียบแรงงานไทยเกิดขึ้นได้ และจากขั้นตอนของรัฐที่กำหนดกฎระเบียบผู้วิจัยได้สรุปเป็นขั้นตอนดังนี้

แผนภาพที่ 1 การจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานไต้หวัน

ขั้นตอนในไต้หวัน



ที่มา : กรมการจัดหางาน 2540

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดเกี่ยวกับการป้องกันการเอารัดเอาเปรียบ

ป้องกัน ในความหมายทางนิติศาสตร์ (รช วิทยวัฒน์ 2540:2518) หมายถึง Guard against ผู้ป้องกันรักษาไม่ให้เกิดการทำผิดกฎหมาย

ป้องกัน ในความหมายตามพจนานุกรมศัพท์สังคมวิทยา อังกฤษ-ไทย ฉบับราชบัณฑิตยสถาน (วิทย เทียงบุรณธรรม 2532:836) หมายถึง Protect

ความหมายของการเอารัดเอาเปรียบ (พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525, 2526:920) หมายถึง รู้มากพยามให้ได้ประโยชน์มากกว่า

จากความหมายดังกล่าวสรุปได้ว่าการป้องกันการเอารัดเอาเปรียบ หมายถึง การกันมิให้เหตุเกิดขึ้น และการกันมิให้เสียผลประโยชน์

2. แนวคิดการควบคุมบังคับใช้กฎหมาย

โยธิน สรนาทสุนันท์ (2540:22-23) กล่าวว่า การบังคับใช้กฎหมาย แยกพิจารณาได้ 2 คำ คือ “การใช้บังคับ” (APPLCIATION) “การบังคับใช้” (ENFORCEMENT) สองคำนี้มีความหมายต่างกัน

การใช้บังคับ (APPLICATION) ศาสตราจารย์ ดร.หยุด แสงอุทัย ให้ความหมายไว้ว่า “หมายถึง การนำกฎหมายมาใช้บังคับแก่ข้อเท็จจริงในกรณีเฉพาะเรื่อง ซึ่งอาจมีผู้ใช้แตกต่างกัน เช่น การบังคับใช้โดยพนักงานตำรวจ อัยการ หรือศาลยุติธรรม

การบังคับใช้ (ENFORCEMENT) ศาสตราจารย์ ดร.อมร จันทรมบูรณ์ ให้ความหมายไว้ว่า หมายถึง การนำตัวบทกฎหมายที่เป็นถ้อยคำอยู่ในหนังสือหรือในราชกิจจานุเบกษามาใช้บังคับให้เกิดผลบังคับใช้ตามเจตนารมณ์ของกฎหมายนั้นๆ

จากความแตกต่างของสองคำนี้ “การใช้บังคับ” ในแนวคิดของโยธิน สรนาทสุนันท์ สรุปว่าการใช้บังคับนั้นเป็นการกำหนดเวลาของกฎหมายที่ได้ตราไว้แล้วว่าจะมีผลนำมาใช้ได้เมื่อใด ส่วนคำว่า “การบังคับใช้” นั้นเป็นผลสืบเนื่องจากการใช้บังคับกฎหมายนั้นๆ

การพิจารณาถึงการบังคับใช้กฎหมายนั้น ต้องคำนึงถึงประเด็นหลัก 3 ประการ ได้แก่

1) เนื้อหาสาระของกฎหมายที่จะต้องครอบคลุมไปถึงวัตถุประสงค์หรือเจตนารมณ์ของกฎหมายนั้นจะนำมาใช้

2) องค์การหรือหน่วยงานของรัฐที่บังคับใช้กฎหมายซึ่งการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่มีกฎหมายกำหนดไว้นั้น จะคำนึงถึงความเกี่ยวพันระหว่างองค์กรในด้านการประสานและความขัดแย้งตลอดจนความซ้ำซ้อนขององค์กรหรือหน่วยงานหลักตามกฎหมายนั้นๆ กับองค์กรหรือหน่วยงานอื่นๆ ทั้งของรัฐบาลและของเอกชนในลักษณะของความมี สหสัมพันธ์ (Interaction) ต่อกัน

3) มาตรการลงโทษที่เหมาะสมและสอดคล้องกับลักษณะความผิดที่เกิดขึ้นจากการฝ่าฝืน ไม่ปฏิบัติตามบทบัญญัติของกฎหมายนั้นๆ

ศูนย์ มัลลิสระมัลย์ (2542:262-263) กล่าวว่า การบังคับใช้กฎหมายเพื่อให้เกิดผลได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากจะขึ้นอยู่กับเนื้อหาของกฎหมายที่ครอบคลุมประเด็นปัญหาต่างๆ หรือไม่ และองค์กรที่บังคับกฎหมายแล้วยังขึ้นอยู่กับมาตรการต่างๆ ที่กฎหมายกำหนดไว้ เพื่อนำมาบังคับใช้กับผู้ฝ่าฝืนหรือละเมิดบทบัญญัติของกฎหมาย สำหรับมาตรการในเชิงกฎหมายนั้น ประกอบด้วยสภาพบังคับทางการปกครอง สภาพบังคับทางอาญา และสภาพบังคับทางแพ่ง สภาพบังคับทางปกครองเป็นมาตรการหนึ่งที่กฎหมายให้อำนาจแก่เจ้าหน้าที่ภาครัฐที่ตนเห็นว่าฝ่าฝืนปกครองในการควบคุมดูแลให้เอกชนที่เกี่ยวข้องปฏิบัติตามกฎหมาย ซึ่งหากเอกชนฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย กฎหมายก็จะกำหนดบทบาทการใช้อำนาจทางปกครองไว้ให้แก่เจ้าหน้าที่รัฐ สภาพบังคับทางปกครองที่กฎหมายกำหนดไว้จะมี 2 กรณี คือปรับ กับระบบอนุญาต อาทิเช่น พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ.2528 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2537 มาตรา 64 ระบุบังคับบริษัทจัดหางาน ให้ใช้คำว่าจัดหางานนำหน้าชื่อ ถ้าบริษัทไม่ปฏิบัติตามจะมีโทษทางปกครอง 2 สถาน คือ ปรับและสั่งพักใช้ใบอนุญาต

สำหรับในส่วนของกฎหมายที่เกี่ยวกับสภาพบังคับทางอาญาในประมวลกฎหมายอาญา พ.ศ. 2599 มาตรา 1 มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 12 มกราคม 2500 มาตรา 8 ระบุว่าเมื่อประมวลกฎหมายอาญาได้ใช้บังคับแล้ว บทบัญญัติแห่งกฎหมายใดอ้างถึงกฎหมายลักษณะอาญาหรืออ้างถึงบทบัญญัติแห่งกฎหมายลักษณะอาญาให้ถือว่าบทบัญญัติแห่งกฎหมายอ้างถึงประมวลกฎหมายอาญา หรือบทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายอาญาในบทมาตราที่มีนัยเช่นเดียวกัน อาทิเช่น พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติจัดหางานและ คุ้มครองคนหางาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 มาตรา 91 ตรี

บัญญัติว่า “ผู้ใดหลอกลวงผู้อื่นว่าสามารถหางานหรือสามารถส่งไปฝึกงานต่างประเทศได้ และโดยการหลอกลวงดังว่านั้นได้ไปซึ่งเงินหรือ ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ถูกหลอกลวง ต้องระวางโทษจำคุก ตั้งแต่ สามปีถึงสิบปี หรือปรับตั้งแต่หกหมื่นบาทถึงสองแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ” เมื่อดูเจตนารมณ์ของกฎหมายจัดหางาน ในมาตรานี้แล้ว มีทางเดียวคือการบังคับใช้ทางอาญา เพราะมีเจตนาร้ายชัดแจ้ง ไม่ต้องใช้วิธีทางการปกครอง

กมล สันธิเกษตริน (2527:1-3) กล่าวถึง สภาพบังคับทางแพ่งและพาณิชย์ที่ได้ตรวจชำระใหม่ พ.ศ. 2535 ในมาตรา 2 ระบุให้พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับเมื่อครบกำหนดหกสิบวันนับแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป มาตรา 7 ระบุว่าให้องค์กรหรือหน่วยงานที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นทบวงการเมืองตามความหมายของมาตรา 72 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งพาณิชย์ ซึ่งถูกยกเลิกโดยมาตรา 3(1) แห่งพระราชบัญญัตินี้ คงมีฐานะเป็นนิติบุคคลต่อไป ซึ่งตามพระราชบัญญัติ จัดหางานและคุ้มครองคนหางานฯ กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน เป็นองค์กรบริหาร ตามมาตรา 7 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ และในมาตรา 46 แห่งพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางานฯ ระบุว่าผู้รับอนุญาตจัดหางานในต่างประเทศต้องวางหลักประกันไว้กับกรมการจัดหางานเป็นเงินห้าล้านบาท เพื่อแก้ปัญหากรณีคนหางานไม่ได้งานหรือจ่ายค่าบริการแล้วไม่ได้เดินทาง หรือทำงานไม่ตรงกับสัญญาที่ตกลงกัน หากมีปัญหาคนหางานก็อาจใช้สิทธิเรียกค่าบริการที่ตนจ่ายให้กับผู้รับอนุญาตจัดหางานคืนได้จากเงินหลักประกัน และหากมีผู้ร้องทุกข์เป็นจำนวนมากเงินหลักประกันไม่พอจ่าย แรงงานไทยสามารถนำเรื่องไปฟ้องร้องต่อศาลในคดีแพ่งต่อไป

3. แนวคิดในเรื่องธรรมาภิบาล

อนันท์ ปันยารชุน (2541:5) กล่าวว่า ธรรมาภิบาล (Good Governance) หมายถึง ผลลัพธ์ของการจัดกิจกรรมซึ่งบุคคลและสถาบันทั่วไปภาครัฐ และเอกชนมีผลประโยชน์ร่วมกันได้กระทำลงไป ในหลายกรณีมีลักษณะเป็นขบวนการที่เกิดขึ้นต่อเนื่อง ซึ่งอาจนำไปสู่การผสมประโยชน์ที่หลากหลายและขัดแย้งกันได้

ทิพาวิดี เมฆสุวรรณค์ (2543:15) อธิบายธรรมาภิบาล หมายความว่า การบริหารจัดการราชการที่ดี (Good Governance) หลักพื้นฐานของการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี 6 ประการได้แก่

- 1) หลักนิติธรรม หมายถึง การตรากฎหมายและการบังคับใช้กฎหมายต่อทุกคน

อย่างเท่าเทียมกันโดยคำนึงถึงศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ สิทธิมนุษยชน อันเป็นสิทธิขั้นพื้นฐาน ของคน ทุกคน และมีการปฏิบัติตามกฎกติกาที่ตกลงกันไว้อย่างเคร่งครัด

2) หลักคุณธรรม หมายถึง การยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม การส่งเสริมสนับสนุน ให้ประชาชนพัฒนาตนเอง เพื่อให้ตระหนักถึงความสำคัญของความซื่อสัตย์ จริงใจ ขยัน อดทน มีระเบียบวินัย ประกอบอาชีพสุจริต และมีความสามัคคี ซึ่งเป็นคุณธรรมอันดีของการอยู่ร่วมกัน ในสังคม

3) หลักความโปร่งใส หมายถึง การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของคนในชาติโดยปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์กรทุกองค์กรให้มีความโปร่งใส ตรงไปตรงมา

4) หลักความมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้ และเสนอความเห็นในการตัดสินใจที่สำคัญของประเทศ ไม่ว่าด้วยการแสดงความเห็น การได้สวนสาธารณะ การประชาสัมพันธ์ การแสดงประชมติ หรืออื่นๆ

5) หลักความรับผิดชอบ หมายถึง การตระหนักในสิทธิหน้าที่ ความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม การใส่ใจปัญหาสาธารณะของบ้านเมือง และกระตือรือร้นในการแก้ ปัญหาตลอดจนการเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่าง และความกล้าที่จะยอมรับผลดีและผลเสีย จากกรกระทำของตน

6) หลักความคุ้มค่า หมายถึง การบริหารจัดการและการใช้ทรัพยากรที่มีจำนวน จำกัดเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนร่วม โดยตรงค์ให้คนไทยมีความประหยัดใช้ของอย่าง คุ้มค่าสร้างสรรค์สินค้าและบริการที่มีคุณภาพ สามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก และรักษาพัฒนา ทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยั่งยืน

ไพโรจน์ พรหมสาธน์ (2544:210-226) กล่าวว่า ธรรมาภิบาล (Good Governance) หมายถึง การบริหารการปกครองที่มีการจัดการและการบริหารจัดการทรัพยากรในการตอบสนองต่อปัญหาของประชาชนได้เป็นอย่างดี โดยลักษณะของการบริหารที่ดีมีประสิทธิภาพจะ ประกอบด้วย

- 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participation)
- 2) การบริหารที่โปร่งใส (Transparency)
- 3) การบริหารเน้นความเสมอภาค (Equity)
- 4) การบริหารที่เน้นประสิทธิผล (Effectiveness)
- 5) การบริหารที่เป็นธรรม (Rule of law)

6) การบริหารที่เน้นความรับผิดชอบต่อประชาชน (Responsiveness Accountability)

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต) (อ้างใน สงวน นิตยวัฑฒัง และ สุทธิลักษณ์ สมิตะสิริ 2540:200) กล่าวว่า ผู้นำที่คมีหน้าที่ที่จะมาประสานและไม่ใช่ประสานเฉยๆ แต่มาประสานให้พากันไปโดยเดินหน้าหรือมุ่งหน้าไปสู่จุดหมายให้ได้ ในการประสานตัวผู้นำเข้ากับคนที่ร่วมไปด้วยนั้น รวมถึงการประสานคนกับคน คือการประสานคนที่อยู่ด้วยกันทั้งหมดนั้น ให้เข้ากันและร่วมกันไปได้ และการประสานคนกับสิ่งที่จะทำแต่เริ่มต้น การประสานตัวผู้นำเองกับคนที่ร่วมไปด้วยกันเป็น สิ่งสำคัญมาก เรียกว่าเป็นแกนทีเดียวถ้าไม่มีคุณสมบัตินี้แล้วก็ไม่สามารถประสานอย่างอื่นได้

พระเมธีธรรมาภรณ์ (2540:2-8) ได้ให้คำจำกัดความหน้าที่ของนักบริหารว่า “การบริหาร หมายถึง ศิลปะแห่งการทำงานให้สำเร็จโดยอาศัยคนอื่น” นักบริหารมีหน้าที่วางแผนจัดองค์การ อำนวยการ และควบคุมทรัพยากรบุคคลและทรัพยากรอื่นๆ ให้ดำเนินไปในทิศทางเดียวกันเพื่อบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ประกอบไปด้วยหลัก 5 ประสานตามอักษรภาษาอังกฤษทั้ง 5 คือ POSDC ดังนี้

1. การวางแผน (Planning) หมายถึง การกำหนดนโยบายและมาตรการอันเป็นแนวทางปฏิบัติเพื่อบรรลุเป้าหมายที่วางไว้มีรายละเอียดที่เรียกว่าโครงการ

2. การจัดองค์การ (Organizing) คือ การกำหนดตำแหน่งสายบังคับบัญชาในองค์การว่ามีตำแหน่งอะไรบ้างแต่ละตำแหน่งอำนาจหน้าที่เป็นเช่นไร ใครสั่งการใครเป็นต้น

3. การแต่งตั้งบุคลากร (Staffing) หมายถึง การสรรหาบุคลากรมาบรรจุแต่งตั้งในตำแหน่งที่กำหนดไว้ตามหลักแห่งการใช้คนให้เหมาะกับงาน

4. การอำนวยการ (Directing) คือ กำกับสั่งการและมอบหมายให้แต่ละฝ่ายไปปฏิบัติงานตามแผนที่วางไว้

5. การควบคุม (Controlling) คือ ติดตามดูว่าแต่ละฝ่ายปฏิบัติงานไปถึงไหน มีปัญหาและอุปสรรคเกิดขึ้นที่ใดและที่สำคัญคือการป้องกันไม่ให้หวนต่อหน้าที่ ละทิ้งหน้าที่ หรือทุจริตต่อหน้าที่คุณลักษณะของนักบริหารที่ดี นักบริหารจะทำหน้าที่สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีต้องประกอบด้วยคุณลักษณะ 3 ประการ

1. จักขุ หมายถึง มีปัญญามองการณ์ไกล เช่นถ้าเป็นพ่อค้าหรือนักบริหารธุรกิจ ต้องรู้ว่าซื้อสินค้าที่ไหนได้ราคาถูกแล้วนำไปขายที่ไหนจึงได้ราคาแพง คุณลักษณะข้อแรกนี้ตรงกับภาษาอังกฤษว่า Skill Conceptual การใช้ความคิด

2. วิรุโรร หมายถึง จัดการธุระได้ดี มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เช่น พ่อค้าเพชร ต้องดูออกว่า เพชรเป็นเพชรแท้หรือเพชรเทียม คุณลักษณะข้อสองนี้ตรงกับภาษาอังกฤษว่า Technical Skill คือความชำนาญด้านเทคนิค

3. นิสยสัมปันโน หมายถึง พึงพาอาศัยคนอื่นได้เพราะเป็นคนมีมนุษยสัมพันธ์ดี เช่นพ่อค้าเดินทางไปค้าขายต่างเมืองก็มีเพื่อนพ่อค้าในเมืองนั้นๆ ให้ที่พักอาศัยหรือให้กู้ยืมเงินเพราะมีเครดิตดี นักบริหารที่ดีต้องผูกใจคนไว้ได้ คุณลักษณะที่สามนี้สำคัญมาก “นกไม่มีขน คนไม่มีเพื่อน ขึ้นที่สูงไม่ได้” ข้อนี้ตรงกับคำว่า Human Relation Skill คือความชำนาญด้านมนุษยสัมพันธ์

4. แนวคิดเรื่องการประชาสัมพันธ์

Derriman (อ้างในวิรัช ลิขระตกุล 2540:2) ให้ความเห็นว่า การประชาสัมพันธ์ แตกต่างกับการโฆษณา และการเผยแพร่เพราะการประชาสัมพันธ์เป็นการสร้างความเข้าใจอันดี ด้วยการดำเนินงานในระบบสื่อสารสองทาง (two-way operation) ซึ่งความเข้าใจอันดีนี้จำเป็นต้องกระทำร่วมกันทั้งสองฝ่าย คือ จากองค์การสถาบันสู่ประชาชน และจากประชาชนกลับสู่องค์การสถาบัน

John E.Marston (อ้างในวิรัช ลิขระตกุล 2540:4) ได้ให้ความคิดเห็นต่อการประชาสัมพันธ์ดังนี้

1) การประชาสัมพันธ์ คือ การสื่อสารที่มีการวางแผนและเป็นการสื่อสารเพื่อการชักจูงใจ

2) การประชาสัมพันธ์ คือ สถานการณ์ การกระทำหรือคำพูดใดๆ ที่ทรงอิทธิพล

3) การประชาสัมพันธ์ คือ การสื่อสารความคิดอย่างมีทักษะไปสู่ประชาชนกลุ่มต่างๆ โดยมีจุดมุ่งหมายให้ได้ผลสมดังที่เราตั้งความปรารถนาไว้

4) การประชาสัมพันธ์ คือ การค้นหาว่าประชาชนชอบอะไรในตัวเราแล้วทำสิ่งนั้น

5) การประชาสัมพันธ์ คือ ภาระหน้าที่ของฝ่ายบริหารในอันที่จะประเมินถึงทัศนคติหรือความคิดเห็นของประชาชนแล้วจัดตั้งนโยบายต่างๆ ขององค์การให้สอดคล้องกับผลประโยชน์และความต้องการของประชาชน

สะอาด ตันคุณผล (อ้างในพรทิพย์ วรกิจโกศาทร 2531:5-6) ให้คำจำกัดความการประชาสัมพันธ์ คือวิธีการของสถาบันอันมีแผนการและการกระทำที่ต่อเนื่องกันในอันที่จะสร้างหรือยังให้เกิดความสัมพันธ์ คือ วิธีการของสถาบันอันมีแผนการและการกระทำที่ต่อเนื่องกันในอันที่จะสร้างให้เกิดความสัมพันธ์อันดีกับกลุ่มประชาชน เพื่อให้สถาบันและกลุ่มประชาชนที่เกี่ยวข้องมีความรู้ความเข้าใจและให้ความสนับสนุนร่วมมือซึ่งกันและกัน อันจะเป็นประโยชน์ให้สถาบันนั้นๆ ดำเนินงานไปได้ผลดีกับความมุ่งหมาย โดยมีประชาคมดีเป็นแนวบรรทัดฐานสำคัญด้วย

วิธีการประชาสัมพันธ์ ในปัจจุบันการประชาสัมพันธ์มีหลักการสำคัญ3ประการ คือ

1. การบอกกล่าวหรือชี้แจงเพื่อเผยแพร่ให้ทราบ เป็นการบอกกล่าวชี้แจงให้

ประชาชนทราบถึงนโยบาย วัตถุประสงค์การดำเนินงานหรือกิจกรรมต่างๆ ตลอดจนข่าวความเคลื่อนไหวให้ประชาชนและกลุ่มชนที่เกี่ยวข้องได้ทราบ ซึ่งเป็นการปูพื้นแห่งความเข้าใจในตัวขององค์กรสถาบัน ทำให้สถาบันเป็นที่รู้จัก เข้าใจ และเลื่อมใส ทำให้ประชาชนเกิดความรู้ไปในการแจ้งให้ทราบ (To inform) และในด้านการให้ข่าวสารความรู้ (To Educate) แก่ประชาชน รวมทั้งการเรียกร้องความสนับสนุนร่วมมือจากประชาชน

2. การป้องกันและแก้ไขความเข้าใจผิดด้านวิชาการ การประชาสัมพันธ์ เป็นการประชาสัมพันธ์เพื่อป้องกัน (Preventive Public Relations) ซึ่งมีความสำคัญมาก เพราะหากเกิดเหตุไม่ดีขึ้นแล้วการแก้ไขจะทำได้ยากกว่า การป้องกันความเข้าใจผิดเป็นการกระทำที่ป้องกันมิให้กลุ่มประชาชนที่เกี่ยวข้องขึ้น นักประชาสัมพันธ์จะต้องพยายามค้นหาสาเหตุเพื่อจะได้หาแนวทางป้องกันได้ทันทั่วทั้ง ซึ่งถ้าไม่สามารถที่จะป้องกันหรือเป็นเหตุสุดวิสัยแล้ว นักประชาสัมพันธ์ก็จะต้องทำการแก้ไขความเข้าใจผิดนั้น ซึ่งจะต้องดำเนินการแก้ไขอย่างเร่งด่วน โดยการกระทำอย่างเหมาะสมและทันต่อเหตุการณ์มากที่สุด เพื่อให้เกิดผลเสียต่อองค์กรสถาบันน้อยที่สุด

3. การสร้างประชาคมดี การทำการประชาสัมพันธ์จะต้องมีการสำรวจวิจัย

ประชาคมดี เพราะการที่จะดำเนินงานประชาสัมพันธ์ให้มีประสิทธิภาพดีขึ้นจะต้องทราบถึงความรู้สึกนึกคิดของประชาชน ซึ่ง เรียกว่า ประชาคมดี (Public Opinion) นักประชาสัมพันธ์ต้องทราบถึงท่าที ความรู้สึกต่างๆ ที่ประชาชนมีต่อองค์กรและสถาบันของเขาว่า ประชาชนต้องการไม่ต้องการอะไร ชอบหรือไม่ชอบ สิ่งใด ซึ่งสิ่งต่างๆ เหล่านี้จะทราบได้จากการสำรวจประชาคมดี อันจะทำให้การประชาสัมพันธ์กระทำได้อย่างสอดคล้องกับความคิดความต้องการของประชาชนที่จะ

มีผลต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานของประชาสัมพันธ์ในทางปฏิบัติ การประชาสัมพันธ์เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพนั้นควรมีหลักปฏิบัติดังนี้

1. กระทำความดีเพื่อให้ได้รับความเชื่อถือ ไว้วางใจ จะต้องยึดถือความจริง (Truth) และมุ่งประโยชน์ส่วนรวมเป็นใหญ่ กระทำโดยเปิดเผยไม่มีเงื่อนไข

2. สร้างความสนใจแก่ประชาชน การเผยแพร่งานประชาสัมพันธ์จะต้องมีเทคนิคหรือวิธีการสร้างความสนใจให้เกิดขึ้นในหมู่ประชาชน ต้องมีความรู้ทางจิตวิทยาที่จะเข้าใจบุคลิก รวมทั้งอุปนิสัยใจคอของบุคคลที่เกี่ยวข้อง และจะต้องปฏิบัติงานติดต่อกันอย่างสม่ำเสมอให้เป็นไปตามแผนที่วางไว้ นอกจากนี้ในการประชาสัมพันธ์จะต้องมุ่งให้เข้าถึงกลุ่มผู้นำทางความคิดในสังคม เพราะจะเป็นกลุ่มผู้มีอิทธิพลต่อความคิดเชื่อถือของคนหมู่มาก

3. ใช้เครื่องมือสื่อสารในการประชาสัมพันธ์อย่างมีประสิทธิภาพ นักประชาสัมพันธ์จะต้องมีความรู้ในเรื่องของการเลือกใช้สื่อต่างๆ อย่างเหมาะสม ตลอดจนเทคนิควิธีการในการใช้สื่อต่างๆ ให้มีประสิทธิภาพและบรรลุผลตามวัตถุประสงค์มากที่สุด ซึ่งในการดำเนินงานประชาสัมพันธ์บางครั้งจะต้องอาศัยสื่อมวลชนแพร่กระจายข่าวด้วย การประชาสัมพันธ์เป็นส่วนหนึ่งของการบริหารและการจัดการที่ต้องการสร้างความนิยม (Goodwill) โดยการแสดงออกเผยแพร่หรือชี้แจงให้ประชาชนทราบและเข้าใจด้วยวิธีการต่างๆ เช่นการกระทำ การรายงาน ผลงาน โดยมุ่งให้ประชาชนเกิดความเลื่อมใสและให้การสนับสนุน เมื่อสามารถสร้างความนิยมให้เกิดขึ้นได้แล้วก็จะต้องปกป้องรักษาชื่อเสียงนั้นไว้ไม่ให้เสื่อมเสีย ต้องหมั่นตรวจสอบหาข้อบกพร่องและทำการแก้ไขอย่างทันทั่วทั้งที่ ซึ่งการแก้ไขความเข้าใจผิดนั้นจะต้องรีบแก้ไข เพราะถ้าปล่อยไว้อาจทำให้แก้ไขได้ยากและทำความเสียหายได้มาก

5. แนวคิดเรื่องการรับรู้

รัจจิ นพภคฺตุ (2540:1) กล่าวว่า การรับรู้ (Perception) คือ ขบวนการประมวลและตีความ ข้อมูลต่างๆ ที่อยู่รอบตัวเรา โดยผ่านอวัยวะรับรู้ความรู้สึก สิ่งที่มีชีวิตทุกชนิดจะมีความรู้สึกตอบโต้ต่อสิ่งที่มากระตุ้น เช่น ทารกจะร้องเมื่อถูกเข็มแทง หรือการแสดงออกและตัวกระตุ้นอาจซับซ้อนยิ่งขึ้น เช่น คนบางคนเปลี่ยนบุคลิกจากที่เคยเป็นคนเย่อหยิ่งจองหองมาเป็นคนที่มีความลักษณะเป็นมิตร ยิ้มง่าย เพราะต้องการสมัครผู้แทน เพื่อผลประโยชน์บางอย่าง

กันยา สุวรรณแสง (อ้างในกรมการจัดหางาน 2540:12) ได้ให้ความหมายของการรับรู้ (Perception) คือการใช้ประสบการณ์เดิมแปลความหมายสิ่งเร้าที่ผ่านประสาทสัมผัส แล้วเกิดความรู้สึกระลึก รู้ความหมายว่าเป็นอะไร ดังนั้นการที่จะเกิดการรับรู้ได้ต้องประกอบด้วย

- 1) มีสิ่งเร้าที่จะรับรู้ (Stimulus) เช่น รูป รส กลิ่น เสียง
- 2) ประสาทสัมผัส (Senses Organs) และความรู้สึกลักษณะ เช่น หู ตา จมูก ลิ้น

ผิวหนัง

- 3) ประสบการณ์เดิมหรือความรู้เดิมเกี่ยวกับสิ่งเร้าที่ได้สัมผัส

ทางด้านจิตวิทยา อธิบายไว้ว่าการรับรู้เกิดจากสิ่งเร้าที่เข้ามากระทบ โดยผ่านประสาทสัมผัสที่รับรู้ได้ เกิดเป็นการตอบสนองต่อสิ่งเร้าแตกต่างกัน เนื่องจากประสบการณ์เดิมหรือ ความรู้เดิมที่ตนคิด ค่านิยม ความเชื่อ ความต้องการ แรงจูงใจและการคาดหวังของแต่ละบุคคลแตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกัน นอกจากนี้กระบวนการเลือกสรรในการเปิดรับสื่อหรือการเลือกจดจำข่าวสาร มีบทบาทสำคัญต่อการรับรู้ข่าวสาร โดยคนเรามีแนวโน้มที่จะเลือกรับรู้แต่เฉพาะสิ่งที่ไม่ขัดหรือทำลายสถานะเดิมของตนเอง การรับรู้ที่แตกต่างกันนั้นส่งผลต่อประสิทธิภาพของการสื่อความเข้าใจและพฤติกรรมที่สิ่งเร้ามากระทบ แต่ว่าบุคคลสามารถที่จะเอาใจใส่หรือสนใจในสิ่งเร้าเพียงหนึ่งหรือสองอย่างทำให้เกิดการรับรู้ได้เด่นชัดเฉพาะสิ่งเร้าที่ตนเองให้ความสนใจเท่านั้น ส่วนสิ่งเร้าอื่นอาจจะรับรู้ได้เพียงเลือนลาง และในสิ่งเร้าบางอย่างอาจรับไม่ได้เลย

6. ทฤษฎีการเรียนรู้ (Learning Theory)

สนธยา พลศรี (2533:159) กล่าวถึงทฤษฎีการเรียนรู้ อาจจำแนกได้ 2 กลุ่ม คือ กลุ่มทฤษฎีความรู้ความเข้าใจหรือทฤษฎีสถาน (Cognitive or Field Theories) ได้สรุปการเรียนรู้ไว้ว่าหมายถึง “การที่มนุษย์รวบรวมการรับรู้ และแนวความคิดต่างๆ เข้าเป็นระเบียบแบบแผนที่มีความหมายก่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจลักษณะส่วนรวมของเหตุการณ์ และเกิดการหยั่งเห็น (Insight) ในการแก้ปัญหา” กลุ่มทฤษฎีความสัมพันธ์ (Associationistic Theories) สรุปว่าการเรียนรู้หมายถึง “กระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ค่อนข้างถาวรอันเป็นมาจากการฝึกฝนหรือประสบการณ์ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมนี้หมายรวมถึงการเปลี่ยนแปลงด้านความรู้ความเข้าใจ การเปลี่ยนแปลงด้านทักษะในการคิด การทำงาน รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงทัศนคติด้วย” นักทฤษฎีทั้ง 2 กลุ่มมีความเห็นว่า การเรียนรู้ของคนในชุมชนต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งนั้นหมายถึง การที่คนในชุมชนได้รับรู้ทราบเรื่องราวต่างๆเกี่ยวกับสิ่งนั้นจำนวนมากพอและ

สามารถรวบรวมสิ่งที่รับรู้ทั้งหมดเข้ามาเป็นระเบียบระบบทำให้เกิดความเข้าใจอย่าง
ถ่องแท้ เกิดการหยั่งเห็นการแก้ปัญหาและมีผลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมทั้งด้าน
ความรู้ ความเข้าใจ ทักษะการคิด การทำงาน และทัศนคติของเขา ดังนั้นการเรียนรู้จึงเป็น
กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยต่างๆ มากมาย เช่น ความพร้อมของบุคคล ความแตกต่าง
ระหว่างบุคคล การฝึกหัด การเสริมแรง การสนใจ สิ่งเร้าและการตอบสนอง

เชิยรศรี วิวิธสิริ (2535:5) ให้ความหมายของการเรียนรู้ สรุปว่า เป็นการเปลี่ยนแปลง
ที่เกิดจากสภาพการณ์ 3 ประการ คือ สภาพของธรรมชาติ สภาพของสังคมและสภาพของ
การจัดการเรียนการสอน ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของพฤติกรรม 3 ด้าน คือ ทางความรู้ ทักษะ
และทัศนคติ ส่วนการเรียนรู้ที่สมบูรณ์จะต้องทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมทั้ง 3 ด้านไป
พร้อม ๆ กัน

กระบวนการเรียนรู้

ชชาติ เหลี่ยมวนิชย์ (2537:142-144) ได้สรุปการเรียนรู้และการถ่ายทอดการ
เรียนรู้ของประชาชนชนบท ว่ามี 3 ลักษณะ คือ การเรียนรู้เชิงปัจเจก การเรียนรู้ร่วมกันทั้ง
ชุมชนและการเรียนรู้กลุ่มเล็กๆ นอกจากนี้ยังจำแนกกระบวนการเรียนรู้ของประชาชนในชนบท
ออกเป็น 2 ลักษณะใหญ่ๆ คือ กระบวนการเรียนรู้แบบดั้งเดิมและกระบวนการเรียนรู้แบบใหม่
โดยกระบวนการเรียนรู้แบบดั้งเดิมเป็นไปตามธรรมชาติ ผ่านทางวัฒนธรรมพิธีกรรมของชุมชน
หรือการเรียนรู้จากประสบการณ์ชีวิตจริงของตนเองหรือผู้อื่นแล้วนำมาปรับปรุงใช้ในวิถีชีวิต
ของตน ส่วนกระบวนการเรียนรู้แบบใหม่ เป็นการเรียนรู้ของชุมชนที่ได้รับจากภายนอกชุมชน
ด้วยวิธีการ ฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การจัดเวทีชาวบ้านให้มีโอกาสได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น
และประสบการณ์ซึ่งกันและกัน

7. ทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงทัศนคติโดยการปรับตัวให้เข้ากับสังคม (The Social Judgment Theory of Attitude Change)

ทฤษฎีนี้มีความเชื่อว่า กระบวนการในการปรับตัวของบุคคลเกิดจากปฏิกิริยาของ
ทัศนคติของบุคคลกับสิ่งแวดล้อมและมีกระบวนการเปลี่ยนทัศนคติ 2 ขั้นตอน คือ (อ้างใน
สนธยา พลศรี 2544:159)

1) ขั้นที่บุคคลจะตัดสินใจและวินิจฉัยข่าวสารที่เขาได้รับใหม่ โดยเอาข่าวสาร
หรือความรู้ที่เขาเคยได้รับมามีส่วนเกี่ยวข้องด้วย

2) ขั้นที่ทัศนคติจะเกิดขึ้น ภายหลังจากที่ได้ทำการวินิจฉัยหรือตัดสินใจแล้ว ทัศนคติที่จะเปลี่ยนไปนี้จะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับข่าวสารใหม่ กับข่าวสารที่บุคคลเคยมีอยู่แล้ว ส่วนหลักแห่งการวินิจฉัยหรือตัดสินใจโดยทั่วไปมีดังนี้

เมื่อบุคคลเผชิญกับสิ่งเร้าหลายๆ อย่างที่จัดไว้เป็นอนุกรม บุคคลนั้นมีแนวโน้มที่จะจัดรูปแบบของสิ่งเร้าเหล่านั้นใหม่ ถึงแม้ว่าจะมองเห็นไม่ชัดเจนเพียงพอ เช่น ให้กลุ่มบุคคลหนึ่งดูไม้ที่ทำเป็นรูปสี่เหลี่ยมหลายๆ ขนาดก็มักจะพิจารณาที่อนไม้สั้นในลักษณะของความหนักเบาต่างๆ ที่ไม่ได้บอกให้พิจารณาเกี่ยวกับน้ำหนักของไม้เหล่านั้น เป็นต้น

ในกรณีที่ไม่มีมาตรฐานของการตัดสินใจที่แน่นอนให้บุคคลมองเห็นการวินิจฉัยหรือการตัดสินใจของบุคคลจะไม่แน่นอนและไม่คงเส้นคงวา โดยเฉพาะจะเกิดกับสิ่งเร้าที่อยู่ระหว่างกลางอันแรกหรืออันหลังองค์ประกอบภาพภายในของบุคคลคือภาวะการรู้ การเรียนรู้ ทัศนคติ และองค์ประกอบทางสังคมคือการสอน บุคลิกลักษณะบางอย่างที่สังคมกำหนด จะมีผลต่อการวินิจฉัยหรือตัดสินใจ ภาวะการณ์เช่นนี้จะมีมากขึ้น ถ้ามาตรฐานหรือกฎเกณฑ์ที่จะใช้ในการวินิจฉัยไม่มีและถ้าสิ่งเร้าเหล่านั้นไม่ถูกเสนอในรูปของการเรียงลำดับอนุกรม การวินิจฉัยจะขึ้นอยู่กับประสบการณ์เดิมของบุคคลเป็นสำคัญสิ่งเร้าถูกเสนอก่อนและหลังสุดจะถูกนำมาใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจมากที่สุดโดยเฉพาะในกรณีต่อไปนี้ บุคคลไม่ค่อยมีประสบการณ์เกี่ยวกับสิ่งที่เขาจะต้องวินิจฉัยจำนวนของ สิ่งเร้ามีมากเกณฑ์หรือมาตรฐานในการวินิจฉัยไม่มี เช่น ถ้ามีไม้เหลี่ยมให้ดู 20 อัน อันที่เห็นว่าหนักที่สุดและเบาที่สุดจะถูกใช้เป็นเกณฑ์ในการตัดสินใจ ความหนักเบาของไม้สี่เหลี่ยมอันอื่นๆ การสนองต่อสิ่งเร้าที่เป็นเกณฑ์ในการตัดสินใจก่อนที่จะเสนอสิ่งเร้าที่จะเสนอสิ่งเร้าที่ต่อเนื่องกันเป็นอนุกรม และหลังสุดหรือก่อนจะถึงหลังสุดจะทำให้ส่วนใหญ่ของการวินิจฉัยใกล้เคียงกับสิ่งเร้าที่ใช้มาตรฐานที่ให้ และการเสนอสิ่งเร้าใหม่ที่จะใช้เกณฑ์ในการตัดสินใจ และการเร้าสิ่งใหม่นั้นมีความแตกต่างกับสิ่งเร้าหลังสุดของอนุกรมนั้นมาก ส่วนใหญ่ของการวินิจฉัยจะแตกต่างกับสิ่งเร้าที่ใช้เป็นเกณฑ์ใช้มาตรฐานความคิดเห็นที่มีอยู่เดิมของบุคคลเกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่ง จะเป็นแหล่งอ้างอิงที่เข้มแข็งในการตัดสินใจเกี่ยวกับข่าวสารหรือความคิดเห็นใหม่เกี่ยวกับทัศนคติเมื่อบุคคลได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่ง ความคิดเห็นเดิมของบุคคลนั้นยังคงเป็นแหล่งอ้างอิงที่เข้มแข็งในการตัดสินใจเกี่ยวกับกิจกรรมนั้นๆ การมีส่วนร่วมนี้จะมีส่วนทำให้บุคคลพัฒนาทางด้านทัศนคติขึ้นมาด้านใดด้านหนึ่ง

สรุปแนวคิดทฤษฎี ซึ่งประกอบไปด้วยแนวคิดเกี่ยวกับการเอารัดเอาเปรียบ แนวคิด

การควบคุมบังคับใช้กฎหมาย แนวคิดธรรมาภิบาล แนวคิดการประชาสัมพันธ์ แนวคิดการรับรู้ ทฤษฎีการเรียนรู้ และทฤษฎีทัศนคติ ตามแนวคิดและทฤษฎีดังกล่าวเป็นการสนับสนุนการศึกษา เรื่องการป้องปรามการเอารัดเอาเปรียบการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานที่ไต้หวัน เนื่องจาก กระบวนการ การบริหารจัดการในภาครัฐ (กรมการจัดหางาน) และภาคเอกชน (บริษัทจัดหา งานที่ได้รับอนุญาตให้จัดส่งแรงงานไทยไปทำงานที่ไต้หวัน) ต้องดำเนินการบริหารจัดการใน แนวทางที่เป็นประโยชน์ต่อประชาชน (แรงงานไทย) ซึ่งรัฐ (กรมการจัดหางาน) ในยุค ปัจจุบันจำเป็นต้องนำแนวคิดเรื่องธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการ เพราะปัญหาที่เกิดขึ้น ในสังคมช่วงปี พ.ศ. 2545 เกี่ยวกับการคอร์รัปชันของหน่วยงานกรมการจัดหางานที่ปรากฏตาม สื่อต่าง ๆ ทำให้ภาพพจน์ของการบริหารจัดการการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานที่ไต้หวันต้อง มัวหมองเกิดผลเสียทางด้านเศรษฐกิจของประเทศชาติ แม้แต่ในภาคเอกชนจำเป็นต้องนำหลัก ธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการเช่นเดียวกับรัฐ เนื่องจากปัญหาที่เกิดขึ้นภาคเอกชน มีส่วนเกี่ยวข้องกับระบบการบริหารการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานที่ไต้หวันโดยตรง แม้ผล กระทบที่เกิดขึ้นจะตกกับแรงงานไทย จากสถานการณ์การกลับมาร้องทุกข์ที่เพิ่มขึ้นทุกปีของ แรงงานไทย ซึ่งปัจจุบันระบบข้อมูลข่าวสารมีการผ่านถ่ายอย่างรวดเร็ว มีองค์กรอิสระมากมาย ได้เข้ามาช่วยเหลือแรงงานไทย ให้เรียกร้องความยุติธรรม ดังนั้นการบริหารจัดการ จำเป็นต้อง เป็นการบริหารจัดการที่ดีทั้งภาครัฐ (กรมการจัดหางาน) และภาคเอกชน การกำหนด กฎระเบียบ การปฏิบัติตามกฎระเบียบ ตลอดจนการร่วมมือแก้ไขปัญหาคือ เป็นสิ่งจำเป็นที่ทำให้สังคมอยู่อย่าง ปรกติสุข โดยเฉพาะภาครัฐในการดำเนินการบริหารจัดการการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงาน ต่างประเทศ (ไต้หวัน) ซึ่งเป็นประเทศที่แรงงานไทยนิยมเดินทางไปทำงาน รัฐ (กรมการจัดหา งาน) จะต้องให้ความคุ้มครองดูแล ตามแนวความคิดเรื่องการประชาสัมพันธ์การให้ข้อมูลข่าว สารของรัฐ (กรมการจัดหางาน) ถือว่าเป็นหัวใจหลักในการที่รัฐ (กรมการจัดหางาน) จะต้องให้ ความกระจ่างชัดกับประชาชน เพื่อให้ประชาชนได้รับรู้ข่าวสารที่ถูกต้องจะทำให้แรงงานไทย เกิดการเรียนรู้ข่าวสารที่ได้รับและเกิดความคิดที่เป็นทัศนคติซึ่งนำไปสู่การตัดสินใจอันจะช่วย ป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น และเป็นการลดช่องว่างที่แรงงานไทยจะถูกเอารัดเอาเปรียบได้ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้นำแนวคิดและทฤษฎีดังกล่าวมาสนับสนุนการวิจัยในครั้งนี้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วัชรพงษ์ พลวัน (2541:57-60) ได้ศึกษาเรื่อง “การลดปัญหาแรงงานไทยที่ถูก

หลอกลวงไปทำงานต่างประเทศ” ศึกษาเฉพาะกรณีอำเภอโนนสัง จังหวัดหนองบัวลำภู ปัญหาและสาเหตุของแรงงานไทยที่ถูกหลอกลวงไปทำงานต่างประเทศ สรุปได้ดังนี้ ขาดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการเดินทางไปทำงานต่างประเทศและบทบาทหน้าที่ตนเองขาดทักษะในการปฏิบัติหน้าที่ มีปัญหาการสื่อสารข้อมูลข่าวสารที่เป็นภาษาราชการ สิ่งเหล่านี้ได้ส่งผลให้เกิดปัญหาแรงงานไทยในหมู่บ้านไม่มีความรู้ ความเข้าใจขั้นตอนการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ และเรื่องที่เกี่ยวข้องแรงงานไทยในหมู่บ้าน ขาดที่พึ่ง การเชื่อถือในตัวบุคคล หรือกลุ่มบุคคลของแรงงานไทย โดยไม่เชื่อคำแนะนำของเจ้าหน้าที่ตลอดจนการรู้เท่าไม่ถึงการณ์ และความละโมภของแรงงานไทย ผลจากการวิจัยพบว่า ความสำเร็จของการลดปัญหาแรงงานไทยที่ถูกหลอกลวงไปทำงานต่างประเทศขึ้นอยู่กับ การให้ความรู้ความเข้าใจ การปรับปรุง วิธีการให้ข้อมูลของส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง

ประกิต วิเศษพานิชย์ (2541:13-50) ได้ศึกษาเรื่อง “มาตรการเชิงรุกในการป้องกันและปราบปรามการหลอกลวงคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ” จากการศึกษาพบว่า บริษัทจัดหางานซึ่งจดทะเบียนถูกต้อง ใช้วิธีการฉ้อฉลปิดบังข้อเท็จจริงบางส่วนหรือทั้งหมด หรือแจ้งให้คนหางานทราบข้อความอันเป็นเท็จบางส่วนหรือทั้งหมด ใช้สายหรือนายหน้าเป็นเครื่องมือในการชักชวนคนหางานให้หลงเชื่อ ใช้วิธีการข่มขู่ หรือยึดหนังสือเอกสาร สัญญาต่างๆ ของคนหางานที่หลงเชื่อให้ยอมจ่ายเงินหรือทรัพย์สินให้แก่ผู้หลอกลวง จากการศึกษาพบว่ามีวิธีการฉ้อโกง หลอกลวงคนหางานไปทำงานในต่างประเทศนั้น ดังนี้

1. มีการรับสมัครงานล่วงหน้า และเรียกเก็บเงินล่วงหน้า
2. มีการเก็บค่าบริการและค่าใช้จ่ายเกินกว่ากฎหมายกำหนด
3. โฆษณา ประชาสัมพันธ์ หรือให้ข้อมูลสภาพการไปทำงานเกินความเป็นจริง

เป็นจริง

4. ให้คนหางานทำสัญญาจ้างสองฉบับทำให้คนหางานได้รับตำแหน่งงาน ค่าจ้างและสวัสดิการไม่ตรงตามสัญญาจ้าง

จากการศึกษาดังกล่าว จึงได้เสนอแนะข้อแก้ไขว่า เห็นควรให้มีการเพิ่มเติมหรือแก้ไขพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 ให้พนักงานเจ้าหน้าที่มีอำนาจในการจับกุมหรือควบคุมตัวผู้กระทำความผิดส่งให้พนักงานสอบสวนดำเนินคดีได้ ทั้งนี้เพื่อความคล่องตัวและรวดเร็วควรบัญญัติเพิ่มเติมในพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 ในการให้เงินรางวัลนำจับแก่พนักงานเจ้าหน้าที่ตลอดจนผู้เกี่ยวข้อง และเงินสินบนแก่ผู้ที่แจ้ง

เบาะแสหรือพฤติกรรมผู้กระทำผิด ควรให้มีการจัดทำหนังสือเดินทางของคนหางานแยกสีต่างหากจากหนังสือเดินทางทั่วไป

รัชนี คุโณปการ (2542:229-246) ได้ศึกษาเรื่อง “การย้ายถิ่นครั้งแรกไปทำงานเป็นแรงงานไร้ฝีมือในตลาดแรงงานต่างประเทศของสตรีไทย” พบว่า อิทธิพลที่ทำให้สตรีไทยย้ายถิ่นไปเป็นแรงงานไร้ฝีมือในตลาดต่างประเทศ ได้แก่ ค่านิยมต่อความมั่งคั่งร่ำรวยทางวัตถุนิยม การมีเครือข่ายในการย้ายถิ่น ต้นทุนทางจิตใจในการไปทำงานต่างประเทศ ประสบการณ์การย้ายถิ่นภายในประเทศ โดยประสิทธิภาพการคาดประมาณของสมการจำแนกประเภทที่ได้มีความถูกต้องถึงร้อยละ 94.62 ในด้านกระบวนการเข้าสู่ตลาดแรงงานต่างประเทศครั้งแรก พบว่า ที่สตรีย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศส่วนใหญ่ใช้บริการการจัดส่งจากบริษัทจัดหางาน โดยมีสายหรือนายหน้าจัดหาคนงานในท้องถิ่นเป็นเครือข่ายที่สำคัญ นับตั้งแต่การให้ข่าวสารข้อมูล ชักชวน และอำนวยความสะดวกโดยสตรีผู้หางานต้องเสียค่าใช้จ่ายทั้งหมดในวงเงินที่สูงเกินกว่าที่กฎหมายกำหนดไว้อย่างมาก สำหรับผลกระทบที่สตรีและครัวเรือนได้รับ พบว่า สตรีที่ไปทำงานต่างประเทศส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในระดับค่อนข้างสูงในรายได้และประสบการณ์ชีวิตที่ได้รับ และมีแนวโน้มความต้องการที่จะไปอีกครั้งหลังสิ้นสุดสัญญาจ้างครั้งแรก ในขณะที่สมาชิกเกือบทุกครัวเรือนมีความวิตกกังวลมากที่สุดต่อปัญหาภาระหนี้สิน ด้วยไม่มั่นใจว่าผลที่ได้รับจะคุ้มค่าหรือไม่ ผลการวิจัยทำให้พอจะคาดการณ์ได้ว่า แนวโน้มการเข้าสู่ตลาดแรงงานต่างประเทศของสตรียังคงจะเป็นสถานการณ์ที่ต้องดำรงอยู่ต่อไป หน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องจึงควรที่จะต้องใช้มาตรการทางกฎหมายในอันที่จะลดหรือขจัดปัญหาการเอารัดเอาเปรียบที่เกิดจากธุรกิจการจัดหางาน ร่วมกับการจัดทำโครงการทางการศึกษาเพื่อมุ่งให้สตรีเกิดการพัฒนาระบบการเรียนรู้ ปรับเปลี่ยนค่านิยม เสริมสร้างทักษะกระบวนการตัดสินใจอย่างสมเหตุสมผล และเท่าทันต่อสภาพแวดล้อมทั้งทางเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนไป

นกร ทิลปอาษา (2542: 90-91) มาตรการทางกฎหมายในการให้ความคุ้มครองคนหางาน พบว่า พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ.2528 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2537 บางมาตรายังไม่มีความเหมาะสมและยังไม่สอดคล้องกับสภาพสังคมในปัจจุบัน ส่งผลให้ปัญหาการหลอกลวงคนหางานไม่ลดลงตามวัตถุประสงค์ของกรมการจัดหางาน และตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย จากการศึกษาปรากฏว่าสภาพปัญหาของสังคมเกี่ยวกับการหลอกลวงคนหางานในปัจจุบันมีข้อเท็จจริงที่สลับซับซ้อนจนไม่สามารถนำบทบัญญัติต่างๆ ของพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหา

งาน พ.ศ. 2528 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 มาปรับใช้ได้จนก่อให้เกิดข้อจำกัดทางกฎหมายและข้อจำกัดในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของกรมการจัดหางาน ส่งผลต่อเนื่องในการเสนอแนะแนวทางในการให้ความคุ้มครองคนหางานของกรมการจัดหางานไม่มีประสิทธิภาพเนื่องจากข้อเท็จจริงขัดกับสภาพบังคับทางกฎหมาย และขัดกับสภาพของการดำเนินธุรกิจจัดหางานของผู้รับอนุญาตจัดหางาน จนทำให้เกิดการหลีกเลี่ยง หรือไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติจัดหางานอย่างต่อเนื่อง ในที่สุดได้กลายเป็นสภาพความเคยชินที่ไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ก่อให้เกิดการปล่อยปละละเลยของเจ้าหน้าที่ที่ควบคุมการปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ ส่งผลต่อเนื่องให้การคุ้มครองคนหางานไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

วรรณี วัลย์ประวีณ (2543:88-90) ได้ศึกษาเรื่อง “มาตรการลดค่าใช้จ่ายของคนหางานในการเดินทางไปทำงานได้หวัน โดยการควบคุมบริษัทจัดหางานในได้หวัน” ผลการศึกษพบว่า การจัดส่งคนหางานไปทำงานได้หวันและการเรียกเก็บค่าบริการ ตัวเงินส่วนใหญ่ตกอยู่ในได้หวัน นายจ้าง บริษัทจัดหางานได้หวันและบริษัทจัดหางานในประเทศต่างร่วมมือกัน ผลักภาระให้กับแรงงานเป็นผู้เสียค่าใช้จ่ายทั้งหมด ฉะนั้น จึงจำเป็นต้องเข้ามามีควบคุมการดำเนินการ โดยเฉพาะการควบคุมที่สาเหตุของการทำให้ค่าใช้จ่ายสูง คือนายจ้างและบริษัทได้หวัน ซึ่งบริษัทจัดหางานได้หวันเป็นบริษัทที่จดทะเบียนในต่างประเทศ และไม่มีการดำเนินงานในประเทศไทย การควบคุมหรือลงโทษโดยใช้กฎหมายไทยไม่สามารถกระทำได้ จึงต้องกำหนดมาตรการทางการบริหาร โดยกำหนดรูปแบบมาตรการลดค่าใช้จ่ายของแรงงานที่ต้องการเดินทางไปทำงานได้หวัน โดยการควบคุมบริษัทจัดหางานได้หวัน พร้อมทั้งมาตรการควบคุมเพื่อให้การปฏิบัติเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ 4 มาตรการ ได้แก่

1. การควบคุม โดยให้บริษัทจัดหางานได้หวันที่มีความประสงค์รับแรงงานไทย เข้าไปทำงานกับนายจ้างได้หวันต้องจดทะเบียนกับกรมการจัดหางานก่อน จึงจะจดทะเบียนเป็นคู่ค้ากับบริษัทจัดหางานไทย
2. การคุมเข้มเรื่องการเก็บค่าบริการและค่าใช้จ่าย โดยกำหนดนโยบายเข้มงวดในการตรวจสอบ จับกุม และลงโทษสาย/นายหน้าเถื่อน บริษัทจัดหางานได้หวันที่แอบแฝงเข้ามาดำเนินการโดยใช้ชื่อบริษัทจัดหางานไทย
3. ปรับปรุงเรื่องการจดทะเบียนคู่ค้าเดิมมิได้กำหนดระยะเวลาการยกเลิกหรือเปลี่ยนคู่ค้า

