

การพัฒนาระบบฐานข้อมูล  
บรรณานุกรมงานวิจัยด้านสตรีและสักระยะทำงานวิจัย



สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว  
กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

เอกสารวิชาการ กวส. ลำดับที่ 2 เล่มที่ 2/2550

## การพัฒนาระบบฐานข้อมูลบรรณานุกรมงานวิจัยด้านสตรีและสังเคราะห์งานวิจัยด้านสตรี

พิมพ์ครั้งที่ 1 พ.ศ. 2550

จัดพิมพ์โดย สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว  
กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

Website : <http://www.gender.go.th>

### คณะผู้จัดทำ

#### ที่ปรึกษา

- |                |            |   |
|----------------|------------|---|
| 1. นายสุวิทย์  | ชันธาโรจน์ | ผู้อำนวยการสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว    |
| 2. นางจิตราภา  | สุนทรพิพิธ | รองผู้อำนวยการสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว |
| 3. นางกิ่งแก้ว | อินหว่าง   | รองผู้อำนวยการสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว |
| 4. นายสุจิตต์  | ไทรพิทักษ์ | ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชาย        |

#### ผู้จัดทำ

##### กลุ่มการวิจัยและสารสนเทศ สำนักส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชาย

- |                    |                 |                                 |
|--------------------|-----------------|---------------------------------|
| 1. นางอังฉราฉวี    | หาสุนหะ         | หัวหน้ากลุ่มการวิจัยและสารสนเทศ |
| 2. นางอัมขนา       | วุฒิสมบูรณ์     | นักวิชาการพัฒนาสังคม 8ว         |
| 3. นางสาวทัศนีย์   | สุชีวกุล        | นักวิชาการพัฒนาสังคม 8ว         |
| 4. นางสาวรำไพ      | ศรีสุข          | นักวิชาการพัฒนาสังคม 7ว         |
| 5. นางสาวสุวรรณา   | ไชโยธา          | นักวิชาการพัฒนาสังคม 6ว         |
| 6. นางทัศนลักษณ์   | วงศ์สุริยศักดิ์ | นักวิชาการพัฒนาสังคม 6ว         |
| 7. นางปัทมา        | ปาณิวรรณ        | นักวิชาการพัฒนาสังคม 5          |
| 8. นางสาวสมศรี     | จงเป็นสุขเลิศ   | นักวิชาการพัฒนาสังคม 5          |
| 9. นางสาวชุตินันท์ | พุ่มกลิ่น       | นักวิชาการพัฒนาสังคม 5          |
| 10. นางสาวพัชรี    | ศรีสุวรรณ       | นักวิชาการพัฒนาสังคม 3          |
| 11. นายปฏิภาณ      | อินหว่าง        | เจ้าหน้าที่ระบบคอมพิวเตอร์      |

## คำนำ

การศึกษาเพื่อพัฒนาระบบฐานข้อมูลบรรณานุกรมงานวิจัยด้านสตรีและการสังเคราะห์งานวิจัยด้านสตรี แบ่งออกได้เป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ระบบฐานข้อมูลบรรณานุกรมงานวิจัยด้านสตรี เป็นระบบฐานข้อมูลที่จัดทำขึ้นเป็นช่วงระยะแรกของการพัฒนา โดยคณะผู้จัดยังจำเป็นต้องพัฒนาให้ระบบดียิ่งขึ้นได้ในอนาคต เพื่อให้ครอบคลุม ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน ส่วนที่ 2 การสังเคราะห์งานวิจัยด้านสตรี เป็นการศึกษาเอกสารที่ประยุกต์ใช้หลักการทบทวนวรรณกรรมแบบบูรณาการและหลักการวิเคราะห์เนื้อหา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ทราบสถานการณ์ของผลงานวิจัยที่รวบรวมได้ว่ามีการศึกษาในประเด็นใดบ้าง และเกี่ยวข้องกับแรงงานสตรีอย่างไร รวมทั้งเพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบหัวข้องานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสตรีต่อไป

สำหรับระบบฐานข้อมูลงานวิจัยด้านสตรีประกอบด้วยรายชื่องานวิจัยและบทคัดย่อ จำนวน 1,617 เรื่อง จำแนกตามประเด็นห่วงใยปัญญาปักกิ่ง 12 ประเด็น ได้แก่ สตรีกับความยากจน การศึกษาและการฝึกอบรมของสตรี สตรีกับสุขภาพอนามัย ความรุนแรงต่อสตรี สตรีกับความขัดแย้งด้วยกำลังอาวุธ สตรีกับเศรษฐกิจ สตรีกับอำนาจและการตัดสินใจ กลไกเชิงสถาบันเพื่อความก้าวหน้าของสตรี สิทธิมนุษยชนของสตรี สตรีกับสื่อมวลชน สตรีกับสิ่งแวดล้อม และเด็กผู้หญิง การจัดเก็บข้อมูลงานวิจัยในฐานข้อมูลเป็นลักษณะของบรรณานุกรมซึ่งสะดวกต่อการสืบค้นรายชื่องานวิจัยและนักวิจัย ส่วนการสังเคราะห์งานวิจัย ผู้จัดทำได้พิจารณาคัดเลือกงานวิจัยด้านแรงงานที่เกี่ยวข้องกับสตรีมาทำการสังเคราะห์ จำนวน 250 เรื่อง โดยจำแนกงานวิจัยด้านแรงงานสตรีออกเป็น 5 หมวด ได้แก่ (1) การมีส่วนร่วมในตลาดแรงงานและการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน (2) แรงงานนอกระบบ (3) การคุ้มครองและการละเมิดสิทธิแรงงาน (4) แรงงานอพยพ และ (5) ความเสี่ยงต่อสุขภาพและความปลอดภัยของแรงงาน

สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว

กันยายน 2550

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สำนักส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชาย มีภารกิจหลักเกี่ยวกับการเสนอแนะแนวทางการพัฒนา มาตรการ กลไก กำหนดมาตรฐานในการส่งเสริมศักยภาพสตรี ความเสมอภาค และกำกับดูแลการ ส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด รวมทั้งเป็นศูนย์ประสานข้อมูลด้าน การส่งเสริมศักยภาพสตรี ความเสมอภาค และปฏิบัติงานร่วมกันหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของ หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

การดำเนินงานให้เป็นไปตามภารกิจของสำนัก จำเป็นต้องมีการรวบรวมจัดเก็บข้อมูลเผยแพร่ องค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับสตรีอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ได้องค์ความรู้ใหม่ที่เชื่อถือและอ้างอิงได้ในทาง ปฏิบัติ สามารถนำไปใช้เป็นหลักฐานอ้างอิงในการผลักดันมาตรการ และกำหนดนโยบายอย่างมี ทิศทางเพื่อการพัฒนาสตรี รวมทั้งการกำหนดทิศทางการวิจัยที่มีประสิทธิภาพในอนาคต

แต่เนื่องจากองค์ความรู้เกี่ยวกับสตรีในประเทศไทย ยังไม่มีการรวบรวม และจัดเก็บข้อมูล อย่างเป็นระบบ งานวิจัยเกี่ยวกับสตรีมีอยู่อย่างกระจัดกระจาย ทำให้ยากแก่การศึกษา ค้นคว้า ดังนั้น การรวบรวมและจัดเก็บข้อมูลงานวิจัยจะเป็นการสร้างแหล่งความรู้ สำนักส่งเสริมความเสมอภาคหญิง ชาย จึงได้ทำการรวบรวมรายชื่องานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสตรี และบทคัดย่อรวมทั้งจัดเก็บรายชื่อและ บทคัดย่องานวิจัยเข้าไว้ในลักษณะของฐานข้อมูล และนำเสนอบนเว็บไซต์ด้านการส่งเสริมความเสมอ ภาคหญิงชาย ([www.gender.go.th](http://www.gender.go.th)) เพื่อเผยแพร่ข้อมูลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสตรีให้ประชาชน องค์กร หรือนักเรียน นักศึกษาที่สนใจสามารถสืบค้นข้อมูลเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ต่อไป

### วัตถุประสงค์

1. เพื่อสำรวจและรวบรวมงานวิจัยเกี่ยวกับสตรีในประเทศไทย
2. เพื่อจัดทำระบบฐานข้อมูลงานวิจัยด้านสตรีให้มีรูปแบบการจัดเก็บข้อมูลที่เหมาะสมและ สะดวกต่อการใช้งาน สำหรับเป็นแหล่งรวบรวมข้อมูลกลางในด้านการศึกษาวิจัยด้านสตรี
3. เพื่อวิเคราะห์และสังเคราะห์งานวิจัยด้านสตรีที่จัดเก็บ ให้ทราบถึงสถานภาพและ สาระสำคัญของการศึกษาวิจัย
4. เพื่อเผยแพร่รูปแบบของระบบสารสนเทศด้านสตรีให้เป็นที่รู้จักแพร่หลายแก่หน่วยงานที่ ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับสตรี สำหรับการนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ในเชิงวิชาการและการปฏิบัติ

## ขอบเขตการศึกษา

1. การศึกษาครั้งนี้กำหนดขอบเขตความรู้ที่ต้องการเกี่ยวกับงานวิจัยสตรีไว้ 12 ประเด็นตาม ปรากฏญาและแผนปฏิบัติการปักกิ่ง ประกอบด้วย

- ด้านสตรีกับความยากจน
- ด้านการศึกษาและฝึกอบรมของสตรี
- ด้านสตรีและสุขภาพอนามัย
- ด้านความรุนแรงต่อสตรี
- ด้านสตรีและความขัดแย้งที่มีการใช้อาวุธ
- ด้านสตรีและเศรษฐกิจ
- ด้านสตรีในอำนาจและการตัดสินใจ
- ด้านกลไกทางสถาบันเพื่อความก้าวหน้าของสตรี
- ด้านสิทธิมนุษยชนของสตรี
- ด้านสตรีและสื่อ
- ด้านสตรีและสิ่งแวดล้อม
- ด้านเด็กผู้หญิง

2. สํารวจข้อมูลงานวิจัยด้านสตรี ในรูปแบบของสิ่งพิมพ์เผยแพร่ /เอกสารงานวิจัยที่มีอยู่ใน ประเทศไทย ในช่วง พ.ศ. 2528-2548 ทั้งจากหน่วยงานภาครัฐและเอกชนที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับ สตรี ข้อมูลงานวิจัยจากฐานข้อมูลสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (วช.) สถาบันวิจัยระบบ สาธารณสุข (สวรส.) สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.) และฐานข้อมูลงานวิจัยของ มหาวิทยาลัยต่างๆ ในประเทศไทย

3. พัฒนาระบบฐานข้อมูลบรรณานุกรมงานวิจัยด้านสตรี โดยใช้โปรแกรมจัดการฐานข้อมูล สำเร็จรูปที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการจัดเก็บและสืบค้นข้อมูลบรรณานุกรมงานวิจัยด้านสตรี

## ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. มีระบบฐานข้อมูลบรรณานุกรมงานวิจัยด้านสตรีตามประเด็นความห่วงใย 12 ประเด็น ตาม ปรากฏญาปักกิ่งที่ง่ายต่อการสืบค้นและอ้างอิงสำหรับนักวิจัย
2. ได้องค์ความรู้เกี่ยวกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสตรี ซึ่งจะเป็นข้อมูลประกอบการวางแผนเชิง นโยบาย ในการสนับสนุนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสตรีในประเทศไทยอย่างมีประสิทธิภาพ

## คำนิยามเชิงปฏิบัติการ

**งานวิจัย** หมายถึง เอกสารการศึกษา รายงานวิจัยจากหน่วยงานต่างๆ หรือวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาโท ปริญญาเอก

**งานวิจัยด้านสตรี** หมายถึง เอกสารการศึกษาวิจัยของสถาบัน รายงานการวิจัย และวิทยานิพนธ์ระดับหรือวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาโท ปริญญาเอก เกี่ยวกับสตรี 12 ประเด็น ได้แก่ สตรีกับความยากจน การศึกษาและการฝึกอบรมของสตรี สตรีกับสุขภาพ ความรุนแรงต่อสตรี สตรีกับความขัดแย้งด้วยกำลังอาวุธ สตรีกับเศรษฐกิจ สตรีกับอำนาจและการตัดสินใจ กลไกเชิงสถาบันเพื่อความก้าวหน้าของสตรี สิทธิมนุษยชนของสตรี สตรีกับสื่อมวลชน สตรีกับสิ่งแวดล้อม และเด็กผู้หญิง

**ข้อมูล (data)** หมายถึง ข้อเท็จจริงทั้งหลายที่มีอยู่ทั่วไป ซึ่งอาจจะอยู่ในรูปของตัวเลข ตัวอักษร หรือสัญลักษณ์ใดๆ ก็ได้ทั้งนี้ข้อมูลจัดเป็นองค์ประกอบพื้นฐานของสารสนเทศ

**ฐานข้อมูล (Database)** หมายถึงการเก็บรวบรวมข้อมูลเข้าไว้ด้วยกันอย่างเป็นระบบและมีแบบแผน ณ ที่ใดที่หนึ่งในองค์การ เพื่อที่ผู้ใช้จะสามารถนำข้อมูลมาประมวลผลและประยุกต์ใช้งานตามที่ต้องการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

**คลังข้อมูล (Data Warehouse)** แหล่งจัดเก็บข้อมูลขององค์การที่ได้รับการออกแบบมาเพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลและตัดสินใจ

**ระบบสารสนเทศ (information)** หมายถึง การจัดการข้อมูลอย่างมีระเบียบแบบแผน ซึ่งมีองค์ประกอบพื้นฐานที่สำคัญคือ การกำหนดข้อมูล การประมวลผลข้อมูล การรายงานผลหรือสารสนเทศและข้อมูลย้อนกลับ

**โครงสร้างระบบฐานข้อมูล (database system structure)** หมายถึง การกำหนดรายการของข้อมูลในแต่ละระเบียน (record) หรือเอกสาร (document) ตามลักษณะของแฟ้มข้อมูล (file)

**การพัฒนาเว็บไซต์** หมายถึง การพัฒนาระบบระบบสารสนเทศเพื่อนำเสนอข้อมูลผ่านระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต

**เว็บเพจ (Web Page)** หมายถึง เอกสารที่ประกอบไปด้วยข้อมูลที่เป็นอักษร เสียง และภาพต่างๆ ที่บรรจุในแฟ้มเอกสารแต่ละหน้าของเว็บบอร์ด (WWW) ที่เปิดอ่านจากโปรแกรม Browser

**โฮมเพจ (HomePage)** หมายถึง เว็บเพจหน้าแรกของเว็บไซต์ ข้อกำหนดที่เป็นมาตรฐานต้องมีชื่อไฟล์ว่า index.html หรือ index.htm

**เว็บไซต์ (Website)** ตำแหน่งที่อยู่ของเว็บเพจบนระบบอินเทอร์เน็ต ตัวอย่าง เช่น เว็บไซต์ของสำนักส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชาย ตำแหน่งที่อยู่ของเว็บ คือ www.women-family.go.th เป็นต้น

## บทที่ 2

### แนวคิดการพัฒนากระบวนกรข้อมูลบรรณานุกรมงานวิจัยด้านสตรี

แนวคิดที่ใช้เป็นกรอบในการพัฒนาระบบฐานบรรณานุกรมข้อมูลงานวิจัยด้านสตรี มีดังนี้

#### 2.1 แนวคิดการพัฒนาศตริ

กรอบแนวคิดการพัฒนาศตริใช้เป็นเรื่องใหม่ในสังคมโลก เป็นเรื่องที่มีการพูดถึงกันมานานมากแล้ว ดังจะเห็นได้จาก กฎบัตรขององค์การสหประชาชาติที่ก่อตั้งขึ้นอย่างเป็นทางการ เมื่อวันที่ 28 ตุลาคม 2488 ยอมรับในความเสมอภาคระหว่างหญิงและชาย แต่ก็มองความเสมอภาคในแง่ของสิทธิมนุษยชนเป็นสำคัญ โดยระบุไว้ในจุดมุ่งหมาย ดังนี้

“เพื่อบรรลุความร่วมมือระหว่างประเทศในการส่งเสริมและกระตุ้นให้เกิดการเคารพในสิทธิมนุษยชนและเสรีภาพขั้นพื้นฐานสำหรับทุกคนโดยปราศจากการแบ่งแยกเชื้อชาติ เพศ ภาษา หรือศาสนา”

องค์การสหประชาชาติได้มีมติประกาศให้ปี พ.ศ. 2518 เป็นปีสตรีสากล และประกาศให้ปี พ.ศ. 2519 -2528 เป็นทศวรรษสตรี ในปี พ.ศ. 2518 นี้เอง องค์การสหประชาชาติ ได้จัดให้มีการประชุมระดับโลกว่าด้วยเรื่องสตรี เป็นครั้งแรกที่กรุงเม็กซิโก ซึ่งที่ประชุมได้กำหนดเป้าหมายหลักสำหรับปีสตรีสากล คือ ความเสมอภาค การพัฒนา และสันติภาพ

การประชุมระดับโลกว่าด้วยเรื่องสตรี ครั้งที่ 2 จัดขึ้นที่กรุงโคเปนเฮเกน ในปี พ.ศ. 2523 ซึ่งเป็นปีกิ่งทศวรรษสตรี ได้มีการเน้นย้ำถึงหลักการพื้นฐานและวัตถุประสงค์ของแผนปฏิบัติการเพื่อทศวรรษสตรี ว่าด้วยความเสมอภาค การพัฒนา และสันติภาพว่า ยังมีความเกี่ยวข้องกับสถานการณ์และถือเป็นพื้นฐานของการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการเพื่อทศวรรษสตรี ในช่วง 5 ปีหลังของทศวรรษ พ.ศ. 2523-2528 โดยเน้น เป็นพิเศษที่ 3 องค์ประกอบหลักของการพัฒนา คือ การจ้างงาน สุขภาพอนามัย และการศึกษา นอกจากนี้ที่ประชุมยังได้เสนอให้มีการปรับปรุงทบทวนแบบฟอร์มและแบบสอบถามที่ใช้ในการสำมะโนประชากร และในการสำรวจต่างๆ เพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับผู้หญิง โดยเฉพาะเพื่อวิเคราะห์บทบาทสตรีในการพัฒนา

ในการประชุมครั้งนี้ยังได้มีการทำความเข้าใจกับความเสมอภาคอย่างชัดเจนว่า

“ความเสมอภาคในที่นี้ไม่ได้หมายความว่าความเสมอภาคทางกฎหมาย, การบริหารจัดการเลือกปฏิบัติเท่านั้น แต่ยังหมายความว่า ความเสมอภาคทางสิทธิ หน้าที่ ความรับผิดชอบและโอกาสสำหรับสตรีในการมีส่วนร่วมในการพัฒนา ทั้งในฐานะผู้ได้รับประโยชน์และผู้ก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างจริงจังด้วย”

ในปี พ.ศ. 2528 ซึ่งเป็นปีสิ้นสุดทศวรรษเพื่อสตรีได้มีการประชุมระดับโลกว่าด้วยเรื่องสตรี ครั้งที่ 3 ขึ้นที่กรุงไนโรบี เพื่อทบทวนและประเมินผลความสำเร็จของทศวรรษสตรี การประชุมครั้งนี้ได้มีการจัดทำยุทธศาสตร์ไนโรบีเพื่อความก้าวหน้าของสตรีเพื่อใช้เป็นแผนแม่บทระดับโลกว่าด้วยการส่งเสริมความเสมอภาค การมีส่วนร่วมของสตรีในกระบวนการพัฒนา และการสร้างสันติภาพ แผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์ไนโรบีได้เน้นถึงความสำคัญของกลไกระดับชาติเพื่อความก้าวหน้าของสตรี และมีข้อเสนอแนะให้ทุกประเทศจัดตั้งกลไกระดับชาติขึ้นภายในปี พ.ศ. 2538

ไม่กี่ปีต่อมาองค์การสหประชาชาติ ก็ได้มีมติรับรองอนุสัญญาว่าด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women - CEDAW) ในการประชุมสมัชชาสมัยที่ 34 เมื่อวันที่ 18 ธันวาคม 2522 ซึ่งถือได้ว่าเป็นก้าวสำคัญอีกก้าวหนึ่งที่จะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายเพื่อสิทธิความเสมอภาคของสตรี

ในปี พ.ศ. 2538 องค์การสหประชาชาติได้จัดประชุมระดับโลกว่าด้วยเรื่องสตรี ครั้งที่ 4 ขึ้น ณ กรุงปักกิ่ง ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน ผู้เข้าร่วมประชุม 189 ประเทศ รวมทั้งประเทศไทย ได้ร่วมลงนามรับรองปฏิญญาและแผนปฏิบัติการปักกิ่งอย่างเป็นทางการเป็นเอกฉันท์ แผนปฏิบัติการปักกิ่งสะท้อนถึงความมุ่งมั่นของนานาชาติต่อการสร้างความเสมอภาคหญิงชาย ได้มีการเน้นย้ำถึงการสร้างกระแสความเสมอภาคหญิงชาย (Gender Mainstreaming) อย่างชัดเจน ทำให้ประเด็นบทบาทหญิงชายและความเสมอภาคกลายเป็นกระแสที่นานาชาติประเทศ รวมทั้งองค์กรระหว่างประเทศต่างให้ความสำคัญและถือเป็นเป้าหมายหลักที่ต้องดำเนินการให้บรรลุผล

ในแผนปฏิบัติการปักกิ่งได้มีการทบทวนเป้าหมายของยุทธศาสตร์ไนโรบีเพื่อความก้าวหน้าของสตรี พบว่า แม้ว่าจะมีความพยายามจากทั้งภาครัฐ องค์กรพัฒนาเอกชน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหลายฝ่ายแล้วก็ตาม การพัฒนาสตรีก็ยังไม่บรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้ จึงได้กำหนดประเด็นที่น่าห่วงใยเป็นพิเศษที่ควรต้องมีการดำเนินการเป็นลำดับแรกๆ ในการพัฒนาสตรีรวม 12 ประเด็น คือ

- สตรีกับความยากจน
- การศึกษาและฝึกอบรมของสตรี
- สตรีและสุขภาพอนามัย
- ความรุนแรงต่อสตรี
- สตรีและความขัดแย้งที่มีการใช้อาวุธ
- สตรีและเศรษฐกิจ
- สตรีในอำนาจและการตัดสินใจ
- กลไกทางสถาบันเพื่อความก้าวหน้าของสตรี
- สิทธิมนุษยชนของสตรี



- สตรีและสื่อ
- สตรีและสิ่งแวดล้อม
- เด็กผู้หญิง

นอกจากนี้ยังมีการกล่าวอ้างถึงการนำ Gender Mainstreaming มาเป็นแนวทางในการดำเนินการ เพื่อบรรลุผลในการพัฒนาและเสริมสร้างพลังสตรีตามประเด็นที่กำหนดไว้ทั้ง 12 ประเด็น โดยระบุไว้ว่า

**“...รัฐบาลและหน่วยงานต่าง ๆ ต้องส่งเสริมให้มีนโยบายที่จริงจังและชัดเจนในการที่จะผสมผสานมิติหญิงชายในกระบวนการกำหนดนโยบายและแผนงานต่าง ๆ เพื่อให้แน่ใจว่า ก่อนที่จะมีการตัดสินใจใด ๆ ได้มีการวิเคราะห์ผลต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นต่อผู้หญิงและผู้ชายแล้ว”**

จากการเน้นย้ำเกี่ยวกับการนำมิติหญิงชายสู่กระแสการพัฒนาหลักตลอดการประชุมที่ปักกิ่ง รวมทั้ง ที่ปรากฏในแผนปฏิบัติการปักกิ่งที่ได้รับการรับรองอย่างเป็นทางการเป็นเอกฉันท์จากผู้แทน 189 ประเทศทำให้เกิดกระแสตื่นตัวให้ความสนใจประเด็นดังกล่าวอย่างกว้างขวางในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานด้านสตรีในประเทศต่างๆ ทั่วโลก รวมทั้งองค์กรระหว่างประเทศต่าง ๆ ได้เข้ารับและกำหนดแนวทางการปฏิบัติกันอย่างกว้างขวาง

นอกจากนี้คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ 31 กรกฎาคม 2544 ให้มีผู้บริหารด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชายในระดับกระทรวง ทบวง กรม และศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชายในหน่วยงานดังกล่าว ซึ่งสำนักงาน กพ. ได้มีหนังสือที่ นร 0708/23 ลงวันที่ 11 เมษายน 2545 กำหนดอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชายและศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชายให้ทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางในการสร้างความเข้าใจในแนวคิดและสร้างความตระหนักในบทบาทหญิงชาย และผสมผสาน แนวคิดบทบาทหญิงชายในการทำงานของข้าราชการในส่วนราชการ

การที่จะดำเนินการให้บรรลุผลตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญ และมติคณะรัฐมนตรี เพื่อส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชาย รวมทั้งการดำเนินการตามข้อกำหนดพันธกรณีระหว่างประเทศที่ประเทศไทยได้ลงนามไว้ อันจะนำประเทศไทยสู่การเป็นสังคมแห่งความเสมอภาคในที่สุดนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่เจ้าหน้าที่ของรัฐ หน่วยงาน องค์กร และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งหลายต้องมีความรู้ ความเข้าใจ และตระหนักถึงความสำคัญของความเสมอภาคหญิงชาย และวิธีการที่จะนำไปสู่การปฏิบัติให้บังเกิดผลอย่างจริงจัง ซึ่งต้องการข้อมูลที่บ่งบอกถึงความเลื่อมล้ำทางเพศที่เป็นปัญหาในสังคมเพื่อให้สามารถกำหนดแนวทางและนำไปสู่การแก้ไขความไม่เสมอภาค

## 2.2 แนวคิดการจัดการฐานข้อมูล

### 2.2.1 ฐานข้อมูล (Database)

ปัจจุบัน คำว่า “ฐานข้อมูล” ได้เข้ามามีบทบาทเป็นอย่างสูงในยุคของเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งฐานข้อมูลจะใช้คอมพิวเตอร์เป็นเครื่องมือในการจัดเก็บข้อมูลเพื่อให้สามารถจัดเก็บข้อมูลได้ปริมาณมาก เป็นระบบระเบียบ รวมทั้งการค้นหาข้อมูลที่มีความรวดเร็วและสามารถเรียกดูข้อมูลที่ต้องการได้ทันทีนั้น เป็นแนวคิดที่จะจัดการข้อมูลแบบใหม่ที่มีประสิทธิภาพ มีความยืดหยุ่นและความคล่องตัวสูง ดังนั้นฐานข้อมูลจึงเป็นแหล่งหรือศูนย์รวมของข้อมูลจากแหล่งต่างๆ เข้าไว้ด้วยกันและถูกจัดเก็บไว้อย่างเป็นระบบภายในฐานข้อมูลชุดเดียวกัน มีกระบวนการจัดหมวดหมู่ของข้อมูลที่มีแบบแผน เพื่อให้ผู้ใช้สามารถนำข้อมูลมาประมวลผลและประยุกต์ใช้งานตามที่ต้องการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### 2.2.2 ระบบการจัดการฐานข้อมูล (Database Management System : DBMS)

ระบบการจัดการฐานข้อมูล หรือเรียกย่อๆ ว่า DBMS คือโปรแกรมที่ใช้เป็นเครื่องมือในการจัดการฐานข้อมูล ซึ่งประกอบด้วยฟังก์ชันหน้าที่ต่างๆ ในการจัดการกับข้อมูล รวมทั้งภาษาที่ใช้ทำงานกับข้อมูล โดยมักจะใช้ภาษา SQL ในการโต้ตอบระหว่างกันกับผู้ใช้ เพื่อให้สามารถทำการกำหนดการสร้าง การเรียกดู การบำรุงรักษาฐานข้อมูล รวมทั้งการจัดการควบคุมการเข้าถึงฐานข้อมูล ซึ่งถือเป็นการป้องกันความปลอดภัยในฐานข้อมูล เพื่อป้องกันมิให้ผู้ที่ไม่มีสิทธิการใช้งานเข้ามาละเมิดข้อมูลในฐานข้อมูล การสำรองข้อมูล และการเรียกคืนข้อมูลในกรณีที่ข้อมูลเกิดความเสียหาย

### 2.2.3 ประโยชน์ของระบบจัดการฐานข้อมูล

- ความอิสระของโปรแกรมและข้อมูล

การแยกกันระหว่างข้อมูลกับโปรแกรมประยุกต์ เรียกว่า ความอิสระของข้อมูล ในระบบฐานข้อมูลรายละเอียดข้อมูลต่างๆ จะจัดเก็บไว้ในส่วนกลางซึ่งเรียกว่า แหล่งรวมของข้อมูล โดยคุณสมบัติของระบบฐานข้อมูลจะอนุญาตให้มีการเปลี่ยนแปลงหรือปรับปรุงโครงสร้างข้อมูลได้โดยไม่ส่งผลกระทบต่อโปรแกรม กล่าวคือ การปรับเปลี่ยนโครงสร้างข้อมูล อาจไม่จำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนโปรแกรมใดๆ ที่มีอยู่เดิม

- ลดความซ้ำซ้อนในข้อมูล

เป้าหมายของการออกแบบฐานข้อมูลคือการรวมกันของๆ ไฟล์ข้อมูลต่างๆ ให้มาอยู่รวมกันโดยมีความสัมพันธ์กันของแต่ละตารางที่เกี่ยวข้องกันโยงข้อมูลของเรคอร์ดหนึ่งๆ จะไม่ซ้ำซ้อนกันในอีกตารางหนึ่ง ทั้งนี้การลดความซ้ำซ้อนมีความสำคัญ เนื่องจากความยากในการ

ปรับปรุงข้อมูล หากมีการเก็บข้อมูลซ้ำซ้อนกันหลายแห่ง ทำให้เกิดความขัดแย้งกันของข้อมูลได้ และยังเป็นภาระสิ้นเปลืองเนื้อที่การจัดเก็บข้อมูลด้วย

- **การใช้ข้อมูลร่วมกัน**

ฐานข้อมูลได้ถูกออกแบบมาเพื่อให้สามารถแลกเปลี่ยนการใช้งาน กล่าวคือผู้ใช้งานที่มีสิทธิการใช้งานฐานข้อมูล รวมทั้งผู้ใช้งานอื่นๆ ต่างมีความต้องการใช้ข้อมูลในมุมมองที่แตกต่างกัน รายละเอียดที่แสดงจะมีเพียงบางส่วนสำหรับผู้ใช้คนหนึ่งหรือข้อมูลที่แสดงนั้นมาจากตารางต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกัน ซึ่งตามตารางต่างๆ จะเก็บไว้ในแหล่งเดียวกันเพื่อใช้งานร่วมกัน ทุกคนสามารถเข้ามาใช้ข้อมูลต่างๆ ในฐานข้อมูลได้

- **ความเป็นมาตรฐานเดียวกัน**

เมื่อวิธีฐานข้อมูลมีการพัฒนาและมีการจัดการใช้งานได้อย่างเต็มรูปแบบผู้บริหารฐานข้อมูลจะมีหน้าที่ในการกำหนดสิทธิการใช้งานและความรับผิดชอบ เพื่อความแน่นอนและการบังคับใช้ข้อมูลให้เป็นไปตามมาตรฐาน มาตรฐานเหล่านี้ก็คือระเบียบแบบแผน การจัดการข้อมูลอย่างมีคุณภาพ การกำหนดรูปแบบข้อมูลหรือรหัสข้อมูลที่สื่อความหมายในรูปแบบเดียวกัน รูปแบบคำสั่งในการเข้าถึงข้อมูล การปรับปรุงแก้ไขและการป้องกันข้อมูล ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะกำหนดโดยผู้บริหารฐานข้อมูลที่มีอำนาจในการกำหนดกลุ่มของเครื่องมือสำหรับในการพัฒนา และการบังคับใช้ให้เป็นไปตามมาตรฐาน

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการพัฒนาระบบฐานข้อมูลบรรณานุกรมงานวิจัยด้านสตรี

#### 1. ระบบฐานข้อมูลบรรณานุกรมงานวิจัยด้านสตรี

ระบบฐานข้อมูล (Database) เป็นกลุ่มของข้อมูลที่ถูกเก็บรวบรวมไว้ โดยมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันของข้อมูลทั้งหมด การเก็บข้อมูลในฐานข้อมูลนั้นอาจจะเก็บทั้งฐานข้อมูล โดยใช้เพิ่มข้อมูลเพียงเพิ่มข้อมูลเดียว หรือจะเก็บแยกไว้ในหลายๆ เพิ่มข้อมูลก็ได้ สิ่งสำคัญก็คือจะต้องสร้างความสัมพันธ์ระหว่างระเบียบและผู้ใช้งานฐานข้อมูลสามารถเรียกใช้ความสัมพันธ์นั้นได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว (Elmasri & Navathe , 1994 อ้างในนันทพันธ์ ชินล้ำประเสริฐ: 2546)

สำหรับฐานข้อมูลงานวิจัยด้านสตรีในประเทศไทยนั้น เป็นฐานข้อมูลที่เก็บแยกไว้ในหลายๆ เพิ่มข้อมูล โดยจะสร้างความสัมพันธ์ระหว่างระเบียบและผู้ใช้งานฐานข้อมูล ซึ่งผู้ใช้ข้อมูลสามารถเรียกใช้ความสัมพันธ์นั้นได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว โดยสามารถสืบค้นข้อมูลตามประเด็นเกี่ยวกับสตรี ทั้ง 12 ประเด็น ได้แก่ สตรีกับความยากจน การศึกษาและการฝึกอบรมของสตรี สตรีกับสุขภาพ ความรุนแรงต่อสตรี สตรีกับความขัดแย้งด้วยกำลังอาวุธ สตรีกับเศรษฐกิจ สตรีกับอำนาจและการตัดสินใจ กลไกเชิงสถาบันเพื่อความก้าวหน้าของสตรี สิทธิมนุษยชนของสตรี สตรีกับสื่อมวลชน สตรีกับสิ่งแวดล้อม และเด็กผู้หญิง

#### 2. การเตรียมระบบฐานข้อมูล

การเตรียมระบบฐานข้อมูลสำหรับงานวิจัยด้านสตรีในประเทศไทย แบ่งเป็น 2 ส่วนดังนี้

##### ส่วนที่ 1: ข้อมูลงานวิจัย

##### 1. ศึกษาและประมวลงานวิจัยด้านสตรี จากแหล่งต่าง ๆ ในประเทศ

- สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (วช.)
- สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข (สวรส.)
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.)
- หน่วยงานภาครัฐและเอกชนที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับสตรี
- มหาวิทยาลัยต่างๆ ในประเทศไทย

2. สำรวจและสืบค้นรายชื่อและบทคัดย่องานวิจัยและวิทยานิพนธ์ด้านสตรีตามประเด็นความห่วงใย 12 ประเด็นตามปฏิญญาปักกิ่งโดยสืบค้นจากเว็บไซต์ และสถาบันการศึกษา องค์กรต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน

3. คัดเลือกงานวิจัยที่มีเนื้อหาตามประเด็น

4. รวบรวมรายชื่อและบทคัดย่อ เพื่อจัดหมวดหมู่ตามกรอบประเด็นห่วงใย 12 ประเด็น และกำหนดเลขที่อ้างอิงตามหมวดหมู่ที่จัดไว้

5. จัดทำบรรณานุกรมงานวิจัยด้านสตรีและบทสรุปรวมผลงานวิจัยด้านสตรี

## ส่วนที่ 2: จัดวางระบบฐานข้อมูล

1. จัดทำระบบฐานข้อมูลงานวิจัยด้านสตรี

เนื่องจากข้อมูลที่จะจัดเก็บในระบบฐานข้อมูลงานวิจัย เป็นฐานข้อมูลในลักษณะบรรณานุกรมและบทคัดย่อ โครงสร้างของระบบฐานข้อมูลบรรณานุกรมงานวิจัยด้านสตรี จึงประกอบด้วย 5 หัวข้อหลัก คือ (1) ข้อมูลบรรณานุกรมงานวิจัย (2) แหล่งที่ทำงานวิจัย (3) สังเคราะห์งานวิจัย (4) ผลการดำเนินการวิจัย และ (5) บทคัดย่อ และเนื่องจากงานวิจัยของหน่วยงานต่างๆ มีจำนวนเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ จึงต้องมีการจัดการระบบเพื่อให้สามารถสืบค้นได้สะดวก และสามารถปรับปรุงเพิ่มเติมงานวิจัยได้ สามารถเลือกใช้ข้อมูลได้ทันตามความประสงค์และมีความทันสมัย ในการจัดระบบฐานข้อมูลบรรณานุกรมงานวิจัยจึงได้มีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

- กำหนดขอบเขตของฐานข้อมูล
- กำหนดเลขที่อ้างอิงให้กับรายชื่องานวิจัยด้านสตรีตามที่จัดหมวดหมู่ไว้
- ออกแบบระบบฐานข้อมูล และรายงานผลทางเว็บไซต์
- จัดทำคลัง (Data Warehouse) เพื่อเก็บรวบรวมฐานข้อมูลบรรณานุกรมงานวิจัย

ด้านสตรี

- นำเข้าข้อมูลลงฐานข้อมูลที่ออกแบบ
- ปรับปรุง (Update) ข้อมูลงานวิจัยด้านสตรีอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ข้อมูลครอบคลุม

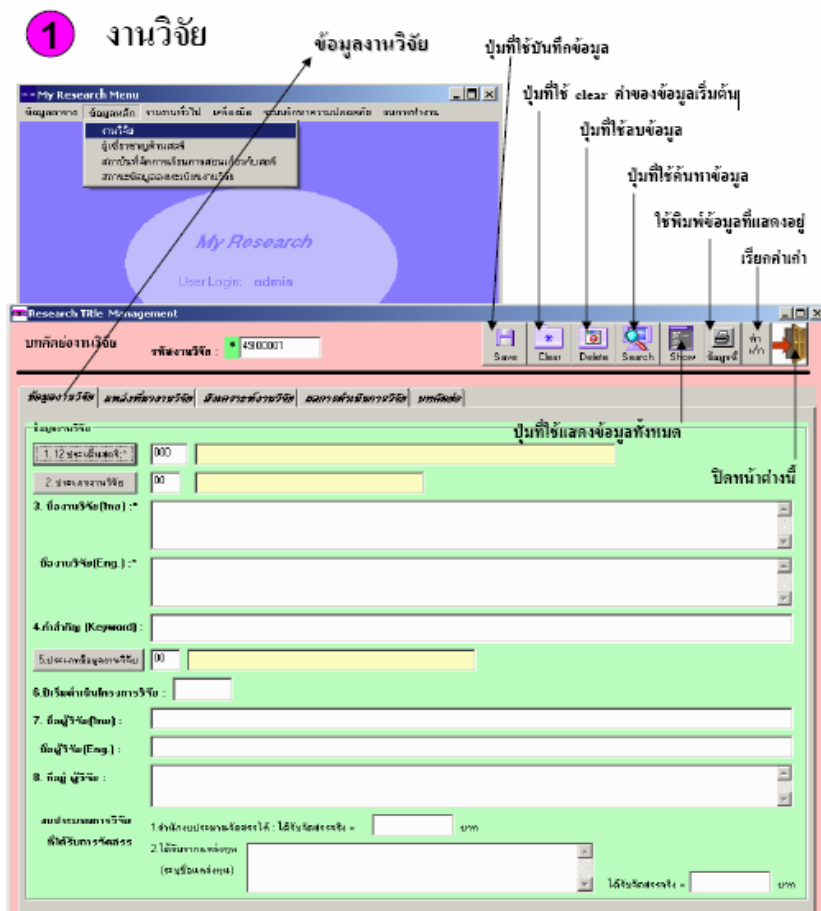
เป็นปัจจุบัน สามารถใช้ประโยชน์ได้รวดเร็ว และสะดวกต่อการเข้าถึงข้อมูล

2. เผยแพร่ฐานข้อมูลบรรณานุกรมงานวิจัยด้านสตรีบน Website : [gender.go.th](http://gender.go.th)

### 3. การบรรจุข้อมูลงานวิจัย สามารถทำได้โดยนำเข้าสู่ข้อมูลตามหัวข้อหลักดังต่อไปนี้

#### 1) ข้อมูลบรรณานุกรมงานวิจัย ประกอบด้วย

- ประเด็นสตรี
- ประเภทงานวิจัย
- ชื่องานวิจัย (ไทย/อังกฤษ)
- คำสำคัญ
- ประเภทข้อมูลงานวิจัย
- ปีเริ่มดำเนินโครงการ
- ชื่อผู้วิจัย (ไทย/อังกฤษ)
- ที่อยู่ผู้วิจัย
- งบประมาณการวิจัยที่ได้รับการสนับสนุน



## 2) แหล่งที่มางานวิจัย ประกอบด้วย

- ชื่อสถาบันที่ทำวิจัย
- สาขาวิชาการ
- ด้านการวิจัย
- ปีที่พิมพ์
- สำนักพิมพ์
- แหล่งที่เก็บ Full Text

The screenshot shows the 'Research Time Management' application window. The title bar reads 'Research Time Management'. Below the title bar, there is a header area with 'มหาวิทยาลัยขอนแก่น' and a dropdown menu for 'รหัสงานวิจัย' set to '4900001'. A toolbar contains icons for 'Save', 'Clear', 'Delete', 'Search', 'Show', 'Export', and 'Print'. The main content area is titled 'แหล่งที่มางานวิจัย' and contains several input fields and buttons. Annotations with arrows point to various parts of the interface:

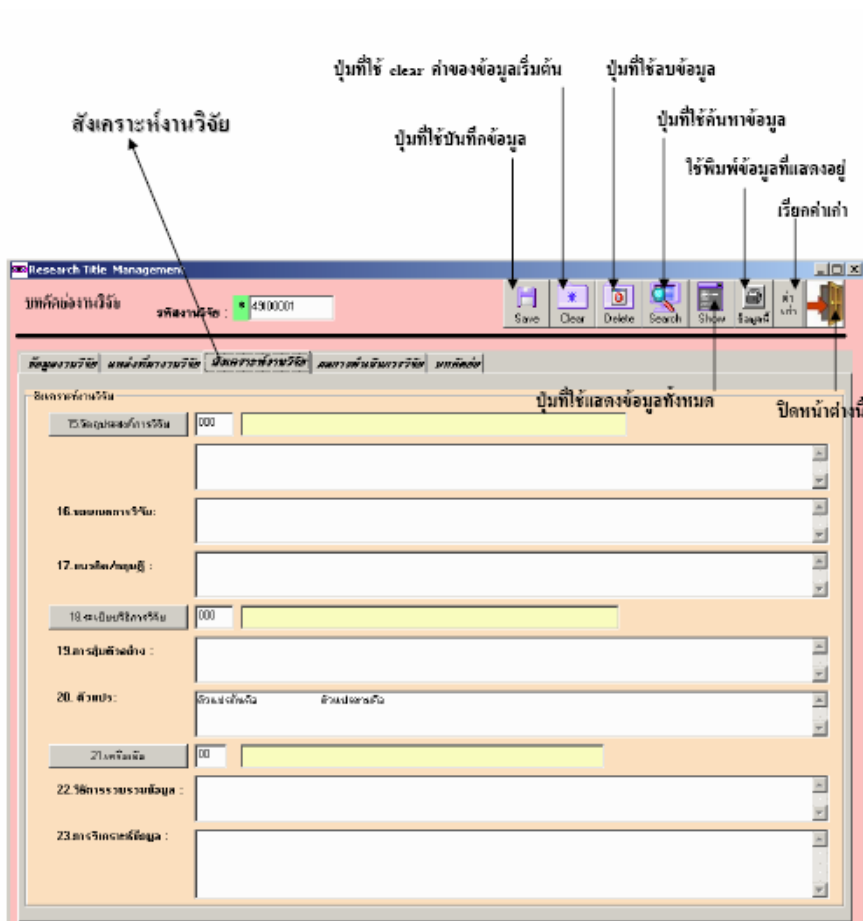
- 'แหล่งที่มางานวิจัย' points to the main form area.
- 'ปุ่มที่ใช้ clear ค่าของข้อมูลเริ่มต้น' points to the 'Clear' button.
- 'ปุ่มที่ใช้ลบข้อมูล' points to the 'Delete' button.
- 'ปุ่มที่ใช้ค้นหาข้อมูล' points to the 'Search' button.
- 'ปุ่มที่ใช้ค้นหาข้อมูล' points to the 'Show' button.
- 'ไรท์พิมพ์ข้อมูลที่แสดงอยู่' points to the 'Print' button.
- 'เรียกค่าเก่า' points to the 'Export' button.
- 'ปุ่มที่ใช้บันทึกข้อมูล' points to the 'Save' button.
- 'ปุ่มที่ใช้บันทึกข้อมูล' points to the 'Save' button.
- 'ปุ่มที่ใช้แสดงข้อมูลทั้งหมด' points to the 'Show' button.
- 'ปุ่มหน้าต่างนี้' points to the 'Print' button.