4. ตัดการแข่งขันการซื้อตำแหน่งงาน เป็นมาตรการลดค่าใช้จ่ายเต็มรูปแบบหาก มาตรการลำดับ 1-3 ใช้แล้วไม่เกิดประสิทธิผลผู้ศึกษาได้พบปัญหาและจากผลปฏิบัติสามารถ สรุป ข้อเสนอแนะได้ ดังนี้

1) ควรจัดดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติตามมาตรการลดค่าใช้จ่ายคนหางาน ในการไปทำงานได้หวั่น ตามมาตรการควบคุมบริษัทจัดหางานได้หวั่น การคุมเข้มเรื่องการเก็บ ค่าบริการและค่าใช้จ่าย และการปรับปรุงการจดทะเบียนคู่ค้า

2) ต้องมีการประสานงานระดับผู้บริหารระหว่างประเทศ มีการทำข้อตกลง ที่จะร่วมมือสนับสนุนการจัดส่ง การนำเข้าแรงงานไทยซึ่งกันและกัน และให้มีความจริงจังในการแก้ไขปัญหา ร่วมกันการจัดส่งแรงงานไปทำงานได้หวั่น เป็นเหมือนการทำธุรกิจค้าทาส มีการขูดรีดจากแรงงานทุกชาติที่เข้าไปทำงาน ฉะนั้นควรให้มีการประมาณการเออาร์เคเอเปรียบ ของนายจ้างในการขายตำแหน่งงานและการปั่นราคาของบริษัทจัดหางานได้หวั่น

อัจฉรา เจริญผล (2544:129-130) ได้ศึกษาเรื่อง “การนำนโยบายส่งเสริม แรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศไปปฏิบัติในประเด็นป้องกันการหลอกลวงคนหางานไป ทำงานต่างประเทศของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่สำนักงานจัดหางานระดับจังหวัด” ผลการศึกษา พบว่า ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่สำนักงานจัดหางานระดับจังหวัด มีความรู้ความเข้าใจในนโยบาย ส่งเสริมแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ แต่มีปัญหาในทางปฏิบัติเนื่องจากปัญหาด้านปริมาณ ความต้องการไปทำงานต่างประเทศมีมากกว่าตำแหน่งงานในต่างประเทศ และคนหางานขาด เงินทุนที่ใช้เป็นค่าบริการจัดหางาน การกำหนดนโยบายสอดคล้องกับสภาพปัญหาในพื้นที่ แต่ การถ่ายทอดนโยบายสู่ระดับอำเภอขาดความชัดเจน ด้านการบริหารทั้งผู้บริหารและผู้ปฏิบัติมี ความเห็นสอดคล้องกันว่า ยังขาดความชัดเจนในเรื่องของการกำหนดภาระกิจและกิจกรรมยังไม่ ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมาย ขาดมาตรการจูงใจและมาตรการลงโทษในการดำเนินงานด้านการ จัดการเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติมีความเห็นว่าขาดความพร้อมทั้งด้านโครงสร้างขององค์กร บุคลากร งบประมาณและวัสดุอุปกรณ์ ปัญหาอุปสรรคดังกล่าวส่งผลต่อสมรรถนะในการนำนโยบายไป ปฏิบัติการศึกษากาการบริหารการพัฒนา ภาครัฐควรปรับปรุงระบบการให้เงินกู้สินเชื่เพื่อไป ทำงานต่างประเทศหาแหล่งจากต่างประเทศเพิ่มขึ้น ปรับปรุงกฎหมายที่ไม่สอดคล้องกับสภาพ เป็นจริง ปรับปรุงขั้นตอนกระบวนการรับสมัครงานและจัดส่งคนหางานไปทำงานต่างประเทศ พัฒนาระบบเครือข่ายข้อมูลข่าวสาร

อรจันทร์ เกษศรี (2545:20-21) ได้ศึกษาเรื่อง “แนวทางการตรวจสอบตาม พ.ร.บ. จัดหางานและคุ้มครองคนหางาน” ผลการศึกษาพบว่า การตรวจสอบการดำเนินการจัดหางานของบริษัทจัดหางานเอกชน โดยเจ้าหน้าที่ของกรมการจัดหางานเป็นเครื่องชี้วัดผลการดำเนินการที่ส่วนราชการได้รับบริหารจัดการ หรือบริการคนหางานและประชาชนทั่วไปว่าสิ่งที่ดำเนินการไปแล้วนั้น สามารถควบคุมดูแลให้การดำเนินการของบริษัทจัดหางานเพื่อส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศเป็นไปอย่างถูกต้องตามกฎหมายกำหนดสามารถป้องกัน ป้องปรามและปราบปรามการหลอกลวงคนหางานได้เป็นที่พึงพอใจของประชาชนได้ระดับหนึ่งแต่ในสภาวะปัจจุบันที่ธุรกิจด้านการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศมีการแข่งขันกันสูง จึงทำให้รูปแบบการหลอกลวงมีการเปลี่ยนแปลงสลับซับซ้อนมากยิ่งขึ้น ดังนั้นหน่วยงานของรัฐ โดยกรมการจัดหางานซึ่งเป็นผู้กำกับดูแล พ.ร.บ.จัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 ฯ จึงต้องพัฒนาเจ้าหน้าที่ของตนเองให้มีความรอบรู้ทันเหตุการณ์ และสภาพความเปลี่ยนแปลง

ดังนั้นเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเป็นประโยชน์ ต่อคนหางาน ได้สรุปข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. กรมการจัดหางานควรประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เผยแพร่การประชาสัมพันธ์พฤติกรรมกรรมการหลอกลวงของสาย/นายหน้า เกี่ยวกับการไปทำงานต่างประเทศโดยใช้สื่อที่คนหางานสามารถรับฟังและรับชมได้ง่าย

2. กรมการจัดหางานควรมีบทบาทในการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศมากขึ้น โดยเพิ่มประสิทธิภาพในการแข่งขันกับเอกชน เร่งดำเนินการแสวงหาตลาดแรงงานและตำแหน่งงานให้พอเพียงต่อความต้องการของแรงงานไทย เพื่อเป็นการช่วยเหลือแรงงานไทยให้ไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายในอัตราที่สูง พร้อมทั้งดูแลระบบสวัสดิการต่างๆ ที่แรงงานพึงจะได้รับ

3. กรมการจัดหางานควรบังคับใช้กฎหมายตาม พ.ร.บ.จัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ.2528 อย่างจริงจังสม่ำเสมอ และต่อเนื่องเพื่อให้ความคุ้มครองดูแลแก่แรงงานไทย

4. กรมการจัดหางานควรปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการจัดงานให้ทันสมัยแก้ไขประกาศกระทรวงเรื่องกำหนดค่าบริการและค่าใช้จ่ายที่เรียกเก็บจากคนหางานให้ทันต่อสถานะความเป็นจริงหรือใกล้เคียงกับอัตราค่าแลกเปลี่ยนเงินตราต่างประเทศในปัจจุบัน และปรับข้อกฎหมายควบคุมการจัดหางานให้ทันเหตุการณ์ภาวะตลาดแรงงานเช่น กฎหมายควบคุมการจัดหางานทางอินเทอร์เน็ต

5. บุคลากรกรมฯ ต้องพัฒนาตนเองให้มีความรอบรู้ และต้องมีจิตสำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบ รวมทั้งตั้งมั่นอยู่ในคุณธรรมและจริยธรรม

สรุป แนวการบริหารจัดการของรัฐ (กรมการจัดหางาน) ในการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ รัฐ (กระทรวงแรงงาน โดยกรมการจัดหางาน) ใช้พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ.2528 แก้ไขเพิ่มเติม โดยพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2537 เป็นกฎระเบียบ ข้อบังคับ เพื่อดูแลแรงงานไทยเริ่มตั้งแต่อยู่ในประเทศจนกระทั่งไปทำงานต่างประเทศ ตลอดจนขณะทำงานอยู่ต่างประเทศ แต่ปัญหาการเข้าสู่ตลาดแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศมิได้ลดน้อยลง ดังนั้นการแก้ไขปัญหของรัฐ (กรมการจัดหางาน) จึงไม่ประสบความสำเร็จ ยังมีผู้ต้องการเดินทางไปทำงานต่างประเทศมากเท่าไรก็ยังเพิ่มการร้องทุกข์ หรือถูกเอารัดเอาเปรียบมากขึ้นตามไปด้วย รัฐ (กรมการจัดหางาน) จำเป็นต้องหันมาทบทวนแนวทางการบริหารจัดการการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ (ได้หวั่น)

บทที่ 3

การดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ศึกษาโดยการสอบถาม สังเกตติดตาม และสัมภาษณ์ จากแบบสอบถามที่กำหนดขึ้น เพื่อเก็บข้อมูลเกี่ยวกับสภาพและปัญหา ในการไปทำงานที่ได้หวั่น และแนวทางในการป้องกันการถูกเอารัดเอาเปรียบ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเป็นแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานที่ได้หวั่นแล้วเดินทางกลับมาร้องทุกข์ โดยกลุ่มตัวอย่างได้มาจากการเฝ้าติดตามผู้ที่มาร้องทุกข์จากฝ่ายรับเรื่องและวินิจฉัยร้องทุกข์ กรมการจัดหางาน ในช่วงเดือนมกราคม-มิถุนายน 2546 ทั้งหมดจำนวน 20 ราย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นสอบถาม และแบบสัมภาษณ์แบบเจาะลึกมีทั้งหมด 6 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามถามข้อมูลส่วนตัว เกี่ยวกับ เพศ อายุ การศึกษา ระยะเวลาการทำงาน ตำแหน่งงานที่ไปสาเหตุของการกลับ มีข้อคำถาม จำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการบังคับใช้พระราชบัญญัติจัดหางาน และ คู่มือครองคนหางาน พ.ศ. 2528ฯ ในการควบคุมบริษัทจัดหางาน และคู่มือครองแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานที่ได้หวั่น มีข้อคำถาม จำนวน 8 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการของรัฐ (กรมการจัดหางาน) ในการส่งเสริมการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานที่ได้หวั่น มีข้อคำถาม จำนวน 10 ข้อ ประกอบด้วยแนวคำถามดังนี้

1. การบริหารจัดการของกรมการจัดหางาน ในการส่งเสริมการจัดส่งแรงงานไทย

ไปทำงานที่ได้วัน

2. การให้บริการของกรมการจัดหางาน ในการส่งเสริมการจัดส่งแรงงานไทยไป

ทำงานที่ได้วัน

3. การให้ความช่วยเหลือแรงงานไทยของกรมการจัดหางาน

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารจัดการของบริษัทจัดหางาน มีข้อคำถาม
จำนวน 9 ข้อ ประกอบด้วยแนวคำถามดังนี้

1. การปฏิบัติตามกฎระเบียบในการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานที่ได้วัน
2. การเรียกเก็บค่าบริการและค่าใช้จ่ายจากแรงงานไทยตามกำหนด
3. การรับผิดชอบแรงงานไทยตามที่กฎหมายกำหนด

ตอนที่ 5 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้ภารกิจและกิจกรรมในการไปทำงานที่
ได้วันของแรงงานไทย มีข้อคำถาม จำนวน 11 ข้อ ประกอบด้วยแนวคำถามดังนี้

1. การรับทราบถึงขั้นตอนการเดินทางไปทำงานที่ได้วันตามที่รัฐกำหนด
2. การรับทราบถึงข้อตกลงในสัญญาจัดหางาน/สัญญาจ้างงาน
3. การรับทราบข้อมูลค่าบริการและค่าใช้จ่าย สิทธิประโยชน์ในการไปทำงานที่

ได้วัน

ตอนที่ 6 เป็นแบบสัมภาษณ์แบบเจาะลึกประกอบด้วยแนวคำถาม

1. ขั้นตอนการไปทำงานที่ได้วัน
2. สาเหตุที่เดินทางกลับ
3. ความต้องการให้รัฐช่วยเหลือ
4. ความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหาการป้องกันการเอารัดเอาเปรียบ

การเก็บข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ในการศึกษาครั้งนี้ประกอบด้วย

1. การเก็บข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) โดยเก็บจากเอกสาร ข้อมูลต่าง ๆ จาก
หนังสือ บทความ กฎหมาย ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง รายงาน หนังสือสั่งการของหน่วยราชการ
และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2. การเก็บข้อมูลปฐมภูมิ (PrimaryData) ผู้ศึกษาได้เก็บข้อมูลโดยการสร้างแบบสอบถามและการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก การสังเกต และติดตาม จากกลุ่มตัวอย่างทั้ง 20 ราย ตั้งแต่เริ่มร้องทุกข์จนกระทั่ง การได้รับการแก้ไขปัญหจากรัฐ ภายในเวลาที่กำหนด

การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษวิเคราะห์ข้อมูล โดยการยึดผลการศึกษาจากเอกสาร จากแบบสอบถาม จากการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก จากการสังเกตและติดตามผล จากนั้นนำข้อมูลมาประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูล โดยค่าร้อยละ (Percentage) และการอธิบายเชิงพรรณนา (Descriptive Method)

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยนี้มุ่งศึกษาวิเคราะห์สภาพและปัญหาในการไปทำงานที่ได้หวั่นของแรงงานไทย เพื่อเสนอแนวทางในการป้องกันการถูกเอารัดเอาเปรียบในการเดินทางไปทำงานที่ได้หวั่นของแรงงานไทย ผู้ศึกษาได้รวบรวมข้อมูลทัศนคติและปฏิกิริยาจากประชากรซึ่งเป็นแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานได้หวั่น แล้วเดินทางกลับมาร้องทุกข์ จำนวน 20 ราย ผลการศึกษาพบว่า

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานที่ได้หวั่นแล้วกลับมาร้องทุกข์

จากข้อมูลส่วนบุคคลของแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานที่ได้หวั่นแล้วกลับมาร้องทุกข์ จำนวน 20 ราย พบว่า สภาพของแรงงานไทย ส่วนใหญ่ ร้อยละ 85 เป็นชาย ร้อยละ 15 เป็นหญิง ช่วงอายุที่แรงงานไทยเดินทางไปทำงาน ร้อยละ 75 มีช่วงอายุอยู่ระหว่าง 21 - 30 ปี ร้อยละ 25 อายุ 41 ปีขึ้นไป การศึกษาของแรงงานไทย ส่วนใหญ่ ร้อยละ 45 แรงงานไทยมีการศึกษาระดับประถมศึกษาปีที่ 6 รองลงมา ร้อยละ 30 มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (ม 1-ม 3) ลำดับต่อมา ร้อยละ 10 มีการศึกษาอยู่ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย (ม 4-ม 6) และปริญญาตรี ลำดับสุดท้าย ร้อยละ 5 มีการศึกษาระดับ ปวส/ปวท/ อนุปริญญา การทำสัญญาไปทำงานที่ได้หวั่น ส่วนใหญ่ร้อยละ 90 ได้เซ็นสัญญากับบริษัทจัดหางานเป็นระยะเวลา 2 ปี ร้อยละ 10 ได้เซ็นสัญญาเป็นเวลา 1 ปี ตำแหน่งที่แรงงานไทยไปทำงานส่วนใหญ่ ร้อยละ 45 ไปทำงานในตำแหน่งกรรมกร รองลงมา ร้อยละ 15 ตำแหน่งพนักงานโรงงานผลิตสิ่งทอ ตำแหน่งคนงานประกอบชิ้นส่วนเครื่องจักร ลำดับต่อมา ร้อยละ 10 ตำแหน่งพนักงานโลหะ ลำดับสุดท้าย ร้อยละ 5 ตำแหน่งแม่บ้านโรงงาน ตำแหน่งช่างไม้ และตำแหน่งช่างตัดเหล็ก ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 สภาพของแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานที่ได้หวันแล้วกลับมาร้องทุกข์

ข้อมูล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
1. ชาย	17	85
2. หญิง	3	15
รวม	20	100
อายุ		
1. 21-30	15	75
2. 40 ขึ้นไป	5	25
รวม	20	100
วุฒิการศึกษา		
1. ต่ำกว่าประถม 6	9	45
2. มัธยมศึกษาตอนต้น (ม1-ม3)	6	30
3. มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม4-ม6)	2	10
4. ปวส/ปวท/อนุปริญญา	1	5
5. ปริญญาตรี	2	10
รวม	20	100
ระยะเวลาของสัญญาในการเดินทางไปทำงานที่ได้หวัน		
1. 1 ปี	2	10
2. 2 ปี	18	90
รวม	20	100
ตำแหน่งตามสัญญาในการเดินทางไปทำงานที่ได้หวัน		
1. กรรมกร	9	45
2. พนักงานโรงงานผลิตสิ่งทอ	3	15
3. แม่บ้านโรงงาน	1	5
4. พนักงานโลหะ	2	10
5. ช่างไม้	1	5

ข้อมูล	จำนวน	ร้อยละ
6. ช่างตัดเหล็ก	1	5
7. คนงานประกอบชิ้นส่วนเครื่องจักร	3	15
รวม	20	100

ตารางที่ 4.2 ปัญหาที่เกิดขึ้นกับแรงงานไทยที่ไปทำงานที่ไต้หวัน

ข้อมูล	จำนวน	ร้อยละ
สาเหตุที่เดินทางกลับจากไต้หวันของแรงงานไทย		
1. ไปแล้วไม่มีงานให้ทำตามสัญญา	3	15
2. ตำแหน่งงานในไต้หวันไม่ตรงตามสัญญา	3	15
3. ค่าจ้างที่ได้รับไม่ตรงตามสัญญา	2	10
4. ถูกส่งกลับเนื่องจากเป็นโรคต้องห้าม	1	5
5. นายจ้างส่งกลับเนื่องจากไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของนายจ้าง	3	15
6. งานหมดขณะสัญญาจ้างยังไม่ครบกำหนด	4	20
7. รูปร่างเล็กไม่เหมาะสมกับงาน	1	5
7. กลัวโรคระบาด (ซาส์)	2	10
8. ขอกลับเองเนื่องจากไม่พอใจนายจ้าง	1	5
รวม	20	100

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการการบังคับใช้พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 ในการควบคุมบริษัทจัดหางานและคุ้มครองแรงงานไทย

การควบคุม

การควบคุมบริษัทจัดหางานด้วยการบังคับใช้พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 พบว่า แรงงานไทยส่วนใหญ่ ร้อยละ 65 มีความเข้าใจในเนื้อหาของรายละเอียดของ พ.ร.บ. จัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 ในการนำไปใช้เป็นกฎระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการบริหารจัดการการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานที่ได้เห็นในระดับน้อย รองลงมา ร้อยละ 20 มีความเข้าใจในระดับปานกลาง ลำดับสุดท้าย ร้อยละ 15 เป็นผู้ไม่ทราบรายละเอียดของ พ.ร.บ. จัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528

การควบคุมบริษัทจัดหางาน โดยการลงโทษบริษัทจัดหางานที่กระทำผิดกระทำได้หลายวิธี พบว่า แรงงานไทยส่วนใหญ่ ร้อยละ 85 คิดว่าการลงโทษบริษัทจัดหางานตาม พ.ร.บ. จัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 ได้แก่การหักหลักประกันบริษัทจัดหางานเพื่อคืนเงินให้กับคนหางาน รองลงมา ร้อยละ 75 คิดว่าหักหลักประกันบริษัทจัดหางานเพื่อคืนเงินให้กับคนหางาน และลงโทษทางทะเบียนโดยการพักใช้ใบอนุญาตจัดหางาน ลำดับต่อมา ร้อยละ 65 หักหลักประกันบริษัทจัดหางานเพื่อคืนเงินให้กับคนหางาน และลงโทษทางทะเบียนกับบริษัทจัดหางาน โดยการเพิกถอนใบอนุญาตจัดหางาน กับหักหลักประกันบริษัทจัดหางานเพื่อคืนเงินให้กับคนหางาน ลงโทษทางทะเบียนบริษัทโดยการเพิกถอนใบอนุญาตจัดหางาน และดำเนินคดีทางแพ่งและทางอาญากับบริษัทจัดหางาน ลำดับสุดท้าย ร้อยละ 10 เป็นผู้ไม่ทราบกฎระเบียบดังกล่าว

ความยุติธรรมในการลงโทษบริษัทจัดหางาน ตาม พ.ร.บ. จัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 พบว่า แรงงานไทยส่วนใหญ่ ร้อยละ 70 คิดว่าบทลงโทษบริษัทจัดหางานที่ละเมิด พ.ร.บ. จัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 โดยการพักใช้ใบอนุญาต การเพิกถอนใบอนุญาต และการดำเนินคดีมีความยุติธรรม รองลงมา ร้อยละ 20 ไม่แน่ใจว่ายุติธรรมหรือไม่ ลำดับสุดท้าย ร้อยละ 10 คิดว่าไม่มีความยุติธรรม

การบังคับใช้ พ.ร.บ. จัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 พบว่า แรงงานไทยส่วนใหญ่ ร้อยละ 60 คิดว่า พ.ร.บ. จัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 ใช้ควบคุม

บริษัทจัดหางานได้ รองลงมา ร้อยละ 20 ใช้ควบคุมไม่ได้ ลำดับสุดท้าย ร้อยละ 20 เป็นผู้ตอบไม่ทราบที่ใช้ควบคุมได้หรือไม่

การคุ้มครองแรงงานไทยตาม พ.ร.บ.จัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528ฯ

ข้อกำหนดตาม พ.ร.บ. จัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528ฯ ที่ช่วยป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้นกับแรงงานไทย พบว่า แรงงานไทยส่วนใหญ่ ร้อยละ 65 คิดว่าข้อกำหนดที่ใช้ในการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานที่ได้วันที่ช่วยคุ้มครองแรงงานไทย เพื่อลดปัญหาการเอารัดเอาเปรียบ ได้แก่ การดำเนินการจัดส่งแรงงานไปทำงานที่ได้วันต้องได้รับอนุญาตจากนายทะเบียนจัดหางานกลาง (อธิบดี) รองลงมา ร้อยละ 40 ผู้รับอนุญาตจัดหางานต้องดำเนินการส่งสัญญาจัดหางานต่ออธิบดี ส่งแรงงานไทยเข้ารับการตรวจสุขภาพ ส่งแรงงานไทยเข้ารับการทดสอบฝีมือ ส่งแรงงานไทยเข้ารับการอบรม ห้ามมิให้ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ (ได้วัน) เรียกหรือรับค่าบริการจากแรงงานไทยไว้เป็นการล่วงหน้าเกินสามสิบวันก่อนเดินทาง กรณีที่แรงงานไทยเดินทางไปต่างประเทศที่จะไปทำงาน (ได้วัน) แล้วไม่ได้งานตามที่กำหนดไว้ในสัญญาจัดหางานผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานต่างประเทศต้องดำเนินการจัดการให้แรงงานไทยเดินทางกลับประเทศไทยโดยออกค่าพาหนะ ค่าที่พัก ค่าอาหาร และกรณีที่แรงงานไทยเดินทางไปต่างประเทศที่ไปทำงานและได้ค่าจ้างต่ำกว่าหรือได้ตำแหน่งงานหรือสิทธิประโยชน์อื่นไม่ตรงตามที่กำหนดไว้ในสัญญาจัดหางาน แรงงานไทยจะขอให้ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศจัดการให้ตนเดินทางกลับประเทศไทยหรือจะทำงานที่ได้ค่าจ้างต่ำกว่า หรือได้ตำแหน่งงานหรือสิทธิประโยชน์อื่นไม่ตรงตามที่กำหนดไว้ในสัญญาจัดหางานได้แต่ถ้าต้องการกลับประเทศต้องแจ้งเป็นหนังสือภายใน 90 วัน ลำดับสุดท้าย ร้อยละ 30 แรงงานไทยเดินทางไปต่างประเทศที่ตนไปทำงานให้แรงงานไทยแจ้งเป็นหนังสือให้สำนักงานแรงงานไทยในประเทศได้วันทราบภายในสิบห้าวันนับแต่เดินทางไปถึง

การใช้กฎระเบียบข้อบังคับของรัฐ (กรมการจัดหางาน) เป็นแนวทางในการบริหาร พบว่า แรงงานไทยส่วนใหญ่ ร้อยละ 60 คิดว่า กฎระเบียบข้อบังคับที่รัฐ (กรมการจัดหางาน) ตาม พ.ร.บ.จัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528ฯ ใช้เป็นแนวทางในการควบคุมบริษัทจัดหางานที่ดำเนินธุรกิจด้านการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานที่ต่างประเทศ (ได้วัน) รองลงมา ร้อยละ 40 ใช้เป็นแนวทางในการคุ้มครองแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ (ได้วัน) ลำดับสุดท้าย ร้อยละ 30 ใช้ในการส่งเสริมให้แรงงานไทยได้ไปทำงานที่ต่างประเทศ

การรักษาสิทธิประโยชน์ของแรงงานไทย พบว่า แรงงานไทยส่วนใหญ่ ร้อยละ 45 คิดว่ารัฐ (กรมการจัดหางาน) สามารถบังคับใช้ พ.ร.บ. จัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 ๑ รักษาสิทธิประโยชน์ให้กับแรงงานไทยได้ รองลงมา ร้อยละ 35 คิดว่าไม่ได้ ลำดับสุดท้าย ร้อยละ 20 เป็นผู้ไม่แน่ใจว่ารัฐ (กรมการจัดหางาน) สามารถบังคับใช้ พ.ร.บ. จัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528๑ รักษาสิทธิประโยชน์ให้กับแรงงานไทยได้

การบังคับใช้ พ.ร.บ.จัดหางานและคุ้มครองแรงงานไทย พ.ศ. 2528๑ เพื่อคุ้มครองแรงงานไทยพบว่า แรงงานไทยส่วนใหญ่ ร้อยละ 45 คิดว่า พ.ร.บ. จัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528๑ ใช้คุ้มครองแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานที่ได้วันได้ รองลงมา ร้อยละ 30 ไม่แน่ใจว่า พ.ร.บ.จัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528๑ ใช้คุ้มครองแรงงานไทยได้ ลำดับสุดท้าย ร้อยละ 25 คิดว่า พ.ร.บ.จัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 ใช้คุ้มครองแรงงานไทยไม่ได้ ดังตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบังคับใช้พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ.2528 ๑ ในการควบคุมบริษัทจัดหางานและคุ้มครองแรงงานไทย

ข้อมูล	จำนวน	ร้อยละ
ระดับความความเข้าใจ ในเนื้อหารายละเอียดของ พ.ร.บ. จัดหางานและคุ้มครองคนหางาน ๑ ซึ่งนำไปใช้เป็นกฎ ข้อบังคับ เกี่ยวกับการบริหารจัดการการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานที่ได้วัน		
1. มาก	-	-
2. ปานกลาง	4	20
3. น้อย	13	65
4. ไม่ทราบ	3	15
รวม	20	100
การลงโทษบริษัทจัดหางานที่ฝ่าฝืน พ.ร.บ. จัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ.2528๑ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)		
1. หักหลักประกันบริษัทจัดหางานเพื่อคืนเงินให้กับคนหางาน	17	85

ข้อมูล	จำนวน	ร้อยละ
2. หักหลักประกันบริษัทจัดหางานเพื่อคืนเงินให้กับ คนหางาน ลงโทษทางทะเบียนโดยการพักใช้ใบอนุญาต จัดหางาน	15	75
3. หักหลักประกันบริษัทจัดหางานเพื่อคืนเงินให้กับ คนหางานลงโทษทางทะเบียนบริษัทโดยการเพิกถอนใบ อนุญาตจัดหางาน	13	65
4. หักหลักประกันบริษัทจัดหางานเพื่อคืนเงินให้กับ คนหางานลงโทษทางทะเบียนบริษัทโดยการเพิกถอนใบ อนุญาตจัดหางาน และดำเนินคดีแพ่งและทางอาญากับบริษัท จัดหางาน	13	65
5. ไม่ทราบ	2	10
รวม	60	100
ความยุติธรรมในการลงโทษบริษัทจัดหางานตามกฎหมาย ระเบียบตาม พ.ร.บ. จัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ.2528ฯ		
1. มีความยุติธรรม	2	10
2. ไม่มีความยุติธรรม	4	20
3. ไม่แน่ใจ	20	100
รวม		
การบังคับใช้ พ.ร.บ. จัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 ในการควบคุมบริษัทจัดหางาน		
1. ได้	12	60
2. ไม่ได้	4	20
3. ไม่ทราบ	4	20
รวม	20	100

ข้อมูล	จำนวน	ร้อยละ
การคุ้มครองแรงงานไทย		
ข้อกำหนดตาม พ.ร.บ. จัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528ฯ ที่ช่วยป้องกันปัญหาการเอารัดเอาเปรียบ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)		
1. การดำเนินการจัดส่งแรงงานไปทำงานที่ได้วันต้องได้รับอนุญาตจากนายทะเบียนจัดหางานกลาง (อธิบดี)	13	65
6. ผู้รับอนุญาตจัดหางานต้องดำเนินการส่งสัญญาจัดหางานต่ออธิบดี ส่งแรงงานไทยเข้ารับการตรวจสุขภาพ ส่งแรงงานไทยเข้ารับการทดสอบฝีมือ ส่งแรงงานไทยเข้ารับการอบรม	8	40
3. ห้ามมิให้ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ (ไต้หวัน) เรียกหรือรับค่าบริการจากแรงงานไทยไว้เป็นการล่วงหน้าเกินสามสิบวันก่อนเดินทาง	8	40
4. ในกรณีที่แรงงานไทยเดินทางไปต่างประเทศที่จะไปทำงาน(ไต้หวัน) แล้วไม่ได้งานตามที่กำหนดไว้ในสัญญาจัดหางานผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานต่างประเทศต้องดำเนินการจัดการให้แรงงานไทยเดินทางกลับประเทศไทย โดยออกค่าพาหนะ ค่าที่พัก ค่าอาหาร	8	40
5. ในกรณีที่แรงงานไทยเดินทางไปต่างประเทศที่ไปทำงาน และได้ค่าจ้างต่ำกว่า หรือได้ตำแหน่งงาน หรือสิทธิประโยชน์อื่นไม่ตรงตามที่กำหนดไว้ในสัญญาจัดหางาน แรงงานไทยจะขอให้ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศจัดการให้ตนเดินทางกลับประเทศไทย หรือจะทำงานที่ได้ค่าจ้างต่ำกว่า หรือได้ตำแหน่งงานหรือสิทธิประโยชน์อื่นไม่ตรงตามที่กำหนดไว้ในสัญญาจัดหางานก็ได้ แต่ถ้าต้องการกลับประเทศไทยต้องแจ้งเป็นหนังสือ ภายใน 90 วัน	8	40
6. เมื่อแรงงานไทยเดินทางไปต่างประเทศที่ตนไปทำงานให้แรงงานไทยแจ้งเป็นหนังสือให้สำนักงานแรงงานไทยใน	6	30

ข้อมูล	จำนวน	ร้อยละ
ประเทศดังกล่าว (ได้หวั่น) ทราบภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ เดินทาง ไปถึง		
รวม	51	100
การใช้กฎระเบียบข้อบังคับของรัฐ (กรมการจัดหางาน) เป็น แนวทางในการบริหารจัดการการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานที่ ได้หวั่น (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)		
1. ใช้ในการส่งเสริมให้แรงงานไทยได้ไปทำงานที่ต่าง ประเทศ (ได้หวั่น)	6	30
2. ใช้ในการควบคุม บริษัทจัดหางานที่ดำเนินธุรกิจด้าน การจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานที่ต่างประเทศ (ได้หวั่น)	12	60
3. ใช้ในด้านการคุ้มครองแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงาน ต่างประเทศ (ได้หวั่น)	8	40
รวม	20	100
การบังคับใช้ พ.ร.บ. จัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528ฯ เพื่อรักษาสีทธิประโยชน์		
1. ได้	9	45
2. ไม่ได้	7	35
3. ไม่แน่ใจ	4	20
รวม	20	100
การบังคับใช้ พ.ร.บ. จัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528ฯ ในการคุ้มครองแรงงานไทย		
1. ได้	9	45
2. ไม่ได้	5	25
3. ไม่แน่ใจ	6	30
รวม	20	100

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการที่ดีของรัฐ (กรมการจัดหางาน) ในการส่งเสริมการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานที่ได้วัน

การบริหารจัดการของรัฐ (กรมการจัดหางาน)

การบริหารจัดการของรัฐ (กรมการจัดหางาน) ในการส่งเสริมการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานที่ได้วัน พบว่า แรงงานไทยส่วนใหญ่ ร้อยละ 70 คิดว่าการบริหารงานของรัฐ (กรมการจัดหางาน) ในการส่งเสริมการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานที่ได้วัน ไม่เหมาะสมที่จะให้บริษัทจัดหางานเข้ามาแข่งขันการดำเนินธุรกิจ รองลงมา ร้อยละ 25 คิดว่าเหมาะสม ลำดับสุดท้าย ร้อยละ 5 ไม่ทราบว่าเหมาะสมหรือไม่

ความน่าเชื่อถือในการบริหารจัดการของรัฐ (กรมการจัดหางาน) พบว่า แรงงานไทยส่วนใหญ่ ร้อยละ 55 คิดว่าการบริหารงานของรัฐ (กรมการจัดหางาน) เป็นที่น่าเชื่อถือในด้านกฎหมาย สามารถใช้บังคับควบคุมให้บริษัทจัดหางานปฏิบัติตามกฎระเบียบที่กำหนดไว้ได้อย่างเคร่งครัด รองลงมา ร้อยละ 40 ด้านคุณธรรมสามารถให้ความเป็นธรรมได้ทั้งฝ่ายบริษัทจัดหางานและฝ่าย ลำดับต่อมา ร้อยละ 30 ด้านการมีส่วนร่วมสามารถให้บริษัทจัดหางานและแรงงานไทยเข้ามามีส่วนร่วมในการเดินทางไปทำงานที่ได้วัน และด้านความคุ้มค่าสามารถบริหารจัดการให้แรงงานไทยเดินทางไปทำงานที่ได้วัน ตลอดจนคุ้มครองให้แรงงานไทยทำงานจนครบสัญญาคุ้มกับต้นทุนที่แรงงานไทยต้องจ่ายเป็นค่าบริการและค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงานที่ได้วัน ลำดับต่อมา ร้อยละ 25 ด้านความโปร่งใส สามารถตรวจสอบข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการเดินทางไปทำงานที่ได้วันได้ทุกขั้นตอน ลำดับต่อมา ร้อยละ 20 ด้านความรับผิดชอบสามารถรับผิดชอบต่อปัญหาที่เกิดขึ้นกับแรงงานไทยที่ไปทำงานที่ได้วันแล้วประสบปัญหาถูกส่งกลับได้ ลำดับสุดท้าย ร้อยละ 10 เป็นผู้ไม่ทราบ

ลักษณะการเอารัดเอาเปรียบที่เกิดขึ้นกับแรงงานไทยที่รัฐ (กรมการจัดหางาน) สามารถแก้ไขได้ พบว่า แรงงานไทยส่วนใหญ่ ร้อยละ 80 คิดว่าแนวทางในการบริหารงานของรัฐ (กรมการจัดหางาน) มีความตั้งใจที่จะลดปัญหาเรื่องการถูกหลอกลวงโดยสายและนายหน้า รองลงมา ร้อยละ 75 เรื่องค่าหัว (บริการและค่าใช้จ่าย) ลำดับต่อมา ร้อยละ 65 เรื่องสัญญาจ้างงาน/สัญญาจ้างงาน ลำดับสุดท้าย ร้อยละ 10 เป็นผู้ไม่ทราบ

หลักการบริหารจัดการที่ดีของรัฐ (กรมการจัดหางาน) พบว่า แรงงานส่วนใหญ่ ร้อยละ 40 คิดว่าการบริหารงานของรัฐ (กรมการจัดหางาน) มีหลักการบริหารจัดการในด้านนิติธรรมการใช้อำนาจทางกฎหมายต่อทุกคนอย่างเท่าเทียมกันไม่ว่าจะเป็นฝ่ายบริษัทจัดหางาน หรือแรงงานไทย และหลักคุณธรรมเจ้าหน้าที่มีความยึดมั่นในความถูกต้อง ดีงาม ซื่อสัตย์ ต่อการปฏิบัติ

หน้าที่ รองลงมา ร้อยละ 25 มีหลักความคุ้มค่าใช้เวลาในการดำเนินการพิจารณาขั้นตอนในการดำเนินการส่งเสริมแรงงานไทยไปทำงานอย่างรวดเร็ว ลำดับต่อมา ร้อยละ 20 มีความโปร่งใสตรงไปตรงมาในการปฏิบัติงานเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องได้ร่วมตรวจสอบข้อเท็จจริง และมีส่วนร่วมเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องกับการจัดส่งแรงงานไปทยไปทำงานที่ได้หวั่น มีส่วนร่วมรับรู้และเสนอความเห็นในการพิจารณาแก้ไขปัญหาที่เกิดในการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานที่ได้หวั่น ลำดับสุดท้าย ร้อยละ 15 เป็นผู้ไม่ทราบว่ามีรัฐ (กรมการจัดหางาน) ใช้หลักการบริหารแบบใด

การให้บริการของรัฐ (กรมการจัดหางาน)

การให้บริการของรัฐ (กรมการจัดหางาน) พบว่า แรงงานไทยส่วนใหญ่ ร้อยละ 70 คิดว่ามีรัฐ (กรมการจัดหางาน) มีบริการด้านการให้ข้อมูลเกี่ยวกับการเดินทางไปทำงานที่ได้หวั่น อาทิเช่น ตรวจสอบบริษัทจัดหางานว่าได้รับอนุญาตให้ดำเนินการจัดส่งแรงงานไปทำงานที่ได้หวั่นหรือไม่ รองลงมา ร้อยละ 55 มีบริการรับลงทะเบียนผู้ประสงค์จะเดินทางไปทำงาน

ที่ได้หวั่น และให้บริการปรึกษาด้านกฎหมายเกี่ยวกับการไปทำงานที่ได้หวั่น รับเรื่องร้องทุกข์จากแรงงานไทยเมื่อปรากฏว่ามีปัญหาเกิดขึ้นจากการเดินทางไปทำงานที่ได้หวั่น ลำดับต่อมา ร้อยละ 35 ให้บริการตรวจสอบตำแหน่งงานว่ามีจริงหรือไม่ สอบถามเรื่องค่าบริการและค่าใช้จ่าย และให้บริการช่วยเหลือแรงงานไทยเบื้องต้นจากเงินกองทุน ลำดับสุดท้าย ร้อยละ 10 เป็นผู้ไม่ทราบว่ารัฐมีบริการในด้านใดบ้าง

ความเพียงพอในการให้บริการของรัฐ (กรมการจัดหางาน) พบว่า แรงงานไทยส่วนใหญ่ ร้อยละ 70 คิดว่ามีรัฐ (กรมการจัดหางาน) ให้บริการในการส่งเสริมการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานที่ได้หวั่นโดยรัฐ (กรมการจัดหางาน) ไม่เพียงพอต่อความต้องการ รองลงมา ร้อยละ 15 คิดว่าเพียงพอ ลำดับสุดท้าย ร้อยละ 15 เป็นผู้ไม่ทราบว่ารัฐ (กรมการจัดหางาน) มีการให้บริการเพียงพอหรือไม่

ความสำคัญในการให้บริการของรัฐ (กรมการจัดหางาน) พบว่า แรงงานไทยส่วนใหญ่ ร้อยละ 50 คิดว่าความสำคัญในการให้บริการของรัฐ (กรมการจัดหางาน) เป็นการให้บริการที่เป็นธรรมทั้งบริษัทจัดหางาน และแรงงานไทย รองลงมา ร้อยละ 45 คิดว่าเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นจากการดำเนินการของรัฐ (กรมการจัดหางาน) สามารถหาผู้รับผิดชอบได้ ลำดับต่อมา ร้อยละ 35 มีกฎหมายที่ทันสมัยเหมาะสมกับเหตุการณ์ ร้อยละ 25 ให้ข้อมูลข่าวสารที่เป็นปัจจุบันสามารถตรวจสอบได้ และให้เสนอความคิดเห็นในกฎระเบียบได้ ลำดับสุดท้าย ร้อยละ 15 ให้บริการที่รวดเร็วและเสียค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด และเป็นผู้ตอบว่าไม่ทราบถึงความสำคัญของการให้บริการ

การรับทราบภารกิจ หน้าที่ ของรัฐ (กรมการจัดหางาน)

การรับทราบภารกิจหน้าที่ของรัฐ (กรมการจัดหางาน) ในการช่วยเหลือแรงงานไทย ที่ถูกส่งกลับ หรือเดินทางกลับด้วยตนเองแล้วมาร้องทุกข์ พบว่า แรงงานไทยส่วนใหญ่ ร้อยละ 55 ไม่ทราบว่ามีรัฐ (กรมการจัดหางาน) มีภารกิจหน้าที่ในการช่วยเหลือแรงงานไทยที่ถูกส่งกลับ หรือเดินทางกลับด้วยตนเองแล้วมาร้องทุกข์ ร้อยละ 45 ทราบว่ากรมการจัดหางานมีภารกิจ หน้าที่ในการช่วยเหลือแรงงานไทยที่ถูกส่งกลับหรือเดินทางกลับด้วยตนเองแล้วมาร้องทุกข์

การช่วยเหลือแรงงานไทยของรัฐ (กรมการจัดหางาน) พบว่า แรงงานไทยส่วนใหญ่ ร้อยละ 75 คิดว่ารัฐ (กรมการจัดหางาน) สามารถช่วยเหลือแรงงานไทยได้ ร้อยละ 25 ไม่แน่ใจว่าจะช่วยเหลือได้

ความพึงพอใจในการให้ความช่วยเหลือของรัฐ (กรมการจัดหางาน) พบว่า แรงงานไทย ร้อยละ 100 พึงพอใจกับการให้ความช่วยเหลือของรัฐ ดังตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 ความเหมาะสมของรัฐ (กรมการจัดหางาน) ในการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานที่ได้หวั่น

ข้อมูล	จำนวน	ร้อยละ
ความเหมาะสมของ รัฐ (กรมการจัดหางาน) ในการบริหาร เพื่อส่งเสริมการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานที่ได้หวั่น		
1. เหมาะสม	5	25
2. ไม่เหมาะสม	14	70
3. ไม่ทราบ	1	5
รวม	20	100
ความน่าเชื่อถือในการบริหารงานของ รัฐ (กรมการจัดหางาน) เพื่อส่งเสริมการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานที่ได้หวั่น (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)		
1. ด้านกฎหมาย สามารถใช้บังคับ ควบคุมให้บริษัท จัดหางานปฏิบัติตามกฎระเบียบที่กำหนดไว้ได้ อย่างเคร่งครัด	11	55
2. ด้านคุณธรรม สามารถให้ความเป็นธรรมได้ทั้งฝ่ายบริษัท จัดหางานและฝ่ายแรงงานไทย	8	40
3. ความโปร่งใส สามารถตรวจสอบข้อมูลข่าวสาร เกี่ยวกับการเดินทางไปทำงานที่ได้หวั่นได้ทุกขั้นตอน	5	25

๑๙๖
331.1
กษ๒๓ก
๘๕.๔๕
๑๖.๒

สำนักวิทยบริการ
สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

00194749 ★

ข้อมูล	จำนวน	ร้อยละ
4. ด้านการมีส่วนร่วม สามารถให้บริษัทจัดหางานและ แรงงานไทยเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนิน การบริหาร อาทิเช่น การกำหนดค่าบริการและค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงานที่ ได้หวั่น	6	30
5. ด้านความรับผิดชอบ สามารถรับผิดชอบต่อปัญหาที่ เกิดขึ้นกับแรงงานไทยที่ไปทำงานที่ได้หวั่นแล้ว ประสบปัญหา ถูกส่งกลับได้	4	20
6. ด้านความคุ้มค่า สามารถบริหารจัดการให้แรงงานไทย เดินทางไปทำงานที่ได้หวั่น ตลอดจนคุ้มครองให้แรงงานไทย ทำงานจนครบสัญญา คุ้มกับต้นทุนที่แรงงานไทยต้องจ่ายเป็นค่า บริการและค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงานที่ได้หวั่น	6	30
7. ไม่ทราบ	2	10
รวม	42	100
ลักษณะการเอารัดเอาเปรียบที่แก้ไขได้จากการบริหารงาน ของรัฐ (กรมการจัดหางาน) (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)		
1. ค่าบริการและค่าใช้จ่าย (ค่าหัว)	15	75
2. สัญญาจัดหางาน/สัญญาจ้างงาน	13	65
3. การถูกหลอกลวงโดยสายและนายหน้า	16	80
4. ไม่ทราบ	2	10
รวม	46	100
หลักบริหารจัดการที่สามารถส่งเสริมการจัดส่งแรงงานไทย ไปทำงานที่ได้หวั่น (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)		
1. นิติธรรม การใช้อำนาจในทางกฎหมายต่อทุกคนอย่าง เท่าเทียมกัน ไม่ว่าจะเป็นฝ่ายบริษัทจัดหางาน หรือแรงงานไทย	8	40
2. เจ้าหน้าที่ที่มีคุณธรรม ยึดมั่นในความถูกต้อง ดึงตาม ชื่อสัตย์ ต่อการปฏิบัติหน้าที่	8	40
3. ความโปร่งใส มีความตรงไปตรงมาในการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องได้ร่วมตรวจสอบข้อเท็จจริง	4	20

ข้อมูล	จำนวน	ร้อยละ
4. การมีส่วนร่วม เปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องกับการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานที่ไต้หวัน มีส่วนร่วมรับรู้และเสนอความเห็นในการพิจารณาแก้ไขปัญหาที่เกิดในการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานที่ไต้หวัน	4	20
5. หลักความคุ้มค่า ใช้เวลาในการดำเนินการพิจารณาขั้นตอนในการดำเนินการส่งเสริมแรงงานไทยไปทำงานอย่างรวดเร็ว	5	25
6. ไม่ทราบ	3	15
รวม	32	100
การให้บริการของรัฐ (กรมการจัดหางาน)		
การส่งเสริมการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานที่ไต้หวัน รัฐ (กรมการจัดหางาน) มีการให้บริการในด้าน (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)		
1. รับลงทะเบียนผู้ประสงค์จะเดินทางไปทำงานที่ไต้หวัน	11	55
2. ให้บริการข้อมูลเกี่ยวกับการเดินทางไปทำงานที่ไต้หวัน อาทิเช่น ตรวจสอบบริษัทจัดหางานที่ได้รับอนุญาตให้ดำเนินการจัดส่งแรงงานไปทำงานที่ไต้หวันหรือไม่	14	70
3. สอบตำแหน่งงานว่ามีจริงหรือไม่ สอบถามเรื่องค่าบริการและค่าใช้จ่าย	7	35
4. ให้บริการปรึกษาด้านกฎหมายเกี่ยวกับการไปทำงานที่ไต้หวันรับเรื่องร้องทุกข์จากแรงงานไทย เมื่อปรากฏว่ามีปัญหาเกิดขึ้นจากการเดินทางไปทำงานที่ไต้หวัน	11	55
5. ให้บริการช่วยเหลือแรงงานไทยเบื้องต้นจากเงินกองทุน	7	35
6. ไม่ทราบ	2	10
รวม	52	100

ข้อมูล	จำนวน	ร้อยละ
ปริมาณการให้บริการของรัฐ (กรมการจัดหางาน) เพื่อส่งเสริมการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานที่ไต้หวัน		
1. เพียงพอ	3	15
2. ไม่เพียงพอ	14	70
3. ไม่ทราบ	3	15
รวม	20	100
ความสำคัญในการให้บริการของรัฐ (กรมการจัดหางาน) ในการส่งเสริมการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานที่ไต้หวันประกอบด้วย (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)		
1. มีบริการด้านข้อมูลกฎหมายที่ทันสมัยเหมาะสมกับเหตุการณ์	7	35
2. ให้บริการที่เป็นธรรมทั้งบริษัทจัดหางานและแรงงานไทย	10	50
3. ให้ข้อมูลข่าวสารที่เป็นปัจจุบัน สามารถตรวจสอบได้	5	25
4. ให้เสนอความคิดเห็นในกฎระเบียบได้	5	25
5. เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นจากการดำเนินการของรัฐ สามารถหาผู้รับผิดชอบได้	9	45
6. ให้บริการที่รวดเร็วและเสียค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด	3	15
7. ไม่ทราบ	3	15
รวม	42	100
การรับทราบข้อมูลของแรงงานไทย		
การรับทราบภารกิจหน้าที่ของรัฐ (กรมการจัดหางาน) ในการช่วยเหลือแรงงานไทยที่ถูกส่งกลับ หรือเดินทางกลับด้วยตนเองแล้วมาร้องทุกข์		
1. ทราบ	9	45
2. ไม่ทราบ	11	55
รวม	20	100

ข้อมูล	จำนวน	ร้อยละ
การช่วยเหลือแรงงานไทย ของรัฐ (กรมการจัดหางาน)	15	75
1. ได้	-	-
2. ไม่ได้	5	25
3. ไม่แน่ใจ	20	100
รวม		
ความพึงพอใจในการช่วยเหลือของรัฐ (กรมการจัดหางาน)	20	100
1. พอใจ	-	-
2. ไม่พอใจ	20	100
รวม		

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการที่ดีในการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานที่ได้วัน ของบริษัทจัดหางานที่ได้รับอนุญาตให้จัดส่งแรงงานไทยไปทำงานที่ได้วัน

การปฏิบัติตามกฎระเบียบในการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานที่ได้วันของบริษัทจัดหางาน

การปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัทจัดหางานในจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานที่ได้วัน พบว่า แรงงานไทย ร้อยละ 100 คิดว่าบริษัทจัดหางานต้องมีใบอนุญาตให้ดำเนินธุรกิจจัดหางาน เพื่อจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานที่ได้วัน รองลงมา ร้อยละ 85 มีตำแหน่งงานตามคำขออนุญาตรับสมัครงาน เรียกเก็บเงินค่าบริการและค่าใช้จ่ายตามที่กฎหมายกำหนด และมีใบเสร็จการรับเงินตามที่กฎหมายกำหนด ลำดับต่อมา ร้อยละ 75 จัดการให้คนหางานเดินทางออกนอกราชอาณาจักรโดยผ่านตรวจคนหางาน ลำดับสุดท้าย ร้อยละ 55 จัดส่งคนหางานเข้ารับการตรวจสุขภาพ และทดสอบฝีมือแรงงาน และส่งเงินเข้ากองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ

ความโปร่งใสของบริษัทจัดหางานในการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานที่ได้วัน พบว่า แรงงานไทยส่วนใหญ่ ร้อยละ 70 คิดว่าบริษัทจัดหางานไม่มีโปร่งใส ต่อการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานที่ได้วัน รองลงมา ร้อยละ 45 คิดว่าบริษัทมีความโปร่งใสโดยมีการออกไปเสร็จรับเงินให้กับแรงงานไทยตามกฎหมาย ลำดับต่อมา ร้อยละ 25 คิดว่าแรงงานไทยได้รับค่าจ้าง

ตามสัญญา ลำดับสุดท้าย ร้อยละ 20 จัดส่งแรงงานไปทำงานตรงตามตำแหน่งและให้ความช่วยเหลือแรงงานไทยยามประสบปัญหา และมีความรับผิดชอบต่อแรงงานไทย

การชี้แจงรายละเอียดการไปทำงานที่ได้หวั่นของบริษัทจัดหางาน พบว่า แรงงานไทยส่วนใหญ่ ร้อยละ 45 คิดว่าบริษัทจัดหางานได้ชี้แจงรายละเอียดให้ทราบว่า ผู้ที่จะไปทำงานที่ได้หวั่นต้องเป็นผู้ที่ไม่เคยเดินทางเข้าไปทำงานที่ได้หวั่นมาก่อน รองลงมา ร้อยละ 30 แรงงานต้องเข้ารับการตรวจโรค หากเป็นโรคที่ทางการได้หวั่นต้องห้าม ไม่สามารถเดินทางไปทำงานที่ได้หวั่นได้ ลำดับต่อมา ร้อยละ 20 แรงงานไทยที่เคยไปแล้วบริษัทจัดหางานจะจัดการเปลี่ยนชื่อให้ ลำดับสุดท้ายร้อยละ 15 การจ่ายเงินค่าบริการและค่าใช้จ่ายในการสมัครงานเพื่อไปทำงานที่ได้หวั่น แรงงานไทยจะต้องจ่ายให้กับตัวแทนหรือเจ้าหน้าที่ของบริษัทจัดหางานที่จดทะเบียนเป็นลูกจ้างโดยถูกต้องเท่านั้น

การเรียกเก็บค่าบริการและค่าใช้จ่ายของบริษัทจัดหางาน

การเรียกเก็บค่าบริการและค่าใช้จ่ายของบริษัทจัดหางาน พบว่า แรงงานไทยส่วนใหญ่ ร้อยละ 80 คิดว่าในการเรียกเก็บเงินค่าบริการและค่าใช้จ่าย บริษัทจัดหางานเรียกเก็บเงินไม่ตรงตามที่กฎหมายกำหนด ร้อยละ 20 คิดว่าเก็บเท่าที่กฎหมายกำหนด

ความยุติธรรมในการเรียกเก็บค่าบริการและค่าใช้จ่ายของบริษัทจัดหางาน พบว่า แรงงานไทยส่วนใหญ่ ร้อยละ 85 คิดว่าการเรียกเก็บเงินค่าบริการและค่าใช้จ่ายตามที่จ่ายจริงให้กับบริษัทจัดหางานไม่ยุติธรรม โดยให้ความเห็นว่าเพราะเก็บแพงเกินความเป็นจริง ร้อยละ 15 คิดว่ายุติธรรม

ปัญหาที่เกิดขึ้นกับแรงงาน พบว่า แรงงานไทยส่วนใหญ่ ร้อยละ 100 คิดว่าปัญหาที่เกิดขึ้นกับตนเกิดจากการกระทำของบริษัทจัดหางานที่จัดส่ง