The form fields include:

- 9. ชื่อสถาบัน: 00000
- 10. สาขาวิชาการ: 000
- 11. ด้านการวิจัย: 000
- 12. ปีที่พิมพ์: [empty field]
- 13. สำนักพิมพ์: [empty field]
- 14. แหล่งเก็บ Full Text: [empty field]

### 3) สังเคราะห์งานวิจัย ประกอบด้วย

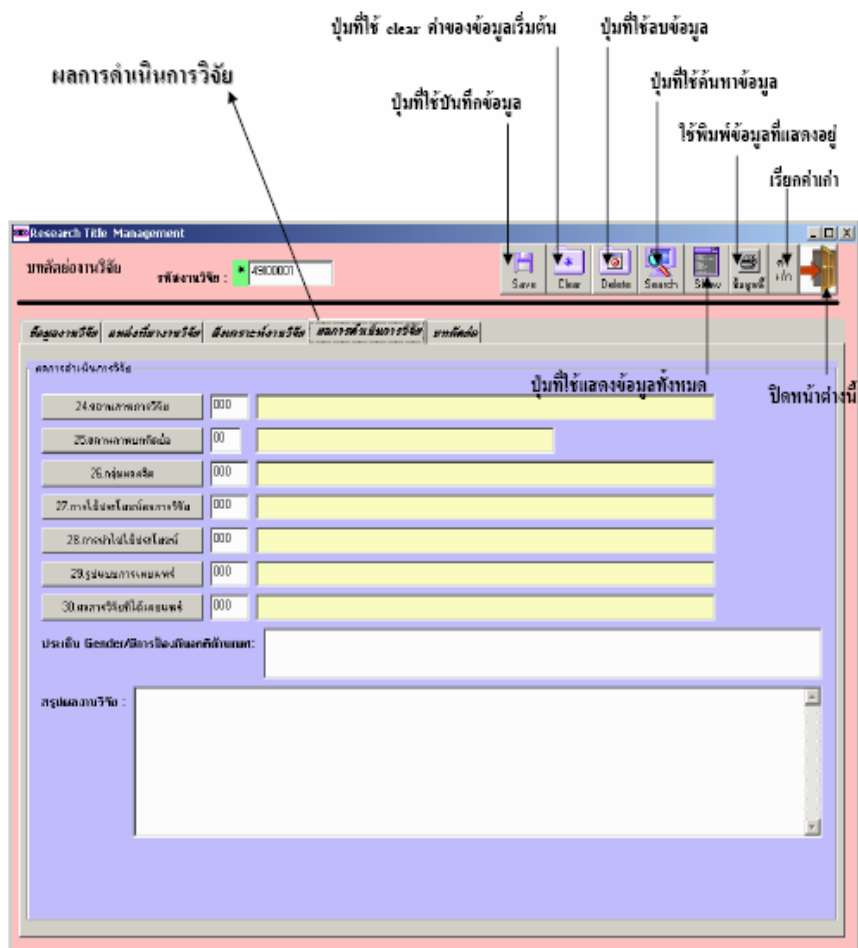
- วัตถุประสงค์การวิจัย
- ขอบเขตการวิจัย
- แนวคิด/ทฤษฎี
- ระเบียบวิธีการวิจัย
- การสุ่มตัวอย่าง
- ตัวแปร
- เครื่องมือ
- วิธีการรวบรวมข้อมูล
- การวิเคราะห์ข้อมูล



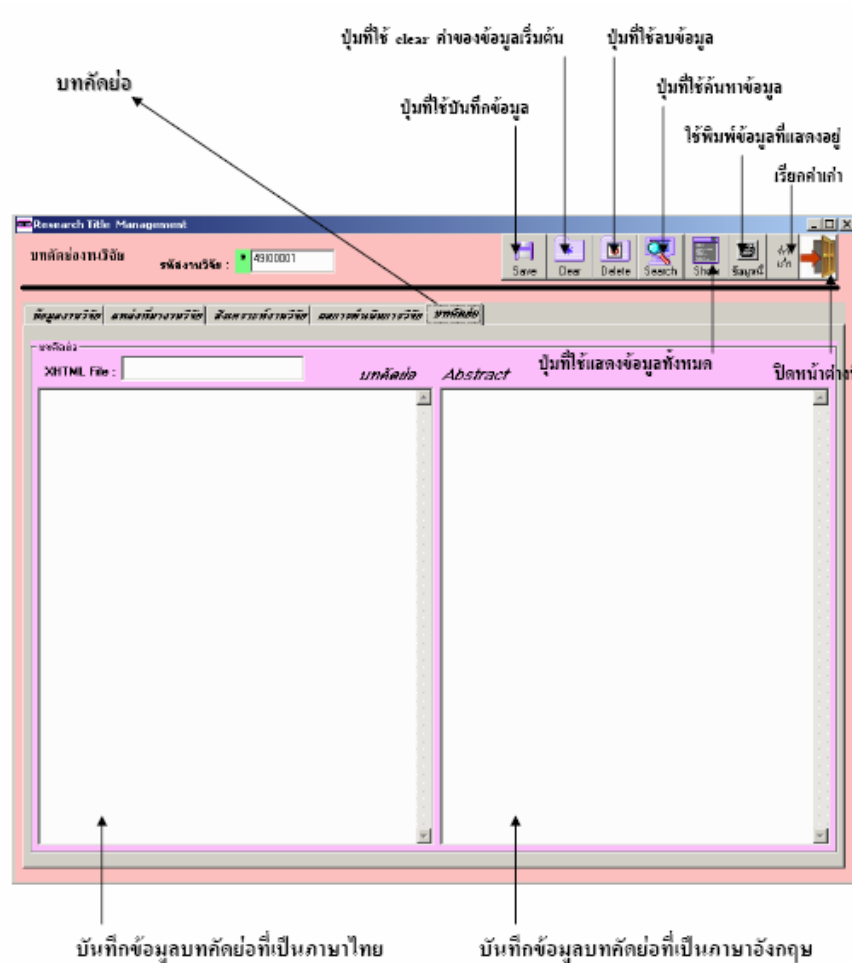


#### 4) ผลการดำเนินการวิจัย ประกอบด้วย

- สถานภาพการวิจัย
- สถานภาพบทความย่อ
- กลุ่มผลผลิต
- การใช้ประโยชน์ผลการวิจัย
- การนำไปใช้ประโยชน์
- รูปแบบการเผยแพร่
- ผลการวิจัยที่ได้เผยแพร่
- ประเด็น Gender / มีการป้องกันอคติทางเพศ
- สรุปผลงานวิจัย



## 5) บทคัดย่อ (ไทย/อังกฤษ)



## 4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

สำรวจข้อมูลงานวิจัย โดยค้นคว้างานวิจัยและวิทยานิพนธ์ด้านสตรีจากสถาบันการศึกษา ทั้งภาครัฐและเอกชน สืบค้นข้อมูลทางเว็บไซต์จากระบบฐานข้อมูลงานวิจัยของมหาวิทยาลัย และฐานข้อมูลขององค์กรต่างๆ ที่มีอยู่ใน Website โดยอยู่ในขอบเขตประเด็นความห่วงใย 12 ประเด็น ตามปฏิญญาปักกิ่ง

## ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย

### 4.1 แหล่งข้อมูล

1. สืบค้นรายชื่องานวิจัยจากระบบฐานข้อมูลของสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (วช.) โดยกำหนดการสืบค้นบรรณานุกรมรายงานวิจัยปีงบประมาณ 2542 –2546 ตามสาขาวิชา ได้แก่ สาขาปรัชญา นิติศาสตร์ รัฐศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ สังคมวิทยา การศึกษา เทคโนโลยีและสารสนเทศ
2. สืบค้นรายชื่องานวิจัยจากระบบฐานข้อมูล กระทรวงแรงงาน สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข (สวรส.) และสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.)
3. สืบค้นงานวิจัยจากฐานข้อมูลงานวิจัยบน Website ของมหาวิทยาลัยต่างๆ จำนวน 17 แห่ง ดังต่อไปนี้

3.1 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์	<a href="http://www.ku.ac.th">http://www.ku.ac.th</a>
3.2 มหาวิทยาลัยขอนแก่น	<a href="http://www.kku.ac.th">http://www.kku.ac.th</a>
3.3 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	<a href="http://www.chula.ac.th">http://www.chula.ac.th</a>
3.4 มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	<a href="http://www.chiangmai.ac.th">http://www.chiangmai.ac.th</a>
3.5 มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์	<a href="http://www.tu.ac.th">http://www.tu.ac.th</a>
3.6 มหาวิทยาลัยนเรศวร	<a href="http://www.nu.ac.th">http://www.nu.ac.th</a>
3.7 มหาวิทยาลัยบูรพา	<a href="http://www.buu.ac.th">http://www.buu.ac.th</a>
3.8 มหาวิทยาลัยมหาสารคาม	<a href="http://www.msu.ac.th">http://www.msu.ac.th</a>
3.9 มหาวิทยาลัยมหิดล	<a href="http://www.mahidol.ac.th">http://www.mahidol.ac.th</a>
3.10 มหาวิทยาลัยรังสิต	<a href="http://www.rsu.ac.th">http://www.rsu.ac.th</a>
3.11 มหาวิทยาลัยรามคำแหง	<a href="http://www.ru.ac.th">http://www.ru.ac.th</a>
3.12 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ	<a href="http://www.swu.ac.th">http://www.swu.ac.th</a>
3.13 มหาวิทยาลัยศิลปากร	<a href="http://www.su.ac.th">http://www.su.ac.th</a>
3.14 มหาวิทยาลัยกรุงเทพ	<a href="http://www.bku.ac.th">http://www.bku.ac.th</a>
3.15 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช	<a href="http://www.stou.ac.th">http://www.stou.ac.th</a>
3.16 มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี	<a href="http://www.ubu.ac.th">http://www.ubu.ac.th</a>
3.17 สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์	<a href="http://www.nida.ac.th">http://www.nida.ac.th</a>

#### 4.2 วิธีการรวบรวมรายงานวิจัยจากมหาวิทยาลัยและแหล่งต่างๆ มีดังนี้

- (1) กำหนดแหล่งข้อมูล ประเด็นหัวข้องานวิจัย และมอบหมายเจ้าหน้าที่รับผิดชอบในการเก็บรวบรวมข้อมูล
- (2) เจ้าหน้าที่เดินทางด้วยตนเองเพื่อไปเก็บรวบรวมเอกสารบทความคัดย่อตามรายงานวิจัยที่ได้สืบค้นไว้โดยการถ่ายเอกสารจากห้องสมุดและสถาบันวิจัยต่างๆ
- (3) ศึกษาและรวบรวมข้อมูลจากระบบฐานข้อมูลงานวิจัยโดยตรงของมหาวิทยาลัยและสถาบันวิจัยต่างๆ เพิ่มเติมเพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันมากขึ้น
- (4) การตรวจสอบข้อมูลเบื้องต้นว่าเพียงพอหรือไม่ ตรวจสอบเอกสารถ่ายสำเนางานวิจัยทุกหน้าว่าได้ถ่ายสำเนาครบถ้วนหรือไม่ ถ้าข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาได้จากแหล่งต่างๆ ไม่ครบจะให้ เจ้าหน้าที่ไปเก็บรวบรวมข้อมูลเพิ่มเติม และเมื่ออ่านลงในรายละเอียดและพบว่าไม่เกี่ยวข้องกับประเด็นด้านสตรีการวิจัยจะถูกตัดออก

### 5. การจัดการข้อมูล

1. การศึกษาเพื่อพัฒนาระบบฐานข้อมูลและสังเคราะห์งานวิจัยด้านสตรีของสังคมไทยนี้ ได้สำรวจปริมาณงานวิจัยจากฐานข้อมูลของกระทรวงแรงงาน สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (วช.) สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข (สวรส.) และสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.) และฐานข้อมูลงานวิจัยของมหาวิทยาลัยต่างๆ รวมทั้งหมด 17,679 ระเบียบ จากนั้นได้คัดเลือกรายงานวิจัยทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับสตรี ตามประเด็นความห่วงใยในปัญญาและแผนปฏิบัติการปักกิ่งทั้ง 12 ประเด็น ได้แก่ สตรีกับความยากจน การศึกษาและการฝึกอบรมของสตรี สตรีกับสุขภาพอนามัย ความรุนแรงต่อสตรี สตรีกับความขัดแย้งด้วยกำลังอาวุธ สตรีกับเศรษฐกิจ สตรีกับอำนาจและการตัดสินใจ กลไกเชิงสถาบันเพื่อความก้าวหน้าของสตรี สิทธิมนุษยชนของสตรี สตรีกับสื่อมวลชน สตรีกับสิ่งแวดล้อม และเด็กผู้หญิง
2. ทำการศึกษางานวิจัยดังกล่าวและคัดเลือกงานวิจัยที่มีเนื้อหาเกี่ยวข้องกับตามประเด็นห่วงใยทั้ง 12 ประเด็น เหลือเพียง 4,295 เรื่อง
3. รวบรวมและตรวจสอบความสมบูรณ์ของบทความวิจัย และคัดเลือกบทความวิจัยที่มีประเด็นเกี่ยวข้องกับสตรีอีกครั้ง ซึ่งงานที่คัดเลือกไว้ มีจำนวนทั้งสิ้น 1,617 เรื่อง งานวิจัยที่ผ่านการตรวจสอบและนำบทความวิจัยมาจัดหมวดหมู่โดยลงรหัส จัดทำตารางข้อมูล และประมวลสังเคราะห์ได้ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ประเด็นด้านแรงงานสตรี	รวม
1. สตรีกับความยากจน	153
2. การศึกษาและการฝึกอบรมของสตรี	96
3. สตรีและสุขภาพอนามัย	245
4. ความรุนแรงต่อสตรี	115
5. สตรีกับความขัดแย้งด้วยกำลังอาวุธ	28
6. สตรีกับเศรษฐกิจ	80
7. สตรีกับอำนาจและการตัดสินใจ	75
8. กลไกเชิงสถาบันเพื่อความก้าวหน้าของสตรี	-
9. สิทธิมนุษยชนของสตรี	431
10. สตรีกับสื่อมวลชน	60
11. สตรีกับสิ่งแวดล้อม	147
12. เด็กผู้หญิง	187
<b>รวม</b>	<b>1,617</b>

4. นำข้อมูลที่ได้มาจัดหมวดหมู่งานวิจัยโดยลงรหัสข้อมูล ซึ่งได้กำหนดรหัสประเด็นงานวิจัยด้านสตรีดังนี้

- รหัส 01 สตรีกับความยากจน (WP)
- รหัส 02 การศึกษาและการฝึกอบรมของสตรี (WED)
- รหัส 03 สตรีกับสุขภาพ (WH)
- รหัส 04 ความรุนแรงต่อสตรี (WV)
- รหัส 05 สตรีกับความขัดแย้งด้วยกำลังอาวุธ (WA)
- รหัส 06 สตรีกับเศรษฐกิจ (WEC)
- รหัส 07 สตรีกับอำนาจและการตัดสินใจ (WD)
- รหัส 08 กลไกเชิงสถาบันเพื่อความก้าวหน้าของสตรี (WI)
- รหัส 09 สิทธิมนุษยชนของสตรี (WR)
- รหัส 10 สตรีกับสื่อมวลชน (WM)
- รหัส 11 สตรีกับสิ่งแวดล้อม (WEN)
- รหัส 12 เด็กผู้หญิง (WC)

5. นำเข้าข้อมูลตามหัวข้อที่กำหนดในฐานข้อมูลบรรณานุกรมงานวิจัยด้านสตรีตามที่  
ออกแบบไว้
6. จัดทำรายงานและนำเสนอรายงานในรูปเอกสารสิ่งพิมพ์และทางเว็บไซต์
7. ปรับปรุง (Update) ข้อมูลงานวิจัยด้านสตรีอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ข้อมูลครอบคลุมเป็น  
ปัจจุบัน

## บทที่ 4

### การวิเคราะห์และสังเคราะห์งานวิจัยด้านแรงงาน

ฐานข้อมูลบรรณานุกรมงานวิจัยด้านสตรีมีผลงานวิจัยจำนวน 1,617 เรื่อง ซึ่งผู้จัดทำได้ศึกษาบทสรุปงานวิจัยที่ได้รวบรวมไว้ พบว่ามีการศึกษาวิจัยด้านแรงงานเป็นจำนวน 250 เรื่อง ประกอบกับการเสนอข้อเสนอองานวิจัย (project proposal) ต่อสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติประจำปีงบประมาณ 2551 ได้มีผู้เสนอให้จัดทำข้อเสนอองานวิจัยเกี่ยวกับแรงงาน ด้วยเหตุนี้คณะผู้วิจัยจึงได้พิจารณาคัดเลือกงานวิจัยด้านแรงงานจากฐานข้อมูลมาประมวลและสังเคราะห์เป็นเบื้องต้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ทราบสถานการณ์และสาระสำคัญของงานวิจัยที่รวบรวมได้ว่ามีการศึกษาในประเด็นใดบ้าง และเกี่ยวข้องกับแรงงานสตรีอย่างไร รวมทั้งเพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบหัวข้องานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสตรีต่อไป

#### 4.1 แรงงานสตรี : ฐานหลักคำจาจาระบบเศรษฐกิจไทย

แรงงานเป็นกลุ่มบุคคลที่มีความสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศชาติและประเทศชาติจะสามารถแข่งขันกับนานาชาติได้มากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับคุณภาพและศักยภาพแรงงานเป็นสำคัญ ดังนั้นแรงงานจึงสำคัญและนับเป็นสินทรัพย์ที่มีค่ามากในศตวรรษที่ 21 และเราก็ต้องยอมรับว่าเศรษฐกิจไทยได้พึ่งพาอาศัยแรงงานสตรีมาแต่ไหนแต่ไร ไม่ว่าจะเป็นในครัวเรือนในไร่นาภาคเกษตรกรรม โรงงานอุตสาหกรรม และธุรกิจบริการ หากดูข้อมูลสถิติในปี พ.ศ. 2549 จะพบว่าประชากรทั่วประเทศมีจำนวนทั้งสิ้น 64.96 ล้านคนโดยเป็นผู้ที่เป็นกำลังแรงงานที่มีงานทำประมาณ 37.04 ล้านคน ซึ่งในจำนวนกำลังแรงงานที่มีงานทำทั้งหมดนั้น เป็นผู้หญิง 17.41 ล้านคน (ร้อยละ 47.0) และเป็นผู้ชาย 19.63 ล้านคน (ร้อยละ 53.0) (สำนักงานสถิติแห่งชาติ : 2549) แสดงให้เห็นว่าผู้หญิงซึ่งมีจำนวนประชากรประมาณครึ่งหนึ่งของประเทศมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศค่อนข้างมาก

ความสำคัญของบทบาทสตรีต่อเศรษฐกิจ และรายได้ประชาชาติเริ่มเด่นชัดขึ้นนับตั้งแต่ประเทศไทยเริ่มเข้าสู่กระบวนการพัฒนาอุตสาหกรรม เมื่อสี่สิบกว่าปีมาแล้ว เริ่มจากกลยุทธ์การทดแทนการนำเข้า โดยผลิตสินค้าที่ใช้เทคโนโลยีง่ายๆ เครื่องจักรไม่ซับซ้อน และอาศัยแรงงานเป็นหลัก ทำให้สตรีที่ส่วนใหญ่มีอายุน้อย จากครอบครัวชนบทที่ยากจน มีแรงงานเหลือเฟือ ได้มีโอกาสทำงานนอกไร่นา และได้เงินตอบแทน จากนั้นไม่นานรัฐบาลได้เปลี่ยนกลยุทธ์มาใช้ในการพัฒนาอุตสาหกรรมเพื่อส่งออกตามแบบอย่างความสำเร็จของประเทศอุตสาหกรรมใหม่ในเอเชียตะวันออก เช่น ญี่ปุ่น ฮองกง เกาหลี สิงคโปร์ และได้หวัน ทำให้ผู้ผลิตต้องต่อสู้แข่งขันในตลาดส่งออก และต้องพยายามเสาะหาแรงงานราคาถูก มีระเบียบวินัย สามารถทำงานซึ่งต้องการความตั้งใจ อดทน และความเอื้ออ่อน เช่น ในอุตสาหกรรมเสื้อผ้า อัญมณีและเครื่องประดับ อุปกรณ์ไฟฟ้า และชิ้นส่วนคอมพิวเตอร์ ต่อมาเมื่อต้นทุน

แรงงานในประเทศเอเชียตะวันออกเฉียงใต้สูงขึ้นเรื่อยๆ ผู้ผลิตในประเทศเหล่านั้นก็ย้ายฐานการผลิตมาสู่ประเทศไทยและประเทศอื่นๆ ในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้กันอย่างมากมาย (ภาวดี ทองอุไทย: มปป) แรงงานสตรีจึงมีโอกาสดังกล่าวทำให้ชีวิตของสตรีเหล่านี้เปลี่ยนแปลงไปอย่างมาก จากที่เคยเป็นผู้ช่วยงานในครัวเรือนโดยไม่ได้รับค่าจ้าง ทรากแรงงานหนักในไร่นาทั้งวัน สตรีเหล่านี้ก็กลายมาเป็นผู้หารายได้ให้ครอบครัว หรือเป็นผู้หาเลี้ยงหลักของครอบครัว และมีบทบาทอย่างมากในการพัฒนาประเทศ และมีแนวโน้มว่าจะมีบทบาทมากขึ้น

กว่า 10 ปี ในยุคเศรษฐกิจเฟื่องฟูของไทย แรงงานสตรีได้กลายเป็นฐานรากอันสำคัญยิ่งของความเจริญเติบโต และในเกือบทุกภาคอุตสาหกรรมที่เป็นอุตสาหกรรมส่งออกได้ใช้แรงงานสตรีเป็นส่วนใหญ่ ปัจจุบันมีแรงงานสตรีทำงานอยู่ในแทบทุกสาขาอาชีพ ซึ่งนำรายได้เข้าประเทศเป็นลำดับต้นๆ ทว่า เมื่อความสำเร็จทางเศรษฐกิจเริ่มชะลอตัวลง เศรษฐกิจไทยเริ่มสั่นคลอนถดถอยอย่างรุนแรง แรงงานสตรีกลับเป็นคนกลุ่มแรกที่ได้รับผลกระทบจากการถูกเลิกจ้าง และปัญหาแรงงานสตรีก็เริ่มเผยตัวออกมาชัดเจนขึ้น ผลกระทบของโลกาภิวัตน์ที่แผ่กว้างไปทั่วโลก ยิ่งทำให้แรงงานสตรีมีสถานภาพเปราะบางขึ้นไปอีก

นับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2534 เป็นต้นมาประเทศไทยได้สูญเสียความได้เปรียบเชิงค่าจ้าง แต่รัฐและเอกชนไทยยังเลือกใช้แรงงานราคาถูกและลดต้นทุนการผลิต เป็นแนวทางการพัฒนาอุตสาหกรรมแทนการพัฒนาทักษะเทคโนโลยีเพื่อผลิตสินค้ามีคุณภาพเพื่อการแข่งขัน อุตสาหกรรมไทยยังมีการผลิตเชิงปริมาณ การผลิตระบบสายพาน และการผลิตสินค้าแบบมาตรฐานเดียว ผนวกกับนโยบายรัฐ กฎระเบียบหรือกฎหมายที่ออกมาล้วนเอื้อประโยชน์ต่อนักลงทุนทั้งสิ้น เช่น การให้เขตเศรษฐกิจส่งออกซึ่งใช้แรงงานสตรีจำนวนมากเป็นเขตปลอดภาษี ปลอดศสภาพแรงงาน เป็นต้น ซึ่งส่งผลให้แรงงานสตรีจำนวนมากต้องประสบปัญหามากมายในฐานะที่เป็นแรงงานสตรี ทั้งนี้เนื่องมาจากสาเหตุของความเป็นผู้หญิงและในฐานะของแรงงานหญิงในระบบการผลิตแบบทุนนิยม (รววิทย์ เจริญเลิศ: มปป) ดังนี้คือ

- 1) การถูกเลือกปฏิบัติเรื่องค่าจ้างที่แรงงานหญิงส่วนใหญ่ได้รับต่ำกว่าแรงงานชาย
- 2) แรงงานหญิงส่วนใหญ่อยู่ในขบวนการผลิตจึงต้องทำงานที่เสี่ยงต่อสุขภาพและความปลอดภัยจากสิ่งแวดล้อมในการทำงาน และเนื่องจากการได้รับค่าจ้างต่ำทำให้แรงงานหญิงจำนวนมากต้องทำงานล่วงเวลา ทำงานคางกะ ซึ่งส่งผลกระทบต่อสุขภาพร่างกายของแรงงานหญิง และความไม่ปลอดภัยหลังเลิกงานกะดึก เช่น การถูกข่มขืน ถูกทำร้ายร่างกาย ฯลฯ
- 3) ขาดโอกาสรับการพัฒนาทักษะฝีมือจากกระบวนการผลิต หรือการส่งเสริมให้มีโอกาสเสริมทักษะ จึงทำให้แรงงานหญิงเป็นเพียงแรงงานไร้ฝีมือและเสี่ยงต่อความไม่มั่นคงในงาน
- 4) ถูกเลือกปฏิบัติในการเลื่อนขั้น ตำแหน่งระดับหัวหน้างานส่วนใหญ่ผู้ชายจะได้รับการพิจารณา
- 5) การถูกกลั่นแกล้งจากหัวหน้างาน นายจ้างผู้ชาย



6) แรงงานหญิงต้องรับภาระ 2 ด้านทั้งการดูแลครอบครัวและทำงาน ทำให้มีส่วนร่วมในกิจกรรมของสหภาพแรงงานหรือขบวนการแรงงานน้อย

จากสถานการณ์และปัญหาแรงงานดังกล่าวข้างต้น คณะผู้จัดทำจึงประมวลงานวิจัยด้านแรงงานที่เกี่ยวข้องกับสตรีมาใช้ในการวิเคราะห์สังเคราะห์โดยแบ่งเป็น 5 หมวด ดังต่อไปนี้

หมวดงานวิจัยด้านแรงงาน	รวม (เรื่อง)
1. การมีส่วนร่วมในตลาดแรงงานและการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน	29
2. แรงงานนอกระบบ	40
3. การคุ้มครองและการละเมิดสิทธิแรงงาน	40
4. แรงงานอพยพ	72
5. ความเสี่ยงต่อสุขภาพและความปลอดภัยของแรงงาน	69
<b>รวม</b>	<b>250</b>

หัวข้องานวิจัยด้านแรงงานดังกล่าว คณะผู้จัดทำได้วิเคราะห์สังเคราะห์สถานการณ์ให้เห็นภาพรวมในแต่ละหัวข้อก่อน แล้วจึงผสมผสานเนื้อหาผลการวิจัยที่ได้รับจากการประมวลความรู้ที่ได้จากผลงานวิจัยเชิงประจักษ์ (Empirical Research) ในอดีตเพื่อชี้สิ่งที่ผลการวิจัยสะท้อนให้เห็น โดยพิจารณาจากข้อค้นพบในการวิจัยเป็นสำคัญดังรายละเอียดต่อไปนี้

## 4.2. ผลการวิเคราะห์สังเคราะห์ข้อมูลงานวิจัยด้านแรงงาน

การวิเคราะห์สังเคราะห์ข้อมูลงานวิจัยด้านแรงงานในเบื้องต้น คณะผู้จัดทำใช้งานวิจัยด้านแรงงานเพื่อสังเคราะห์จำนวนทั้งสิ้น 250 เรื่อง โดยจำแนกงานวิจัยด้านแรงงานออกเป็น 5 หมวด ได้แก่ (1) การมีส่วนร่วมในตลาดแรงงานและการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน (2) แรงงานนอกระบบ (3) การคุ้มครองและการละเมิดสิทธิแรงงาน (4) แรงงานอพยพ และ (5) ความเสี่ยงต่อสุขภาพและความปลอดภัยของแรงงาน โดยผู้จัดทำจะวิเคราะห์สังเคราะห์สถานการณ์ให้เห็นภาพรวมในแต่ละหัวข้อก่อน แล้วจึงผสมผสานเนื้อหาผลการวิจัยที่ได้รับจากการประมวลไว้เพื่อชี้สิ่งที่ผลการวิจัยสะท้อนให้เห็น โดยพิจารณาจากข้อค้นพบในการวิจัยเป็นสำคัญ

### หมวดที่ 1 การมีส่วนร่วมในตลาดแรงงานและการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน

การพัฒนาเศรษฐกิจในระยะที่ผ่านมา ทำให้โครงสร้างการผลิตของประเทศเปลี่ยนไปมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งสาขาอุตสาหกรรมและบริการมีบทบาทต่อการพัฒนาเศรษฐกิจมากยิ่งขึ้นเป็นลำดับ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวมีผลทำให้โครงสร้างการจ้างงานเปลี่ยนไปจากเดิม กล่าวคือ มีการจ้างงานในสาขาการเกษตรลดลง การจ้างงานในสาขานอกภาคการเกษตร โดยเฉพาะสาขาอุตสาหกรรมและบริการมีมากขึ้น ทั้งนี้เนื่องจากสาขานอกภาคการเกษตรมีภาวะการจ้างงานต่อเนื่องสูงขึ้น ซึ่งส่งผลให้ผู้หญิงได้มีโอกาสเข้าสู่ตลาดแรงงานมากขึ้น ทำให้ผู้หญิงเริ่มมีบทบาทในฐานะที่เป็น กำลังแรงงาน ที่สำคัญในการสร้างสรรค์และพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศอย่างมาก เห็นได้จากในปี พ.ศ. 2549 ประชากรทั่วประเทศมีทั้งสิ้น 64.96 ล้านคน ทั้งชายและหญิงเป็นกำลังแรงงานที่มีงานทำประมาณ 37.04 ล้านคน ซึ่งในจำนวนกำลังแรงงานที่มีงานทำทั้งหมด เป็นผู้หญิง 17.41 ล้านคน (ร้อยละ 47.0) และเป็นผู้ชาย 19.63 ล้านคน (ร้อยละ 53.0) (สำนักงานสถิติแห่งชาติ: 2549) แสดงให้เห็นว่า ผู้หญิงซึ่งมีจำนวนประชากรประมาณครึ่งหนึ่งของประเทศมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศค่อนข้างมาก และเมื่อพิจารณาผู้ที่ทำงานจำแนกตามสาขาอุตสาหกรรม พบว่า ผู้หญิงมีส่วนร่วมในตลาดแรงงานนอกภาคการเกษตรมากกว่าภาคเกษตรกรรม กล่าวคือ ผู้ที่ทำงานในภาคเกษตรกรรมประมาณ 15.44 ล้านคน (ผู้หญิง 6.85 ล้านคน และผู้ชาย 8.59 ล้านคน) และนอกภาคการเกษตรประมาณ 21.32 ล้านคน (ผู้หญิง 10.20 ล้านคน และผู้ชาย 11.12 ล้านคน) (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2549) ซึ่งให้เห็นว่า เมื่อการพัฒนาประเทศได้มุ่งในเรื่องของการขยายตัวทางเศรษฐกิจไปสู่การพัฒนาอุตสาหกรรมมากขึ้นนั้น ทำให้ผู้หญิงมีบทบาทในการทำงานนอกบ้านและบทบาททางเศรษฐกิจในครัวเรือนมากขึ้นด้วย

## 1. การมีส่วนร่วมในตลาดแรงงาน

### 1.1 แรงงานภาคอุตสาหกรรม

จากการประมวลผลงานวิจัย พบว่า สถานการณ์การทำงานของผู้หญิงในภาคอุตสาหกรรม และการบริการสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งในภาคบริการมีการจ้างแรงงานผู้หญิงในสัดส่วนที่สูงกว่าผู้ชาย (นิตยสาร มติดีปฏิญญา : 2542) และผู้หญิงที่ทำงานในภาคอุตสาหกรรมมีความหลากหลายทางอาชีพมากขึ้น โดยผู้หญิงส่วนมากเป็นลูกจ้างบริษัทและสถานบริการต่าง ๆ เป็นกรรมกรก่อสร้าง หรือโรงงานอุตสาหกรรมทอผ้า เย็บผ้า ล้างทอ เป็นต้น ซึ่งเงื่อนไขและปัจจัยที่มีผลต่อบทบาททางเศรษฐกิจของผู้หญิงในชนบทที่สำคัญคือ ด้านวัฒนธรรม ด้านการเปลี่ยนแปลงทางสังคม ได้แก่ การเป็นครอบครัวเดี่ยว การสูญเสียที่ดิน ค่าครองชีพที่สูงขึ้น และด้านช่องทางการประกอบอาชีพที่มีมากขึ้น (สมหวัง หล้าหนัก : 2543)

### 1.2 แรงงานในชนบท

นอกจากนี้ยังพบว่า ผู้หญิงในชนบทเป็นแรงงานสำคัญของครอบครัว ต้องทำงานทั้งในภาคเกษตรกรรมและงานนอกภาคการเกษตร เพื่อเพิ่มรายได้ให้ครอบครัว และต้องจัดสรรรายได้นอกภาคการเกษตร สำหรับเป็นค่าใช้จ่ายภายในบ้านและเป็นค่าการศึกษาของบุตรหลานด้วย ซึ่งการประกอบอาชีพนอกภาคการเกษตรของผู้หญิง มี 2 ลักษณะคือ (1) การประกอบอาชีพแบบรวมกลุ่มอาชีพ โดยการรวมกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพในการหารายได้ร่วมกัน และ (2) การประกอบอาชีพแบบไม่รวมกลุ่ม ซึ่งมีชั่วโมงการทำงานและรายได้มากกว่าการประกอบอาชีพแบบรวมกลุ่ม (จุฬาลักษณ์ ฌ ลำปาง :2548) ในการประกอบธุรกิจของผู้หญิงในชนบทพบว่า ยังขาดความรู้ความเข้าใจในการทำงานเป็นกลุ่ม ขาดความรู้ด้านการออกแบบผลิตภัณฑ์ให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาด ผลผลิตด้อยคุณภาพและไม่มีมาตรฐานเดียวกัน การตลาดและการขยายพื้นที่ตลาดยังมีน้อย (กรกนก ทิพรส :2540) ในขณะเดียวกันก็พบว่า มีผู้หญิงบางส่วนที่ไม่ต้องการทำงานนอกภาคการเกษตร เนื่องจากสาเหตุที่สำคัญคือ ข้อจำกัดทางด้านเวลาซึ่งการทำงานนอกภาคเกษตรมีเวลาไม่แน่นอน ปัญหาสุขภาพ ความรู้ และไม่มีอิสระ (ปานทิพย์ กระทบ : 2542)

## 2. การจ้างงานและค่าจ้าง

จากการประมวลผลการวิจัย พบว่า การที่ผู้ประกอบการต้องการแรงงานเพิ่มขึ้น ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงหลายประการในตลาดแรงงาน อาทิ การเคลื่อนย้ายแรงงานออกจากภาคเกษตร อัตราค่าจ้างสูงขึ้น โรงงานอุตสาหกรรมต้องการใช้แรงงานที่มีฝีมือมากขึ้น การขาดแคลนแรงงานบางประเภท เช่น แรงงานก่อสร้าง งานประมง วิศวกร และหัวหน้างานที่มีความชำนาญหรือประสบการณ์สูง ภาวะการขาดแคลนแรงงานและอัตราค่าจ้างที่มีแนวโน้มสูงขึ้น มีผลกระทบต่อลักษณะการลงทุน โดยเฉพาะกิจการที่ต้องใช้แรงงานที่มีความรู้และมีทักษะ เช่น อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ อุตสาหกรรมโลหะ เครื่องจักร การประกอบรถยนต์ อุปกรณ์และอะไหล่เครื่องยนต์ เป็นต้น ทำให้ผู้ประกอบการต้องหาวิธีการปรับตัวเพื่อมิให้ต้นทุนสูงขึ้น ซึ่งการปรับตัวที่สำคัญได้แก่ การจ้างคนงานต่างชาติ การ

ฝึกรวมคนงานในโรงงานให้มีทักษะและมีฝีมือ การใช้เครื่องจักรที่ประหยัดแรงงานคนมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่ง โรงงานทอผ้า โรงงานอิเล็กทรอนิกส์ บางอุตสาหกรรมใช้วิธีการลดมาตรฐานการจ้างหรือลดคุณสมบัติของลูกจ้าง เช่น งานก่อสร้าง หลายแห่งใช้การจ้างงานแบบยืดหยุ่น เช่น การจ้างงานแบบเฉลี่ยชั่วโมงทำงานต่อปี การจ้างงานแบบบางช่วงเวลา แบบเหลื่อมชั่วโมงทำงาน แบบยืดหยุ่นเวลาทำงาน จ้างงานแบบกะ และแบบรอการเรียกตัว เป็นต้น ซึ่งการจ้างงานดังกล่าวได้ส่งผลกระทบต่อแรงงานผู้หญิงอย่างเห็นได้ชัด กล่าวคือ ลูกจ้างหญิงที่ถูกจ้างในระบบสัญญาจ้างงานชั่วคราว จะไม่มีความมั่นคงในอาชีพ ขาดการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานอย่างต่อเนื่อง เป็นแรงงานที่ไร้ฝีมือ ไม่มีคุณภาพ ไม่ได้รับสวัสดิการใด ๆ จากโรงงาน ถูกเลือกปฏิบัติ เช่น ค่าจ้างแรงงาน โอกาสในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง นอกจากนี้งานส่วนใหญ่ที่ผู้หญิงทำจะถูกผลักออกไปสู่เศรษฐกิจนอกระบบที่ไม่ได้รับความคุ้มครองจากกฎหมาย และไม่มีสวัสดิการสังคม (บัณฑิต เป็นพิเศษ : 2546) นอกจากนี้ยังพบว่า ในอนาคตการจ้างงานจะมีปัญหาด้านความมั่นคงในการจ้างงาน ซึ่งคาดว่าการทำงานจะมีลักษณะจ้างงานแบบแกน จ้างงานเฉพาะส่วนที่สำคัญ และจ้างงานแบบยืดหยุ่น คือการจ้างชั่วคราวไม่เต็มเวลา และการจ้างงานแบบเหมาช่วง ซึ่งจะส่งผลให้ระบบประกันสังคม สวัสดิการ การกำหนดค่าจ้าง สิทธิพิเศษของลูกจ้างและการคุ้มครองแรงงาน ถูกลดทอนลง และแรงงานตามบ้าน แรงงานเหมา แรงงานมีอายุ แรงงานสตรีจะไม่มีการทำงานแบบยั่งยืน เนื่องจากแรงงานเหล่านี้ไม่มีความรู้เท่าทันเทคโนโลยีและไม่มีความรู้เทคโนโลยีประกอบใช้ในการทำงาน (สุรพล ปธานวนิช : 2549)

การประมวลผลการวิจัยในประเด็นที่เกี่ยวกับค่าจ้างแรงงาน พบว่า แรงงานส่วนใหญ่ได้รับค่าจ้างหรือค่าตอบแทนแตกต่างกันตามประเภทของอุตสาหกรรม และการขยายตัวทางเศรษฐกิจ ยกเว้นหมวดเกษตรกรรม การล่าสัตว์ การป่าไม้ และการประมง(เบญจมาศ สุกันชนิช :2543) นอกจากนี้ยังพบว่า อัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นจะอัตราค่าจ้างทั่วไปขององค์กร แต่มีลักษณะแตกต่างกันและไม่มีโครงสร้างค่าจ้างเป็นหลักเกณฑ์แน่นอน แต่เกณฑ์ส่วนใหญ่ที่ใช้ในการพิจารณาจ่ายค่าตอบแทน คือ อายุการทำงาน ระดับการศึกษา ทักษะ ค่าตอบแทนในตลาดแรงงาน ผลการปฏิบัติงาน ค่าครองชีพ และขอบเขตความรับผิดชอบ และพบว่ามีนายจ้างหรือผู้ประกอบการส่วนใหญ่ปฏิบัติไม่ถูกต้องเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้าง เช่น การทำงานล่วงเวลาในวันหยุด จะได้รับค่าจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงาน หรือในการประกาศปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำอัตราใหม่ สถานประกอบการส่วนใหญ่จะปรับให้ตามค่าจ้างขั้นต่ำหรือปรับให้เพิ่มขึ้นจากเดิมเล็กน้อย ไม่มีการเปลี่ยนแปลงด้านสวัสดิการที่เคยจัดให้ ซึ่งสถานประกอบการที่ไม่ปรับอัตราค่าจ้างให้ใหม่ ให้เหตุผลว่าอัตราค่าจ้างเดิมยังเหมาะสมอยู่หรือฐานะของกิจการไม่สามารถปรับให้ได้ (สถาบันราชภัฏสวนดุสิต : 2540)

งานวิจัยพบว่า การกำหนดให้มีโครงสร้างค่าจ้างและการปรับค่าจ้างประจำปีในสถานประกอบการตามมาตรฐานแรงงาน มีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยตรงทั้งต่อนายจ้าง และลูกจ้าง รวมทั้งยังเป็นประโยชน์ต่อประเทศชาติในทางอ้อมด้วย คือ เป็นการพัฒนามาตรฐานแรงงานไทย เป็น

การยกระดับคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่ลูกจ้าง ซึ่งภาครัฐต้องตั้งใจให้สถานประกอบการนำไปปฏิบัติ ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ของนายจ้าง ลูกจ้าง และประเทศต่อไป (บรรณานุกรม นุชแสงพลี : 2547)

- **ชั่วโมงการทำงาน**

ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ให้เฉลี่ยชั่วโมงได้ในช่วง 1 สัปดาห์ โดยกำหนดว่า นายจ้างและลูกจ้างจะตกลงกำหนดชั่วโมงทำงานวันละกี่ชั่วโมงก็ได้ แต่ต้องไม่เกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และจากการศึกษาสถานการณ์และแนวโน้มเรื่องการทำงานในภูมิภาคต่าง ๆ เช่น กลุ่มประเทศยุโรป อเมริกาเหนือ เอเชีย โอเชียเนีย แอฟริกา และละตินอเมริกา พบว่า มีหลายประเทศที่ดำเนินการอย่างต่อเนื่องเพื่อส่งเสริมการลดชั่วโมงการทำงาน โดยเฉพาะประเทศในกลุ่มยุโรป กลุ่มเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ มีประเทศสิงคโปร์ และฟิลิปปินส์ ที่พยายามลดชั่วโมงการทำงานลง และเมื่อเปรียบเทียบชั่วโมงการทำงานกับกลุ่มประเทศอื่น ๆ แล้ว พบว่า กลุ่มประเทศเอเชียมีชั่วโมงการทำงานสูงกว่ากลุ่มประเทศในภูมิภาคอื่น ๆ โดยในปี 2544 จาก 48 ประเทศที่องค์การแรงงานระหว่างประเทศเลือกทำการสำรวจ เพื่อศึกษาเกี่ยวกับชั่วโมงการทำงาน ปรากฏว่าประเทศไทยมีชั่วโมงการทำงานที่ 2,228 ชั่วโมงต่อปี ซึ่งสูงเป็นลำดับที่ 6 รองจากประเทศสาธารณรัฐเกาหลี สาธารณรัฐประชาชนบังคลาเทศ สาธารณรัฐสังคมนิยมประชาธิปไตยศรีลังกา เขตบริหารพิเศษฮ่องกง และประเทศมาเลเซีย ดังนั้นในอนุสัญญาฉบับที่ 47 และข้อเสนอแนะฉบับที่ 116 จึงให้ความสำคัญกับการลดชั่วโมงทำงานเป็น 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ให้ได้ โดยให้ถือว่าเป็นมาตรฐานทางสังคมที่จะต้องดำเนินการตามขั้นตอน และต้องใช้ทุกมาตรการเพื่อให้สามารถลดชั่วโมงทำงานบรรลุผลสำเร็จได้ เช่น กำหนดเป็นกฎหมายหรือข้อตกลงร่วม หรือมาตรการอื่น ๆ เรื่องลดชั่วโมงทำงาน (อภิญา นุชแสงพลี :2547)

### 3. การพัฒนาอาชีพและทักษะฝีมือแรงงาน

การแข่งขันในตลาดโลกเป็นการค้าแบบตลาดเสรี มีการแข่งขันกันอย่างเข้มข้นทางการค้าในตลาดส่งออกและมีการทำการค้าในกลุ่มประเทศคู่ค้า ซึ่งผู้ผลิตต้องจ้างแรงงานตามมาตรฐานสากล และมีการปรับขบวนการผลิตโดยการใช้ฝีมือและเทคโนโลยีที่สูงขึ้น

การประมวลผลการวิจัยพบว่า ลูกจ้างส่วนใหญ่ไม่ได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ขาดโอกาสที่จะศึกษาฝึกอบรมความรู้ ความชำนาญเพิ่มเติม แม้ว่าจะมีการฝึกอบรมให้แรงงานบ้าง แต่รูปแบบการฝึกอบรมไม่ชัดเจน ขาดการติดตามผลอย่างต่อเนื่อง (ธัญพร พันธุ์อารีย์ : 2546) ทำให้แรงงานไทยขาดทักษะและฝีมือที่ดี

- **ความต้องการฝึกอาชีพ**

การประมวลผลการวิจัยที่ผ่านมาเกี่ยวกับความต้องการของลูกจ้างในการฝึกอาชีพพบว่า ลูกจ้างส่วนใหญ่มีความต้องการฝึกอาชีพเพิ่มเติม โดยความต้องการฝึกอบรมอาชีพส่วนมาก ได้แก่ การตัดเย็บเสื้อผ้า ความรู้ทางการเกษตร ทอผ้า/ทอผ้าไหม ช่างฝีมือต่าง ๆ เช่น ช่างไฟฟ้า ช่างซ่อมเครื่องยนต์ ช่างไม้ ช่างปูน ช่างเหล็ก และการค้า เป็นต้น ซึ่งในการฝึกอบรมลูกจ้างนอกจากจะผ่านทาง การจัดการอบรมตามปกติของสถานประกอบการแล้ว บริการของรัฐเป็นความต้องการของลูกจ้าง

รองลงมาจากกรอบรวมในสถานประกอบการ (สุรพล ปธานวนิชและคณะ : 2539) และพบว่า ทั้ง นายจ้าง ลูกจ้างและภาครัฐมีความรู้และความเข้าใจเรื่องทักษะการทำงาน ว่าบุคคลจะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพจะต้องมีความรู้ที่ใช้ในการทำงานเป็นพื้นฐาน มีทักษะความชำนาญในการปฏิบัติ และ เห็นว่านอกจากความรู้ทักษะเฉพาะที่เกี่ยวกับงานแล้ว ทักษะการทำงานที่เป็นที่ต้องการในอนาคต คือ ความรู้และทักษะที่เกี่ยวกับภาษา (ทั้งภาษาไทยและภาษาต่างประเทศ) ความรู้และทักษะเกี่ยวกับ เทคโนโลยีต่าง ๆ (โดยเฉพาะความรู้และทักษะด้านคอมพิวเตอร์) ความรู้และทักษะเกี่ยวกับการสื่อสาร ได้แก่ การพูด การฟัง การประสานงาน และการคิดวิเคราะห์ปัญหา (พัฒนาวดี ชูโตและคณะ : 2546)

อย่างไรก็ตาม งานวิจัยยังพบว่า ยังมีนายจ้างส่วนใหญ่ที่ไม่สนับสนุนหรือส่งเสริมให้เรียนต่อ อีกทั้งยังไม่จัดฝึกอบรมเรื่องอื่น ๆ นอกจากเรื่องงาน และไม่ได้ส่งคนงานไปฝึกอบรมกับหน่วยงาน ภายนอกต่าง ๆ นอกจากนี้ยังพบว่า มีแรงงานหญิงบางส่วนที่ไม่ได้รับค่าจ้าง ไม่เคยได้รับโอกาสในการศึกษาเพิ่มเติมเพื่อเพิ่มวุฒิการศึกษา

#### 4. แนวทางการดำเนินงานพัฒนาแรงงาน

แนวทางการพัฒนาและการลดความไม่เท่าเทียมทางเพศของแรงงานมีดังนี้

4.1 ส่งเสริมโอกาสในการหารายได้เพื่อให้ผู้หญิงได้มีโอกาสได้รับการจ้างงานมากขึ้น

4.2 ปรับปรุงค่าจ้างแรงงานหญิงให้เหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับค่าจ้างแรงงานของชาย

โดยเฉพาะสาขาการผลิต การก่อสร้าง การไฟฟ้า ก๊าซ การประปาและสาขาบริการอื่น ๆ

4.3 การสนับสนุนการจ้างแรงงานหญิงในอุตสาหกรรมที่เหมาะสม โดยการให้ความรู้ความเข้าใจเพื่อให้สถานประกอบการมีทัศนคติที่ถูกต้องเกี่ยวกับแรงงานหญิง

4.4 การปรับปรุงค่าจ้างของแรงงานหญิงให้เหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับค่าจ้างของแรงงานชาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสาขาการผลิต สาขาการก่อสร้าง สาขาการไฟฟ้า ก๊าซ และประปา และ สาขาบริการและอื่นๆ ซึ่งค่าจ้างของแรงงานชายสูงกว่าค่าจ้างของแรงงานหญิง

## หมวดที่ 2 แรงงานนอกระบบ

คำว่า “ แรงงานนอกระบบ ” นั้น หน่วยงานและบุคคลที่เกี่ยวข้องให้ความหมายและคำอธิบายไว้แตกต่างกัน ซึ่งอาจจะสรุปได้ว่า แรงงานนอกระบบ คือ ผู้ใช้แรงงานที่ทำงานโดยไม่มีสัญญาจ้างงานที่เป็นทางการ หรือไม่มีนายจ้างตามความหมายของกฎหมายแรงงาน ไม่ได้ทำงานอยู่ในสถานประกอบการของนายจ้าง ไม่มีค่าจ้างหรือค่าตอบแทนที่แน่นอน หรือเป็นผู้ประกอบอาชีพอิสระ หรือเป็นผู้ที่ทำงานชั่วคราว

ปัจจุบันจำนวนผู้หญิงที่ทำงานนอกระบบมีจำนวนมากขึ้นเรื่อยๆ และมีความหลากหลายของประเภทงานและเงื่อนไขการจ้างงานที่ปรับเปลี่ยนตามความเหมาะสม ตามโครงสร้างของระบบการผลิตแบบทุนนิยมอุตสาหกรรม แต่ผู้หญิงที่ประกอบอาชีพเป็นแรงงานรับจ้างนอกระบบมีสถานภาพต่ำไม่ว่าจะเป็นผู้ประกอบการหรือแรงงานรับจ้าง แม้ว่าผู้หญิงจะบทบาทในการเป็นผู้หาเลี้ยงครอบครัวอีกสถานะหนึ่งก็ตาม

### 1. แรงงานนอกระบบ

การสำรวจแรงงานในระบบและนอกระบบ พบว่า จำนวนประชากรอายุ 15 ปีขึ้นไป 50.4 ล้านคน เป็นผู้มีงานทำ 35.5 ล้านคน ในจำนวนผู้มีงานทำนี้ เป็นแรงงานในระบบ 13.7 ล้านคน (ร้อยละ 38.5) และแรงงานนอกระบบ 21.8 ล้านคน (ร้อยละ 61.5) (สำนักงานสถิติแห่งชาติ : 2549) เป็นที่น่าสังเกตว่าปัจจุบันจำนวนแรงงานนอกระบบทั้งในภาคอุตสาหกรรม อุตสาหกรรมการเกษตร ภาคเกษตรกรรม และภาคบริการ เพิ่มขึ้นและมีจำนวนมากกว่าแรงงานในระบบ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการพัฒนาอุตสาหกรรมที่มีการแข่งขันกันอย่างเข้มข้นทางการค้าในตลาดส่งออก ทำให้ผู้ผลิตต้องลดต้นทุนให้ต่ำที่สุด จึงเกิดการจ้างงานนอกระบบหรือการจ้างเหมาช่วงขึ้นอย่างแพร่หลาย เพื่อเข้ามาทำงานในกระบวนการผลิตเช่นเดียวกับแรงงานประจำ แต่มีค่าจ้างและสวัสดิการน้อยกว่าคนงานประจำเป็นอย่างมาก และนับวันจำนวนแรงงานประจำจะลดน้อยลงเป็นอย่างมาก ในขณะที่ปัจจุบันจำนวนแรงงานนอกระบบเพิ่มมากขึ้นจนกลายเป็นการจ้างส่วนใหญ่ จึงอาจกล่าวได้ว่าแรงงานนอกระบบมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาอุตสาหกรรมที่ผ่านมา และมีแนวโน้มจะขยายตัวต่อไปในอนาคต (ณรงค์ เพชรประเสริฐ : 2537) ซึ่งแรงงานนอกระบบเหล่านี้ส่วนหนึ่งเป็นเกษตรกรที่ล้มละลายจากโครงสร้างการพัฒนาเศรษฐกิจที่ขาดสมดุล และอีกส่วนหนึ่งเป็นแรงงานที่เคยอยู่ในภาคอุตสาหกรรมในระบบ แต่ถูกผลักออกนอกระบบเมื่อเกิดวิกฤตเศรษฐกิจ

งานวิจัยที่ผ่านมาชี้ตรงกันว่าเศรษฐกิจนอกระบบเป็นเสมือนเครือข่ายของเศรษฐกิจในระบบที่ช่วยให้ต้นทุนของกิจการในระบบลดลง ซึ่งเป็นวิธีที่ผู้ผลิตปรับตัวตอบสนองต่อความผันแปรยืดหยุ่นในตลาด ตลอดจนการแข่งขันที่รุนแรงขึ้นอันทำให้ลดต้นทุน และเร่งรัดส่งงานให้ได้เร็วทันใจผู้สั่งซื้อ ทำให้กิจกรรมในระบบได้กำไรมากขึ้น ขณะเดียวกันก็ช่วยลดอัตราการว่างงาน และที่น่าสนใจคือ กิจการนอกระบบอาศัยการผลิตแบบใช้แรงงานเข้มข้น ไม่ต้องใช้ทักษะ

ฝีมือมาก ไม่ต้องใช้เงินทุนสูงจึงสามารถดูดซับแรงงานได้มาก ดังนั้นการจ้างงานนอกระบบจึงเป็นการเพิ่มทางเลือกให้กับแรงงาน โดยเฉพาะแรงงานผู้หญิงและคนชนบท ซึ่งส่วนใหญ่เป็นแรงงานไร้ทักษะ หรือมีคุณสมบัติไม่เพียงพอที่จะเข้าทำงานในกิจการในระบบได้ (สุทัศน์หา ยิ้มแย้ม และคณะ: 2543)

## 2. หลักประกันในเรื่องสิทธิแรงงานและความมั่นคงในการทำงาน

แรงงานนอกระบบมีมาตรฐานแรงงานต่ำกว่ามาตรฐานตามหลักสิทธิมนุษยชนที่ควรจะได้รับ และต้องเผชิญกับการถูกละเมิดสิทธิขั้นพื้นฐานของแรงงานในหลายประการ อันได้แก่ งานที่ทำขาดความมั่นคง ไม่ได้รับค่าตอบแทนแรงงานที่เป็นธรรม งานที่ทำมีความเสี่ยงและมีอันตรายต่อสุขภาพ แรงงานนอกระบบเข้าไม่ถึงกองทุนประกันสังคมและบริการอื่นๆ ของรัฐ และไม่สามารถใช้สิทธิในการรวมตัวต่อรอง ซึ่งชี้ให้เห็นว่าแรงงานนอกระบบส่วนใหญ่ยังไม่มีหลักประกันในเรื่องสิทธิแรงงานและความมั่นคงในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องงานที่มั่นคง ค่าตอบแทนแรงงานที่เป็นธรรม สุขภาพความปลอดภัยในการทำงาน โดยจะส่งผลกระทบต่อถึงความมั่นคงของชีวิตเมื่อไม่สามารถทำงานได้และในวัยชรา ทั้งนี้ก็เนื่องมาจากการที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไม่ได้ให้คุ้มครองครอบคลุมแรงงานนอกระบบ และในขณะเดียวกันก็มิได้มีกฎหมายเฉพาะๆ ที่จะคุ้มครองแรงงานนอกระบบอย่างสมเหตุสมผลและเพียงพอ ทำให้แรงงานนอกระบบจำนวนมากหรืออาจเกือบทั้งหมดในประเทศไทย ขาดหลักประกันด้านสวัสดิการสังคม ทั้งหลักประกันรายได้และสวัสดิการสาธารณสุข รวมทั้งการดำรงชีวิตระยะยาวภายหลังพ้นวัยทำงาน ดังนั้น "แรงงานนอกระบบ" เหล่านี้ จึงมีความล่อแหลมต่อการขาดหลักประกันการดำเนินชีวิตเมื่อตนเองมีอายุมากขึ้น จนไม่สามารถใช้แรงงานของตนหารายได้ต่อไป เนื่องจากผู้ใช้แรงงานชั้นต่ำส่วนใหญ่ในสังคมไทย เริ่มเข้าสู่ตลาดแรงงานเมื่อยังมีอายุน้อย และแสวงหารายได้จากแหล่งงานนอกชุมชนของตน (ทั้งกลุ่มที่เป็นแรงงานในระบบ และนอกระบบ) โอกาสที่ผู้ใช้แรงงานเหล่านี้จะได้รับการดูแลเลี้ยงดูทางเศรษฐกิจ จากฐานความสัมพันธ์ของครอบครัวและชุมชนเดิมของตน จึงลดน้อยลงตามลำดับช่วงอายุของตน (วรพล พรหมิกบุตร : 2548)

## 3. ผู้ประกอบอาชีพเป็นแรงงานนอกระบบ

ประเทศไทยมีจำนวนคนที่มีอาชีพเป็น "แรงงานนอกระบบ" มากกว่าจำนวนคนที่เป็น "แรงงานในระบบ" และส่วนใหญ่เป็นแรงงานหญิง ซึ่งประกอบด้วยแรงงานในภาคเกษตร ผู้ผลิตเพื่อขาย ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ผู้ใช้แรงงานในภาคบริการต่างๆ และผู้ประกอบอาชีพอิสระอื่นๆ ซึ่งผลงานวิจัยเกี่ยวกับผู้ประกอบอาชีพเป็นแรงงานนอกระบบที่ประมวลมาเป็นเพียงบางส่วนเท่านั้น มีรายละเอียดดังนี้



### 3.1 กลุ่มอาชีพที่รับงานไปทำที่บ้านและงานรับเหมาช่วง

#### 3.1.1 ผู้รับงานไปทำที่บ้าน

การรับงานไปทำที่บ้านเป็นลักษณะหนึ่งของการจ้างงานนอกระบบ ผู้รับงานไปทำส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ลักษณะงานที่รับไปทำที่บ้านในแต่ละประเภทมีความหลากหลาย เช่น งานตัดเย็บเสื้อผ้า งานหัตถกรรม และงานผลิตภัณฑ์เครื่องหนัง เป็นต้น ซึ่งผู้รับงานไปทำที่บ้านส่วนใหญ่รับงานมาจากคนกลางหรือนายหน้าและมาทำด้วยตนเอง โดยทำเป็นอาชีพหลักหรืออาชีพเสริม สภาพการจ้างและสภาพการทำงานของแรงงานส่วนใหญ่ไม่ได้ทำสัญญาจ้างเป็นลายลักษณ์อักษร มีการจ่ายค่าตอบแทนเป็นรายชิ้น โดยมีตัวแทนหรือเจ้าหน้าที่โรงงานมาจ่ายและรับงาน ทั้งนี้ปัญหาสำคัญของผู้รับงานไปทำที่บ้าน คือ ปัญหาการได้รับงานไม่สม่ำเสมอ ปัญหาค่าจ้างต่ำ และจ่ายค่าจ้างล่าช้า แรงงานส่วนใหญ่ยินยอมตามเงื่อนไขของนายจ้างแม้จะถูกเอาเปรียบ ผลกระทบด้านลบที่เกิดจากการรับงานไปทำที่บ้าน คือ แรงงานส่วนใหญ่เคยเจ็บป่วยหรือบาดเจ็บจากการทำงาน เช่น ปวดหลัง ปวดศีรษะ ปวดตา และแพ้สารเคมี ซึ่งต้องออกค่าใช้จ่ายในการรักษาเองและต้องหยุดพักงานโดยไม่ได้รับค่าจ้างชดเชย

ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการรับงานไปทำที่บ้านในประเทศไทยพบว่า สตรีที่มีลักษณะด้านต่างๆ ที่แตกต่างกันจะมีอาชีพและสภาพการทำงานแตกต่างกัน (สุภาพร อรุณรักษ์สมบัติ: 2541 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย: 2542, ระกาวิณ ลิขณะวานิชพันธ์ และพิมพ์ไมตรีเปรม: 2545, วิทยาลัย วิทยาลัย: 2546) ในแต่ละประเด็นได้ดังต่อไปนี้

**ประเด็นที่หนึ่ง** สถานภาพของผู้รับงานไปทำที่บ้าน พบว่า การกำหนดสถานภาพของผู้รับงานไปทำที่บ้านมีความยุ่งยากมาก ในการรับงานไปทำที่บ้านผู้รับงานเพราะไม่ทราบแน่ชัดว่าผู้ที่นำงานมาส่งให้ตนเป็นช่วงที่เท่าไรและในการรับงานส่วนใหญ่เป็นการตกลงด้วยวาจา ระยะเวลาการทำงานไม่น้อยกว่า 10 ชั่วโมงต่อวัน

**ประเด็นที่สอง** คือ การจ้างงานและสภาพการทำงาน พบว่า งานที่รับไปทำที่บ้านมักจะเป็นงานเหมา ผู้รับงานไปทำที่บ้านจึงมีวันเวลาทำงานไม่แน่นอนแตกต่างกันไป ตามความพอใจและความจำเป็นของแต่ละคน ลักษณะการทำงานอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานเป็นอันตรายต่อสุขภาพ

**ประเด็นที่สาม** คือ สภาพแวดล้อมของการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน จากการศึกษาพบว่า มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่เหมาะสม มีความคับแคบ ไม่มีแสงสว่าง อากาศไม่ถ่ายเทและอบอ้าว โดยทั่วไปผู้รับงานส่วนใหญ่จะไม่ค่อยตระหนักในด้านของสุขภาพหรืออันตรายที่เกิดจากการทำงานหนัก จะรักษาตามอาการที่เกิดโดยไม่มีป้องกันล่วงหน้า สำหรับวันหยุดไม่ได้กำหนดแน่นอนขึ้นอยู่กับผู้รับงานกำหนดเอง

**ประเด็นที่สี่** คือ ค่าตอบแทนและรายได้จากการทำงาน ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับค่าตอบแทนตามผลงานที่ทำได้ และได้รับค่าจ้างตามอัตราค่าจ้างเป็นรายชิ้น ซึ่งอัตราค่าจ้างมีความแตกต่างกันตามลักษณะและคุณภาพของงาน โดยพบว่า สตรีมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนเพิ่มขึ้นตามอายุ

ระดับการศึกษา สถานภาพการทำงาน และการประกอบอาชีพแต่ละอาชีพ กล่าวคือ สตรีที่มีอายุมากกว่า มีการศึกษาดี เป็นผู้ประกอบอาชีพธุรกิจหรือเป็นผู้ช่วยธุรกิจจะมีรายได้ค่อนข้างสูง

**ประเด็นที่ห้า** คือ สวัสดิการและสิทธิประโยชน์จากการทำงาน ผู้รับงานไปทำที่บ้านไม่ได้รับสวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ใด ๆ จากการทำงาน

**ประเด็นที่หก** คือ การคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านนั้น พบว่า ผู้รับงานไปทำที่บ้านเห็นด้วยอย่างมาก ที่ควรมีการออกกฎหมายห้ามส่งงานที่เป็นอันตรายแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน และควรมีห้ามการส่งงานผลิต หรือประกอบวัตถุไวไฟแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน

**ประเด็นที่เจ็ด** คือ ปัญหาของผู้รับงานไปทำที่บ้านนั้น พบว่า ปัญหาลำดับแรก คือ ปัญหาเรื่องค่าตอบแทน รองลงมาคือปัญหาการขาดแคลนเงินทุนเพื่อการผลิต ลำดับที่สาม คือ ปัญหาการขาดแคลนเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์และอาคารสถานที่ในการดำเนินงานของกลุ่มไม่เพียงพอ และสิ่งที่สำคัญคือไม่มีตลาดรองรับผลิตภัณฑ์ที่แน่นอน

อนึ่งผลการวิจัยที่ผ่านมาชี้ให้เห็นว่านายจ้างยังเอาเปรียบแรงงานนอกระบบด้านค่าจ้างหรือค่าตอบแทนในการทำงาน เนื่องจากอัตราค่าจ้างที่ผู้ว่าจ้างกำหนด ซึ่งยังไม่เป็นไปตามอัตราที่กฎหมายแรงงานกำหนดไว้หรือยังต่ำกว่าค่าแรงขั้นต่ำ (สุชาติ คำหอม:2545) และเมื่อเปรียบเทียบสภาพการจ้างระหว่างแรงงานที่ทำงานประจำกับแรงงานทำงานนอกระบบ อาทิ ในกลุ่มอิเล็กทรอนิกส์ โรงงานตัดเย็บเสื้อผ้า รองเท้า พบว่า ผู้รับงานไปทำที่บ้านจะได้ค่าจ้างแตกต่างกัน ชั่วโมงการทำงานของกลุ่มผู้รับไปทำที่บ้านมียืดหยุ่นสูงมาก แต่แต่ละคนมีเวลาทำงานไม่เท่ากัน และไม่มีหลักประกันด้านความมั่นคงของการทำงานทำแต่อย่างใด ส่วนด้านการตลาดเจ้าของสถานประกอบการรับเหมาช่วงการผลิตจะติดต่อซื้อขายในลักษณะของการจ้างทำของหรือการจ้างเหมาช่วงการผลิต(มีวัตถุประสงค์ให้)โดยไม่มีสัญญาจ้าง ใช้ระบบความเชื่อใจเพราะถือว่าการซื้อขายกันมานาน การติดต่อประสานงานหรือนัดหมายเวลารับ-ส่งของจะติดต่อผ่านทางโทรศัพท์ เมื่อรับงานมาแล้วจะนัดหมายคนงานเพื่อแจกจ่ายงานไปตามครัวเรือน (สภาพร ทองสุข :2546) และเป็นที่น่าสังเกตว่าแรงงานสตรีนอกระบบยังไม่สามารถรวมตัวสร้างอำนาจต่อรอง ยังไม่ได้รับสวัสดิการใด ๆ จากผู้ว่าจ้าง ดังนั้นจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้เกี่ยวข้องไม่เพียงแต่หน่วยงานรัฐเท่านั้นแต่องค์กรอื่น ๆ เช่น หน่วยงานพัฒนาเอกชน องค์กรลูกจ้าง องค์กรนายจ้าง แม้แต่หน่วยงานวิชาการ ต้องให้ความร่วมมือกันในการพัฒนาและหาแนวทางในการดูแลคุ้มครองแรงงานสตรีนอกระบบต่อไป

### 3.1.2 งานรับช่วงงาน และการจ้างเหมา

งานจ้างเหมาและแรงงานจ้างเหมา พบได้ในสาขาต่างๆ ทุกประเภทกิจการ เช่น รับเหมาติดตั้งไฟฟ้า ประปา โทรศัพท์ ท่อและอุปกรณ์ก๊าซ ติดตั้งระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ รับเหมาก่อสร้างหรือต่อเติมอาคารสถานที่ รับเหมาบรรจุและขนส่งปุ๋ย และอาหารสัตว์ ทำความสะอาดอาคาร สถานที่ ทำความสะอาดรถยนต์ตามปั้มน้ำมัน รักษาความปลอดภัย ซ่อมเครื่องใช้สำนักงาน ซ่อมรถยนต์ เป็นต้น

การรับช่วงงาน แบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ ประเภทที่โรงงานไม่ได้ตั้งในหมู่บ้าน ประเภทที่โรงงานตั้งในหมู่บ้าน และเป็นงานที่เกิดจากการพัฒนาและขยายธุรกิจชุมชน

(1) ประเภทที่โรงงานไม่ได้ตั้งอยู่ในชุมชน มีกระบวนการติดต่อกันมาสู่ชุมชน

3 ลักษณะ คือ ก. ผู้จ้างเข้ามาติดต่อกับหัวหน้าสายในชุมชน เช่น กรณีการประกอบดอกไม้ประดิษฐ์ การทำรองเท้า ข. กลุ่มแม่บ้านออกไปหางานเข้ามาทำ เช่น กลุ่มตัดเย็บชุดฟอร์มโรงงาน ค. ชาวบ้านแต่ละคนออกไปหางานเอกแล้วเข้ามาชักชวนคนในชุมชนทำ เช่น กลุ่มเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูป

(2) ประเภทที่โรงงานเข้าไปตั้งในหมู่บ้าน เช่น กรณีทำโคมไฟญี่ปุ่น การติดต่อว่าจ้างจะดำเนินการโดยตรงระหว่างผู้ว่าจ้างกับผู้รับจ้างโดยไม่ผ่านคนกลางหรือหัวหน้าสาย เช่น กรณีทำโคมไฟญี่ปุ่น

(3) ประเภทงานที่เกิดจากการพัฒนาและขยายธุรกิจภายในชุมชน เช่น กรณีการทำผ้าไหม อัดนุ่นที่นอน ผู้ประกอบการเป็นคนในชุมชนเคยรับจ้างทำงานประเภทนี้มาก่อน เมื่อมีทุนก็จะตั้งโรงงานเองและจ้างชาวบ้านในชุมชนทำ

สถานภาพและปัญหาของแรงงานรับเหมาช่วง คือ แรงงานในงานรับเหมา/รับเหมาช่วงทำงานไม่มีวันหยุด ทำงานมากกว่าวันละ 8 ชั่วโมง มีการจ่ายค่าจ้างรายวันต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำที่กำหนด ได้รับสวัสดิการต่าง ๆ ไม่เหมาะสม ไม่ได้รับการประกันสังคม เงินทดแทน เงินชดเชยเมื่อเลิกจ้าง มีการใช้แรงงานเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี อยู่บ้าง แต่จำนวนไม่มาก โดยนายจ้างไม่ได้ขออนุญาตให้ถูกต้องตามกฎหมาย เป็นต้น (กรมการจัดหางาน: 2541, ยุวดี จันทะศิริ: 2546) ผู้หญิงที่มีฐานะเป็นผู้ประกอบการจะมีสถานภาพสูง เมื่อเปรียบเทียบกับผู้หญิงที่เป็นแรงงานรับจ้าง ผู้รับเหมางานที่มีฐานะเป็นผู้ประกอบการจะมีบทบาทเป็นผู้จัดการทรัพยากรการผลิตทุกด้านด้วยตนเอง และเป็นผู้ต่อรองกับโรงงานที่รับงานมา (กนกพร ดิบุรี: 2542) ซึ่งสถานภาพของการเป็นผู้รับเหมาหรือรับเหมาช่วงมีสถานภาพไม่คงที่ ผู้หญิงใช้ความร่วมมือและความสัมพันธ์เชิงอุปถัมภ์มาเป็นกลยุทธ์ของการสร้างเครือข่ายทางสังคมและจัดการแรงงานในกลุ่มรับเหมาช่วง ทั้งนี้ กฎเกณฑ์ของความสัมพันธ์จะอยู่บนพื้นฐานของความสัมพันธ์ต่างตอบแทน

อนึ่งผู้ประกอบการอุตสาหกรรมมีการปรับเรื่องการจ้างแรงงานผลิต คือ เดิมเป็นการจ้างแรงงานรับจ้างแบบเหมาช่วงการผลิตและจ่ายงานให้แก่แรงงานตามบ้าน แต่ในระยะ 1-2 ปีที่ผ่านมา เปลี่ยนมาเป็นการจ้างงานในสถานประกอบการของตนเอง ทั้งนี้เป็นผลมาจาก (1) การลดต้นทุนความเสียหายจากการใช้วัตถุดิบที่ไม่คุ้มค่าของแรงงานรับจ้างเหมาช่วงและแรงงานตามบ้าน และ (2) เป็นการควบคุมคุณภาพการผลิตจากการทำงานแรงงาน นอกจากนี้ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2540 เป็นต้นมา ผู้ผลิตได้นำเครื่องจักรเข้ามาแทนที่แรงงานรับจ้าง โดยเฉพาะในส่วนการผลิตที่ต้องใช้แรงงานรับจ้างเป็นหลักและต้องการผลผลิตจำนวนมาก ซึ่งการใช้เครื่องจักรสามารถลดต้นทุนค่าจ้างแรงงานลงได้มากกว่า 5 เท่า ประหยัดเวลาได้มากกว่า 3 เท่า และลดปริมาณอุปกรณ์การผลิตที่

ต้องสูญเสียลงได้เพิ่มเติม (สมปัด เหตุผล : 2546) สภาพการณ์ดังกล่าวทำให้แรงงานไม่มีอำนาจต่อรองจึงถูกเอาเปรียบจากนายจ้างในหลายๆ ด้าน อาทิ วิธีคิดค่าจ้างแบบรายเหมาขึ้นสัญญาจ้าง สวัสดิการต่างๆ ซึ่งแรงงานสตรีที่รับจ้างเหมาช่วงการผลิตอาจทำงานในโรงงานเล็กๆ หรือในบ้านของตนทั้งในกรุงเทพฯ และต่างจังหวัดจะได้รับค่าจ้างเป็นรายขึ้น ไม่มีสัญญาว่าจ้าง ไม่มีสิ่งใดค้ำประกันการจ้างงาน อีกทั้งยังอาจต้องทำงานชั่วโมงยิ่งเสียดกว่าโรงงานอุตสาหกรรม เป็นต้น

ยุทธวิธีเอาเปรียบลูกจ้างผู้ด้อยโอกาสคือ วิธีคิดค่าจ้างแบบรายเหมาขึ้นจะคิดและจ่ายค่าจ้างตามจำนวนชิ้นงานที่ลูกจ้างทำได้เท่านั้น ทำให้แรงงานได้ค่าจ้างต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ อีกทั้งลูกจ้างรายเหมาขึ้นก็ได้รับสวัสดิการน้อยกว่าลูกจ้างรายวัน คือ ไม่ได้รับสิทธิเรื่อง ค่าครองชีพ ไม่ได้ปรับค่าจ้างประจำปี ดังนั้นสิ่งที่ลูกจ้างหญิงต้องการมากที่สุดคือ ความมั่นคงในอาชีพการงาน และการมีรายได้เพียงพอกับค่าใช้จ่ายในการดำรงชีพ จ่ายค่าจ้างให้ตรงตามกำหนด จ่ายอย่างสม่ำเสมอ และจ่ายสวัสดิการบางอย่างให้ แต่ ส่วนสิ่งที่แรงงานต้องการความช่วยเหลือจากรัฐ คือ อยากให้อาชีพนี้ได้รับการคุ้มครองจากกฎหมาย และต้องการให้รัฐเข้ามาช่วยเหลือมากขึ้นเพื่อสร้างความเป็นธรรมให้แก่ลูกจ้าง (วิยุทธ์ จำรัสพันธ์: 2540, วีระศักดิ์ ศรีรักรักษ์:2541, วรมา นพรัตน์: 2542, ตฤตา ปัจฉิมเวช.2546, พันธุ์ วรรณบริบูรณ์: 2546) ทั้งนี้สิ่งที่แรงงานที่ได้ค่าจ้างแบบรายเหมาขึ้นต้องการความช่วยเหลือจากนายจ้างคือ สภาพการจ้างงานและสวัสดิการต่าง ๆ ที่มีความเท่าเทียมกับลูกจ้างรายวัน การกำหนดค่าจ้างชิ้นงานต้องเป็นไปอย่างยุติธรรม ส่วนการตรวจโรคประจำปีนั้น ควรให้ลูกจ้างสามารถเลือกโรงพยาบาลและแพทย์ได้ ซึ่งพบว่าความคิดเห็นต่อสภาพการจ้างงานในองค์กรแบบเหมาจ้างงานภายนอกความสัมพันธ์กับระดับการศึกษา อายุงาน ตำแหน่ง ระยะเวลาในการจ้างงาน ระดับรายได้ ประเภทขององค์กรที่ไปปฏิบัติงาน ประสบการณ์จากบริษัทอื่น และประสบการณ์ในการออกจากงาน รวมทั้งปัจจัยด้านความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการจ้างงานภายนอก (รักชนก มีทรัพย์:2546) นอกจากนี้ผู้รับงานส่วนใหญ่จะไม่ค่อยตระหนักในด้านของสุขภาพหรืออันตรายที่เกิดจากการทำงานหนัก จะรักษาตามอาการที่เกิดโดยไม่มี การป้องกันล่วงหน้า สถานที่ทำงานส่วนใหญ่จะใช้ได้ถุนบ้านหรือบริเวณบ้านที่เป็นที่โล่งอากาศถ่ายเทสะดวก ไม่ได้วันหยุดกำหนดแน่นอนขึ้นอยู่กับผู้รับงานกำหนดเอง (วิยุทธ์ จำรัสพันธ์: 2540)

สำหรับการจัดสวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนด บริษัทขนาดใหญ่มีการจัดสวัสดิการในทุกๆ ด้านมากที่สุด รองลงมาคือ บริษัทขนาดกลางและขนาดเล็กตามลำดับ ส่วนการจัดสวัสดิการ นอกเหนือที่กฎหมายกำหนด บริษัทขนาดใหญ่มีการจัดสวัสดิการในทุก ๆ ด้านมากที่สุด รองลงมาคือ บริษัทขนาดกลางและขนาดเล็กตามลำดับ หลักเกณฑ์ในการจัดสวัสดิการที่บริษัทนำมาใช้เป็น หลักการในการจัดคือ การจัดตามที่กฎหมายกำหนดและจัดตามงบประมาณที่มี สวัสดิการที่ พนักงานต้องการมากที่สุดคือ สวัสดิการทางด้านเศรษฐกิจและโบนัส (นวพร ырรอง:2544) แรงงานหญิงที่ทำงานอยู่ในสถานประกอบการเดียวกันแต่มีความแตกต่างที่เห็นชัดคือ รายได้ของ ลูกจ้างประจำสูงกว่าลูกจ้างรับเหมาช่วง สวัสดิการและสิทธิอื่นๆ ส่วนใหญ่ให้เฉพาะกับคนงาน

ประจำ ส่วนลูกจ้างรับเหมาช่วงไม่ได้รับสวัสดิการ เช่น เงินโบนัส ค่าอาหาร ค่ารถรับส่ง ค่าเช่าบ้าน เป็นต้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งแรงงานนอกระบบไม่อยู่ภายใต้กฎหมายคุ้มครองแรงงานและกฎหมายประกันสังคม (นิตยา อัสวพงศ์พุลกิจ: 2541, สมศักดิ์ พลายอยู่วงศ์: 2546, เสมอ สืบตระกูล: 2546, พันธุ์วรรณบริบูรณ์: 2546)

### 3.2 กลุ่มผู้ประกอบการอาชีพอิสระรายย่อย

กลุ่มผู้ประกอบการอาชีพอิสระรายย่อยที่เป็นกลุ่มอาชีพผู้ใช้แรงงานนอกระบบในเขตเมืองและเขตชนบท ได้แก่ กลุ่มอาชีพคนหาบเร่แผงลอย กลุ่มอาชีพคนรับใช้ในบ้าน กลุ่มอาชีพคนเก็บขยะ กลุ่มอาชีพคนทอผ้าท้องถิ่น กลุ่มอาชีพคนขับรถบรรทุก กลุ่มแรงงานรับจ้างในภาคเกษตร กลุ่มอาชีพขับรถมอเตอร์ไซค์รับจ้าง กลุ่มแรงงานในร้านซ่อมรถยนต์ รถจักรยานยนต์และโรงกลึง และกลุ่มอาชีพรถเข็น

**3.2.1 กลุ่มอาชีพคนหาบเร่แผงลอย** พ่อค้าแม่ค้าหาบเร่แผงลอย ส่วนใหญ่จะเป็นหญิง จบการศึกษาเพียงระดับประถมศึกษา ค่าขายเล็กน้อย ด้วยเงินทุนที่จำกัด รายได้ไม่แน่นอน ขาดแคลนเงินทุนหมุนเวียนเพื่อใช้ในการลงทุน เนื่องจากโอกาสที่เข้าถึงแหล่งทุนต่างๆ มีจำกัด และมีปัญหานี้สิน กลุ่มคนหาบเร่ไม่มีการรวมกลุ่มในรูปแบบของชมรมหรือสมาคม รวมทั้งยังเข้าถึงบริการ ซึ่งการบริการและสวัสดิการของรัฐไม่ทั่วถึงด้วยสาเหตุหลายประการ เช่น การขาดการรับรู้ข้อมูลที่เพียงพอ เงื่อนไขในการรับบริการซับซ้อนเป็นอุปสรรคต่อการเข้าถึง เป็นต้น สิ่งที่คุณกลุ่มนี้ต้องการมากที่สุดคือ การแก้ปัญหาในด้านความมั่นคงของที่อยู่อาศัย กรณีเรื่องเอกสารสิทธิกรรมสิทธิ์ที่ดินที่รัฐประกาศเป็นที่สาธารณะ ปัญหาใหญ่ของหาบเร่แผงลอยที่มีอยู่เป็นจำนวนมากเผชิญอยู่คือ การโดนไล่ที่จากทางหน่วยงานราชการ ทั้งแขวงการทาง เทศบาล และกลุ่มเจ้าของร้านค้าที่พ่อค้าแม่ค้าไปขายของบริเวณหน้าร้าน ผู้ประกอบการค้าพอใจการประกอบอาชีพของตน เพราะมีความเป็นอิสระในการประกอบอาชีพเป็นเจ้าของกิจการเอง (สุนันท์ธนา แสงประเสริฐ: 2540, สมนึก แผงนคร: 2546, ชานาญ นันทะชัยและเอกสิทธิ์ แก้วคำ : 2546, พักตร์วิไล สหุณาฟู: 2546, จุฑามาศ ไชยรม วิทยากร เชียงกูล และณรงค์ เพชรประเสริฐ: 2546)

**3.2.2 กลุ่มอาชีพคนเก็บขยะ** ผู้ประกอบการอาชีพเก็บขยะเป็นผู้ได้รับการศึกษาน้อย และอพยพมาจากภูมิภาคต่างๆ ไม่มีอำนาจในการต่อรอง ค่าแรงชีวิตและเลี้ยงดูครอบครัวด้วยการเก็บขยะขายเป็นรายได้ทางเดียว และไม่แน่นอน ไม่เพียงพอต่อค่าใช้จ่าย ที่อยู่อาศัยก็กระทบกับการบุกรุกที่ดิน อันตรายอันเนื่องมาจากการดำรงชีวิตอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ไม่เหมาะสมและสภาพการทำงานที่มีความเสี่ยง ซึ่งการมีอาชีพที่ข้องเกี่ยวกับขยะทำให้คนเก็บขยะค่อนข้างเสี่ยงกับการเกิดโรคต่างๆ เพราะส่วนใหญ่ขาดความรู้เกี่ยวกับการป้องกันโรคร้ายต่างๆ ที่เกิดจากขยะเป็นตัวแพร่เชื้อ ทำให้คนกลุ่มนี้มีปัญหาด้านสุขภาพอนามัย นอกจากนั้นคนกลุ่มนี้ยังมีปัญหาอีกหลายด้าน เช่น ปัญหาด้านค่าครองชีพที่รายรับไม่เพียงพอกับรายจ่าย ปัญหาสุขภาพจิต ปัญหาคนเถื่อน

ปัญหาครอบครัว เป็นต้น (จิระวัฒน์ ญาณโสภณ และนภาพร ทิมอรุณ: 2546, ชลดา แสง  
มณี: 2546, นัทนา สันตจิตฺติ กิจฐเขต ไกรวาส : 2546)

**3.2.3 กลุ่มอาชีพคนทอผ้าท้องถิ่น** สตรีในชุมชนสืบทอดวัฒนธรรมการทอผ้ามาจาก  
บรรพบุรุษต่อมาได้รับส่งเสริมจากหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนในด้านต่างๆ จึงรวมกลุ่มกันทอ  
ผ้า สมาชิกกลุ่มส่วนใหญ่เป็นสตรีมักจะเป็นคนอายุปานกลางถึงสูงอายุ ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับ  
ประถมศึกษา สมรสแล้ว ในกลุ่มที่มีฝีมือหรือมีทักษะในการผลิต ในระบบการผลิตแบบหัตถกรรม  
ท้องถิ่นนั้น ผู้ที่เป็นผู้ผลิตจริงๆ มักจะไม่มีความรู้ทางด้านการจัดการ การดำเนินธุรกิจ การตลาด  
สตรีทอผ้าที่มีประสบการณ์ทอผ้าสูงจะมีรายได้สูง การจัดการของกลุ่มสตรีทอผ้ามี 2 ลักษณะคือ  
กลุ่มที่จัดตั้งอย่างไม่เป็นทางการมีการจัดการในกลุ่มเป็นแบบเครือข่าย มีความสัมพันธ์ในระบบ  
อุปถัมภ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิก ส่วนกลุ่มที่มีการจัดตั้งอย่างเป็นทางการมีโครงสร้างองค์กรอย่างเป็นระบบ  
งบประมาณของกลุ่มที่ได้จากเงินทุนหมุนเวียน กำไรจากการจำหน่ายวัตถุดิบและผ้าทอ  
ได้รับการจัดสรรเป็นค่าใช้จ่ายภายในกลุ่มและร่วมสนับสนุนกิจกรรมของชุมชน ทุกกลุ่มมีปัญหา  
ด้านงบประมาณ การตลาด และปัญหาสุขภาพเนื่องจากการทำงาน (หนึ่งฤทัย จันทร เกษม: 2544,  
นุจรี พิงสุพรรณ และวุฒิพิง อังชนานุกุล: 2546)

**3.2.4 กลุ่มอาชีพคนขับรถบรรทุก** แบ่งได้เป็น 2 กลุ่มตามลักษณะการเป็นเจ้าของรถ คือ  
กลุ่มคนขับรถบรรทุกที่เป็นเจ้าของรถเองมีจำนวนน้อย และกลุ่มคนขับรถบรรทุกที่เป็นลูกจ้าง  
บริษัทมีอยู่เป็นจำนวนมาก แบ่งแยกตามขนาดและลักษณะการบริหารงานของบริษัทที่ทำงานด้วย  
ออกเป็น 2 กลุ่มใหญ่ ๆ คือ (1) ลูกจ้างของบริษัททั่วไป ส่วนใหญ่รับจ้างวิ่งสินค้าเกษตร ซึ่งเป็น  
ผลผลิตที่มี ฤดูกาล และ (2) ลูกจ้างของบริษัทขนาดใหญ่ หรือบริษัทที่นำระบบการจัดการธุรกิจ  
ขนส่งรูปแบบใหม่มาใช้ มีกฎระเบียบเข้มงวด มีวิธีบริหารเป็นระบบ มีตารางเวลาวิ่งของรถแต่ละ  
คันชัดเจน สำหรับด้านรายได้ คนขับรถบรรทุกส่วนใหญ่มีการศึกษาน้อย มีรายได้หลัก คือ  
เงินเดือนส่วนรายได้รอง คือ ค่าเที่ยวขนส่ง กรณีบริษัทขนาดใหญ่ อัตราค่าเที่ยวจะไม่ค่อยสูง  
สำหรับบริษัททั่วไป มีการจ่ายค่าเที่ยว 2 ลักษณะ คือ (1) กำหนดอัตราตายตัวตามระยะทางที่รถวิ่ง  
และ (2) กำหนดเป็นเปอร์เซ็นต์ของรายได้ที่บริษัทได้รับจากค่าบรรทุกทั้งหมด นอกจากนั้นกลุ่ม  
คนขับรถที่ติดต่อกับบริษัททั่วไปยังมีรายได้เสริม ในบางช่วงเวลาที่มีปริมาณงานวิ่งน้อยมาก  
หรือบางครั้งต้องหยุดวิ่งรถไปเลย เช่น ในช่วงฤดูฝน

ปัญหาที่เกิดจากการทำงาน คือ ภาพพจน์เรื่องการเสพยา การเป็นต้นเหตุของการเกิด  
อุบัติเหตุบนท้องถนนทำให้คนขับรถบรรทุกส่วนใหญ่ขาดความภูมิใจในอาชีพ และมองข้าม  
ความสำคัญของอาชีพ ความไม่มั่นคงในเรื่องรายได้ ช่องว่างระหว่างรายได้ในช่วงที่มีรายได้มาก  
ที่สุดและน้อยที่สุด การมีต้นทุนค่าใช้จ่ายในการขับรถสูง ทำให้เกิดความยากลำบากในการจัดการ  
ชีวิตให้อยู่ได้อย่างมีความสุขและมีคุณภาพอย่างสม่ำเสมอ และปัญหาด้านครอบครัว เนื่องจาก  
คนขับรถไม่ได้ดำเนินชีวิตอยู่ร่วมกับครอบครัวดังผู้คนปกติ ซึ่งในระยะยาวผลกระทบต่อสถาบัน

ครอบครัวก็จะส่งผลกระทบต่อสังคมโดยรวมวนเวียนไปมา (ขงยุทธ เจริญรัตน์ และชัยสิทธิ์  
หมายสุข: 2546)

**3.2.5 กลุ่มแรงงานรับจ้างในภาคเกษตร** แรงงานรับจ้างในภาคเกษตร เป็นแรงงานที่อยู่ในช่วงอายุระหว่าง 25-50 ปี มีระดับการศึกษาต่ำ แรงงานส่วนใหญ่มีอาชีพทำนาและมีอาชีพรับจ้างทั่วไปในภาคเกษตรกรรม ซึ่งงานรับจ้างมีความเป็นอิสระและเลือกจะทำหรือไม่ทำวันใดก็ได้ แต่การทำงานลักษณะนี้ไม่มีความแน่นอน ไม่มีหลักประกันว่าจะมีงานทำตลอดไปหรือไม่ แรงงานเหล่านี้ไม่เคยได้รับการคุ้มครองในการทำงานจากกลไกของรัฐ และรัฐไม่มีมาตรการคุ้มครองจากรัฐเหมือนการเป็นลูกจ้างภาคอุตสาหกรรมและบริการ ที่จะได้รับค่ารักษาพยาบาลหากเจ็บป่วยจากการทำงานหรือได้รับการชดเชยในช่วงที่ไม่มียานทำ สาเหตุสำคัญที่ทำให้เข้ามาประกอบอาชีพนี้คือ ปัญหาเรื่องความยากจน ปัญหาเรื่องการผลิตที่ล้มเหลวเกิดภาวะขาดทุน ส่งผลให้เกิดภาวะหนี้สิน และสาเหตุอีกประการคือ การว่างงานในช่วงหมดฤดูการทำนา ทำให้ต้องออกมารับจ้างหาเงินใช้หนี้ ส่วนด้านสวัสดิการพบว่า แรงงานรับจ้างในภาคเกษตรประสบกับปัญหาเรื่องค่าจ้างแรงงานที่ต่ำเกินไป ไม่มีการคุ้มครองแรงงานจากภาครัฐ (จรัสศรี จันทร์อ้าย :2546, โอพาร ถิ่นบางเคียง: 2546)

**3.2.6 กลุ่มอาชีพขับรถมอเตอร์ไซค์รับจ้าง** เป็นงานอิสระที่ต้องการเพียงทักษะการขับขี่รถมอเตอร์ไซค์ การจดจำทิศทาง การเข้าสู่อาชีพนี้ไม่ยากนัก

ปัญหาในอาชีพคือ วิกฤติเศรษฐกิจส่งผลให้มีผู้โดยสารลดลง ทำให้รายได้ลดลงอย่างเด่นชัด อีกทั้งการมีคู่แข่งที่เป็นทางเลือกของผู้โดยสาร คือ บริการรถตุ๊ก (รถยนต์รับจ้าง) ซึ่งราคาค่าโดยสารต่อคนถูกกว่าและไม่มีการกำหนดอัตราค่าใช้บริการตามระยะทางอย่างชัดเจน รวมทั้งยังมีปัญหาในเรื่องการมีมอเตอร์ไซค์รับจ้างเถื่อนเกิดขึ้น ทำให้ภาพพจน์ของมอเตอร์ไซค์รับจ้างในสายตาคนทั่วไปเป็นลบ นอกจากนั้นคนในอาชีพนี้ยังต้องมีพฤติกรรมเสี่ยง คือ ต้องยอมเสี่ยงทำผิดกฎหมายและเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุ เนื่องจากความต้องการของผู้โดยสารและการทำงานที่แข่งขันกับเวลา เป็นภาวะที่ผู้ขับขี่มอเตอร์ไซค์รับจ้างต้องอยู่ในภาวะได้อ่างเสียอย่าง (Trade-off) ระหว่างความเสี่ยงที่จะถูกตำรวจเปรียบเทียบปรับกับค่าโดยสารที่จะได้รับ

ทางด้านสุขภาพ พบว่า ไม่มีการป้องกัน ไม่มีระบบใด ๆ รองรับสวัสดิภาพ ทั้ง ๆ ที่อาชีพนี้ต้องทำงานในสภาพแวดล้อมที่ไม่ปลอดภัย (Unsafe conditions) ส่วนการใช้จ่ายในเรื่องสุขภาพจะเกิดเมื่อเจ็บป่วย สวัสดิการที่ได้รับคือ การใช้บัตรประกันสุขภาพ 30 บาท ซึ่งจากการศึกษาพบว่าขาดความเชื่อมั่นในการใช้บริการ เพราะมีความเชื่อว่าจะได้รับยาและบริการที่มีมาตรฐานที่แตกต่างจากที่เคยได้รับ

ด้านการดำรงชีวิตประจำวัน พบว่า รายได้ในแต่ละวันไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่ายที่ต้องรับผิดชอบในครอบครัว เนื่องจากลักษณะอาชีพนี้เป็นชีวิตที่ต้องหาเช้ากินค่ำ มีรายได้จำกัด แต่มีพฤติกรรมอุปโภคบริโภคที่ไม่สอดคล้องกับรายได้ บางรายหวังรวยทางลัดโดยเล่นการพนัน

ทำให้ขาดเงินออม และไม่มีเงินสำรองไว้ใช้จ่ายในยามฉุกเฉิน เกิดวงจรการกู้ยืมและเป็นหนี้อย่างไม่สิ้นสุด (โสภณ จิระเกียรติกุล และพาลินท์ วุฒิชิตวานิช:2546)

### 3.2.7 กลุ่มแรงงานในร้านซ่อมรถยนต์ รถจักรยานยนต์ และโรงกลึง

งานในร้านซ่อมมีหลากหลาย เช่น เช็คสภาพ ซ่อม เปลี่ยนอะไหล่ ยกเครื่อง คิวานลูกสูบ บางครั้งร้านซ่อมก็จะนำงานประเภทนี้ไปทำที่โรงกลึงที่มีเครื่องมือพิเศษเฉพาะ ทั้งนี้โรงกลึงจะมีเวลาทำงานที่แน่นอนกว่าร้านซ่อมประเภทอื่นเมื่อหมดเวลาจะหยุดทำและไปทำต่อในวันถัดไป ขณะที่ร้านซ่อมรถจักรยานยนต์และรถยนต์นั้น เวลาทำงานค่อนข้างมีความยืดหยุ่น ความก้าวหน้าในอาชีพขึ้นอยู่กับประสบการณ์ ฝีมือและความรับผิดชอบ

ลักษณะแรงงานที่พบมี 2 ประเภท คือแรงงานที่พัฒนาฝีมือตนเองจนถึงขั้น “มีอาชีพ” กับ “แรงงานฝึกหัด” กล่าวคือ แรงงานฝีมืออาชีพ คือ แรงงานที่เรียนจบชั้นประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) และประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ซึ่งอาศัยประสบการณ์การทำงานประมาณ 5 ปี เป็นแรงงานที่สามารถกำหนดค่าตอบแทนเอง มีข้อต่อรองการทำงาน ได้รับความไว้วางใจ และสามารถเปลี่ยนแปลงสถานประกอบการได้ และแรงงานในลักษณะเหล่านี้จะมั่นคงในการจ้างงาน และรายได้จะผันแปรไปกับภาวะเศรษฐกิจ ส่วนแรงงานฝึกหัดหรือเด็กหัดงานจะพบคนที่เรียนสำเร็จชั้นประถมศึกษาหรือการศึกษาระดับมัธยมศึกษา ส่วนหนึ่งมาจากครอบครัวทำนาที่ยากจน เข้าสู่ร้านซ่อมจากการชักจูงของญาติ แรงงานส่วนใหญ่ ต้องผ่านชีวิต “เด็กหัดงาน” มาก่อนประมาณ 1-3 ปี จึงจะเป็นแรงงานมีอาชีพ

สำหรับค่าตอบแทนหรือรายได้ เด็กฝึกหัดงานครั้งหนึ่งจะไม่มีเงินค่าตอบแทน มีแต่เพียงมื้ออาหาร 3 มื้อ และพักอยู่ในสถานประกอบการ ขณะที่เด็กฝึกงานบางคนได้ค่าตอบแทนวันละ 50-70 บาท อยู่กินกับสถานประกอบการ ในยามเจ็บป่วยสถานประกอบการและพ่อแม่เด็กฝึกหัดจะช่วยค่ารักษาพยาบาลคนละครั้ง (มานิชญ์ พัทธนิ และณรงค์ บุญสวยขวัญ :2546)

### 3.2.8 กลุ่มอาชีพรถเข็น

บุคคลที่เข้าสู่การทำงานรถเข็นส่วนใหญ่เคยเป็นเกษตรกรที่อพยพเข้าเมือง ซึ่งในภาวะวิกฤติเศรษฐกิจพบว่า จำนวนบุคคลที่เข้าทำงานเข็นรถมาจากอาชีพต่างๆ นอกจากภาคการเกษตรกรรมมากขึ้น โดยแรงจูงใจสำคัญของการเข็นรถคือ หนึ่ง การเสริมรายได้ของครัวเรือน สอง เป็นแหล่งงานที่สามารถหาเงินสดได้ง่าย สาม แรงงานสามารถเข้าสู่การทำงานเข็นรถในตลาดได้อย่างอิสระ ภายใต้งบฏของตลาดคือ ทุกคนต้องสวมเสื้อกั๊กที่ตลาดมีไว้รองรับให้เช่า ชีวิตของแรงงานไม่มีกิจกรรมใดมาร้อยรัดหรือกิจกรรมสื่อสัมพันธ์ระหว่างแรงงานรถเข็นกับพ่อค้าแม่ค้า และระหว่างแรงงานรถเข็นด้วยกันเอง กล่าวคือ ไม่มีผู้ใดสนใจให้ความสำคัญ ต่างคนต่างเข็น ดังนั้นจึงไม่มีสวัสดิการใดที่ถูกสร้างขึ้นระหว่างตลาดหรือพ่อค้าแม่ค้ากับแรงงานรถเข็น และระหว่างแรงงานรถเข็นด้วยกันเอง ความมั่นคงหรือสวัสดิการที่ได้รับเป็นสวัสดิการจากภูมิปัญญาที่ตั้งของครัวเรือน เป็นต้นว่า สวัสดิการของรัฐขั้นพื้นฐานต่างๆ (สุธาสนี บุญสวยขวัญ:2546)



### หมวดที่ 3 การคุ้มครองและการละเมิดสิทธิแรงงาน

การคุ้มครองแรงงานของประเทศไทยในช่วง 30 กว่าปีที่ผ่านมาจนถึงปัจจุบันเกิดปัญหาที่ยังแก้ไขไม่ได้หลายประการ และมีข้อร้องทุกข์ที่เพิ่มสูงขึ้นทุกปี เช่น ปัญหาการไม่จ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทดแทน สวัสดิการ สภาพการจ้างที่ไม่เป็นไปตามระเบียบข้อบังคับในการทำงาน การเอารัดเอาเปรียบลูกจ้าง รวมทั้งค่าจ้างขั้นต่ำทั่วประเทศที่ยังควบคุมแก้ไขไม่ได้ เป็นต้น

#### 1. การคุ้มครองแรงงานในระบบ

##### 1.1 กฎหมายและมาตรการ

รัฐกำหนดนโยบายและบัญญัติกฎหมายคุ้มครองการใช้แรงงานหญิงขึ้นมาเพื่อให้ความคุ้มครองแรงงานหญิงไม่ให้ต้องตกอยู่ในสภาพที่เสียเปรียบในการทำงาน ซึ่งดูเหมือนว่าแรงงานหญิงได้รับการคุ้มครองอย่างดียิ่งจากกฎหมายที่มีมาตรฐานระดับสากล แต่ปัจจุบันแรงงานสตรียังต้องประสบปัญหาในเรื่องดังกล่าวอยู่เช่นเดิม และจากการประมวลงานวิจัยพบว่า กฎหมายและนโยบายรัฐที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานสตรี (วรวิทย์ เจริญเลิศ: มปป ) มีการกำหนดการคุ้มครองแรงงานสตรีไว้ในหลายๆ ส่วนทั้งที่เป็นการคุ้มครองแรงงานสตรีโดยตรงและโดยอ้อมซึ่งพอสรุปได้ดังนี้

1.1.1 นโยบายรัฐที่เกี่ยวกับสตรี พบว่าที่มาของนโยบายต่อเรื่องสตรีของรัฐนั้นเริ่มด้วยการได้รับการผลักดันจากองค์กรระดับสากลจนเกิดเป็นนโยบายและแผนงานเพื่อส่งเสริมบทบาทสถานภาพของสตรี

1.1.2 การรับรองอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ของรัฐบาลไทย ที่ว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบจำนวน 14 ข้อจาก 16 ข้อเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย กฎหมายและมาตรการดำเนินการเพื่อสร้างหลักประกันให้ผู้หญิงและแรงงานหญิงได้รับการคุ้มครองและได้ประโยชน์เท่าเทียมกับชายบนพื้นฐานความเสมอภาคกัน

ในอนุสัญญา ฯ ข้อ 10 11 และข้อ 13 ได้พูดถึงสิทธิของสตรีที่จะไม่ถูกเลือกปฏิบัติในเรื่องการศึกษา การจ้างงาน ตลอดจนกิจกรรมทางเศรษฐกิจและสังคม ส่วนข้อ 14 ได้กล่าวถึงสตรีในชนบทซึ่งเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการค้าจุนจอบครัวด้านเศรษฐกิจที่ไม่ได้รับการให้ค่าเพราะไม่ได้รับค่าตอบแทนเป็นตัวเงิน ดังนั้นการกำหนดนโยบายและการวางแผนต่างๆ ควรคำนึงถึงสตรีเหล่านี้ให้มากขึ้น และข้อ 11 เป็นการพูดถึงการเลือกปฏิบัติต่อแรงงานสตรีในเรื่องสำคัญหลักๆ 2 เรื่องก็คือ (1) สิทธิอันจะเป็นหลักประกันด้านการจ้างงานว่าควรอยู่บนพื้นฐานความเสมอภาคของหญิงและชายในเรื่องต่างๆ และ (2) การป้องกันการเลือกปฏิบัติต่อแรงงานสตรีอันเนื่องจากการแต่งงานหรือความเป็นเพศมารดา ว่ารัฐควรกำหนดมาตรการที่เหมาะสมที่เป็นหลักประกันสิทธิอันแท้จริงของแรงงานสตรีในการทำงาน

1.1.3 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 เป็นกฎหมายที่ให้ความคุ้มครองแก่นายจ้างและผู้ใต้แรงงาน ซึ่งมีหลักการสำคัญในการกำหนดสิทธิและหน้าที่ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างที่พึงจะปฏิบัติต่อกัน เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่ฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างทั้งสองฝ่าย อีกทั้งยังเป็นการส่งเสริมคุณภาพมาตรฐานแรงงานของลูกจ้างให้พัฒนายิ่งขึ้น

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานกำหนดการคุ้มครองแรงงานหญิงในเรื่องต่างๆ ก่อนข้าง สอดคล้องและไปในทิศทางเดียวกับอนุสัญญาว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ โดยเฉพาะในส่วนของแรงงานหญิง ก็คือ (1) สิทธิอันเป็นหลักประกันด้านการจ้างงานของแรงงานสตรี และ (2) การป้องกันการเลือกปฏิบัติต่อแรงงานสตรีอื่นเนื่องจากการแต่งงานหรือความเป็นเพศมารดา ได้แก่ การคุ้มครองแรงงานหญิงทั่วไป และการคุ้มครองแรงงานหญิงมีครรภ์ ในเรื่องต่างๆ แต่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานดังกล่าวยังไม่สอดคล้องกับอนุสัญญาและข้อเสนอแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศในบางเรื่อง แม้ว่าจะมีการแก้ไขตลอดจนปรับปรุงพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ในส่วนของการใช้แรงงานทั่วไปให้เหมาะสมกับสภาวะการณ์ทั่วไปที่เปลี่ยนแปลงไปในปัจจุบันก็ตาม (จตุรงค์ แก่นศึกษา:2541) อาทิ กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิลาภิจได้ ตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน (มาตรา 34) กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิลาฝีกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถที่กำหนดไว้ในกฎ กระทรวง (มาตรา 36) เป็นต้น นอกจากนี้มีการปรับปรุงแก้ไขในเรื่องบทกำหนดโทษทางอาญา แต่การบังคับใช้บทกำหนดโทษทางอาญาและการพิจารณาคดีของศาลในคดีอาญาตามบทกำหนดโทษอยู่ (สมศักดิ์ พุ่มประยูร : 2545)

## 1.2 การคุ้มครองแรงงานหญิง

การคุ้มครองแรงงานหญิง พบว่าใช้กฎหมายในการคุ้มครองแรงงานเป็นกฎหมายในส่วนที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจเอกชนทั้งภาคอุตสาหกรรม พาณิชยกรรม และการบริการ โดยรัฐใช้มาตรการทางกฎหมายในการให้ความคุ้มครองแก่นายจ้างและผู้ใต้แรงงาน โดยมีการกำหนดวันทำงานปกติ ชั่วโมงการทำงาน การทำงานล่วงเวลา เวลาพัก วันหยุด และวันลา จากการประมวลงานวิจัยพบว่า การคุ้มครองแรงงานที่ผ่านมานั้นเน้นคุณภาพชีวิตพื้นฐานของแรงงานไทยก่อนแล้วจึงพัฒนาไปสู่การคุ้มครองสิทธิการรวมตัวเรียกร้องสิทธิทางสังคมอื่นๆ (ประจักษ์ ดอกพุด ; 2543) เช่น คุ้มครองลูกจ้างหญิงและเด็ก ห้ามทำงานล่วงเวลา ห้ามเลือกจ้างลูกจ้างหญิงมีครรภ์ เป็นต้น นอกจากนี้การปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ปรากฏว่าแรงงานหญิงได้รับการปฏิบัติถูกต้อมากที่สุดในเรื่องลักษณะการทำงาน รองลงมาเรื่องค่าจ้าง ลำดับต่อมาเรื่องการทำงานล่วงเวลา และการทำงานในวันหยุด อย่างไรก็ตามจากการประมวลงานวิจัยพบว่า แรงงานหญิงได้รับการปฏิบัติที่ไม่ถูกต้องสูงสุดเรื่องวันทำงานและวันหยุด รองลงมาคือเรื่องการลา และพบว่าปัญหาที่เกิดขึ้นกับแรงงานหญิงอื่นๆ ที่พบได้แก่การล่วงละเมิดทางเพศ ความไม่เท่าเทียมกันระหว่างลูกจ้างหญิงและลูกจ้างชาย และพบว่าหลังประกาศใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงาน ผู้หญิงหางานทำได้ยากขึ้นด้วยสาเหตุจากความเป็นผู้หญิง โรงงานบางแห่งขอร้องให้ลูกจ้างหญิงลาออกเอง

เมื่อคลอดแล้วจึงให้มาสมัครทำงานใหม่ ซึ่งมีผลเสียต่อลูกจ้างในเรื่องการนับอายุการจ้างงาน (วรรณภา เจริญศรีพงษ์ และจันทร์ศรี ลีลาชินาวาศ: 2543) เป็นที่น่าสังเกตว่าบทบัญญัติกฎหมายที่คุ้มครองการใช้แรงงานหญิงยังไม่สามารถให้ความคุ้มครองได้อย่างเต็มที่ เนื่องจากบทบัญญัติของกฎหมายยังมีข้อบกพร่องและไม่สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศในบางเรื่อง และมีได้ให้ความคุ้มครองแรงงานหญิงได้ดีเท่าที่ควรจะเป็น เช่น การเลือกปฏิบัติ งานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกาย สิทธิลาคลอด การคุ้มครองหญิงมีครรภ์ การล่วงเกินทางเพศ การห้ามนายจ้างเลิกจ้างเพราะเหตุลูกจ้างหญิงมีครรภ์ เป็นต้น ในกรณีดังกล่าวยังมีบทบัญญัติบางประการที่ไม่เหมาะสมและไม่สอดคล้องหรือกำหนดไว้ต่ำกว่ามาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ รวมทั้งกฎหมายกำหนดบทลงโทษไว้ค่อนข้างต่ำ (มณี สุขผล : 2543, ปิยะมาศ รัตนะบดี : 2544)

รัฐใช้มาตรการทางกฎหมายให้ความคุ้มครองแก่นายจ้างและผู้ใช้แรงงาน เช่น ค่าจ้าง การกำหนดวันทำงานปกติ ชั่วโมงการทำงาน การทำงานล่วงเวลา วันหยุด และวันลา ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน สวัสดิการ ดังนี้

### 1.3 ค่าจ้างแรงงาน

ความไม่เท่าเทียมกันระหว่างเพศทางด้านโอกาสในการหารายได้ โดยภาพรวมพบว่า ความไม่เท่าเทียมกันระหว่างเพศทางด้านโอกาสในการหารายได้มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นในสาขาเกษตรกรรม ป่าไม้ ลำสัตว์ และประมง สาขาพาณิชยกรรม สาขาบริการและอื่นๆ และสาขาอุตสาหกรรมการผลิต และพนักงานลูกจ้างหญิงมีความมั่นคงในการทำงานต่ำกว่าพนักงานลูกจ้างชาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในอุตสาหกรรมหมวดการผลิตเครื่องแต่งกาย และหมวดการผลิตเครื่องจักร เครื่องมือ และเครื่องใช้ที่ใช้ไฟฟ้า (สุมาลี สันติพลวุฒิ และคณะ: 2545) ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อการลดความไม่เท่าเทียมกันระหว่างเพศทางด้านโอกาสในการหารายได้ในระดับสถานประกอบการ คือ สถานภาพสมรสของพนักงานลูกจ้าง (โสด) จำนวนการจ้างงาน สัดส่วนการส่งออก และการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานของสถานประกอบการ กล่าวคือ หากพนักงานลูกจ้างมีสถานภาพสมรสเป็นโสด สถานประกอบการมีการจ้างงานมากขึ้น สถานประกอบการมีสัดส่วนการส่งออกมากขึ้น และสถานประกอบการมีการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานมากขึ้นจะมีผลทำให้พนักงานลูกจ้างหญิงมีโอกาสดำเนินการจ้างงานมากขึ้น ซึ่งจะทำให้ความไม่เท่าเทียมกันระหว่างเพศทางด้านโอกาสในการหารายได้ลดลง นอกจากนี้ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการยกระดับคุณภาพชีวิตทางด้านการทำงาน of พนักงานลูกจ้างหญิง ได้แก่ ระยะเวลาการศึกษา สถานภาพสมรส(โสด) ประสบการณ์ทำงาน การมีประกันสังคม และประเภทการจ้างงาน (ในลักษณะลูกจ้างรายเดือน) (สุมาลี สันติพลวุฒิ และคณะ: 2545)

#### 1.4 การใช้สิทธิในการลาและพักผ่อนของลูกจ้าง

การศึกษาวิจัยในเรื่องของปัญหาการใช้สิทธิในการลาของลูกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ในเรื่องการลาป่วย การลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็น และการลาเพื่อฝึกอบรมพัฒนาความรู้ความสามารถของลูกจ้างนั้น พบว่าสิทธิตามพระราชบัญญัติยังไม่ชัดเจนและเป็นธรรม ไม่สามารถที่จะให้ความคุ้มครองลูกจ้างได้เต็มที่ตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย เนื่องจากบทบัญญัติของกฎหมายมิได้กำหนดจำนวนวันลาและวิธีการลาต่าง ๆ ไว้อย่างชัดเจนในเรื่องการพักผ่อนกฎหมายกำหนดระยะเวลาให้นายจ้างพักผ่อนได้ไม่เกิน 7 วัน ซึ่งเป็นระยะเวลาที่สั้นเกินไป ทำให้ขาดความคล่องตัวในการนำกฎหมายไปใช้ อันเป็นเหตุให้เกิดปัญหาข้อพิพาทระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ซึ่งเป็นปัจจัยที่นำไปสู่ความเสียหายต่อนายจ้างและลูกจ้าง และมีผลกระทบต่อเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศชาติ (พงษ์ไทย เฟื่องเที่ยง:2545 ,สุทัศน์ ยศเครือ: 2545)

#### 1.5 การจ่ายค่าจ้างในวันลาเพื่อคลอดบุตร

การจ่ายค่าจ้างในวันลาเพื่อคลอดบุตรมีการฝ่าฝืนในบางหมวดอุตสาหกรรม ได้แก่ หมวดการผลิตอาหาร และหมวดภัตตาคารและโรงแรมที่มีการจ่ายค่าจ้างในวันลาเพื่อคลอดบุตรต่ำกว่าที่กฎหมายกำหนดไว้ กล่าวคือ นายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างในวันลาเพื่อคลอดบุตรตามจำนวนวันที่ลาแต่ไม่เกิน 45 วันต่อครรภ์ และโดยเฉลี่ยมีการลาเพื่อคลอดบุตร ประมาณ 70 วัน แต่มีการจ่ายค่าจ้างในวันลาเพื่อคลอดบุตรเฉลี่ยเพียง 42 วันต่อครรภ์ (สุมาลี สันติพลวุฒิ และคณะ: 2545) ส่วนการห้ามลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำงานล่วงเวลา ทำงานในวันหยุด และงานต้องห้ามบางประเภทที่มีข้อกำหนดนั้นยังไม่ชัดเจนเพียงพอ ก่อให้เกิดปัญหาในทางปฏิบัติแก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง และทำให้กฎหมายไม่มีผลบังคับอย่างจริงจัง ส่วนประเด็นการเลิกจ้างลูกจ้างหญิงเพราะเหตุลูกจ้างหญิงมีครรภ์ ยังไม่ปรากฏข้อร้องทุกข์ที่เป็นรูปธรรมเพียงแต่มีข้อสังเกตจากลูกจ้างหญิงว่า โรงงานบางแห่งขอร้องให้ลูกจ้างหญิงลาออกเอง เมื่อคลอดแล้วจึงให้มาสมัครทำงานใหม่ ซึ่งมีผลเสียต่อลูกจ้างในเรื่องการนับอายุการจ้างงาน (วรรณา เขียมศรีพงษ์ และจันทร์ศรี ธิลาชีนาเวศ :2543)

#### 1.6 ค่าชดเชย

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดมาตรการให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างตั้งแต่เริ่มเข้าทำงานจนกระทั่งออกจากงาน รวมไปถึงการที่ลูกจ้างนั้นถูกเลิกจ้างด้วย โดยการกำหนดให้นายจ้าง ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้างตามจำนวนที่กฎหมายกำหนด แต่เนื่องจากบทบัญญัติของกฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับปัจจุบัน ในส่วนที่เกี่ยวกับเรื่องการจ่ายค่าชดเชยนั้นยังมีข้อบกพร่องที่เป็นอุปสรรคในการปฏิบัติอยู่หลายประการ (มาลี พึ่งเดชะ: 2545) กล่าวคือ

1. อัตราค่าชดเชยตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มีอัตราค่อนข้างสูงเมื่อเปรียบเทียบกับประเทศอื่น ๆ ในกลุ่มอาเซียน ทำให้เกิดความไม่เป็นธรรมแก่นายจ้างและลูกจ้าง

รวมทั้งยังขาดมาตรการเสริมอื่น ๆ ที่จำเป็น เช่น การบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นหนังสือตามระยะเวลาการทำงาน เป็นต้น

2. การจ่ายค่าชดเชยพิเศษกรณีลูกจ้างลี้ภัยเนื่องจาก นายจ้างนำเอาเทคโนโลยีหรือเครื่องจักรมาใช้ ยังไม่ให้ความเป็นธรรม แก่ลูกจ้างเพียงพอ

3. การเลิกจ้างของนายจ้างโดยอ้างเหตุผลทางเศรษฐกิจ กฎหมายคุ้มครองแรงงานยังมิได้มีการกำหนดแยกต่างหากไว้โดยเฉพาะ จึงจำเป็นต้องนำหลักเกณฑ์การเลิกจ้างโดยทั่วไปมาใช้ ทำให้นายจ้าง และลูกจ้างไม่ได้รับความเป็นธรรม

4. ปัญหาของผลกระทบจากความเสียหายที่ซ้ำซ้อนจากการเลิกจ้าง ส่งผลกระทบต่อ นายจ้างที่ต้องเสียค่าใช้จ่ายเกินสมควร

### 1.7 การจัดสวัสดิการแรงงาน

นโยบายแรงงานและสวัสดิการสังคมของประเทศไทยเน้นการสนับสนุนการส่งออกและการพัฒนาฝีมือแรงงาน แต่ก่อนข้างจำกัดการรวมตัวของแรงงาน รัฐบาลได้ให้ความสำคัญกับสวัสดิการแบบกองทุนต่างๆ และช่วยเหลือกลุ่มที่ประสบปัญหายากลำบากพิเศษ หรือกลุ่มผู้ด้อยโอกาสต่างๆ (กิตพัฒน์ นนทปัทมะคุลย์ และคณะ: 2537, โชคชัย สุทธาวศและคณะ: 2544)