การรับผิดชอบของบริษัทจัดหางานต่อแรงงานไทยตามกฎหมายกำหนด

ความรับผิดชอบของบริษัทจัดหางานต่อแรงงานไทย พบว่า แรงงานไทยส่วนใหญ่ ร้อยละ 75 คิดว่าบริษัทจัดหางานไม่มีความรับผิดชอบต่อแรงงานไทยที่ประสบปัญหาจากการไปทำงานที่ได้หวั่นตามกฎหมายกำหนด ร้อยละ 25 แรงงานไทยคิดว่าบริษัทจัดหางานมีความรับผิดชอบ

ความสามารถในการช่วยเหลือแรงงานไทยของบริษัทจัดหางาน พบว่า แรงงานไทยส่วนใหญ่ ร้อยละ 60 คิดว่าเมื่อแรงงานไทยประสบปัญหาจากการไปทำงานที่ได้หวั่น บริษัทจัดหางานสามารถให้ความช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ ร้อยละ 40 คิดว่าช่วยไม่ได้

การรับทราบความช่วยเหลือจากบริษัทจัดหาแรงงานของแรงงานไทย พบว่า แรงงานไทยส่วนใหญ่ ร้อยละ 60 ทราบว่าเมื่อแรงงานไทยประสบปัญหาจากการไปทำงานที่ได้หวั่น บริษัทจัดหาแรงงานต้องเป็นผู้รับผิดชอบ ร้อยละ 40 เป็นผู้ไม่ทราบ ดังตารางต่อที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 การปฏิบัติตามกฎระเบียบในการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานที่ได้หวั่นของบริษัทจัดหาแรงงาน

ข้อมูล	จำนวน	ร้อยละ
การปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัทจัดหาแรงงาน		
การปฏิบัติตามกฎระเบียบในการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานที่ได้หวั่น ของบริษัทจัดหาแรงงาน (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)		
1. มีใบอนุญาตให้ดำเนินธุรกิจจัดหาแรงงานเพื่อจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานที่ได้หวั่น	20	100
2. มีตำแหน่งงานตามคำขออนุญาตรับสมัครงาน	17	85
3. เรียกเก็บเงินค่าบริการและค่าใช้จ่ายตามที่กฎหมายกำหนด	17	85
4. มีใบเสร็จการรับเงินตามที่กฎหมายกำหนด	12	85
5. จัดส่งคนหางานเข้ารับการตรวจสุขภาพและทดสอบฝีมือแรงงาน	11	55
6. ส่งเงินเข้ากองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ	11	55
7. จัดการให้คนหางานเดินทางออกนอกราชอาณาจักรโดยผ่านด่านตรวจคนหางาน	15	75
รวม	103	100
แนวทางปฏิบัติที่มีความโปร่งใสในการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานที่ได้หวั่นของบริษัทจัดหาแรงงาน (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)		
1. มีการออกไปเสร็จรับเงินให้กับแรงงานไทยตามกฎหมายกำหนด	9	45
2. จัดส่งแรงงานไปทำงานตรงตามตำแหน่ง	4	20
3. แรงงานไทยได้รับค่าจ้างตามสัญญา	5	25
4. ให้ความช่วยเหลือแรงงานไทยยามประสบปัญหา และมีความรับผิดชอบต่อแรง	4	20

ข้อมูล	จำนวน	ร้อยละ
5. บริษัทไม่ปฏิบัติตามความเป็นจริง , บริษัทให้ข้อมูลที่ไม่เป็นจริง	14	70
รวม	36	100
การปฏิบัติตามกฎระเบียบในการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานที่ ไต้หวันของบริษัทจัดหางาน (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)		
1. แรงงานไทยที่จะสมัครงานเพื่อไปทำงานที่ไต้หวันต้อง เป็นผู้ที่ไม่เคยเดินทางเข้าไปทำงานที่ไต้หวันมาก่อน	9	45
2. การจ่ายเงินค่าบริการและค่าใช้จ่ายในการสมัครงาน เพื่อไปทำงานที่ไต้หวันแรงงานไทยจะต้องจ่ายให้กับตัวแทนหรือ เจ้าหน้าที่ของบริษัทที่จดทะเบียนเป็นลูกจ้างโดยถูกต้องเท่านั้น	3	15
3. คนหางานที่ต้องการไปทำงานที่ไต้หวันต้องเข้ารับการตรวจ โรค หากเป็นโรคที่ทางการไต้หวันต้องห้าม ไม่สามารถเดินทางไป ทำงานที่ไต้หวันได้	6	30
4. อื่น ๆ แรงงานที่เคยไปแล้วบริษัทฯ จะจัดการเปลี่ยนชื่อให้	4	20
รวม	22	100
การเรียกเก็บค่าบริการและค่าใช้จ่าย		
การเก็บค่าบริการและค่าใช้จ่ายตามกฎหมายกำหนด ของ บริษัทจัดหางาน		
1. ใช่	4	20
2. ไม่ใช่	16	80
รวม	20	100
ความยุติธรรมในการเรียกเก็บเงินค่าบริการและค่าใช้จ่ายของ บริษัทจัดหางาน		
1. ยุติธรรม	3	15
2. ไม่ยุติธรรม	17	85
รวม	20	100

ข้อมูล	จำนวน	ร้อยละ
ความรับผิดชอบต่อแรงงานไทยตามกฎหมายกำหนดปัญหา เกิดจากการกระทำของบริษัทจัดหางานที่จัดส่ง		
1. ใช่	20	100
2. ไม่ใช่	-	-
รวม	20	100
ความรับผิดชอบของบริษัทจัดหางาน ต่อแรงงานไทยที่ประสบ ปัญหาจากการไปทำงานที่ได้หวั่น		
1. ใช่	5	25
2. ไม่ใช่	15	75
รวม	20	100
ความสามารถของบริษัทจัดหางานในการช่วยเหลือแก้ไขปัญหา ที่เกิดขึ้นกับแรงงานไทย		
1. ได้	12	60
2. ไม่ได้	8	40
รวม	20	100
การรับทราบความช่วยเหลือจากบริษัทจัดหางาน		
1. ทราบ	12	60
2. ไม่ทราบ	8	40
รวม	20	100

๔ ส่วนที่ 5 ข้อมูลเกี่ยวกับการรับรู้ภารกิจและกิจกรรมในการไปทำงานที่ได้หวั่นของแรงงานไทย

การรับทราบข้อมูลการเดินทางไปทำงานที่ได้หวั่นของแรงงานไทย

การรับทราบแหล่งข้อมูลในการไปทำงานที่ได้หวั่นของแรงงานไทย พบว่า แรงงานไทยส่วนใหญ่ ร้อยละ 35 รับทราบข้อมูลการเดินทางไปทำงานที่ได้หวั่นจาก บริษัทจัดหางาน และ สายที่มาติดต่อ รองลงมา ร้อยละ 30 รับทราบจากกรมการจัดหางาน และสำนักงานจัดหางานจังหวัด ลำดับต่อมา ร้อยละ 20 รับทราบจากประกาศหนังสือพิมพ์/วิทยุ/โทรทัศน์ และ เสี่ยงตามสายของหมู่บ้าน ลำดับต่อมาร้อยละ 15 รับทราบจากสื่อสิ่งพิมพ์ อาทิเช่น แผ่นพับ ลำดับสุดท้ายร้อยละ 10 รับทราบจากสำนักจัดหางานกรุงเทพฯ 1-10

ข้อมูลที่ได้รับจากสื่อของรัฐ (กรมการจัดหางาน) พบว่า แรงงานไทยส่วนใหญ่ ร้อยละ 85 รับทราบว่าสื่อที่ได้รับจากรัฐ (กรมการจัดหางาน) ได้กำหนดขั้นตอน แจ้งว่าต้องเดินทางไปทำงานกับบริษัทจัดหางานที่ได้รับอนุญาตจากกรมการจัดหางานให้ดำเนินธุรกิจจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานที่ได้หวั่น รองลงมา ร้อยละ 65 แจ้งว่าคนหางานต้องผ่านการตรวจสอบสุขภาพก่อนไปทำงานที่ได้หวั่นแจ้งว่าการเดินทางไปทำงานที่ได้หวั่นต้องผ่านการอบรมจากกรมการจัดหางาน และแจ้งว่าการเดินทางไปทำงานที่ได้หวั่นต้องผ่านการอบรมจากกรมการจัดหางาน ลำดับต่อมาร้อยละ 45 แจ้งว่าต้องตรวจสอบบริษัทจัดหางานที่ได้รับอนุญาตให้จัดส่งแรงงานไปทำงานที่ได้หวั่นว่ามีตำแหน่งงานจริงหรือไม่จากหน่วยงานของรัฐ (กรมการจัดหางาน) และแจ้งว่าการเดินทางไปทำงานที่ได้หวั่นต้องผ่านด่านตรวจคนหางานก่อนเดินทางออกนอกราชอาณาจักร ลำดับต่อมาร้อยละ 35 แจ้งว่าค่าบริการและค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงานที่ได้หวั่นไม่เกิน 56,000 บาท ลำดับต่อมาร้อยละ 30 แจ้งว่าการจ่ายเงินทุกครั้งต้องมีใบเสร็จรับเงิน ลำดับสุดท้ายคิดเป็นร้อยละ 10 ไม่ทราบข้อมูลข่าวสาร

ประโยชน์ที่ได้รับจากข้อมูลการประชาสัมพันธ์ของรัฐ (กรมการจัดหางาน) พบว่า แรงงานไทยส่วนใหญ่ ร้อยละ 60 รับทราบว่าประโยชน์ของรัฐ (กรมการจัดหางาน) สามารถช่วยป้องกันมิให้ถูกหลอก รองลงมา ร้อยละ 45 ทราบขั้นตอนการเดินทางไปทำงานที่ได้หวั่น ลำดับต่อมา ร้อยละ 25 ป้องกันมิให้ถูกเอารัดเอาเปรียบ ลำดับสุดท้าย ร้อยละ 20 แจ้งให้รู้ว่าการเดินทางต้องสมัครงานกับบริษัทจัดหางานที่ถูกต้อง

ข้อกำหนดในการปฏิบัติของบริษัทจัดหางานในการดำเนินธุรกิจ พบว่า แรงงานไทยส่วนใหญ่ ร้อยละ 70 ทราบว่าบริษัทจัดหางานต้องแสดงใบอนุญาตการจดทะเบียนต่อกรมการ

จัดหางานไว้ในที่เปิดเผย และเห็นได้ชัดเจน ณ สำนักงานที่ได้รับอนุญาต การเรียกเก็บค่าหัว (ค่าบริการและค่าใช้จ่าย) ต้องออกใบเสร็จรับเงินให้คนงานไว้เป็นหลักฐาน และต้องส่งคนหางานไปตรวจโรค ณ สถานพยาบาลตามที่กรมจัดหางานประกาศรายชื่อไว้ รองลงมา ร้อยละ 60 ต้องจดทะเบียนลูกจ้างหรือตัวแทนจัดหางานที่ทำงานให้บริษัทฯ ไม่ใช่สายหรือนายหน้าเถื่อน และเรียกเก็บเงินล่วงหน้าได้ไม่เกิน 30 วัน ก่อนเดินทางถ้าไม่ส่งไปทำงานตามกำหนดต้องคืนเงินให้ทันที และต้องส่งคนหางานไปทดสอบฝีมือ ณ สถานทดสอบฝีมือตามที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานอนุญาต ลำดับต่อมา ร้อยละ 55 ต้องพาคนหางานเข้ารับการอบรมจากเจ้าหน้าที่ของกรมการจัดหางานก่อนเดินทาง ลำดับสุดท้าย ร้อยละ 50 ต้องพาคนหางานผ่านด่านตรวจคนหางานของกรมการจัดหางาน

การรับทราบข้อตกลงในสัญญาจัดหางาน/สัญญาจ้างงานของแรงงานไทย

การรับทราบถึงสัญญาจัดหางาน/สัญญาจ้างงาน พบว่า แรงงานไทยส่วนใหญ่ ร้อยละ 90 ทราบว่าการเดินทางไปทำงานที่ได้หวั่น โดยบริษัทจัดหางานเป็นผู้จัดส่งจะต้องมีสัญญาจัดหางาน/สัญญาจ้างงาน ร้อยละ 10 ไม่ทราบว่าการเดินทางไปทำงานที่ได้หวั่นต้องมีสัญญาจัดหางาน/สัญญาจ้างงาน

ข้อระบุในสัญญาจัดหางาน/สัญญาจ้างงาน พบว่า แรงงานไทยส่วนใหญ่ ร้อยละ 95 ทราบว่าในสัญญาจัดหางาน/สัญญาจ้างงานต้องมีข้อระบุดังนี้ ชื่อ ที่อยู่ บริษัทนายจ้างในได้หวั่น ตำแหน่งงานในได้หวั่น และค่าจ้างที่ได้รับ รองลงมา ร้อยละ 80 ต้องระบุระยะเวลาในการจ้าง ลำดับต่อมา ร้อยละ 70 สิทธิประโยชน์ที่ได้รับ อาทิเช่น การประกันสุขภาพ การลาป่วย ค่าเดินทาง การบอกเลิกสัญญา ลำดับต่อมา ร้อยละ 65 ค่าบริการและค่าใช้จ่ายที่ให้กับบริษัทผู้จัดส่ง และระยะเวลาในการจ้างลำดับสุดท้าย ร้อยละ 55 ระบุชั่วโมงการทำงาน

โรคต้องห้ามในการเดินทางไปทำงานที่ได้หวั่น พบว่า แรงงานไทยส่วนใหญ่ ร้อยละ 60 ทราบว่าต้องตรวจโรคก่อนเดินทางไปทำงานที่ได้หวั่น และทราบโรคต้องห้ามได้แก่ โรคเอดส์ รองลงมา ร้อยละ 40 ไวรัสตับอักเสบบี ลำดับต่อมา ร้อยละ 35 กามโรค (ซิฟิลิส) รวมถึงได้รับการรักษาแล้ว ผล TPHA บวก และวัณโรครวมถึงกรณีปอดติดเชื้อมีแผลเป็น เนื่องจากเคยเป็นและรักษาหายแล้ว ลำดับต่อมา ร้อยละ 30 ภาวะ และอาการทางจิต ลำดับต่อมา ร้อยละ 25 พยาธิ (ยกเว้นพยาธิในลำไส้จะอนุญาตให้อยู่รักษาในได้หวั่น ภายในเวลา 1 เดือน) โรคเรื้อน และการตั้งครรภ์ ลำดับต่อมา ร้อยละ 20 เป็นผู้ไม่ทราบว่ามีโรคอะไรบ้าง ลำดับสุดท้าย ร้อยละ 15 โรคมาเลเรีย สารพิษ (มอร์ฟีนและแอมเฟตามีนในปัสสาวะ)

การรับทราบข้อมูลค่าบริการและค่าใช้จ่าย และสิทธิประโยชน์ในการเดินทางไปทำงาน ที่ไต้หวันของแรงงานไทย

ค่าบริการและค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงานที่ไต้หวัน พบว่า แรงงานไทยส่วนใหญ่ ร้อยละ 75 ทราบว่าปัจจุบันการเดินทางไปทำงานที่ไต้หวัน ต้องเสียค่าบริการและค่าใช้จ่ายสูงกว่า 56,000 บาท โดยให้ความเห็นว่าถ้าไม่จ่ายให้บริษัท ก็จะได้เดินทางไปทำงาน ร้อยละ 25 เป็นผู้ไม่ทราบ

ค่าบริการและค่าใช้จ่ายตามที่กฎหมายกำหนด พบว่า แรงงานไทยส่วนใหญ่ ร้อยละ 75 ไม่ทราบว่า การเดินทางไปทำงานที่ไต้หวัน รัฐ (กรมการจัดหางาน) ได้มีระเบียบกำหนดค่าบริการและค่าใช้จ่ายไว้ไม่เกิน 56,000 บาท ร้อยละ 25 ทราบว่ารัฐมีข้อกำหนด

การดำเนินการของแรงงานไทย เมื่อมีการละเมิดสัญญาจัดหางาน/สัญญาจ้างงาน พบว่า แรงงานไทยส่วนใหญ่ ร้อยละ 60 ทราบว่าเมื่อเกิดปัญหามีการละเมิดสัญญาขึ้นจะต้องดำเนินการ ร้อยละ 40 เป็นผู้ไม่ทราบ

การรับทราบสิทธิประโยชน์กรณีมีการละเมิดสัญญาจัดหางาน/สัญญาจ้างงาน พบว่า แรงงานไทยส่วนใหญ่ ร้อยละ 60 ทราบถึงสิทธิประโยชน์ที่จะได้รับหากมีการละเมิดสัญญาจัดหางาน/สัญญาจ้างงาน โดยให้ความเห็น หากถูกละเมิดสิทธิบริษัทจัดหางานต้องจ่ายค่าบริการคืน แต่ถ้ายังอยู่ในไต้หวันไม่ต้องการกลับประเทศไทยอยากทำงานให้ครบสัญญา มากกว่า ร้อยละ 40 ไม่ทราบถึงสิทธิประโยชน์ ดังตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 แหล่งข้อมูลการเดินทางไปทำงานที่ไต้หวัน

ข้อมูล	จำนวน	ร้อยละ
แหล่งข้อมูลการเดินทางไปทำงานที่ไต้หวัน (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)		
1. กรมการจัดหางาน	6	30
2. สำนักงานจัดหางานจังหวัด	6	30
3. สำนักงานจัดหางานกรุงเทพ 1-9	2	10
4. ประกาศหนังสือพิมพ์/วิทยุ/โทรทัศน์	4	20
5. สื่อสิ่งพิมพ์ อาทิเช่น แผ่นพับ	3	15
6. เสียงตามสายของหมู่บ้าน	4	20
7. บริษัทจัดหางาน และสายที่มาติดต่อ	7	35
รวม	32	100

ข้อมูล	จำนวน	ร้อยละ
ข้อมูลการเดินทางไปทำงานที่ได้หวั่น ตามที่รัฐกำหนดจาก สื่อที่ได้รับ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)		
1. แจ้งว่าต้องเดินทางไปทำงานกับบริษัทจัดหางานที่ได้รับ อนุญาตจากกรมการจัดหางานให้ดำเนินธุรกิจจัดส่งแรงงานไทย ไปทำงานที่ได้หวั่น	17	85
2. แจ้งว่าต้องตรวจสอบบริษัทจัดหางานที่ได้รับอนุญาต ให้จัดส่งแรงงานไปทำงานที่ได้หวั่นว่ามีตำแหน่งงานจริงหรือ ไม่จากหน่วยงานของรัฐ (กรมการจัดหางาน,สำนักงานจัดหางาน จังหวัด,สำนักงานจัดหางานกรุงเทพ 1-9)	9	45
3. แจ้งว่าคนหางานต้องผ่านการตรวจสอบสุขภาพก่อนไป ทำงานที่ ได้หวั่น	13	65
4. แจ้งว่าค่าบริการและค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงานที่ ได้หวั่นไม่เกิน 56,000 บาท	7	35
5. แจ้งว่าการจ่ายเงินทุกครั้งต้องมีใบเสร็จ	6	30
6. แจ้งว่าการเดินทางไปทำงานที่ได้หวั่นต้องมีสัญญา จัดหางาน	13	65
7. แจ้งว่าการเดินทางไปทำงานที่ได้หวั่นต้องผ่านการ อบรมจากกรมการจัดหางาน	13	65
8. แจ้งว่าการเดินทางไปทำงานที่ได้หวั่นต้องผ่าน ด่านตรวจคนหางานก่อนออกเดินทางนอกราชอาณาจักร	9	45
9. ไม่ทราบ	2	10
รวม	89	100
ประโยชน์ที่รับทราบข้อมูลการเดินทางไปทำงานที่ได้หวั่น จากการประชาสัมพันธ์ของรัฐ (กรมการจัดหางาน) (ตอบได้มาก กว่า 1 ข้อ)		
1. ทราบขั้นตอนการเดินทางไปทำงานที่ได้หวั่น	9	45
2. ป้องกันมิให้ถูกหลอก	12	60
3. ป้องกันมิให้ถูกเอารัดเอาเปรียบ	5	25

ข้อมูล	จำนวน	ร้อยละ
4. แจ้งให้รู้ว่าการเดินทางต้องสมัครงานกับบริษัทจัดหา งานที่ถูกต้อง	4	20
รวม	30	100
ข้อกำหนดในการปฏิบัติของบริษัทจัดหางาน (ตอบได้ มากกว่า 1 ข้อ)		
1. ต้องแสดงใบอนุญาตการจดทะเบียนต่อกรรมการ จัดหางานไว้ในที่เปิดเผย และเห็นได้ชัดเจน ณ สำนักงานที่ได้รับ อนุญาต	14	70
2. ต้องจดทะเบียนลูกจ้างหรือตัวแทนจัดหางานที่ทำงาน ให้บริษัทฯ ไม่ใช่สายหรือนายหน้าเถื่อน	12	60
3. เรียกเก็บค่าหัว (ค่าบริการและค่าใช้จ่าย) และออก ใบเสร็จรับเงินให้คนงานไว้เป็นหลักฐาน	14	70
4. เรียกเก็บเงินล่วงหน้าได้ไม่เกิน 30 วัน ก่อนเดินทาง ถ้าไม่ส่งไปทำงานตามกำหนดต้องคืนเงินให้ทันที	12	60
5. ต้องส่งคนงานไปตรวจโรค ณ สถานพยาบาลตาม ที่กรมการจัดหางานประกาศรายชื่อไว้	14	70
6. ต้องส่งคนงานไปทดสอบฝีมือ ณ สถานทดสอบฝีมือ ตามที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานอนุญาต	12	60
7. ต้องพาคนงานเข้ารับการอบรมจากเจ้าหน้าที่ของ กรมการจัดหางานก่อนเดินทาง	11	55
8. ต้องพาคนงานเดินทางออกไปทำงานต่างประเทศ	10	50
รวม	99	100
การรับทราบข้อตกลงในสัญญาจัดหางาน/สัญญาจ้างงาน การรับทราบถึงสัญญาจัดหางาน/สัญญาจ้างงาน		
1. ทราบ	18	90
2. ไม่ทราบ	2	10
รวม	20	100

ข้อมูล	จำนวน	ร้อยละ
ข้อระบุในสัญญาจัดหางาน/สัญญาจ้างงาน		
1. ชื่อ ที่อยู่ บริษัทนายจ้างในไต้หวัน	19	95
2. ตำแหน่งงานในไต้หวัน	19	95
3. ค่าจ้างที่ได้รับ	19	95
4. ค่าบริการและค่าใช้จ่ายที่จ่ายให้กับบริษัทผู้จัดส่ง	12	60
5. ระยะเวลาในการจ้าง	16	80
6. ระยะเวลาในการทำงาน	12	60
7. ชั่วโมงการทำงาน	11	55
8. สิทธิประโยชน์ที่ได้รับ อาทิเช่น การประกัน สุขภาพ การลาป่วย ค่าเดินทาง การบอกเลิกสัญญา	14	70
รวม	122	100
โรคต้องห้ามที่ไต้หวัน ห้ามไม่ให้เข้าแรงงานไทย		
1. กามโรค (ซิฟิลิส) รวมถึงได้รับการรักษาแล้วผล TPHA +	7	35
2. วัณโรค รวมถึงกรณีปอดผิดปกติมีผลเป็นเนื่องจาก เคยเป็น และรักษาหายแล้ว	7	35
3. ไวรัส ตับอักเสบบี	8	40
4. เอดส์	12	60
5. พยาธิ (ยกเว้นพยาธิในลำไส้จะอนุญาตให้อยู่รักษาใน ไต้หวัน ภายในเวลา 1 เดือน)	5	25
6. มาเลเรีย	3	15
7. สารพิษ (มอร์ฟีนและแอมเฟตามีนในปัสสาวะ)	3	15
8. กัญชา	6	30
9. Phentermine ในยาหรืออาหาร	-	-
10. โรคเรื้อน	5	25
11. อาการทางจิต	6	30
12. การตั้งครรภ์	5	25
13. ไม่ทราบ	4	20
รวม	71	100

ข้อมูล	จำนวน	ร้อยละ
ค่าบริการและค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงานที่ได้วัน		
1. ทราบ	5	75
2. ไม่ทราบ	5	25
รวม	20	100
ค่าบริการและค่าใช้จ่ายตามระเบียบกำหนด		
1. ทราบ	5	25
2. ไม่ทราบ	15	75
รวม	20	100
การดำเนินการเมื่อมีการละเมิดสัญญา		
1. ทราบ	12	60
2. ไม่ทราบ	8	40
รวม	20	100
สิทธิประโยชน์ กรณีมีการละเมิดสัญญาจัดหางาน		
1. ทราบ	12	60
2. ไม่ทราบ	8	40
3. อื่นๆ	-	-
รวม	20	100

ส่วนที่ 6 ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการป้องกันการเอารัดเอาเปรียบแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานที่ได้หวั่น

สรุปความคิดเห็นของแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานที่ได้หวั่นแล้วกลับมาร้องทุกข์

แรงงานไทยจำนวน 20 คน ส่วนใหญ่ 7 คน คิดเป็นร้อยละ 35 ได้รับทราบข่าวการไปทำงานต่างประเทศจากสายหรือนายหน้าที่ยังตนเองว่าเป็นตัวแทนของบริษัทจัดหางาน ในการสมัครงานของแรงงานไทย จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 100 ไม่ได้มีการตรวจสอบว่าสายหรือนายหน้าที่เข้าพบมีใบอนุญาตให้เป็นตัวแทนบริษัทจัดหางาน และจากการสัมภาษณ์ พบว่าสายหรือนายหน้าบางคนอ้างตนเองว่าเป็นทนาย การแสดงตนเช่นนี้ทำให้แรงงานไทยมีความไว้วางใจ เชื่อใจ ให้สายหรือนายหน้าดังกล่าวเป็นผู้จัดการพาไปดำเนินการสมัครงาน อาทิเช่น พาไปตรวจโรค พาไปทดสอบฝีมือแรงงาน รวมทั้งการเขียนใบสมัครงาน จนกระทั่งการเสียค่าบริการและค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงานให้กับสายหรือนายหน้า ก่อนที่จะเดินทางมาถึงบริษัทจัดหางาน ขบวนการดังกล่าวสายหรือนายหน้าจะเป็นผู้ดำเนินการทั้งหมด ในการเดินทางไปทำงานที่ได้หวั่น แรงงานไทยทั้ง 20 คน ได้เสียค่าบริการและค่าใช้จ่ายอยู่ระหว่าง 56,000 – 140,000 –บาท แรงงานไทยจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 20 ที่เสียค่าบริการและค่าใช้จ่ายตามกฎหมายกำหนด 56,000 บาท แรงงานไทยจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 80 เสียค่าบริการและค่าใช้จ่ายเกินกว่ากฎหมายกำหนด สูงกว่า 56,000 บาท ในการจ่ายเงินค่าบริการและค่าใช้จ่ายดังกล่าวแรงงานไทยยินยอมที่จะจ่ายตามที่สายเรียกเก็บ เนื่องจากมีความต้องการที่จะเดินทางไปทำงานที่ได้หวั่น โดยบริษัทจัดหางานได้ออกใบเสร็จรับเงินให้เท่าจำนวนกฎหมายกำหนดเท่านั้น

การดำเนินการตามขั้นตอนของรัฐ เช่น เชื้อนสัญญาจัดหางาน พาคนงานเข้ารับการอบรมจากกรมการจัดหางาน พบว่าการเชื้อนสัญญาจัดหางานจะเชื่อก่อนที่จะเข้ารับการอบรมเพียงวันเดียวเท่านั้น ซึ่งแรงงานไทยไม่เคยเห็นสัญญามาก่อน หลังจากเชื้อนสัญญาจัดหางานแล้วบริษัทจัดหางานได้พาแรงงานไทยเข้ารับการอบรมจากเจ้าหน้าที่ของกรมการจัดหางาน พบว่าแรงงานไทยไม่เข้าใจรายละเอียดแต่ไม่กล้าที่จะถาม เพราะเกรงว่าจะไม่ได้เดินทางไปทำงาน เมื่อเข้ารับการอบรมแล้วแรงงานไทยทั้งหมดได้เดินทางไปทำงาน โดยมีพนักงานของบริษัทจัดหางานที่จัดส่งเป็นผู้พาไปสนามบิน และเป็นผู้พาไปดำเนินการผ่านด่านตรวจแรงงานไทย และด่านตรวจผู้โดยสารขาออก เพื่อเดินทางไปทำงานตามสัญญาจัดหางาน

สภาพปัญหาที่เกิดขึ้น จากการสัมภาษณ์ แรงงานไทยจำนวน 20 คน พบว่า โดยส่วนใหญ่แรงงานไทย จำนวน 4 คน เดินทางกลับเพราะงานหมดขณะสัญญาจ้างงานยังไม่ครบกำหนด โดยให้ข้อเท็จจริงว่าเมื่อทำงานไปแล้วระยะหนึ่งงานหมดก่อนสัญญาจึงไม่มีงานทำ ปัญหาที่พบบรองลงมา แรงงานไทยจำนวน 3 คน เดินทางกลับเพราะ ตำแหน่งงานในได้หวันไม่ตรงกับสัญญาจ้างงาน โดยให้ข้อเท็จจริงว่า ทำงานแบกหिनงานหนักทำงานไม่ไหว ป่วยเข้าโรงพยาบาล ไม่ตรงกับนายจ้างตามสัญญา แรงงานไทยให้ข้อเท็จจริงว่าตามตำแหน่งไปทำงานเป็นกรรมกร แต่เมื่อไปถึงได้หวันแล้วต้องไปทำงานแบกหिनวันละ 40-50 กก. และต้องขึ้นอาคาร 3-4 ชั้นไม่มีการหยุดงาน ค่าอาหารต้องจ่ายเอง แรงงานไทย จำนวน 3 คน เดินทางกลับเนื่องจากไม่มีงานให้ทำตามสัญญา และ อีก 3 คน เป็นแรงงานไทยถูกนายจ้างส่งกลับเนื่องจากไม่ปฏิบัติตามคำสั่ง โดยให้ข้อเท็จจริงว่า ในระหว่างทำงานประสบปัญหาในการทำงาน โดยไม่ถูกกับหัวหน้างานชาวได้หวัน และโดนกลั่นแกล้งอยู่ตลอดเวลา ซึ่งแรงงานไทยได้ขอเปลี่ยนสายงานแต่นายจ้างไม่ยอมเปลี่ยนให้จึงส่งกลับประเทศ ลำดับต่อมา เป็นแรงงานไทย จำนวน 2 คน เดินทางกลับเนื่องจากค่าจ้างที่ได้รับไม่ตรงตามสัญญา โดยให้ข้อเท็จจริงว่าทำงานได้ 4 เดือน ไม่มีค่าล่วงเวลา ได้รับค่าจ้างน้อยและเจ็บป่วย และอีก 2 คน กลัวโรคระบาด (ซาส์) โดยให้ข้อเท็จจริงว่า ทำให้สภาพจิตใจแย่ ลำดับต่อมา เป็นแรงงานไทย จำนวน 1 คนเดินทางกลับเนื่องจากถูกส่งกลับเนื่องจากเป็นโรคต้องห้าม โดยให้ข้อเท็จจริงว่าทำงานได้ 7 วัน แล้วถูกตรวจพบโรค แรงงานไทยอีก 1 คน ถูกส่งกลับเนื่องจากรูปร่างเล็กไม่เหมาะกับงาน งานหนัก ไม่มีเวลาพักผ่อน และอีก 1 คน เดินทางกลับเนื่องจากไม่พอใจนายจ้าง โดยให้ข้อเท็จจริงว่าทะเลาะวิวาท และดื่มสุราแรงงานไทยอ้างว่าตนเองไม่ได้ดื่ม

ความต้องการให้รัฐ (กรมการจัดหางาน) ช่วยเหลือ พบว่า แรงงานไทยทั้ง 20 คน เมื่อประสบปัญหาขึ้นที่ได้หวัน แรงงานไทยไม่ได้รับการช่วยเหลือจากบริษัท เมื่อเดินทางกลับมาประเทศไทยแล้วจึงเข้ามาร้องทุกข์กับพนักงานเจ้าหน้าที่ของกรมการจัดหางาน เพื่อขอค่าบริการและค่าใช้จ่ายที่เสียไปคืนจากบริษัทจัดหางาน เนื่องจากไม่ใช่ความผิดของตนเองที่เดินทางกลับ และระหว่างที่อยู่ที่ได้หวันเมื่อเกิดปัญหาขึ้นแรงงานไทยส่วนใหญ่จะแจ้งให้สายที่ได้หวันรับทราบ โดยไม่มีโอกาสแจ้งเจ้าหน้าที่ของรัฐ (กระทรวงแรงงาน) เนื่องจากไม่สามารถออกมาดำเนินการเองได้และแรงงานไทยส่วนใหญ่ไม่ทราบวิธีการดำเนินการ จะถูกนายหน้าที่ได้หวันดำเนินการจัดส่งกลับประเทศไทย แรงงานทั้ง 20 รายมีความประสงค์จะให้เจ้าหน้าที่ของรัฐในต่างประเทศเข้าไปตรวจสอบดูแลขณะทำงานอยู่ที่ได้หวัน

มาตรการที่แรงงานไทยต้องการในการป้องกันมิให้เกิดการเอารัดเอาเปรียบ ดังนี้

1. แรงงานไทยส่วนใหญ่ จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 85 มีความต้องการให้รัฐ (กรมการจัดหางาน) ช่วยบังคับบริษัทจัดหางานให้คืนเงินบางส่วน และคืนโฉนดที่ดิน ส่วนการดำเนินการลงโทษกับบริษัทจัดหางาน แรงงานไทยมีความต้องการให้เจ้าหน้าที่ของรัฐ (กรมการจัดหางาน) เป็นผู้ดำเนินการแทน เนื่องจากตนเองไม่มีเงินเพียงพอ และไม่อยากเสียเวลานักการเมือง
2. ในส่วนของการช่วยเหลือของเจ้าหน้าที่รัฐ (กรมการจัดหางาน) แรงงานไทยมีความพอใจในระดับหนึ่ง แต่แรงงานไทยยังต้องการให้มีเจ้าหน้าที่รัฐ (กรมการจัดหางาน) คอยแนะนำหรือให้ข้อมูลให้ความรู้ในเรื่องการไปทำงานที่ได้หวั่น เพราะสายหรือนายหน้าชอบอ้างข้อนี้การเมือง
3. แรงงานไทยมีความต้องการให้รัฐ (กรมการจัดหางาน) ช่วยเป็นตัวแทนจัดส่งไปทำงานให้มากขึ้นกว่าเดิม (ต้องการไปกับรัฐ)
4. แรงงานไทยมีความต้องการให้รัฐ (กระทรวงแรงงาน) ช่วยในเรื่องของสัญญาจ้างงานที่สามารถต่อสัญญาในได้หวั่นได้โดยไม่ผ่านบริษัทจัดหางาน
5. ต้องการให้รัฐ (กรมการจัดหางาน) มีมาตรการเรื่องของค่าหัว (ค่าบริการและค่าใช้จ่าย) ที่ชัดเจนและเป็นธรรม โดยไม่ให้เสียเปรียบทั้งสองฝ่าย
6. ต้องการให้มีมาตรการให้เจ้าหน้าที่ของรัฐ (กระทรวงแรงงาน) ที่ประจำอยู่ได้หวั่นได้เข้าไปตรวจสอบปัญหาที่เกิดขึ้น
7. ต้องการให้รัฐ (กรมการจัดหางาน) มีมาตรการบังคับให้บริษัทจัดหางานมีความรับผิดชอบต่อแรงงานไทยอย่างรวดเร็ว และมีคุณธรรมในการดำเนินธุรกิจ

บทที่ 5

สรุปอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง “สภาพและปัญหาการเข้าสู่ตลาดแรงงานของแรงงานไทยในไต้หวัน” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพ และปัญหาในการไปทำงานที่ไต้หวันของแรงงานไทย และเสนอแนวทางในการป้องกันการถูกเอารัดเอาเปรียบในการเดินทางไปทำงานที่ไต้หวัน จากกรอบแนวความคิด 4 ประการ

1. การบังคับใช้ พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 ช่วยลดปัญหาการเอารัดเอาเปรียบลงได้
2. การบริหารจัดการที่ดีของกรมการจัดหางาน ในการส่งเสริมการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานที่ไต้หวัน ช่วยลดปัญหาการเอารัดเอาเปรียบลงได้
3. การบริหารจัดการที่ดีของบริษัทจัดหางานที่ได้รับอนุญาตให้จัดส่งแรงงานไทยไปทำงานที่ไต้หวัน ช่วยลดปัญหาการเอารัดเอาเปรียบลงได้
4. การรับรู้ภารกิจและกิจกรรมในการไปทำงานที่ไต้หวันของแรงงานไทยช่วยลดปัญหาการเอารัดเอาเปรียบลงได้

กลุ่มตัวอย่างเป็นแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานที่ไต้หวัน แล้วเดินทางกลับมาพร้อมทุกขณ กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน จำนวนทั้งหมด 20 ราย วิธีการศึกษาโดยใช้แบบสอบถามที่กำหนดขึ้น จำนวน 6 ตอน เก็บข้อมูลเกี่ยวกับสภาพและปัญหาที่เกิดขึ้นในการไปทำงานที่ไต้หวัน ของแรงงานไทย แล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูล โดยค่าร้อยละ (Percentage) และเป็นการอธิบายเชิงพรรณนา (Descriptive Method) สรุปผลการศึกษาพบว่า

สภาพและปัญหาในการเดินทางไปทำงานที่ไต้หวันของแรงงานไทย

จากข้อมูลส่วนบุคคลของแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานที่ไต้หวันแล้วกลับมาพร้อมทุกขณ จำนวน 20 ราย พบว่า สภาพของแรงงานไทยส่วนใหญ่ ร้อยละ 85 เป็นชาย ร้อยละ 15 เป็นหญิง ช่วงอายุที่แรงงานไทยเดินทางไปทำงาน ร้อยละ 75 มีช่วงอายุระหว่าง 21 - 30 ปี ร้อยละ 25 อายุ 41 ปี

ขึ้นไป การศึกษาของแรงงานไทยส่วนใหญ่ ร้อยละ 45 แรงงานไทยมีการศึกษาระดับประถมศึกษาปีที่ 6 ร้อยละ 30 มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (ม 1-ม 3) การทำสัญญาไปทำงานที่ได้หวั่น แรงงานไทยส่วนใหญ่ ร้อยละ 90 เช่นสัญญาฉบับบริษัทจัดหางานเป็นระยะเวลา 2 ปี ร้อยละ 10 เช่นสัญญาเป็นระยะเวลา 1 ปี ตำแหน่งที่แรงงานไทยไปทำงานส่วนใหญ่ ร้อยละ 45 ไปทำงานในตำแหน่งกรรมกร ร้อยละ 15 ตำแหน่งพนักงานโรงงานผลิตสิ่งทอ ตำแหน่งคนงานประกอบชิ้นส่วนเครื่องจักร

ปัญหาที่เกิดขึ้นกับแรงงานไทยส่วนใหญ่ ร้อยละ 20 กลับเนื่องจากงานหมดขณะที่สัญญาจัดหางานยังไม่ครบกำหนด ร้อยละ 15 ไปแล้วไม่มีงานทำตามสัญญา ตำแหน่งงานในได้หวั่นไม่ตรงตามสัญญา และนายจ้างส่งกลับเนื่องจากไม่ปฏิบัติตามคำสั่งนายจ้าง

แนวทางในการป้องกันการเอารัดเอาเปรียบ

1. การบังคับใช้พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 ในการควบคุมบริษัทจัดหางานและคุ้มครองแรงงานไทย ช่วยลดปัญหาการเอารัดเอาเปรียบได้

การควบคุมบริษัทจัดหางาน

การควบคุมบริษัทจัดหางานด้วยการบังคับใช้ พ.ร.บ. จัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528ฯ พบว่า แรงงานไทยส่วนใหญ่ ร้อยละ 65 มีความเข้าใจในเนื้อหาของรายละเอียดของ พ.ร.บ. จัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528ฯ น้อย โดยให้ความเห็นว่ามิถูกต้องบังคับแต่ไม่เข้าใจรายละเอียดของเนื้อหา ร้อยละ 20 มีความเข้าใจในระดับปานกลาง

การควบคุมบริษัทจัดหางานโดยการลงโทษบริษัทจัดหางานที่กระทำความผิดกระทำได้หลายวิธี พบว่า แรงงานไทยส่วนใหญ่ ร้อยละ 85 คิดว่า การลงโทษบริษัทจัดหางานตาม พ.ร.บ. จัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528ฯ ได้แก่ การหักหลักประกันบริษัทจัดหางานเพื่อคืนเงินให้กับคนหางาน ร้อยละ 75 คิดว่า หักหลักประกันบริษัทจัดหางานเพื่อคืนเงินให้กับคนหางาน ลงโทษทางทะเบียนโดยการพักใช้ใบอนุญาตจัดหางาน

ความยุติธรรมในการลงโทษบริษัทจัดหางานตาม พ.ร.บ. จัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528ฯ พบว่า แรงงานไทยส่วนใหญ่ ร้อยละ 70 คิดว่า พ.ร.บ. จัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528ฯ มีบทลงโทษบริษัทจัดหางานที่ละเมิด โดยการพักใช้ใบอนุญาต การเพิกถอนใบอนุญาต และการดำเนินคดีมีความยุติธรรม โดยให้ความเห็น 1) ถ้ารับเงินคืนจากบริษัทไม่ได้ควรเพิกถอนบริษัทจัดหางาน 2) คนงานเสียเงินค่าหัวมาก (ค่าบริการและค่าใช้จ่าย)

แต่เมื่อมีปัญหา กลับได้เงินคืนไม่ครบตามจำนวน 3) ถ้ามีการลงโทษบริษัท จัดหางานอย่างจริงจัง คนหางานจะได้งานที่ตรงกับความต้องการ ร้อยละ 20 ไม่แน่ใจว่ายุติธรรมหรือไม่ โดยให้ความเห็น ถ้าบริษัท จัดหางาน การปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด จะไม่เกิดปัญหาในการไปทำงาน

การบังคับใช้ พ.ร.บ. จัดหางาน และ คຸ້ມຄອງคนหางาน พ.ศ. 2528๙ พบว่า แรงงานไทยส่วนใหญ่ ร้อยละ 60 คิดว่า พ.ร.บ. จัดหางาน และ คຸ້ມຄອງคนหางาน พ.ศ. 2528๙ ใช้ควบคุมบริษัท จัดหางาน ได้ โดยให้ความเห็น 1) มีกฎระเบียบตาม พ.ร.บ. จัดหางาน และ คຸ້ມຄອງคนหางาน พ.ศ. 2528๙ บังคับใช้อยู่ 2) พ.ร.บ. จัดหางาน และ คຸ້ມຄອງคนหางาน พ.ศ. 2528๙ มีอำนาจในการ คຸ້ມຄອງคนหางาน 3) พ.ร.บ. จัดหางาน และ คຸ້ມຄອງคนหางาน พ.ศ. 2528๙ มีมาตรการการลงโทษ ร้อยละ 20 ใช้ควบคุมไม่ได้ โดยให้ความเห็น 1) บริษัท ไม่ได้ปฏิบัติตามระเบียบ ไม่สนใจระเบียบ 2) แรงงานไทยยังต้องจ่ายเงินเดินทางสูงกว่ากฎหมายกำหนด

การคุ้มครองแรงงานไทย

ข้อกำหนดตาม พ.ร.บ. จัดหางาน และ คຸ້ມຄອງคนหางาน พ.ศ. 2528๙ ที่ช่วยป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้นกับแรงงานไทย พบว่า แรงงานไทยส่วนใหญ่ ร้อยละ 65 มีความคิดเห็นว่าข้อกำหนดใน พ.ร.บ. จัดหางาน และ คຸ້ມຄອງคนหางาน พ.ศ. 2528๙ ที่ช่วยลดปัญหาการเอารัดเอาเปรียบ ได้แก่ การดำเนินการจัดส่งแรงงานไปทำงานที่ได้วันต้องได้รับอนุญาตจากนายทะเบียนจัดหางานกลาง (อธิบดี) ร้อยละ 40 ผู้รับอนุญาตจัดหางานต้องดำเนินการส่งสัญญาจัดหางานต่ออธิบดี ส่งแรงงานไทยเข้ารับการตรวจสุขภาพ ส่งแรงงานไทยเข้ารับการทดสอบฝีมือ ส่งแรงงานไทยเข้ารับการอบรม ห้ามมิให้ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ (ได้หวั่น) เรียกหรือรับค่าบริการจากแรงงานไทยไว้เป็นการล่วงหน้าเกินสามสิบวันก่อนเดินทาง กรณีที่แรงงานไทยเดินทางไปต่างประเทศที่จะไปทำงาน (ได้หวั่น) แล้วไม่ได้งานตามที่กำหนดไว้ในสัญญาจัดหางาน ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานต่างประเทศต้องดำเนินการจัดการให้แรงงานไทยเดินทางกลับประเทศไทย โดยออกค่าพาหนะ ค่าที่พักค่าอาหาร

การใช้กฎระเบียบข้อบังคับของรัฐ (กรมการจัดหางาน) เป็นแนวทางในการบริหาร พบว่า แรงงานไทยส่วนใหญ่ ร้อยละ 60 คิดว่ากฎระเบียบข้อบังคับที่รัฐ (กรมการจัดหางาน) ตาม พ.ร.บ. จัดหางาน และ คຸ້ມຄອງแรงงาน พ.ศ. 2528๙ ใช้เป็นแนวทางในการควบคุมบริษัท จัดหางาน ที่ดำเนินธุรกิจด้านการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานที่ต่างประเทศ (ได้หวั่น) ร้อยละ 40 ใช้ในการ คຸ້ມຄອງแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ (ได้หวั่น)

การรักษาสิทธิประโยชน์ของแรงงานไทย พบว่า แรงงานไทยส่วนใหญ่ ร้อยละ 45 คิดว่ารัฐ (กรมการจัดหางาน) สามารถบังคับใช้ พ.ร.บ. จัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ.2528ฯ รักษาสิทธิประโยชน์ได้โดยให้ความเห็น 1) ถ้ามีการประสานงานระหว่างรัฐบาลไทย กับได้หวั่นในเรื่องข้อบังคับที่แตกต่างกัน 2) เนื่องจากบริษัทมีหลักประกันวางไว้กับรัฐ จำนวน 5 ล้าน 3) มีอำนาจในการคุ้มครอง 4) มีข้อบังคับใช้ควบคุมบริษัทจัดหางาน ร้อยละ 35 ไม่ได้ โดยให้เหตุผลเพราะบริษัทจัดหางานไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนด

การบังคับใช้ พ.ร.บ.จัดหางานและคุ้มครองแรงงานไทย พ.ศ. 2528ฯ เพื่อคุ้มครองแรงงานไทย พบว่า แรงงานไทยส่วนใหญ่ ร้อยละ 45 คิดว่า พ.ร.บ. จัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528ฯ ใช้คุ้มครองแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานที่ได้นั้นไม่ได้ โดยให้ความคิดเห็นว่า เพราะมีกฎระเบียบบังคับอยู่ ร้อยละ 30 ไม่แน่ใจว่า พ.ร.บ.จัดหางานและคุ้มครองแรงงานไทย พ.ศ. 2528ฯ สามารถบังคับใช้คุ้มครองแรงงานไทยได้

สรุป การบังคับใช้พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528ฯ ในการควบคุมบริษัทจัดหางานโดยการนำไปบังคับใช้เป็น กฎระเบียบ ข้อบังคับ เกี่ยวกับการส่งเสริมแรงงานไทยไปทำงานที่ได้หวั่น พบว่าแรงงานไทยมีความเข้าใจน้อย จึงอนุมานได้ว่าเป็นเหตุให้แรงงานไทยถูกเอารัดเอาเปรียบได้ และการลงโทษบริษัทจัดหางานที่ฝ่าฝืน พ.ร.บ.จัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528ฯ พบว่า แรงงานไทยส่วนถึง ร้อยละ 85 คิดว่าการลงโทษบริษัทจัดหางาน คือการหักหลักประกันบริษัทจัดหางานเพื่อคืนเงินให้กับแรงงานไทย จากความคิดเห็นของแรงงานไทย เป็นเหตุให้บริษัทจัดหางานหลีกเลี่ยงต่อกฎระเบียบที่บังคับใช้ได้ เนื่องจากบริษัทคืนเงินให้กับแรงงานไทยแล้วยุติเรื่องร้องทุกข์ และจากการศึกษา พบว่าแรงงานไทย ร้อยละ 70 มีความเห็นสนับสนุนว่า พ.ร.บ. จัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528ฯ มีบทลงโทษบริษัทจัดหางานโดยการพักใช้ใบอนุญาต การเพิกถอนใบอนุญาต และดำเนินคดี มีความยุติธรรม แต่ไม่ต้องการให้ลงโทษบริษัทโดยการเพิกถอนใบอนุญาตจัดหางาน ซึ่งเป็นข้อขัดแย้ง จึงอนุมานได้ว่าเป็นเหตุให้บริษัทจัดหางานเอารัดเอาเปรียบแรงงานไทยได้

สำหรับการบังคับใช้ พ.ร.บ.จัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528ฯ ในการคุ้มครองแรงงานไทย พบว่า ไม่ว่าจะเป็นการรักษาสิทธิประโยชน์หรือบังคับใช้คุ้มครองแรงงานไทย มีแรงงานไทยเพียง ร้อยละ 45 เท่านั้นที่คิดว่า พ.ร.บ.จัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528ฯ สามารถคุ้มครองแรงงานไทยได้ ดังนั้นการที่ไม่สามารถบังคับใช้ พ.ร.บ. จัดหางานและคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2528ฯ จึงทำให้แรงงานไทยถูกเอารัดเอาเปรียบได้

จากการศึกษาเห็นได้ว่าแรงงานไทยขาดความเชื่อมั่นในการบังคับใช้ พ.ร.บ. จัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528ฯ

2. การบริหารจัดการที่ดีของกรมการจัดหางาน ในการส่งเสริมการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานที่ไต้หวัน ช่วยลดปัญหาการเอารัดเอาเปรียบได้

การบริหารจัดการของรัฐ (กรมการจัดหางาน)

การบริหารจัดการของรัฐ (กรมการจัดหางาน) ในการส่งเสริมการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานที่ไต้หวัน พบว่า แรงงานไทยส่วนใหญ่ ร้อยละ 70 คิดว่าการบริหารงานของรัฐ (กรมการจัดหางาน) ในการส่งเสริมการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานที่ไต้หวัน ไม่เหมาะสมที่ให้บริการจัดหางานเข้ามาแข่งขันดำเนินธุรกิจจัดหางาน โดยให้เห็น 1) จะมีบริษัทจัดหางานตั้งขึ้นมาแสวงหาผลประโยชน์จากคนงานโดยไม่เป็นธรรม 2) รัฐควรเข้ามามีบทบาทในการจัดส่งให้มากขึ้นดีกว่าให้บริษัทจัดหางานเป็นผู้ดำเนินการ 3) คนงานจะต้องถูกหักค่าใช้จ่ายจากสายเป็นจำนวนมาก 4) บริษัทจัดหางานจะไม่รับผิดชอบเวลาคนงานได้รับบาดเจ็บ ร้อยละ 25 คิดว่าเหมาะสม

ความน่าเชื่อถือในการบริหารจัดการของรัฐ (กรมการจัดหางาน) พบว่า แรงงานไทยส่วนใหญ่ ร้อยละ 55 คิดว่าการบริหารงานของรัฐ (กรมการจัดหางาน) เป็นที่น่าเชื่อถือในด้านกฎหมายสามารถใช้บังคับควบคุมให้บริษัทจัดหางานปฏิบัติตามกฎระเบียบที่กำหนดไว้ได้อย่างเคร่งครัด ร้อยละ 40 ด้านคุณธรรมสามารถให้ความเป็นธรรมได้ทั้งฝ่ายบริษัทจัดหางานและฝ่ายแรงงานไทย

ลักษณะการเอารัดเอาเปรียบที่แก้ไขได้จากการบริหารจัดการของรัฐ (กรมการจัดหางาน) พบว่า แรงงานไทยส่วนใหญ่ ร้อยละ 80 คิดว่าแนวทางในการบริหารงานของรัฐ (กรมการจัดหางาน) มีความตั้งใจที่จะลดปัญหาเรื่องการถูกหลอกลวงโดยสายและนายหน้า ร้อยละ 75 เรื่องค่าบริการและค่าใช้จ่าย

หลักการบริหารจัดการที่ดีของรัฐ (กรมการจัดหางาน) พบว่า แรงงานส่วนใหญ่ ร้อยละ 40 คิดว่า การบริหารงานของรัฐ (กรมการจัดหางาน) มีหลักบริหารจัดการที่ดีในด้านนิติธรรมเป็นการใช้อำนาจในทางกฎหมายต่อทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน ไม่ว่าจะเป็นฝ่ายบริษัทจัดหางานหรือแรงงานไทยและ หลักคุณธรรมเจ้าหน้าที่มีความยึดมั่นในความถูกต้อง ดีงาม ซื่อสัตย์ ต่อการปฏิบัติหน้าที่ ร้อยละ 25 หลักความคุ้มค่าใช้เวลาในการดำเนินการพิจารณาเรื่องต่างๆ เกี่ยวกับการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานอย่างรวดเร็วการให้บริการของรัฐ (กรมการจัดหางาน)

การให้บริการของรัฐ (กรมการจัดหางาน) พบว่า แรงงานไทยส่วนใหญ่ ร้อยละ 70 คิดว่ารัฐ (กรมการจัดหางาน) มีบริการด้านการให้ข้อมูลเกี่ยวกับการเดินทางไปทำงานที่ได้หวั่น อาทิเช่น ตรวจสอบบริษัทจัดหางานว่าได้รับอนุญาตให้ดำเนินการจัดส่งแรงงานไปทำงานที่ได้หวั่นหรือไม่ ร้อยละ 55 มีบริการรับลงทะเบียนผู้ประสงค์จะเดินทางไปทำงานที่ได้หวั่น และให้บริการปรึกษาด้านกฎหมายเกี่ยวกับการเดินทางไปทำงานที่ได้หวั่น รับเรื่องราวร้องทุกข์จากแรงงานไทย เมื่อปรากฏว่ามีปัญหาเกิดขึ้นจากการเดินทางไปทำงานที่ได้หวั่น

ปริมาณในการให้บริการของรัฐ (กรมการจัดหางาน) พบว่า แรงงานไทยส่วนใหญ่ ร้อยละ 70 คิดว่ารัฐ (กรมการจัดหางาน) ให้บริการในการส่งเสริมการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานที่ได้หวั่นโดยรัฐ (กรมการจัดหางาน) ไม่เพียงพอต่อความต้องการ โดยให้ความเห็นการประชาสัมพันธ์ของรัฐไม่ทั่วถึง ร้อยละ 15 คิดว่าเพียงพอ

ความสำคัญในการให้บริการของรัฐ (กรมการจัดหางาน) พบว่า แรงงานไทยส่วนใหญ่ ร้อยละ 50 คิดว่าความสำคัญในการให้บริการของรัฐ (กรมการจัดหางาน) เป็นการให้บริการที่เป็นธรรมทั้งบริษัทจัดหางานและแรงงานไทย ร้อยละ 45 คิดว่าเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นจากการดำเนินการของรัฐ (กรมการจัดหางาน) สามารถหาผู้รับผิดชอบได้

การให้ความช่วยเหลือแรงงานไทยของรัฐ (กรมการจัดหางาน)

การรับทราบภารกิจหน้าที่ของรัฐ (กรมการจัดหางาน) พบว่า แรงงานไทยส่วนใหญ่ ร้อยละ 55 ไม่ทราบว่ารัฐ (กรมการจัดหางาน) มีภารกิจหน้าที่ในการช่วยเหลือแรงงานไทยที่ถูกส่งกลับ ร้อยละ 45 ทราบว่ารัฐ (กรมการจัดหางาน) มีภารกิจหน้าที่ในการช่วยเหลือแรงงานไทยที่ถูกส่งกลับหรือเดินทางกลับด้วยตนเองแล้วมาร้องทุกข์ โดยให้ความเห็นแรงงานไทยต้องมาติดต่อกับเจ้าหน้าที่ของรัฐถึงทราบ

การให้ความช่วยเหลือแรงงานไทยของรัฐ (กรมการจัดหางาน) พบว่า แรงงานไทยส่วนใหญ่ ร้อยละ 75 คิดว่ารัฐ (กรมการจัดหางาน) สามารถช่วยเหลือแรงงานไทยจากปัญหาที่เกิดขึ้นได้ โดยให้ความเห็น 1) เพราะรัฐควบคุมบริษัทจัดหางาน 2) เพราะรัฐมีอำนาจกฎหมายบังคับบริษัทจัดหางานได้ ร้อยละ 25 ไม่แน่ใจว่ารัฐ (กรมการจัดหางาน) จะช่วยเหลือได้ โดยให้ความเห็น ถ้ารัฐ (กรมการจัดหางาน) ช่วยเหลือก็จะแก้ไขปัญหาได้ แต่ถ้ารัฐ (กรมการจัดหางาน) ไม่ช่วยก็แก้ไขไม่ได้

ความพึงพอใจในการให้ความช่วยเหลือของรัฐ (กรมการจัดหางาน) พบว่า แรงงานไทย ร้อยละ 100 พึงพอใจกับการให้ความช่วยเหลือของรัฐ โดยให้ความเห็น 1) พอใจต่อการรับเรื่อง

ร้องทุกข์ของเจ้าหน้าที่ 2) พอใจต่อการที่เจ้าหน้าที่สามารถเรียกบริษัทมาดลงปัญหาได้ แต่ไม่แน่ใจว่าจะได้เงินค่าบริการคืนได้เร็ว

สรุป การบริหารจัดการของรัฐ (กรมการจัดหางาน) พบว่า แรงงานไทยส่วนใหญ่ ร้อยละ 70 คิดว่าการบริหารจัดการของรัฐ (กรมการจัดหางาน) ในการจัดส่งเสริมการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานที่ได้หวั่นไม่เหมาะสมที่จะให้บริษัทจัดหางานเข้ามาแข่งขันในการดำเนินธุรกิจ เพราะทำให้มีบริษัทจัดหางานมากและแสวงหาผลประโยชน์จากแรงงานอย่างไม่เป็นธรรม รัฐควรเข้ามามีบทบาทให้มากในการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานที่ได้หวั่น จึงจะช่วยลดปัญหาการเอารัดเอาเปรียบได้ และในด้านของความเชื่อมั่นที่แรงงานไทยมีต่อการบริหารจัดการของรัฐ (กรมการจัดหางาน) พบว่า แรงงานไทยมีความเชื่อมั่นมากที่สุดเพียง ร้อยละ 40 ในด้านของหลักนิติธรรม จึงอนุมานได้ว่าเป็นเหตุให้แรงงานไทยถูกเอารัดเอาเปรียบได้

การให้บริการของรัฐ (กรมการจัดหางาน) พบว่า แรงงานไทยส่วนใหญ่ ร้อยละ 70 คิดว่ารัฐ (กรมการจัดหางาน) ให้บริการไม่เพียงพอต่อความต้องการของแรงงานไทย จึงอนุมานได้ว่าเป็นเหตุให้แรงงานไทยถูกเอารัดเอาเปรียบได้

สำหรับการให้ความช่วยเหลือ พบว่ามีแรงงานไทยเพียง ร้อยละ 45 เท่านั้นที่ทราบว่า รัฐ (กรมการจัดหางาน) มีบริการให้ความช่วยเหลือแรงงานไทย จึงอนุมานได้ว่าทำให้แรงงานไทยถูกเอารัดเอาเปรียบได้

3. การบริหารจัดการการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานที่ได้หวั่นที่ดี ของบริษัทจัดหางานที่ได้รับอนุญาตให้จัดส่งแรงงานไทยไปทำงานที่ได้หวั่น ช่วยลดปัญหาการเอารัดเอาเปรียบได้

การปฏิบัติตามกฎระเบียบในการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานที่ได้หวั่นของบริษัทจัดหางาน

การปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัทจัดหางานในการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานที่ได้หวั่น พบว่า แรงงานไทย ร้อยละ 100 คิดว่าบริษัทจัดหางานต้องมีใบอนุญาตให้ดำเนินธุรกิจจัดหางาน เพื่อจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานที่ได้หวั่น ร้อยละ 85 มีตำแหน่งงานตามคำขออนุญาตรับสมัครงาน และเรียกเก็บเงินค่าบริการและค่าใช้จ่ายตามที่กฎหมายกำหนด ตลอดจนมีใบเสร็จการรับเงินตามที่กฎหมายกำหนด

ความโปร่งใสของบริษัทจัดหางานในการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานที่ได้หวั่น พบว่า แรงงานไทยส่วนใหญ่ ร้อยละ 70 คิดว่าบริษัทจัดหางานไม่มีโปร่งใส ต่อการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานที่ได้หวั่น โดยให้ความเห็น 1) บริษัทจัดหางานไม่ปฏิบัติตามความเป็นจริง 2) บริษัท

จัดหางานให้ข้อมูลไม่เป็นความจริง รองลงมา คิดเป็นร้อยละ 45 คิดว่าบริษัทจัดหางานมีความโปร่งใสโดยมีการออกใบเสร็จรับเงินให้กับแรงงานไทยตามกฎหมาย

การชี้แจงรายละเอียดในการไปทำงานที่ได้หวั่นของบริษัทจัดหางาน พบว่า แรงงานไทยส่วนใหญ่ ร้อยละ 45 คิดว่าบริษัทจัดหางานได้ชี้แจงรายละเอียดให้ทราบว่า ผู้ที่จะไปทำงานที่ได้หวั่นต้องเป็นผู้ที่ไม่เคยเดินทางเข้าไปทำงานที่ได้หวั่นมาก่อน ร้อยละ 30 แรงงานต้องเข้ารับการตรวจโรคหากเป็นโรคที่ทางการได้หวั่นต้องห้ามไม่สามารถเดินทางไปทำงานที่ได้หวั่นได้

การเรียกเก็บค่าบริการและค่าใช้จ่ายของบริษัทจัดหางาน

การเรียกเก็บค่าบริการและค่าใช้จ่ายของบริษัทจัดหางาน พบว่า แรงงานไทยส่วนใหญ่ ร้อยละ 80 คิดว่าในการเรียกเก็บเงินค่าบริการและค่าใช้จ่าย บริษัทจัดหางานเรียกเก็บเงินไม่ตรงตามที่กฎหมายกำหนด ร้อยละ 20 คิดว่าเก็บเท่าที่กฎหมายกำหนด

ความยุติธรรมในการเรียกเก็บค่าบริการและค่าใช้จ่ายของบริษัทจัดหางาน พบว่า แรงงานไทยส่วนใหญ่ ร้อยละ 85 คิดว่าการเรียกเก็บเงินค่าบริการและค่าใช้จ่ายตามที่ได้จ่ายจริงให้กับบริษัทจัดหางานไม่ยุติธรรม โดยให้ความเห็น เพราะเก็บแพงเกินความเป็นจริง ร้อยละ 15 คิดว่ายุติธรรม โดยให้ความเห็น เก็บตามที่กฎหมายกำหนด

การรับผิดชอบของบริษัทจัดหางานต่อแรงงานไทยตามกฎหมายกำหนด

ปัญหาที่เกิดขึ้นกับแรงงานไทย พบว่า แรงงานไทยร้อยละ 100 คิดว่าปัญหาที่เกิดขึ้นกับแรงงานไทยเกิดจากการกระทำของบริษัทจัดหางาน

ความรับผิดชอบของบริษัทจัดหางานต่อแรงงานไทย พบว่า แรงงานไทยส่วนใหญ่ ร้อยละคิดว่า บริษัทจัดหางานไม่มีความรับผิดชอบต่อแรงงานไทยที่ประสบปัญหาจากการไปทำงานที่ได้หวั่น โดยให้ความเห็น แรงงานไทยต้องเข้าไปติดต่อกับทูตแรงงานด้วยตนเอง บริษัทจัดหางานไม่เข้าไปดูแลความเป็นอยู่และปัญหาที่เกิดขึ้น ร้อยละ 25 แรงงานไทยคิดว่า บริษัทจัดหางานมีความรับผิดชอบ โดยให้ความเห็น เป็นบางเรื่องที่บริษัทจัดหางานเข้าไปดูแลและรับผิดชอบแต่ไม่เต็มที่

ความสามารถในการช่วยเหลือแรงงานไทยของบริษัทจัดหางาน พบว่า แรงงานไทยส่วนใหญ่ ร้อยละ 60 คิดว่า เมื่อแรงงานไทยประสบปัญหาจากการไปทำงานที่ได้หวั่น บริษัทจัดหางานสามารถให้ความช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นได้ โดยให้ความเห็น บริษัทจัดหางานสามารถช่วยได้แต่ไม่ช่วย ร้อยละ 40 คิดว่าช่วยไม่ได้

การรับทราบความช่วยเหลือจากบริษัทจัดหางานของแรงงานไทยส่วนใหญ่ พบว่า แรงงานไทยส่วนใหญ่ ร้อยละ 60 ทราบดีว่าเมื่อแรงงานไทยประสบปัญหาจากการไป

ทำงานที่ได้วัน บริษัทจัดหางานต้องรับผิดชอบ โดยให้เห็น ต้องคืนเงินค่าบริการให้บางส่วน ร้อยละ 40 ไม่ทราบว่าบริษัทจัดหางานต้องทำอะไร แต่ต้องการให้บริษัทจัดหางานคืนเงินให้

สรุป การปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัทจัดหางาน พบว่า แรงงานไทย ร้อยละ 100 คิดว่าบริษัทจัดหางานต้องมีใบอนุญาตในการดำเนินการธุรกิจจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานที่ได้วัน แต่แรงงานไทย ร้อยละ 70 คิดว่าถึงบริษัทจัดหางานจะมีใบอนุญาตให้ดำเนินการธุรกิจ แต่บริษัทจัดหางานไม่มีความโปร่งใสต่อการดำเนินการธุรกิจการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานที่ได้วัน และมีแรงงานไทยเพียง ร้อยละ 45 เท่านั้นที่คิดว่าบริษัทจัดหางานได้ชี้แจงรายละเอียดในการเดินทางไปทำงานที่ได้วันให้ทราบ จึงอนุมานได้ว่าเป็นเหตุให้เกิดปัญหาการเอารัดเอาเปรียบได้

การเรียกเก็บค่าบริการและค่าใช้จ่าย พบว่า แรงงานไทย ร้อยละ 85 คิดว่าบริษัทจัดหางานเก็บค่าบริการและค่าใช้จ่ายไม่ยุติธรรม และแรงงานไทย ร้อยละ 80 คิดว่าบริษัทจัดหางานเก็บค่าบริการและค่าใช้จ่ายแพงเกินกว่ากฎหมายกำหนด อนุมานได้ว่าเป็นเหตุให้เกิดปัญหาการเอารัดเอาเปรียบได้

ด้านความรับผิดชอบ แรงงานไทย ร้อยละ 100 คิดว่าปัญหาที่เกิดขึ้นส่วนใหญ่เกิดจากบริษัทจัดหางาน และ ร้อยละ 75 คิดว่าบริษัทจัดหางานไม่มีความรับผิดชอบต่อแรงงานไทย และ ร้อยละ 60 แรงงานไทยทราบว่าเมื่อเกิดปัญหขึ้นบริษัทจัดหางานต้องรับผิดชอบโดยการคืนเงินค่าบริการและค่าใช้จ่ายบางส่วนให้กับแรงงานไทย จากการศึกษา พบว่า แรงงานไทย คิดว่าบริษัทจัดหางานเป็นต้นเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้นจากการไปทำงานที่ได้วัน และขาดความรับผิดชอบต่อปัญหาที่เกิดขึ้น

4. การรับรู้ภารกิจและกิจกรรมในการไปทำงานที่ได้วันของแรงงานไทย ช่วยลดปัญหาการเอารัดเอาเปรียบได้

การรับทราบข้อมูลการเดินทางไปทำงานที่ได้วันของแรงงานไทย

การรับทราบแหล่งข้อมูลในการไปทำงานที่ได้วันของแรงงานไทย พบว่า แรงงานไทยส่วนใหญ่ ร้อยละ 35 รับทราบข้อมูลการเดินทางไปทำงานที่ได้วันจากบริษัทจัดหางาน และสายที่มามีติดต่อ ร้อยละ 30 รับทราบจากกรมการจัดหางาน และสำนักงานจัดหางานจังหวัด

ข้อมูลที่ได้รับจากสื่อของรัฐ (กรมการจัดหางาน) พบว่า แรงงานไทยส่วนใหญ่ ร้อยละ 85 รับทราบว่าสื่อที่ได้รับจากรัฐ (กรมการจัดหางาน) ได้กำหนดขั้นตอน แจ้งว่าต้องเดินทางไปทำงานกับบริษัทจัดหางานที่ได้รับอนุญาตจากกรมการจัดหางานให้ดำเนินการธุรกิจจัดส่งแรงงาน

ไทยไปทำงานที่ได้วัน ร้อยละ 65 แจ้งว่าคนหางานต้องผ่านการตรวจสุขภาพก่อนไปทำงานที่ได้วัน และแจ้งว่าการเดินทางไปทำงานที่ได้วันต้องผ่านการอบรมจากกรมการจัดหางาน

ประโยชน์ที่ได้รับจากข้อมูลการประชาสัมพันธ์ของรัฐ (กรมการจัดหางาน) พบว่า แรงงานไทยส่วนใหญ่ ร้อยละ 60 ระบุว่าทราบว่าการประชาสัมพันธ์ของรัฐ (กรมการจัดหางาน) สามารถช่วยป้องกันมิให้ถูกหลอก ร้อยละ 45 ทราบขั้นตอนการเดินทางไปทำงานที่ได้วัน

ข้อกำหนดในการปฏิบัติของบริษัทจัดหางานในการดำเนินธุรกิจ พบว่า แรงงานไทยส่วนใหญ่ ร้อยละ 70 ทราบว่าบริษัทจัดหางานต้องแสดงใบอนุญาตการจดทะเบียนต่อกรมการจัดหางานไว้ในที่เปิดเผย และเห็นได้ชัดเจน ณ สำนักงานที่ได้รับอนุญาต ในการ เรียกเก็บค่าหัว (ค่าบริการและค่าใช้จ่าย) ต้องออกใบเสร็จรับเงินให้คนงานไว้เป็นหลักฐาน และต้องส่งคนหางานไปตรวจโรค ณ สถานพยาบาลตามที่กรมจัดหางานประกาศรายชื่อไว้ ร้อยละ 60 ต้องจดทะเบียนลูกจ้างหรือตัวแทนจัดหางานที่ทำงานให้บริษัทฯ ไม่ใช่สายหรือนายหน้าเถื่อน และเรียกเก็บเงินล่วงหน้าได้ไม่เกิน 30 วัน ก่อนเดินทางถ้าไม่ส่งไปทำงานตามกำหนดต้องคืนเงินให้ทันที และต้องส่งคนหางานไปทดสอบฝีมือ ณ สถานทดสอบฝีมือตามที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานอนุญาต

การรับทราบข้อตกลงในสัญญาจัดหางาน/สัญญาจ้างงานของแรงงานไทย

การรับทราบถึงสัญญาจัดหางาน/สัญญาจ้างงาน พบว่า แรงงานไทยส่วนใหญ่ ร้อยละ 90 ทราบว่าการเดินทางไปทำงานที่ได้วัน โดยบริษัทจัดหางานเป็นผู้จัดส่งจะต้องมีสัญญาจัดหางาน/สัญญาจ้างงาน ร้อยละ 10 ไม่ทราบว่าการเดินทางไปทำงานที่ได้วันต้องมีสัญญาจัดหางาน/สัญญาจ้างงาน

ข้อระบุในสัญญาจัดหางาน/สัญญาจ้างงาน พบว่า แรงงานไทยส่วนใหญ่ ร้อยละ 95 ทราบว่าในสัญญาจัดหางาน/สัญญาจ้างงานต้องมีข้อระบุดังนี้ ชื่อ ที่อยู่ บริษัทนายจ้างในได้วัน ตำแหน่งงานในได้วัน และค่าจ้างที่ได้รับ ร้อยละ 80 ต้องระบุระยะเวลาในการจ้าง

โรคต้องห้ามในการเดินทางไปทำงานที่ได้วัน พบว่า แรงงานไทยส่วนใหญ่ ร้อยละ 60 ทราบว่าต้องตรวจโรคก่อนเดินทางไปทำงานที่ได้วัน และทราบว่าโรคต้องห้ามได้แก่ โรคเอดส์ ร้อยละ 40 ไวรัสตับอักเสบบี

การรับทราบข้อมูลค่าบริการและค่าใช้จ่ายและสิทธิประโยชน์ในการเดินทางไปทำงานที่ได้วันของแรงงานไทย

ค่าบริการและค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงานที่ได้วัน พบว่า แรงงานไทยส่วนใหญ่ ร้อยละ 75 ทราบว่าปัจจุบันการเดินทางไปทำงานที่ได้วัน ต้องเสียค่าบริการและค่าใช้จ่ายสูง

กว่า 56,000 บาท โดยให้ความเห็นว่าถ้าไม่จ่ายให้บริษัทจัดหางานก็จะไม่ได้เดินทางไปทำงาน ร้อยละ 25 ไม่ทราบว่าเสียแค่ 56,000 บาท

ค่าบริการและค่าใช้จ่ายตามที่กฎหมายกำหนด พบว่า แรงงานไทยส่วนใหญ่ ร้อยละ 75 ไม่ทราบว่าเดินทางไปทำงานที่ได้หวันรัฐ (กรมการจัดหางาน) ได้มีระเบียบกำหนดค่าบริการและค่าใช้จ่ายไว้ไม่เกิน 56,000 บาท โดยให้ความเห็น 1) ทราบว่าผู้ที่เคยเดินทางไปทำงานที่ได้หวันต้องเสียเงินเป็นแสน 2) ไปติดต่อกู้เงินก็ต้องกู้เป็นแสน 3) รับทราบจากสายก็ต้องจ่ายเป็นแสน ร้อยละ 25 ทราบว่ารัฐมีข้อกำหนด โดยให้ความเห็น เมื่อเวลาจ่ายจริงจ่ายมากกว่า 56,000 บาท เพราะต้องการเดินทางไปทำงาน และสามารถจ่ายได้ขอเพียงแต่ให้ได้ไปทำงาน

การดำเนินการของแรงงานไทย เมื่อมีการละเมิดสัญญาสัญญาจัดหางาน/สัญญาจ้างงาน พบว่า แรงงานไทยส่วนใหญ่ ร้อยละ 60 ทราบว่าเมื่อเกิดปัญหามีการละเมิดสัญญาขึ้นจะต้องดำเนินการ โดยให้ความเห็นว่า 1) ต้องแจ้งบริษัทจัดหางานที่จัดส่งให้แก้ไขปัญหา 2) แจ้งเจ้าหน้าที่ของรัฐ (ทูตแรงงานไทยในไต้หวัน) รองลงมาคิดเป็นร้อยละ 40 ไม่ทราบ

การรับทราบสิทธิประโยชน์กรณีมีการละเมิดสัญญาจัดหางาน/สัญญาจ้างงาน พบว่า แรงงานไทยส่วนใหญ่ ร้อยละ 60 ทราบถึงสิทธิประโยชน์ที่จะได้รับหากมีการละเมิดสัญญาจัดหางาน/สัญญาจ้างงาน โดยให้เหตุผลความเห็น หากถูกละเมิดสิทธิบริษัทจัดหางานต้องจ่ายค่าบริการคืน แต่ถ้ายังอยู่ในไต้หวันไม่ต้องการกลับประเทศไทยอยากทำงานให้ครบสัญญา มากกว่า รองลงมาเป็นร้อยละ 40 ไม่ทราบถึงสิทธิประโยชน์

สรุป การรับทราบข้อมูลการเดินทางไปทำงานที่ได้หวัน พบว่า แรงงานไทย ร้อยละ 35 รับทราบข้อมูลการเดินทางไปทำงานจากบริษัทจัดหางานและสาย มีแรงงานไทยเพียง ร้อยละ 20 ที่รับทราบข้อมูลการเดินทางจากรัฐ และสื่อที่ได้รับจากรัฐ (กรมการจัดหางาน) จึงเป็นเหตุให้ถูกเอารัดเอาเปรียบได้

การรับทราบถึงข้อตกลงในสัญญาจัดหางาน/สัญญาจ้างงาน พบว่า แรงงานไทย ร้อยละ 90 ทราบว่าการเดินทางไปทำงานที่ได้หวันต้องมีสัญญาจัดหางาน/สัญญาจ้างงาน และ ร้อยละ 95 ทราบว่า ในสัญญาต้องมี ชื่อ ระบุ ในเรื่อง ชื่อ ที่อยู่ ตำแหน่งและค่าจ้างที่ได้รับ ร้อยละ 60 ทราบว่าก่อนเดินทางไปทำงานต้องได้รับการตรวจโรคก่อน

สำหรับเรื่องการรับทราบข้อมูลค่าบริการและค่าใช้จ่าย พบว่า แรงงานไทยส่วนใหญ่ ร้อยละ 75 ทราบว่าการเดินทางไปทำงานที่ได้หวันต้องเสียค่าใช้จ่ายสูงกว่า 5,600 บาท และ ร้อยละ 75 ไม่ทราบว่าเดินทางไปทำงานที่ได้หวัน รัฐ (กรมการจัดหางาน) ได้มีระเบียบ

กำหนดค่าบริการและค่าใช้จ่ายไว้ไม่เกิน 56,000 บาท จึงอนุมานได้ว่าเป็นเหตุให้แรงงานไทยถูกเอารัดเอาเปรียบได้

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาทั้งหมดมีประเด็นที่สำคัญ และน่าสนใจสมควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. การศึกษาการบังคับใช้ พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ.2528 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2537 ในการควบคุมบริษัทจัดหางาน และคุ้มครองแรงงานไทย เพื่อเป็นแนวทางป้องกันการเอารัดเอาเปรียบแรงงานไทยที่ไปทำงานที่ได้หวั่น

การควบคุม

การศึกษาแรงงานไทยที่ไปทำงานที่ได้หวั่นแล้วกลับมาร้องทุกข์ จำนวน 20 ราย ในด้านการบังคับใช้ พ.ร.บ.จัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 ในการควบคุมบริษัทจัดหางาน พบว่า แรงงานไทยส่วนใหญ่ ร้อยละ 65 มีความเข้าใจในเนื้อหารายละเอียดของ พ.ร.บ. จัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528๙ โดยการนำไปบังคับใช้เป็นกฎระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการบริหารจัดการการจัดส่งแรงงานไปทำงานที่ได้หวั่นน้อย และในการลงโทษบริษัทจัดหางานที่ฝ่าฝืน พ.ร.บ.จัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528๙ ที่บริษัทจัดหางานควรจะได้รับ ได้แก่ การหักหลักประกันจากบริษัทจัดหางาน เนื่องจากบริษัทจัดหางานมีเงินหลักประกันวางไว้กับกรมการจัดหางานเป็นจำนวนเงิน 5 ล้านบาท เพื่อค้ำประกันค่าบริการและค่าใช้จ่ายให้กับแรงงานไทย แรงงานไทยมีความเห็นเกี่ยวกับการลงโทษบริษัทจัดหางาน โดยวิธีการพักใช้ใบอนุญาตบริษัทจัดหางาน เพิกถอนใบอนุญาตจัดหางาน และดำเนินคดี มีความยุติธรรมเหมาะสม ถึงร้อยละ 70 แต่ถ้าแรงงานไทยได้รับเงินคืนจากบริษัทจัดหางาน แรงงานไทยเห็นว่าไม่ควรลงโทษบริษัทจัดหางานโดยการเพิกถอนใบอนุญาต ดังนั้นจึงอนุมานได้ว่าเป็นเหตุให้บริษัทจัดหางานไม่เกรงกลัวต่อกฎระเบียบในการลงโทษ

การบังคับใช้ พ.ร.บ. จัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528๙ ควบคุมบริษัทจัดหางาน พบว่า แรงงานไทย ร้อยละ 60 คิดว่า สามารถใช้ควบคุมบริษัทจัดหางานได้ และมีการกำหนดโทษที่เหมาะสมยุติธรรมต่อการลงโทษบริษัทจัดหางานที่ฝ่าฝืน สอดคล้องกับแนวคิดการบังคับใช้ กฎหมายของโยธิน สรนาทสุนันท์ (2540 : 22-23) โดยพิจารณาถึงการบังคับใช้กฎหมายในข้อที่ 3 ว่ามาตรการลงโทษที่เหมาะสมและสอดคล้องกับลักษณะความผิดที่เกิดขึ้นจากการฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามบทบัญญัติของกฎหมายนั้นๆ

การควบคุมบริษัทจัดหางานแรงงานไทยมีความต้องการให้รัฐ (กรมการจัดหางาน) ใช้กฎหมายอย่างจริงจัง แต่ไม่ถึงกับต้องเพิกถอนบริษัทจัดหางานหรือดำเนินคดีเพียงแต่ต้องการให้บังคับบริษัทจัดหางานคืนเงินค่าบริการและค่าใช้จ่ายให้กับแรงงานไทย หากมีการกระทำที่ละเมิดสัญญาจัดหางานและฝ่าฝืน พ.ร.บ. จัดหางานและคุ้มครองคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528ฯ ขึ้นแสดงให้เห็นได้ว่าบทลงโทษตาม พ.ร.บ. จัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528ฯ สามารถบังคับใช้กับบริษัทจัดหางานได้ แต่ความต้องการของแรงงานไทยไม่ต้องการให้มีการลงโทษบริษัทจัดหางานในขั้นรุนแรง

การคุ้มครองแรงงานไทย

ตาม พ.ร.บ. จัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528ฯ ในการคุ้มครองแรงงานไทยพบว่า แรงงานไทย ร้อยละ 100 คิดว่า บริษัทจัดหางานจะต้องได้รับอนุญาตจากนายทะเบียนกลาง (อธิบดี) ให้ดำเนินธุรกิจจัดหางาน ซึ่งบริษัทจัดหางานจะต้องมีใบอนุญาตจัดหางานแต่การบังคับใช้ พ.ร.บ. จัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528ฯ เพื่อคุ้มครองแรงงานไทยมีแรงงานไทยเพียง ร้อยละ 40 คิดว่า พ.ร.บ. จัดหางานและคุ้มครองคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2528ฯ สามารถคุ้มครองแรงงานไทย จึงอนุมานได้ว่าเป็นเหตุให้เกิดปัญหาการเอารัดเอาเปรียบขึ้นได้

การรักษาสิทธิประโยชน์ และการคุ้มครองแรงงานไทย แรงงานไทยส่วนใหญ่ ร้อยละ 45 คิดว่า พ.ร.บ. จัดหางานและคุ้มครองคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528ฯ สามารถรักษาสิทธิประโยชน์และให้ความคุ้มครองแรงงานไทยได้ จากผลการศึกษาที่ได้ ทำให้เห็นว่าการบังคับใช้ พ.ร.บ. จัดหางานและคุ้มครองคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528ฯ ให้ความคุ้มครองแรงงานไทยได้น้อย สอดคล้องกับงานวิจัย เรื่องมาตรการทางกฎหมายในการให้ความคุ้มครองคนหางานของนคร ศิลปอาชา (2542:90-91) พบว่า พ.ร.บ. จัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528ฯ บางมาตราไม่มีความเหมาะสมและยังไม่สอดคล้องกับสภาพสังคมในปัจจุบันส่งผลให้ปัญหาการหลอกลวงคนหางานไม่ลดลงตามวัตถุประสงค์ของกรมการจัดหางาน และตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย จากการศึกษาปรากฏว่า สภาพปัญหาของสังคมเกี่ยวกับการหลอกลวงคนหางานในปัจจุบันมีข้อเท็จจริงที่สลับซับซ้อนจนไม่สามารถนำบทบัญญัติต่างๆ ของ พ.ร.บ. จัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528ฯ มาปรับใช้ได้จนก่อให้เกิดข้อจำกัดทางกฎหมายและข้อจำกัดในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของกรมการจัดหางาน ส่งผลต่อเนื่องในการเสนอแนะแนวทางในการให้ความคุ้มครองคนหางานของกรมการจัดหางานไม่มีประสิทธิภาพ เนื่องจาก

ข้อเท็จจริงขัดกับสภาพบังคับทางกฎหมาย และขัดกับสภาพของการดำเนินธุรกิจจัดหางานของผู้รับอนุญาตจัดหางาน จนทำให้เกิดการหลีกเลี่ยง หรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ก่อให้เกิดการละเลยของเจ้าหน้าที่ควบคุมการปฏิบัติตาม พ.ร.บ.จัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528ฯ ส่งผลต่อเนื่องให้การคุ้มครองคนหางานไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

จากผลการศึกษาเห็นได้ว่ารัฐ (กรมการจัดหางาน) ไม่สามารถบังคับใช้ พ.ร.บ.จัดหางาน และคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528ฯ ในการคุ้มครองแรงงานไทยได้ ซึ่งอาจเป็นสาเหตุทำให้แรงงานไทยถูกเอารัดเอาเปรียบ การจัดการที่ขาดประสิทธิภาพการบริหารที่ขาดความรับผิดชอบต่อประชาชนอาจเป็นสาเหตุให้ปัญหาการเอารัดเอาเปรียบในการเดินทางไปทำงานที่ไต้หวันไม่ลดลง ดังเช่นสถานการณ์การร้องทุกข์ของแรงงานไทยในปัจจุบันยังคงมีต่อเนื่อง

การบังคับใช้ พ.ร.บ. จัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528ฯ ในการควบคุมบริษัทจัดหางาน และคุ้มครองแรงงานไทยที่ดีและมีประสิทธิภาพจะช่วยทำให้ปัญหาในการเข้าสู่ตลาดแรงงานของแรงงานไทยในไต้หวันลดลงได้ และแรงงานไทยอาจถูกเอารัดเอาเปรียบน้อยลง ถ้ารัฐ (กรมการจัดหางาน) มีการบังคับใช้กฎหมายอย่างจริงจังและไม่เลือกปฏิบัติ

2 การบริหารจัดการที่ดีของกรมการจัดหางานในการส่งเสริมการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานที่ไต้หวันเป็นแนวทางในการป้องกันการเอารัดเอาเปรียบ

การบริหารจัดการของรัฐ (กรมการจัดหางาน)

การศึกษาแรงงานไทยที่ไปทำงานที่ไต้หวันแล้วมาร้องทุกข์ พบว่า การบริหารจัดการของรัฐ (กรมการจัดหางาน) ในการส่งเสริมแรงงานไทยไปทำงานที่ไต้หวัน ร้อยละ 70 เห็นว่า การให้บริษัทจัดหางานเข้ามาดำเนินธุรกิจแบบเสรีไม่เหมาะสม โดยให้ความเห็น บริษัทจัดหางานตั้งขึ้นมาเพื่อแสวงหาผลประโยชน์จากแรงงานไทยโดยไม่เป็นธรรม เพราะแรงงานไทยต้องเสียค่าบริการและค่าใช้จ่ายเกินกว่ากฎหมายกำหนด และเมื่อเกิดปัญหาลุกขึ้นกับแรงงานไทยบริษัทจัดหางานจะไม่รับผิดชอบ

หลักการบริหารจัดการของรัฐ (กรมการจัดหางาน) ในการส่งเสริมแรงงานไทยไปทำงานที่ไต้หวัน แรงงานไทยร้อยละ 55 ให้ความเชื่อถือมากที่สุดในด้านกฎหมายว่าสามารถใช้บังคับ ควบคุม ให้บริษัทจัดหางานปฏิบัติตามกฎระเบียบที่กำหนดไว้ได้อย่างเคร่งครัด แรงงานไทย ร้อยละ 80 มีความเชื่อมั่นว่ารัฐ (กรมการจัดหางาน) มีความตั้งใจที่จะลดปัญหาการเอารัดเอาเปรียบที่เกิดขึ้นกับแรงงานไทย แต่คิดว่าการบริหารของรัฐ (กรมการจัดหางาน) ในด้านส่งเสริมการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานที่ไต้หวัน มีหลักการบริหารจัดการที่ดีในด้าน

นิติธรรม โดยการใช้อำนาจกฎหมายต่อทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน และด้านคุณธรรมของเจ้าหน้าที่ที่มีความยึดมั่นในความถูกต้อง ดีงาม และซื่อสัตย์ต่อการปฏิบัติหน้าที่เพียง ร้อยละ 40 ทำให้เห็นว่า แรงงานไทยขาดความเชื่อมั่นต่อการบริหารจัดการของรัฐ (กรมการจัดหางาน) ในด้านการบังคับใช้กฎหมายและคุณธรรมของเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติหน้าที่สอดคล้องกับแนวคิธรมาภิบาลของทศพรวิทย์ เมฆสวรรค์ (2543 : 15) ในข้อ 1 และ 2 ว่าการบริหารจัดการราชการที่ดี (Good Governance) มีดังนี้

1. หลักนิติธรรม หมายถึง การตรากฎหมายและบังคับใช้กฎหมายต่อทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน โดยคำนึงถึงศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ สิทธิมนุษยชน อันเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของคนทุกคนและมีการปฏิบัติตามกฎกติกาที่ตกลงกันไว้อย่างเคร่งครัด

2. หลักคุณธรรม หมายถึง การยึดมั่นในความถูกต้อง ดีงาม การส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชน พัฒนาตนเอง เพื่อให้ตระหนักถึงความซื่อสัตย์ จริงใจ ขยัน อดทน มีระเบียบวินัยในการบริหารงานของกรมการจัดหางาน ทำให้แรงงานไทยขาดความเชื่อถือในตัวเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้นในการแก้ไขปัญหาการเอารัดเอาเปรียบของแรงงานไทยที่ไปทำงานที่ไต้หวันมีอาจลดลงได้

การให้บริการของรัฐ (กรมการจัดหางาน)

แรงงานไทยส่วนใหญ่ ร้อยละ 70 คิดว่าการให้บริการของรัฐ (กรมการจัดหางาน) เป็นการให้บริการด้านการตรวจสอบบริษัทจัดหางาน ว่าได้รับอนุญาตให้ดำเนินการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานที่ไต้หวันหรือไม่ ตรวจสอบตำแหน่งงานว่ามีจริงหรือไม่ และสอบถามในเรื่องค่าบริการและค่าใช้จ่าย แต่แรงงานไทย ร้อยละ 70 คิดว่าการให้บริการข้อมูลของรัฐ (กรมการจัดหางาน) ไม่เพียงพอต่อความต้องการของแรงงานไทย ถ้ารัฐ (กรมการจัดหางาน) มีการประชาสัมพันธ์ที่ทั่วถึง แรงงานไทยจะรับทราบข้อมูลที่ถูกต้อง

การบริหารจัดการที่ดีของรัฐ (กรมการจัดหางาน) จะช่วยลดปัญหาที่เกิดขึ้นจากการเข้าสู่ตลาดแรงงานของไทยในไต้หวันได้ อย่างไรก็ตามการให้บริการของรัฐ (กรมการจัดหางาน) แรงงานไทยคิดว่าเป็นธรรมทั้งในด้านแรงงานไทย และบริษัทจัดหางาน สอดคล้องกับแนวคิธรมาภิบาลของอานันท์ ปันยารชุน (2541 : 5) กล่าวว่า ธรรมาภิบาล (Good Governance) หมายถึง ผลลัพธ์ของการจัดการกิจกรรม ซึ่งบุคคลและสถาบันทั่วไป ภาครัฐและเอกชนมีผลประโยชน์ร่วมกันได้กระทำลงไปหลายกรณีมีลักษณะเป็นขบวนการที่เกิดขึ้นต่อเนื่อง ซึ่งอาจนำไปสู่การผสมประโยชน์ที่หลากหลายและขัดแย้งกันได้ จากแนวคิดดังกล่าวภาครัฐ (กรมการจัดหางาน) ให้บริการอย่างเป็นธรรมทั้งในส่วนแรงงานไทย และบริษัทจัดหางาน แต่การ

ให้บริการแรงงานไทยกลับไม่เพียงพอต่อผู้รับบริการ บ่อทำให้เกิดปัญหาการเอารัดเอาเปรียบขึ้นได้เพราะแรงงานไทยไม่ทราบข้อมูลที่ต้องการ

การให้ความช่วยเหลือของรัฐ (กรมการจัดหางาน)

จากการศึกษา พบว่า แรงงานไทยส่วนใหญ่ ร้อยละ 55 ไม่ทราบว่ารัฐ (กรมการจัดหางาน) มีภารกิจหน้าที่ในการให้ความช่วยเหลือแรงงานไทย แต่คิดว่ารัฐ (กรมการจัดหางาน) สามารถช่วยเหลือแรงงานไทยได้ ร้อยละ 75 เพราะว่ารัฐ (กรมการจัดหางาน) ควบคุมบริษัท จัดหางาน และรัฐ (กรมการจัดหางาน) มีอำนาจ กฎหมายอยู่ในมือ และพอใจต่อการช่วยเหลือของรัฐ (กรมการจัดหางาน) ในการรับเรื่องร้องทุกข์ของแรงงานไทย ถึงร้อยละ 100 แต่ไม่แน่ใจว่าจะได้ผลสำเร็จหรือไม่ แสดงให้เห็นว่า การบริหารงานของรัฐ (กรมการจัดหางาน) ในการให้ข้อมูลข่าวสารของรัฐ (กรมการจัดหางาน) ไม่กระฉ่งชัด และทั่วถึงเท่าที่ควร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด เรื่องการประชาสัมพันธ์ของ Derriman (อ้างในวิรัช ลภีรัตนกุล 2540 : 2) ว่าการประชาสัมพันธ์แตกต่างกับการโฆษณาและเผยแพร่ เพราะการประชาสัมพันธ์เป็นการสร้างความเข้าใจอันดีด้วยการดำเนินงานในระบบสื่อสารสองทาง (Two / way / Operation) ซึ่งความเข้าใจอันดีนี้จำเป็นต้องกระทำร่วมกันทั้งสองฝ่ายคือ จากองค์กร สถาบัน ผู้ประชาชน และจากประชาชนกับองค์กรสถาบัน หากรัฐ (กรมการจัดหางาน) มีการบริหารจัดการที่ดีในการประชาสัมพันธ์ แรงงานไทยต้องมีความเข้าใจต่อการกิจ หน้าที่ ของรัฐในการให้ความช่วยเหลือแรงงานไทย อันจะนำไปสู่การช่วยเหลือที่ถูกต้องและบรรเทาปัญหาที่เกิดขึ้นกับแรงงานไทยได้เร็ว อย่างไรก็ตามแรงงานไทยมีความเชื่อมั่นในการให้ความช่วยเหลือของรัฐ (กรมการจัดหางาน) เมื่อเวลาแรงงานไทยมีปัญหาเกิดขึ้น ทำให้เห็นได้ชัดว่าสำหรับการช่วยเหลือของรัฐนั้น เป็นที่พึงพอใจของแรงงานไทยในระดับหนึ่ง แต่ผลสำเร็จออกมาเป็นอย่างไร แรงงานไทยยังคงคาดหวังจากรัฐ (กรมการจัดหางาน) ไม่ได้

สรุป การบริหารจัดการที่ดีของกรมการจัดหางานในการส่งเสริมการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานที่ไต้หวัน สามารถลดปัญหาการเอารัดเอาเปรียบลงได้ถ้ารัฐ (กรมการจัดหางาน) มีการบริหารจัดการที่ดี โดยให้ความเชื่อมั่นต่อแรงงานไทยในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ให้บริการที่ดี ให้ข้อมูลข่าวสารในการเดินทางไปทำงานที่ไต้หวันอย่างต่อเนื่องถูกต้องและรวดเร็ว รวมทั้งให้รายละเอียดในการให้ความช่วยเหลือแรงงานไทย ก็จะสามารถลดปัญหาการเอารัดเอาเปรียบในการเข้าสู่ตลาดแรงงานของแรงงานไทยในไต้หวันได้

2.3 การบริหารจัดการที่ดีของบริษัทจัดหางานในการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานที่ไต้หวันเป็นการป้องกันการเอารัดเอาเปรียบ

การปฏิบัติตามกฎระเบียบ ของบริษัทจัดหางาน

จากการศึกษาแรงงานไทยที่ไปทำงานที่ไต้หวัน พบว่า แรงงานไทยส่วนใหญ่ ร้อยละ 100 คิดว่าบริษัทจัดหางานต้องมีใบอนุญาตให้ดำเนินธุรกิจจัดหางาน แต่ในการดำเนินธุรกิจของบริษัทจัดหางาน แรงงานไทย ร้อยละ 70 คิดว่ามีความเห็นว่าบริษัทจัดหางานไม่มีความโปร่งใสในการดำเนินธุรกิจ แม้บริษัทจัดหางานได้ชี้แจงรายละเอียดในการเดินทางไปทำงานที่ไต้หวันให้กับแรงงานไทยรับทราบแต่ข้อมูลที่แรงงานไทยรับทราบ ร้อยละ 45 เป็นเพียงทราบว่า การไปทำงานที่ไต้หวันต้องเป็นแรงงานที่ไม่เคยเดินทางไปทำงานที่ไต้หวันมาก่อน

การเก็บค่าบริการและค่าใช้จ่าย

จากการศึกษาแรงงานไทยที่ไปทำงานที่ไต้หวันแล้วกลับมาร้องทุกข์ พบว่า แรงงานไทยส่วนใหญ่ ร้อยละ 80 คิดว่าบริษัทจัดหางานเรียกเก็บค่าบริการและค่าใช้จ่ายไม่ตรงตามที่กฎหมายกำหนด และร้อยละ 85 มีความเห็นว่าการเรียกเก็บเงินดังกล่าวไม่ยุติธรรมต่อแรงงานไทยเพราะเก็บแพงเกินกว่าความเป็นจริง

การรับผิดชอบของบริษัทจัดหางานต่อแรงงานไทย

จากการศึกษา พบว่า แรงงานไทย ร้อยละ 100 มีความคิดว่าปัญหาที่เกิดขึ้นกับแรงงานไทยเกิดจากการกระทำของบริษัทจัดหางาน ซึ่งแรงงานไทย ร้อยละ 75 คิดว่าบริษัทจัดหางานไม่มีความรับผิดชอบต่อปัญหาที่เกิดขึ้น และไม่ช่วยเหลือหรือแก้ปัญหาใดๆ ขณะประสบปัญหาที่ไต้หวัน

สรุป จากผลการศึกษาเห็นได้ว่าแรงงานไทย คิดว่าการบริหารจัดการของบริษัทจัดหางานไม่ว่าเป็นเรื่องของการปฏิบัติตามกฎระเบียบการเรียกเก็บเงินค่าบริการและค่าใช้จ่าย และความรับผิดชอบต่อที่มีต่อแรงงานไทย ขณะเกิดปัญหาขึ้นที่ไต้หวันบริษัทจัดหางานไม่ใส่ใจช่วยเหลือหรือแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้น จากการบริหารงานของบริษัทจัดหางาน จึงอนุมานได้ว่าเป็นเหตุให้เกิดปัญหาแรงงานไทยถูกเอารัดเอาเปรียบ สอดคล้องกับแนวคิดธรรมาภิบาลของอานันท์ ปันยารชุน (2541 : 5) การจัดกิจกรรมซึ่งบุคคลและสถาบันทั่วไปภาครัฐ เอกชนมีผลประโยชน์ร่วมกันได้กระทำลงไปหลายกรณีมีลักษณะ เช่นเป็นขบวนการที่เกิดขึ้นต่อเนื่อง ซึ่งอาจนำไปสู่การผสมประโชชนมีหลากหลาย และขัดแย้งกันได้ ซึ่งการกระทำของบริษัทจัดหางานหากกระทำการที่เอารัดเอาเปรียบแรงงานไทย บริษัทจัดหางานก็ต้องเดือดร้อน เนื่องจากแรงงานไทยต้องกลับมาร้องทุกข์ขอความเป็นธรรม การบริหารจัดการที่ขาดหลักธรรมาภิบาลย่อมก่อให้เกิด

ความขัดแย้งนำไปสู่ความเสียหายของทั้งสองฝ่าย หากบริษัทจัดหางานมีความรับผิดชอบต่องานไทย ตามหลักข้อ 5 ธรรมนูญของทิวาดี เมฆสวรรค์ (2543:15) หลักความรับผิดชอบ หมายถึง การตระหนักในสิทธิหน้าที่ ความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคมการใส่ใจปัญหาสาธารณของบ้านเมือง และกระตือรือร้นในการแก้ไขปัญหาลดจนการวิเคราะห์ในความคิดเห็นที่แตกต่างและกล้าที่จะยอมรับผลดีและผลเสียจากการกระทำของตน ถ้าบริษัทปฏิบัติตามกฎระเบียบในการให้ความช่วยเหลือตามสิทธิและปัญหาของแรงงานไทย ปัญหาที่เกิดขึ้นกับแรงงานไทยย่อมคลี่คลาย และส่งผลให้การเอารัดเอาเปรียบลดลง แต่จากการศึกษา พบว่าบริษัทจัดหางานไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบไม่ว่าจะเป็นเรื่องการเก็บค่าบริการและค่าใช้จ่าย ความรับผิดชอบของบริษัทจัดหางานต่อแรงงานไทย จึงอนุมานได้ว่าเป็นเหตุนำไปสู่ปัญหาการเข้าสู่ตลาดแรงงานของแรงงานไทยในปัจจุบัน

3. การรับรู้รับทราบภารกิจและกิจกรรมในการเดินทางไปทำงานที่ได้หวั่นของแรงงานไทยช่วยลดปัญหาการเอารัดเอาเปรียบลงได้

การรับทราบขั้นตอนการเดินทางไปทำงานที่ได้หวั่นของแรงงานไทย

จากการศึกษาแรงงานไทยที่กลับมาร้องทุกข์ พบว่า แรงงานไทยส่วนใหญ่ ร้อยละ 35 รับทราบรายละเอียดการเดินทางไปทำงานที่ได้หวั่นจากบริษัทจัดหางานและสายที่มามีติดต่อสำหรับรัฐ (กรมการจัดหางาน) แรงงานไทย ร้อยละ 30 รับทราบว่าสื่อที่ได้รับจากรัฐ (กรมการจัดหางาน) แจ้งขั้นตอนว่าต้องเดินทางไปทำงานกับบริษัทจัดหางานที่ได้รับอนุญาตจากกรมการจัดหางาน และร้อยละ 85 ทราบว่าบริษัทจัดหางานต้องมีใบอนุญาตจัดหางาน

สำหรับประโยชน์ในการประชาสัมพันธ์ของรัฐ (กรมการจัดหางาน) แรงงานไทยส่วนใหญ่ ร้อยละ 60 ทราบว่ามีประโยชน์ในเรื่องการป้องกันมิให้ถูกหลอก สำหรับข้อกำหนดในการปฏิบัติของบริษัทจัดหางาน แรงงานไทยส่วนใหญ่ ร้อยละ 70 รับทราบว่าบริษัทจัดหางานต้องดำเนินการตามข้อกำหนดดังนี้

- บริษัทจัดหางานต้องแสดงใบอนุญาตการจดทะเบียนต่อกรมการจัดหางานไว้ในที่เปิดเผย และเห็นได้ชัดเจน ณ สำนักงานที่ได้รับอนุญาต
- ในการเรียกรับค่าบริการและค่าใช้จ่ายต้องออกใบเสร็จรับเงินให้กับแรงงานไทยไว้เป็นหลักฐาน
- ต้องส่งแรงงานไทยไปตรวจโรค ณ สถานพยาบาลตามที่กรมการจัดหางานประกาศรายชื่อไว้

สรุป จากผลการศึกษาการรับทราบขั้นตอนการเดินทางไปทำงานที่ได้หวั่นของแรงงานไทยพบว่า รัฐ (กรมการจัดหางาน) มีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารให้กับประชาชนรับทราบน้อยกว่าบริษัทจัดหางาน แรงงานไทยส่วนใหญ่ ร้อยละ 35 ถึงแม้จะรับทราบข้อมูลการเดินทางไปทำงานที่ได้หวั่นจากบริษัทจัดหางานถ้ารัฐ (กรมการจัดหางาน) ทบทวนบทบาทการประชาสัมพันธ์การให้ข้อมูลข่าวสารแก่แรงงานไทย ก็จะสามารถป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นกับแรงงานไทยได้ สอดคล้องกับแนวคิดการประชาสัมพันธ์ของสะอาด คันสุภผล (อ้างใน พรทิพย์ วรกิจโกภาทร 2531 : 5-6) การประชาสัมพันธ์ คือวิชาการของสถาบันอันมีแผนการและการกระทำที่ต่อเนื่องกันในอันที่จะสร้างหรือยังให้เกิดความสัมพันธ์อันดีกับกลุ่มประชาชน เพื่อให้สถาบันและกลุ่มประชาชนที่เกี่ยวข้องมีความรู้ ความเข้าใจและให้ความสนับสนุนร่วมมือซึ่งกันและกันอันจะเป็นประโยชน์ให้สถาบันนั้นๆ ดำเนินงานไปได้ผลดีกับความมุ่งหมายโดยมีประชาคมติเป็นแนวบรรทัดฐานที่สำคัญ และในการประชาสัมพันธ์มีประโยชน์สำคัญอยู่ 3 ประการ

1. เป็นการบอกกล่าวหรือชี้แจงเพื่อเผยแพร่ให้ทราบ เป็นการบอกกล่าวชี้แจงให้ประชาชนทราบถึงนโยบาย วัตถุประสงค์การดำเนินงานหรือกิจกรรมต่างๆ ตลอดจนข่าวกวามเคลื่อนไหวให้ประชาชนและกลุ่มชนที่เกี่ยวข้องได้ทราบ ซึ่งเป็นการปูพื้นแห่งความเข้าใจในตัวองค์กร สถาบันทำให้รู้จัก เข้าใจ และเลื่อมใส ทำให้ประชาชนเกิดความรู้ในด้านการแจ้งให้ทราบ (To Inform) และในด้านการให้ข่าวสารความรู้ (To Educate) แก่ประชาชนรวมทั้งการเรียกร้องความสนับสนุนร่วมมือจากประชาชน

2. เป็นการป้องกันและแก้ไขความเข้าใจผิดด้านวิชาการ เพื่อจะได้หาแนวทางป้องกันได้ทันทั่วทั้งที่ โดยการกระทำอย่างเหมาะสมและทันต่อเหตุการณ์มากที่สุด เพื่อให้เกิดผลเสียต่อองค์กรสถาบันน้อยที่สุด

3. เป็นการสร้างประชาคมติ เพื่อทราบความถึงเท่าที่ ความรู้สึกลึกต่างๆ ที่ประชาชนมีต่อองค์กรและสถาบันของเขาว่า ประชาชนต้องการอะไร ไม่ต้องการอะไร ชอบหรือไม่ชอบสิ่งใด ซึ่งสิ่งต่างๆ เหล่านี้จะทราบได้จากการสำรวจประชาคมติ

จากประโยชน์ของการประชาสัมพันธ์ ถ้าภาครัฐ (กรมการจัดหางาน) ให้ข้อมูลการไปทำงานที่ได้หวั่นแก่แรงงานไทยในเชิงรุก และทำให้แรงงานไทยมีความเข้าใจถึงขั้นตอนต่างๆ ในการเดินทางไปทำงาน ก็จะเป็นการป้องกันการถูกเอารัดเอาเปรียบลงได้ แรงงานไทยยังมีความเข้าใจว่ารัฐ (กรมการจัดหางาน) ให้ข้อมูลเฉพาะเรื่องการถูกหลอกลวงให้ไปทำงานที่ต่างประเทศเป็นประเด็นหลัก ซึ่งปัจจุบันจะพบว่าแรงงานไทยส่วนใหญ่ไม่ได้ถูกหลอกลวงแต่ถูกเอารัด

เขาเปรียบมากกว่า เพราะแรงงานไทยเป็นผู้มีความรู้ น้อยย่อมมีความเข้าใจความหมายของภาษาราชการน้อย