ส่วนแนวคิด รูปแบบ และหลักเกณฑ์ที่สถานประกอบการใช้ในการจัดสวัสดิการแบ่งออกเป็น 3 ช่วงเวลา คือ ช่วงก่อนภาวะเศรษฐกิจชะลอตัว (พ.ศ.2535-2539) ช่วงภาวะเศรษฐกิจชะลอตัว พ.ศ.2540-2541) และช่วงเป็นแนวโน้มในอนาคต (พ.ศ.2542 เป็นต้นไป) ผลการศึกษาพบว่าแนวคิดที่ใช้ในการจัดสวัสดิการก่อนภาวะเศรษฐกิจชะลอตัว และช่วงเศรษฐกิจชะลอตัวใช้แนวคิดเรื่องค่าตอบแทนและมีสัดส่วนเพิ่มขึ้น หลักเกณฑ์ในการจัดสวัสดิการแรงงานก่อนภาวะเศรษฐกิจชะลอตัว สถานประกอบการจะคำนึงถึงงบประมาณ รองลงมาคือคุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหาร ในช่วงเศรษฐกิจชะลอ สถานประกอบการยังคงคำนึงถึงงบประมาณ รวมทั้งคุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหาร โดยมีสัดส่วนเพิ่มขึ้นจากช่วงปีแรก (อนุทิน ปลื้มมาลี:2542)

ผลการศึกษาพบว่า นายจ้างในสถานประกอบการจัดสวัสดิการให้กับลูกจ้าง คือ สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย มีการจัดบริการด้านปัจจัยด้านปฐมพยาบาลมากที่สุด รองลงมาได้แก่ การตรวจสุขภาพประจำปี สวัสดิการด้านความปลอดภัย มีการจัดเครื่องป้องกัน ป้ายเตือนต่าง ๆ ตามลำดับ สวัสดิการด้านความมั่นคงในการทำงานมีการจ่ายค่าตอบแทนเมื่อเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน (กองทุนเงินทดแทน) มากที่สุด รองลงมาได้แก่ ประโยชน์ทดแทนกรณีที่ถูกจ้างประสบอันตรายนอกเวลางาน (กองทุนประกันสังคม) สวัสดิการด้านการศึกษามีการตีประกายเกี่ยวกับความรู้ต่างๆ รองลงมาได้แก่ การฝึกอบรมในตำแหน่งงานที่เกี่ยวข้อง สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ สถานประกอบการจัดให้มีเครื่องแบบชุดทำงานมากที่สุด รองลงมาได้แก่ เบี้ยขยันและเงินรางวัลกรณีไม่ป่วย-ลา-ขาด-สาย ตามลำดับ สวัสดิการด้านวันหยุด มีการจ่ายเงินให้ในวันลาเพื่อการลาตลอดมากที่สุด รองลงมาได้แก่ วันหยุดตามประเพณีและวันลาป่วย สวัสดิการด้านโบนัสและเงินอื่น ๆ มีการ

จ่ายโบนัสให้แก่พนักงานมากที่สุด รองลงมาได้แก่ เงินฌาปนกิจสงเคราะห์ สวัสดิการด้านการให้คำปรึกษา สถานประกอบการส่วนใหญ่จัดให้มีการบริการให้คำปรึกษาทั้งในงานและส่วนตัว นอกจากนี้ยังจัดให้สวัสดิการด้านอื่น ๆ เช่น จัดให้มีล็อกเกอร์ ห้องอาบน้ำหลังเลิกงาน รถประจำตำแหน่ง เป็นต้น สถานประกอบการส่วนใหญ่มีการปรับ-ลดสวัสดิการทางด้านนันทนาการ สวัสดิการด้านโบนัสและเงินอื่น ๆ สวัสดิการด้านการศึกษาและสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ โดยปรับ-ลด สวัสดิการด้านความมั่นคงในการทำงานน้อยที่สุด ในขณะที่ไม่มีการปรับ-ลด สวัสดิการด้านการให้คำปรึกษาเลย (กนิษฐา หงส์ทอง: 2541)

### 1.8 ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

การพัฒนาอุตสาหกรรมและการนำเข้าเทคโนโลยีใหม่ๆ นำมาซึ่งอันตรายต่อสิ่งแวดล้อมในการทำงานและการประกอบอาชีพ ซึ่งประกอบไปด้วยพิษภัยของสารเคมี และพิษภัยทางกายภาพ ซึ่งเกิดจากเครื่องจักรกลและวัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน ยังอาจทำให้เป็นอันตรายต่อสุขภาพผู้ใช้แรงงานได้ ดังนั้นการป้องกันโรคและการส่งเสริมสุขภาพจึงเป็นมาตรการสำคัญที่จะช่วยลดค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับค่ารักษาพยาบาล และเพื่อให้ลูกจ้างหรือแรงงานมีสุขภาพอนามัยแข็งแรง มีศักยภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น โดยสถานประกอบการควรตรวจสอบสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตรวจสอบความเสี่ยงจากท่าทางการทำงาน ตรวจสอบความเสี่ยงจากเครื่องมือวัสดุอุปกรณ์ และฝ้าระวังสุขภาพคนงาน แก้ไขปัญหาเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานร่วมกันระหว่างเจ้าหน้าที่ของรัฐกับเจ้าหน้าที่ของสถานประกอบการ ตัวแทนคนงาน และคนงานทั่วไป (ณรงค์ศักดิ์ หนูสอน และประมวล พูลสังข์:2540) ผลการวิจัยที่ผ่านมา พบว่ากลไกของรัฐในด้านความปลอดภัยในการทำงานในสถานประกอบการทั้งในด้านกฎหมายและสถาบันที่เกี่ยวข้อง มีการพัฒนาเรื่อยมาเป็นลำดับ แต่อยู่ในลักษณะต่างคนต่างทำ และใช้กฎหมายกันคนละฉบับ โดยมีสถาบันที่เกี่ยวข้องกระจัดกระจายอยู่ในหลายหน่วยงาน ทั้งนี้ยังไม่มีหน่วยงานกลางที่ดูแลรับผิดชอบในด้านความปลอดภัยในการทำงานและในสถานประกอบการ จึงทำให้ปัญหาการเกิดอุบัติเหตุ และโรคภัยจากการทำงานมีจำนวนเพิ่มมากขึ้นมาโดยตลอด (ธีรศักดิ์ ภูรีต:2543 )

### 1.9 การตรวจแรงงาน

จากการประมวลงานวิจัยพบว่า การตรวจแรงงานในประเทศไทยโดยเฉพาะบทบัญญัติในหมวด 14 เรื่องพนักงานตรวจแรงงาน ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ซึ่งเป็นกฎหมายที่บังคับใช้ในปัจจุบันและเป็นมาตรการที่สำคัญที่สุดในการผลักดันให้การคุ้มครองแรงงานในด้านต่างๆ ให้เกิดความเป็นธรรม โดยภาพรวมแล้วมาตรการดังกล่าวจะมีลักษณะสอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศและกฎหมายของต่างประเทศ แต่ยังคงมีความบกพร่องอยู่มาก (จิตปฏิมา เลิศอรียานันท์ :2543) ทำให้นายจ้างที่มีการจ้างแรงงานตั้งแต่ 1 คนถึง 1,000 คนขึ้นไป ปฏิบัติไม่ถูกต้องในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้ (1) เรื่องการจ่ายค่าจ้างน้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (2) เรื่องการใช้แรงงานเด็ก (3) เรื่องการกำหนดวันทำงาน เวลาทำงานและเวลาพัก (4) การ

จัดวันหยุดต่าง ๆ อาทิ วันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี และวันหยุดพักผ่อนประจำปี (5) การจ่ายค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์ และค่าจ้างในวันหยุดพักผ่อนประจำปี (6) การจ่ายค่าจ้างในวันลาป่วย (7) การจ่ายค่าทำงานล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุดและค่าล่วงเวลาในวันหยุด (8) การจัดทำข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน (9) การจัดทำทะเบียนการจ่ายค่าจ้าง (10) การจัดทำทะเบียนลูกจ้าง (ลีนินาค บุญเนตร:2544)

## 2. การคุ้มครองแรงงานนอกระบบ

### 2.1 กฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับสถานบริการของไทย

การศึกษากฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับสถานบริการของไทย พบว่า กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานจะให้การคุ้มครองเฉพาะลูกจ้างเท่านั้น หากแรงงานที่ทำงานในสถานบริการไม่มีฐานะเป็นลูกจ้าง แรงงานเหล่านี้จะไม่ได้รับการคุ้มครองในเรื่องสภาพการจ้าง และการทำงาน ไม่มีสิทธิก่อตั้งสหภาพแรงงาน และยื่นข้อเรียกร้องเพื่อการเจรจาต่อรอง เมื่อประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย เนื่องจากการทำงานก็ไม่มีสิทธิได้รับเงินทดแทน ไม่มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในฐานผู้ประกันตน

ในส่วนของกฎหมายอื่นที่อยู่ในความรับผิดชอบของกระทรวงอื่นนั้น มักเป็นเรื่องการบังคับกับผู้ประกอบการโดยตรง (โดยไม่คำนึงว่าเป็นนายจ้างหรือไม่) จึงทำให้แรงงานในสถานบริการได้ประโยชน์ไปด้วย เช่น พระราชบัญญัติสถานบริการ พ.ศ.2509 กำหนดให้สถานบริการต้องไม่อยู่ในย่านที่ประชาชนอยู่อาศัย มีการถ่ายเทอากาศที่สะดวก ทางด้านกฎหมายระหว่างประเทศนั้น องค์การแรงงานระหว่างประเทศ ได้มีการออกอนุสัญญาหลายฉบับ เฉพาะที่เกี่ยวข้องกับการทำงานในสถานบริการ ได้แก่ อนุสัญญาที่คุ้มครองแรงงานที่ทำงานกลางคืน อนุสัญญาที่คุ้มครองการทำงานในโรงแรม ร้านอาหาร และสถานบันเทิง อนุสัญญาที่คุ้มครองด้านสุขภาพ และความปลอดภัยในการทำงาน และอนุสัญญาที่คุ้มครองสภาพแวดล้อมในการทำงาน นอกจากนี้ก็มีอนุสัญญาที่คุ้มครองการทำงานของหญิงมีครรภ์ และอนุสัญญาที่คุ้มครองแรงงานเด็ก แต่อนุสัญญาเหล่านี้ประเทศไทยยังไม่ได้ให้สัตยาบัน ยกเว้นอนุสัญญาระดับที่ 138 เกี่ยวกับอายุขั้นต่ำที่ทำงานได้ และอนุสัญญาระดับที่ 182 เกี่ยวกับการใช้แรงงานเด็ก จึงทำให้รัฐบาลไทยยังไม่มีพันธะต้องปฏิบัติให้เป็นไปตามอนุสัญญาที่ยังไม่ได้ให้สัตยาบันดังกล่าว (วิชัย โสสุวรรณจินดา : 2547)

### 2.2 มาตรการกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับไปทำที่บ้าน

จากการประมวลงานวิจัยพบว่าการศึกษาบทบัญญัติของกฎหมายไทยที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบันที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับไปทำที่บ้าน โดยพบว่าในปัจจุบันนี้ยังไม่มียกเว้นบทบัญญัติของกฎหมายฉบับใดที่ใช้บังคับเป็นกฎหมายคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านในลักษณะการคุ้มครองแรงงาน แม้จะมีบทบัญญัติในมาตรา 22 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ให้อำนาจรัฐมนตรี ว่า

การกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ออกกฎกระทรวงกำหนดให้มีการคุ้มครองแรงงาน กรณีงานที่รับไปทำที่บ้านแตกต่างกันไปจากพระราชบัญญัตินี้ได้ก็ตาม แต่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมได้ออกกฎกระทรวงฉบับที่ 9 (พ.ศ.2541) กำหนดไม่ให้พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับกับงานที่รับไปทำที่บ้าน นอกจากนี้การศึกษากฎหมายระหว่างประเทศและกฎหมายของบางประเทศปรากฏว่า ได้มีบทบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับไปทำที่บ้านในประเด็นต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ **ประเด็นที่หนึ่ง** คือ คำนิยาม **ประเด็นที่สอง** คือ ค่าตอบแทน **ประเด็นที่สาม** คือสภาพการทำงาน และประโยชน์ตอบแทน **ประเด็นที่สี่** คือ การจดทะเบียนและการรายงาน **ประเด็นที่ห้า** คือ การควบคุมและการตรวจแรงงาน รวมทั้งยังมีการนำเสนอให้ออกกฎหมายเพื่อคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านในประเด็นต่าง ๆ **อันดับแรก** เป็นความจำเป็นเร่งด่วนที่จะต้องออกกฎหมายมาใช้บังคับโดยเร็ว เพื่อคุ้มครองและป้องกันผู้รับงานไปทำที่บ้าน **อันดับที่ 2** คือ ความจำเป็นเร่งด่วนที่จะต้องออกกฎหมายมาบังคับใช้ เพื่อคุ้มครองป้องกันผู้รับงานไปทำที่บ้าน หรือแก้ไขปัญหาของผู้รับงานไปทำที่บ้านที่เผชิญอยู่ให้เบาบางลง หรือหมดไปในที่สุด(จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย : 2542)

นอกจากนี้ยังพบว่า รูปแบบและลักษณะของงานที่รับงานไปทำที่บ้าน มีรูปแบบเฉพาะตัวที่ผู้ทำงานสามารถกำหนดและเลือกสถานที่ทำงานได้ด้วยตนเอง การทำงานเป็นอิสระไม่ได้อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของผู้ว่าจ้าง ไม่ได้กำหนดคุณสมบัติของผู้ทำงานไว้โดยชัดเจน ผู้ที่ทำงานมีทั้งในกลุ่มที่ขาดโอกาสที่จะเข้าสู่การทำงานในระบบ และกลุ่มที่มีความตั้งใจที่จะเลือกวิธีการทำงานในลักษณะการรับงานไปทำที่บ้านแทนการเข้าสู่ระบบโรงงาน ผลตอบแทนของผู้ที่รับงานไปทำที่บ้านขึ้นอยู่กับข้อตกลงระหว่างผู้รับงานไปทำที่บ้านกับผู้ว่าจ้าง การรับงานไปทำที่บ้านจึงมีลักษณะที่หลากหลายแตกต่างกันตามแต่ลักษณะของงานแต่ละงาน (เสนอ นัครภิบาล : 2545)

การประมวลผลการวิจัยพบว่า แรงงานที่รับงานไปทำที่บ้าน ส่วนใหญ่มีปัญหาในเรื่องค่าตอบแทนในการทำงานที่มีอัตราค่าจ้างต่ำกว่าแรงงานในระบบ การรับค่าตอบแทนได้รับเมื่อส่งงานแล้ว ไม่มีสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล ต้องจ่ายเงินค่ารักษาเองโดย เข้าหลักประกันสุขภาพ 30 บาทรักษาทุกโรค ไม่ได้รับการคุ้มครองในเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน การใช้แรงงานเด็ก เนื่องจากยังไม่มีกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานที่รับงานไปทำที่บ้านโดยตรง และกฎหมายที่มีอยู่ปัจจุบันไม่ได้ครอบคลุมถึงกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน ได้แก่ พระราชบัญญัติว่าด้วยเรื่องจ้างทำของ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 พระราชบัญญัติหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. 2545 และถึงแม้ว่าจะมีการออกกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน แต่ยังเป็นเพียงการให้กลุ่มแรงงานนี้ได้รับสิทธิขั้นพื้นฐานที่เท่าเทียมเท่านั้น ยังไม่ได้คุ้มครองในด้านสวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ต่างๆ และไม่รวมกลุ่มแรงงานที่รับไปทำที่บ้านทุกกลุ่ม (สัญญาชัย ฉายสุวรรณ : 2547)



- **ค่าจ้างหรือค่าตอบแทน**

จากการประมวลงานวิจัยพบว่าประเทศไทยยังไม่มีกฎหมายเกี่ยวกับผู้รับงานมาทำที่บ้านเป็นการเฉพาะ และไม่มีกฎหมายใดบัญญัติถึงการกำหนดค่าจ้างของผู้รับงานไปทำที่บ้าน ทั้งนี้แนวทางที่ปฏิบัติกันอยู่ในปัจจุบันก็คือ ผู้ว่าจ้างกับผู้รับงานฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งเป็นผู้กำหนดหรือกำหนดร่วมกัน ในการจ่ายค่าตอบแทนตามผลงาน ซึ่งข้อกำหนดแตกต่างกันในแต่ละอุตสาหกรรม ส่วนในต่างประเทศนั้น ประเทศที่มีกฎหมายเกี่ยวกับผู้รับงานไปทำที่บ้านมีการกำหนดค่าจ้างไว้ใน 3 ลักษณะ คือ (1) กำหนดให้มีผู้แทนจาก 3 ฝ่าย ร่วมกันกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านร่วมกัน เช่น ประเทศญี่ปุ่น (2) มีกฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำ บังคับใช้กับแรงงานในและนอกระบบ ซึ่งรวมถึงผู้รับงานไปทำที่บ้าน เช่น ประเทศอินเดีย และ (3) ในกฎหมายผู้รับงานไปทำที่บ้าน มีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการกำหนดค่าจ้างขึ้น หรือก็คือ มี Benchmark สำหรับเปรียบเทียบว่า การดำเนินกิจกรรมในลักษณะดังกล่าวต้องจ่ายค่าจ้างในอัตราใด ซึ่งประเทศที่ใช้การกำหนดดังกล่าว คือ ประเทศสวีเดนและแคนาดา ในส่วนของสัญญาว่าจ้างส่วนใหญ่แล้วจะไม่มี การทำสัญญาใดๆ ระหว่างผู้รับงานกับผู้ว่าจ้าง ผู้รับงานต้องการให้ระบุรายละเอียดเกี่ยวกับค่าจ้าง และสวัสดิการในด้านการรักษาพยาบาลกรณีเจ็บป่วยหรือบาดเจ็บจากการทำงานมากที่สุด

### **3. มาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานต่างชาติ**

จากการศึกษา วิเคราะห์ มาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานต่างชาติที่ใช้บังคับในประเทศไทยนั้น พบว่า รัฐบาลในสมัยต่างๆ ได้ออกมติ ครม. ฉบับต่างๆ เพื่อผ่อนปรนให้คนงานชาวต่างชาติเข้ามาในประเทศไทยได้ นโยบายที่ใช้ในการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวของ รัฐบาลตามมติคณะรัฐมนตรีที่กำหนดขึ้นในช่วงปี 2539 ปี 2541 และปี 2542 ยังเป็นมาตรการ แก้ไขปัญหาเพียงชั่วคราวเฉพาะหน้า ขาดความชัดเจน ขาดความเหมาะสม ขาดความพร้อมในด้าน บุคลากรและงบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ ทำให้เกิดปัญหาในทางปฏิบัติมากมาย นอกจากนี้ ยังพบว่า แรงงานต่างชาติที่เข้ามาทำงานโดยผิดกฎหมายมักจะไม่ได้รับความคุ้มครองที่เท่าเทียมกับ แรงงานไทย ทั้งที่ในความเป็นจริงแล้วกฎหมายคุ้มครองแรงงานของไทย และกฎหมายแรงงาน อื่นๆ ก็มีผลบังคับใช้กับแรงงานทุกคนที่ทำงานอยู่ในประเทศไทย โดยไม่คำนึงถึงว่าจะเป็นแรงงาน ที่มีสัญชาติไทยหรือไม่ (นันทวัน เจริญศักดิ์: 2541)

### **4. การละเมิดสิทธิแรงงานของสตรี**

จากการประมวลงานวิจัย พบว่า การล่วงละเมิดทางเพศยังเป็นประเด็นปัญหาที่ปรากฏอยู่ใน บางหมวดอุตสาหกรรม ได้แก่ หมวดภัตตาคารและโรงแรม การล่วงละเมิดทางเพศส่วนใหญ่อยู่ใน ลักษณะการใช้คำพูดหรือสายตา และเป็นการล่วงละเมิดทางเพศโดยบุคคลอื่น เช่น ลูกค้าหรือแขก ที่มาพักเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งเป็นการล่วงละเมิดทางเพศที่ไม่ได้รับการคุ้มครองโดยกฎหมายแรงงาน

การละเมิดสิทธิแรงงานในกลุ่มต่างๆ มีหลายรูปแบบ ในกลุ่มแรงงานที่ทำงานในระบบอัน ได้แก่ กลุ่มแรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม สถานบริการ ห้างร้านต่างๆ กลุ่มแรงงานนอกระบบ และแรงงานอพยพ แรงงานไม่ได้รับความคุ้มครองที่เป็นมาตรฐานสากล ถูกละเมิดสิทธิด้านแรงงาน เช่น สิทธิที่จะได้รับค่าจ้างตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ทางการกำหนด สิทธิในเรื่องสภาพการจ้าง สิทธิในเรื่องความมั่นคงในการทำงาน และสิทธิในสวัสดิการสังคม เป็นต้น (ผาติชนม์ สุวรรณมนตรี:2544) การล่วงละเมิดทางเพศ ความไม่เท่าเทียมกันระหว่างลูกจ้างชายและลูกจ้างหญิง ลูกจ้างหญิงส่วนใหญ่มีความรู้สึกไม่เท่าเทียมกันแล้ว ส่วนที่เห็นว่ายังไม่เท่าเทียมกันมองว่าประเด็นเรื่องอัตราค่าจ้างเป็นเรื่องที่มีความแตกต่างกันมากที่สุด

## 5. แนวทางการคุ้มครองและพัฒนาแรงงานหญิง

ผลจากการวิจัยแสดงให้เห็นว่านโยบายการคุ้มครองแรงงานหญิงที่ถูกผลักดันออกมาในรูปแบบของกฎหมายคุ้มครองแรงงานทั่วไป และกฎหมายคุ้มครองแรงงานหญิงนั้น ทำให้แรงงานหญิงได้รับการคุ้มครองในระดับค่อนข้างดี แต่มีการฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานอยู่บ้าง ในบางประเด็น ดังนั้นการดูแลให้มีการปฏิบัติตามกฎหมายเพื่อคุ้มครองแรงงานหญิง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนที่มีการฝ่าฝืนอยู่จะช่วยให้แรงงานหญิงได้รับการคุ้มครองมากยิ่งขึ้น

แนวทางในการคุ้มครองและพัฒนาแรงงานหญิง ซึ่งสามารถแบ่งประเด็นออกเป็น 9 ประเด็น ดังต่อไปนี้

1. สร้างหลักประกันและความมั่นคงในชีวิตให้แก่คนงานในด้านต่างๆ โดยครอบคลุมทั้งแรงงานในภาคอุตสาหกรรมที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ แรงงานต่างด้าว และแรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศ

2. การพัฒนาระบบค่าจ้างขั้นต่ำให้เป็นเครื่องมือในการคุ้มครองทางสังคม การกระจายรายได้ และบรรเทาปัญหาความยากจนของลูกจ้างในภาคอุตสาหกรรม

3. การสร้างหลักประกันด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน โดยเน้นนโยบายการป้องกันมากกว่าการแก้ปัญหา เน้นการแก้ปัญหาโดยให้มีการจัดตั้งกองทุนเพื่อให้คนป่วยเข้าถึงการรักษาพยาบาลและการเยียวยา และการเข้าไปฟื้นฟูจิตใจและอาชีพเพื่อให้ผู้ป่วยสามารถกลับคืนสู่สังคมได้ ในระยะกลาง ควรมีการจัดตั้งกองทุนประกันความเสี่ยงเพื่อช่วยเหลือการต่อสู้ทางคดีและสิ่งแวดลอม และในระยะการปฏิรูประบบสุขภาพความปลอดภัย โดยคนงานและคนป่วยได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดการปัญหา รวมทั้งการสร้างผู้เชี่ยวชาญทางด้านอาชีวอนามัย

4. การประกันการว่างงาน ควรมีการประกาศให้อย่างเร่งด่วนเพื่อบรรเทาการขาดรายได้ของคนงานเมื่อถูกเลิกจ้าง ขณะเดียวกัน รัฐบาลก็ต้องมีมาตรการเชิงรุกในการแก้ไขปัญหาการว่างงาน เช่น การให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดหางานและฝึกอาชีพมากขึ้น และโดยเฉพาะการจัดให้มีการบริการแบบ One-Stop service สำหรับคนที่แสวงหางานทำ เช่นเดียวกัน

สำหรับคนที่ตกงานระยะยาว จะต้องมีระบบช่วยเหลือผู้ว่างงาน (Unemployment Assistance) เป็นเงินช่วยเหลือสำหรับผู้ตกงานเป็นระยะเวลานาน ซึ่งเงินในส่วนนี้จะมาจากรายได้จากภาษี

5. การคุ้มครองลูกจ้างในระบบสัญญาจ้างชั่วคราวและระบบจ้างเหมา ลูกจ้างรายเหมาขึ้นและลูกจ้างชั่วคราวควรได้รับหลักประกันในการได้รับค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายแรงงาน เช่นเดียวกับลูกจ้างประจำ ควรได้รับสวัสดิการสังคมที่บริษัทจัดให้ หรือเกิดจากการยื่นข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงานเท่าเทียมกับลูกจ้างประจำ เพื่อความเท่าเทียมของลูกจ้างแต่ละประเภท

6. ขยายการคุ้มครองทางสังคมไปสู่แรงงานนอกระบบ โดยคำนึงถึงการคุ้มครองสิทธิแรงงานนอกระบบ โดยเฉพาะเรื่องค่าจ้างที่เป็นธรรม การส่งเสริมอาชีพนับตั้งแต่การระดมเงินทุน การพัฒนาอาชีพ การตลาด และทักษะการจัดการ รวมทั้งการขยายพระราชบัญญัติประกันสังคมให้ครอบคลุมถึงแรงงานนอกระบบทุกสาขาอาชีพ

7. การพัฒนาสวัสดิการสังคมสำหรับแรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศ โดยการพัฒนามาตรการต่าง ๆ เพื่อคุ้มครองสิทธิของแรงงาน นับตั้งแต่การให้ข้อมูล การตรวจสอบบริษัทเอกชนที่ส่งแรงงานออก รวมทั้งการพิจารณาอย่างจริงจังในเรื่องของการตั้งบริษัทหรือหน่วยงานของรัฐที่ทำหน้าที่รับผิดชอบจัดส่งแรงงานไปต่างประเทศ การขยายการจัดตั้งสำนักงานแรงงานไทยเพื่อช่วยเหลือคนงานที่มีปัญหา และการสร้างโครงการแรงงานคืนถิ่นอย่างจริงจัง เพื่อช่วยการคืนถิ่นของแรงงานไทย (reintegration) โดยการส่งเสริมแหล่งเงินทุน และการพัฒนาอาชีพที่ต่อยอดกับทักษะที่แรงงานได้มา

8. การคุ้มครองพัฒนาสวัสดิการสังคมสำหรับแรงงานต่างด้าว ในฐานะลูกจ้างควรต้องมีการปฏิบัติอย่างเคร่งครัด การจัดอบรมแรงงานต่างด้าวให้ได้รับรู้ในเรื่องสิทธิและสวัสดิการของแรงงาน ส่งเสริมแรงงานต่างด้าวในแง่การศึกษาหรือพัฒนาฝีมือแรงงานและการเข้าถึงสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล และการวางระบบเพื่อแก้ปัญหาระยะยาว โดยนำไปเป็นประเด็นปรึกษากันในเวทีภูมิภาค

9. การสนับสนุนการสร้างระบบสวัสดิการสังคมโดยกลุ่มลูกจ้าง ดังเห็นได้ว่า อาจมีรูปแบบสวัสดิการสังคมบางประเภทที่ลูกจ้างสามารถรวมตัวกันและจัดทำขึ้นเพื่อช่วยเหลือซึ่งกันและกันได้ ซึ่งในส่วนนี้ บทบาทของรัฐคือ การทำหน้าที่ส่งเสริมศักยภาพของลูกจ้างในการจัดสวัสดิการสังคมดังกล่าว โดยการให้การสนับสนุนด้านงบประมาณและทรัพยากรที่จำเป็น (share budgeting) มีรูปแบบสวัสดิการสังคมดังกล่าวคือ สวัสดิการศูนย์เลี้ยงเด็กก่อนวัยเรียนในเขตชุมชนอุตสาหกรรมสวัสดิการสังคมโดยผ่านกลุ่มออมทรัพย์หรือกองทุนสวัสดิการของคนงานและการช่วยเหลือกันเองของกลุ่มลูกจ้างที่ตกงาน

## หมวดที่ 4 แรงงานอพยพ

การประมวลและสังเคราะห์งานวิจัยเพื่อให้ได้ภาพรวมของแรงงานอพยพในประเทศ คณะผู้จัดได้แบ่งแรงงานอพยพเป็น 3 ประเภท คือ (1) แรงงานอพยพจากชนบทเข้าสู่เมือง (2) แรงงานอพยพจากประเทศไทยไปต่างประเทศ และ (3) แรงงานอพยพจากต่างประเทศเข้าสู่ประเทศไทยดังนี้

### 1. แรงงานอพยพจากชนบทเข้าสู่เมืองและการกลับคืนชุมชน

ภายใต้นโยบายการพัฒนาที่มุ่งเน้นการเติบโตของภาคเมืองและอุตสาหกรรม การส่งเสริมธุรกิจการเกษตรขนาดใหญ่ รวมถึงการเคลื่อนตัวของสังคมไทยเข้าสู่ระบบทุนนิยมเสรีอย่างเต็มตัว ด้วยกลไกราคาที่ถูกคิดกับตลาดโลก ได้นำไปสู่ปัญหาเศรษฐกิจในชุมชนและเกิดภาวะล่มสลายของสังคมชานาและเกษตรกรรายย่อย ส่งผลให้เกษตรกรจำนวนมากต้องตกอยู่สภาพยากจน อยู่ในวงจรแห่งหนี้สิน และถูกแย่งชิงทรัพยากร ช่วงเวลานอกฤดูการผลิตจึงกลายเป็นช่วงเวลาของการอพยพเคลื่อนย้ายแรงงานอันเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการโยกย้ายและดูดซับทรัพยากรจากชนบทสู่เมือง เมื่อแรงงานอพยพมีทางเลือกใหม่ในการประกอบอาชีพ และอาชีพนั้นก็ให้รายได้ที่ดีกว่า ทำให้แรงงานอพยพเลือกที่จะเข้ามาทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม

แรงงานอพยพไปทำงานต่างถิ่นมีหลายแบบ เช่น การอพยพแบบเข้าไป-เย็นกลับ ไปตลอดปี ไปตามฤดูกาลและไม่แน่นอน ผู้ที่อพยพมีอายุอพยพครั้งแรกประมาณ 12-15 ปี และเหตุผลของการอพยพ คือ เรื่องรายได้และอยากมีประสบการณ์นอกชุมชน แรงงานที่ย้ายถิ่นมาทำงานในภาคอุตสาหกรรมและบริการ จำเป็นต้องปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมต่างๆ ซึ่งความสามารถในการปรับตัวของแรงงานย้ายถิ่นมีแตกต่างกัน (วุฒิกิจ สุชีนัย: 2540, สมพงษ์ แสนองคัวรรณ: 2545) แรงงานย้ายถิ่นมีความเสี่ยงด้านสุขภาพสูงกว่าแรงงานท้องถิ่น ความเสี่ยงด้านสุขภาพของแรงงานย้ายถิ่นมาจากการทำงานหนักในระบบกะและมีจำนวนชั่วโมงการทำงานอันยาวนาน และใช้เวลาในการในกิจกรรมทางสังคม-วัฒนธรรมน้อยมากเมื่อเทียบกับชั่วโมงการทำงาน (ภาสกร โกโศยกานนท์: 2547)

อย่างไรก็ตามเมื่อเกิดภาวะวิกฤติเศรษฐกิจของประเทศ นับตั้งแต่ปลายปี 2539 ส่งผลให้เกิดการว่างงานจากการเลิกจ้างแรงงานเป็นจำนวนมากในทุกภาค โดยเฉพาะกำลังแรงงานในกรุงเทพมหานคร ภาคกลาง และภาคเหนือ ซึ่งแรงงานหญิงจะถูกออกจากรางานหรือถูกจ้างก่อนแรงงานชาย แรงงานที่ตกงานหลายคนเดินทางกลับภูมิลำเนา เนื่องจากไม่สามารถหางานใหม่ทำได้ ซึ่งแรงงานกลับถิ่นเหล่านี้ส่วนใหญ่ต้องประสบปัญหาที่ไม่สามารถมีทางเลือกในการประกอบอาชีพเดิมหรือทำอาชีพใหม่ในชุมชนได้ เพราะขาดช่องทางและประสบการณ์ในการหางาน ขาดทักษะในการจัดการ ขาดเงินทุนและขาดทักษะฝีมือ ทางเลือกอาชีพในชุมชนหลังตกงานกลับถิ่น คือการทำงานหรือรับจ้างในภาคเกษตร รับจ้างทั่วไป ขายของเร่ ขายของชำ และอาหารในชุมชน (พัศตรีวิไล สหนาตฐ : 2546, จรัญญา วงษ์พรหม และคณะ: 2545) โดยแรงงานคืนถิ่นแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ ประเภทที่หนึ่ง เป็นแรงงานคืนถิ่นที่สามารถปรับตัวได้ดี มีการนำเอาทักษะและแนวความคิดใหม่ๆ มาใช้ในการจัดการฐานทรัพยากรที่มีอยู่ในครอบครัว เช่น ที่ดิน

แรงงาน ทุน เป็นต้น ทำให้ฐานทรัพยากรที่มีอยู่ได้รับการปรับปรุงให้ดีขึ้น แรงงานประเภทที่สอง แรงงานคืนถิ่นที่กลับเข้ามาเผชิญกับความยากลำบากในชุมชน เนื่องจากแรงงานคืนถิ่นประเภทนี้ กลับมาทำการเกษตรแบบกระแสรักเช่นเดิม และไม่ได้พัฒนารูปแบบการทำเกษตรให้ดีขึ้น ซึ่งเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้ฐานทรัพยากรที่มีอยู่ในชุมชนเสื่อมลงเรื่อยๆ (กชกร ชีระวงศ์: 2542, ทวนทัศน์ นิลคำ: 2544, นงลักษณ์ สุพรรณไชยมาตย์ และคณะ: 2544) และพบว่าแรงงานตกงานหญิงมีการปรับตัวและหาทางออกในการแก้ไขปัญหาได้เร็วกว่าแรงงานชาย โดยการรวมตัวกันและร่วมมือกัน ในชุมชนจัดตั้งกลุ่มต่างๆ ขึ้น เช่น กลุ่มทอผ้าไหมมัดหมี่ กลุ่มเย็บผ้า เป็นต้น ในส่วนขององค์กร และหน่วยงานภายในท้องถิ่นนั้น ไม่ได้มีกิจกรรมหรือเป็นที่ช่วยเหลือกลุ่มคนตกงานโดยตรง แต่กลุ่มคนตกงานก็สามารถใช้ประโยชน์และสิทธิของการเป็นคนในชุมชนและการเป็นสมาชิกของกลุ่ม ในการใช้บริการและการกู้ยืมจากชุมชน และกำลังในถิ่นฐานเหล่านี้ปรารถนาที่จะย้ายถิ่นในอนาคต โดยพบว่าแรงงานคืนถิ่นเพศชายมีโอกาที่จะย้ายถิ่นมากกว่าแรงงานคืนถิ่นเพศหญิง และแรงงานคืนถิ่นที่ว่างงานมีโอกาที่จะย้ายเพิ่มขึ้น และความพอใจกับสภาพความเป็นอยู่ในถิ่นฐานเป็นปัจจัยที่ทำให้แรงงานคืนถิ่นมีความปรารถนาที่จะย้ายถิ่นน้อยลง (อัครวัต เจียมไชยศรี: 2543)

## 2. แรงงานอพยพจากต่างประเทศเข้าสู่ประเทศไทย

ประเทศไทยประสบปัญหาขาดแคลนแรงงานอย่างมากในช่วงทศวรรษที่ผ่านมาทั้งในภาคอุตสาหกรรม และภาคเกษตรกรรม เนื่องจากอัตราการเพิ่มของประชากรที่ลดลง ทำให้กำลังแรงงานใหม่ที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงานน้อยลงตามไปด้วย และจากการขยายตัวในทางเศรษฐกิจอย่างรวดเร็วก่อให้เกิดความต้องการในภาคอุตสาหกรรมและบริการ ทำให้โครงสร้างแรงงานเปลี่ยนไป แรงงานจากภาคเกษตรอพยพเข้ามาทำงานในภาคอุตสาหกรรมและบริการมากขึ้นส่งผลให้แรงงานในภาคการเกษตรท้องถิ่น ซึ่งเป็นแรงงานไร้ฝีมือเป็นส่วนใหญ่เกิดการขาดแคลน จึงมีการแก้ปัญหาโดยใช้แรงงานต่างชาติเข้ามาทดแทน ซึ่งแรงงานต่างชาตินั้น ส่วนใหญ่จะอพยพมาจากประเทศเพื่อนบ้านใกล้เคียงที่มีความเป็นอยู่ที่ยากจนกว่าประเทศไทย เช่น พม่า กัมพูชา ลาว เวียดนาม ฯลฯ และประเทศในแถบเอเชียใต้ เช่น อินเดีย ปากีสถาน ฯลฯ

แต่ในสภาวะปัจจุบันประเทศไทยประสบปัญหาเศรษฐกิจถดถอยทำให้อัตราการว่างงานของประชากรเพิ่มขึ้น รัฐบาลจึงมีนโยบายอย่างเร่งด่วนเพื่อผลักดันแรงงานต่างชาติออกนอกประเทศ แต่ก็ทำได้เพียงบางส่วนเท่านั้น เนื่องจากยังมีงานบางประเภทที่คนไทยไม่นิยมทำ เพราะเห็นว่าเป็นงานที่หนัก สกปรก และรายได้ก็น้อย เช่น งานกรรมกรในเรือประมง งานก่อสร้าง งานกรีดยางพารา ฯลฯ ดังนั้นการเข้ามาทำงานของแรงงานต่างชาติจึงมีประโยชน์ในการใช้แรงงานเหล่านี้ทดแทนการขาดแคลนแรงงานในประเทศ แต่ในขณะเดียวกันแรงงานต่างชาติดังกล่าวก็ก่อให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ตามมา เช่น ปัญหาการแย่งงานแรงงานไทย ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน อาชญากรรม ปัญหาสังคม เพิ่มภาระการบริการสาธารณสุข ฯลฯ การเข้ามาทำงานของแรงงานต่างชาติมีทั้งที่ถูกกฎหมาย และลักลอบเข้ามาโดยผิดกฎหมาย แรงงานต่างชาติที่ถูกกฎหมาย

ส่วนใหญ่จะเป็นคนสัญชาติอเมริกัน จีน ญี่ปุ่น ที่เข้ามาทำงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการลงทุน ซึ่งจะไม่ค่อยมีปัญหามากนักเพราะมีจำนวนน้อย ควบคุมง่าย และแรงงานต่างชาติเหล่านี้จะได้รับการคุ้มครองดังเช่นแรงงานไทยทุกประการ ส่วนแรงงานต่างชาติที่ลักลอบเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย นั้น มีเป็นจำนวนมากและควบคุมยาก

## 2.1 แรงงานต่างชาติ

ความหมายแรงงานต่างชาติตามอนุสัญญาว่าด้วยแรงงานข้ามชาติ หมายถึง บุคคลที่กำลังจะเข้ามา กำลังดำเนินหรือดำเนินอยู่ในกิจกรรมใดๆ ที่ได้รับค่าตอบแทนในรัฐใดรัฐหนึ่ง โดยที่บุคคลนั้นไม่ได้ถือสัญชาติแห่งรัฐนั้น ในความเป็นจริงปัญหาแรงงานข้ามชาติเป็นปัญหาการลักลอบเข้าเมืองอย่างผิดกฎหมายของคนต่างชาติ โดยบางส่วนได้มีการลักลอบเข้ามาทำงาน และบางส่วนลักลอบเข้ามาโดยมีวัตถุประสงค์อื่นๆ ซึ่งเป็นปัญหาใหญ่ที่เกิดขึ้นในหลายๆ ภูมิภาคของโลก รวมทั้งในประเทศไทยด้วย ซึ่งประเทศไทยถือได้ว่าเป็นประเทศหนึ่งในเป้าหมายของแรงงานต่างชาติที่นิยมเดินทางเข้ามาทำมาหากินอย่างเป็นล่ำเป็นสัน เนื่องจากประเทศไทยมีพรมแดนที่เป็นผืนดินซึ่งง่ายต่อการเดินทางเข้าประเทศ นอกจากนั้นการขาดแคลนแรงงานในยุคเศรษฐกิจเฟื่องฟู ยังมีส่วนทำให้มีการนำแรงงานต่างชาติที่เข้าเมืองโดยผิดกฎหมายมาทำงานในหลายกิจการ โดยไม่ได้มีการจดทะเบียนไว้ ในกรณีการลักลอบเข้ามาเพื่อทำงาน โดยไม่ได้รับอนุญาต ตามมติ ครม. เมื่อวันที่ 19 ธันวาคม 2549 ผ่อนผันแรงงานหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติ พม่า ลาว และกัมพูชา โดยกำหนดหลักเกณฑ์ไว้ว่าเป็นผู้ลักลอบเข้าเมืองผิดกฎหมาย แต่ในระหว่างรอการส่งกลับภูมิลำเนา อนุญาตให้ทำงานได้ไม่เกิน 1 ปี และนายจ้างสามารถมาขอขึ้นทะเบียนต่อใบอนุญาตได้อีกไม่เกิน 1 ปี แล้วผลักดันกลับประเทศ แต่แรงงานข้ามชาติก็จะลักลอบกลับเข้ามาทำงานในประเทศไทยอีก เนื่องจากคนต่างชาติเหล่านี้สามารถที่จะพูดภาษาไทยได้ ทำให้ยากต่อการจับกุมของเจ้าหน้าที่