บริษัทจัดหางานจึงหยิบยกข้อคัดค้านของแรงงานไทยมาทำการเอารัดเอาเปรียบแรงงานไทย

การรับทราบถึงข้อตกลงในสัญญาจัดหางาน/สัญญาจ้างงาน

จากการศึกษา พบว่าแรงงานไทยส่วนใหญ่ ร้อยละ 90 ทราบว่าการเดินทางไปทำงานที่ไต้หวัน โดยบริษัทจัดหางานเป็นผู้จัดส่งต้องมีสัญญาจัดหางาน/สัญญาจ้างงาน และในสัญญาจัดหางาน/สัญญาจ้างงาน แรงงานไทย ร้อยละ 95 ทราบว่าจะต้อง ระบุ ชื่อ ที่อยู่ ของบริษัทนายจ้างในไต้หวัน และตำแหน่งงานในไต้หวัน รวมทั้งค่าจ้างที่จะได้รับถึง และแรงงานไทยส่วนใหญ่ ร้อยละ 60 ทราบว่าก่อนจะเดินทาง จะต้องตรวจโรคโดยเฉพาะโรคต้องห้ามที่แรงงานไทยรู้จักมากที่สุดได้แก่โรคเอดส์

สรุป ผลการศึกษาการรับทราบข้อตกลงในสัญญาจัดหางาน/สัญญาจ้างงาน ปรากฏว่าแรงงานไทยส่วนใหญ่รับทราบถึงเนื้อหาข้อมูลในสัญญาจัดหางาน/สัญญาจ้างงานเป็นอย่างดี

การรับทราบข้อมูลค่าบริการและค่าใช้จ่ายและสิทธิประโยชน์ในการเดินทางไปทำงานที่ไต้หวัน

จากการศึกษา พบว่า แรงงานไทยส่วนใหญ่ ร้อยละ 75 ทราบว่า จะต้องเสียค่าบริการและค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงานที่ไต้หวันสูงกว่า 56,000 บาท ทั้งๆ ที่รัฐ (กรมการจัดหางาน) กำหนดค่าบริการและค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงานที่ไต้หวัน ไม่เกิน 56,000 บาท แต่แรงงานไทยยอมเสียค่าใช้จ่ายที่สูงกว่ากฎหมายกำหนดเพราะต้องการเดินทางไปทำงาน ถึงแม้ว่าบริษัทจัดหางานจะเรียกเก็บค่าบริการและค่าใช้จ่ายเกินกว่าที่กฎหมายกำหนดก็ยินยอม และหากมีการละเมิดสัญญา แรงงานไทยส่วนใหญ่ ร้อยละ 60 ทราบว่าต้องดำเนินการโดยวิธีแจ้งให้บริษัทจัดหางานที่จัดส่งแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้น หากบริษัทจัดหางานไม่สามารถแก้ไขปัญหาให้แรงงานไทยได้ แรงงานไทยจะแจ้งทูตแรงงานไทยในไต้หวันให้ช่วยเหลือต่อไป แรงงานไทยส่วนใหญ่ ร้อยละ 60 ทราบว่าหากถูกละเมิดสัญญาสิทธิประโยชน์ที่จะได้รับคือต้องการค่าบริการคืนจากบริษัทจัดหางาน อย่างไรก็ตามแรงงานไทยต้องการทำงานที่ไต้หวันให้ครบตามสัญญามากกว่าที่จะเดินทางกลับประเทศไทยแล้วมาร้องทุกข์ เพื่อให้บริษัทจัดหางานคืนเงินค่าบริการ

สรุป ในการเดินทางไปทำงานที่ได้หวั่น ถ้าแรงงานไทยรับทราบภารกิจและกิจกรรมในการเดินทางไปทำงานที่ได้หวั่น จะช่วยลดปัญหาการเอารัดเอาเปรียบลงได้ และจากผลการศึกษาพบว่า แรงงานไทยรับทราบถึงขั้นตอนการเดินทางไปทำงานที่ได้หวั่นจากรัฐ (กรมการจัดหางาน) น้อยมาก ส่วนใหญ่จะรับทราบจากบริษัทจัดหางาน ดังนั้น บริษัทจัดหางานจึงมีโอกาสนำข้อมูล แก่แรงงานไทย ไม่ครบถ้วนหรือบิดเบือนข้อเท็จจริง ก่อให้เกิดช่องทางเอารัดเอาเปรียบแรงงานไทยได้ การรับทราบถึงข้อตกลงในสัญญาจัดหางาน/สัญญาจ้างงาน พบว่าแรงงานไทยมีความเข้าใจและทราบในข้อตกลงของสัญญาจัดหางาน/สัญญาจ้างงาน ในส่วนการรับทราบข้อมูลค่าบริการและค่าใช้จ่าย และสิทธิประโยชน์ในการเดินทางไปทำงานที่ได้หวั่น แรงงานไทยส่วนใหญ่รับทราบว่าเดินทางไปทำงานที่ได้หวั่นต้องเสียค่าบริการและค่าใช้จ่ายสูงกว่าที่กฎหมายกำหนด เนื่องจากถ้าไม่จ่ายก็จะไม่ได้เดินทางไปทำงาน และส่วนใหญ่ต้องเสียค่าบริการและค่าใช้จ่ายสูงกว่าที่กฎหมายกำหนด สอดคล้องกับทฤษฎี การเรียนรู้ (อ้างในสนธิชาพลศรี 2543 : 159) การเรียนรู้ของคนในชุมชนต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งนั้น หมายถึงการที่คนในชุมชนได้รับความรู้ทราบเรื่องราวต่างๆ เกี่ยวกับสิ่งนั้นจำนวนมากพอ และสามารถรวบรวมสิ่งที่รับรู้ทั้งหมดเข้ามาเป็นระเบียบระบบทำให้เกิดความเข้าใจต่อสิ่งนั้นอย่างท่องแท้ เกิดการหยั่งเห็นในการแก้ปัญหา และมีผลในการทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมทางด้านความรู้ ความเข้าใจ ทักษะการคิด การทำงาน และทัศนคติของเขา ดังนั้นการเรียนรู้จึงเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยต่างๆ มากมายเช่น ความพร้อมของบุคคล ความแตกต่างระหว่างบุคคล การฝึกหัด การเสริมแรง การจูงใจ สิ่งเร้าและการตอบสนอง จากทฤษฎีดังกล่าวเป็นข้อสนับสนุนได้ว่าถึงแม้แรงงานไทยจะทราบว่าค่าบริการและค่าใช้จ่ายตามกฎหมายกำหนด ไม่เกิน 56,000 บาท แต่แรงงานไทยยอมเสียค่าใช้จ่ายที่สูงกว่า เพราะรับทราบมาจากแรงงานไทยด้วยกันว่าต้องเสียค่าใช้จ่ายที่สูง กอรปกับมีความต้องการที่จะเดินทางไปทำงานจึงยินยอม รวมทั้งรัฐไม่ได้แก้ไขปัญหานี้ในเรื่องของค่าบริการและค่าใช้จ่ายอย่างจริงจัง จึงทำให้แรงงานไทยทุกคนเป็นที่ทราบกันว่าถ้าใครต้องการจะเดินทางไปทำงานที่ได้หวั่น ต้องเสียค่าบริการและค่าใช้จ่ายและเกินกว่าที่กฎหมายกำหนด ดังนั้นเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นกับแรงงานไทยในเรื่องค่าบริการและค่าใช้จ่ายจึงเป็นช่องว่างให้บริษัทจัดหางานเอารัดเอาเปรียบแรงงานไทยได้ ปัญหาการเข้าสู่ตลาดแรงงานของแรงงานไทยในได้หวั่นจึงยากที่จะลดลงได้ เพราะ ณ ขณะนี้แรงงานส่วนใหญ่ถูกปรับเปลี่ยนทัศนคติ ไปตามกลไกของตลาดแรงงาน ซึ่งรัฐ (กรมการจัดหางาน) ไม่สามารถควบคุมได้

5. การสัมภาษณ์แรงงานไทยจำนวน 20 คน ที่เดินทางไปทำงานที่ไต้หวันแล้วกลับมา ร้องทุกข์

การศึกษาสภาพและปัญหาในการเดินทางไปทำงานที่ไต้หวันของแรงงานไทย พบว่า ปัญหาการถูกเอารัดเอาเปรียบของแรงงานไทยเริ่มต้นตั้งแต่อยู่ในประเทศไทย เนื่องจากการสมัครงานของแรงงานไทยส่วนใหญ่ ร้อยละ 35 จะถูกชักจูงโดยสายและนายหน้า ร้อยละ 100 ไม่แน่ใจว่าได้จดทะเบียนเป็นลูกจ้างของบริษัทจัดหางานที่จัดส่งหรือไม่ เนื่องจากแรงงานไทยไม่มีความรู้ในเรื่องของการตรวจสอบ และสายนายหน้าเหล่านั้นจะเป็นผู้ดำเนินการขั้นตอนต่างๆ ไม่ว่าจะพาไปตรวจโรคหรือพาไปทำหนังสือเดินทาง ซึ่งในการดำเนินการตามขั้นตอนต่างๆ นั้นต้องเป็นหน้าที่ของบริษัทจัดหางาน แต่บริษัทจัดหางานได้ปิดความรับผิดชอบดังกล่าว และในการเรียกเก็บค่าบริการและค่าใช้จ่ายแรงงานไทยจะจ่ายมากกว่ากฎหมายกำหนด เพราะว่าสายหรือนายหน้าจะเรียกเก็บเงินหลายครั้ง โดยไม่นำแรงงานไทยเข้าไปจ่ายเงินในบริษัทจัดหางานเพื่อเป็นการหลีกเลี่ยงข้อกฎหมาย จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 20 คน พบว่ามีแรงงานไทยเพียงร้อยละ 20 ที่จ่ายค่าบริการและค่าใช้จ่ายไม่เกิน 56,000 บาท ที่เหลือร้อยละ 80 จ่ายเกินกว่ากฎหมายกำหนด โดยจ่ายเป็นเงินสูงสุด จำนวน 140,000 บาท ก่อนเดินทางไปทำงานที่ไต้หวัน แรงงานไทยต้องเซ็นสัญญาจัดหางาน/สัญญาจ้างงาน ซึ่งแรงงานไทยไม่มีเวลาได้อ่านรายละเอียดของสัญญาดังกล่าว เพราะบริษัทจัดหางานจะให้แรงงานไทยเซ็นสัญญาจัดหางาน/สัญญาจ้างงานก่อนเข้ารับการอบรม ณ กรมการจัดหางานเพียงวันเดียวเท่านั้น และในการอบรมแต่ละครั้งมีผู้เข้ารับการอบรมจำนวนมาก ในระหว่างการอบรมเจ้าหน้าที่ได้ชี้แจงรายละเอียดของประเทศไต้หวันให้รับทราบ และแจ้งว่าเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นให้แจ้งทูตแรงงานในไต้หวัน เมื่อแรงงานไทยได้เดินทางไปทำงานที่ไต้หวันแล้ว สภาพและปัญหาที่เกิดขึ้นกับแรงงานไทยมีหลากหลาย อาทิเช่น เกิดจากงานหมดขณะสัญญาจ้างงานยังไม่ครบกำหนด ถูกกล่าวหาว่าดื่มสุราและทะเลาะวิวาท บางรายได้รับค่าจ้างน้อยไม่คุ้มกับเงินที่เสียไปและเจ็บป่วย บางรายทำงานหนักจนไม่มีเวลาพักผ่อนนอนไม่ไหว บางรายไปแล้วไม่มีงานให้ทำตามสัญญา และบางรายกลัวโรคระบาดในขณะนั้น (ซาร์) และส่วนใหญ่จะถูกส่งกลับ ซึ่งแรงงานไทยไม่มีความประสงค์จะเดินทางกลับ เนื่องจากเสียค่าบริการและค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปค่อนข้างสูง ดังนั้นจึงจำเป็นที่จะต้องทนทำงานจนกว่าจะครบสัญญาจ้างงาน แต่ส่วนใหญ่นายจ้างจะไม่ยอม และการเดินทางกลับของแรงงานไทยตัวแทนของบริษัทจัดหางานที่อยู่ไต้หวันจะเป็นผู้ดำเนินการก่อนเดินทางกลับประเทศไทยนายจ้างจะให้เซ็นชื่อก่อนกลับในใบเซ็นชื่อที่เป็นภาษาจีน

ซึ่งแรงงานไทยอ่านไม่ออกและแรงงานไทยส่วนใหญ่จะไม่ได้พบกับเจ้าหน้าที่ไทยที่ได้หวัน เนื่องจากไม่มีโอกาสได้ออกจากที่ทำงานและไม่รู้จักเส้นทาง เมื่อกลับถึงประเทศไทยจึงได้มา ร้องทุกข์กับเจ้าหน้าที่ของรัฐให้ช่วยเหลือ กระบวนการดังกล่าวเป็นกระบวนการที่กระทำโดยผู้มีความรู้ และเป็นการบีบบังคับโดยอาศัยความจำเป็นของผู้ด้อยโอกาส จากการศึกษาสภาพและ ปัญหาที่เกิดขึ้นกับแรงงานไทยทำให้ พบว่ารัฐ (กรมการจัดหางาน) เอกชน (บริษัทจัดหางาน) ต้องมีธรรมาภิบาลในการดำเนินการส่งเสริมแรงงานไทยไปทำงานที่ได้หวัน เนื่องจากเมื่อเกิด ปัญหาขึ้นความเสียหายส่วนใหญ่จะตกอยู่ที่แรงงานไทย อันเป็นประชากรส่วนใหญ่ของสังคม ส่งผลต่อครอบครัวของแรงงานไทย ซึ่งอาจทำให้เกิดปัญหาในครอบครัวและส่งผลถึงประเทศชาติได้ ✓

แรงงานไทยมีความต้องการมาตรการในการป้องกันการเอารัดเอาเปรียบ ดังนี้

1. ต้องการให้มีเจ้าหน้าที่คอยแนะนำหรือให้ข้อมูลความรู้เกี่ยวกับการไปทำงานที่ได้หวัน เพราะสายหรือนายหน้าชอบอ้างชื่อนักการเมืองในการสร้างความน่าเชื่อถือ
2. ต้องการให้รัฐมีมาตรการในเรื่องของค่าหัว (ค่าบริการและค่าใช้จ่าย) ที่ชัดเจนและเป็นธรรมทั้งสองฝ่าย
3. มีมาตรการบังคับให้บริษัทจัดหางานคืนเงินและ โฉนดที่ดินของแรงงานไทย
4. มีมาตรการให้เจ้าหน้าที่ของรัฐ (กระทรวงแรงงาน) ที่ประจำอยู่ได้หวันได้เข้าไปตรวจสอบปัญหาที่เกิดขึ้นกับแรงงานไทย
5. ต้องการให้มีมาตรการบังคับให้บริษัทจัดหางานมีความจริงใจและมีคุณธรรมต่อการดำเนินธุรกิจจัดหางาน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษา “สภาพและปัญหาของแรงงานไทยในการเข้าสู่ตลาดแรงงานใน ได้หวัน” รัฐ (กรมการจัดหางาน) ควรใช้หลักธรรมาภิบาลในการส่งเสริมการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานที่ได้หวัน เพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับแรงงานไทยในปัจจุบัน บริษัทจัดหางานต้องมี หลักธรรมาภิบาลในการดำเนินธุรกิจจัดหางาน สำหรับแรงงานไทยต้องได้รับการพัฒนาทางด้านความรู้ และทักษะฝีมือ เพื่อต่อสู้กับแรงงานต่างชาติ เช่น ฟิลิปปินส์ หากรัฐ (กรมการจัดหางาน) ไม่สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับแรงงานไทยได้ การส่งเสริมแรงงานไทยให้ไปทำงานที่ ✓

ได้หวั่นยอมประสบผลล้มเหลว นำปัญหามาสู่ภาครัฐ ก่อให้เกิดปัญหาทับถมที่ยากต่อการแก้ไข ทำให้เกิดการคอร์รัปชันในเชิงนโยบายของข้าราชการได้ ผู้ศึกษาจึงขอเสนอแนะดังนี้

แนวทางในการป้องกันการถูกเอารัดเอาเปรียบ

1. เมื่อหารายละเอียดกฎระเบียบที่กรมการจัดหางานใช้ในการ ควบคุมบริษัท จัดหางานและใช้คุ้มครองแรงงานไทย กรมการจัดหางานควรดำเนินการปรับปรุงในเรื่องการใช้ ภาษาสื่อความหมายทำให้แรงงานไทยเข้าใจถึงเนื้อหารายละเอียดมากขึ้น เพื่อป้องกันการเข้าใจ ผิดจากภาษาราชการ
2. การบังคับใช้พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528ฯ ควบคุม บริษัทจัดหางาน และคุ้มครองแรงงานไทย รัฐ (กรมการจัดหางาน) ควรบังคับใช้กฎหมายอย่าง จริงจังกับบริษัทจัดหางานที่ฝ่าฝืนระเบียบและไม่เลือกปฏิบัติที่จะลงโทษบริษัทจัดหางาน
3. รัฐ (กรมการจัดหางาน) ควรมีมาตรการการบังคับใช้กฎหมายให้เป็นแนวทางเดียวกัน ไม่ควรใช้ดุลพินิจของเจ้าหน้าที่ในการตัดสินใจ
4. การบริหารจัดการของรัฐ (กรมการจัดหางาน) ในการส่งเสริมการจัดส่งแรงงานไทย ไปทำงานที่ได้หวั่น รัฐควรเข้ามามีบทบาทในการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานที่ได้หวั่นมากขึ้น
5. การให้บริการของรัฐ (กรมการจัดหางาน) ด้านการประชาสัมพันธ์ให้ข้อมูลข่าวสาร การไปทำงานที่ได้หวั่น ควรจะเป็นไปในเชิงรุก ซึ่งข้อมูลต้องถูกต้องทันสมัย และใช้ภาษา ท้องถิ่นในการประชาสัมพันธ์ข่าวสาร และควรเป็นการประชาสัมพันธ์แบบสองทาง (two way communication)
6. การให้บริการของรัฐ (กรมการจัดหางาน) ต้องสร้างความโปร่งใสให้เกิดขึ้น โดยเฉพาะกับพนักงานเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องโดยตรงกับกระบวนการส่งเสริมแรงงาน ไทยไปทำงานที่ได้หวั่น เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้มาใช้บริการ
7. บริษัทจัดหางานที่ทำธุรกิจด้านจัดหางานเพื่อจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานที่ได้หวั่น ควรมีความซื่อสัตย์ต่ออาชีพ และควรปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัดยึดหลักธรรมาภิบาล ในการดำเนินธุรกิจจัดหางาน
8. บริษัทจัดหางานควรมีความรับผิดชอบต่อแรงงานไทยมากกว่านี้ ควรมีการช่วยเหลือแรงงานไทยยามเมื่อเกิดปัญหาขึ้นในระหว่างทำงานที่ได้หวั่น
9. รัฐควรแก้ไขปัญหาเรื่องค่าบริการและค่าใช้จ่าย ที่กฎหมายกำหนดว่าเก็บได้ไม่เกิน 56,000 บาท เนื่องจากสถานะปัจจุบันแรงงานไทยเสียค่าใช้จ่ายเกินกว่ากฎหมายกำหนด

รัฐควรปรับอัตราการเก็บเงินให้เหมาะสมกับสถานะเศรษฐกิจ มิฉะนั้นจะเกิดช่องว่างของกฎหมายขึ้นเนื่องจากแรงงานไทยเสียค่าใช้จ่ายเกินจริง แต่บริษัทจัดหางาน ออกใบเสร็จให้ไม่เกิน 56,000 บาท จะทำให้เกิดปัญหาในเรื่องเอกสารการฟ้องร้องของแรงงานไทยทำให้แรงงานไทยเสียเปรียบบริษัทจัดหางาน

ข้อเสนอแนะด้านการวิจัย

1. ควรมีการศึกษาถึงผลสัมฤทธิ์จากการร้องทุกข์ของแรงงานไทย ต่อเจ้าหน้าที่ของรัฐ เป็นอย่างไร และรัฐได้ใช้มาตรการอย่างไรในการลงโทษบริษัทจัดหางาน ที่ฝ่าฝืน พ.ร.บ.จัดหางาน และคุ้มครองหนหางาน พ.ศ. 2528ฯ
2. ควรมีการศึกษาถึงมาตรการที่รัฐนำมาใช้ในการบริหารจัดการการจัดส่งแรงงานไทย ไปทำงานต่างประเทศ
3. ควรมีการศึกษาว่ารัฐมีวิธีการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น อย่างไร มีมาตรการที่เป็นรูปธรรมหรือไม่ ปัญหาที่เกิดขึ้นกับแรงงานไทยลดลงหรือไม่ อย่างไร
4. ควรมีการศึกษาว่าเจ้าหน้าที่ของรัฐ มีส่วนเข้าไปเกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ในการส่งเสริมการจัดส่งแรงงานไปทำงานต่างประเทศ หรือไม่ อย่างไร

บรรณานุกรม

กรมการจัดหางาน. การวิเคราะห์ความสัมฤทธิ์ผลการประชาสัมพันธ์ของกรมการจัดหางาน.

กรุงเทพฯ : กองวิชาการและแผนงาน, 2544.

////// การส่งเสริมแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ. กรุงเทพฯ : สำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ, 2540.

////// กรมการจัดหางานมุ่งเข้าสู่ธรรมชาติ. กรุงเทพฯ : กองวิชาการและแผนงาน, 2545.

////// คู่มือการปฏิบัติงานตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521 และพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528, 2540.

////// คู่มือการอบรมคนหางานก่อนเดินทางไปทำงานต่างประเทศ. กรุงเทพฯ : สำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ, 2543.

////// คู่มือติดต่อราชการ. กรุงเทพฯ : กองวิชาการ, 2545.

////// ความรู้ทางกฎหมายของพนักงานเจ้าหน้าที่กรมการจัดหางาน. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ ร.ศ.พ., 2538.

////// รายงานศึกษาวิจัยเรื่องการส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ. กรุงเทพฯ : กองวิชาการและแผนงาน, 2545.

////// สถิติจัดหางาน 2544*2002. กรุงเทพฯ : กองวิชาการและแผนงาน, 2545.

กมล สนะเกษตริน. ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์นิติบรรณการ, 2536.

เชิขรศรี วิวิธสิริ. จิตวิทยาการเรียนรู้ของผู้ใหญ่. พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพฯ : ภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2534.

พจนานุกรมศัพท์ดื่บราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2525. พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพฯ : อักษรเจริญทัศน์, 2526.

พระเมธีธรรมมาภรณ์. คุณธรรมสำหรับนักบริหาร. กรุงเทพฯ : มูลนิธิพุทธธรรม, 2540.

ทอง วิทย์วัฒน์. พจนานุกรมศัพท์และสำนวนกฎหมาย. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์นิติบรรณการ, 2540.

รังธี นพเกตุ. จิตวิทยาเพื่อการรับรู้. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ประกายพรึก, 2540.

วิทย์ เทียงบุรณะธรรม. พจนานุกรมศัพท์สังคมวิทยา อังกฤษ-ไทย ฉบับราชบัณฑิตยสถาน.

กรุงเทพฯ : อัมรินทร์ พรินต์ติ้งกรุ๊ป, 2532.

วิรัช ลิขิตรณกุล. การประชาสัมพันธ์ พิมพ์ครั้งที่ 8 กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2540.

สนธยา พลศรี. ทฤษฎีและหลักพัฒนาชุมชน. กรุงเทพฯ : โอ.เอ.พรินต์ติ้งเฮาส์, 2533

สุนีย์ มัลลิกะมาส. การบังคับใช้กฎหมายสิ่งแวดล้อม, 2542

งานวิจัยและผลงานทางวิชาการ

ชูชาติ เหลี่ยมวานิชย์. เครื่องข่ายในการดูแลรักษาสุขภาพของประชาชนในชุมชนชนบท

เชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2537.

นคร ศิลปอาชา. มาตรการทางกฎหมายในการให้ความคุ้มครองคนหางาน, 2542 .

ประกิต วิเศษพานิชย์. มาตรการเชิงรุกในการป้องกันและปราบปรามการหลอกลวงคนหางานไปทำงานต่างประเทศ, 2541.

วรรณิ วลัยประวีณ. มาตรการลดค่าใช้จ่ายของคนหางานในการเดินทางไปทำงานได้หวัน โดยการควบคุมบริษัทจัดหางานในได้หวัน, 2543.

วัชรพงษ์ พลวัน. การลดปัญหาแรงงานไทยที่ถูกหลอกไปทำงานต่างประเทศ ศึกษาเฉพาะกรณี ที่จังหวัดหนองบัวลำภู. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนาสังคม บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2541.

โยชิน สรนาทสุนันท์. การบริหารและการบังคับใช้กฎหมายจัดหางาน, 2540.

รัชณี คุโนปการ. การย้ายถิ่นครั้งแรกไปทำงานเป็นแรงงานไร้ฝีมือในตลาดแรงงานต่างประเทศของสตรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล, 2542.

อรจันทร์ เภาศรี. แนวทางการตรวจสอบตามพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2537, 2545.

อัจฉรา เจริญผล. การนำนโยบายส่งเสริมแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศไปปฏิบัติในประเด็นกันการหลอกลวงคนหางานไปทำงานต่างประเทศของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่สำนักงานจัดหางานระดับจังหวัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาพัฒนสังคม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2544.

บทความ

อานันท์ ปันยารชุน. ผู้จัดการรายวัน ฉบับวันที่ 30 มีนาคม 2541. หน้า 5.

ทิพาวดี เมฆสวรรค์ 2543. ธรรมสารสาส์น . ฉบับเดือนกันยายน 2543.

ไพโรจน์ พรหมสาส์น. คลังสมองสามสิบสองสิงห์ดำ. หน้า 210-226

ภาคผนวก ก

พ.ร.บ. จัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528

แก้ไขเพิ่มเติมโดย พ.ร.บ. จัดหางานและคุ้มครอง

คนหางาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537

พระราชบัญญัติ
จัดหางานและคุ้มครองคนหางาน
พ.ศ. 2528*

ภูมิพลอดุลยเดช ป.ร.
ให้ไว้ ณ วันที่ 17 สิงหาคม 2528
เป็นปีที่ 40 ในรัชกาลปัจจุบัน

พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ประกาศว่า โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยการจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน

จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติขึ้นไว้ โดยคำแนะนำและยินยอมของรัฐสภา ดังต่อไปนี้

มาตรา 1 พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า “พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528”

มาตรา 2 พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษา เป็นต้นไป

มาตรา 3 ให้ยกเลิกพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2511

มาตรา 4 ในพระราชบัญญัตินี้

• ประกาศในราชกิจจานุเบกษา แบบพิเศษ เล่ม 102 ตอนที่ 116 วันที่ 1 กันยายน 2528
หมายเหตุ ด้วยอักษรเอียงหมายถึง ข้อความนั้นได้แก้ไขเพิ่มเติมตามพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา เล่ม 111 วันที่ 30 มิถุนายน 2537 มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 28 กันยายน 2537 เป็นต้นไป

“จัดหางาน” หมายความว่า ประกอบธุรกิจจัดหางานให้แก่คนหางานหรือหาถูกจ้างให้แก่นายจ้าง โดยจะเรียกหรือรับค่าบริการตอบแทนหรือไม่ก็ตาม และให้หมายรวมถึงการเรียกเงินหรือทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด เพื่อจัดหางานให้คนหางาน

“ค่าบริการ” หมายความว่า เงินหรือประโยชน์อย่างอื่นที่ให้เป็นการตอบแทนการจัดหางาน

“ค่าใช้จ่าย” หมายความว่า ค่าใช้จ่ายในการจัดหางาน

“ผู้รับอนุญาต” หมายความว่า ผู้รับใบอนุญาตจัดหางานตามพระราชบัญญัตินี้

“ตัวแทนจัดหางาน” หมายความว่า ผู้ซึ่งผู้รับอนุญาตจดทะเบียนให้เป็นตัวแทนจัดหางานตามพระราชบัญญัตินี้

“สำนักงาน” หมายความว่า สำนักงานจัดหางานของผู้รับอนุญาต

“คนหางาน” หมายความว่า บุคคลซึ่งประสงค์จะทำงานโดยเรียกหรือรับค่าจ้างเป็นเงินหรือประโยชน์อย่างอื่น

“ทดสอบฝีมือ” หมายความว่า การดำเนินการใด ๆ เพื่อให้ทราบถึงฝีมือของคนหางานเพื่อออกใบรับรองผลการทดสอบให้คนหางานโดยจะเรียกหรือรับค่าทดสอบฝีมือหรือไม่ก็ตาม

“ฝึกงาน” หมายความว่า นายจ้างส่งลูกจ้างไปรับการเพิ่มพูนความรู้ ฝีมือ ภาษา ทักษะ หรือทักษะในการทำงานเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

“กองทุน” หมายความว่า คณะกรรมการกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานต่างประเทศที่ตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัตินี้

“คณะกรรมการกองทุน” หมายความว่า คณะกรรมการกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ

“นายทะเบียน” หมายความว่า นายทะเบียนจัดหางานกลาง หรือนายทะเบียนจัดหางานจังหวัด แล้วแต่กรณี

“พนักงานเจ้าหน้าที่” หมายความว่า ผู้ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งให้ปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้

“อธิบดี” หมายความว่า อธิบดีกรมการจัดหางาน

“รัฐมนตรี” หมายความว่า รัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา 5 ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมรักษาการตาม

พระราชบัญญัตินี้ และให้มีอำนาจแต่งตั้งนายทะเบียนและพนักงานเจ้าหน้าที่ กับออกกฎกระทรวงกำหนดค่าธรรมเนียม ไม่เกินอัตราท้ายพระราชบัญญัตินี้ ยกเว้นค่าธรรมเนียม และกำหนดกิจการอื่นหรือออกระเบียบเพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้

กฎกระทรวงนั้น เมื่อได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้วให้ใช้บังคับได้

หมวด 1

สำนักงานทะเบียนจัดหางานกลาง สำนักงานทะเบียนจัดหางานจังหวัด

และสำนักจัดหางาน

มาตรา 6 ให้จัดตั้งสำนักงานทะเบียนจัดหางานกลางขึ้นในกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม โดยมีนายทะเบียนจัดหางานกลางเป็นผู้มีอำนาจและหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้

ในจังหวัดอื่นนอกจากกรุงเทพมหานครจะจัดตั้งสำนักงานทะเบียนจัดหางานจังหวัดขึ้นตรงต่อสำนักงานทะเบียนจัดหางานกลางก็ได้ โดยมีนายทะเบียนจัดหางานจังหวัดเป็นผู้มีอำนาจและหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้

การจัดตั้งสำนักงานทะเบียนจัดหางานจังหวัด ให้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา

มาตรา 7 ให้จัดตั้งสำนักงานจัดหางานขึ้นในกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมเรียกว่า “สำนักงานจัดหางาน กรมการจัดหางาน” มีหน้าที่จัดหางานให้แก่ประชาชนโดยไม่คิดค่าบริการ

สำนักงานจัดหางาน กรมการจัดหางาน อาจมีสาขาได้ตามที่อธิบดีเห็นสมควร

หมวด 2

การจัดหางานในประเทศ

มาตรา 8 ห้ามมิให้ผู้ใดจัดหางานให้คนหางานในประเทศ เว้นแต่จะได้รับใบอนุญาตจากนายทะเบียน

การขอใบอนุญาตและการออกใบอนุญาต ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวงนายทะเบียนต้องออกใบอนุญาตหรือมีหนังสือแจ้งคำสั่งไม่อนุญาตพร้อมด้วยเหตุผลให้ผู้ขออนุญาตทราบภายในหกสิบวันนับแต่วันได้รับคำขอซึ่งมีรายละเอียดถูกต้องและครบถ้วนตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

ในกรณีที่มีเหตุจำเป็นที่นายทะเบียนไม่อาจออกใบอนุญาตหรือยังไม่อาจมีคำสั่งไม่อนุญาตได้ภายในกำหนดเวลาตามวรรคสาม ให้ขยายเวลาออกไปได้อีกไม่เกินสองครั้ง ครั้งละไม่เกินสามสิบวันแต่ต้องมีหนังสือแจ้งการขยายเวลาและเหตุจำเป็นแต่ละครั้งให้ผู้ขออนุญาตทราบก่อนสิ้นกำหนดเวลาตามวรรคสามหรือตามที่ได้ขยายเวลาไว้นั้น แล้วแต่กรณี

มาตรา 9 ผู้ขออนุญาตจัดหางานในประเทศต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามดังต่อไปนี้

- (1) มีสัญชาติไทย
- (2) มีอายุไม่ต่ำกว่ายี่สิบปีบริบูรณ์
- (3) ไม่เป็นผู้รับอนุญาตจัดหางาน
- (4) ไม่เป็นผู้อยู่ในระหว่างถูกสั่งพักใช้ใบอนุญาตจัดหางาน
- (5) ไม่เคยถูกเพิกถอนใบอนุญาตจัดหางาน
- (6) ไม่เป็นคนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ
- (7) ไม่เป็นผู้มีหรือเคยมีความประพฤติเสื่อมเสียหรือบกพร่องในศีลธรรมอันดี
- (8) ไม่เป็นกรรมการ หุ่นส่วน หรือผู้จัดการของนิติบุคคลซึ่งเป็นผู้รับอนุญาตจัดหางาน
- (9) ไม่เป็นกรรมการ หุ่นส่วน หรือผู้จัดการของนิติบุคคลซึ่งถูกเพิกถอนใบอนุญาตจัดหางานหรืออยู่ในระหว่างใช้สิทธิอุทธรณ์คำสั่งเพิกถอนใบอนุญาตจัดหางาน
- (10) ไม่เคยได้รับโทษจำคุก โดยคำพิพากษาถึงที่สุดหรือคำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมายให้จำคุกในความผิดที่กฎหมายบัญญัติให้ถือเอาการกระทำโดยทุจริตเป็นองค์ประกอบ หรือในความผิดตามพระราชบัญญัตินี้

(11) มีหลักประกันเป็นจำนวนเงินตามที่กำหนดในกฎกระทรวง แต่ต้องไม่น้อยกว่าหนึ่งแสนบาทวางไว้กับนายทะเบียน เพื่อเป็นหลักประกันการปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้

ในกรณีที่ผู้ขออนุญาตจัดหางานดังกล่าวเป็นนิติบุคคล นิติบุคคลนั้นต้องมีสัญชาติไทยและมีผู้จัดการซึ่งเป็นผู้มีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามวรรคหนึ่งด้วย

มาตรา 10 ใบอนุญาตให้ใช้ได้ภายในเขตจังหวัดที่นายทะเบียนระบุไว้ในใบอนุญาตมีกำหนดสองปีนับแต่วันที่ออกใบอนุญาต

ถ้าผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศประสงค์จะขอต่ออายุใบอนุญาตให้ยื่นคำขอก่อนใบอนุญาตสิ้นอายุไม่น้อยกว่าสามสิบวัน เมื่อได้ยื่นคำขอดังกล่าวแล้ว ให้ประกอบกิจการต่อไปได้จนกว่านายทะเบียนจะสั่งไม่อนุญาตให้ต่ออายุใบอนุญาตนั้น

การขอต่ออายุใบอนุญาตและการอนุญาต ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง

การอนุญาตหรือไม่อนุญาตจะต้องกระทำให้เสร็จภายในสามสิบวันนับแต่วันที่รับคำขอ ซึ่งมีรายละเอียดถูกต้อง และครบถ้วนตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา 11 ผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศต้องแสดงใบอนุญาตไว้ ณ ที่เปิดเผยและเห็นได้ง่าย ณ สำนักงานตามที่ระบุไว้ในใบอนุญาต

ผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศจะตั้งสำนักงาน ณ โรงแรม หอพัก สถานบริการ โรงรับจำนำ สถานที่ที่จัดให้มีการเล่นการพนันเป็นปกติธุระ หรือสถานที่อื่นตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนดมิได้

มาตรา 12 ในกรณีที่ผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศประสงค์จะขอย้ายสำนักงานหรือขอตั้งสำนักงานชั่วคราวนอกเขตท้องที่ที่ได้รับอนุญาต ให้ยื่นคำขออนุญาตนายทะเบียน

การขออนุญาตและการอนุญาตให้เป็นไปตามระเบียบที่รัฐมนตรีกำหนด และให้นำความในมาตรา 10 บรรคสี่ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

มาตรา 13 ในกรณีที่ผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศประสงค์จะเปลี่ยนผู้จัดการให้ยื่นคำขออนุญาตนายทะเบียน

การขออนุญาตและการอนุญาตให้เป็นไปตามระเบียบที่รัฐมนตรีกำหนด และให้นำความในมาตรา 10 บรรคสี่ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

มาตรา 14 ในกรณีที่นายทะเบียนไม่ออกใบอนุญาต ไม่ต่ออายุใบอนุญาต ไม่อนุญาตให้ย้ายสำนักงาน ไม่อนุญาตให้จัดตั้งสำนักงานชั่วคราว หรือไม่อนุญาตให้เปลี่ยนผู้จัดการ ผู้ขออนุญาตหรือผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศมีสิทธิอุทธรณ์ต่อรัฐมนตรีได้ภายในสามสิบวัน นับแต่วันที่ได้รับหนังสือแจ้งการไม่อนุญาตหรือพ้นกำหนดเวลาตามมาตรา 8 บรรคสี่ หรือมาตรา 10 บรรคสี่ แล้วแต่กรณีคำวินิจฉัยของรัฐมนตรีให้เป็นที่สุด

มาตรา 15 ผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศต้องจดทะเบียนลูกจ้าง และตัวแทน

จัดหางานต่อนายทะเบียนตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง และจัดให้นายทะเบียนลูกจ้างและตัวแทนจัดหางานตามแบบที่อธิบดีกำหนดไว้ ณ สำนักงาน เพื่อให้คนหางานตรวจดูได้ในระหว่างเวลาที่ทำงาน

ลูกจ้างและตัวแทนจัดหางานต้องมีได้เป็นลูกจ้างหรือตัวแทนจัดหางานของผู้อนุญาตจัดหางานในประเทศผู้อื่นในขณะเดียวกัน และต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา 9 เว้นแต่คุณสมบัติตามมาตรา 9(1) และ (2) มิให้ใช้บังคับแก่ลูกจ้าง

ใบอนุญาตที่ออกให้แก่ผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศผู้ใด ให้คุ้มครองถึงลูกจ้างหรือตัวแทนจัดหางานซึ่งผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศผู้นั้นได้จดทะเบียนไว้ด้วย

การกระทำที่เกี่ยวกับการจัดหางานของลูกจ้างหรือตัวแทนจัดหางาน ซึ่งผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศได้จดทะเบียนไว้ ให้ถือว่าเป็นการกระทำของผู้รับอนุญาตด้วย

มาตรา 16 ในการยื่นคำขอจดทะเบียนตัวแทนจัดหางานตามมาตรา 15 ผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศต้องวางหลักประกันสำหรับตัวแทนจัดหางานแต่ละคนที่ขอจดทะเบียนตามจำนวนที่กำหนดในกฎกระทรวง แต่ต้องไม่น้อยกว่าคนละห้าหมื่นบาทไว้กับนายทะเบียน โดยจะวางหลักประกันเงินสด พันธบัตรของรัฐบาลไทย หรือสัญญาค้ำประกันของธนาคารก็ได้

ในกรณีที่ตัวแทนจัดหางานกระทำการฝ่าฝืนพระราชบัญญัตินี้ และทำให้เกิดความเสียหายแก่คนหางาน ถ้านายทะเบียนพิจารณาเห็นว่ามีความผิดฐานอันควรเชื่อว่าเป็นการกระทำของตัวแทนจัดหางานให้นายทะเบียนมีหนังสือแจ้งเหตุดังกล่าวให้ผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศทราบและถ้าผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศไม่ได้แย้งภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้ง นายทะเบียนมีอำนาจจ่ายค่าชดเชยให้แก่คนหางานเท่าที่พิจารณาเห็นว่าเสียหายจริงจากหลักประกันที่วางไว้ตามวรรคหนึ่งได้

มาตรา 17 ในกรณีที่หลักประกันที่ผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศวางไว้ตามมาตรา 9 (1) และมาตรา 16 วรรคหนึ่ง ลดลงเพราะถูกใช้จ่ายไปตามพระราชบัญญัตินี้ให้นายทะเบียนสั่งเป็นหนังสือให้ผู้รับอนุญาตวางหลักประกันเพิ่มจนครบจำนวนเงินที่กำหนดภายในสามสิบวันนับแต่วันที่รับคำสั่ง

มาตรา 18 หลักประกันที่ผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศวางไว้ตามมาตรา 9(1) และมาตรา 16 วรรคหนึ่งไม่อยู่ในความรับผิดชอบแห่งการบังคับคดีตราบทว่าผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศยังมิได้เลิกประกอบธุรกิจจัดหางาน หรือเลิกประกอบธุรกิจจัดหางานแล้ว แต่ยังไม่พ้นจากความรับผิดชอบตามพระราชบัญญัตินี้ในกรณีเลิกประกอบธุรกิจจัดหางาน ผู้รับอนุญาต

จัดหางานในประเทศจะขอรับคืนหลักประกันที่วางไว้ตาม มาตรา 9(11) ได้ก็ต่อเมื่อได้ชำระหนี้ที่เกิดขึ้นตามพระราชบัญญัตินี้เสร็จสิ้นแล้ว แต่ถ้าหนี้ที่เหลือมีจำนวนน้อยกว่าหลักประกันที่วางไว้ให้นายทะเบียนมีอำนาจสั่งให้ลดหลักประกันลงให้เหลือเท่ากับหนี้ที่จะพึงรับผิดชอบได้

ผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศอาจขอรับคืนหลักประกันที่วางไว้ตามมาตรา 16 บรรคหนึ่งได้ เมื่อตัวแทนจัดหางานได้พ้นจากความเป็นตัวแทนจัดหางานแล้ว โดยไม่มีหนี้ที่จะต้องชำระตามมาตรา 16 บรรคสอง

ในกรณีที่ผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศไม่ขอรับหลักประกันคืนภายในห้าปีนับแต่วันที่เลิกประกอบธุรกิจจัดหางานให้หลักประกันดังกล่าวตกเป็นของแผ่นดิน

มาตรา 19 ในกรณีที่ผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศประสงค์จะจัดหาคนหางานจากจังหวัดอื่น นอกจากจังหวัดที่ได้รับอนุญาตให้ยื่นคำขอต่อนายทะเบียน

การขออนุญาตและการอนุญาตตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามระเบียบที่รัฐมนตรีกำหนด

มาตรา 20 เมื่อออกปฏิบัติงานนอกสำนักงาน ผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศ ผู้จัดการ ลูกจ้าง หรือตัวแทนจัดหางานต้องแสดงบัตรประจำตัวต่อผู้ซึ่งเกี่ยวข้อง

บัตรประจำตัวผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศ ผู้จัดการ ลูกจ้าง หรือตัวแทนจัดหางาน ให้เป็นไปตามแบบที่อธิบดีกำหนด

บัตรประจำตัวตามวรรคสอง มีอายุหนึ่งปีนับแต่วันออก

การขอและการออกบัตรประจำตัว ให้เป็นไปตามระเบียบที่รัฐมนตรีกำหนด

มาตรา 21 ผู้จัดการ ลูกจ้าง หรือตัวแทนจัดหางาน ซึ่งพ้นจากความเป็นผู้จัดการ ลูกจ้าง หรือตัวแทนจัดหางานต้องส่งคืนบัตรประจำตัวแก่นายทะเบียนหรือผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่พ้นจากความเป็นผู้จัดการลูกจ้าง หรือตัวแทนจัดหางาน

ผู้รับอนุญาตซึ่งได้รับบัตรประจำตัวคืนตามวรรคหนึ่งต้องส่งบัตรประจำตัวนั้นแก่นายทะเบียนภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่ได้รับจากผู้จัดการ ลูกจ้าง หรือตัวแทนจัดหางาน

มาตรา 22 ในกรณีที่ใบอนุญาตหรือบัตรประจำตัวสูญหายหรือถูกทำลายให้ผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศยื่นคำขอใบแทนใบอนุญาตหรือบัตรประจำตัว แล้วแต่กรณี ภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ทราบการสูญหายหรือถูกทำลาย

การขอและการออกใบแทนใบอนุญาตและบัตรประจำตัวให้เป็นไปตามระเบียบรัฐมนตรีกำหนด

มาตรา 23 ในการจัดหางาน ผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศต้องทำสัญญาจัดหางานกับคนหางานสัญญาจัดหางานตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามแบบที่อธิบดีกำหนด

มาตรา 24 ห้ามมิให้ตัวแทนจัดหางานทำสัญญาจัดหางานกับคนหางานแทนผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศเว้นแต่จะได้รับมอบอำนาจเป็นหนังสือตามแบบที่อธิบดีกำหนดจากผู้รับอนุญาตดังกล่าว และผู้รับอนุญาตดังกล่าวได้แจ้งเป็นหนังสือให้นายทะเบียนทราบแล้ว

การที่ตัวแทนจัดหางานมิได้รับมอบอำนาจจากผู้รับอนุญาตดังกล่าวหรือได้รับมอบอำนาจแต่หนังสือมอบอำนาจมิได้เป็นไปตามแบบที่อธิบดีกำหนดไม่เป็นเหตุให้คนหางานหรือบุคคลภายนอกที่สุจริตเสื่อมสิทธิเพราะเหตุนี้

มาตรา 25 ผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศต้องปฏิบัติ ดังต่อไปนี้

(1) จัดให้มีสมุดทะเบียน บัญชี และเอกสารเกี่ยวกับธุรกิจของตนตามแบบและรายการที่อธิบดีกำหนด

(2) จัดทำและส่งรายงานเกี่ยวกับจัดหางานประจำเดือนตามแบบที่อธิบดีกำหนด ต่อนายทะเบียนภายในวันที่สิบของเดือนถัดไป

เมื่อมีเหตุที่จะต้องลงในสมุดทะเบียน บัญชี หรือเอกสารเกี่ยวกับธุรกิจของตน ผู้รับอนุญาตดังกล่าวต้องลงรายการเกี่ยวกับเหตุนั้นในสมุดทะเบียน บัญชี หรือเอกสารเช่นว่านั้นภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่มีเหตุจะต้องลงรายการนั้น

มาตรา 26 ห้ามมิให้ผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศเรียกหรือรับเงินหรือทรัพย์สินใดจากคนหางานนอกจากค่าบริการหรือค่าใช้จ่าย

ค่าบริการหรือค่าใช้จ่ายตามวรรคหนึ่งให้เรียกหรือรับได้ไม่เกินอัตราที่รัฐมนตรีกำหนด

มาตรา 27 ห้ามมิให้ผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศเรียกหรือรับค่าบริการหรือค่าใช้จ่ายก่อนที่นายจ้างรับคนหางานเข้าทำงานและจ่ายค่าจ้างเป็นครั้งแรกแล้ว

เมื่อรับค่าบริการและหรือค่าใช้จ่าย ผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศต้องออกใบรับตามแบบที่อธิบดีกำหนดให้แก่คนหางาน

มาตรา 28 ในกรณีที่คนหางานไม่ได้งานตามที่กำหนดไว้ในสัญญาจัดหางาน หรือได้ค่าจ้างต่ำกว่าหรือได้ตำแหน่งงานไม่ตรงตามที่กำหนดไว้ในสัญญาจัดหางาน ผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศต้องจัดการให้คนหางานเดินทางกลับสำนักงานหรือสำนักงานชั่วคราวที่ตนรับสมัครคนงานนั้น

โดยออกค่าพาหนะ ค่าที่พัก ค่าอาหาร รวมทั้งค่าน้ำบริการและค่าใช้จ่ายที่ได้รับไว้ตาม มาตรา 27 ให้แก่คนหางานนั้น พร้อมทั้งแจ้งเป็นหนังสือให้นายทะเบียนตามมาตรา 25 (2) ทราบ ภายในสิบห้าวัน นับแต่วันที่มีหน้าที่จะต้องจัดการดังกล่าว

ในกรณีที่คนหางานไม่ยอมเดินทางกลับหรือคนหางานประสงค์จะทำงานที่ได้ค่าจ้างต่ำกว่าหรือที่ตำแหน่งงานไม่ตรงตามที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้างงาน ผู้รับอนุญาตจ้างงาน ในประเทศไม่ต้องรับผิดชอบในการจัดการให้คนหางานดังกล่าวเดินทางกลับ แต่ต้องแจ้งให้นายทะเบียนทราบตามวรรคหนึ่ง

มาตรา 29 เมื่อนายทะเบียนทราบว่ามิเหตุที่ผู้รับอนุญาตจ้างงานในประเทศจะต้องจัดการให้คนหางานเดินทางกลับตามมาตรา 28 วรรคหนึ่ง แต่ผู้รับอนุญาตจ้างงานในประเทศยังมิได้ดำเนินการดังกล่าวภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่มีเหตุดังกล่าวให้นายทะเบียนจัดการให้คนหางานเดินทางกลับโดยใช้จ่ายเงินจากหลักประกันที่วางไว้ตามมาตรา 9(11)

หมวด 3

การจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ

มาตรา 30 ห้ามมิให้ผู้ใดจัดหางานให้คนหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศเว้นแต่จะได้รับใบอนุญาตจากนายทะเบียนจัดหางานกลาง

การขอใบอนุญาตและการออกใบอนุญาต ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา 31 ผู้ขออนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศต้องเป็นบริษัทจำกัดหรือบริษัทมหาชน จำกัด กับมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้

(1) มีทุนจดทะเบียนและชำระแล้วตามที่กำหนดในกฎกระทรวง แต่ต้องไม่น้อยกว่าหนึ่งล้านบาท

(2) มีทุนเป็นของผู้ถือหุ้นที่มีสัญชาติไทยไม่น้อยกว่าสามในสี่ของจำนวนทุนทั้งหมด และ จำต้องมีจำนวนผู้ถือหุ้นที่มีสัญชาติไทยไม่น้อยกว่าสามในสี่ของจำนวนผู้ถือหุ้นทั้งหมด

(3) ไม่เป็นผู้รับอนุญาตจัดหางาน

(4) ไม่เป็นผู้อยู่ในระหว่างถูกสั่งพักใช้ใบอนุญาตจัดหางาน

(5) ไม่เคยถูกเพิกถอนใบอนุญาตจัดหางาน

- (6) มีผู้จัดการซึ่งเป็นผู้มีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา 9
- (7) มีหลักประกันเป็นจำนวนเงินตามที่กำหนดในกฎกระทรวง แต่ต้องไม่น้อยกว่าห้าแสนบาทวางไว้กับนายทะเบียนจัดหางานกลางเพื่อเป็นหลักประกันการปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา 32 นอกจากการจัดหางาน ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศจะประกอบธุรกิจตามที่กำหนดในกฎกระทรวงไม่ได้

มาตรา 33 หลักประกันที่ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศต้องวางไว้ตามมาตรา 31(7) นั้นต้องเป็นเงินสด พันธบัตรของรัฐบาลไทย หรือสัญญาค้ำประกันของธนาคาร

ผู้รับอนุญาตดังกล่าวอาจขอเปลี่ยนแปลงหลักประกันกันได้

ในกรณีที่หลักประกันของผู้รับอนุญาตดังกล่าวลดลงเพราะถูกใช้จ่ายไปตามพระราชบัญญัตินี้ให้นายทะเบียนสั่งเป็นหนังสือให้ผู้รับอนุญาตดังกล่าววางหลักประกันเพิ่มจนครบจำนวนเงินที่กำหนดภายในสามสิบวัน นับแต่วันที่ได้รับคำสั่ง

มาตรา 34 หลักประกันที่ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศวางไว้ตามมาตรา 31(7) และมาตรา 16 วรรคหนึ่ง ซึ่งนำมาใช้บังคับโดยอนุโลมตามมาตรา 47 ไม่อยู่ในความรับผิดชอบแห่งการบังคับคดีตราบทว่าผู้รับอนุญาตดังกล่าวยังมีได้เลิกประกอบธุรกิจจัดหางานหรือเลิกประกอบธุรกิจจัดหางานแล้ว แต่ยังไม่พ้นจากความรับผิดชอบตามพระราชบัญญัตินี้

ในกรณีเลิกประกอบธุรกิจจัดหางาน ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศจะขอคืนหลักประกันที่วางไว้ตามมาตรา 31(7) ได้ก็ต่อเมื่อได้ชำระหนี้ที่เกิดขึ้นตามพระราชบัญญัตินี้เสร็จสิ้นแล้ว แต่ถ้านี้ที่เหลือมีจำนวนน้อยกว่าหลักประกันที่วางไว้ให้นายทะเบียนมีอำนาจสั่งให้ลดหลักประกันลงให้เหลือเท่ากับหนี้ที่จะพึงรับผิดชอบได้

ในกรณีที่ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศไม่ขอรับหลักประกันตามวรรคหนึ่งคืนภายในห้าปีนับแต่วันที่ผู้รับอนุญาตเลิกประกอบธุรกิจจัดหางาน ให้หลักประกันดังกล่าวตกเป็นของกองทุน

มาตรา 35 ในกรณีที่ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ ประสงค์จะรับสมัครหรือประกาศรับสมัครคนหางานเป็นการล่วงหน้า ให้ยื่นคำขอต่อนายทะเบียน

การขออนุญาตและการอนุญาต ให้เป็นไปตามระเบียบที่รัฐมนตรีกำหนด และให้นำความในมาตรา 10 บรรทัดนี้มาใช้บังคับโดยอนุโลม

มาตรา 36 ในการจัดส่งคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศต้องปฏิบัติดังต่อไปนี้

(1) ส่งสัญญาจัดหางานที่ผู้รับอนุญาตจัดหางานในต่างประเทศ หรือตัวแทนจัดหางาน ทำกับคนหางานต่ออธิบดีตลอดจนเงื่อนไขการจ้างแรงงานที่นายจ้างในต่างประเทศหรือตัวแทน ซึ่งได้รับมอบอำนาจจากนายจ้างดังกล่าว ทำกับคนหางานและหลักฐานอื่นที่อธิบดีประกาศกำหนด เพื่อพิจารณาอนุญาตก่อนส่งคนหางานไปทำต่างประเทศ

(2) ส่งคนหางานเข้ารับการตรวจสุขภาพตามหลักเกณฑ์ และวิธีการ ณ สถานพยาบาล ที่อธิบดีประกาศกำหนด

(3) ส่งคนหางานเข้ารับการทดสอบฝีมือตามหลักเกณฑ์ที่อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงานประกาศกำหนด

(4) ส่งคนหางานที่ผ่านการคัดเลือกและทดสอบฝีมือแล้วเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับกฎหมายและขนบธรรมเนียมประเพณีของประเทศที่คนหางานจะไปทำงาน ตลอดจนสภาพการจ้าง ณ สำนักงานทะเบียนจัดหางานกลาง สำนักงานทะเบียนจัดหางานจังหวัดหรือสถาบันอื่นใดที่อธิบดีประกาศกำหนด

(5) ส่งบัญชีรายชื่อและสถานที่ทำงานในต่างประเทศของคนหางาน พร้อมทั้งสำเนาสัญญาจ้างแรงงานให้แก่นายทะเบียนจัดหางานกลางภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่คนหางานออกเดินทาง

(6) แจ้งเป็นหนังสือโดยแนบบัญชีรายชื่อและสถานที่ทำงานในต่างประเทศของคนหางานตาม(5) ให้สำนักงานแรงงานไทยในประเทศที่คนหางานไปทำงานภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่คนหางานเดินทางไปถึง ในกรณีที่ไม่มีสำนักงานแรงงานไทยในประเทศดังกล่าว ให้แจ้งเป็นหนังสือให้สถานทูตไทยหรือสถานกงสุลไทยในประเทศนั้นหรือสถานทูตไทยหรือสถานกงสุลไทยหรือผู้รับผิดชอบในการดูแลคนไทยในประเทศนั้นทราบภายในระยะเวลาดังกล่าว

(7) รายงานให้นายทะเบียนจัดหางานกลางทราบภายในวันที่สิบของเดือนถัดไปเป็นประจำทุกเดือน ในกรณีที่ยังมีคนหางานไม่ได้เดินทางไปทำงานตามสัญญาจัดหางาน

ความใน (3) ไม่ใช้บังคับกับคนหางานที่มีใบรับรองการทดสอบฝีมือในสาขาที่จะไปทำงานอยู่แล้ว

การรายงานตาม (7) ให้เป็นไปตามแบบที่อธิบดีกำหนด

มาตรา 37 ให้ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศจัดให้นายจ้างในต่างประเทศซึ่งทำสัญญาจ้างแรงงานกับคนหางาน ส่งเงินเข้ากองทุนที่จัดตั้งขึ้นตามมาตรา 52 สำหรับคนหางานแต่ละคน ถ้าไม่อาจจัดให้นายจ้างส่งเงินดังกล่าวได้ ให้เป็นหน้าที่ของผู้รับอนุญาตต้องส่งเงินเข้ากองทุน

ในกรณีที่สำนักงานจัดหางาน กรมการจัดหางาน เป็นผู้จัดหางานให้คนหางานที่ไปทำงานในต่างประเทศ ให้อธิบดีเป็นผู้จัดให้นายจ้างส่งเงินเข้ากองทุนตามวรรคหนึ่ง ถ้าไม่อาจจัดให้นายจ้างส่งเงินดังกล่าวได้และคนหางานแสดงความประสงค์ที่จะไปทำงานในต่างประเทศโดยยินยอมส่งเงินเข้ากองทุนด้วยตนเองให้อธิบดีมีอำนาจเรียกเก็บเงินจากคนหางานเพื่อส่งเข้ากองทุนได้

การส่งเงินเข้ากองทุนให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ กำหนดเวลา และอัตราตามที่กำหนดในกฎกระทรวง ทั้งนี้ อัตราดังกล่าวจะกำหนดให้แตกต่างกันสำหรับการส่งคนหางานไปทำงานในต่างประเทศแต่ละประเทศ หรือแต่ละภูมิภาคก็ได้

มาตรา 38 ห้ามมิให้ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศเรียกรับหรือรับค่าบริการจากคนหางานไว้เป็นการล่วงหน้าเกินสามสิบวันก่อนเดินทาง ในกรณีที่มีเหตุจำเป็นผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศอาจร้องขอต่อนายทะเบียนจัดหางานกลางเพื่อขอขยายระยะเวลาดังกล่าวได้ และเมื่อนายทะเบียนจัดหางานกลางพิจารณาเห็นสมควรจะขยายระยะเวลาดังกล่าวให้ก็ได้แต่การขยายระยะเวลาให้กระทำไ้เพียงครั้งเดียว มีกำหนดเวลาไม่เกินสามสิบวัน

การเรียกร้อยหรือรับเงินดังกล่าวตามวรรคหนึ่ง ให้กระทำได้เฉพาะงานตามสัญญาที่ได้รับอนุญาตจากอธิบดีตามมาตรา 36 แล้วเท่านั้น

มาตรา 39 ในกรณีที่คนหางานเดินทางไปถึงประเทศที่จะไปทำงานแล้วไม่ได้งานตามที่กำหนดไว้ในสัญญาจัดหางาน ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศต้องดำเนินการดังต่อไปนี้

- (1) จัดการให้คนหางานเดินทางกลับประเทศไทย โดยออกค่าพาหนะ ค่าที่พัก

ค่าอาหารและค่าใช้จ่ายอื่นๆ ที่จำเป็นให้แก่คนหางานจนกว่าคนหางานจะเดินทางกลับถึงประเทศไทย

(2) แจ่งเป็นหนังสือให้สำนักงานแรงงานไทยในประเทศนั้นทราบภายในสิบห้าวัน ถ้าไม่มีสำนักงานแรงงานไทย ให้แจ่งสถานทูตไทยหรือสถานกงสุลไทยในประเทศนั้น หรือสถานทูตไทยหรือสถานกงสุลไทยที่รับผิดชอบในการดูแลคนไทยในประเทศนั้นทราบและส่งสำเนาหนังสือดังกล่าวให้สำนักงานทะเบียนจัดหางานกลางทราบด้วย

มาตรา 40 ในกรณีที่คนหางานเดินทางไปถึงประเทศที่จะไปทำงานแล้วได้ค่าจ้างต่ำกว่า หรือได้ตำแหน่งงาน หรือสิทธิประโยชน์อื่นไม่ตรงตามที่กำหนดไว้ในสัญญาจัดหางาน คนหางานจะขอให้ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศจัดการให้คนเดินทางกลับประเทศไทยหรือจะทำงานที่ได้ค่าจ้างต่ำกว่าหรือได้ตำแหน่งงาน หรือสิทธิประโยชน์อื่นไม่ตรงตามที่กำหนดไว้ในสัญญาจัดหางานก็ได้ แต่ถ้าคนหางานจะขอให้ผู้รับอนุญาตจัดการให้คนเดินทางกลับประเทศไทย จะต้องแจ่งความประสงค์ของตนเป็นหนังสือให้ผู้รับอนุญาตหรือตัวแทนของผู้รับอนุญาตที่อยู่ในประเทศนั้นทราบภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่ตนทราบว่าจะได้ค่าจ้างต่ำกว่าหรือได้ตำแหน่งงานหรือสิทธิประโยชน์อื่นไม่ตรงตามที่กำหนดไว้ในสัญญาจัดหางาน ในกรณีที่ไม่ออแจ่งแก่ผู้รับอนุญาตหรือตัวแทนของผู้รับอนุญาตได้ ให้แจ่งต่อสำนักงานแรงงานไทยสถานทูตไทยหรือสถานกงสุลไทยในประเทศนั้น หรือสถานทูตไทย หรือสถานกงสุลไทย หรือผู้ที่รับผิดชอบในการดูแลคนไทยในประเทศนั้นเพื่อแจ่งต่อไปยังผู้รับอนุญาต

ในกรณีที่คนหางานได้แจ่งตามวรรคหนึ่งแล้วให้นำบทบัญญัติมาตรา 39 มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ในกรณีที่คนหางานประสงค์จะทำงานที่ได้ค่าจ้างต่ำกว่าหรือได้ตำแหน่งหรือสิทธิประโยชน์อื่นไม่ตรงตามที่กำหนดไว้ในสัญญาจัดหางาน ผู้รับอนุญาตไม่ต้องรับผิดชอบในการจัดการให้คนหางานดังกล่าวเดินทางกลับประเทศไทย แต่ต้องดำเนินการตามมาตรา 39 (2)

มาตรา 41 ในกรณีที่ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศซึ่งมีหน้าที่จัดการให้คนหางานเดินทางกลับประเทศไทยตามมาตรา 39 หรือมาตรา 40 ได้จัดการให้คนหางานเดินทางกลับถึงประเทศไทยแล้ว ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศอาจยื่นคำขอต่ออธิบดีเพื่อรับเงินชดเชยจำนวนกึ่งหนึ่งของเงินค่าใช้จ่ายต่างๆ ที่ตนต้องจ่ายไปตามมาตรา 39(1) จากกองทุนได้ และถ้าอธิบดีพิจารณาเห็นว่าการที่คนหางานไม่ได้งานทำหรือได้ค่าจ้างต่ำ

กว่าหรือได้ตำแหน่งงาน หรือสิทธิประโยชน์อื่นไม่ตรงตามที่กำหนดไว้ในสัญญาจัดหางานนั้นไม่ได้เกิดจากความผิดของผู้รับอนุญาตและผู้รับอนุญาตได้พยายามอย่างเต็มที่แล้วที่จะให้คนหางานได้งานทำหรือได้ค่าจ้างหรือตำแหน่งงาน หรือสิทธิประโยชน์อื่นที่ตามกำหนดไว้ในสัญญาจัดหางานหรือผู้รับอนุญาตได้พยายามอย่างเต็มที่แล้วในการจัดการให้คนหางานเดินทางกลับประเทศไทยโดยเร็วที่สุดให้อธิบดีอนุมัติให้จ่ายเงินชดเชยจากกองทุนให้ผู้รับอนุญาตได้

มาตรา 42 ในกรณีที่ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ ได้แจ้งให้คนหางานทราบแล้วว่าตนพร้อมที่จะจัดการให้คนหางานเดินทางกลับประเทศไทย ตามมาตรา 39 (1) หรือมาตรา 40 แต่คนหางานไม่ยอมเดินทางกลับประเทศไทยภายในเวลาหกสิบวัน นับแต่วันที่ที่ได้รับแจ้งผู้รับอนุญาตต้องดำเนินการตามมาตรา 39(2) พร้อมทั้งวางเงิน ณ สำนักงานทะเบียนจัดหางานกลางตามจำนวนที่นายทะเบียนจัดหางานกลางกำหนดเพื่อเป็นค่าพาหนะ ค่าที่พัก ค่าอาหาร และค่าใช้จ่ายอื่นๆ ที่จำเป็นในการเดินทางกลับของคนหางานดังกล่าว

ถ้าทางราชการได้ใช้จ่ายเงินจากกองทุนในการจัดการให้คนหางานดังกล่าวเดินทางกลับเป็นจำนวนเท่าใด ให้หักจากเงินที่ผู้รับอนุญาตได้วางไว้ตามวรรคหนึ่ง ถ้าเหลือให้คืนให้แก่ผู้รับอนุญาตโดยไม่ชักช้า ถ้าไม่พอให้นายทะเบียนจัดหางานกลางหักจากหลักประกันที่วางไว้ตามมาตรา 31 (7)

ในกรณีที่คนหางานไม่เดินทางกลับประเทศไทยภายในเก้าสิบวัน โดยไม่มีเหตุอันสมควร นับแต่วันที่ผู้รับอนุญาตได้วางเงินตามวรรคหนึ่งแล้ว ผู้รับอนุญาตไม่ต้องรับผิดชอบในการจัดการคนหางานดังกล่าวเดินทางกลับประเทศไทยโดยอาจขอรับเงินดังกล่าวคืนได้

เมื่อคนหางานตามวรรคหนึ่งเดินทางกลับถึงประเทศไทยแล้ว ผู้รับอนุญาตที่ได้ปฏิบัติตามมาตรานี้มีสิทธิยื่นคำขอต่ออธิบดีเพื่อรับเงินชดเชยค่าค่าใช้จ่ายไปจากกองทุนได้ และให้นำความในมาตรา 41 มาใช้บังคับโดยอนุโลม

มาตรา 43 เมื่อนายทะเบียนจัดหางานกลางทราบว่าเหตุที่ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศจะต้องจัดการให้คนหางานเดินทางกลับประเทศไทยตามมาตรา 39(1) หรือมาตรา 40 แต่ผู้รับอนุญาตยังมีได้ดำเนินการดังกล่าวภายในสิบห้าวัน นับแต่วันที่มิเหตุดังกล่าวให้นายทะเบียนจัดหางานกลางจัดการให้คนหางานเดินทางกลับประเทศไทย

ในการจัดการให้คนหางานเดินทางกลับประเทศไทยตามวรรคหนึ่ง ให้นายทะเบียนจัดหางานกลางใช้จ่ายเงินจากกองทุนไปก่อนและมีหนังสือแจ้งให้ผู้รับอนุญาตชดใช้เงินคืนภายในเวลากำหนดถ้าผู้รับอนุญาตมิได้นำเงินไปชำระคืนภายในเวลาที่กำหนดให้นายทะเบียน

จัดหางานกลางหักเงินจำนวนดังกล่าวจากหลักประกันที่วางไว้ตามมาตรา 31(7)

มาตรา 44 ในกรณีที่คนหางานได้ค่าจ้าง ตำแหน่งงาน หรือสิทธิประโยชน์อื่นตรงตามที่กำหนดไว้ในสัญญาจัดหางานแต่ไม่ยอมปฏิบัติตามสัญญา ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศไม่ต้องรับผิดชอบในการจัดการให้คนหางานดังกล่าวเดินทางกลับประเทศไทย แต่ต้องดำเนินการตามมาตรา 39(2)

มาตรา 45 ในกรณีที่คนหางานได้ค่าจ้าง ตำแหน่งงาน และสิทธิประโยชน์อื่นตรงตามที่กำหนดไว้ในสัญญาจัดหางาน และได้ทำงานจนสัญญาจัดหางานสิ้นสุดลงแล้ว แต่คนหางานไม่ยอมเดินทางกลับประเทศไทยภายในสามสิบวันนับแต่วันที่สัญญาจัดหางานสิ้นสุดลงหรือภายในกำหนดเวลาที่มากกว่านั้นตามที่ระบุไว้ในสัญญาจัดหางานโดยไม่มีเหตุอันสมควร หรือคนหางานได้งานใหม่ภายในกำหนดเวลาดังกล่าว ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศไม่ต้องรับผิดชอบในการจัดการให้คนหางานดังกล่าวเดินทางกลับประเทศไทย แต่ต้องดำเนินการตามมาตรา 39 (2)

มาตรา 46 ในกรณีที่ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศไม่สามารถจัดให้คนหางานเดินทางได้ภายในกำหนดเวลาตามมาตรา 38 หรือในกรณีที่คนหางานไม่ได้งานตามที่กำหนดไว้ในสัญญาจัดหางานหรือได้ค่าจ้างต่ำกว่าหรือได้ตำแหน่งงาน หรือสิทธิประโยชน์อื่นไม่ตรงตามที่กำหนดไว้ในสัญญาจัดหางาน และคนหางานไม่ประสงค์ที่จะทำงานนั้นผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศต้องคืนค่าบริการและค่าใช้จ่ายต่างๆ ที่เรียกเก็บจากคนหางานไปแล้วทั้งหมดให้แก่คนหางานภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ครบกำหนดเวลาตามมาตรา 38 หรือนับแต่วันที่คนหางานเดินทางกลับถึงประเทศไทย แล้วแต่กรณี

ในกรณีที่คนหางานไม่สามารถทำงานได้จนสิ้นสุดระยะเวลาตามที่กำหนดไว้ในสัญญาจัดหางาน เพราะถูกเลิกจ้างโดยมิใช่สาเหตุจากคนหางาน ผู้รับอนุญาตต้องคืนค่าบริการค่าใช้จ่ายที่เรียกเก็บจากคนหางานไปแล้วเป็นอัตราส่วนกับระยะเวลาที่คนหางานได้ทำงานภายในสามสิบวันนับแต่วันที่คนหางานขอรับคืน

ในกรณีที่ผู้รับอนุญาตมิได้ปฏิบัติตามวรรคหนึ่ง วรรคสอง หรือวรรคสามให้นายทะเบียนจัดหางานกลางหักค่าบริการและค่าใช้จ่ายดังกล่าวจากหลักประกันที่วางไว้ตามมาตรา 31(7) คืนให้แก่คนหางาน

ในกรณีที่คนหางานได้ค่าจ้างต่ำกว่าที่กำหนดไว้ในสัญญาจัดหางานแต่คนหางาน

ยังประสงค์จะทำงาน ผู้รับอนุญาตต้องคืนค่าบริการที่เรียกเก็บจากคนหางานไปแล้ว เป็นอัตราส่วนกับค่าจ้างที่คนหางานได้รับจริงภายในสามสิบวันนับแต่วันที่คนหางานขอรับคืน เมื่อนายทะเบียนได้ดำเนินการตามวรรคสี่แล้ว ให้แจ้งให้ผู้รับอนุญาตทราบโดยเร็ว

มาตรา 47 ให้นำบทบัญญัติมาตรา 8 วรรคสาม และวรรคสี่ มาตรา 10 มาตรา 11 มาตรา 12 มาตรา 13 มาตรา 14 มาตรา 15 มาตรา 16 มาตรา 17 มาตรา 18 วรรคสาม มาตรา 19 มาตรา 20 มาตรา 21 มาตรา 22 มาตรา 23 มาตรา 24 มาตรา 25 มาตรา 26 และมาตรา 27 วรรคสอง ใน หมวด 2 ว่าด้วยการจัดหางานในประเทศมาใช้บังคับกับการจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศโดยอนุโลม

หมวด 3 ทวิ

สถานทดสอบฝีมือ

มาตรา 47 ทวิ ห้ามมิให้ผู้ใดดำเนินการทดสอบฝีมือคนหางาน เว้นแต่จะได้รับ ใบอนุญาตจากอธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

การขออนุญาตและการออกใบอนุญาตสำหรับการทดสอบฝีมือในแต่ละสาขาอาชีพ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง

ความในวรรคหนึ่ง มิให้ใช้บังคับกับการทดสอบฝีมือ ซึ่งดำเนินการโดยหน่วยงานของ รัฐตามที่กำหนดในกฎกระทรวง และกฎกระทรวงดังกล่าวจะกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขให้หน่วยงานของรัฐนั้นต้องปฏิบัติก็ได้

มาตรา 47 ตรี ผู้รับอนุญาตดำเนินการทดสอบฝีมือต้องแสดงใบอนุญาตไว้ ณ ที่เปิดเผย และเห็นได้ง่าย ณ สถานทดสอบฝีมือตามที่ระบุไว้ในใบอนุญาต

มาตรา 47 จัตวา ในการทดสอบฝีมือคนหางาน ผู้รับอนุญาตดำเนินการทดสอบฝีมือ จะต้องมิผู้ควบคุมการทดสอบและปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือ แรงงานประกาศกำหนด

มาตรา 47 เบญจ ห้ามมิให้ผู้รับอนุญาตดำเนินการทดสอบฝีมือเรียกหรือรับเงิน หรือ ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใดจากคนหางานนอกจากค่าทดสอบฝีมือ

ค่าทดสอบฝีมือตามวรรคหนึ่ง ให้เรียกหรือรับได้ไม่เกินอัตราที่อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงานประกาศกำหนด โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพัฒนาการจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน

มาตรา 47 ฉ ผู้รับอนุญาตดำเนินการทดสอบฝีมือต้องจัดให้มีสมุดทะเบียน บัญชีและเอกสารเกี่ยวกับกิจการของตนตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงานประกาศกำหนด และพร้อมที่จะให้พนักงานเจ้าหน้าที่ตรวจสอบได้

มาตรา 47 สัตต ใบอนุญาตให้ใช้ได้สองปีนับแต่วันที่ออกใบอนุญาต

ถ้าผู้รับอนุญาตดำเนินการทดสอบฝีมือประสงค์จะขอต่ออายุใบอนุญาต ให้ยื่นคำขอก่อนใบอนุญาตนั้นสิ้นอายุไม่น้อยกว่าสามสิบวัน เมื่อได้ยื่นคำขอดังกล่าวแล้วให้ประกอบกิจการต่อไปได้นานกว่าอธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงานจะสั่งไม่อนุญาตให้ต่ออายุใบอนุญาตนั้น การขอต่ออายุใบอนุญาตและการอนุญาต ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา 47 อัญฐ ในกรณีที่อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงานไม่อาใบอนุญาตหรือไม่ต่ออายุใบอนุญาต ผู้ขอรับอนุญาตหรือผู้รับอนุญาตดำเนินการทดสอบฝีมือมีสิทธิอุทธรณ์ต่อรัฐมนตรีได้ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับการไม่อนุญาต

คำวินิจฉัยของรัฐมนตรีให้เป็นที่สุด

ในระหว่างการอุทธรณ์คำสั่งไม่ต่ออายุใบอนุญาต รัฐมนตรีจะมีคำสั่งให้ผู้อุทธรณ์ประกอบกิจการต่อไปหรือไม่ก็ได้

มาตรา 47 นว ในกรณีที่ใบอนุญาตสูญหาย ถูกทำลาย หรือชำรุดในสาระสำคัญ ให้ผู้รับอนุญาตดำเนินการทดสอบฝีมือ ยื่นคำขอใบแทนใบอนุญาตต่ออธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงานภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ได้รับทราบถึงการสูญหายถูกทำลายหรือชำรุดดังกล่าว ทั้งนี้ ตามระเบียบที่อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงานประกาศกำหนด

หมวด 4

การไปทำงานในต่างประเทศ

มาตรา 48 คนหางานผู้ใดประสงค์จะเดินทางไปทำงานในต่างประเทศด้วยตนเองโดย

มิได้ทำสัญญาจัดหางานกับผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ ตามความในหมวด 3 ให้แจ้งให้อธิบดีหรือผู้ที่อธิบดีมอบหมายทราบก่อนเดินทางไม่น้อยกว่าสิบห้าวัน

การแจ้งให้เป็นไปตามแบบที่อธิบดีประกาศกำหนด

มาตรา 48 ทวิ คนหางานซึ่งตนเองหรือนายจ้าง หรือผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศได้ส่งเงินเข้ากองทุนตามมาตรา 37 หรือคนหางานซึ่งเดินทางไปทำงานในต่างประเทศด้วยตนเองตามมาตรา 48 ที่สมัครใจส่งเงินเข้ากองทุนตามอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวงตามมาตรา 37 ก่อนเดินทางออกนอกราชอาณาจักรให้ได้รับสิทธิประโยชน์จากกองทุนตามระเบียบที่รัฐมนตรีกำหนดตามมาตรา 53 เป็นระยะเวลาตามสัญญาจ้างที่คนหางานนั้นมีอยู่

ในกรณีที่คนหางานตามวรรคหนึ่งได้ทำงานจนครบกำหนดตามสัญญาจ้างแล้วได้ทำสัญญาจ้างใหม่กับนายจ้างเดิม คนหางานนั้นจะได้รับสิทธิประโยชน์จากกองทุนตามมาตรา 53 ต่อไป

ถ้าคนหางานไปทำสัญญาจ้างกับนายจ้างคนใหม่ คนหางานนั้นยังคงได้รับสิทธิประโยชน์จากกองทุนตาม มาตรา 53 ต่อไปจนครบระยะเวลาตามสัญญาจ้างเดิม และเมื่อครบกำหนดนั้นแล้วถ้าได้จัดให้นายจ้างหรือตนเองส่งเงินให้อธิบดีหรือผู้ที่อธิบดีมอบหมายเพื่อนำเข้ากองทุนตามอัตราที่กำหนดตามกฎหมายภายในหกสิบวันนับแต่วันที่ครบกำหนดนั้นให้คนหางานได้รับสิทธิประโยชน์จากกองทุนต่อไปจนกว่าสัญญาใหม่จะสิ้นสุดลง

ในกรณีที่คนหางานยังคงอยู่ทำงานต่อไปให้นับวรรคสองและวรรคสามมาใช้บังคับโดยอนุโลม

สัญญาจ้างใหม่ตามวรรคสอง วรรคสามหรือวรรคสี่ต้องมีเงื่อนไขการจ้างที่ไม่ต่ำกว่าสัญญาจ้างเดิมหรือได้รับความเห็นชอบจากอธิบดีหรือผู้ที่อธิบดีมอบหมาย

มาตรา 49 ห้ามมิให้นายจ้างซึ่งอยู่ในประเทศไทยพาลูกจ้างไปทำงานในต่างประเทศเว้นแต่จะได้รับอนุญาตจากอธิบดี

การขออนุญาตและการอนุญาตให้เป็นไปตามระเบียบที่รัฐมนตรีกำหนด

มาตรา 49 ทวิ การส่งลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการตามวัตถุประสงค์ของนายจ้างไปฝึกงานในต่างประเทศให้ปฏิบัติดังนี้

- (1) การส่งไปฝึกงานไม่เกินสี่สัปดาห์ ต้องแจ้งให้อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายทราบแบบที่อธิบดีประกาศกำหนดก่อนถูกจ้างเดินทางออกนอกราชอาณาจักร
- (2) กรณีตาม (1) ถ้าถูกจ้างได้รับเงินหรือประโยชน์ที่จะพึงได้รับในต่างประเทศต่ำกว่าอัตราและหลักเกณฑ์ที่อธิบดีกำหนดจะต้องได้รับอนุญาตจากอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายก่อน
- (3) การส่งไปฝึกงานเกินสี่สัปดาห์ ต้องได้รับอนุญาตจากอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายก่อน

การขออนุญาตและการอนุญาตตามวรรคหนึ่ง (2) หรือ (3) ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

การส่งถูกจ้างไปฝึกงานจะเรียกเก็บเงินหรือประโยชน์อื่นใดมิได้

นายจ้างซึ่งส่งถูกจ้างไปฝึกงานในต่างประเทศต้องรับผิดชอบในการเดินทางกลับมาในราชอาณาจักรของถูกจ้าง ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่อธิบดีกำหนด

มาตรา 50 ห้ามมิให้นายจ้างในต่างประเทศ หรือตัวแทนทำการรับสมัครเพื่อหาถูกจ้างในประเทศไทยด้วยตนเองเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ เว้นแต่จะติดต่อให้สำนักงานจัดหางานหรือกรมการจัดหางานจัดหาให้

มาตรา 51 เมื่อคนหางานเดินทางไปต่างประเทศที่ตนไปทำงานให้คนหางานแจ้งเป็นหนังสือให้สำนักงานแรงงานไทยในประเทศดังกล่าวทราบภายในสี่สัปดาห์ นับแต่วันที่เดินทางไปถึงโดยระบุชื่อ ภูมิลำเนาในประเทศไทย สถานที่อยู่ และสถานที่ทำงานในต่างประเทศ ในกรณีที่ไม่มีสำนักงานแรงงานไทยในประเทศดังกล่าว ให้แจ้งเป็นหนังสือให้สถานทูตไทยหรือสถานกงสุลไทยในประเทศนั้นหรือสถานทูตไทยหรือสถานกงสุลไทยที่รับผิดชอบในการดูแลคนไทยในประเทศนั้นทราบภายในระยะเวลาดังกล่าว

หมวดที่ 5

กองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ

มาตรา 52 ให้จัดตั้งกองทุนขึ้นกองทุนหนึ่งในกรมการจัดหางานเรียกว่ากองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ เพื่อใช้จ่ายกิจการตามมาตรา 53 โดยประกอบด้วยเงินและทรัพย์สินอื่น ดังต่อไปนี้

- (1) เงินอุดหนุนจากรัฐบาล
 - (2) เงินที่ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ นายจ้างหรือคนหางาน
ส่งเข้ากองทุนตามพระราชบัญญัตินี้
 - (3) ดอกผลของกองทุน
 - (4) เงินหรือทรัพย์สินอื่นที่มีผู้อุทิศให้
 - (5) หลักประกันที่ตกเป็นของกองทุนตามมาตรา 34
- เงินและทรัพย์สินอื่นตามวรรคหนึ่ง ให้ส่งเข้ากองทุน โดยไม่ต้องนำส่งกระทรวงการ
คลังเป็นรายได้แผ่นดิน

การบริหารกองทุนและการควบคุมการใช้จ่ายเงินกองทุน ให้เป็นไปตามระเบียบที่รัฐ
มนตรีกำหนดโดยความเห็นชอบของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลัง

มาตรา 53 กิจการที่จะใช้จ่ายเงินจากกองทุนได้นั้น ได้แก่งิจการดังต่อไปนี้

- (1) จัดการให้คนหางานซึ่งถูกทอดทิ้งอยู่ในต่างประเทศได้เดินทางกลับประเทศไทย
- (2) ให้การสงเคราะห์แก่คนหางานซึ่งไปหรือจะไปทำงานในต่างประเทศหรือทายาท
โดยธรรมชาติของบุคคลดังกล่าว
- (3) การคัดเลือกและทดสอบฝีมือและการฝึกอบรมคนหางานก่อนจะเดินทางไปทำงาน
ในต่างประเทศทั้งนี้ให้เป็นไปตามระเบียบที่รัฐมนตรีกำหนด

มาตรา 54 ให้มีคณะกรรมการกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ
ประกอบด้วยอธิบดีเป็นประธานกรรมการ และบุคคลอื่นซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งอีกไม่เกินหกคนเป็น
กรรมการ และให้ผู้อำนวยการสำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศเป็นกรรมการและ
เลขานุการ

มาตรา 55 กรรมการซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งมีวาระอยู่ในตำแหน่งคราวละสามปี

ในกรณีที่มีการแต่งตั้งกรรมการในระหว่างที่กรรมการซึ่งแต่งตั้งไว้แล้วยังมีวาระอยู่ใน
ตำแหน่งไม่ว่าจะเป็นการแต่งตั้งเพิ่มขึ้นหรือแต่งตั้งซ่อม ให้ผู้รับได้รับแต่งตั้งนั้นอยู่ในตำแหน่ง
เท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของกรรมการซึ่งได้แต่งตั้งไว้แล้วนั้น

กรรมการซึ่งพ้นจากตำแหน่งอาจได้รับแต่งตั้งอีกได้ แต่ต้องไม่เกินสองคราวติดต่อกัน

มาตรา 56 นอกจากการพ้นตำแหน่งตามวาระตามมาตรา 55 กรรมการซึ่งรัฐมนตรี
แต่งตั้งพ้นจากตำแหน่ง เมื่อ

- (1) ตาย

(2) ลาออก

(3) รัฐมนตรีให้ออก

(4) เป็นบุคคลล้มละลาย

(5) เป็นคนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถได้รับโทษจำคุกโดยคำ

พิพากษาถึงที่สุดหรือคำสั่งที่ชอด้วยกฎหมายให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ

มาตรา 57 การประชุมของคณะกรรมการกองทุน ต้องมีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมดจึงเป็นองค์ประชุม ถ้าประธานกรรมการไม่อยู่หรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ให้กรรมการที่มาประชุมเลือกกรรมการคนหนึ่งเป็นประธานในที่ประชุม

การวินิจฉัยชี้ขาดของที่ประชุมให้ถือเสียงข้างมาก

กรรมการคนหนึ่งให้มีเสียงหนึ่งในการลงคะแนน ถ้าคะแนนเสียงเท่ากันให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด

มาตรา 58 ให้คณะกรรมการกองทุนมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(1) เสนอคำแนะนำต่อรัฐมนตรีในการออกระเบียบตามมาตรา 52 และมาตรา 53

(2) ให้คำปรึกษาแนะนำแก่อธิบดี นายทะเบียน และพนักงานเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติการที่เกี่ยวข้องกับกองทุนตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา 59 ให้รัฐมนตรีมีอำนาจนำเงินกองทุนตามมาตรา 52 (2) (3) (4) และ(5) ไปหาดอกผลได้โดยการฝากออมทรัพย์หรือฝากประจำกับธนาคารที่เป็นรัฐวิสาหกิจหรือโดยการซึ่งหลักทรัพย์ของรัฐบาล

มาตรา 60 ให้อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายมีอำนาจและหน้าที่ในการเบิกจ่ายเงินจากกองทุนเพื่อใช้จ่ายในกิจการตามมาตรา 53

มาตรา 61 ภายในเก้าสิบวันนับแต่วันสิ้นปีงบประมาณให้นายทะเบียนจัดทำรายงานกลางทำรายการรับจ่ายเงินกองทุนประจำปีงบประมาณที่สิ้นสุด และประกาศในราชกิจจานุเบกษา

หมวด 5 ทวิ

คณะกรรมการพัฒนาการจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน

มาตรา 61 ทวิ ให้มีคณะกรรมการคณะหนึ่งเรียกว่า “คณะกรรมการพัฒนาการจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน” ประกอบด้วยปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมเป็นประธานกรรมการ ผู้แทนกระทรวงการต่างประเทศ ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ผู้แทนกรมตำรวจ ผู้แทนกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้แทนกรมการจัดหางานเป็นกรรมการ และบุคคลอื่นซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งอีกไม่เกินแปดคนเป็นกรรมการ โดยให้มีกรรมการผู้ที่มีความรู้ในการจัดหางานและคุ้มครองคนหางานไม่น้อยกว่าสามคน กรรมการซึ่งเป็นลูกจ้างและนายจ้างฝ่ายละหนึ่งคน และให้ผู้อำนวยการสำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศเป็นกรรมการและเลขานุการ

คณะกรรมการจะแต่งตั้งบุคคลใดเป็นผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการก็ได้

มาตรา 61 ตรี คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- (1) เสนอความเห็นต่อรัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบายและมาตรการในการจัดหางาน และคุ้มครองคนหางาน
- (2) เสนอความเห็นต่อรัฐมนตรีเกี่ยวกับมาตรการในการแก้ไขปัญหาในการจัดหางาน และคุ้มครองคนหางาน
- (3) เสนอความเห็นต่อรัฐมนตรีเกี่ยวกับมาตรการในการป้องกันและปราบปรามการหลอกลวงคนหางาน
- (4) ให้คำปรึกษาและแนะนำเกี่ยวกับมาตรฐานการจ้างแรงงานไทยเพื่อไปทำงานในต่างประเทศแก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- (5) ให้คำปรึกษาแนะแนวทางและวิธีการในการส่งเสริมการมีงานทำและการพัฒนาทักษะฝีมือของแรงงานไทยแก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- (6) ให้คำปรึกษาและแนะนำเกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานและวิธีการในการทดสอบฝีมือคนหางานแก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- (7) ปฏิบัติการอื่นตามที่คณะรัฐมนตรีหรือรัฐมนตรีมอบหมาย

มาตรา 61 จัตวา ให้นำบทบัญญัติมาตรา 55 มาตรา 56 และมาตรา 57 มาใช้บังคับ

คณะกรรมการพัฒนาการจัดหางานและคุ้มครองหางานโดยอนุโลม

มาตรา 61 เบื้อง คณะกรรมการพัฒนาการจัดหางานและคุ้มครองคนหางานจะแต่งตั้ง คณะอนุกรรมการเพื่อพิจารณาหรือปฏิบัติการอย่างใดอย่างหนึ่งตามที่คณะกรรมการดังกล่าว มอบหมายก็ได้

หมวด 6

การควบคุม

มาตรา 62 คนหางานซึ่งเดินทางออกไปนอกราชอาณาจักรจะต้องเดินทางออกไปโดย ผ่านทางด่านตรวจคนหางานและต้องยื่นรายการต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ตามแบบที่อธิบดีประกาศ กำหนด ณ ด่านดังกล่าว

ด่านตรวจคนหางานวรรคหนึ่ง ให้รัฐมนตรีกำหนดโดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา

มาตรา 63 ในกรณีที่พนักงานเจ้าหน้าที่ตรวจพบว่าผู้ใดไม่มีหลักฐานเกี่ยวกับการไป ทำงานหรือฝึกงานในต่างประเทศตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้ พนักงานเจ้าหน้าที่มี อำนาจระงับการเดินทางออกนอกราชอาณาจักรของผู้นั้นได้เท่าที่จำเป็นตามพหุติการณ์แห่งกรณี ทั้งนี้ให้พนักงานเจ้าหน้าที่บันทึกเหตุที่ต้องการระงับการเดินทางไว้ให้ชัดเจนด้วย

ค่าเสียหายที่เกิดจากการสั่งระงับการเดินทางของคนหางานตามวรรคหนึ่งให้ผู้รับอนุญาต จัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศเป็นผู้เสียหายในกรณีที่คนหางานมิได้เดินทางโดยการจัดการ ของผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศให้คนหางานเป็นผู้เสียหาย

มาตรา 64 ผู้รับอนุญาตซึ่งเป็นบุคคลธรรมดา ต้องใช้ชื่อในธุรกิจซึ่งมีคำว่า “สำนักงาน จัดหางาน” และผู้รับอนุญาตซึ่งเป็นนิติบุคคลต้องใช้ชื่อในธุรกิจซึ่งมีคำว่า “ห้างหุ้นส่วน จัดหางาน” หรือ “บริษัทจัดหางาน” นำหน้าชื่อ

มาตรา 65 ห้ามมิให้ผู้ใดนอกจากผู้รับอนุญาตใช้ชื่อ คำแสดงชื่อ หรือคำอื่นใดในธุรกิจ ว่า “สำนักงานจัดหางาน” “ห้างหุ้นส่วนจัดหางาน” หรือ “บริษัทจัดหางาน” หรืออักษรต่าง ประเทศที่มีความเช่นเดียวกัน เว้นแต่ใช้ในการขออนุญาตจัดหางาน

มาตรา 66 การโฆษณาการจัดหางานให้เป็นไปตามระเบียบที่รัฐมนตรีกำหนด

มาตรา 67 ในการปฏิบัติหน้าที่ให้นายทะเบียนหรือพนักงานเจ้าหน้าที่มีอำนาจดังต่อไปนี้

(1) เข้าไปในสำนักงานหรือสถานที่อื่นที่เกี่ยวข้องกับการจัดหางาน การฝึกงานหรือการทดสอบฝีมือในเวลากลางวันหรือในขณะทำการ เพื่อตรวจสอบและควบคุมให้เป็นตามพระราชบัญญัตินี้

(2) ยึดหรืออายัดสมุดทะเบียนบัญชี เอกสารหรือหลักฐานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการจัดหางาน การฝึกงานหรือการทดสอบฝีมือ ในกรณีที่มีเหตุอันควรเชื่อว่าจะมีการกระทำความผิดตามพระราชบัญญัตินี้

(3) เรียกหรือสั่งให้ผู้รับอนุญาตจัดหางาน ผู้จัดการ ตัวแทนจัดหางาน ลูกจ้าง คนหางาน ผู้ส่งคนไปฝึกงาน คนฝึกงาน ผู้รับอนุญาตดำเนินการทดสอบฝีมือหรือบุคคลซึ่งเกี่ยวข้องให้ถ้อยคำหรือข้อเท็จจริงหรือส่งเอกสารหรือหลักฐานอื่นใดเพื่อประกอบการพิจารณาได้

ในการปฏิบัติหน้าที่ตาม (1) หรือ (2) ให้นายทะเบียนหรือพนักงานเจ้าหน้าที่แสดงบัตรประจำตัวต่อผู้ซึ่งเกี่ยวข้อง โดยให้ผู้ซึ่งเกี่ยวข้องอำนวยความสะดวกตามสมควร

ัตตราประจำตัวนายทะเบียนและพนักงานเจ้าหน้าที่ให้เป็นไปตามแบบที่รัฐมนตรีกำหนด
มาตรา 68 ในการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้ ให้นายทะเบียนและพนักงานเจ้าหน้าที่เป็นเจ้าพนักงานตามประมวลกฎหมายอาญา

มาตรา 69 ในกรณีที่ผู้รับอนุญาต

(1) ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา 9 หรือมาตรา 31

(2) ไม่ปฏิบัติหรือปฏิบัติไม่ถูกต้องตามพระราชบัญญัตินี้ หรือกฎกระทรวงหรือระเบียบที่ออกตามพระราชบัญญัตินี้

ให้นายทะเบียนมีอำนาจสั่งให้ผู้รับอนุญาตนั้นปฏิบัติให้ถูกต้องภายในระยะเวลาที่กำหนดหรือสั่งพักใช้ใบอนุญาตมีกำหนดครั้งละไม่เกินหนึ่งร้อยยี่สิบวัน

มาตรา 70 ในกรณีที่ผู้รับอนุญาตไม่ปฏิบัติหรือจัดการแก้ไขให้ถูกต้องตามคำสั่งของนายทะเบียนตามมาตรา 69 วรรคสอง ภายในระยะเวลาที่กำหนด

(1) ผู้รับอนุญาตเคยถูกสั่งพักใช้ใบอนุญาตมาแล้วยังไม่เกินหนึ่งปี หรือเคยถูกสั่งพักใช้ใบอนุญาตมาแล้วสองครั้ง และมีเหตุที่จะต้องถูกสั่งพักใช้ใบอนุญาตอีก

(2) นายทะเบียนเห็นว่าผู้รับอนุญาตไม่สามารถปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ หรือกฎกระทรวง หรือระเบียบที่ออกตามพระราชบัญญัตินี้ได้อีกต่อไปแล้ว

(3) นายทะเบียนเห็นว่าการที่ผู้รับอนุญาตไม่ปฏิบัติหรือปฏิบัติไม่ถูกต้องตามพระราชบัญญัตินี้หรือกฎกระทรวงหรือระเบียบที่ออกตามพระราชบัญญัตินี้ นั้น เป็นการร้ายแรง

หรือเป็นการหลอกลวงประชาชนให้นายทะเบียนมีอำนาจสั่งเพิกถอนใบอนุญาตได้

มาตรา 71 คำสั่งพักใช้ใบอนุญาตและคำสั่งเพิกถอนใบอนุญาต ให้ทำเป็นหนังสือและแจ้งให้ผู้รับอนุญาตทราบในกรณีที่ไม่พบตัวผู้รับอนุญาตหรือผู้รับอนุญาตไม่ยอมรับคำสั่งให้ปิดคำสั่งดังกล่าวไว้ในที่เปิดเผยซึ่งเห็นได้ง่าย ณ สำนักงานของผู้รับอนุญาต และให้ถือว่าผู้รับอนุญาตได้ทราบคำสั่งนั้นแล้วตั้งแต่วันที่ปิดคำสั่ง

ในระหว่างถูกสั่งพักใช้ใบอนุญาต ห้ามมิให้ผู้รับอนุญาตดำเนินการใดๆ เกี่ยวกับการจัดหางาน เว้นแต่การดำเนินการเพื่อจัดส่งคนหางานไปทำงานในต่างประเทศตามที่ได้รับอนุญาตจากอธิบดีตามมาตรา 36 (1) ก่อนวันที่ถูกสั่งพักใช้ใบอนุญาต

ผู้รับอนุญาตซึ่งถูกสั่งพักใช้ใบอนุญาตหรือถูกเพิกถอนใบอนุญาตตั้งรับผิดชอบในการจัดส่งคนหางานซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบของตนกลับภูมิลำเนาหรือกลับประเทศไทย แล้วแต่กรณีจนกว่าจะพ้นจากความรับผิดชอบตามพระราชบัญญัตินี้ และยังคงปฏิบัติหน้าที่ในการรายงานให้นายทะเบียนทราบเกี่ยวกับคนหางานซึ่งยังอยู่ในความรับผิดชอบของตน

มาตรา 72 ผู้รับอนุญาตซึ่งถูกสั่งพักใช้ใบอนุญาตหรือถูกสั่งเพิกถอนใบอนุญาตมีสิทธิอุทธรณ์ต่อรัฐมนตรีได้ภายในสามสิบวัน นับแต่วันที่ได้รับคำสั่ง

คำวินิจฉัยของรัฐมนตรีให้เป็นที่สุด

การอุทธรณ์คำสั่งต่อรัฐมนตรีตามวรรคหนึ่ง ไม่เป็นการทุเลาการบังคับตามคำสั่งพักใช้ใบอนุญาตหรือคำสั่งเพิกถอนใบอนุญาต

มาตรา 72 ทวิ ในกรณีที่ผู้รับอนุญาตดำเนินการทดสอบฝีมือไม่ปฏิบัติหรือปฏิบัติไม่ถูกต้องตามพระราชบัญญัตินี้หรือกฎกระทรวง หรือระเบียบที่ออกตามพระราชบัญญัตินี้หรือมติรมพัฒนา ฝีมือแรงงานมีอำนาจสั่งให้ผู้รับอนุญาตนั้นปฏิบัติให้ถูกต้องหรือจัดการแก้ไขให้ถูกต้องภายในระยะเวลาที่กำหนด หรือสั่งพักใช้ใบอนุญาตสำหรับสาขาอาชีพที่กำหนด หรือสั่งเพิกถอนใบอนุญาต แล้วแต่กรณี คำสั่งพักใช้ใบอนุญาตและคำสั่งเพิกถอนใบอนุญาต ให้ทำเป็นหนังสือและแจ้งให้ผู้รับอนุญาตนั้นทราบ ในกรณีที่ไม่พบตัวผู้รับอนุญาตนั้น หรือผู้รับอนุญาตไม่ยอมรับคำสั่ง ให้ปิดคำสั่งดังกล่าวไว้ ณ ที่เปิดเผยและเห็นได้ง่าย ณ สถานที่ทดสอบฝีมือของผู้รับอนุญาต และให้ถือว่าผู้รับอนุญาตได้ทราบคำสั่งนั้นแล้วตั้งแต่วันที่ปิดคำสั่ง ในการนี้จะประกาศคำสั่งนั้นในหนังสือพิมพ์ที่แพร่หลายในท้องถิ่นนั้นด้วยก็ได้

ในระหว่างถูกสั่งพักใช้ใบอนุญาต ห้ามมิให้ผู้รับอนุญาตดำเนินการใดๆ ที่เกี่ยวกับการทดสอบฝีมือตามที่กำหนดในคำสั่งพักใช้ใบอนุญาต ห้ามมิให้ผู้รับอนุญาตดำเนินการใดๆ ที่เกี่ยวกับการทดสอบฝีมือตามที่กำหนดในคำสั่งพักใช้ใบอนุญาต

ให้นำบทบัญญัติมาตรา 72 มาใช้บังคับการอุทธรณ์คำสั่งพักใช้หรือเพิกถอนใบอนุญาต ดำเนินการทดสอบฝีมือโดยอนุโลม

หมวด 7

บทกำหนดโทษ

มาตรา 73 ผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา 8 วรรคหนึ่ง มาตรา 47 ทวิ หรือมาตรา 47 เบญจ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสามปี หรือปรับไม่เกินหกหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 74 ผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา 11 มาตรา 12 วรรคหนึ่ง มาตรา 13 วรรคหนึ่ง มาตรา 20 วรรคหนึ่ง มาตรา 21 มาตรา 23 วรรคหนึ่ง มาตรา 24 วรรคหนึ่ง หรือมาตราดังกล่าวซึ่งได้นำมาใช้บังคับโดยอนุโลมตามมาตรา 47 หรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 35 วรรคหนึ่ง มาตรา 36 (3) หรือ (7) หรือมาตรา 47 จัตวา ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองหมื่นบาท

มาตรา 75 ผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา 15 วรรคหนึ่ง มาตรา 19 วรรคหนึ่ง มาตรา 22 วรรคหนึ่ง หรือมาตราดังกล่าวซึ่งได้นำมาใช้บังคับโดยอนุโลมตามมาตรา 47 หรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 36(2) (4) (5) หรือ (6) มาตรา 47 ศรี มาตรา 47 นว มาตรา 48 มาตรา 64 ต้องระวางโทษปรับไม่เกินห้าพันบาท

มาตรา 76 ผู้ใดไม่ปฏิบัติตามคำสั่งนายทะเบียนตามมาตรา 17 หรือมาตรา 33 วรรคสาม ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน และปรับสองเท่าของจำนวนเงินที่ต้องส่งเพิ่มจนครบวงเงินหลักประกัน

มาตรา 77 ผู้ใดแสดงตนเป็นลูกจ้างหรือตัวแทนจัดหางานของผู้รับอนุญาตอันเป็นเท็จ ต้องระวางโทษจำคุกตั้งแต่หนึ่งปีถึงสามปี หรือปรับตั้งแต่สองหมื่นถึงหกหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 78 ผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา 25 หรือมาตรา 25 ซึ่งได้นำมาใช้บังคับโดยอนุโลมตามมาตรา 47 มาตรา 36(1) หรือมาตรา 47 ฉ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือนหรือปรับ

ไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 78 ทวิ ผู้ใดลงรายการหรือทำรายงานตามมาตรา 25 หรือมาตรา 25 ซึ่งได้นำมาใช้บังคับโดยอนุโลมตามมาตรา 47 หรือมาตรา 47 ฉ อันเป็นเท็จต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาทหรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 79 ผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา 26 มาตรา 27 ซึ่งได้นำมาใช้บังคับโดยอนุโลมตามมาตรา 47 หรือฝ่าฝืนมาตรา 38 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี และปรับห้าเท่าของค่าบริการและหรือค่าใช้จ่ายที่เรียกเก็บหรือเรียกล่วงหน้า หรือสามเท่าของเงินหรือทรัพย์สินอย่างอื่นที่รับไว้เป็นประกันค่าบริการและหรือค่าใช้จ่ายดังกล่าว

มาตรา 80 ผู้รับอนุญาตผู้ใดไม่ดำเนินการตามมาตรา 28 วรรคหนึ่ง หรือมาตรา 39(1) ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสองปี หรือปรับไม่เกินสี่หมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 81 ผู้รับอนุญาตผู้ใดไม่ทำการแจ้งตามมาตรา 28 มาตรา 39(2) มาตรา 40 วรรคสาม มาตรา 42 วรรคหนึ่ง มาตรา 44 หรือมาตรา 45 ต้องระวางโทษปรับไม่เกินห้าพันบาท

มาตรา 82 ผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 30 วรรคหนึ่ง มาตรา 49 มาตรา 49 ทวิ วรรคหนึ่ง หรือวรรคสามหรือมาตรา 50 ต้องระวางโทษจำคุกตั้งแต่สามปีถึงสิบปี หรือปรับตั้งแต่หกหมื่นบาทถึงสองแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 83 ผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา 32 ต้องระวางโทษปรับตั้งแต่หนึ่งหมื่นบาทถึงห้าหมื่นบาท

มาตรา 84 ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศผู้ใดไม่ส่งเงินเข้ากองทุนตามมาตรา 37 ต้องระวางโทษปรับสองหมื่นบาท หรือสามเท่าของจำนวนเงินที่ต้องส่งเข้ากองทุนสุดแต่จำนวนใดจะสูงกว่า

มาตรา 85 ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศผู้ใดรับค่าบริการหรือค่าใช้จ่ายจากคนหางานแล้วไม่จัดส่งคนหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศโดยไม่มีเหตุผลอันสมควรต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสามปี หรือปรับไม่เกินหกหมื่นบาทหรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 86 ผู้รับอนุญาตผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา 40 วรรคสอง ต้องระวางโทษตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา 80 หรือมาตรา 81 แล้วแต่กรณี

มาตรา 87 ผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา 62 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 88 ผู้ใดโฆษณาการจัดหางานโดยฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามระเบียบที่รัฐมนตรีกำหนดตามมาตรา 66 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสามปี หรือปรับไม่เกินหกหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 89 ผู้ใดขัดขวางนายทะเบียนหรือพนักงานเจ้าหน้าที่ซึ่งปฏิบัติการตามหน้าที่ตาม มาตรา 67 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาทหรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 90 ผู้ใดไม่อำนวยความสะดวกแก่นายทะเบียนหรือพนักงานเจ้าหน้าที่ซึ่งปฏิบัติการตามหน้าที่ตามมาตรา 67 ต้องระวางโทษปรับไม่เกินห้าพันบาท

มาตรา 90 ทวิ ผู้ใดฝ่าฝืนคำสั่งของนายทะเบียน หรือพนักงานเจ้าหน้าที่ตามมาตรา 67 (3) ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินสองพันบาทหรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 90 ทริ ผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 71 วรรคสอง ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสามปี หรือปรับไม่เกินหกหมื่นบาทหรือทั้งจำทั้งปรับ

ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 71 วรรคสอง ต้องระวางโทษจำคุกตั้งแต่สามปีถึงสิบปี หรือปรับตั้งแต่หกหมื่นบาทถึงสองแสนบาทหรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 91 ผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา 71 วรรคสาม ต้องระวางโทษเช่นเดียวกับบัญญัติไว้ในมาตรา 80 หรือ มาตรา 81 แล้วแต่กรณี

มาตรา 91 ทวิ ผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา 72 ทวิ วรรคสาม ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสามปี หรือปรับไม่เกินหกหมื่นบาทหรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 91 ทริ ผู้ใดหลอกลวงผู้อื่นว่าสามารถหางาน หรือสามารถส่งไปฝึกงานในต่างประเทศได้ และโดยการหลอกลวงดังว่านั้นได้ไปซึ่งเงินหรือทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ถูกหลอกลวง ต้องระวางโทษจำคุกตั้งแต่สามปีถึงสิบปี หรือปรับตั้งแต่หกหมื่นบาทถึงสองแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 92 ในกรณีที่ผู้กระทำความผิดซึ่งต้องรับโทษตามพระราชบัญญัติเป็นนิติบุคคล ผู้จัดการหรือผู้แทนนิติบุคคลนั้นต้องรับโทษตามที่กฎหมายกำหนดไว้สำหรับความผิดนั้นๆ ด้วย เว้นแต่จะพิสูจน์ได้ว่าตนมิได้มีส่วนในการกระทำความผิดของนิติบุคคลนั้น

มาตรา 93 บรรดาความผิดตามพระราชบัญญัตินี้ที่มีโทษปรับสถานเดียวหรือมีโทษปรับหรือโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน ให้นุคคลต่อไปนี้มีอำนาจเปรียบเทียบปรับได้

(1) อธิบดี สำหรับความผิดตามพระราชบัญญัตินี้ เว้นแต่กรณีตาม (2)

(2) อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สำหรับความผิดที่เกี่ยวกับการทดสอบฝีมือตาม

พระราชบัญญัตินี้

อำนาจเปรียบเทียบตามวรรคหนึ่งอธิบดีหรืออธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงานจะมอบอำนาจให้ผู้ว่าราชการจังหวัดสำหรับความผิดตามพระราชบัญญัตินี้ที่เกิดขึ้นในจังหวัดนั้นก็ได้

ในกรณีที่มีการสอบสวน ถ้าพนักงานสอบสวนพบว่าบุคคลใดกระทำความผิดตามพระราชบัญญัตินี้ที่มีโทษอยู่ในเกณฑ์จะทำการเปรียบเทียบ ให้พนักงานสอบสวนส่งเรื่องให้อธิบดีหรืออธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงานหรือผู้ว่าราชการจังหวัดซึ่งได้รับมอบอำนาจจากบุคคลดังกล่าวแล้วแต่กรณี ภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่บุคคลนั้นยินยอมให้เปรียบเทียบ

เมื่อผู้กระทำความผิดได้ชำระเงินค่าปรับตามจำนวนที่เปรียบเทียบภายในเวลาที่กำหนดไม่เกินสามสิบวันแล้วให้ถือว่าคดีเลิกกันตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา

ถ้าผู้กระทำความผิดไม่ยินยอมให้เปรียบเทียบ หรือเมื่อยินยอมแล้วไม่ชำระเงินค่าปรับภายในกำหนดเวลาตามวรรคสี่ ให้ดำเนินคดีต่อไป

บทเฉพาะกาล

มาตรา 94 บรรดากฎกระทรวงและประกาศที่ออกตามพระราชบัญญัติจัดหางาน พ.ศ. 2521 และยังใช้บังคับอยู่ก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับให้ยังคงใช้บังคับได้ต่อไป เพียงเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับพระราชบัญญัตินี้ ทั้งนี้ จนกว่าจะมีกฎกระทรวงระเบียบและประกาศที่ออกตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา 95 ใบอนุญาตจัดหางานที่ออกตาม พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2511 ก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับให้ใช้ได้จนกว่าจะสิ้นอายุใบอนุญาตนั้น แต่ทั้งนี้ผู้ซึ่งได้รับอนุญาตดังกล่าวต้องปฏิบัติตามมาตรา 64 ภายในหนึ่งร้อยยี่สิบวันนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับและในระหว่างเวลาดังกล่าวมิให้นำมาตรา 74 มาใช้บังคับ

ในกรณีที่ผู้ซึ่งได้รับใบอนุญาตดังกล่าวก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับประสงค์จะจัดหางานเพื่อให้คนหางานไปทำงานในต่างประเทศภายหลังวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับต้องปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ก่อนส่งคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ

มาตรา 96 เพื่อประโยชน์ในการขอรับความคุ้มครองจากกองทุนเพื่อคนหางานในต่างประเทศตามพระราชบัญญัตินี้ คนหางานซึ่งผู้ได้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศตามพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2511 ได้จัดส่งไปทำงาน

ในต่างประเทศอาจขอรับสิทธิและประโยชน์จากกองทุนได้โดยส่งเงินเข้ากองทุนตามอัตราที่กำหนด โดยกฎกระทรวงตามมาตรา 37 พร้อมด้วยสำเนาเอกสารหลักฐานตามที่อธิบดีกำหนด ทั้งนี้โดยส่งไปยังสำนักทะเบียนจัดหางานกลางภายในหนึ่งร้อยยี่สิบวันนับแต่วันที่กฎกระทรวงดังกล่าวใช้บังคับ

เมื่อสำนักทะเบียนจัดหางานกลางได้ตรวจสอบเห็นว่าถูกต้องแล้วให้แจ้งให้คนหางานทราบและให้คนหางานได้รับสิทธิและประโยชน์นับแต่วันที่สำนักทะเบียนจัดหางานกลางได้รับเงินและเอกสารหลักฐานตามวรรคหนึ่ง

รับสนองพระบรมราชโองการ

พลเอก ป. ฉัตรสุตานนท์

นายกรัฐมนตรี

ภาคผนวก ข
การไปทำงานต่างประเทศ

การทำงานต่างประเทศ

วิธีและขั้นตอนการทำงานต่างประเทศ

พ.ร.บ. จัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2535 กำหนดให้คนหางานที่จะไปทำงานต่างประเทศ รวมทั้งลูกจ้างที่นายจ้างพาไปทำงานหรือส่งไปฝึกงานในต่างประเทศเดินทางผ่านขั้นตอนที่ถูกต้อง เพื่อให้การคุ้มครองและช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหาจากการทำงานหรือฝึกงานดังกล่าว

ปัจจุบันการทำงาน และฝึกงานในต่างประเทศที่ถูกต้องตามกฎหมาย มี 5 วิธี คือ

1. เดินทางด้วยตนเอง

คนหางานที่สามารถติดต่อนายจ้างในต่างประเทศได้เองโดยตรง หรือโดยการแนะนำของเพื่อนฝูงญาติพี่น้องที่เคยทำงานอยู่แล้วในต่างประเทศ เมื่อมีการตกลงจ้างงานกันเรียบร้อยแล้ว โดยนายจ้างส่งสัญญาจ้าง และหลักฐานการเข้าประเทศโดยถูกต้อง ก่อนเดินทางไปทำงานต้องแจ้งให้อธิบดีกรมการจัดหางาน หรือผู้ที่อธิบดีมอบหมายทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 15 วัน รวมทั้งกรณีกลับมาพักผ่อนระหว่างอายุสัญญา หรือการต่อสัญญาจ้างด้วย

ปัจจุบันคนหางานนิยมเดินทางไปทำงานด้วยตนเองมากขึ้น เนื่องจากมีประสบการณ์ในการทำงานและเสียค่าใช้จ่ายน้อย

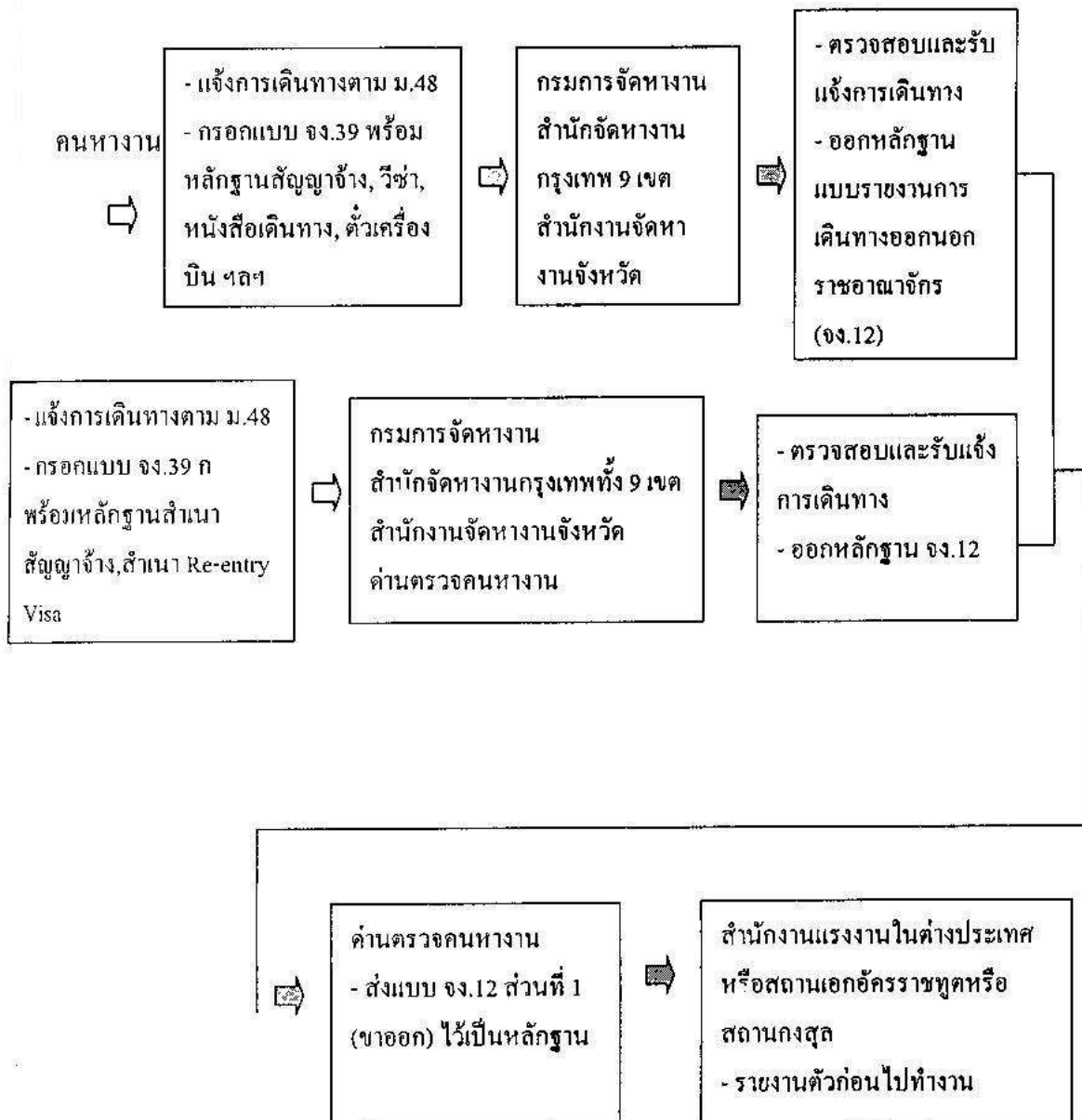
ขั้นตอนการเดินทางด้วยตนเอง

คนหางานที่เดินทางไปทำงานครั้งแรก ต้องแจ้งการเดินทางต่ออธิบดีกรมการจัดหางานหรือผู้ที่อธิบดีมอบหมายที่กรมการจัดหางาน หรือถ้าเดินทางออกทางชายแดนภาคใต้ ให้แจ้งการเดินทางต่อผู้ว่าราชการจังหวัด 5 จังหวัดภาคใต้ ได้แก่ สตูล ยะลา ปัตตานี สงขลา นราธิวาส

คนหางานที่เดินทางกลับไปทำงาน (Re-entry) สามารถแจ้งการเดินทางได้ที่กรมการจัดหางาน สำนักจัดหางานกรุงเทพทั้ง 9 เขต หรือสำนักงานจัดหางานจังหวัด 75 จังหวัด หรือด่านตรวจคนหางาน 11 แห่ง ทั่วราชอาณาจักร

เมื่อเดินทางออกนอกราชอาณาจักร คนหางานต้องส่งแบบรายงานเดินทางออกนอกราชอาณาจักร (จ. 12) ส่วนที่ 1 ขาออก ไว้ ณ ด่านตรวจคนหางานที่เดินทางออก และเมื่อเดินทางถึงประเทศที่ไปทำงานต้องไปรายงานตัวที่สำนักงานแรงงานไทย หรือสถานเอกอัครราชทูต หรือสถานกงสุลก่อนไปทำงานกับนายจ้างที่แจ้งการเดินทางด้วยตนเอง อาจสมัครเป็นสมาชิกกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศโดยสมัครใจได้

แผนภาพที่ 2 ขั้นตอนการเดินทางด้วยตนเอง



ระยะเวลาดำเนินการ ตรวจสอบหลักฐานและรับแจ้งการเดินทาง 1 วัน

ที่มา : กรมการจัดหางาน 2540

2. ใช้บริการบริษัทจัดหาแรงงานเอกชน

คนหางานที่ต้องการไปทำงานต่างประเทศ แต่ไม่สามารถหางานเองได้ อาจติดต่อให้บริษัทจัดหาแรงงานเอกชนจัดหางานให้ โดยบริษัทจัดหาแรงงานเอกชนดังกล่าวต้องจดทะเบียนขออนุญาตประกอบกิจการจัดหาแรงงานต่างประเทศ จากนายทะเบียนจัดหาแรงงานกลาง (อธิบดีกรมการจัดหางาน) ทั้งนี้การอนุญาตให้ดำเนินการ รวมทั้งการรับสมัครและจัดส่งคนหางาน รัฐจะควบคุมให้อยู่ภายใต้เงื่อนไข และหลักเกณฑ์ที่เหมาะสม การไปทำงานด้วยวิธีนี้คนหางานต้องเสียค่าบริการและ/หรือค่าใช้จ่ายให้แก่บริษัทจัดหาแรงงาน เป็นค่าตอบแทนการจัดหางานในอัตราที่ทางการกำหนด

ขั้นตอนการไปทำงานโดยบริษัทจัดหาแรงงานเอกชน

คนหางานที่ไปทำงานโดยการจัดส่งของบริษัทจัดหาแรงงาน ต้องเตรียมความพร้อมในเรื่องสุขภาพ ทักษะฝีมือ และค่าใช้จ่ายให้พร้อมก่อนสมัครไปทำงานกับบริษัทจัดหาแรงงาน หรือลงทะเบียนแจ้งความประสงค์ไปทำงานต่างประเทศกับศูนย์ทะเบียนคนหางานจังหวัดต่าง ๆ

ในการจัดส่งคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ ผู้รับอนุญาตจะต้องดำเนินการตามขั้นตอนและเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 ตามลำดับดังนี้

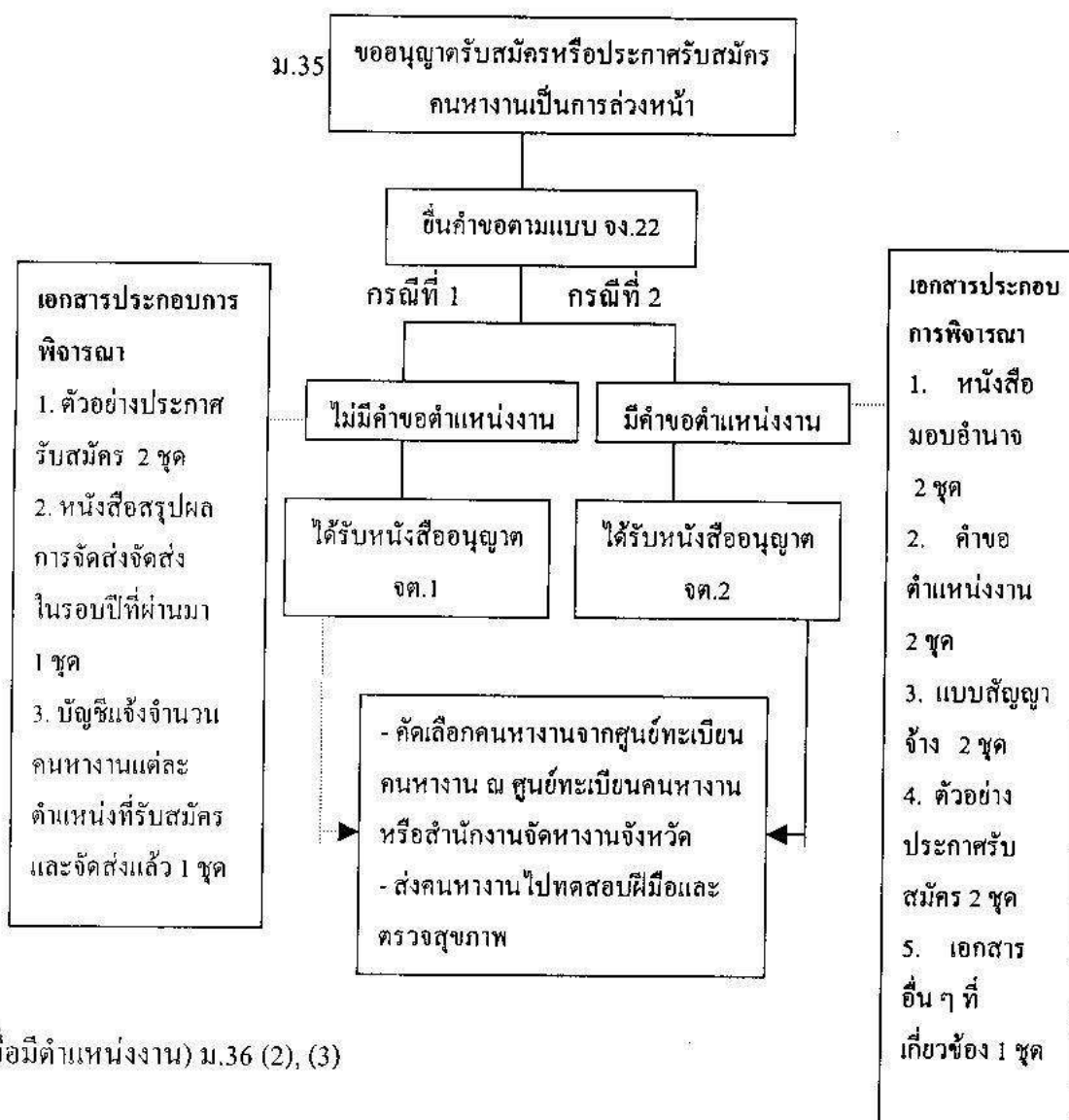
- (1) ขออนุญาตรับสมัครหรือประกาศรับสมัครคนหางานเป็นการล่วงหน้า
- (2) ส่งคนหางานเข้ารับการตรวจสุขภาพ และทดสอบฝีมือ
- (3) ขออนุญาตจัดส่งคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ
- (4) ส่งคนหางานเข้ารับการอบรม
- (5) ส่งเงินเข้ากองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ
- (6) จัดการให้คนหางานเดินทางออกนอกราชอาณาจักรผ่านด่านตรวจคนหางาน

การที่ผู้รับอนุญาตไม่สามารถรับสมัครหรือประกาศรับสมัครคนหางานเป็นการล่วงหน้า แต่ต้องขออนุญาตก่อนนายทะเบียนจัดหาแรงงานก่อน กฎหมายมีเจตนารมณ์ที่คุ้มครองคนหางานเพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าเมื่อสมัครงานแล้วจะมีงานให้ทำจริง เพราะผู้รับอนุญาตมีคำขอตำแหน่งงานจากนายจ้างในต่างประเทศแล้ว หากมีประวัติการจัดส่งที่น่าเชื่อถือถ้าหากมีกรณีนำส่งสัปดาห์ กรมการจัดหางานจะประสานงานกับสำนักงานแรงงานในต่างประเทศหรือสถานทูตไทย หรือสถานกงสุลไทยในประเทศนั้น ให้ตรวจสอบสถานภาพของนายจ้างด้วย

แผนภาพที่ 3

ขั้นตอนการไปทำงานต่างประเทศ โดยการจัดส่งของบริษัทจัดหางาน

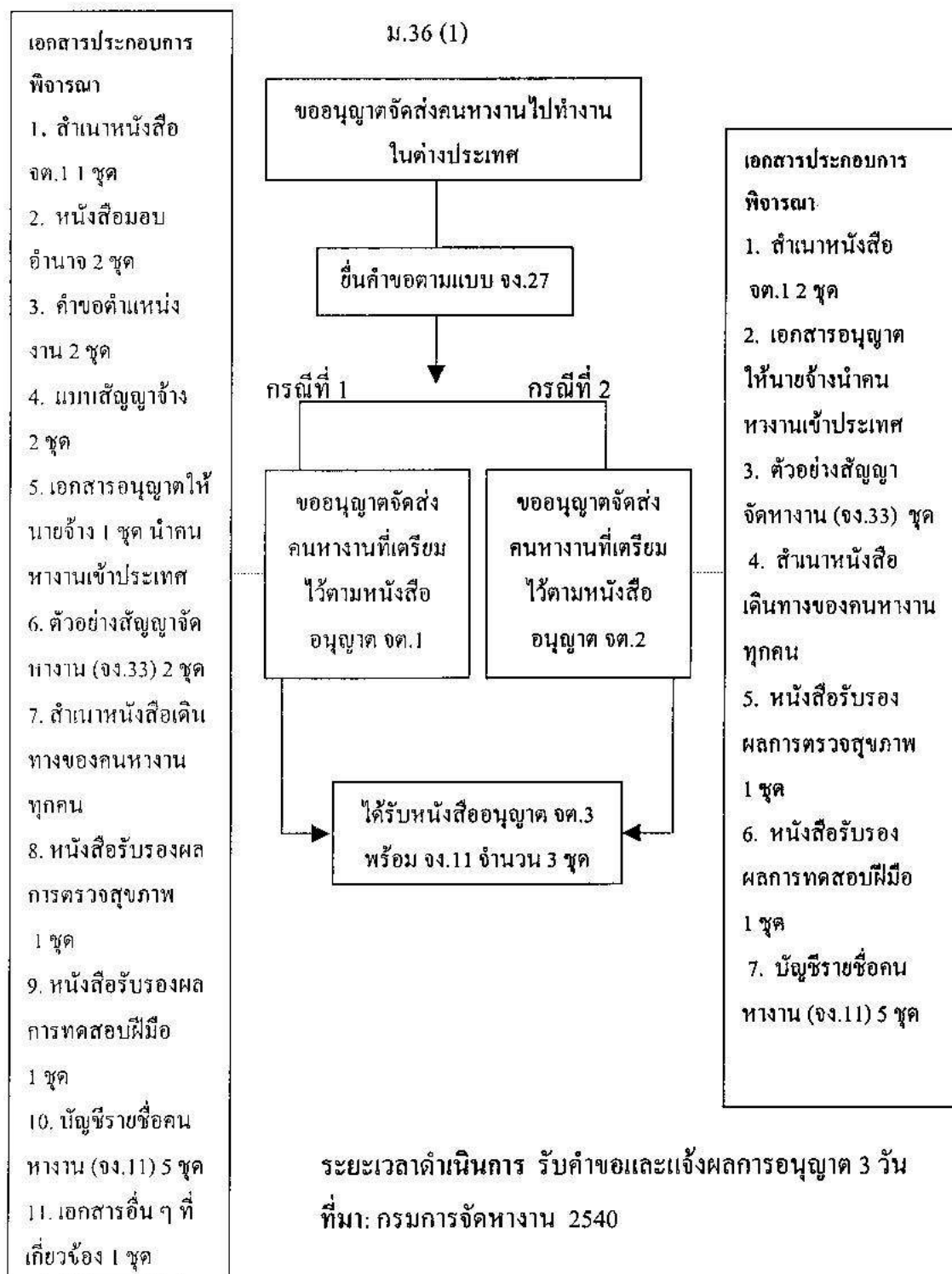
ขั้นตอนที่ 1 การเตรียมคนหางาน



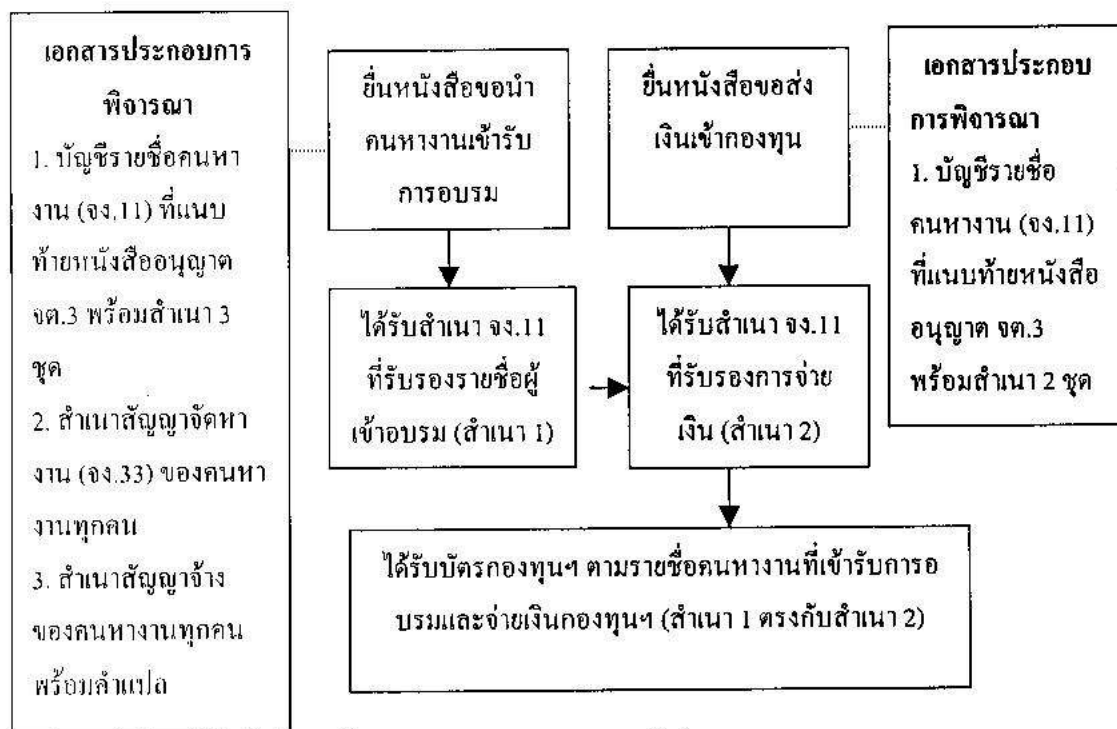
ระยะเวลาดำเนินการ รับคำขอและแจ้งผลการอนุญาต 4 วัน

ที่มา : กรมการจัดหางาน 2540

แผนภาพที่ 4 ขั้นตอนที่ 2 การขออนุญาตจัดส่ง



แผนภาพที่ 5 ขั้นตอนที่ 3 การนำคนหางานเข้ารับการอบรมและส่งเงินเข้ากองทุน



หมายเหตุ ในการยื่นเรื่องขอเตรียมคนหางานและขออนุญาตจัดส่ง

1. แสดงต้นฉบับเอกสารต่าง ๆ ประกอบการยื่นเรื่อง
2. หนังสือมอบอำนาจ คำขอตำแหน่งงาน สัญญาจ้าง ต้องผ่านการรองรับโดยหน่วยงานของรัฐ หรือ หอการค้าของประเทศที่คนหางานจะไปทำงานหรือของประเทศที่นายจ้างจ้างถึงสัญชาติ หรือ โดยสถานทูตไทย หรือสถานกงสุลไทย หรือสำนักงานแรงงานไทยในประเทศที่คนหางานจะไป ทำงาน
3. เอกสารภาษาอังกฤษให้แปลเป็นภาษาไทย (หากเป็นภาษาอื่นให้แปลเป็นภาษาอังกฤษและภาษาไทย)และรับรองคำแปลถูกต้อง หากเป็นภาษาอารบิกให้สำนักจุฬาราชมนตรีรับรองคำแปลถูกต้อง
4. การตรวจสอบสถานภาพของนายจ้างและตำแหน่งงาน จะกระทำเฉพาะประเทศที่ไม่มีสำนักงาน แรงงานไทยประจำอยู่ โดยประเทศที่อยู่ในเขตอาณาของสำนักงานแรงงานไทย จะประสานงานให้ สนร. ตรวจสอบให้ประเทศอื่น ๆ ขอความร่วมมือให้กระทรวงการต่างประเทศตรวจสอบให้ก่อนพิจารณาอนุญาต

ระยะเวลาดำเนินการ อบรมและชำระเงินกองทุน 1 วัน

ที่มา : กรมการจัดหางาน 2540

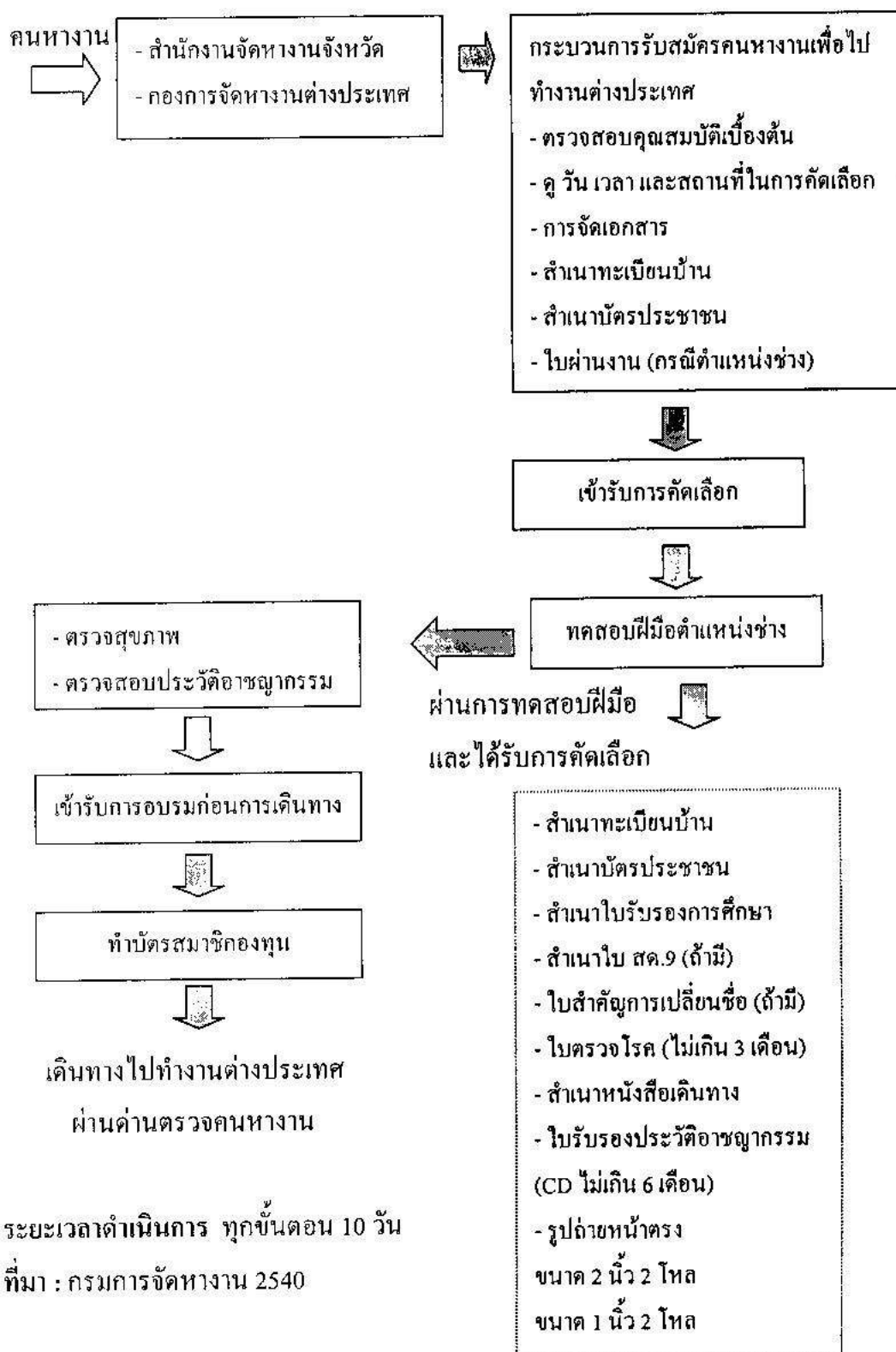
3. ใช้บริการจัดหางานของรัฐ

เดิมการบริการจัดหางานโดยรัฐ มีวัตถุประสงค์เพื่อคุ้มครองคนหางานและอำนวยความสะดวกแก่นายจ้างต่างประเทศที่ต้องการจ้างแรงงานไทยไปทำงาน แต่ไม่อาจเข้ามาหาคนงานได้ด้วยตนเอง เนื่องจากติดขัดในข้อกำหนดของกฎหมาย ซึ่งกำหนดให้ต้องติดต่อผ่านบริษัทจัดหางานหรือกรมการจัดหางานจัดหาให้เท่านั้น ต่อมาเมื่อคนไทยมีความต้องการไปทำงานต่างประเทศมากขึ้น ค่าใช้จ่ายของคนงานที่ใช้บริการบริษัทจัดหางานเอกชนเพิ่มสูงขึ้นมาก จนรัฐจำเป็นต้องแทรกแซงตลาด โดยการปรับปรุง ขอบข่ายงานให้กว้าง มีการติดต่อนายจ้าง การเจรจาตลาดและตำแหน่งงานว่างในต่างประเทศ เพื่อตอบสนองความต้องการของคนหางาน

ขั้นตอนการไปทำงานโดยรัฐจัดส่ง

เมื่อกรมการจัดหางาน โดยกองการจัดหางานต่างประเทศ ได้ตำแหน่งงานมาและมีการตรวจสอบเงื่อนไข ค่าจ้าง และสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ แล้ว กรมฯจะมีประกาศรับสมัครคนหางานตามตำแหน่งคุณสมบัติที่นายจ้างต้องการ แล้วส่งประกาศดังกล่าวประชาสัมพันธ์แก่ประชาชนทั่วไป รวมทั้งแจ้งให้ศูนย์ทะเบียนคนหางานจังหวัดต่าง ๆ คัดเลือกคนหางานในพื้นที่ส่งให้กรมฯ คัดเลือก กรมฯจะมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาจัดสรรได้ตามสัดส่วนความต้องการไปทำงานต่างประเทศของแต่ละจังหวัด เมื่อคนหางานได้รับการคัดเลือกแล้ว จึงนำคนงานเข้าทดสอบฝีมือที่ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคต่าง ๆ หรือสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานกลาง คนงานที่ผ่านการทดสอบฝีมือและได้รับคัดเลือก จะถูกส่งไปตรวจสอบสุขภาพ ประวัติอาชญากรรม แล้วจัดนำเข้าอบรม และทำบัตรสมาชิกกองทุน คนหางานไม่ต้องเสียค่าบริการ แต่ต้องเสียค่าใช้จ่ายในการเดินทางตามความจำเป็น ได้แก่ค่าตัวเครื่องบิน ค่าหนังสือเดินทาง ค่าวีซ่า เป็นต้น ส่วนการเดินทางออกนอกราชอาณาจักรซึ่งปฏิบัติเช่นเดียวกับคนงานทั่วไป โดยเดินทางผ่านด่านตรวจคนหางาน และต้องรายงานตัวต่อสำนักงานแรงงานไทยในต่างประเทศหรือสถานทูต หรือสถานกงสุลเมื่อเดินทางไปถึง

แผนภาพที่ 6 ขั้นตอนการไปทำงานต่างประเทศโดยรัฐจัดส่ง



4. นายจ้างพาลูกจ้างไปทำงาน

นายจ้างในประเทศไทยที่ติดต่อธุรกิจ หรือประมูลงานในต่างประเทศได้ และมีความจำเป็นต้องนำลูกจ้างของตนเองไปทำงาน ตามวัตถุประสงค์ดังกล่าว ต้องจัดการให้ลูกจ้างไปทำงานอย่างถูกต้อง โดยขออนุญาตพาลูกจ้างไปทำงานต่ออธิบดีกรมการจัดหางาน การไปทำงานของลูกจ้างเป็นการปฏิบัติตามหน้าที่ และโดยความสมัครใจ ดังนั้นนายจ้างมีหน้าที่ต้องออกค่าใช้จ่ายในการเตรียมตัวและการเดินทางทั้งหมด รวมทั้งต้องจัดการเรื่องค่าจ้าง สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ในต่างประเทศให้เหมาะสมตามความจำเป็นและตามเงื่อนไขที่อธิบดีกรมการจัดหางานกำหนด

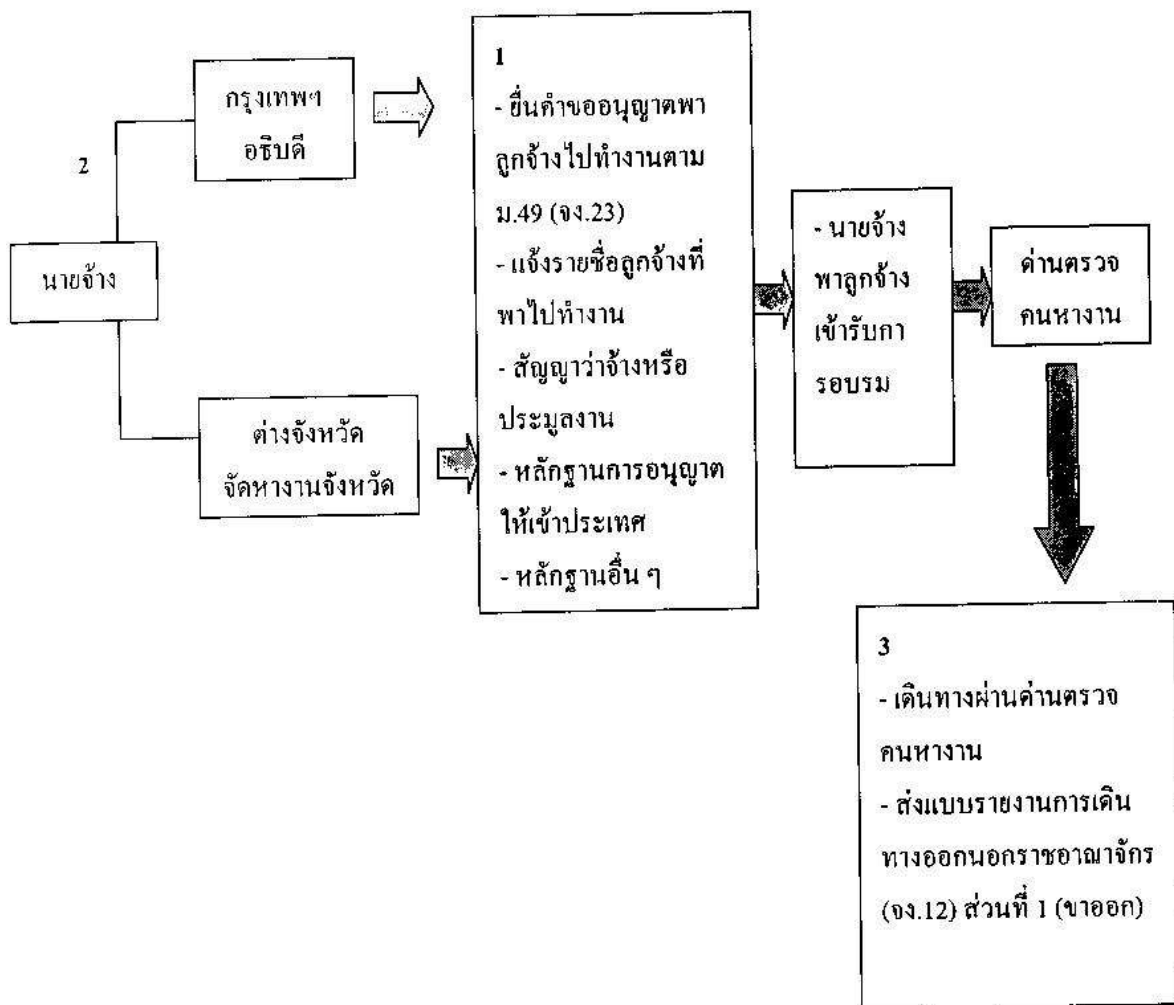
นายจ้างในประเทศไทยอาจเป็นบุคคลธรรมดา หรือนิติบุคคลก็ได้ ขึ้นอยู่กับประเภท และลักษณะงานที่ตกลงกับผู้ว่าจ้างในต่างประเทศ เช่น การว่าจ้างคณะจิ๋วไปแสดงในประเทศมาเลเซีย เจ้าของคณะซึ่งเป็นบุคคลธรรมดาต้องขออนุญาตพาลูกจ้างซึ่งเป็นผู้แสดงจิ๋วทั้งคณะ พร้อมนักดนตรีไปทำงาน หรือบริษัทก่อสร้างประมูลงาน สร้างทางในต่างประเทศได้ จำเป็นต้องส่งหัวหน้าโครงการ วิศวกร ช่างต่าง ๆ ไปควบคุมดูแลงานสำหรับกรรมกรต้องใช้คนงานท้องถิ่น เว้นแต่ประเทศผู้ว่าจ้างอนุญาตให้นำกรรมกรเข้าไปทำงานได้ กรณีนี้จำเป็นต้องตรวจสอบโดยละเอียด เพื่อป้องกันการแอบแฝงส่งไปทำงาน เพื่อเรียกรับค่าบริการเช่นเดียวกับบริษัท จัดหางาน

ขั้นตอนการไปทำงานโดยนายจ้างส่งลูกจ้างไปทำงาน

การพาลูกจ้างไปทำงานในต่างประเทศ นายจ้างต้องขออนุญาตต่ออธิบดีกรมการจัดหางาน หรือผู้ที่อธิบดีมอบหมาย กรณีที่นายจ้างมีสำนักงานอยู่ในส่วนภูมิภาค ให้ขออนุญาตต่อ จัดหางานจังหวัด ณ จังหวัดที่มีสำนักงานตั้งอยู่ นายจ้างจะต้องมีสัญญาว่าจ้าง หรือสัญญาประมูลงานในต่างประเทศจากผู้ว่าจ้าง ซึ่งแสดงว่านายจ้างมีงานจริง การพาลูกจ้างไปทำงานต้องมีหลักฐานการขออนุญาตของประเทศผู้ว่าจ้าง นายจ้างจึงนำลูกจ้างเข้าไปทำงานได้ รวมทั้งหลักฐานการอนุญาตให้เข้าประเทศของลูกจ้างทุกคนด้วย

เมื่อนายจ้างได้รับอนุญาตให้พาลูกจ้างไปทำงานแล้ว ต้องนำคนงานเข้ารับการอบรมปฐมนิเทศก่อนเดินทาง และต้องเดินทางออกนอกราชอาณาจักร ผ่านด่านตรวจคนหางานตามกฎหมายกำหนด การพาลูกจ้างไปทำงาน นายจ้างจะจ่ายค่าจ้างในประเทศไทย หรือในต่างประเทศก็ได้ และค่าใช้จ่ายในการจัดการเกี่ยวกับการเดินทาง และการเตรียมตัวต่าง ๆ ของลูกจ้าง รวมทั้งเป็นภาระของนายจ้างทั้งหมด นายจ้างจะเรียกเก็บจากคนงานไม่ได้ลูกจ้างที่นายจ้างพาไปทำงานอาจเป็นลูกจ้างประจำ ลูกจ้างตามระยะเวลา หรือลูกจ้างตามโครงการก็ได้

แผนภาพที่ 7 ขั้นตอนการพาลูกจ้างไปทำงาน



ระยะเวลาดำเนินการ พิจารณาคำขอฯ และแจ้งผลการอนุญาต 1 วัน

ที่มา : กรมการจัดหางาน 2540

5. นายจ้างส่งลูกจ้างไปฝึกงาน

เจตนารมณ์ของนายจ้างในการส่งลูกจ้างไปฝึกงานในต่างประเทศ ก็เพื่อเพิ่มทักษะและพัฒนาฝีมือให้แก่ลูกจ้าง รวมทั้งเพื่อถ่ายทอดเทคโนโลยีกลับมาปรับปรุงการทำงานหรือกระบวนการผลิตสินค้าให้มีคุณภาพมากขึ้น ระหว่างฝึกงานลูกจ้างจะได้รับเบี้ยเลี้ยงในต่างประเทศต่างหากจากค่าจ้าง ซึ่งได้รับเป็นประจำทุกเดือนในประเทศไทย และเมื่อครบระยะเวลาฝึกงานลูกจ้างต้องกลับมาทำงานในตำแหน่งเดิม หรือตำแหน่งซึ่งได้รับการฝึกงานมา

เดิม พ.ร.บ.จัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 ไม่ได้กำหนดเรื่องการส่งลูกจ้างไปฝึกงานไว้ แต่ข้อเท็จจริงนายจ้างที่มีกิจการร่วมลงทุนในต่างประเทศ หรือมีบริษัทแม่ในต่างประเทศ จะส่งลูกจ้างไปฝึกงานเพื่อเรียนรู้เทคนิคกระบวนการผลิตต่างๆ เป็นประจำ กรมฯ อนุโลมให้นายจ้างส่งลูกจ้างไปฝึกงานได้โดยให้ขออนุญาตเช่นเดียวกับการพาลูกจ้างไปทำงาน แต่ให้แนบสัญญาฝึกงานประกอบการขออนุญาตด้วย ต่อมาเมื่อภาวะเศรษฐกิจเปลี่ยนแปลงไป มีการแข่งขันทางการตลาดมากขึ้น บริษัทที่ไม่มีบริษัทแม่ในต่างประเทศ หรือไม่มีบริษัทร่วมลงทุนไปต่างประเทศก็ปรารถนาที่จะส่งลูกจ้างของตนไปฝึกงานในต่างประเทศ เพื่อเรียนรู้เทคนิคใหม่ ๆ เช่นเดียวกัน กรมฯจึงปรับปรุง พ.ร.บ.จัดหางานฯ เพิ่มเติมให้นายจ้างสามารถส่งลูกจ้างไปฝึกงานตามวัตถุประสงค์ของนายจ้างได้โดยไม่ต้องเป็นกิจการเดียวกัน หรือเป็นกิจการร่วมลงทุน ทั้งนี้การส่งลูกจ้างไปฝึกงานไม่เกิน 45 วัน นายจ้างเพียงแต่แจ้งให้อธิบดีหรือผู้ที่อธิบดีมอบหมายทราบ ส่วนการส่งไปฝึกงานเกินกว่า 45 วัน ต้องขออนุญาต เนื่องจากการฝึกงานที่มีระยะเวลานานเกินไปอาจเป็นการแอบแฝงไปทำงานได้จำเป็นต้องมีขั้นตอนการตรวจสอบที่แน่ชัดว่าเป็นการฝึกงานจริง ปกติระยะเวลาฝึกงานไม่ควรเกิน 6 เดือน แต่กฎหมายกึ่งอนุโลมให้ระยะเวลาฝึกงานสูงสุดได้ไม่เกิน 1 ปี

ขั้นตอนการไปทำงานโดยนายจ้างส่งลูกจ้างไปฝึกงาน

การส่งลูกจ้างไปฝึกงานมีขั้นตอนเช่นเดียวกับการขออนุญาตพาลูกจ้างไปทำงาน คือ นายจ้างที่สำนักงานตั้งอยู่ในกรุงเทพฯ ต้องขออนุญาตต่ออธิบดีกรมการจัดหางาน หรือผู้ที่อธิบดีมอบหมาย กรณีที่นายจ้างมีสำนักงานตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาคให้ขออนุญาตต่อจัดหางานจังหวัด ณ จังหวัดนั้น ๆ นายจ้างที่ขออนุญาตส่งลูกจ้างไปฝึกงานต้องมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาระบบและเทคนิคการทำงาน หรือเพื่อพัฒนานุเคราะห์ของนายจ้างเอง หรือเป็นโครงการแลกเปลี่ยนบุคลากรเพื่อเรียนรู้เทคนิคใหม่ๆ ซึ่งกันและกันทั้งนี้ ต้องมีหลักฐานการติดต่อประสานงานระหว่างนายจ้างกับบริษัทผู้ฝึกในต่างประเทศ และหลักสูตรหรือกำหนดการอบรมประกอบหลักฐานการขออนุญาต

นอกจากนี้ลูกจ้างที่จะไปฝึกงานต้องมีหลักฐานการอนุญาตให้เข้าประเทศของบริษัทผู้รับฝึกงานในต่างประเทศ แล้วสำหรับระยะเวลาฝึกงานกำหนดให้ไม่เกินครั้งละ 1 ปี

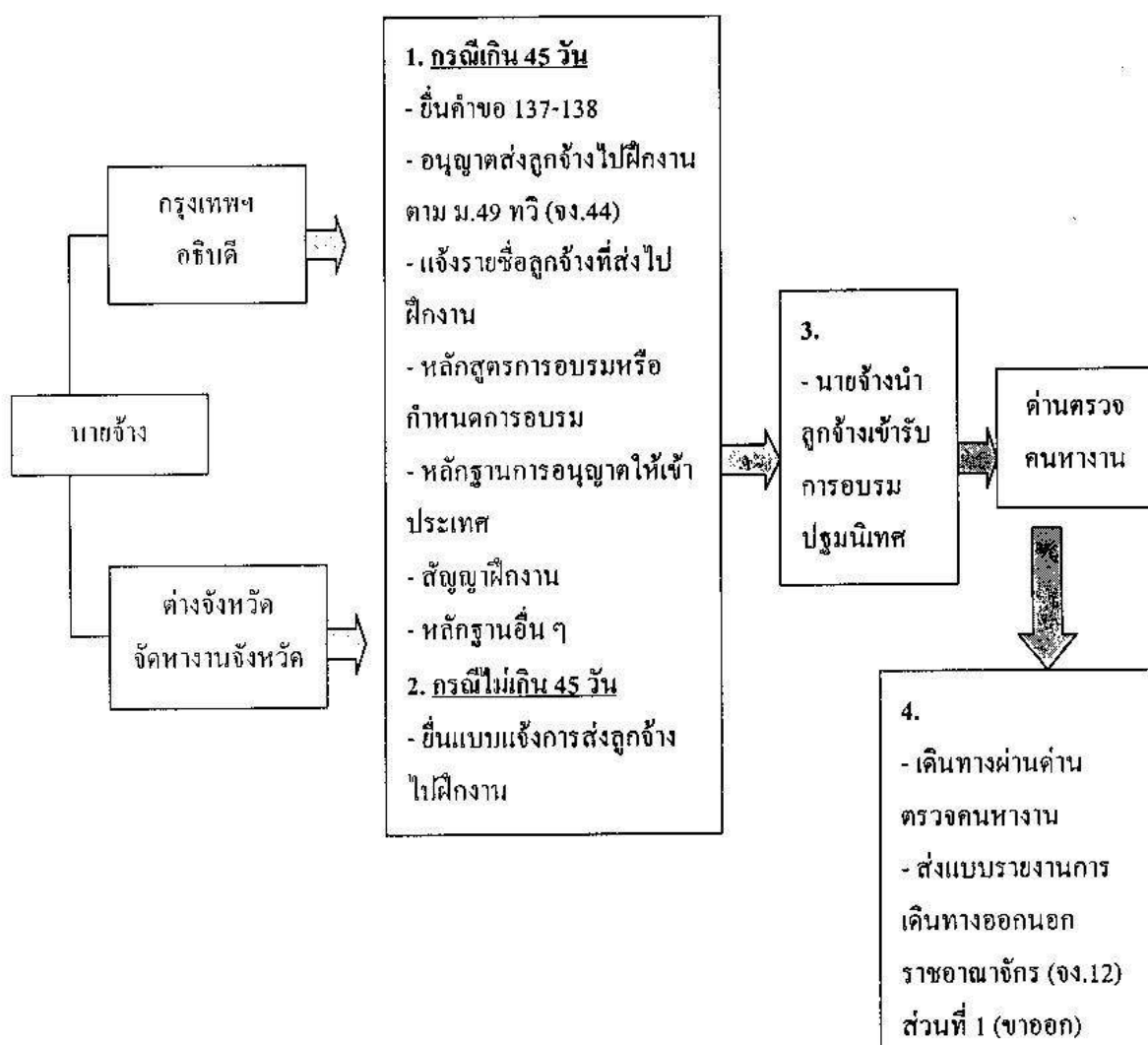
เมื่อนายจ้างได้รับอนุญาตให้ส่งลูกจ้างไปฝึกงานได้แล้วต้องนำลูกจ้างเข้ารับการอบรมปฐมนิเทศก่อนเดินทาง และเดินทางออกนอกราชอาณาจักรผ่านด่านตรวจคนหางานตามกฎหมายกำหนด

การส่งลูกจ้างไปฝึกงาน นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับในประเทศไทยทุกเดือน โดยการฝากเข้าบัญชีธนาคารของลูกจ้าง หรือจ่ายให้แก่ผู้ที่ลูกจ้างมอบฉันทะให้รับค่าจ้างแทนตลอดระยะเวลาที่ลูกจ้างฝึกงาน รวมทั้งจ่ายเบี้ยเลี้ยงระหว่างฝึกงานในต่างประเทศในอัตราที่อธิบดีกำหนด คือ

- (1) ทวีปยุโรป อเมริกาเหนือ ออสเตรเลีย ไม่น้อยกว่าเดือนละ 20,000 บาท
- (2) ประเทศญี่ปุ่น ใต้หวัน เกาหลี อิสราเอล ฮองกง ไม่น้อยกว่าเดือนละ 12,500 บาท
- (3) ประเทศสิงคโปร์ บรูไน มาเลเซีย ซาอุดีอาระเบีย บาห์เรน สหรัฐอาหรับ เอมิเรตส์ โอมาน กาตาร์ คูเวต ลิเบีย ไม่น้อยกว่าเดือนละ 8,000 บาท
- (4) ประเทศอื่น ๆ ไม่น้อยกว่าเดือนละ 6,000 บาท

นอกจากนี้ นายจ้างยังต้องจัดการเรื่องค่าใช้จ่ายในการเดินทางทั้งไปและกลับรวมทั้งจัดการเรื่องอาหาร ที่พัก สวัสดิการ การรักษาพยาบาลในต่างประเทศให้แก่ลูกจ้างตลอดระยะเวลาที่ลูกจ้างฝึกงานจนเดินทางกลับ เมื่อครบระยะเวลาฝึกงาน ลูกจ้างต้องกลับมาทำงานกับนายจ้างเมื่อครบระยะเวลาฝึกงาน และนายจ้างมีหน้าที่ต้องรายงานการเดินทางกลับมาทำงานของลูกจ้างต่ออธิบดีกรมการจัดหางาน หรือผู้ที่อธิบดีมอบหมายภายใน 15 วันนับแต่ลูกจ้างเดินทางเข้ามาในราชอาณาจักร (กรมการจัดหางาน 2540 : 5-17)

แผนภาพที่ 8 ขั้นตอนการส่งลูกจ้างไปฝึกงาน



ระยะเวลาดำเนินการ 1. พิจารณาคำขออนุญาตฯ และแจ้งผลการอนุญาต 1 วัน

2. พิจารณารับแจ้งการส่งลูกจ้างไปฝึกงาน 1 วัน

ที่มา : กรมการจัดหางาน 2540

ภาคผนวก ค

สัญญาจ้างงานเพื่อให้คนหางานไปทำงาน

ในต่างประเทศ/สัญญาจ้างแรงงาน

สัญญาจ้างงานเพื่อให้นักงานไปทำงานในต่างประเทศ

ตามพระราชบัญญัติจ้างงานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ.2528

จต.3/.....ลง.....

เขียนที่.....

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

สัญญาฉบับนี้ทำขึ้นระหว่างบริษัทจ้างงานจำกัด
โดย นาย/นาง/นางสาว.....ฐานะผู้มีอำนาจ
ทำการแทนบริษัทและเป็นผู้รับอนุญาตจ้างงานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ ตามใบอนุญาตเลขที่
ค...../.....ซึ่งต่อไปในสัญญานี้เรียกว่า“ผู้รับอนุญาตจ้างงาน”กับ นาย/นาง/นางสาว.....
หมู่ที่.....ต.รอก/ซอย.....ถนน.....ตำบล/แขวง.....
อำเภอ/เขต.....จังหวัด.....ซึ่งต่อไปในสัญญาเรียกว่า
“คนหางาน” ทั้งสองฝ่ายตกลงทำสัญญาโดยมีสาระสำคัญดังนี้

ข้อ 1 ผู้รับอนุญาตจ้างงานตกลงจ้างงานให้แก่คนหางานเพื่อไปทำงานกับนายจ้าง
ชื่อ.....ตั้งอยู่เลขที่.....ตู้ ปณ.....
ถนน.....เมือง.....ประเทศ.....รหัสไปรษณีย์.....
เลขโทรศัพท์.....เลขหมายโทรสาร.....ในตำแหน่ง.....
โดยได้รับค่าจ้าง.....วัน/เดือนละ.....ค่าอาหาร วัน/เดือนละ
.....(.....) ค่าล่วงเวลา.....
(.....)