สถานการณ์แรงงานข้ามชาติในประเทศไทยปัจจุบัน พบว่า ประเทศไทยมีคนต่างชาติเข้ามาเป็นกลไกเป็นแรงงานในการสร้างเศรษฐกิจของประเทศมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในภาคอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานเป็นหลักในการผลิต มีความต้องการที่จะใช้แรงงานราคาถูก เพื่อลดต้นทุนการผลิตมักจะใช้แรงงานข้ามชาติมาเป็นแรงงานหลักในการผลิต ทั้งนี้เพราะแรงงานข้ามชาติไม่มีกลไกการต่อรองโดยการรวมตัวทางกฎหมาย ไม่มีความรู้ในการคุ้มครองสิทธิของตนเอง จำนวนแรงงานข้ามชาติที่เข้าเมืองอย่างผิดกฎหมายยังไม่สามารถสรุปตัวเลขได้แน่นอนชัดเจนว่ามีอยู่จำนวนเท่าไร และหลบซ่อนอยู่ที่ใดบ้าง แต่ประมาณได้ว่าประเทศไทยมีแรงงานข้ามชาติรวม 2 ล้านคน ผู้ใช้แรงงานข้ามชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยส่วนใหญ่มาจากประเทศเพื่อนบ้านที่มีปัญหาทางการเมืองและเศรษฐกิจ เช่น พม่า ลาว กัมพูชา แรงงานเหล่านี้กระจายตัวอยู่ในงานประเภทงานก่อสร้าง ประมง โรงงานอุตสาหกรรม งานบริการ งานบ้าน ซึ่งเป็นงานที่คนไทยทั่วไปไม่ต้องการเข้าไปทำงานมากขึ้น เนื่องจากเป็นงานหนักและผลตอบแทนน้อย ทั้งนี้ทั้งนั้น แรงงานข้ามชาติมักจะถูกมองว่าเป็นปัญหา ทำให้แรงงานข้ามชาติเหล่านี้ไม่สามารถเข้าถึงกลไก

การคุ้มครองตามกฎหมายได้ และไม่ได้รับการปฏิบัติตามสิทธิแรงงานขั้นพื้นฐานที่ระบุในกฎหมายไทยและกฎหมายแรงงานระหว่างประเทศ รวมทั้งได้รับค่าแรงต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำถึง 2-3 เท่า ถูกกีดกันภายใต้การแบ่งแยกเชื้อชาติ ถูกคุกคามและละเมิดสิทธิทั้งจากนายจ้างและเจ้าหน้าที่เกี่ยวข้อง สภาพความเป็นอยู่แร้นแค้นและอดอยาก ไม่ได้รับการดูแลเรื่องสุขภาพและการศึกษาของบุตร อย่างไรก็ตามแรงงานข้ามชาติที่ทำงานในทุกประเทศที่รองรับแรงงานได้ก่อให้เกิดคุณประโยชน์ด้านบวกทั้งด้านสังคม-เศรษฐกิจและในแง่การทำงานที่คนในประเทศไม่ต้องการทำ

ในด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานอพยพที่มีผลใช้บังคับอยู่ในปัจจุบันนี้ยังไม่สามารถให้ความคุ้มครองแรงงานอพยพได้เพียงพอ และไม่สามารถป้องกันแรงงานต่างชาติเข้าเมืองผิดกฎหมายได้ เนื่องจากกฎหมายดังกล่าวล้าหลังไม่สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน (สุทธิศักดิ์ ภัทรมานะวงศ์:2542) รวมทั้งกฎหมายระดับชาติที่อ่อนแอและไม่มีการบังคับใช้อย่างจริงจังในประเทศที่รองรับแรงงานข้ามชาติ ส่วนประเทศที่ส่งแรงงานออกก็ขาดความตระหนักเรื่องสิทธิของแรงงานที่ทำงานในต่างประเทศ และอัตราการยอมรับกติกากฎหมายสากลมีต่ำมาก ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นปัจจัยที่ทำให้แรงงานข้ามชาติในทุกส่วนของโลกต้องตกอยู่ในสถานการณ์ที่อ่อนไหวและไม่ได้รับการคุ้มครองต้องถูกเอารัดเอาเปรียบ ถูกเลือกปฏิบัติและถูกละเมิดต่างๆ นานา และถือเป็นกลุ่มแรงงานที่ถูกเอาเปรียบมากที่สุด เครื่องมือทางกฎหมาย สำหรับการปกป้องคุ้มครองแรงงานข้ามชาติ ไม่ว่าจะเป็นในระดับสากลหรือระดับชาติ ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงความยากลำบากที่แรงงานข้ามชาติได้รับ

อย่างไรก็ตามที่ผ่านมาจนถึงปัจจุบัน การเข้ามาประกอบอาชีพในประเทศไทยของคนต่างชาติที่ถูกกฎหมายจะต้องอยู่ภายใต้การควบคุมดูแลโดยหน่วยงานของรัฐหลายหน่วยงานด้วยกัน เช่น กองงานคนต่างด้าว สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน เป็นต้น แต่ในข้อกฎหมายทำให้เกิดปัญหาที่ตามมาคือ

- 1) การปฏิบัติงานในกระบวนการพิจารณาออกใบอนุญาตทำงานให้คนต่างด้าวขาดความคล่องตัว
- 2) แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการพิจารณาออกใบอนุญาต รวมทั้งการควบคุมพฤติกรรมการทำงานของคนต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยไม่มีหลักเกณฑ์ที่เป็นไปในทิศทางหรือมาตรฐานเดียวกันและที่สำคัญคือมาตรา 6 ของพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2521 ได้สงวนอาชีพบางประเภทไว้สำหรับคนไทย โดยกำหนดงานที่ห้ามคนต่างด้าวทำไว้ 39 ประเภท ซึ่งข้อกฎหมายดังกล่าวมีผลกระทบและขัดต่อการเปิดเสรีตามหลักเกณฑ์ความตกลงทั่วไปว่าด้วยการค้าบริการ (GATS) ที่ไทยได้มีพันธกรณีต่อองค์การการค้าโลก

แรงงานต่างชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย แบ่งเป็น 2 ประเภท คือแรงงานต่างชาติที่ได้รับใบอนุญาตทำงานในประเทศและแรงงานต่างชาติที่เข้ามาทำงานโดยไม่ได้รับอนุญาต

### 2.1.1 แรงงานต่างชาติที่ได้รับใบอนุญาตทำงานในประเทศ

แรงงานต่างชาติที่ได้รับใบอนุญาตทำงานในประเทศไทย โดยแรงงานสัญชาติญี่ปุ่น จีน อเมริกา อังกฤษ อินเดีย ไต้หวัน ฟิลิปปินส์ เกาหลี ออสเตรเลียและเยอรมัน เข้ามาในประเทศไทยสูงที่สุด ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 25-59 ปี เป็นเพศชาย และแรงงานสัญชาติต่างๆ กระจายอยู่ในทุกประเภทของธุรกิจ เป็นธุรกิจประเภทรับเหมาก่อสร้างสูงที่สุด มีแรงงานญี่ปุ่นในธุรกิจเครื่องไฟฟ้า/อิเล็กทรอนิกส์/คอมพิวเตอร์สูงที่สุด ในขณะที่แรงงานอเมริกันส่วนใหญ่อยู่ในธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง/ในสถาบันการศึกษา ส่วนแรงงานอินเดียอยู่ในธุรกิจเสื้อผ้าสำเร็จรูป/อัญมณี ซึ่งแรงงานเหล่านี้พักอาศัยอยู่ในกรุงเทพมหานคร ภาคกลาง และภาคตะวันออก ทำงานในตำแหน่งบริหารจัดการมากที่สุด มีแรงงานทุกสัญชาติในทุกตำแหน่งงาน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้ประกอบการในหลายสัญชาติยังมีการนำแรงงานของตนเข้ามาบริหารจัดการ หรือควบคุมการผลิตอยู่

การนำแรงงานฝีมือต่างชาติเข้ามาในประเทศไทยทำให้เศรษฐกิจของประเทศขยายตัว เพิ่มประเภทของธุรกิจและการไหลเวียนเงินตราในประเทศ เพิ่มความรู้ ความสามารถให้แก่คนไทยในการทำงานและประกอบธุรกิจกับต่างชาติ เกิดการผสมผสานทางวัฒนธรรมระหว่างคนไทยกับคนต่างชาติ และช่วยทดแทนการขาดแคลนแรงงานไทยในด้านนั้นๆ ในขณะที่เดียวกันก็เป็นการแย่งงานของแรงงานฝีมือไทย หากไม่มีการวางแผนที่ดีจะกลายเป็นการแย่งงานทำที่ถาวร นอกจากนี้ยังทำลายทรัพยากรธรรมชาติของประเทศอีกด้วย (อรพินทร์ พิทักษ์มหาเกต :2540)

### 2.1.2 แรงงานต่างชาติเข้ามาทำงานในลักษณะที่ผิดกฎหมาย

ปัญหาด้านแรงงานต่างชาติผิดกฎหมาย เป็นปัญหาสำคัญประการหนึ่งของประเทศไทย ซึ่งทวีจำนวนเพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่องมาตลอด แม้ว่าทางราชการจะได้ดำเนินการกวาดล้างจับกุมดำเนินคดีมาตลอด แต่ไม่มีแนวโน้มว่าจะลดน้อยลง รวมทั้งยังก่อให้เกิดปัญหาทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคมและความมั่นคงของประเทศ รัฐบาลไทยได้ดำเนินการในการวางกรอบนโยบายแนวทางและมาตรการในทางปฏิบัติอย่างต่อเนื่องเรื่อยมานับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2524 เพื่อป้องกันและควบคุมแรงงานต่างชาติที่ลักลอบเข้าเมืองอย่างผิดกฎหมาย แต่อย่างไรก็ตามภาวะความขาดแคลนแรงงานหรืออุปสงค์แรงงานที่นายจ้างและผู้ประกอบการคนไทยจำเป็นต้องใช้ทำให้ประเทศไทยมีจำนวนแรงงานต่างชาติเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องทั้งในส่วนเข้าเมืองอย่างถูกต้องตามกฎหมายและในส่วนที่ผิดกฎหมาย (อำนาจ นิลวิไล:2534)

#### ● สถานการณ์และปัญหาการจ้างแรงงานต่างชาติ

ประเทศไทยยังอยู่ในสภาวะเกิดการขาดแคลนแรงงานในระดับล่าง ซึ่งเป็นงานในอาชีพที่ใช้แรงงานหนัก สกปรก เสี่ยงอันตราย จึงจำเป็นต้องจ้างแรงงานต่างชาติประกอบอาชีพดังกล่าว รวมทั้งการจ้างแรงงานต่างชาติมีความจำเป็นต่อภาคการผลิตเพื่อรักษาขีดความสามารถในการแข่งขันอยู่ ซึ่งในการจ้างแรงงานต่างชาติ ผู้ประกอบการจะใช้แรงงานต่างชาติเองหรือบางครั้งใช้ผ่านคนกลาง สาเหตุที่นายจ้างต้องจ้างแรงงานต่างชาติ เนื่องจากขาดแคลนแรงงานไทยและ



ต้นทุนในด้านค่าจ้างและสวัสดิการถูกกว่าการจ้างแรงงานคนไทย รวมทั้งแรงงานต่างชาติเป็นแรงงานไร้ฝีมือที่หาได้ง่าย ขยัน อดทน ไม่มีข้อต่อรองมาก (พิรพงษ์ คุสินธุ์: 2543)

แรงงานต่างชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย ส่วนใหญ่มาจากประเทศเพื่อนบ้านที่มีปัญหาทางการเมืองและเศรษฐกิจ เช่น พม่า ลาว กัมพูชา โดยเฉพาะอย่างยิ่งแรงงานต่างชาติชาวพม่ามีจำนวนเพิ่มขึ้นทุกปี ทั้งแรงงานที่มีการขึ้นทะเบียนและแรงงานที่หลบหนีเข้าเมือง เนื่องจากประเทศไทยและพม่า มีพรมแดนติดต่อกันเป็นระยะทางยาวที่สุด เมื่อเทียบกับเพื่อนบ้านด้านอื่น ประกอบกับปัญหาการเมือง และสถานะเศรษฐกิจตกต่ำภายในพม่า จึงทำให้ราษฎรพม่า รวมทั้งชนกลุ่มน้อยพากันอพยพเข้ามาในประเทศไทยเป็นจำนวนมาก และลักลอบรับจ้างใช้แรงงานตลอดจนการรวมกลุ่มเป็นกลุ่มอิทธิพลต่างๆ ซึ่งแรงงานต่างชาติชาวพม่าผ่านเข้าประเทศไทยทางชายแดนจังหวัดตาก ระนอง สตูล เป็นต้น ขณะที่แรงงานกัมพูชาเข้ามาทางจังหวัดตราด แรงงานเหล่านี้เข้ามาประกอบอาชีพประเภทประมงและกิจการที่ต่อเนื่องจากประมง และอีกส่วนหนึ่งอยู่ในกิจการสาขาเกษตร เลี้ยงสัตว์ ทำสวนทำไร่ บางส่วนเป็นผู้ช่วยแม่บ้าน (ศิริศักดิ์ ธรรมรักษ์: 2540, อุคม เพชรสุด: 2543, อ้อมใจ วงษ์มณฑา: 2545)

แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานเป็นผู้ช่วยแม่บ้านในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ส่วนใหญ่มีนายหน้าพาเข้ามาอย่างไม่ถูกต้อง โดยแรงงานเหล่านี้ต้องจ่ายค่าพาเข้าตามที่นายหน้าแต่ละรายเรียกเก็บ ซึ่งรวมค่าตอบแทนการผ่านเข้าแก่เจ้าหน้าที่ เมื่อส่งถึงจุดมุ่งหมายแล้วถือว่าเสร็จสิ้นหน้าที่ของผู้พามา ส่วนการหางานนั้นส่วนมากจะเป็นการช่วยเหลือติดต่อจากคนที่ทำงานอยู่ก่อนแล้ว (มะลิวัลย์ เครือมณี: 2546) แรงงานต่างชาติที่เข้ามาทำงานอาชีพประมง กรณีแรงงานกัมพูชาจะมีนายหน้าที่เป็นคนกัมพูชาติดต่อให้นายหน้าคนไทยนำรถยนต์มารับ โดยแรงงานเหล่านี้จะเสียค่านายหน้า ส่วนแรงงานพม่าจะมาทางชายแดน โดยจะมีนายหน้าคนไทยมารับ ต่อจากนั้นจะมีการส่งแรงงานต่างชาติไปทำงานตามสายอาชีพต่างๆ โดยนายหน้าจะเก็บค่าหัวตามระยะทางรายได้ของแรงงานต่างชาติในอาชีพประมงจะไม่ค่อยแน่นอน ขึ้นอยู่กับปริมาณของสัตว์น้ำที่จับได้ในแต่ละครั้ง และการทำอาชีพประมงต้องพบความเสี่ยงในหลายด้าน เช่น ด้านชีวิตและทรัพย์สินต้องเสี่ยงกับปัญหาเรือล่ม หรือด้านการถูกจับกุมจากเจ้าหน้าที่ของรัฐ (ธีระพงษ์ ภูริหาณิก: 2546) นอกจากนี้ยังพบว่ามีแรงงานหญิง ซึ่งส่วนใหญ่เป็นพม่าเดินทางเข้ามาทำงานในไทย โดยต้องเสียเงินเป็นค่านายหน้าหางานพร้อมค่าเดินทางเช่นกัน ส่วนแรงงานที่เข้ามาทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมห้องเย็น จะทำงานแกะเปลือกกุ้งเป็นงานเหมา คิดค่าจ้างเหมาตามน้ำหนักกุ้งที่แกะได้ สำหรับในภาคอุตสาหกรรมสิ่งทอตามชายแดน ผู้ประกอบการนิยมจ้างแรงงานหญิงมากกว่าแรงงานชาย เนื่องจากแรงงานหญิงสามารถทำงานได้มีประสิทธิภาพ มีทักษะ ความละเอียดมากกว่าและมีการรวมกลุ่มน้อยกว่าแรงงานชายทำให้ควบคุมง่าย รวมทั้งลักษณะการผลิตของอุตสาหกรรมสิ่งทอที่เน้นการผลิตในปริมาณสูงในระยะเวลาที่จำกัด ทำให้เกิดความต้องการแรงงานที่มีความอดทนและเต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลาโดยได้รับค่าจ้างและสวัสดิการที่ต่ำ ซึ่ง

ผู้ประกอบการสามารถลดต้นทุนการผลิตโดยรวมได้ อย่างไรก็ตามเนื่องจากแรงงานกลุ่มนี้เข้าประเทศอย่างผิดกฎหมายทำให้บ่อยครั้งผู้ประกอบการละเมิดสิทธิมนุษยชนของแรงงานอพยพหญิง (ภาสกร โกไศยกานนท์.2547)

อย่างไรก็ตามแรงงานอพยพเหล่านี้ เมื่ออยู่ในประเทศไทยต้องอดทนอย่างมาก เพราะกลัวถูกให้ออกจากงาน การเปลี่ยนงานก็ทำไม่ได้เพราะบัตรอนุญาตกำหนดชื่อนายจ้างไว้ จะกลับไปทำมาก็ไม่งานทำและเสียเงินในการเดินทางมาก (สุคนธ์ แยกประยูร: 2546) และต้องเผชิญกับสภาพความรุนแรงที่มีสาเหตุสืบเนื่องมาจากสถานภาพที่เป็นผู้เข้าเมืองผิดกฎหมาย กลัวว่าจะถูกจับและมีความเสี่ยงสูงต่อการถูกละเมิดสิทธิจากนายจ้าง หรือเสี่ยงต่อสภาพความไม่ปลอดภัยในที่ทำงาน ซึ่งเกิดขึ้นในหลายรูปแบบ เช่น ถูกโกงค่าแรง ได้รับบาดเจ็บตั้งแต่เล็กน้อย สามี พิกัด จนถึงแก่ชีวิต ที่สำคัญคือผู้อพยพหญิงเสี่ยงต่อการกระทำรุนแรงทางเพศทั้งจากเจ้าหน้าที่รัฐ นายจ้าง และเพื่อนร่วมงานด้วยตนเอง ในกลุ่มผู้อพยพหญิงจะมีความกลัวต่อความรุนแรงมากกว่าผู้อพยพชาย ซึ่งเป็นผลมาจากการอยู่อย่างโดดเดี่ยวหรือถูกจำกัดอยู่เฉพาะในที่ทำงานและหรือที่อยู่อาศัยเท่านั้น (กฤตยา อาชวนิชกุล ทวีธ โคเอทท์ และนิน นินไพน์: 2541) นอกจากสภาพความรุนแรงที่ต้องเผชิญแล้วแรงงานต่างชาตยังต้องปรับตัวในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล องค์กร เศรษฐกิจ และแบบแผนการใช้จ่าย ตามระยะเวลาที่อยู่อาศัยที่เพิ่มขึ้น ซึ่งความสามารถในการปรับตัวของแรงงานต่างชาติ ขึ้นอยู่กับอาชีพ รายได้ การศึกษา ประสบการณ์การย้ายถิ่น สถานภาพสมรส และการติดต่อกับบ้านเกิด (วันเพ็ญ วอกลาง: 2541, วรณี ตั้งเสาวภาคย์: 2543)

- **นโยบายและมาตรการเพื่อแก้ไขปัญหาแรงงานต่างชาติ**

รัฐบาลโดยมติคณะรัฐมนตรี กำหนดนโยบายเพื่อแก้ไขปัญหาแรงงานต่างชาติผิดกฎหมายให้เข้าสู่ระบบที่ทางราชการสามารถควบคุมได้ และมอบหมายให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปปฏิบัติ โดยนโยบายการจัดระบบควบคุมแรงงานต่างชาติผิดกฎหมายตามมติคณะรัฐมนตรี ปี พ.ศ. 2539 ผ่อนผันให้จ้างแรงงานต่างชาติที่เป็นกรรมกรได้ 8 กิจการ ในพื้นที่ผ่อนผัน 43 จังหวัด ภายในระยะเวลา 2 ปี ส่วนปี พ.ศ. 2541 ผ่อนผันให้จ้างแรงงานต่างชาติที่เป็นกรรมกรได้ 5 กิจการ ในพื้นที่ผ่อนผัน 53 จังหวัดภายในระยะเวลา 1 ปี และปี พ.ศ. 2542 คณะรัฐมนตรีได้มีมติผ่อนผันให้แรงงานต่างชาติเข้าเมืองผิดกฎหมายที่อยู่ระหว่างรอการส่งกลับทำงานได้ชั่วคราวตามความจำเป็น แต่ไม่เกินวันที่ 31 สิงหาคม 2543 โดยงานนั้นต้องเป็นงานกรรมกรเท่านั้นหรือเป็นประเภทกิจการที่ขาดแคลนแรงงาน เพราะคนไทยไม่ทำ ส่วนมาตรการนำมาใช้ในการแก้ปัญหาแรงงานต่างชาติ อาทิ มาตรการนำแรงงานต่างค่าเข้าสู่ระบบควบคุม มาตรการด้านสัญชาติและพื้นที่ มาตรการด้านจำนวนอนุญาตตามสัดส่วนแรงงานไทย มาตรการด้านสภาพการจ้างและค่าจ้าง เป็นต้น นโยบายและมาตรการดังกล่าวเป็นเพียงการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าเท่านั้น ยังไม่มีประสิทธิผลมากนัก ทั้งนี้เนื่องจากวิธีการดำเนินงานยังมีข้อจำกัดอยู่มากและมีปัญหาหลายประการได้แก่ หน่วยงานผู้นำนโยบายไปปฏิบัติยังมีข้อจำกัดในด้านสมรรถนะขององค์กร การขาดการประสานงานกับ

หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ความร่วมมือและความจริงใจของผู้ประกอบการ และแนวทางการปฏิบัติตามนโยบายการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างชาติหลบหนีเข้าเมืองเป็นเพียงแนวทางกว้างๆ ไม่ชัดเจนและมีความสลับซับซ้อน ขั้นตอนการปฏิบัติตามนโยบายไม่เหมาะสม รวมทั้งเงื่อนไขของนโยบายยากต่อความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ (กุศล สุนทรธาดา และอุมาภรณ์ ภัทรวานิชย์: 2540, วิทยา บุตรเพชรรัตน์: 2542, กสินธุ์ ชำรงศรีสุข: 2542 , สุทธิศักดิ์ ภัทรมานะวงศ์: 2542, มาโนช แสงประเสริฐ: 2542, พาณ พัทธ์ : 2544, เกียงศักดิ์ ผ่องโสมณ: 2544, วิรุณศิริ อารยวงศ์: 2545, กมลพันธ์ โพธิ์นาแคะ: 2545, อุทัยวรรณ บัวกรีน : 2546)

อย่างไรก็ตามเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานควบคุมการทำงานของคนต่างชาติ มีความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของนโยบาย การกำหนดพื้นที่ดำเนินการ จำนวนแรงงานผิดกฎหมายที่ได้รับอนุญาต ระยะเวลาการจ้างและสิ้นสุดของนโยบาย ส่วนการติดต่อและความสัมพันธ์กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ กระทรวงมหาดไทย กระทรวงสาธารณสุขและกระทรวงแรงงาน พบว่ามีปัญหาในเรื่องความร่วมมือหรือการทำความเข้าใจกับหน่วยงานหลักอื่นๆ โดยเป็นปัญหาในระเบียบ วิธีปฏิบัติ ข้อจำกัดที่แตกต่างกัน (ผานิต แพเกาะ : 2543)

## 2.2 ผลกระทบจากนโยบายและมาตรการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างชาติ

ผลงานวิจัยหลายชิ้นแสดงให้เห็นว่าการนำนโยบายไปปฏิบัติมีความเป็นไปได้ต่ำในการแก้ไขแรงงานต่างชาติ และเจ้าหน้าที่ขาดการยอมรับนโยบายที่รัฐกำหนดไว้ว่าคุ้มค่า มีประโยชน์ สามารถปฏิบัติได้จริง นอกจากนี้การอนุญาตให้มีการจ้างแรงงานต่างชาติส่งผลกระทบมีทั้งผลด้านบวกและด้านลบ ดังนี้

### 2.2.1 ผลกระทบด้านบวก

ผลกระทบด้านบวก ได้แก่ ลดปัญหาการขาดแคลนแรงงานในบางกิจการ ช่วยลดต้นทุนการผลิตและสามารถนำสินค้าไปแข่งขันกับต่างประเทศได้ในด้านราคา ทำให้ประเทศไทยมีภาพพจน์ที่ดีในสายตานานาชาติ

### 2.2.2 ผลกระทบทางด้านลบ

ผลกระทบด้านลบ ได้แก่ ผลกระทบต่อความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคมจิตวิทยา ด้านการเมือง ผลกระทบทางด้านอาชญากรรม ผลกระทบทางด้านสาธารณสุข

ผลกระทบต่อความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจ เช่น การที่แรงงานต่างชาติเข้ามาแย่งงานแรงงานไทย ทำลายโครงสร้างค่าจ้างแรงงานในประเทศไทย ทำให้ทั่วโลกค่าจ้างไม่เป็นไปตามกลไกราคา เนื่องจากแรงงานต่างชาติยอมรับค่าจ้างต่ำกว่ากฎหมายกำหนดและนักลงทุนไม่สนใจในการลงทุนเพื่อพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อสร้างประสิทธิภาพแข่งขัน ส่วนผลกระทบต่อความมั่นคงด้านสังคมจิตวิทยา เช่น ปัญหาอาชญากรรม ยาเสพติด การศึกษา แหล่งเสื่อมโทรมมลภาวะต่าง และผลกระทบต่อความมั่นคงด้านการเมือง เช่น รัฐบาลอาจถูกกดดันจากนานาชาติในเรื่องสิทธิมนุษยชน ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์ของรัฐบาลในที่สุด (ศิริศักดิ์ ธรรมรักษ์: 2540,

ฉลองขวัญ อุทะยาค:2542, ศรีนคร วงศ์ใจ:2543,สำนักงานตำรวจแห่งชาติ:2544) ผลกระทบทางด้านอาชญากรรมในแง่ของจำนวนคดีมีค่อนข้างน้อย แต่ลักษณะของการก่ออาชญากรรมค่อนข้างจะโหดเหี้ยม สร้างความสะเทือนขวัญต่อคนไทย นโยบายจัดระบบเพื่อควบคุมการทำงานของแรงงานต่างชาติผิดกฎหมายที่ออกมามีความชัดเจนเพียงพอ ทำให้ไม่สามารถแก้ไขปัญหาด้านความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของคนไทยได้ ส่วนผลกระทบทางด้านสาธารณสุขในแง่ของจำนวนผู้ป่วยก็พบว่ามีเพิ่มขึ้น โรคที่พบมากในหมู่แรงงานต่างชาติ คือ โรควัณโรค โรคซิฟิลิส และโรคเท้าช้างตามลำดับ นโยบายการจัดระบบเพื่อควบคุมการทำงานของแรงงานต่างชาติผิดกฎหมายมีผลกระทบให้ควบคุมด้านโรคระบาดและโรคติดต่อได้มากขึ้นแต่ก็ทำให้ประเทศไทยมีค่าใช้จ่ายมากขึ้นในการให้บริการด้านสาธารณสุข (ทรรศนะ นิยมประเสริฐผล:2543)

โดยรวมการนำแรงงานต่างชาติเข้ามาทำงานในประเทศส่งผลกระทบทางด้านลบมากกว่าทางด้านบวก ซึ่งส่งผลต่อแรงงานไทยและการเกิดปัญหาการเพิ่มประชากรในอนาคต และส่งผลกระทบต่อภาวะการจ้างงานในประเทศและภาวะเศรษฐกิจ กล่าวคือ เมื่อสถานประกอบการมีความต้องการแรงงานไทยประกอบกับแรงงานไทยในพื้นที่ไม่เพียงพอสถานประกอบการจึงเลือกที่จะจ้างแรงงานต่างชาติเข้ามาทำงาน นอกจากนี้ยังพบว่า ค่าจ้างแรงงานต่างชาติถูกกว่าแรงงานไทย และแรงงานไทยมีการเข้าออกงานบ่อยกว่าแรงงานต่างชาติ การมีแรงงานต่างชาติในพื้นที่ทำให้แรงงานไทยไม่เรียกร้องค่าแรงเพิ่มขึ้นและแรงงานไทย (มาลีวรรณ เลาะวิถิ: 2541, วีรชัย ศาสตราศรีษ:2542, กระทรวงแรงงาน:2543 , อ้อมใจ วงษ์มณฑา: 2545)

### 3. ปัญหาแรงงานอพยพจากประเทศไทยไปต่างประเทศ

ประเทศไทยส่งแรงงานไปทำงานต่างประเทศมาเป็นเวลามากกว่า 20 ปี ในแต่ละปีนั้นมีแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศไม่มากนักเมื่อเทียบกับประเทศเพื่อนบ้าน เช่น ฟิลิปปินส์ และอินโดนีเซีย เป็นต้น ซึ่งในอดีตนั้นแรงงานไทยส่วนมากให้ความสนใจไปทำงานในแถบของภูมิภาคตะวันออกกลาง โดยเฉพาะอย่างยิ่งประเทศซาอุดีอาระเบีย แต่เมื่อตลาดแรงงานไทยในตะวันออกกลางหดตัว แรงงานไทยมีทางเลือกใหม่ในการไปทำงานต่างประเทศ กล่าวคือ ประเทศในแถบเอเชียตะวันออก (ญี่ปุ่น เกาหลีใต้ ไต้หวัน ฮองกง) และประเทศแถบเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (บรูไน สิงคโปร์ มาเลเซีย) ซึ่งเปิดตลาดรับแรงงานจากประเทศอื่นรวมทั้งจากประเทศไทยเข้าไปทำงาน โดยมีอัตราค่าจ้างค่าตอบแทนที่สูงกว่าการไปทำงานตะวันออกกลาง กระแสการเคลื่อนย้ายของแรงงานแตกต่างกันในแต่ละตลาดแรงงาน

แรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศต้องประสบปัญหาตั้งแต่ก่อนออกเดินทาง อาทิ ปัญหาค่าบริการและค่าใช้จ่ายสูงกว่ากฎหมายกำหนด ปัญหาการหลอกลวง แม้ขณะทำงานอยู่ก็ไม่ได้รับการคุ้มครองที่เป็นมาตรฐานสากลถูกละเมิดสิทธิด้านแรงงาน เช่น สิทธิที่จะได้รับค่าจ้างตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ทางการกำหนด สิทธิในเรื่องสภาพการจ้าง สิทธิในเรื่องความมั่นคงในการ

ทำงาน และสิทธิในสวัสดิการสังคม เป็นต้น และเมื่อแรงงานเหล่านี้เดินทางกลับประเทศไทยก็ไม่มีมาตรการรองรับแรงงานดังกล่าว

### 3.1 การทำงานต่างประเทศของแรงงาน

ปัจจุบันการเข้าสู่ตลาดแรงงานต่างประเทศของสตรีมีมากขึ้น เนื่องจากความต้องการหญิงต่างชาติมาทำงานในตลาดแรงงานระดับล่าง เช่น แม่บ้านและงานอื่นๆ เป็นปัจจัยดึงดูดให้สตรีเดินทางไปทำงานต่างประเทศ ซึ่งในอนาคตมีแนวโน้มว่าแรงงานหญิงจะเคลื่อนย้ายมากขึ้นในภาคบริการ กฎหมายและข้อบังคับเกี่ยวกับการไปทำงานต่างประเทศของคนไทย คือ พระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 และพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 (แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2537) ซึ่งไม่ได้ห้ามการเดินทางไปเพื่อหางาน แต่ไม่ได้คุ้มครองคนหางาน (สุภาพค์ จันทวานิช:2544) และกฎหมายว่าด้วยการไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทยโดยถูกต้องตามกฎหมายนั้น จะเน้นในการให้ความสำคัญของการคุ้มครองดูแลแรงงานเป็นสำคัญ สำหรับกฎหมายของประเทศปลายทาง มักมีรายละเอียดข้อกำหนดและบทลงโทษที่ชัดเจน มีการควบคุมคนต่างด้าวให้มาอยู่ภายใต้หน่วยงานเดียวกัน ส่วนการส่งเสริมการไปทำงานต่างประเทศ และป้องกันการหลอกลวงคนหางานไปทำงานต่างประเทศ มีปัญหาในทางปฏิบัติเนื่องจากปัญหาด้านปริมาณความต้องการไปทำงานต่างประเทศมีมากกว่าตำแหน่งงานในต่างประเทศ และคนหางานขาดเงินทุนที่ใช้เป็นค่าบริการจัดหางาน ส่วนการกำหนดนโยบายส่งเสริมแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศขาดความชัดเจนในเรื่องการกำหนดภารกิจและกิจกรรมยังไม่ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมาย ขาดมาตรการจูงใจและมาตรการลงโทษในการดำเนินงานด้านการจัดการ (เจริญชัย ศบรบรรดาศักดิ์: 2542, อัจฉรา เจริญพล : 2543)

- **สถานการณ์แรงงานที่ไปทำงานต่างประเทศ**

ประมาณ 3 ใน 4 ของแรงงานที่ไปทำงานต่างประเทศเป็นเพศชาย สำหรับแรงงานหญิงมีอายุระหว่าง 21-35 ปี มีการศึกษาไม่สูง ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงานในประเทศสิงคโปร์สูงที่สุด รองลงมาเป็นที่หวัน อีสราเอล บรูไนและฮ่องกง ตามลำดับ การย้ายถิ่นครั้งแรกไปทำงานเป็นแรงงานฝีมือในตลาดแรงงานต่างประเทศของสตรีไทยส่วนใหญ่ใช้บริการการจัดส่งจากบริษัทจัดหางาน โดยมีสายหรือนายหน้าจัดหาคนงานในท้องถิ่นเป็นเครือข่ายที่สำคัญ นับตั้งแต่การให้ข่าวสาร ข้อมูล ชักชวน และอำนวยความสะดวก โดยสตรีผู้หางานจะต้องเสียค่าใช้จ่ายทั้งหมดในวงเงินที่สูงเกินกว่าที่กฎหมายกำหนดไว้อย่างมาก และมีการไปทำงานต่างประเทศโดยผิดกฎหมายมากขึ้น (รัชนี คุโณปการ: 2542) ส่วนใหญ่แล้วแรงงานเดินทางไปทำงานเป็นระยะเวลา 2 ปี โดยประกอบอาชีพต่างๆ กันในแต่ละประเทศ คือได้หวันประกอบอาชีพผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการผลิต ประเทศอิสราเอลประกอบอาชีพกสิกร ประเทศสิงคโปร์และบรูไนประกอบอาชีพผู้ปฏิบัติงานซึ่งต้องใช้กำลังกายเป็นส่วนใหญ่ และประเทศฮ่องกงเป็นผู้ปฏิบัติงานอาชีพด้านบริการสำหรับการ

รับทราบข่าวสารการรับสมัครงานเพื่อการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ ส่วนใหญ่รับทราบจากเพื่อนบ้าน/คนรู้จัก สาย/นายหน้าและประกาศของบริษัทจัดหางานเอกชน ตามลำดับ

ประเทศที่แรงงานต้องการไปทำงานมากที่สุดคือ อิสราเอล ได้หวัน และฮ่องกง ตามลำดับ และต้องการไปทำงานเป็นเวลา 1-2 ปี โดยความคาดหวังในการเดินทางไปทำงานต่างประเทศของแรงงาน เพื่อต้องการรายได้มาเป็นค่าใช้จ่ายในครอบครัวเป็นหลัก และคาดว่าการทำงานไปทำงานต่างประเทศทำให้ได้ประสบการณ์ในการทำงาน ประสบการณ์ชีวิตในต่างประเทศได้ทักษะ/ฝีมือ และภาษาตามลำดับ ส่วนความคาดหวังหลังกลับจากทำงานในต่างประเทศ แรงงานบางส่วนต้องการกลับไปทำงานต่างประเทศอีก เนื่องจากได้รับค่าตอบแทนที่สูงกว่าทำงานในประเทศ ในขณะที่มีแรงงานบางส่วนไม่คิดจะกลับไปทำงานต่างประเทศอีก เพราะต้องการอยู่กับครอบครัว และแรงงานส่วนใหญ่ต้องการงานด้านกิจกรรมในภูมิภาคเดนมาร์ก (ไทรูติ นพรัตน์ : 2542, กระทรวงแรงงาน: 2543) ทั้งนี้ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจที่จะไปทำงานในต่างประเทศของแรงงานไทยมากที่สุดคือ ค่าจ้างและรายได้ที่คาดว่าจะได้รับ รองลงมาคือ ภาระหนี้สิน อัตราการว่างงานของไทย สวัสดิการที่คาดว่าจะได้รับ การชักชวนจากญาติพี่น้อง คนรู้จัก การว่างงาน (ไม่มีงานทำ) ประสบการณ์ที่จะได้รับ ค่าใช้จ่ายที่ใช้ ค่านิยม ต้องการฝึกทักษะ และข้อมูลข่าวสารมีผลต่อการตัดสินใจเพื่อที่จะไปทำงานในต่างประเทศน้อยที่สุด (กนกพร มโนรัตนา : 2540, นงลักษณ์ ดังคะบุรี : 2541, ไทรูติ นพรัตน์ : 2542, เจริญชัย ยศบรรดาศักดิ์: 2542, กณิศา อังศุชนสมบัติ: 2542, บริบูรณ์ วชิรานุกาพ: 2543, นิกร ภูมิแสนโคตร: 2546, ปิ่น วรรณพินิจ: 2546)

#### ● ระบบการจัดหางาน

ปัจจุบันระบบการจัดหางานควบคุมโดยตลาดและรัฐมีบทบาทน้อย บริการจัดหางานมีทั้งที่ถูกกฎหมายและผิดกฎหมาย มีเครือข่ายบุคคลในการจัดหางาน ดังนั้นแรงงานส่วนใหญ่ไปทำงานต่างประเทศ โดยการติดต่อผ่านสำนักงานจัดหางานเอกชน ส่วนที่ผ่านสำนักงานจัดหางานของรัฐมีค่อนข้างน้อย การไปทำงานต่างประเทศมีขั้นตอนในการดำเนินการทางเอกสารหลายขั้นตอน ซึ่งบางครั้งจะมีการซับซ้อนเป็นอย่างมาก ทำให้แรงงานไทยต้องเสียค่าใช้จ่ายจำนวนมากให้กับบริษัทจัดหางานก่อนการเดินทางซึ่งจะเป็นค่านายหน้า ค่าทำสินเชื่อ เป็นต้น ทั้งนี้แรงงานส่วนใหญ่ที่ไปทำงานนั้นจะเป็นลักษณะของการทำสัญญาว่าจ้างทำงานเป็นการชั่วคราว จึงทำให้ในการจะไปทำงานนั้นแรงงานไทยทุกคนจำเป็นที่จะต้องผ่านขั้นตอนของกระทรวงแรงงานในการที่จะได้รับสัญญาจ้างงานที่ลงนามโดยนายจ้างหรือตัวแทน ซึ่งในสัญญานั้นจะระบุรายละเอียดของสภาพการจ้างงานไว้ด้วย ซึ่งหากมีการปฏิบัติไม่ครบถ้วนตามสัญญาก็สามารถที่จะทำการเรียกร้องได้ในทางกฎหมาย (ปิ่น วรรณพินิจ: 2546) ปัญหาอุปสรรคที่ผู้หางานพบมาก ได้แก่ การถูกเรียกเก็บค่าบริการจากบริษัทจัดหางานสูงกว่าที่กำหนด การมีค่าเกณฑ์บางอย่างถูกสงวนไว้สำหรับคนในชาตินั้นๆ ปัญหาเกี่ยวกับภาษาและการสื่อสารกับนายจ้างต่างชาติ และปัญหาการขาดความรู้ความเข้าใจในกฎหมายแรงงานของประเทศที่ไปทำงาน ในขณะที่บทบาทในการช่วยเหลือและ

สนับสนุนของภาครัฐยังไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอที่จะเป็นที่พึ่งของแรงงานการ โดยแรงงานไม่ได้ ได้รับความช่วยเหลือจากหน่วยงานราชการทั้งในประเทศไทยและในต่างประเทศ ประเด็นที่แรงงาน ต้องการให้รัฐบาลช่วยเหลือมากที่สุด คือ คอยให้การช่วยเหลือเมื่อแรงงานประสบปัญหาการ ทำงาน รongลงมาคือ จัดหาสินเชื่อดอกเบี้ยต่ำเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการเดินทาง (ไตรวุฒิ นพรัตน์ : 2542,อมรรัตน์ บุญยอิน:2542)

- **การส่งเสริมการมีงานทำในต่างประเทศ**

การส่งเสริมการมีงานทำในต่างประเทศ รัฐบาลจำเป็นต้องปรับโครงสร้างและกระบวนการ ทำงานให้กระชับ ลดขั้นตอนการปฏิบัติงานโดยเจ้าหน้าที่และใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้าดำเนินการ แทน รวมทั้งต้องปรับบทบาทจากผู้ปฏิบัติและควบคุมเป็นผู้สนับสนุนและอำนวยความสะดวกแก่ ภาคเอกชนและประชาชน โดยสนับสนุนให้บริษัทจัดหางานมีขีดความสามารถในการแข่งขันและ ปรับปรุงกระบวนการคัดสรรคนหางานที่มีความสามารถและความพร้อมส่งไปทำงานแทนการ พิจารณาความพร้อมทางการเงินเพียงอย่างเดียว (ศรายุทธ กอพานิชานนท์ และคณะ:2546)

### **3.2 ผลกระทบการเดินทางไปทำงานต่างประเทศของแรงงาน**

การเดินทางไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทย ส่งผลกระทบต่อภาวะเศรษฐกิจใน คราวเรือนและระดับจังหวัดทั้งในด้านบวกและด้านลบ ดังนี้

**3.2.1 ผลกระทบด้านบวก** รัฐบาลสามารถแก้ปัญหาการว่างงานได้ แรงงานมีโอกาสมิ รายได้สูง ได้รับการยอมรับทางสังคมมากขึ้น คราวเรือนของแรงงานไทยมีรายได้สูงขึ้นในช่วง ระยะเวลาสั้นๆ โดยเงินที่ได้จากการไปทำงานต่างประเทศมากกว่าครึ่งหนึ่งไม่ได้ถูกนำไปใช้ให้เกิด รายได้หรือต่อการลงทุนทางด้านเศรษฐกิจ แต่คราวเรือน นำเงินไปใช้ในการก่อสร้างและซ่อมแซม ที่อยู่อาศัย ใช้หนี้และไถ่ถอนที่นา รวมทั้งมีเงินทุนเพื่อส่งเสริมการประกอบอาชีพมากขึ้น มี เงินตราจากต่างประเทศไหลเข้าสู่ระบบการเงินภายในประเทศมากขึ้น

**3.2.2 ผลกระทบด้านลบ** จำนวนผู้ไม่ประกอบอาชีพเพิ่มสูงขึ้น ประชาชนใช้จ่ายเงินอย่าง พุ่มเพื่อเพราะขาดการวางแผนที่ดี เกิดการเอาเปรียบแรงงานโดยการหลอกลวงคนหางานเพื่อไป ทำงานต่างประเทศมากขึ้น (ผกา จักรกริชกุล: 2542,กรมการจัดหางาน: 2542: 2543: 2544,ชมนาท รัตนมณี และคณะ:2547) เป็นที่น่าสังเกตว่าแรงงานไทยยังคงมีปัญหาเรื่องหนี้สินจำนวนมาก เมื่อ เดินทางกลับจากต่างประเทศ ยังคงมีการประกอบอาชีพเกษตรกรรม และรับจ้างเป็นส่วนใหญ่ และยังมีผู้ใช้แรงงานจำนวนไม่น้อยที่ต้องทำงานที่มีรายได้น้อย ไม่นั่นคงและต้องเสี่ยงอันตราย และมีรายได้ที่ไม่เพียงพอที่จะใช้จ่ายในครอบครัว อันเนื่องมาจากภาวะรับผิดชอบที่เพิ่มมากขึ้น แสดงให้เห็นว่าแรงงานส่วนหนึ่งยังไม่มีทางเลือกในการประกอบอาชีพ (พิบูล เจียวท่าไม้: 2544)

กล่าวโดยสรุปแล้วจากวิกฤตเศรษฐกิจได้มีผลต่อการปรับเปลี่ยนทั้งในแง่ของกระแสของการย้ายถิ่น และนโยบายของการย้ายถิ่นในประเทศสมาชิกอาเซียน ด้วยมิติและระดับความเข้มข้นที่แตกต่างกันออกไป ทั้งนี้ภาพรวมที่ชัดเจนมิใช่เพียงการที่ภาครัฐได้เพิ่มบทบาทของตนพร้อมด้วยมาตรการรองรับในหลายประการทั้งในการสกัดกั้น แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายของทางการในประเทศปลายทาง และในการส่งเสริมแรงงานไปทำงานในต่างประเทศของทางการในประเทศต้นทาง (พัชราวลัย วงศ์บุญสิน และคณะ: 2544) การเดินทางไปทำงานต่างประเทศ แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มแรก เป็นแรงงานที่ไปทำงานต่างประเทศที่ประสบความสำเร็จ มีเงินเก็บกลับมาบ้างน้อยบ้างขึ้นอยู่กับการบริหารการใช้เงินที่ได้รับมา สามารถตั้งตัวประกอบอาชีพหลังกลับมาได้ และส่วนใหญ่ยังคงประกอบอาชีพเดิม และได้ใช้ความรู้ประกอบการณ์ในการทำงานต่างประเทศมาปรับใช้กับชีวิตประจำวัน มีเศรษฐกิจดีขึ้น มีภาวะหนี้สินลดน้อยลง มีเงินออมเหลือพอสำหรับเป็นค่าใช้จ่ายในครอบครัว สภาพบ้านเรือนที่อยู่อาศัยได้รับการก่อสร้างปรับปรุงดีขึ้น (บริบูรณ์ วชิรานุภาพ: 2543, กัญฉิกา อังศุชนสมบัติ :2546) กลุ่มสอง คือ แรงงานที่ไม่ประสบความสำเร็จจากการไปทำงานต่างประเทศ เช่น มีปัญหาเกี่ยวกับนายจ้าง ประสบอุบัติเหตุ ถูกยุติสัญญาจ้างก่อนกำหนด รวมทั้งคนที่ถูกหลอกเสียเงินไปแล้วแต่ไม่ได้ทำงาน กลุ่มนี้ไม่มีเงินเหลือเก็บกลับมา หรือยังใช้หนี้สินไม่หมด บางคนถูกหลอกซ้ำซ้อนจากความพยายามที่จะเสี่ยงไปทำงานต่างประเทศอีก (กัญฉิกา อังศุชนสมบัติ :2546)

#### 4. แนวทางการดำเนินงานในอนาคต

เนื่องจากแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศจำนวนมาก และผลของการที่แรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศช่วยให้รัฐมีรายได้และลดปัญหาสังคม ดังนั้นรัฐจึงควรดำเนินการดังนี้

1. ส่งเสริมให้แรงงานได้ไป ทำงานอย่างถูกต้อง และมีมาตรการคุ้มครองแรงงานที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศเพื่อช่วยเสริมให้แรงงานไทยได้ทำงานตามความสามารถและสามารถนำความรู้ ประสบการณ์ที่ได้รับมา พัฒนาตนเองและครอบครัวต่อไป

2. กำกับดูแลและควบคุม กระแสการย้ายถิ่นของแรงงานให้สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมทั้งของภูมิภาคและในระดับประเทศ

2. แสวงหามาตรการในการจัดการให้กระแสการย้ายถิ่นเป็นไปอย่างเหมาะสม ทั้งนี้ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพจึงควรมีการกำหนดนโยบายแก้ไขปัญหาระบบต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองให้ชัดเจนกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานโดยเฉพาะระยะเวลาการปฏิบัติงานให้เหมาะสมในทางปฏิบัติการอบรมซักซ้อมเตรียมความพร้อมให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานก่อนการปฏิบัติงาน การจัดอัตรากำลัง เจ้าหน้าที่ สถานที่ วัสดุอุปกรณ์ให้เหมาะสม พร้อมทั้งการประสานงานภายในอย่างมีระบบ ทั้งนี้ควรนำการบริหารโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์มาใช้ในการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น



3. จัดการลักลอบย้ายถิ่นของแรงงานให้หมดไป ทั้งนี้การยกระดับทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งฝีมือของแรงงานให้ทัดเทียม และทันต่อการเปลี่ยนแปลงของการพัฒนาการทาง เศรษฐกิจอาจเป็นแนวทางที่สำคัญที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชนต้องให้ความสำคัญ

4. การเดินทางไปทำงานต่างประเทศของแรงงานสตรีเป็นสถานการณ์ที่มีอยู่และยังคงดำรงต่อไป ดังนั้นหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องจึงควรที่จะต้องใช้มาตรการทางกฎหมายในอันที่จะลด หรือขจัดปัญหาการเอารัดเอาเปรียบที่เกิดจากธุรกิจการจัดหางานร่วมกับการจัดทำโครงการทางการศึกษาเพื่อมุ่งให้สตรีเกิดการพัฒนาระบบการเรียนรู้ ปรับเปลี่ยนค่านิยม เสริมสร้างทักษะ กระบวนการคิดการตัดสินใจอย่างสมเหตุสมผลและเท่าทัน ต่อสภาพแวดล้อมทั้งทางเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนไป พร้อมทั้งเร่งสร้างงานในชนบทเพื่อให้ สตรีมีทางเลือกมากขึ้น

5. รัฐบาลไทยควรนำรูปแบบการนำเข้าแรงงานต่างด้าวในลักษณะสัญญาจ้าง หรือทำข้อตกลงระดับทวิภาคีเพื่อการนำเข้าแรงงานต่างด้าวเข้าประเทศอย่างเป็นระบบ รวมทั้งการออกกฎหมายหรือข้อบังคับเพื่อสะดวกต่อการควบคุมแรงงานต่างด้าวอย่างมีประสิทธิภาพ และเร่งรัดให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจับกุมและส่งกลับแรงงานต่างด้าวที่ไม่ได้รับอนุญาต

6. นำนโยบายแก้ไขแรงงานต่างด้าว โดยใช้มาตรการผลักดันแรงงานต่างด้าวออกนอกราชอาณาจักรและให้ใช้แรงงานไทย ซึ่งสถานประกอบการหรือนายจ้างส่วนใหญ่มิได้ดำเนินการใช้แรงงานไทยตามนโยบาย การยอมรับนโยบายของผู้ปฏิบัติ จะส่งผลกระทบต่อมีงานทำของแรงงานไทย โดยมีการสนับสนุนจากรัฐบาลและตัวการสำคัญ เป็นปัจจัยหนุนที่มีผลต่อแนวทางปฏิบัติ ตามนโยบายและความสามารถของเจ้าหน้าที่ในการดำเนินกิจกรรมอันส่งผลต่อระดับการบรรจุนโยบายไทยทดแทนแรงงานต่างด้าว (วิรุณศิริ อารยวงศ์:2545)

ดังนั้นการดำเนินการแก้ไขแรงงานต่างชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยจึงควรมีการปรับปรุงแก้ไขมาตรการทางกฎหมาย เพื่อให้สอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ไม่ว่าจะเป็นพระราชบัญญัติ พระราชกฤษฎีกา ตลอดจนนโยบายของรัฐในเรื่องที่เกี่ยวกับการทำงานของแรงงานต่างชาติ ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความชัดเจนแน่นอนและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ และจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องกำหนดให้ชัดเจนว่ากฎหมายแรงงานไทยนั้น มีผลบังคับใช้กับแรงงานต่างด้าวทุกคนที่ทำงานอยู่ในประเทศไทยด้วยเช่นกัน นอกจากนี้ควรมีการพัฒนาบุคลากร เจ้าหน้าที่ และหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เพียงพอและพร้อมที่จะปฏิบัติตามมาตรการต่างๆ ในการแก้ไขปัญหาอันจะนำไปสู่ความสำเร็จในการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวที่ประเทศกำลังประสบอยู่ในปัจจุบัน

## หมวดที่ 5 ความเสี่ยงต่อสุขภาพและความปลอดภัยของแรงงาน

การประมวลงานวิจัย พบว่าประเด็นปัญหาความเสี่ยงต่อสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานของแรงงานเกิดจากมาตรการและกลไกของรัฐในการคุ้มครองสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้างไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ถึงแม้ว่าประเทศไทยจะมีพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดความคุ้มครองเรื่องสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานก็ตาม แต่กฎหมายดังกล่าวยังคงขาดการนำไปปฏิบัติ รวมทั้งกฎหมายบางส่วนไม่ครอบคลุมถึงการทำงานกับสารเคมีอันตรายหลายประเภท มาตรการที่ใช้ยังเป็นมาตรการเชิงรับมากกว่ามาตรการเชิงป้องกัน การรณรงค์ให้มีการลดอุบัติเหตุหรือการประสบอันตรายหรือการเกิดโรคอันเนื่องมาจากการทำงานยังไม่เพียงพอเป็นเหตุให้สถานประกอบกิจการส่วนใหญ่ละเลยไม่กระทำตามมาตรการที่กฎหมายกำหนดไว้ โดยไม่ดูแลสภาพแวดล้อมการทำงานให้ปลอดภัย ทำให้ผู้ใช้แรงงานต้องตกอยู่ในภาวะความเสี่ยงที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและชีวิตเพิ่มมากขึ้น (ธำรงค์ศักดิ์ ภูริต:2543, สมุทรชัย ตีรสมิทธิ์ : 2543) โดยเฉพาะอย่างยิ่งแรงงานนอกระบบ ซึ่งเป็นแรงงานเกินครึ่งประเทศต้องทำงานด้วยความเสี่ยง ทั้งนี้พบอัตราการบาดเจ็บถึงปีละ 4.17 ล้านคน โดยบาดเจ็บจากวัตถุมีคมสูงสุดคือ 2.5 ล้านคน รองลงมาคือพลัดตกหกล้ม 596,504 คน (สำนักงานสถิติแห่งชาติ: 2549) และแรงงานจำนวนมากได้รับผลกระทบทางสุขภาพจากการทำงานในสถานประกอบการเกี่ยวกับสารพิษที่มีสภาพแวดล้อมไม่เหมาะสม เช่น การปวดหลัง ปวดศีรษะ และพิษจากสารเคมี เป็นต้น

การประมวลวิเคราะห์สังเคราะห์งานวิจัยด้านแรงงานพบงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับความเสี่ยงต่อสุขภาพและความปลอดภัยทั้งสิ้น 69 เรื่อง ซึ่งส่วนใหญ่ผลการวิจัยใกล้เคียงกันและสอดคล้องกัน โดยเป็นการศึกษาเกี่ยวกับความปลอดภัยและอาชีวอนามัยของสถานประกอบการ ปัจจัยหรือสาเหตุการเกิดอันตรายจากการทำงาน ความเสี่ยงต่ออันตรายในด้านต่างๆของแรงงาน และพฤติกรรมกรรมการป้องกันอันตรายจากการทำงาน

### 1. ความเสี่ยงต่อสุขภาพของแรงงาน

ผลการศึกษาปัญหาเกี่ยวกับการเกิดโรคจากการทำงานในกลุ่มแรงงานสตรีภาคการผลิตในอุตสาหกรรมประเภทต่างๆ ซึ่งมีผลต่อสุขภาพของแรงงานสตรีนั้น เกิดจากลักษณะงานที่ผู้ใช้แรงงานต้องทำงานอยู่ในท่าเดียวกันตลอดเวลาทำให้เกิดปัญหาต่อระบบกล้ามเนื้อและโครงสร้าง ได้แก่ การยืนหรือนั่ง นานๆ การดันหรือลากของหนัก และการก้มหลังหรือก้มศีรษะซ้ำๆ เป็นต้น ลักษณะดังกล่าวเป็นลักษณะงานในฝ่ายผลิต และความเสี่ยงต่อสุขภาพของแรงงานสตรีนั้นยังเกิดจากสาเหตุที่ต่างกันไปในแต่ละประเภทของการทำงาน อาทิ อันตรายจากความเย็น ความร้อน การลื่นหกล้ม เสียงจากเครื่องจักร และสารเคมีต่างๆ เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ก่อให้เกิดโรคที่เกิดจากการทำงานของแรงงานหญิงทั้งสิ้น (สมพิศ พันธุเจริญศรี และคารินทร์ ไชยจันทร์:2545) ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะสุขภาพของแรงงานหญิงคือ สถานภาพสมรส จำนวนคนที่รับภาระในการเลี้ยงดู ระยะเวลาในการทำงาน การเข้าทำงานเป็นกะ ขนาดของโรงงาน ความพึงพอใจในการ

ประกันสุขภาพ (ฐิติพร อิงคถาวรวงศ์และคณะ : 2540) ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าการทำงานของแรงงานที่ต้องเสี่ยงต่ออันตรายด้านต่างๆ ได้แก่

**1.1 อันตรายทางด้านกายภาพ** ปัญหาที่เกิดขึ้น เช่น ฝุ่นฝ้าย ละอองสารเคมี ฝุ่นละออง ในโรงงานผลิตแปงมันสำปะหลัง โรงสีข้าว เป็นต้น ซึ่งฝุ่นเหล่านี้ย่อมมีผลต่อสุขภาพของคนทำงานทั้งสิ้น นอกจากนี้แสง เสียง และความร้อนก็ล้วนเป็นอันตรายกับสุขภาพเช่นกัน งานที่เป็นอันตรายทางด้านกายภาพมากที่สุดคือ งานทำบรอนซ์ งานแกะสลักไม้ งานเจียรไนพลอย เป็นต้น พฤติกรรมการดูแลตนเองเมื่อเจ็บป่วยและพฤติกรรมการออกกำลังกายเพื่อสร้างเสริมสุขภาพนั้น พบว่า แรงงานสตรีมีพฤติกรรม การพบแพทย์ที่ห้องพยาบาลเวลาเจ็บป่วย หรือการซื้อยาจากร้านขายยาด้วยตนเอง และยังพบว่า โรงงานอุตสาหกรรมที่ไม่มีเครื่องป้องกันสุขภาพและความปลอดภัย ไม่มีสวัสดิการใดๆ ที่นายจ้างจัดให้ตามกฎหมาย เมื่อป่วยแรงงานหญิงจะไม่ได้รับการรักษาอย่างถูกต้อง การเจ็บป่วยด้วยโรคอันเกิดจากการทำงานและถูกละเมิดสิทธิจากนายจ้างโดยเฉพาะนายจ้างไม่ยอมรับการเจ็บป่วยของแรงงาน และถูกบีบให้ออกจากงานหรือเลิกจ้าง (อังคณา อินทสาและจะเด็จ เซวานวิไล: 2546)

**1.2 อันตรายจากสารพิษ สารเคมี ที่อยู่ในขั้นตอนการผลิต** งานที่มีอันตรายจากสารเคมีสูง ได้แก่ การเกษตร การเขี่ยรอนแท้ม การข้อมสีต่างๆ เป็นต้น ซึ่งเป็นงานที่มีความเสี่ยงอย่างมากต่อการสัมผัสหรือได้รับสารเคมีที่ใช้ในการผลิตเข้าสู่ร่างกาย อาจจะทางลมหายใจ หรือทางปาก หรือจากการที่ร่างกายสัมผัสกับสารเคมีโดยตรง ที่สำคัญอาการของร่างกายไม่สามารถบอกได้ว่าเป็นโรคอะไร แต่จะมีอาการที่เห็นได้เหมือนๆ กัน คือ เป็นโรคภูมิแพ้ ปวดหัวเป็นประจำ อ่อนเพลียง่าย เป็นลมบ่อย หายใจขัด และร่างกายซีดเหลือง (สุชาติ ตระกูลสุทธิพิศ: 2546) และยังพบว่า ระยะเวลาในการทำงาน และประวัติสุขภาพของพนักงาน เช่น การเคยเป็นโรคมามาก่อนเป็นปัจจัยที่มีผลกระทบต่อสุขภาพของพนักงาน (ปาริชาติ ฉายชัยฐิต: 2545)

**1.3 อันตรายทางกายศาสตร์** เป็นปัญหาการปวดเมื่อยส่วนต่างๆ ของร่างกาย ซึ่งคาดว่าน่าจะเกิดขึ้นจากท่า นั่งทำงานไม่เหมาะสม ซึ่งงานที่ผลกระทบต่อด้านกายศาสตร์ได้แก่ การเย็บผ้า การทอผ้า เป็นต้น แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมส่วนใหญ่เป็นผู้หญิง จบการศึกษาระดับประถมศึกษา และมัธยมศึกษา เข้ามาทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม เช่น โรงงานผลิตอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ โรงงานถักทอวิกผม โรงงานทอผ้า เป็นต้น แรงงานส่วนใหญ่มีปัญหาสุขภาพที่พบมากในกลุ่มอาการต่างๆ ดังนี้ คือ

- **กลุ่มอาการเกี่ยวกับทางประสาท** เช่น ปัญหาเกี่ยวกับหู ทั้งเรื่องความสามารถในการได้ยินของคนงานที่ต้องทำงานกับเครื่องจักรที่มีเสียงดังจนทำให้เป็นโรคหูตึงและบางส่วนมีปัญหาเรื่องหู

- **กลุ่มอาการสายตาและการมองเห็น** อันเนื่องมาจากแสงสว่างที่ไม่เพียงพออาจทำให้สมรรถภาพของสายตาเสื่อมลงได้ โดยพบว่าปัจจัยด้านอายุ ชั่วโมงทำงานต่อสัปดาห์ ความเข้มของแสงสว่างมีผลต่อความเมื่อยล้าสายตา (สังคม ลำไธสง : 2545)

- **กลุ่มเกี่ยวกับทางกล้ามเนื้อ** เช่น ปัญหาความเมื่อยล้ากล้ามเนื้อ บริเวณเอว ไหล่ คอ แขน ข้อศอก เท้า และข้อเท้า ซึ่งอาการปวดเมื่อยตามร่างกายเกิดจากการที่อวัยวะส่วนนั้นใช้งานมากเกินไป/นานเกินไป/อยู่ในท่าทางเดียวกันนานเกินไป และจากการยกของหนัก/ลากของหนักบ่อยๆ/ผิดวิธี ลักษณะการเกิดอาการปวดเมื่อยจากการทำงานมีความสัมพันธ์กับ ความบ่อยครั้งของการออกกำลังกาย การทำงานท่ามกลางสภาพแวดล้อมทางกายภาพและทางเคมีที่ไม่เหมาะสม การมีปัญหาความเครียด และนิสัยการดื่มสุรา (เยาวภา ปิ่นทุพันธ์ และศรีศักดิ์ สุนทรไชย: 2539 , อนงค์ หาญสกุล :2546)

**1.4 อันตรายด้านสุขภาพจิต** ประชากรวัยแรงงานต้องเผชิญกับความเครียดจากหลายสาเหตุ เช่น อันตรายจากการทำงาน กำหนดส่งงาน คุณภาพของงาน ค่าจ้าง ความไม่แน่นอนของปริมาณงาน ที่สำคัญคือภาวะเศรษฐกิจของครอบครัว

ปัญหาสุขภาพของแรงงานนอกจากปัญหาสุขภาพร่างกายแล้ว ผู้ใช้แรงงานยังต้องเผชิญกับปัญหาเรื่องสุขภาพจิตอีกด้วย นั่นคือปัญหาเรื่องความเครียด อันเนื่องมาจากสภาพในการทำงานหรือระยะเวลาในการทำงานที่ยาวนาน ซึ่งพบว่าผู้ที่ทำงานในสถานประกอบการอุตสาหกรรมที่เป็นสถานประกอบการผลิตมีปัญหาสุขภาพจิต โดยเฉพาะหญิงมีความเครียดสูงกว่าเพศชาย (สุรินทร์ สุทธิชาติพิทย์:2543) และพบว่ามีหลายปัจจัยสัมพันธ์กับการเกิดปัญหาสุขภาพจิต ได้แก่ สถานภาพสมรส สัมพันธภาพภายในครอบครัว ความเครียดในครอบครัว การเจ็บป่วยทางกาย การเห็นคุณค่าในตนเอง บุคลิกภาพแสดงตัว การปรับตัวในการทำงานด้านการปรับตัวในตนเองและการปรับตัวให้เข้ากับงานที่ปฏิบัติ ลักษณะงาน ความพึงพอใจในงาน การรับรู้สภาพแวดล้อมทางกายภาพและทักษะทางสังคม (รัฐจวน คำวชิรพิทักษ์: 2536, พัชราวดี ดวงศรี: 2541 , วรินทร์ บุญเยี่ยม :2543, กาญจน หงส์รัตน์ : 2546)

## **2. ความปลอดภัยในการทำงาน**

จากการประมวลงานวิจัยพบว่าอุบัติเหตุจากการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมนับเป็นปัญหาด้านสาธารณสุขที่สำคัญและมีผลกระทบต่อสุขภาพของแรงงาน ซึ่งความรุนแรงของการประสบอุบัติเหตุจากการทำงานของแรงงาน ได้แก่ การเสียชีวิต ทูพพลภาพหรือพิการโดยสิ้นเชิงหรือพิการบางส่วน และบาดเจ็บเล็กน้อยทำงานไม่ได้ชั่วคราว หรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานและสภาพความเสี่ยงภัยจากการทำงานมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นทุกปี โดยพบว่า แรงงานผู้ประสบอุบัติเหตุส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 20-29 ปี การประสบอุบัติเหตุจากการทำงานมากที่สุด การเกิดอุบัติเหตุส่วนใหญ่เกิดขณะกำลังใช้เครื่องจักร (นันทนัญญ์ คชนาค : 2548) สำหรับกิจการที่มีแรงงานประสบอุบัติเหตุมากที่สุดคือ กิจการประเภทการผลิตผลิตภัณฑ์โลหะ การผลิตเครื่องจักร

และอุปกรณ์ (พรเทพ จุฑาโรจน์: 2541) สาเหตุที่ก่อให้เกิดอุบัติเหตุส่วนใหญ่มีสาเหตุมาจากสภาพของเครื่องมือ เครื่องจักรและอุปกรณ์ รองลงมา คือสภาพการทำงานของผู้ใช้แรงงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และการบริหารความปลอดภัย (สรันย์ ศรีสัมพันธ์: 2540) และพบว่า การเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานมีความสัมพันธ์กับจำนวนชั่วโมงที่ทำงานในแต่ละสัปดาห์ การทำงานท่ามกลางสภาพแวดล้อมที่ไม่เหมาะสม อายุการทำงานในโรงงาน ความบ่อยครั้งของการออกกำลังกาย และปัญหาความเครียด (เยาวภา ปิ่นทพันธ์ และศรีศักดิ์ สุนทรไชย: 2539) ส่วนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการป้องกันอุบัติเหตุในการทำงานพบว่า อายุ ระดับการศึกษา ความสัมพันธ์ของคนในครอบครัว ประวัติการประสบอันตราย การใช้เครื่องป้องกันอันตรายส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมด้านบริหารจัดการมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติตนเพื่อป้องกันอันตรายจากอุบัติเหตุในการทำงาน (สมนึก กิ่งกาญจนานธร : 2544, ไพโรจน์ ดิณฑาติวารักษ์: 2546)

และจากการศึกษาพบว่าพฤติกรรมเสี่ยงในการทำงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่เกี่ยวข้องต่อการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน และพบว่าความเหนื่อยหน่ายในงาน อำนาจในการควบคุมอุบัติเหตุมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุในโรงงานอุตสาหกรรม (เอกภักดิ์ โภยวิวัฒน์ตระกูล : 2542) ซึ่งอันตรายที่เกิดจากการทำงานเหล่านี้สามารถป้องกันได้ โดยจากการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม ทักษะคิด ความปลอดภัยและการป้องกันอันตรายจากการทำงานของแรงงาน พบว่า เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ความสัมพันธ์ของคนในครอบครัว การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน ความรู้และทักษะคิดเกี่ยวกับความปลอดภัย การเปิดรับสื่อ การรับรู้ความสามารถของตนเอง ประวัติการประสบอันตราย และสภาพแวดล้อมด้านบริหารจัดการ มีอิทธิพลต่อการป้องกันอันตรายจากการทำงาน(พิมพ์ใจ สายวิภู : 2541, พัสนิษฐ์ พันธุ์แน่น: 2542, สุทธิภา วงศ์ยะลา: 2543, สิริพชร เปรมมัยเสียร: 2543, สมนึก กิ่งกาญจนานธร : 2544, , วิภาภรณ์ พันัส : 2545, ไพโรจน์ ดิณฑาติวารักษ์ : 2546, กัญชลา ศรีสวัสดิ์:2546, เสธษฐา ดันติเดชามงคล:2546 ,กัญชลา ศรีสวัสดิ์:2546,กวิณชต์ตา อภิธนาถล.:2546)

สำหรับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการดูแลสุขภาพ การส่งเสริมสุขภาพ อาชีวอนามัยและความปลอดภัยจากการทำงานของผู้ใช้แรงงาน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ ฐานทางเศรษฐกิจ การควบคุมตนเอง ความรู้เกี่ยวกับการดูแลตนเอง ความรู้เรื่องความปลอดภัยและอาชีวอนามัย ค่านิยมทางสุขภาพ ทักษะการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล ประสบการณ์การประสบอุบัติเหตุในการทำงาน ทักษะคิดต่อการส่งเสริมสุขภาพ ทักษะคิดต่อโรคจากการทำงาน การรับรู้ภาวะสุขภาพและความรุนแรงของโรค ความเชื่อทางสุขภาพ พฤติกรรมการเปิดรับข่าวสารโดยทั่วไป การมีโรคประจำตัว การได้รับการสนับสนุนทางสังคม การสนับสนุนจากสมาชิกในครอบครัว และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน (อมรเยี่ยมตาล: 2540 , พรณี ธนาพล: 2542, กวี ชื่นจ้อหอ : 2544, ชลธิชา ฤทธิงาน : 2544, บราลี วัชรากร : 2545, วิภาภรณ์ พันัส : 2545, มยุรา วิวรรณนะเดช :2546, กัญชลา ศรีสวัสดิ์ : 2546,

จากรูมาศ ใจกว้างหน้า:2546,คมสันต์ สนิชวีรวงศ์: 2546,กวิณซ์ตา อภิชนาดล : 2546, นิภาภรณ์ ผดุงชอบ :2546, รุ่งฤดี วงศ์ชุม : 2548) เป็นที่น่าสังเกตว่าปัจจัยด้านสังคม ประชากร และพฤติกรรมเสี่ยงต่างๆ ล้วนมีผลก่อให้เกิดปัญหาสุขภาพ อาชีวอนามัยและความปลอดภัยจากการทำงานของผู้ใช้แรงงาน และผลการศึกษาส่วนใหญ่ยังแสดงให้เห็นว่า สถานประกอบการส่วนใหญ่มีการดำเนินงานด้านอาชีวอนามัย แต่การดำเนินการดังกล่าวนั้นยังไม่เป็นไปตามข้อกำหนด โดยเฉพาะการอบรมความปลอดภัยสำหรับพนักงานและคนงานใหม่ หรือการตรวจความปลอดภัยทุก 2 สัปดาห์ ร่วมกับการสถานประกอบการบางส่วนยังไม่มียุทธศาสตร์ และบริการของสถานประกอบการที่จะมีผลต่อสุขภาพที่ดีของลูกจ้าง เช่น พยาบาลประจำโรงงาน ดังนั้นเพื่อส่งเสริมสุขภาพของพนักงานและคนงานควรพิจารณาให้ความสำคัญในการจัดกิจกรรมดังกล่าว เพื่อให้การดำเนินงานด้านอาชีวอนามัย และความปลอดภัยในสถานประกอบการมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (ประภาเพ็ญ สุวรรณและคณะ: 2541, วีระนิช โสดา : 2542)

ความเสี่ยงต่อสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานของแรงงานเกิดจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความเสี่ยงจากท่าทางการทำงาน ความเสี่ยงจากเครื่องมือวัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน ซึ่งสภาพการทำงานที่มีผลให้ประสบอันตรายในระดับมาก เกิดจากอากาศร้อน ความร้อนจากเครื่องจักร เสียงดัง และฝุ่นละอองในโรงงาน ด้านความรู้ความเข้าใจและการใช้ประโยชน์จากอุปกรณ์เสริมความปลอดภัย พบว่าลูกจ้างได้รับการฝึกอบรมการใช้เครื่องมือเครื่องจักร และเข้าใจเทคนิคกลไกเป็นอย่างดี และจะใช้อุปกรณ์เสริมความปลอดภัยทุกครั้งเมื่อจำเป็น ส่วนในด้านมาตรการเสริมความปลอดภัยที่สถานประกอบการเน้นมากคือการฝึกอบรมให้กับลูกจ้าง และการปีนไต่เตี้ย ซึ่งการฝึกอบรมถือเป็นวิธีที่ดีที่สุด ส่วนในด้านความร่วมมือของลูกจ้าง พบว่าลูกจ้างมีส่วนร่วมเพียงแต่การปฏิบัติตามแนวทางที่ถูกกำหนดมาแล้วเท่านั้น ส่วนด้านการร่วมคิดร่วมเสนอแนะในเรื่องความปลอดภัยลูกจ้างมีส่วนร่วมน้อย ส่วนผู้ประกอบการมีการรับรู้และปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมความปลอดภัยให้กับคนงานสามารถแยกได้เป็น 2 กลุ่ม (สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์: 2546) คือ

- 1) สถานประกอบการขนาดใหญ่จะถือว่ามีอยู่เพียงข้อบังคับขั้นต่ำ และเห็นว่าสถานประกอบการของตนมีมาตรการส่งเสริมความปลอดภัยสูงกว่า
- 2) สถานประกอบการขนาดกลางถึงขนาดเล็กยังขาดความสามารถในการปฏิบัติตามมาตรการการส่งเสริมความปลอดภัยที่กฎหมายกำหนด สำหรับมาตรการส่งเสริมความปลอดภัยให้กับลูกจ้างที่สถานประกอบการใช้ก็คือ การออกแบบโรงงานและเครื่องจักรให้มีความปลอดภัย การทำป้ายแจ้งเตือน การฝึกอบรม ฯลฯ

**กล่าวโดยสรุป**คือมาตรการและกลไกการคุ้มครองสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้าง เป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญที่จะคุ้มครองแรงงาน ซึ่งเป็นทรัพยากรอันมีค่าสูงสุดของประเทศ รวมทั้งมีส่วนเกี่ยวข้องกับด้านมนุษยธรรมและสังคม เพื่อส่งเสริมให้ลูกจ้างมีสุขภาพ

แข็งแรงปราศจากโรคร้ายไข้เจ็บต่างๆ มีความปลอดภัยในการทำงานทุกๆ ด้าน รวมทั้งเป็นผลให้ลูกจ้างมีสภาพการทำงานที่ดี ไม่ต้องเสี่ยงต่ออันตรายใดๆ หรือหยุดงานลาป่วย หรือต้องบาดเจ็บต่อร่างกายและอันตรายต่อชีวิต โดยต้องนายจ้างปฏิบัติตามมาตรการความปลอดภัยด้วยการจัดสภาพการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม และนายจ้างหรือผู้ประกอบการและลูกจ้างต้องร่วมกันช่วยกำกับดูแลเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานอีกด้วย

## 4.3 บทสรุปและข้อเสนอแนะในการวิจัยต่อไป

### 4.3.1 บทสรุป

การศึกษาเพื่อพัฒนาระบบฐานข้อมูลบรรณานุกรมงานวิจัยและการสังเคราะห์งานวิจัยด้านสตรีเป็นการศึกษาเอกสารที่ประยุกต์ใช้หลักการทบทวนวรรณกรรมแบบบูรณาการและหลักการวิเคราะห์เนื้อหา ระบบฐานข้อมูลที่จัดทำขึ้นนี้เป็นช่วงระยะแรกของการพัฒนา คณะผู้จัดยังจำเป็นต้องการพัฒนาให้ระบบดียิ่งขึ้นได้ในอนาคต และการสังเคราะห์ครั้งนี้มีข้อจำกัดหลายประการ ได้แก่ ระยะเวลาในการวิเคราะห์สังเคราะห์น้อย ข้อมูลงานวิจัยที่มีอยู่ยากแก่การเข้าถึง และอยู่อย่างกระจัดกระจายในสถาบันวิจัย มหาวิทยาลัยต่างๆ ซึ่งบางครั้งได้ข้อมูลซ้ำซ้อนและไม่ครบถ้วน ทั้งนี้คณะผู้จัดทำเชื่อว่าจำนวนงานวิจัยเกี่ยวกับแรงงานสตรียังมีมากกว่าที่นำเสนอนี้ และคาดว่าพัฒนาระบบฐานข้อมูลบรรณานุกรมงานวิจัยด้านสตรีจะสมบูรณ์ยิ่งขึ้นในอนาคต จะสามารถค้นคว้างานวิจัยที่ไม่ได้นำมาศึกษาครั้งนี้ รวมทั้งงานวิจัยใหม่ๆ ที่เกิดขึ้น เพื่อนำเข้าไว้ในระบบฐานข้อมูลบรรณานุกรมงานวิจัยด้านสตรีและจะทำให้ระบบฐานข้อมูลที่เกิดขึ้นจากการศึกษาครั้งนี้มีความสมบูรณ์และใช้ประโยชน์ได้มากยิ่งขึ้น

การสังเคราะห์ครั้งนี้ จำแนกงานวิจัยด้านแรงงานสตรีออกเป็น 5 หมวด ได้แก่ (1) การมีส่วนร่วมในตลาดแรงงานและการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน (2) แรงงานสตรีนอกระบบ (3) การคุ้มครองและการละเมิดสิทธิแรงงานของสตรี (4) แรงงานสตรีอพยพ และ (5) ความเสี่ยงต่อสุขภาพและความปลอดภัยของแรงงานสตรี ซึ่งงานวิจัยที่ประมวลมาทั้งหมดสามารถสรุปได้ดังนี้

#### หมวดที่ 1 การมีส่วนร่วมในตลาดแรงงานและการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน

งานวิจัยประมวลมาพบว่า ผู้หญิงเข้ามามีบทบาทในภาคเศรษฐกิจมากขึ้น โดยเฉพาะผู้หญิงในชนบทมีบทบาททั้งการเป็นแรงงานในภาคเกษตรกรรมและนอกภาคเกษตรกรรม ซึ่งรายได้ที่ได้จากงานนอกภาคเกษตรกรรมส่วนใหญ่นำไปเป็นค่าใช้จ่ายในครอบครัวและการศึกษามบุตร และการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการจ้างแรงงานมีผลกระทบต่อผู้หญิง เนื่องจากผู้หญิงถูกจ้างในลักษณะถูกจ้างชั่วคราวและงานที่ผู้หญิงทำส่วนใหญ่จะถูกผลักออกเป็นงานนอกระบบ ซึ่งทำให้ผู้หญิงมีความไม่มั่นคงทางอาชีพ ขาดการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะฝีมือ และไม่มีสวัสดิการใดๆ นอกจากนี้การทำงานนอกระบบยังมีส่วนทำให้ผู้หญิงต้องทำงานหนัก มีชั่วโมงการทำงานเฉลี่ยวันละ 10 ชั่วโมง ซึ่งเกินมาตรฐานเวลาที่กำหนดไว้

#### หมวดที่ 2 แรงงานนอกระบบ

จำนวนแรงงานนอกระบบเพิ่มจำนวนมากขึ้น โดยเฉพาะแรงงานผู้หญิงในกระบวนการผลิตของโรงงานอุตสาหกรรม เช่น งานตัดเย็บเสื้อผ้า งานผลิตภัณฑ์เครื่องหนัง เป็นต้น ประเภทงานนอกระบบมีความหลากหลายและเงื่อนไขการจ้างงานที่ปรับเปลี่ยนตามความเหมาะสม แต่ผู้หญิงที่ประกอบอาชีพเป็นแรงงานรับจ้างนอกระบบมีสถานภาพต่ำไม่ว่าจะเป็นผู้ประกอบการหรือแรงงานรับจ้าง และแรงงานนอกระบบส่วนใหญ่ไม่มีหลักประกันในเรื่องสิทธิแรงงานและความมั่นคงใน