ค่าโดยสารเครื่องบิน รถยนต์ ☐ ไป-กลับ ☐ เที่ยวเดียว

มีระยะเวลาการจ้าง.....เดือน โดยจะให้เริ่มทำงานประมาณวันที่.....เดือน.....

พ.ศ.....

ข้อ 2 คนหางานตกลงจ่ายค่าบริการจำนวน.....บาท (.....)

ค่าใช้จ่าย จำนวน.....บาท (.....) หรือค่าบริการและค่าใช้จ่าย

จำนวน.....บาท (.....) โดยจ่ายค่าบริการ

และหรือค่าใช้จ่ายในวันที่.....เดือน.....พ.ศ.....แล้วเป็น

☐ เงินสด ☐ สินเชื่อ

ข้อ 3 ผู้รับอนุญาตจัดหางานจะรับผิดชอบต่อคนหางานตามพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ.2528 เช่น ในกรณีที่คนหางานเดินทางไปต่างประเทศที่จะทำงานแล้วไม่ได้งานทำหรือมีงานทำแต่ค่าจ้างต่ำกว่าหรือตำแหน่งงาน หรือสิทธิประโยชน์อื่นไม่ตรงตามที่กำหนดไว้ในสัญญาฉบับนี้ และคนหางานไม่ประสงค์จะทำงานนั้น หรือคนหางานถูกเลิกจ้างก่อนกำหนด ผู้รับอนุญาตจัดหางานจะจัดการให้คนหางานเดินทางกลับประเทศไทยโดยออกค่าพาหนะค่าที่พัก ค่าอาหารและค่าใช้จ่ายอื่นๆ ที่จำเป็นให้แก่คนหางานจนกว่าคนหางานจะเดินทางกลับถึงประเทศไทย คืนค่าบริการและค่าใช้จ่ายที่เรียกเก็บจากคนหางานไปแล้วทั้งหมด หรือเป็นอัตราส่วนกับระยะเวลาการจ้าง แล้วแต่กรณี

เพื่อเป็นหลักฐาน คู่สัญญาทั้งสองฝ่ายจึงได้ลงลายมือชื่อต่อหน้าพยานไว้เป็นสำคัญ

(ลายมือชื่อ).....ผู้รับอนุญาตจัดหางาน

(ลายมือชื่อ).....พยาน

(.....)

(.....)

ประทับตราสำคัญของนิติบุคคล

(ลายมือชื่อ).....คนหางาน

(ลายมือชื่อ).....พยาน

(.....)

(.....)

สัญญาจ้างแรงงาน

สัญญาจ้างฉบับนี้ทำขึ้นเมื่อ.....ณ.....
 ระหว่าง.....ที่อยู่ปัจจุบัน เลขที่.....ซึ่ง
 ต่อไปนี้จะเรียกว่า “นายจ้าง” ฝ่ายหนึ่ง กับ.....
 หนังสือเดินทางเลขที่.....ซึ่งต่อไปในสัญญานี้จะเรียกว่า “ลูกจ้าง” อีก
 ฝ่ายหนึ่งทั้งสองฝ่ายตกลงทำสัญญาไว้ต่อกันดังต่อไปนี้

1. ตำแหน่งงานและอัตราค่าจ้าง

นายจ้างตกลงจ้างลูกจ้างทำงาน และลูกจ้างตกลงรับจ้างทำงานให้กับนายจ้างใน
 ตำแหน่ง.....อัตราค่าจ้าง 15,840 บาท เหรียญได้วันต่อเดือน โดยนายจ้างตกลง
 จะจ่ายค่าจ้างเป็นเงินสดให้กับลูกจ้างไม่เกินวันที่ 5 ของเดือนถัดไป การจ่ายค่าจ้างโดยโอนเงินเข้า
 บัญชีของลูกจ้างโดยตรงจะกระทำเมื่อลูกจ้างให้การยินยอม นายจ้างจะไม่หักเงินใด ๆ ออกจากค่า
 จ้างของลูกจ้างนอกจากที่ระบุให้กระทำได้ตามกฎหมาย

2. ระยะเวลาการจ้างและสถานที่ทำงาน

ระยะเวลาการจ้างงานมีกำหนด.....ปี.....เดือน.....วัน
 สามารถต่อสัญญาจ้างได้ นับตั้งแต่วันที่ลูกจ้างเดินทางมาถึงได้วัน โดยมีสถานที่ทำงาน
 ณ.....

กรณีระยะเวลาการจ้างตามสัญญานี้ไม่ถึง 1 ปี เมื่อครบสัญญาจ้างแล้ว หากนายจ้างไม่ต่อ
 สัญญาจ้างโดยไม่ใช้ความผิดของลูกจ้าง นายจ้างรับรองว่าจะจ่ายค่าจ้างชดเชยให้จนครบระยะเวลา
 การจ้าง 1 ปี

ถ้านายจ้างและลูกจ้างตกลงขยายเวลาสัญญาฉบับนี้ นายจ้างจะส่งสำเนาสัญญาที่จะขยาย
 เวลาไปยังสำนักงานแรงงานไทยประจำได้วัน โดยอัตราค่าจ้างและเงื่อนไขการจ้างตามสัญญาใหม่
 จะต้องเหมือนหรือดีกว่าเดิม

3. ระยะเวลาทดลองงาน

ระยะเวลาทดลองงานจะมีกำหนด 40 วัน นับตั้งแต่วันที่ลูกจ้างเริ่มทำงานในระหว่าง

การทดลองงานนายจ้างพิจารณาแล้วเห็นว่า ลูกจ้างไม่เหมาะสมกับงาน นายจ้างมีสิทธิที่จะเปลี่ยนตำแหน่งงานหรือหน้าที่ที่เหมาะสมและโดยความยินยอมของลูกจ้าง หรือยกเลิกสัญญา และส่งตัวลูกจ้างกลับยังภูมิลำเนาเดิมได้

4. ชั่วโมงการทำงาน

ชั่วโมงการทำงานของลูกจ้างในแต่ละวันให้ขึ้นอยู่กับข้อกำหนดของนายจ้าง แต่ไม่เกิน 8 ชั่วโมงและเมื่อรวมกันแล้วต้องไม่เกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ทั้งนี้หลักจากลูกจ้างทำงานติดต่อกันเป็นเวลา 4 ชั่วโมงแล้ว นายจ้างต้องให้ลูกจ้างพักผ่อนติดต่อกันไม่น้อยกว่า 30 นาที

5. นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุด ดังนี้

5.1 นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำสัปดาห์โดยได้รับค่าจ้าง สัปดาห์ละ -1 (หนึ่ง)-วัน

5.2 นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดตามประเพณีท้องถิ่นโดยได้รับค่าจ้าง ปีละ -15 (สิบห้า)-วัน

- | | |
|---|---|
| (1) วันก่อตั้งสาธารณรัฐจีน | (1 มกราคม) |
| (2) วันก่อนปีใหม่ | (ปฏิทินทางจันทรคติ) |
| (3) เทศกาลฤดูใบไม้ผลิ | (วันตรุษจีน) |
| (4) วันผู้พลีชีพเพื่อชาติในการปฏิวัติ | (29 มีนาคม) |
| (5) วันสตรีและเด็ก จะเป็นวันหยุด
ในวันที่ 4 เมษายน | (แรงงานสตรีที่หยุดในวันที่ 8 มีนาคม
จะไม่หยุดในวันนี้) |
| (6) เทศกาลไปเคารพบรรพบุรุษ | (วันเซ็งเม้ง 5 เมษายน) |
| (7) วันแรงงาน | (1 พฤษภาคม) |
| (8) เทศกาลเรือมังกร | (วันที่ 5 เดือน 5 ตามปฏิทินทาง
จันทรคติ) |
| (9) เทศกาลฤดูใบไม้ร่วง | (วันที่ 15 เดือน 8 ตามปฏิทินทาง
จันทรคติ) |
| (10) วันเกิดขงจื้อ | (28 กันยายน) |
| (11) วันประกาศอิสรภาพแห่งชาติ | (10 ตุลาคม) |

- | | |
|--|----------------|
| (12) วันปฏิรูปใหม่ของไต้หวัน | (25 ตุลาคม) |
| (13) วันเกิดประธานาธิบดี เจียง ไค เช็ก | (31 ตุลาคม) |
| (14) วันเกิด ดร.ซุน ยัต เซ็น | (12 พฤศจิกายน) |
| (15) วันรัฐธรรมนูญ | (25 ธันวาคม) |

5.3 เมื่อลูกจ้างทำงานครบสัญญาจ้างหนึ่งปี และทำงานต่อไปอีกปีถัดไป ลูกจ้างมีสิทธิหยุดพักผ่อน 7 วัน โดยได้รับค่าจ้าง

6. ค่าล่วงเวลาและค่าจ้างในวันหยุด

หากลูกจ้างจำเป็นต้องทำงานมากกว่าชั่วโมงการทำงานปกติจะได้รับค่าล่วงเวลาดังต่อไปนี้

6.1 เมื่อทำงานล่วงเวลาไม่เกิน 2 ชั่วโมง ลูกจ้างจะได้รับค่าจ้างเพิ่มอีก 1/3 เท่าของอัตราค่าจ้างรายชั่วโมงปกติ

6.2 เมื่อการทำงานล่วงเวลาเกิน 2 ชั่วโมง แต่ไม่เกิน 4 ชั่วโมง ลูกจ้างจะได้รับค่าจ้างเพิ่มอีก 2/3 เท่า ของอัตราค่าจ้างรายชั่วโมงปกติ

6.3 เมื่อจำเป็นต้องทำงานล่วงเวลาเนื่องจากภัยธรรมชาติ อุบัติเหตุหรือเหตุการณ์ที่ไม่ได้คาดไว้ นายจ้างอาจขยายชั่วโมงการทำงานออกไปจากที่กำหนดไว้ในข้อ 4 ลูกจ้างจะได้รับเงินค่าล่วงเวลาเพิ่มจากอัตรารายชั่วโมงปกติเพิ่มอีกสองเท่า

6.4 ถ้าลูกจ้างจำเป็นต้องทำงานในวันหยุดตามข้อ 5 (5.1) หรือวันหยุดตามประเพณีตามข้อ 5 (5.2) หรือวันหยุดพักผ่อนตามข้อ 5 (5.3) ลูกจ้างจะได้รับเงินค่าล่วงเวลาเพิ่มจากอัตรารายชั่วโมงปกติอีกหนึ่งเท่า

7. อาหาร และที่พัก

นายจ้างจัดอาหารให้ลูกจ้างอย่างน้อย 3 มื้อต่อวัน ซึ่งรวมทั้งวันหยุดพัก วันหยุดตามประเพณีรวมทั้งในระหว่างการลาป่วยและตกลงจัดที่พักอาศัยที่ปลอดภัย ลูกจ้างลักษณะให้ลูกจ้างตลอดระยะเวลาตามสัญญาที่ลูกจ้างจะต้องอยู่อาศัยในสถานที่พักเป็นจำนวน 2,000 เหรียญไต้หวัน ต่อเดือนจากเงินเดือนของลูกจ้าง

8. การประกันภัยแรงงานและการประกันสุขภาพ

ระหว่างการจ้างงาน ลูกจ้างจะได้รับความคุ้มครองจากการประกันภัยแรงงาน

และการประกันสุขภาพซึ่งการกำหนดค่าเบี้ยประกันและเงินทดแทนให้เป็นไปตามข้อกำหนดของกฎหมายการประกันภัยแรงงานและการประกันสุขภาพแห่งสาธารณรัฐจีน

ระหว่างสัญญานี้มีผลบังคับใช้ หากลูกจ้างเสียชีวิต นายจ้างจะรับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการจัดการศพหรือส่งศพ ตลอดจนส่งคืนทรัพย์สินของลูกจ้างกลับภูมิลำเนา

9. การลาป่วย

สำหรับการลาป่วยไม่เกิน 30 วันในหนึ่งปี ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างครึ่งหนึ่ง

10. ค่าเดินทาง

นายจ้างจะจัดตัวเครื่องบินชั้นธรรมดาให้แก่ลูกจ้างโดยไม่คิดมูลค่า จากประเทศไทยถึงไต้หวันและกลับประเทศไทยหลังจากที่ลูกจ้างได้ทำงานครบสัญญาจ้าง

11. ข้อบังคับ

11.1 ลูกจ้างต้องเชื่อฟังและปฏิบัติตามกฎข้อบังคับของบริษัตนายจ้างที่กำหนดขึ้นภายใต้เงื่อนไขกฎหมายแรงงานท้องถิ่น และให้ความเคารพต่อขนบธรรมเนียมประเพณีท้องถิ่น

11.2 ลูกจ้างต้องทำงานให้กับนายจ้างเท่านั้น

11.3 ลูกจ้างจะต้องไม่ทำการใด ๆ ในลักษณะข่มขู่ประทุษร้าย หรือรวมตัวกันกระทำการในสิ่งที่ผิดกฎหมาย

12. การบอกเลิกสัญญา

12.1 ในกรณีที่พิสูจน์ว่าลูกจ้างไม่มีความสามารถจะทำงานในหน้าที่ได้ในระหว่างระยะทดลองงานนายจ้างอาจจะยกเลิกสัญญานี้ และส่งลูกจ้างกลับประเทศไทย ซึ่งลูกจ้างจะต้องเดินทางกลับประเทศไทยอย่างไม่มีเงื่อนไข และโดยปราศจากข้อโต้แย้งในทันที ค่าตัวเครื่องบินไป-กลับ และค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งหมดจะได้รับการชดเชยคืนโดยบริษัทจัดหางานซึ่งลูกจ้างไปได้ในวัน

12.2 ในกรณีที่ลูกจ้างไม่ผ่านการตรวจสอบสุขภาพ โดยแพทย์ตรวจพบว่าเป็นโรคที่ทางการแพทย์ได้ห้ามไม่อนุญาตให้ทำงาน เช่น วัณโรค ทามโรค มาเลเรีย โรคติดต่อ หรือภูมิคุ้มกันบกพร่อง ฯลฯ ในระหว่างระยะทดลองงาน นายจ้างสามารถยกเลิกสัญญาและส่งลูกจ้างกลับประเทศไทย ซึ่งลูกจ้างจะเดินทางกลับประเทศอย่างไม่มีเงื่อนไขและปราศจากข้อโต้แย้ง สำหรับค่าตัว

เครื่องบินไป-กลับและค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งหมดจะได้รับการชดใช้คืน โดยบริษัทจัดหางานที่ส่งลูกจ้างไปทำงาน

12.3 ในกรณีลูกจ้างฝ่าฝืนข้อใดข้อหนึ่งต่อไปนี้ นายจ้างจะยกเลิกสัญญา และส่งลูกจ้างกลับประเทศไทยลูกจ้างจะจ่ายตัวเครื่องบินไป-กลับ และค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งหมด หรือชดใช้คืนค่าใช้จ่ายดังกล่าวถ้ามีการทวงจ่ายโดยนายจ้างหรือบุคคลอื่น

(1) นำบุคคลในครอบครัวของลูกจ้างมายังได้หวัน โดยมีวัตถุประสงค์อื่นนอกจากการเยี่ยมเยียนชั่วคราว

(2) แต่งงานในได้หวันระหว่างการจ้างงาน

(2) ในระหว่างระยะเวลาการจ้างงานพบว่าลูกจ้างเป็นโรคที่ทางการแพทย์ได้หวัน ไม่อนุญาตให้ทำงาน เช่น ภูมิคุ้มกันบกพร่อง (เอช ไอ วี) วัณโรค กามโรค เป็นต้น

(4) สูญเสียสมรรถภาพในการทำงาน

(5) รับจ้างทำงานให้แก่ผู้อื่นนอกเหนือจากนายจ้างหรือทำงานพิเศษให้กับบุคคล

ที่สาม

(6) กระทำการฝ่าฝืนคำสั่งของรัฐหรือศีลธรรมอันดี

(7) เจตนาฝ่าฝืนกฎหมายและระเบียบของได้หวัน

(8) ไม่เชื่อฟังการบังคับบัญชา คำสั่ง หรือคำแนะนำของนายจ้าง หรือตัวแทน

นายจ้าง และได้รับการคัดเตือนเป็นจำนวน 3 ครั้ง

(9) ขาดงานเป็นจำนวนสามวันติดต่อกันขึ้นไป หรือรวมกันหวันในหนึ่งเดือน โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

(10) จงใจทำให้เสียหายหรือทำลายอุปกรณ์ เครื่องมือ ทรัพย์สินหรือเครื่องใช้ของนายจ้าง ความเสียหายทั้งหมดหรือความสูญเสียลูกจ้างจะต้องชดใช้

13. ภาษา

สัญญาฉบับนี้ทำขึ้นทั้งภาษาจีน ภาษาอังกฤษ ซึ่งมีข้อความตรงกัน ในกรณีที่ข้อขัดแย้งในการแปลความหมาย ให้ยึดถือภาษาอังกฤษเป็นหลัก

14. อื่น ๆ

14.1 นายจ้างตกลงรับผิดชอบออกค่าใช้จ่ายในการนำคนไทยเข้ามาทำงาน ทั้งค่า

ธรรมเนียมการทำสัญญาค้าประกันที่ธนาคารเรียกเก็บ ค่าตรวจร่างกายคนงาน ค่าธรรมเนียมในถิ่นที่อยู่ของคนงาน ค่าประกาศหนังสือพิมพ์ ค่าตัวเครื่องบินไป-กลับ ค่าดูแลคนงาน ฯลฯ

14.2 นายจ้างจะต้องอพยพลูกจ้างไปอยู่ในสถานที่ปลอดภัยเมื่อเกิดวิกฤติการณ์ เช่น ภัยธรรมชาติ การจลาจล การสู้รบ หรือการสงคราม และถ้าสถานการณ์ไม่เอื้ออำนวยให้ทำงานต่อไป นายจ้างต้องนำลูกจ้างกลับประเทศไทย โดยนายจ้างเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายทั้งหมด

14.3 เงื่อนไขอื่นที่ไม่ได้ระบุในสัญญานี้ ให้เป็นไปตามกฎหมายแรงงานท้องถิ่น

14.4 ในกรณีที่นายจ้างไม่ปฏิบัติตามเงื่อนไขแห่งสัญญานี้ ข้อหนึ่งข้อใดหรือปฏิบัติไม่ครบถ้วนตามเงื่อนไขแห่งสัญญานี้ นายจ้างยินยอมรับผิดชอบในความเสียหายที่เกิดขึ้นแก่ลูกจ้างทุกประการ

14.5 ลูกจ้างจะต้องปฏิบัติตามข้อบังคับในการทำงานของนายจ้างและระเบียบที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด

14.6 ทั้งสองฝ่ายจะต้องปฏิบัติตามระเบียบ ซึ่งเกี่ยวกับความปลอดภัย และสุขอนามัยของแรงงาน

สัญญาจ้างงานนี้ทำขึ้น 2 ฉบับ โดยเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องเป็นผู้รับรอง นายจ้างและลูกจ้างจะถือไว้ฝ่ายละหนึ่งฉบับ และจัดส่งสำเนาสัญญาจ้างนี้ให้เจ้าหน้าที่ทางการได้ห้วนและบริษัทจัดหางานไว้เป็นหลักฐาน

สัญญาข้างต้นทั้งสองฝ่ายได้อ่านและเข้าใจข้อความโดยตลอดแล้วจึงลงลายมือชื่อไว้เป็นหลักฐานต่อหน้าพยาน

ลงชื่อ.....นายจ้าง

(.....)

ลงชื่อ.....พยาน

(.....)

ลงชื่อ.....ลูกจ้าง

(.....)

ลงชื่อ.....พยาน

(.....)

ภาคผนวก ง
สถิติคนงานไทยเดินทางไปทำงานต่างประเทศ
ปี 2540-2544

ตารางแสดงสถิติคนงานไทยที่เดินทางไปทำงานที่ต่างประเทศ ปี 2540-2544

ประเทศ	พ.ศ. 2540	พ.ศ. 2541	พ.ศ. 2542	พ.ศ. 2543	พ.ศ.2544
ซาอุดีอาระเบีย	1,510	1,516	1,392	1,233	1,324
กาตาร์	1,387	887	827	891	744
บาห์เรน	237	368	364	370	377
สหรัฐอาหรับเอมิเรตส์	847	1,298	1,559	1,766	1,703
คูเวต	1,010	989	917	865	1,046
โอมาน	251	350	165	267	316
อิสราเอล	10,780	10,644	11,940	7,617	11,256
ลิเบีย	1,250	1,545	1,436	1,289	1,047
ประเทศอื่น ใน M/E	149	144	177	259	388
ประเทศอื่นในแอฟริกา	201	345	473	386	523
มาเลเซีย	8,860	9,031	17,716	20,541	3,457
สิงคโปร์	17,770	17,069	24,525	22,989	21,351
บรูไน	17,671	15,246	7,657	7,821	8,074
ฮ่องกง	3,960	4,709	4,339	5,030	5,220
ญี่ปุ่น	10,099	10,790	5,278	4,767	4,972
ไต้หวัน	100,916	106,828	115,096	107,572	90,358
เกาหลี	1,455	1,234	1,871	3,086	1,227
เวียดนาม	305	202	182	190	240
กัมพูชา	171	157	137	35	15
ประเทศอื่นๆ ในเอเชีย	2,779	2,732	2,306	2,022	1,873
สหรัฐอเมริกา	699	1,496	1,094	1,340	1,704
อังกฤษ	82	143	127	240	392
เยอรมันนี	189	655	426	289	328
ออสเตรเลีย	23	85	83	97	45
อิตาลี	130	671	298	199	266
เกาหลีใต้	213	245	180	168	89

ที่มา : สำนักบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ ปี 2540 - 2544

ภาคผนวก จ
แบบสอบถาม

แบบสอบถาม

เรื่อง การศึกษาสภาพและปัญหาการเข้าสู่ตลาดแรงงานของ
แรงงานไทยในไต้หวัน

ผู้ดำเนินการวิจัย นางสาวเกศสุรางค์ แสงสว่าง

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา

หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

คำชี้แจง แบบสอบถามชุดนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อให้ทราบสภาพและปัญหาที่เกิดขึ้นกับแรงงาน
ไทยที่ไปทำงานที่ไต้หวัน แล้วกลับมาร้องทุกข์กับเจ้าหน้าที่ของรัฐ (กรมการจัดหางาน)
แบ่งออกเป็น 6 ส่วน

ส่วนที่ 1 สอบถามข้อมูลส่วนตัว

ส่วนที่ 2 สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการบังคับใช้พระราชบัญญัติจัดหางานและ
คุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครอง
คนหางาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 ในการควบคุมบริษัทจัดหางาน และคุ้มครองคนหางาน

ส่วนที่ 3 สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการที่ดี ของกรมการจัดหางาน
ในการส่งเสริม การจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานที่ไต้หวัน

ส่วนที่ 4 สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการที่ดี ในการจัดส่งแรงงานไทย
ไปทำงานที่ไต้หวันของบริษัทจัดหางาน

ส่วนที่ 5 สอบถามการรับรู้ภารกิจและกิจกรรมในการไปทำงานที่ไต้หวันของ
แรงงานไทย

ส่วนที่ 6 สัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพและปัญหาที่เกิดขึ้น ในการเดินทางไป
ทำงานที่ไต้หวันของแรงงานไทย

กรุณาเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หรือเติมข้อความลงในช่องว่างที่กำหนดให้ ตามข้อเท็จจริง หรือที่เห็นว่าเหมาะสมที่สุด

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัว

1. เพศ

() ชาย () หญิง

2. อายุ

() 20-25 ปี () 26-30 ปี () 31-35 ปี
() 36-40 ปี () 41 ปี ขึ้นไป

3. การศึกษา

() ประถมศึกษาปีที่ 6
() มัธยมต้น (ม.1-ม3)
() มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม3-ม6)
() ปวช.
() ปวส./ปวท./อนุปริญญา
() ปริญญาตรี
() สูงกว่าปริญญาตรีขึ้นไป

4. ตามสัญญาจ้างงาน ท่านไปทำงานที่ได้หวั่นเป็นระยะเวลา

() 1 ปี
() 2 ปี
() 3 ปี
() อื่นๆ ระบุ.....

5. ตามสัญญาจ้างงาน ตำแหน่งที่ท่านไปคือ

() กรรมกร
() ผู้ดูแล
() อื่น ๆ ระบุ.....

6. สาเหตุที่ท่านเดินทางกลับจากไต้หวัน

- () ไปแล้วไม่มีงานให้ทำตามสัญญา
- () ชื่อ ที่อยู่ ของนายจ้างที่ไต้หวันไม่ตรงตามสัญญา
- () ตำแหน่งงานในไต้หวันไม่ตรงตามสัญญา
- () ค่าจ้างที่ได้รับไม่ตรงตามสัญญา
- () ระยะเวลาจ้างไม่ตรงตามสัญญา
- () ถูกส่งกลับเนื่องจากเป็นโรคต้องห้าม
- () อื่น ๆ ระบุ.....

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นต่อการคุ้มครองและการบังคับใช้พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 แก้ไขเพิ่มเติม โดยพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537

1. ท่านคิดว่าเนื้อหารายละเอียดของพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528ฯ ในการนำไปใช้เป็นกฎระเบียบข้อบังคับ เกี่ยวกับการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานที่ไต้หวันระดับใด

- () มาก
- () ปานกลาง
- () น้อย

2. ท่านคิดว่า ระเบียบการลงโทษ บริษัทจัดหางานที่ได้รับอนุญาตให้จัดส่งแรงงานไทยไปทำงานที่ไต้หวันตาม พ.ร.บ. จัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528ฯ ข้อใดที่บริษัทจัดหางาน ถูกลงโทษได้รับ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- () หักหลักประกันบริษัทจัดหางานเพื่อคืนเงินให้กับคนหางาน
- () หักหลักประกันบริษัทจัดหางานเพื่อคืนเงินให้กับคนหางาน ลงโทษทางทะเบียนโดยการพักใช้ใบอนุญาตจัดหางานใช้ใบอนุญาตจัดหางาน
- () หักหลักประกันบริษัทจัดหางานเพื่อคืนเงินให้กับคนหางาน ลงโทษทางทะเบียนโดยการเพิกถอนใบอนุญาตจัดหางาน
- () หักหลักประกันบริษัทจัดหางานเพื่อคืนเงินให้กับคนหางาน ลงโทษทางทะเบียนโดยการเพิกถอนใบอนุญาตจัดหางาน และดำเนินคดีทางแพ่งและทางอาญากับบริษัท

จัดหางาน

() อื่นๆ ระบุ.....

3. พ.ร.บ. จัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 ๓ มีบทควบคุมบริษัทจัดหางานที่ได้รับอนุญาตให้จัดส่งแรงงานไทยไปทำงานที่ไต้หวัน โดยการพักใช้ใบอนุญาต การเพิกถอนใบอนุญาต และการดำเนินคดี ท่านคิดว่ามีความยุติธรรมหรือไม่ เพราะเหตุใด

() มีความยุติธรรม

() ไม่มีความยุติธรรม

() อื่น ๆ ระบุ.....

4. ท่านคิดว่า พ.ร.บ. จัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 ๓ ใช้ควบคุมบริษัทจัดหางานที่ได้รับอนุญาตให้จัดส่งแรงงานไทยไปทำงานที่ไต้หวัน ได้หรือไม่ อย่างไร

() ได้

() ไม่ได้

() อื่น ๆ ระบุ.....

5. ท่านคิดว่าข้อกำหนดในการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานที่ไต้หวัน ตาม พ.ร.บ. จัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528๓ ข้อใดช่วยลดปัญหาการเอารัดเอาเปรียบลงได้ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

() การดำเนินการจัดส่งแรงงานไปทำงานที่ไต้หวันต้องได้รับอนุญาตจากนายทะเบียนจัดหางานกลาง (อธิบดี)

() ผู้ขออนุญาตจัดหางานเพื่อจัดส่งแรงงานไปทำงานที่ไต้หวัน ผู้รับอนุญาตจัดหางานต้องดำเนินการส่งสัญญาจัดหางานต่ออธิบดี ส่งแรงงานไทยเข้ารับการตรวจสอบสภาพส่งแรงงานไทยเข้ารับการทดสอบฝีมือ ส่งแรงงานไทยเข้ารับการอบรม

() ห้ามมิให้ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ (ไต้หวัน) เรียกหรือรับค่าบริการจากแรงงานไทยไว้เป็นการล่วงหน้าเกินสามสิบวันก่อนเดินทาง

() ในกรณีที่แรงงานไทยเดินทางไปถึงประเทศที่จะไปทำงาน (ไต้หวัน) แล้วไม่ได้งานตามที่กำหนดไว้ในสัญญาจัดหางาน ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานต่างประเทศต้องดำเนินการจัดการให้แรงงานไทยเดินทางกลับประเทศไทยโดย ออกค่าพาหนะ

ค่าที่พัก ค่าอาหาร

() ในกรณีที่แรงงานไทยเดินทางไปต่างประเทศที่ไปทำงานแล้วได้ค่าจ้างต่ำกว่า หรือได้ตำแหน่งงาน หรือสิทธิประโยชน์อื่นไม่ตรงตามที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้างงาน แรงงานไทยจะขอให้ผู้รับอนุญาตจ้างงาน เพื่อไปทำงานในต่างประเทศจัดการให้ตนเดินทาง กลับประเทศไทย หรือจะทำงานที่ได้ค่าจ้างต่ำกว่า หรือได้ตำแหน่งงานหรือสิทธิประโยชน์ ไม่ตรงตามที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้างงานก็ได้ แต่ถ้าต้องการกลับประเทศไทยต้องแจ้งเป็น หนังสือภายใน 90 วัน

() เมื่อแรงงานไทยเดินทางไปต่างประเทศที่ตนไปทำงานให้แรงงานไทยแจ้ง เป็นหนังสือให้สำนักงานแรงงานไทยในประเทศดังกล่าว (ได้หวั่น) ทราบภายในสิบห้าวันนับ แต่วันที่เดินทางไปถึง

6. ท่านคิดว่า กฎ ระเบียบข้อบังคับที่รัฐ (กรมการจัดหางาน) ใช้ตามพระราชบัญญัติ จัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528ฯ มีแนวทางในการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานที่ ได้หวั่นอย่างไร (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

() ใช้ในการส่งเสริมให้แรงงานไทยได้ไปทำงานที่ต่างประเทศ (ได้หวั่น)

() ใช้ในการควบคุม บริษัทจ้างงานที่ดำเนินธุรกิจด้านการจัดส่งแรงงานไทย ไปทำงานที่ต่างประเทศ (ได้หวั่น)

() ใช้ในด้านการคุ้มครองแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ (ได้หวั่น)

7. ท่านคิดว่ารัฐ (กรมการจัดหางาน) สามารถรักษาสีทธิประโยชน์ให้กับแรงงานไทย ตามพ.ร.บ. จัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528ฯ ได้หรือไม่ เพราะเหตุใด

() ได้ (เพราะ).....

.....

() ไม่ได้ (เพราะ).....

.....

() อื่นๆ (ระบุ).....

.....

8. ท่านคิดว่า พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528ฯ ใช้คุ้มครองแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานที่ได้หวั่นได้หรือไม่อย่างไร

() ได้ (เพราะ).....

() ไม่ได้ (เพราะ).....

() อื่นๆ (ระบุ).....

ส่วนที่ 3 ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการที่ดีของกรมการจัดหางานในการส่งเสริมแรงงานไทยไปทำงานที่ได้วันอย่างไร

1. การบริหารจัดการของกรมการจัดหางาน ในการส่งเสริมแรงงานไทยไปทำงานที่ได้วันโดยให้บริษัทจัดหางานเข้ามาแข่งขันดำเนินธุรกิจ ท่านคิดว่าเหมาะสมหรือไม่ เพราะเหตุใด

() เหมาะสม เพราะ.....

() ไม่เหมาะสม เพราะ.....

() อื่นๆ (ระบุ).....

2. การบริหารงานของผู้บริหารกรมการจัดหางาน ในด้านการส่งเสริมการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานที่ได้วันเป็นที่น่าสนใจในด้านใดบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

() ด้านกฎหมาย สามารถใช้บังคับ ควบคุม ให้บริษัทจัดหางานปฏิบัติตามกฎระเบียบที่กำหนดไว้ได้อย่างเคร่งครัด

() ด้านคุณธรรมสามารถให้เป็นธรรมได้ทั้งฝ่ายบริษัทจัดหางาน และฝ่ายแรงงานไทย

() ด้านความโปร่งใส สามารถตรวจสอบข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการเดินทางไปทำงานที่ได้วันได้ทุกขั้นตอน

() ด้านการมีส่วนร่วม สามารถให้บริษัทจัดหางานและแรงงานไทยเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการบริหาร อาทิเช่น การกำหนดค่าบริการและค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงานที่ได้วัน

() ด้านความรับผิดชอบ สามารถรับผิดชอบต่อปัญหาที่เกิดขึ้นกับแรงงานไทยที่ไปทำงานที่ได้วันแล้วประสบปัญหาถูกส่งกลับได้

() ด้านความคุ้มค่า สามารถบริหารจัดการให้แรงงานไทยเดินทางไปทำงานที่ไต้หวัน ตลอดจนคุ้มครองให้แรงงานไทยทำงานจนครบสัญญาคุ้มกับต้นทุนที่แรงงานไทยต้องจ่ายเป็นค่าบริการและค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงานที่ไต้หวัน

3. แนวทางในการบริหารงานของกรมการจัดหางาน ในด้านส่งเสริมการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานที่ไต้หวัน ปัจจุบันมีความตั้งใจที่จะลดปัญหาการเอารัดเอาเปรียบแรงงานไทยที่ไปทำงานที่ไต้หวันในเรื่องใดบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- () ค่าบริการและค่าใช้จ่าย (ค่าหัว)
- () สัญญาจัดหางาน/สัญญาจ้างงาน
- () การถูกหลอกลวงโดยสายและนายหน้า
- () อื่นๆ (ระบุ).....

4. การบริหารจัดการของกรมการจัดหางานในด้านการส่งเสริมการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานที่ไต้หวัน มีหลักบริหารจัดการในด้านใดบ้าง

- () ด้านนิติธรรม การใช้อำนาจในทางกฎหมายต่อทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน ไม่ว่าจะเป็นฝ่ายบริษัทจัดหางาน หรือแรงงานไทย
- () ด้านคุณธรรม การยึดมั่นในความถูกต้อง คิงาม ซื่อสัตย์ จริงใจ
- () ด้านความโปร่งใส มีความตรงไปตรงมาในการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้อง
- () ด้านการมีส่วนร่วม เปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องกับการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานที่ไต้หวัน มีส่วนร่วมรับรู้และเสนอความเห็นในการตัดสินใจ
- () ด้านความคุ้มค่า ใช้เวลาในการดำเนินการพิจารณาเรื่องต่างๆ เกี่ยวกับการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานที่ไต้หวันอย่างรวดเร็วเป็นประโยชน์แก่แรงงานไทย

5. การให้บริการของกรมการจัดหางาน ด้านการส่งเสริมการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานที่ไต้หวัน มีอย่างไรบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- () รับลงทะเบียนผู้ประสงค์จะเดินทางไปทำงานที่ไต้หวัน
- () ให้บริการข้อมูลเกี่ยวกับการเดินทางไปทำงานที่ไต้หวัน อาทิเช่น ตรวจสอบเช็คบริษัทจัดหางานว่าได้รับอนุญาตให้ดำเนินการจัดส่งแรงงานไปทำงานที่ไต้หวันหรือไม่ ตรวจสอบตำแหน่งงานว่ามีจริงหรือไม่ สอบถามเรื่องค่าบริการและค่าใช้จ่าย
- () ให้บริการปรึกษาด้านกฎหมายเกี่ยวกับการไปทำงานที่ไต้หวัน

() รับเรื่องร้องทุกข์จากแรงงานไทย เมื่อปรากฏว่ามีปัญหาเกิดขึ้นจากการเดินทางไปทำงานที่ได้หวั่น

() ให้บริการช่วยเหลือแรงงานไทยเบื้องต้นจากเงินกองทุน

() อื่นๆ (ระบุ).....

6. การให้บริการของกรมการจัดหางาน ในด้านการส่งเสริมการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานที่ได้หวั่นในปัจจุบันเพียงพอหรือไม่ เพราะเหตุใด

() เพียงพอ เพราะ.....

() ไม่เพียงพอ เพราะ.....

() อื่นๆ (ระบุ).....

7. การให้บริการของกรมการจัดหางาน ด้านการส่งเสริมการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานที่ได้หวั่น ประกอบด้วยข้อใดบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

() มีข้อมูลหมายที่ทันสมัยเหมาะสมกับเหตุการณ์

() ให้บริการเป็นธรรมทั้งบริษัทจัดหางาน และแรงงานไทย

() ให้ข้อมูลข่าวสารที่เป็นปัจจุบัน สามารถตรวจสอบได้

() ให้เสนอความคิดเห็นในกฎระเบียบได้

() เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นจากการดำเนินการของรัฐสามารถหาผู้รับผิดชอบได้

() ให้บริการที่รวดเร็วและเสียค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด

8. ท่านทราบหรือไม่ว่ารัฐ (กรมการจัดหางาน) มีภารกิจหน้าที่ในการช่วยเหลือแรงงานไทยที่ถูกส่งกลับ หรือเดินทางกลับด้วยตนเองแล้วมาร้องทุกข์อย่างไร

() ทราบ (การช่วยเหลือของรัฐ).....

() ไม่ทราบ.....

() อื่นๆ ระบุ.....

9. ท่านคิดว่ารัฐ (กรมการจัดหางาน) สามารถช่วยเหลือท่านจากปัญหาที่เกิดขึ้นได้หรือไม่ อย่างไร

- () ได้
- () ไม่ได้
- () อื่นๆ ระบุ.....

10. ท่านคิดว่า ท่านพอใจกับการช่วยเหลือจากรัฐ (กรมการจัดหางาน) หรือไม่ อย่างไร

- () พอใจ
- () ไม่พอใจ
- () อื่น ๆ.....

ส่วนที่ 4 ท่านมีความคิดเห็นในการบริหารจัดการการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานที่ได้หวั่นของ
บริษัทจัดหางานที่ได้รับอนุญาตในการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานที่ได้หวั่นอย่างไร

1. ท่านคิดว่าบริษัทจัดหางานที่ได้รับอนุญาตให้จัดส่งแรงงานไทยไปทำงานที่ได้หวั่น
ต้องดำเนินการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานที่ได้หวั่นตามขั้นตอน ดังนี้ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

() มีใบอนุญาตให้ดำเนินธุรกิจจัดหางานเพื่อจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานที่ได้หวั่น

- () มีตำแหน่งงานตามคำขออนุญาตรับสมัครงาน
- () เรียกเก็บเงินค่าบริการและค่าใช้จ่ายตามที่กฎหมายกำหนด
- () มีใบเสร็จการรับเงินตามที่กฎหมายกำหนด
- () จัดส่งคนหางานเข้ารับการตรวจสุขภาพและทดสอบฝีมือแรงงาน
- () ส่งเงินเข้ากองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ
- () จัดการให้คนหางานเดินทางออกนอกราชอาณาจักรโดยผ่านด่านตรวจ

คนหางาน

2. ท่านคิดว่าบริษัทจัดหางาน มีความซื่อสัตย์ ยุติธรรม และโปร่งใสต่อการบริหารจัดการการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานที่ได้หวั่นตามข้อใด (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- () มีการออกใบเสร็จรับเงินให้กับแรงงานไทยตามกฎหมายกำหนด
- () จัดส่งแรงงานไปทำงานตรงตามตำแหน่ง

- () แรงงานไทยได้รับค่าจ้างตามสัญญา
- () ให้ความช่วยเหลือแรงงานไทยยามประสบปัญหา และมีความรับผิดชอบต่อแรงงานไทยตามกฎหมายเป็นอย่างดี
- () อื่นๆ ระบุ.....

3. การบริหารจัดการของบริษัทจัดหางานที่ได้รับอนุญาตให้จัดส่งแรงงานไทยไปทำงานที่ไต้หวัน บริษัทจัดหางานได้ชี้แจงรายละเอียดขั้นตอนการรับสมัครและการจัดส่งให้ท่านได้รับทราบดังนี้

- () แรงงานไทยที่จะสมัครงานเพื่อไปทำงานที่ไต้หวันต้องเป็นผู้ที่ไม่เคยเดินทางเข้าไปทำงานที่ไต้หวันมาก่อน
- () การจ่ายเงินค่าบริการและค่าใช้จ่ายในการสมัครงาน เพื่อไปทำงานที่ไต้หวัน แรงงานไทยจะต้องจ่ายให้กับตัวแทนหรือเจ้าหน้าที่ของบริษัทจัดหางานที่จดทะเบียนเป็นลูกจ้างเท่านั้น
- () คนหางานที่ต้องการไปทำงานที่ไต้หวันต้องเข้ารับการตรวจโรค หากเป็นโรคที่ทางการไต้หวันห้าม ไม่สามารถเดินทางไปทำงานที่ไต้หวัน ได้
- () อื่น ๆ (ระบุ).....

4. การเรียกเก็บเงินค่าบริการและค่าใช้จ่ายบริษัทจัดหางานที่ได้รับอนุญาตในการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานที่ไต้หวัน ได้เรียกเก็บเงินท่านเท่าที่กฎหมายกำหนดค่าใช้จ่ายหรือไม่

- () ใช่
- () ไม่ใช่
- () อื่น ๆ (ระบุ).....

5. การเรียกเก็บเงินค่าบริการและค่าใช้จ่ายตามที่ท่านได้จ่ายจริงท่านคิดว่ายุติธรรมหรือไม่ เพราะอะไร

- () ยุติธรรม (เพราะ).....
- () ไม่ยุติธรรม (เพราะ).....

6. ปัญหาที่เกิดขึ้นกับแรงงานไทยส่วนใหญ่เกิดจากการกระทำของบริษัทฯ ที่จัดส่ง

() ใช่ (เพราะ).....

() ไม่ใช่ (เพราะ).....

() อื่นๆ (ระบุ).....

7. บริษัทจัดหางานที่ได้รับอนุญาตให้จัดส่งแรงงานไทยไปทำงานที่ได้หวั่น มีความรับผิดชอบต่อแรงงานไทยที่ประสบปัญหาจากการไปทำงานที่ได้หวั่นตามกฎหมายกำหนด ใช่หรือไม่ เพราะอะไร

() ใช่ (เพราะ).....

() ไม่ใช่ (เพราะ).....

8. ท่านคิดว่าบริษัทจัดหางานที่จัดส่งแรงงานไทยไปทำงานที่ได้หวั่น เมื่อแรงงานไทยประสบปัญหาที่มีไขความผิดของแรงงาน บริษัทฯ ให้ความช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นได้หรือไม่ เพราะอะไร

() ได้ (เพราะ).....

() ไม่ได้ (เพราะ).....

() อื่นๆ (ระบุ).....

9. ท่านทราบหรือไม่ว่าบริษัทจัดหางานที่ได้รับอนุญาตให้จัดส่งแรงงานไทยไปทำงานที่ได้หวั่น เมื่อแรงงานไทยประสบปัญหาถูกเอารัดเอาเปรียบขึ้น บริษัทฯ ผู้จัดส่งต้องรับผิดชอบอย่างไร

() ทราบ (การช่วยเหลือของบริษัทฯ).....

() ไม่ทราบ.....

() อื่นๆ (ระบุ).....

ส่วนที่ 5 การรับรู้ภารกิจและกิจกรรมในการไปทำงานที่ได้วัน

1. ท่านรับทราบข้อมูลการเดินทางไปทำงานที่ได้วันโดยรัฐ (กรมการจัดหางาน) จากสื่อแหล่งใด (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- () กรมการจัดหางาน
- () สำนักงานจัดหางานจังหวัด
- () สำนักงานจัดหางานกรุงเทพ 1-9
- () ประกาศหนังสือพิมพ์/วิทยุ/โทรทัศน์
- () สื่อสิ่งพิมพ์ อาทิเช่น แผ่นพับ
- () เสียงตามสายของหมู่บ้าน
- () อื่น ๆ (ระบุ).....

2. สื่อที่ท่านได้รับจากรัฐ (กรมการจัดหางาน) ได้กำหนดขั้นตอนใดบ้างในการเดินทางไปทำงานที่ได้วัน (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

() แจ้งว่าต้องเดินทางไปทำงานกับบริษัทจัดหางานที่ได้รับอนุญาตจากกรมการจัดหางานให้ดำเนินธุรกิจจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานที่ได้วัน

() แจ้งว่าต้องตรวจสอบบริษัทจัดหางานที่ได้รับอนุญาตให้จัดส่งแรงงานไปทำงานที่ได้วันว่ามีตำแหน่งงานจริงหรือไม่จากหน่วยงานของรัฐ (กรมการจัดหางาน, สำนักงานจัดหางานจังหวัด, สำนักงานจัดหางานกรุงเทพ 1-9)

() แจ้งว่าคนหางานต้องผ่านการตรวจสอบสุขภาพก่อนไปทำงานที่ได้วัน

() แจ้งว่าค่าบริการและค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงานที่ได้วันไม่เกิน

56,000 บาท

() แจ้งว่าการจ่ายเงินทุกครั้งต้องมีใบเสร็จรับเงิน

() แจ้งว่าการเดินทางไปทำงานที่ได้วันต้องมีสัญญาจัดหางาน

() แจ้งว่าการเดินทางไปทำงานที่ได้วันต้องผ่านการอบรมจากกรมการจัดหางาน

() แจ้งว่าการเดินทางไปทำงานที่ได้วันต้องผ่านด่านตรวจคนหางานก่อนออก

เดินทางนอกราชอาณาจักร

() อื่นๆ (ระบุ).....

3. ท่านรับทราบว่าการประชาสัมพันธ์ของกรมการจัดหางานในการส่งเสริมการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานที่ได้วันสามารถช่วยท่านในด้านใด (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

() ให้ทราบขั้นตอนการเดินทางไปทำงาน

() กันมิให้ถูกหลอก

() กันมิให้ถูกเอารัดเอาเปรียบ

() อื่นๆ (ระบุ).....

4. ท่านทราบว่า กรมการจัดหางานกำหนดให้บริษัทจัดหางานที่ได้รับอนุญาตให้จัดส่งแรงงานไปทำงานที่ได้วัน ต้องปฏิบัติตามขั้นตอนใดบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

() ต้องแสดงใบอนุญาตการจดทะเบียนต่อกรมการจัดหางานไว้ในที่เปิดเผย และเห็นได้ชัดเจน ณ สำนักงานที่ได้รับอนุญาต

() ต้องจดทะเบียนลูกจ้างหรือตัวแทนจัดหางานที่ทำงานให้บริษัทจัดหางานไม่ใช่สายหรือนายหน้าเถื่อน

() เรียกเก็บค่าหัว (ค่าบริการและค่าใช้จ่าย) และออกใบเสร็จรับเงินให้คนงานไว้เป็นหลักฐาน

() เรียกเก็บเงินล่วงหน้าได้ไม่เกิน 30 วัน ก่อนเดินทางถ้าไม่ส่งไปทำงานตามกำหนดต้องคืนเงินให้ทันที

() ต้องส่งคนหางานไปตรวจโรค ณ สถานพยาบาลตามที่กรมจัดหางานประกาศรายชื่อไว้

() ต้องส่งคนหางานไปทดสอบฝีมือ ณ สถานทดสอบฝีมือตามที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานอนุญาต

() ต้องพาคนหางานเข้ารับการอบรมจากเจ้าหน้าที่ของกรมการจัดหางานก่อนเดินทาง

() ต้องพาคนหางานเดินทางออกไปทำงานต่างประเทศผ่านด่านตรวจคนหางานของกรมการจัดหางาน

5. ท่านทราบหรือไม่ว่าการเดินทางไปทำงานที่ได้หวั่น โดยบริษัทจัดหางานเป็นผู้จัดส่งแรงงานไทยจะต้องมีสัญญาจัดหางาน/สัญญาจ้างงาน

() ทราบ (ตอบข้อที่ 3 ต่อไป)

() ไม่ทราบ

() อื่นๆ (ระบุ).....

6. การเดินทางไปทำงานที่ได้หวั่นต้องมีสัญญาจัดหางาน/สัญญาจ้างงานระหว่างแรงงานไทยกับบริษัทที่ได้รับอนุญาตจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานที่ได้หวั่น ซึ่งมีข้อระบุในสัญญา ดังนี้ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

() ชื่อ ที่อยู่ บริษัทนายจ้างในได้หวั่น

() ตำแหน่งงานในได้หวั่น

() ค่าจ้างที่ได้รับ

() ค่าบริการและค่าใช้จ่ายที่จ่ายให้กับบริษัทผู้จัดส่ง

() ระยะเวลาในการจ้าง

() ระยะเวลาในการทำงาน

() ชั่วโมงการทำงาน

() สิทธิประโยชน์ที่ได้รับ อาทิเช่น การประกันสุขภาพ การลาป่วย ค่าเดินทาง

การบอกเลิกสัญญา

() อื่น ๆ (ระบุ).....

7. ท่านทราบหรือไม่ว่าการตรวจโรคก่อนเดินทางไปทำงานที่ได้หวั่น มีโรคอะไรบ้างที่เป็นโรคต้องห้าม หากถูกตรวจพบแล้วจะเดินทางไปทำงานที่ได้หวั่นไม่ได้ และเมื่อพบหลังเดินทางไปทำงานที่ได้หวั่นแล้วจะถูกส่งกลับ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

() กามโรค (ซิฟิลิส) รวมถึงได้รับการรักษาแล้ว ผล TPHA บวก

() วัณโรค รวมถึงกรณีปอดผิดปกติมีผลเป็นเนื่องจากเคยเป็น และรักษาหาย

แล้ว

() ไวรัส ตับอักเสบบี

() เอคส์

() พยาธิ (ยกเว้นพยาธิในลำไส้จะอนุญาตให้อยู่รักษาในได้หวัน ภายในเวลา 1 เดือน)

() มาเลเรีย

() สารพิษ (มอร์ฟีนและแอมเฟตามีนในปัสสาวะ)

() กล้วยา

() Phentermine ในยาหรืออาหาร

() โรคเรื้อน

() อาการทางจิต

() การตั้งครรภ์

() อื่น ๆ (ระบุ)

8. ปัจจุบันการเดินทางไปทำงานที่ได้หวัน ท่านทราบหรือไม่ว่าจะต้องเสียค่าบริการ และค่าใช้จ่ายสูงกว่า 56,000.-บาท และมีความคิดเห็นอย่างไร

() ทราบ (ความคิดเห็น).....

() ไม่ทราบ (ความคิดเห็น).....

() อื่น ๆ (ระบุ).....

9. ท่านทราบหรือไม่ว่าในการเดินทางไปทำงานที่ได้หวันรัฐ(กรมการจัดหางาน) ได้มีระเบียบกำหนดค่าบริการและค่าใช้จ่ายไว้ไม่เกิน 56,000 บาท

() ทราบ

() ไม่ทราบ

10. ท่านทราบหรือไม่ว่า เมื่อเกิดปัญหาที่มีการละเมิดสัญญาจัดหางานเกิดขึ้นต้องดำเนินการอย่างไร

() ทราบ (สิ่งที่ต้องทำ).....

() ไม่ทราบ (เพราะ).....

() อื่นๆ (ระบุ).....

.....

11. ท่านทราบถึงสิทธิประโยชน์ที่จะได้รับหรือไม่หากมีการละเมิดสัญญาจัดหางาน
สัญญาจ้างงาน

() ทราบ

() ไม่ทราบ

() อื่นๆ (ระบุ).....

.....

ส่วนที่ 6 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการป้องกันการเอารัดเอาเปรียบในการเดินทางไปทำงานที่ได้หวั่น ของแรงงานไทย

ชื่อสกุล.....อายุ.....ที่อยู่เลขที่.....
 ตำบล.....อำเภอ.....จังหวัด.....
 หมายเลขโทรศัพท์.....วันที่สัมภาษณ์.....เดือน.....
 พ.ศ.....เวลา.....

ข้อคำถาม

ท่านได้รับทราบข้อมูลข่าวสาร ขั้นตอนการเดินทางไปทำงานที่ได้หวั่นจากแหล่งใด มีรายละเอียดอย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

สภาพปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

ความต้องการให้รัฐ (กรมการจัดหางาน) ช่วยเหลือมีอะไรบ้าง

.....

.....

.....

มาตรการใดที่ท่านต้องการในการป้องกันมิให้เกิดการเอารัดเอาเปรียบขึ้นในการไปทำงานที่ได้หวั่น

.....

.....

.....

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นางสาวเกศสุรางค์ แสงสว่าง
วัน เดือน ปีเกิด	8 พฤษภาคม 2509
สถานที่เกิด	จังหวัดฉะเชิงเทรา ประเทศไทย
ประวัติการศึกษา	ศิลปศาสตรบัณฑิต (รัฐศาสตร์) พ.ศ.2532 มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน	กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน - พ.ศ.2545 – ปัจจุบัน นักวิชาการแรงงาน 6 ว กองส่งเสริมการมีงานทำ - พ.ศ.2538 – 2544 นักวิชาการแรงงาน 3-5 กองตรวจและคุ้มครองคนหางาน - พ.ศ.2537-2538 นักวิชาการแรงงาน 3 ณ สำนักงานจัดหางานจังหวัดฉะเชิงเทรา - พ.ศ.2536 - 2537 พนักงาน บริษัทเชียงเฮง เทรดดิ้ง จำกัด - พ.ศ.2532 – 2535 พนักงาน บริษัทคิวดีพีแอร์พอร์ท ประเทศไทย จำกัด