การทำงาน เช่น งานที่ทำขาดความมั่นคง ไม่ได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม งานที่ทำมีความเสี่ยง และมีอันตรายต่อสุขภาพ โดยจะส่งผลต่อเนื่องไปถึงความมั่นคงของชีวิตเมื่อไม่สามารถทำงานได้ และในวัยชรา

### หมวดที่ 3 การคุ้มครองและการละเมิดสิทธิแรงงาน

การคุ้มครองแรงงานเกิดปัญหาพื้นฐานหลายประการ และมีข้อร้องทุกข์เพิ่มขึ้นทุกปี เช่น การไม่จ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา สวัสดิการ เป็นต้น มาตรการ กฎหมาย นโยบายที่ให้ความคุ้มครอง แก่สตรี ไม่สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป ไม่มีบทลงโทษสำหรับ นายจ้างที่เป็นนิติบุคคลเป็นการเฉพาะ และการลงโทษทางอาญาผู้ไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครอง แรงงานไม่มีประสิทธิภาพ

การล่วงละเมิดทางเพศยังเป็นปัญหาที่ปรากฏอยู่ การล่วงละเมิดทางเพศส่วนใหญ่อยู่ใน ลักษณะการใช้คำพูดหรือสาขตา ซึ่งเป็นการล่วงละเมิดทางเพศที่ไม่ได้รับการคุ้มครองโดยกฎหมาย แรงงาน ไม่ได้ได้รับความคุ้มครองที่เป็นมาตรฐานสากลถูกละเมิดสิทธิด้านแรงงาน เช่น สิทธิที่จะได้รับค่าจ้างตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่กำหนด สิทธิในเรื่องสภาพการจ้าง สิทธิในเรื่อง ความมั่นคงในการทำงาน และสิทธิในสวัสดิการสังคม เป็นต้น

### หมวดที่ 4 แรงงานอพยพ

ปัญหาแรงงานอพยพส่วนใหญ่ คือ ปัญหาแรงงานข้ามชาติ ซึ่งเป็นปัญหาการลักลอบเข้า เมืองอย่างผิดกฎหมายของคนต่างชาติ ประเทศไทยมีคนต่างชาติเข้ามาเป็นกลไกเป็นแรงงานในการ สร้างเศรษฐกิจของประเทศมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในภาคอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานเป็นหลัก ในการผลิต มีความต้องการที่จะใช้แรงงานราคาถูก ผู้ใช้แรงงานข้ามชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย ส่วนใหญ่มาจากประเทศเพื่อนบ้านที่มีปัญหาทางการเมืองและเศรษฐกิจ เช่น พม่า ลาว กัมพูชา แรงงานข้ามชาติเหล่านี้ไม่สามารถเข้าถึงกลไกการคุ้มครองตามกฎหมายได้ และไม่ได้รับการ ปฏิบัติตามสิทธิแรงงานขั้นพื้นฐานที่ระบุในกฎหมายไทยและกฎหมายแรงงานระหว่างประเทศ รวมทั้งได้รับค่าแรงต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำถึง 2-3 เท่า ถูกกดขี่ภายใต้การแบ่งแยกเชื้อชาติ ถูกคุกคาม และละเมิดสิทธิทั้งจากนายจ้างและเจ้าหน้าที่เกี่ยวข้อง สภาพความเป็นอยู่แร้นแค้นและอดอยาก ไม่ได้รับการดูแลเรื่องสุขภาพและการศึกษาของบุตร กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานอพยพที่มีผล ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบันนี้ยังไม่สามารถให้ความคุ้มครองแรงงานอพยพได้เพียงพอ และไม่สามารถ ป้องกันแรงงานต่างชาติเข้าเมืองผิดกฎหมายได้ แรงงานข้ามชาติที่ทำงานในทุกประเทศที่รองรับ แรงงานได้ก่อให้เกิดคุณประโยชน์ด้านบวกทั้งด้านสังคม-เศรษฐกิจและในแง่การทำงานที่คนใน ประเทศไม่ต้องการทำ

## หมวดที่ 5 ความเสี่ยงต่อสุขภาพและความปลอดภัยของแรงงาน

ปัญหาด้านความเสี่ยงต่อสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานเกิดจากมาตรการและกลไกของรัฐในการคุ้มครองสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้างไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร และยังคงขาดการนำไปปฏิบัติ รวมทั้งกฎหมายบางส่วนไม่ครอบคลุมถึงถึงสารเคมีอันตรายหลายประเภท การทำงานกับกัมมันตภาพรังสี และไม่ครอบคลุมถึงแรงงานนอกระบบ มาตรการที่ใช้อยู่เป็นมาตรการเชิงรับมากกว่ามาตรการเชิงป้องกัน การรณรงค์ให้มีการลดอุบัติเหตุหรือการประสบอันตราย หรือการเกิดโรคอันเนื่องมาจากการทำงานนั้นยังไม่เพียงพอ เป็นเหตุให้สถานประกอบการกิจการส่วนใหญ่ละเลยไม่กระทำตามมาตรการที่กฎหมายกำหนดไว้ โดยไม่ดูแลสภาพแวดล้อมการทำงานให้ปลอดภัย ทำให้ผู้ใช้แรงงานต้องตกอยู่ในภาวะความเสี่ยงที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและชีวิตเพิ่มมากขึ้น

### 4.3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยที่เกี่ยวข้องต่อไป

เนื่องจากการวิเคราะห์สังเคราะห์งานวิจัยด้านแรงงานสตรีมีข้อจำกัดด้านเวลา ดังนั้นคณะผู้จัดทำจึงจำเป็นต้องวางขอบเขตการวิเคราะห์สังเคราะห์งานวิจัยครั้งนี้ รวมทั้งข้อมูลที่ใช้ศึกษาวิเคราะห์สังเคราะห์มีเฉพาะบทคัดย่อของงานวิจัยต่างๆ ทำให้ไม่สามารถวิเคราะห์เจาะลึกอย่างละเอียด เพื่อให้ได้องค์ความรู้สำหรับชี้นำนโยบาย แต่เพียงพอที่จะชี้ให้เห็นถึงสถานการณ์และปัญหาแรงงานสตรี รวมทั้งเป็นแนวทางการศึกษาวิจัยต่อไปในอนาคตได้อย่างกว้างๆ และข้อมูลที่เกี่ยวข้องรวบรวมไว้ในการสังเคราะห์ครั้งนี้จะเอื้อประโยชน์ต่อผู้ที่สนใจศึกษาวิจัยเกี่ยวกับสตรีในอนาคต

อนึ่งข้อมูลเกี่ยวกับบรรณานุกรมงานวิจัยด้านสตรี ได้นำเสนอไว้ในฐานข้อมูลใน web site: [www.gender.go.th](http://www.gender.go.th) จะเป็นประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้าและเป็นแหล่งรวบรวมงานวิจัยเกี่ยวกับสตรี ทั้งนี้ระบบฐานข้อมูลใน web site จะต้องได้รับการบริหารจัดการอย่างต่อเนื่องนั้น โครงการพัฒนาระบบฐานข้อมูลบรรณานุกรมงานวิจัยด้านสตรีให้มีศักยภาพมากขึ้น จึงเป็นสิ่งจำเป็นต้องและสมควรได้รับการสนับสนุนในการศึกษาวิจัยอย่างจริงจังและต่อเนื่องต่อไป

คณะผู้จัดทำมีข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาที่เกี่ยวกับแรงงานหญิง ดังนี้

(1) ควรสนับสนุนให้มีการวิจัยเกี่ยวกับผลการใช้มาตรการหรือพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน แนวทางการคุ้มครองและพัฒนาแรงงานหญิงในสถานประกอบการภายใต้สถานการณ์ทางเศรษฐกิจ ประเภทอุตสาหกรรม และขนาดสถานประกอบการที่แตกต่างกัน เพื่อเป็นฐานข้อมูลในการกำหนดนโยบาย มาตรการ และแนวทางในการแก้ปัญหาหรือเพื่อการพัฒนาแรงงานหญิงอย่างเหมาะสมในแต่ละสถานการณ์มากยิ่งขึ้น

(2) ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความไม่เท่าเทียมกันทางเพศในประเด็นต่างๆ อาทิ ความไม่เท่าเทียมกันทางด้านโอกาสในการศึกษา ความไม่เท่าเทียมกันในด้านกฎหมาย ความไม่เท่าเทียมกันในการใช้ทรัพยากร และความไม่เท่าเทียมกันทางด้านการมีสิทธิมีเสียงใน

กระบวนการพัฒนา เป็นต้น อีกทั้งควรศึกษาผลกระทบของความไม่เท่าเทียมกันระหว่างเพศในประเด็นดังกล่าวที่จะมีต่อเศรษฐกิจและสังคมทั้งในระดับมหภาคและจุลภาค

(3) ควรมีการวิจัยในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับนโยบายของรัฐเพื่อสนับสนุนการแก้ไขปัญหาแรงงานกลับถิ่น ทั้งในด้านนโยบาย การประสานงาน มาตรการ แผนงาน และงบประมาณของหน่วยงานต่างว่าสอดคล้องและนำไปสู่การแก้ไขปัญหาอย่างตรงประเด็น เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนนโยบายและดำเนินการในอนาคต

(4) งานวิจัยที่เกี่ยวกับแรงงานส่วนใหญ่ขาดมุมมองมิติหญิงชาย นักวิจัยจะศึกษาเพียงแต่ลักษณะทางกายภาพ คือ เป็นเพศหญิงหรือเป็นเฉพาะตัวแปร(เพศ)ในส่วนข้อมูลบุคคลเท่านั้น หรือเป็นเพียงการศึกษาเฉพาะกลุ่ม เช่น ประชากรที่เป็นหญิงเท่านั้น ในขณะที่มุมมองมิติหญิงชายประกอบด้วยความสัมพันธ์ระหว่างหญิงชายที่ส่งผลให้ความต้องการของหญิงและชายแตกต่างกัน โอกาสและการเข้าถึงบริการหรือทรัพยากรที่แตกต่างกัน สิ่งเหล่านี้มีปรากฏในผลงานวิจัยน้อยมาก ดังนั้นจึงควรสนับสนุนให้มีการทำวิจัยที่มีมุมมองมิติหญิงชายในงานวิจัยมากขึ้น

(5) งานวิจัยส่วนใหญ่ศึกษาภาพรวมไม่ได้เฉพาะเจาะจงว่าเป็นหญิงหรือชายดังนั้นผลการศึกษาก็ไม่ได้สะท้อนความแตกต่างหรือความต้องการที่หลากหลายของทั้งหญิงและชาย

(6) งานวิจัยที่รวบรวมไว้ในฐานข้อมูลบรรณานุกรมงานวิจัยด้านสตรี ยังไม่ครอบคลุมเพศที่ 3 แรงงานภาคบริการ แรงงานคนพิการ เป็นต้น ยังไม่ได้รวบรวมไว้ในฐานข้อมูลบรรณานุกรมงานวิจัยด้านสตรี ซึ่งจะดำเนินการรวบรวมข้อมูลต่อไป

(7) ควรมีการสัมมนาวิชาการร่วมกับสถาบันการศึกษา เพื่อนำเสนอผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสตรีในประเด็นต่างๆ เพื่อรวบรวมผลงานวิจัยที่ยังมีไม่ครอบคลุม

(8) ควรดำเนินการขอความร่วมมือสถาบันการศึกษาเพื่อให้ความรู้เรื่องมุมมองมิติหญิงชายในงานวิจัย

## เอกสารอ้างอิง

กระทรวงแรงงาน.2542. ผลกระทบของการส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศต่อ

ภาวะเศรษฐกิจ. กรุงเทพมหานคร: กรมจัดหางาน กระทรวงแรงงาน.

กระทรวงแรงงาน..2543. ผลกระทบของการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศและการจ้างงานในประเทศและภาวะเศรษฐกิจ.กรมจัดหางาน กระทรวงแรงงาน.

กระทรวงแรงงาน.2544. สภาพความเป็นอยู่ของแรงงานไทยก่อนและหลังการไปทำงานต่างประเทศ. กรุงเทพมหานคร: กรมจัดหางาน กระทรวงแรงงาน.

กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม.2543.ความคาดหวังของแรงงานไทยต่อแผนการดำเนินชีวิตภายหลังกลับจากทำงานในต่างประเทศ.ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

กชกร ชีระวงศ์. 2542.ผลกระทบของแรงงานคืนถิ่นต่อฐานทรัพยากรในชุมชน : กรณีบ้านหนองมน ตำบลบ้านหลวง อำเภอดอนพุด จังหวัดสระบุรี.กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยมหิดล

กนกพร มโนรัตน์. 2540.สถานภาพทางด้านเศรษฐกิจของแรงงานไทยหลังกลับจากการทำงานต่างประเทศ : ศึกษาเปรียบเทียบตามประสบการณ์ประเทศที่ไป. กรุงเทพมหานคร: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

กรรณก ทิพรส . 2540. ศักยภาพในการประกอบธุรกิจของกลุ่มสตรีในชนบท .มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

กมลพันธ์ โพธิ์นาแคะ: 2545.การศึกษาเปรียบเทียบการจัดระบบควบคุมแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายตามมติคณะรัฐมนตรี พ.ศ. 2539 และปี พ.ศ.2541 .กรุงเทพมหานคร:มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

กสิษฐ์ ชำรงศรีสุข. ปัญหาแรงงานต่างชาติผิดกฎหมายที่ได้รับการผ่อนผันให้ทำงานได้ตามมติคณะรัฐมนตรีปี พ.ศ.2539 และปี พ.ศ. 2541.คณะรัฐศาสตร์.

กวี ชื่นจอหอ.2544. การดูแลสุขภาพตนเองของผู้ใช้แรงงานในสถานประกอบการขนาดเล็กพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน.2546. สภาพะสุขภาพแรงงานสตรีในโครงการเฝ้าระวังโรคจากการทำงานในกลุ่มแรงงานสตรี. กรุงเทพมหานคร: กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน.

กาญจน หงส์รัตน์. 2546. การศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับสุขภาพจิตของพนักงานที่ทำงานเป็นกะในโรงงานสินค้าอุปโภค. กรุงเทพมหานคร:มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

กนกพร ดิบุรี.2542.เครือข่ายทางสังคมของผู้หญิงในระบบรับเหมาช่วง : กรณีศึกษาการผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูปในอำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ

กนิษฐา หงส์ทอง. 2541. การจัดสวัสดิการแรงงานของสถานประกอบการในภาคอุตสาหกรรม.

กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ

กวิณซ์ตา อภิษนาตล. 2546. พฤติกรรมการป้องกันอุบัติเหตุในการทำงานของคณงานโรงงานทำ

เฟอร์นิเจอร์. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

กิติพัฒน์ นนทปัทมะคุณย์ และคณะ. 2537. การศึกษาเปรียบเทียบนโยบายด้านแรงงานและ

สวัสดิการสังคมในประเทศที่พัฒนาแล้วและประเทศกำลังพัฒนา. กรุงเทพมหานคร:

มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

กุศล สุนทรธาดา และอุมาภรณ์ ภัทรวาณิชย์. 2540. กระบวนการจ้างแรงงานข้ามชาติที่ลักลอบ

เข้าเมืองและความคิดเห็นของภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้อง. กรุงเทพมหานคร:

กรมการจัดหางาน.

กัญชลา ศรีสวัสดิ์. 2546. ความรู้ ทักษะคติ พฤติกรรมต่อความปลอดภัยในการทำงานปัจจัยที่

เกี่ยวข้องของคณงานส่วนการผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมเฟอร์นิเจอร์หลักในจังหวัด

สมุทรปราการ. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ

กัณณิกา อังศุชนสมบัติ .2546. ชีวิตและการเปลี่ยนแปลงของแรงงานไทยหลังกลับจากการทำงาน

ต่างประเทศ. สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

กฤตยา อาชวนิจกุล และคณะ. 2540. ผลกระทบจากภาวะการณเกิด การเจ็บป่วย และการตายของ

แรงงานข้ามชาติต่อนโยบายสาธารณสุข. กรุงเทพมหานคร: กรมการจัดหางาน.

กฤตยา อาชวนิจกุล ทริช โคเอทท์ และนิน นินไพน์. 2541. เพศ อณามัยเจริญพันธุ์ และ

ความรุนแรง : ประสบการณ์ชีวิตของแรงงานอพยพจากประเทศพม่า. ขอนแก่น :

มหาวิทยาลัยขอนแก่น

กุหลาบ รัตสังขรรม และวิไล สติตเสถียร. 2542. ตัวแปรทำนายการป้องกันโรคและการส่งเสริม

สุขภาพคณงานในโรงงานอุตสาหกรรมภาคตะวันออก. กรุงเทพมหานคร: สำนักงาน

คณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ

กัณณิดา อังศุชนสมบัติ. 2542. ผู้ช่วยแม่บ้านไทยในฮ่องกง: ภูมิหลัง สภาพการทำงาน และแนวทาง

การจัดทำ “โครงการแรงงานคือถิ่น”.

โกวิท สัจจวิเศษ. 2548. นิติสัมพันธ์ ความเป็นนายจ้าง-ลูกจ้าง ศึกษาเฉพาะกรณี: บริษัท ก จำกัด.

กรุงเทพมหานคร: สำนักงานประกันสังคม

เกียงศักดิ์ ผ่องโสภณ. 2544. ปัญหากฎหมายในการควบคุมและผลักดันแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือผิด

กฎหมายกับการประกอบธุรกิจ: ศึกษากรณีการทำธุรกิจในจังหวัดติดกับชายแดน.

กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

คะเนิงนิจ นิตนนท์. 2544. ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการป้องกันอันตรายจากฝุ่นฝ้ายของคณงาน

- โรงงานทอผ้า ในเขตจังหวัดสมุทรปราการ.กรุงเทพมหานคร:มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.  
คมสันต์ สิ้นรัชวงศ์.2546. การรับรู้ความเสี่ยง และพฤติกรรมด้านความปลอดภัยของผู้ควบคุม  
งานด้านสายอากาศในการไฟฟ้านครหลวง.กรุงเทพมหานคร:มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.  
คมสันต์ สันต์ธีรพร.2544. อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 138 : ผลกระทบและ  
มาตรการทางกฎหมายและการปฏิบัติของประเทศไทย. กรุงเทพมหานคร:  
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน.
- จาม บุญคง. 2545. การศึกษาความตระหนักเกี่ยวกับความปลอดภัยในอุตสาหกรรมของพนักงาน  
ในนิคมอุตสาหกรรมบางปู.กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ
- จตุรนต์ แก่นศึกษา.2541.การใช้แรงงานทั่วไปตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541:  
ศึกษาเปรียบเทียบกับอนุสัญญาและข้อเสนอแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ.  
กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- จรัสศรี จัทร้อย .2546. กรณีศึกษากลุ่มเกษตรกรรับจ้างบ้านห้วยผาดิน จ.เชียงใหม่.ขอนแก่น :  
มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- จิตปฏิมา เลิศอรียานันท์ .2543. อำนาจหน้าที่ของพนักงานตรวจแรงงานตามกฎหมายคุ้มครอง  
แรงงาน. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยมหาวิทาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- จันทร์ฉาย ตระกูลดี . 2542.ความรู้ด้านสุขภาพและพฤติกรรมการดูแลตนเองของแรงงานหญิงจาก  
พม่าในจังหวัดราชบุรี.กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- จรัญญา วงษ์พรหม และคณะ. 2545. ทางเลือกของชนบทอีสานในภาวะวิกฤตแรงงานอพยพ  
กลับถิ่น.กรุงเทพมหานคร: กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน.
- จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.2542. แนวทางด้านกฎหมายเพื่อการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน.  
กรุงเทพมหานคร:คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จุฬาลักษณ์ ฌ ลำปาง. 2548. การประกอบอาชีพนอกภาคเกษตรของแม่บ้านเกษตรกรเพื่อเพิ่มรายได้  
ให้กับครอบครัว อำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่.กรุงเทพมหานคร:มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- จุฑามาศ ไชยรม วิทยากร เชียงกูล และณรงค์ เพชรประเสริฐ.2546. กลุ่มผู้ประกอบการอาชีพอิสระ  
รายย่อยวิธีการดำรงชีวิตของกลุ่มคนหาบเร่ขายหาบบางแสน. ขอนแก่น :  
มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- จิระวัฒน์ ญาณโสภณ และนภาพร ทิมอรุณ. 2546.คนเก็บขยะในชุมชนเมือง จังหวัดเชียงใหม่.  
สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- เจริญชัย ยศบรรดาศักดิ์. 2542. สาเหตุการไปทำงานในประเทศบรูไนของแรงงานไทย.  
กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ฉลองขวัญ อุทะยอค.2542. ผลกระทบของการจ้างแรงงานต่างชาติต่อความมั่นคงแห่งชาติ :

กรณีศึกษาแรงงานพม่า.

ฉัตรสุมน มฤติภิญโญ.2542. ตัวกำหนดการทำงานของผู้นับจ้างระดับจังหวัด: การศึกษาวิเคราะห์ตามหมวดอาชีพ. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.

ชนนาท รัตนมณี และคณะ.2547.แรงงานต่างด้าวเข้าเมืองผิดกฎหมายกับปัญหาความมั่นคงแห่งชาติ สาธารณสุข สังคม และเศรษฐกิจ (การติดตามประเมินผลหลังรัฐบาลมีนโยบายผ่อนผันให้มีการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวในกิจการ 6 ประเภท พ.ศ. 2545).

กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.

ชัยยุทธ ชวลิตนิชกุล.2546.การจัดการด้านความปลอดภัยในการทำงานของสถานประกอบกิจการ.

กรุงเทพมหานคร: กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ชลธิชา ฤทธิฐาน .2544.การมีส่วนร่วมของลูกจ้างในการให้การศึกษาเพื่อเสริมสร้างความปลอดภัยในการทำงาน กรณีศึกษา : โรงงานขอนแก่น แหວวน สาขาขอนแก่น จ.ขอนแก่น. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ชลลดา แสงมณี.2546.กลุ่มผู้ประกอบการอาชีพอิสระรายย่อย “คนหลีบ” คนเก็บขยะยังชีพในเขตเทศบาลนครศรีธรรมราช. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ชำนาญ นันทะชัยและเอกสิทธิ์ แก้วคำ .2546.กรณีศึกษากลุ่มผู้ประกอบการอาชีพอิสระรายย่อยหาบเร่แผงลอยในเทศบาลตำบลแม่สาย จ.เชียงราย. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

โชคชัย สุทธาเวศและคณะ. 2544.การศึกษาเปรียบเทียบนโยบายด้านแรงงานและสวัสดิการสังคมในประเทศพัฒนาแล้วและประเทศกำลังพัฒนา. กรุงเทพมหานคร:

.มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

ฐิติพร อิงคदारวงศ์และคณะ. 2540. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะสุขภาพของแรงงานหญิงย้ายถิ่นในโรงงานอุตสาหกรรมยางพารา จังหวัดสงขลา. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยมหิดล

ศศิพร ตัชชานานุสรณ์.2543. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล แบบแผนการดำเนินชีวิตกับภาวะสุขภาพของแรงงานต่างชาติในจังหวัดสมุทรสาคร; กรณีศึกษาในโรงพยาบาลสมุทรสาคร. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยมหิดล.

ตุลา ปัจฉิมเวช.2546. กรณีศึกษากลุ่มแรงงานในภาคอุตสาหกรรมลูกจ้างหญิงที่ได้ค่าจ้างแบบเหมาขึ้น :หนทางเอาเปรียบลูกจ้างในอุตสาหกรรมเสื้อผ้าสำเร็จรูป. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยขอนแก่น

มณี สุขผล . 2543. การคุ้มครองการใช้แรงงานหญิงตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 : ศึกษาเปรียบเทียบกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศขององค์การแรงงานระหว่างประเทศและกฎหมายต่างประเทศ.กรุงเทพมหานคร:มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

- มาลี พงษ์โสภณ. 2545. สถานการณ์การสัมผัสฝุ่นฝ้ายของคนงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอและคุณภาพของอุปกรณ์ปกป้องทางเดินหายใจ. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. 2541. ผลกระทบจากการปรับค่าจ้างขั้นต่ำ. กรุงเทพมหานคร: กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน.
- มาลีวรรณ เลาะวิถี. 2541. ผลกระทบของการอนุญาตให้แรงงานต่างชาติผิดกฎหมายทำงานต่อการจ้างแรงงานไทยในจังหวัดลำพูน.
- มานิช แสงประเสริฐ. 2542. การศึกษาเชิงวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรค การนำนโยบายแก้ไขปัญหาระงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย ปี 2542 ไปปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร : กรมจัดหางาน กระทรวงแรงงาน
- มโนชญ์ แสงแก้ว. 2544. ศึกษาสภาพการจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ของแรงงานหญิงในสถานประกอบการขนาดเล็กจังหวัดราชบุรี. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.
- มานิชญ์ พัทธนี และณรงค์ บุญสวยขวัญ .2546. แรงงานในรายช่อมรยยนต์ รถจักรยานยนต์ และโรงกลึง จ. นครศรีธรรมราช. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มะลิวัลย์ เกรือมณี. 2546. กรณีศึกษากลุ่มแรงงานในภาคอุตสาหกรรมแรงงานต่างด้าว : ศึกษากรณีผู้ช่วยแม่บ้านในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ยุวดี จันทะศิริ. 2546. กรณีศึกษากลุ่มแรงงานในภาคอุตสาหกรรมแรงงานหญิงในอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็ง จ.สงขลา. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- รักชนก มีทรัพย์. 2546. ความคิดเห็นของพนักงานต่อสภาพการจ้างงานในองค์กรแบบการจ้างงานภายนอก: ศึกษาเฉพาะกรณีของบริษัท โกลเด้น มายด์ เซอร์วิส จำกัด .กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- ระกาวิณ ลิขนะวานิชพันธ์ และพิมพ์ไมตรีเปรม. 2545. มาตรการและแนวทางการส่งเสริมผู้รับงานไปทำที่บ้านให้ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.
- วรพล พรหมกิบุดร กรุงเทพธุรกิจ วันที่ 01 มิถุนายน พ.ศ. 2548
- วรมา นพรัตน์. 2542. การจ้างงานและสภาพการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน : กรณีศึกษาแรงงานสตรีที่รับงานดอกไม้ประดิษฐ์ไปทำที่บ้าน อ.บางระจัน จ.สิงห์บุรี. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วิรุณศิริ อารยวงศ์. 2545. ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายแก้ไขแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติในจังหวัดชลบุรี. กรุงเทพมหานคร: สถาบันบัณฑิตพัฒนาบริหารศาสตร์.



วรรณิ ตั้งเสาวภาคย์. 2543. ปัจจัยที่มีผลต่อการปรับตัวของแรงงานผู้ย้ายถิ่นข้ามชาติชาวพม่า ใน  
อำเภอแม่สาย จ. เชียงราย. กรุงเทพมหานคร : วิทยาลัยประชากรศาสตร์  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วรวรรณ ศรีเจริญ และมณีรัตน์ แซ่กู่. 2544. รายงานการศึกษากระบวนการจัดเก็บข้อมูลสถานการณ์  
ด้านสาธารณสุขในแรงงานต่างด้าว. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

วิทยา บุตรเพชรรัตน์. 2542. การนำนโยบายแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายไปปฏิบัติ :  
กรณีศึกษาจังหวัดแม่ฮ่องสอน. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

วิชัย ล้ำสุทธิ. 2543. บทบัญญัติของกฎหมายคุ้มครองแรงงานที่ไม่เป็นธรรมต่อนายจ้าง.  
กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

วิชัย โสสุวรรณจินดา . 2547. แนวทางการคุ้มครองแรงงานในสถานบริการ. ขอนแก่น :  
มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

วิยุทธ์ จำรัสพันธ์. 2540. การจ้างแรงงานสตรีนอกระบบในภาคอุตสาหกรรมภาค  
ตะวันออกเฉียงเหนือ. กรุงเทพมหานคร.: สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

วิลาสินี ชาญญเวศ. 2546. การประเมินผลกลุ่มอาชีพที่รับงานไปทำที่บ้าน กรณีศึกษา จังหวัด  
นครศรีธรรมราช. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

วิภากรณ์ พันัส . 2545. พฤติกรรมการป้องกันอันตรายและอนามัยของพนักงาน ในอุตสาหกรรม  
ผลิตเบียร์ : ศึกษากรณี บริษัทเบียร์ไทย (1991) จำกัด (มหาชน). กรุงเทพมหานคร:  
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

วีระนิช โสดา . 2542. การดำเนินงานด้านอนามัยในสถานประกอบการเขตนิคมอุตสาหกรรม  
กบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.

วีระ ภาคอุทัย .มปป. การสำรวจสถานการณ์แรงงานและทักษะของแรงงานในชนบทของจังหวัด  
ขอนแก่น.ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

วีรัชย์ ศาสตราศรีย์. 2542. แรงงานอพยพพม่า : ศึกษากรณีอำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย.  
กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

วรินทร์ บุญเยี่ยม . 2543. ความสุขของความสำเร็จจากการทำงานและปัจจัยทางจิตสังคมที่  
เกี่ยวข้องของคณงานส่วนการผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมแมกเนติกเทปและอัลคาไลน์แบต  
เตอรี่แห่งหนึ่ง. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.

วันทนีย์ พันธุ์ประสิทธิ์และคณะ. 2542. โครงการศึกษาเพื่อหารูปแบบโครงสร้างการบริหารจัดการ  
อาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานสำหรับประเทศไทย. กรุงเทพมหานคร: กรม  
สวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

- วันเพ็ญ วอกลาง. 2541. กระบวนการปรับตัวและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะอยู่ถาวรของ  
แรงงานอพยพจากประเทศพม่า : กรณีศึกษาจังหวัดเชียงราย. นครปฐม : มหาวิทยาลัยมหิดล  
วณิ ปิ่นประทีป. 2544. ปัญหาสุขภาพและปัญหาอนามัยเจริญพันธุ์ของแรงงานอพยพจาก  
ประเทศพม่า. นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- วัลภา สัตยานุชิต. 2544. พันธกรณีของประเทศไทยต่อองค์กรแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วย  
อนุสัญญา และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการห้ามใช้แรงงานเด็ก ในรูปแบบที่เลวร้ายที่สุด.  
กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วุฒิกิจ สุชีนัย. 2540. การปรับตัวของแรงงานย้ายถิ่นให้เข้ากับวิถีชีวิตใหม่. กรุงเทพมหานคร:  
มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สมนึก กิ่งกาญจนาร . 2544. พฤติกรรมการป้องกันอันตรายของคณงานโรงงานอุตสาหกรรม เขต  
นิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ.
- ณรงค์ศักดิ์ หนูสอนและประมวล พูลสังข์. 2540. รูปแบบที่เหมาะสมในการพัฒนาความปลอดภัยใน  
การทำงานของคณงานในสถานประกอบการ จังหวัดสุโขทัย. กรุงเทพมหานคร:  
สำนักงานประกันสังคม.
- สมศักดิ์ พุ่มประยูร . 2545. การบังคับใช้บทกำหนดโทษทางอาญาตามพระราชบัญญัติคุ้มครอง  
แรงงาน พ.ศ. 2541. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.
- สมหวัง หล้าหนัก. 2543. บทบาทสตรีเกี่ยวกับเศรษฐกิจครัวเรือนในชุมชนชนบท.  
กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ
- สมพร พรทิพย์เสถียร. 25465. ปัญหาสังคมที่เกิดจากการจ้างแรงงานต่างด้าวที่ตลาดสี่มุมเมือง  
จังหวัดปทุมธานี. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ
- สมปัด เทศกุล. 2546. กรณีศึกษากลุ่มแรงงานในภาคอุตสาหกรรมภาวะวิกฤตเศรษฐกิจที่มีผลต่อ  
สภาพความเป็นอยู่แะสังคมของกลุ่มแรงงานในภาคอุตสาหกรรมดอกไม้และผลไม้ประดิษฐ์.  
ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- สมนึก แผ่งนคร. 2546. กรณีศึกษากลุ่มผู้ประกอบการอาชีพอิสระรายย่อยความยากจนของกลุ่มหาบเร่  
แผงลอย จ. เชียงใหม่.ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- สมศักดิ์ พลายอยู่วงศ์. 2546. กรณีศึกษากลุ่มแรงงานในภาคอุตสาหกรรมลูกจ้างรับเหมาช่วงใน  
โรงงานตัดเย็บเสื้อผ้าในกรุงเทพมหานคร.ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- สมพงษ์ แสนองสุวรรณ. 2545. การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมทางด้านสังคมของแรงงานย้ายถิ่นในนิคม  
อุตสาหกรรมภาคเหนือ.กรุงเทพมหานคร:สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน.
- สมาคมพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. 2543. การเพิ่มประสิทธิภาพของการลด  
การประสบอันตรายจากการทำงานของลูกจ้าง. นนทบุรี : สำนักงานประกันสังคม

สถาบันราชภัฏสวนดุสิต. 2540.แนวทางการปรับอัตราค่าจ้างประจำปี และทัศนคติของนายจ้างที่มี  
ต่อค่าจ้างของสถานประกอบการ.กรุงเทพมหานคร: กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน.

สภาพร ทองสุข .2546. กรณีศึกษากลุ่มแรงงานในภาคอุตสาหกรรมสภาพชีวิตลูกจ้างรับเหมาช่วง  
ในชนบท:ศึกษากรณีกลุ่มผู้ผลิตรองเท้าบ้านหนองตาล จ.สุรินทร์. ขอนแก่น:  
มหาวิทยาลัยขอนแก่น

สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.2540.สภาพค่าจ้างในแต่ละประเภทกิจการ. กรุงเทพมหานคร:  
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

สังคม ลำไธสง. 2545. สภาพะสุขภาพของแรงงานลักทอวิกผมในจังหวัดบุรีรัมย์.ขอนแก่น:  
มหาวิทยาลัยขอนแก่น

สัญญาชัย ฉายสุวรรณ.;2547.มาตรการการคุ้มครองแรงงานผู้รับงานไปทำที่บ้าน : ศึกษาเฉพาะกรณี  
กลุ่มตัดเย็บเสื้อผ้าโหล จังหวัดศรีสะเกษ. กรุงเทพมหานคร: กรมสวัสดิการและคุ้มครอง  
แรงงาน.

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน. การคุ้มครองแรงงานไทยในอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาด  
ย่อม. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงแรงงาน.

สมุทรัชย์ ศิริสมิทธิ์ .2543. มาตรการคุ้มครองสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้าง  
ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีงานก่อสร้าง.กรุงเทพมหานคร:  
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

สุชาดา คำหอม.2545.การบริหารจัดการแรงงานสตรีนอกระบบในจังหวัดเชียงใหม่.  
เชียงใหม่.: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

สุภาพร อรุณรักษ์สมบัติ. 2541. การศึกษาการทำงานนอกระบบของสตรีในกรุงเทพมหานคร.  
กรุงเทพมหานคร:จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุจิตรา ประสารพันธ์.2545. ผู้ดูแลองในสิ่งแวดล้อมและผู้ดูแลองที่คนงานได้รับในโรงสีข้าว  
จังหวัดกาฬสินธุ์. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น

สุมาลี สันติพลวุฒิ และคณะ.2545.แนวทางการคุ้มครองและพัฒนาแรงงานหญิงในสถานประกอบ  
กิจการสุการแข่งขันทางการค้า.กรุงเทพมหานคร: กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน  
กระทรวงแรงงาน.

สุรินทร์ สุทธิชาติพิทย์. 2543. การสำรวจสภาพจิตของผู้ใช้แรงงานในชุมชนอุตสาหกรรมภาค  
ตะวันออก. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ

สุรพล ปธานวนันท์ กรุงเทพมหานครธุรกิจ วันที่ 17 มีนาคม พ.ศ. 2549

สุชาติ ตระกูลหนูพิทย์. 2546. คนงานที่มีปัญหาด้านสุขภาพความปลอดภัยในนิคมอุตสาหกรรม

- ภาคเหนือ จังหวัด ลำพูน.กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุทธิภา วงศ์ยะลา.2543.รูปแบบและประสิทธิผลของการสื่อสารในการดำเนินงานตามแนวทางการสร้างเสริมสุขภาพคนทำงานของโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่.กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ
- สุทธิศักดิ์ ภัทรมานะวงศ์.2542. ปัญหาแรงงานอพยพกับการบังคับกฎหมาย.กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุธาณี บุญสุขขวัญ.2546. แรงงานรถเข็นชีวิตลำเค็ญท่ามกลางธุรกิจพันล้าน.สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
- สุภางค์ จันทวานิช.2544. ตลาดแรงงานไทยในเอเชียตะวันออกและเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ : ผลกระทบจากเศรษฐกิจถดถอยในปลายทศวรรษที่ 90. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุรพงษ์ โพธิ์เจริญ.2546.ปัญหาการคุ้มครองแรงงานในชั้นบังคับคดี. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- สุทัศน์ ยศเครือ.2545. การพักงานลูกจ้างตาม กฎหมายแรงงาน.กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.
- สุรพล ปธานวนิชและคณะ.2539. การศึกษาความต้องการของตลาดแรงงานในการจัดฝึกอบรมในจังหวัดสมุทรปราการและพื้นที่ใกล้เคียง.กรุงเทพมหานคร: กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน.
- สุนันท์ธนา แสงประเสริฐ.2540.วิถีชีวิตของผู้ประกอบการค้าแผงลอยจำหน่ายอาหารในเขตเทศบาลเมืองลพบุรี.กรุงเทพมหานคร:สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- เสนอ นัคราภิบาล.2545.ปัญหาและอุปสรรคของแรงงานนอกระบบในการได้รับความคุ้มครองและสิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย : ศึกษากรณีการรับงานไปทำที่บ้าน. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- เสมา สืบตระกูล:.2546.กรณีศึกษากลุ่มแรงงานในภาคอุตสาหกรรมลูกจ้างหญิงรับเหมาค่าแรงจังหวัดชลบุรี. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- เสรษฐา ดันติเดชามงคล.2546.ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง การสนับสนุนทางองค์การและพฤติกรรมความปลอดภัยของพนักงาน ระดับปฏิบัติการในโรงงานผลิตผลิตภัณฑ์เมลามีนและพลาสติก. กรุงเทพมหานคร:มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สิริพัชร์ เปรมมัยเชษฐ.2543. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ ความรู้ การเปิดรับสื่อ และพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานผลิตกระดาษ. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ

สินีนาด บุญเนตร.2544. การบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงานศึกษาเฉพาะกรณี : การตรวจ  
แรงงานในประเทศไทยระหว่าง พ.ศ.2541-2542 ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน  
พ.ศ.2541.

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. อาชญากรรมที่เกิดจากแรงงานข้ามชาติ ศึกษากรณีจังหวัดสมุทรสาคร  
และระนอง.กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ศิริวัชร ырรรอย .2540. การจูงใจประชาชนเข้าสู่การพัฒนาฝีมือแรงงานโดยอาศัยการ  
ประชาสัมพันธ์. กรุงเทพมหานคร: กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน.

โสภณ จิระเกียรติกุล และพาลินท์ วุฒิชชาติวานิช.2546.การศึกษากลุ่มผู้ประกอบการอาชีพอิสระ  
รายย่อย” ชีวิตอิสระบนอานมอเตอร์ไซค์” ของคนจนในชุมชนบ่อวัวเก่า เทศบาลสงขลา.  
ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ศรายุทธ กอพาณิชย์านนท์ และคณะ.246.การประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบายส่งเสริมการมี  
งานทำในต่างประเทศ.กรุงเทพมหานคร:กรมการจัดหางาน.

ศรันย์ ศรีลัมพ์. 2540.สาเหตุที่ก่อให้เกิดอุบัติเหตุกับผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม.  
กรุงเทพมหานคร:มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ศรีนคร วงศ์ใจ.2543.ผลกระทบจากแรงงานพม่าผิดกฎหมายในประเทศไทย : ศึกษากรณีอำเภอ  
แม่สอด จังหวัดตาก. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ศิริศักดิ์ ธรรมรักษ์. 2540.ปัญหาแรงงานบุคคลต่างด้าวสัญชาติพม่าหลบหนีเข้าเมืองโดยผิด  
กฎหมายในประเทศไทย. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

เยาวภา ปิ่นทุพันธ์ และศิริศักดิ์ สุนทรไชย. 2539. ความต้องการในการป้องกันความเจ็บป่วยจาก  
ท่าทางการทำงานของพนักงานโรงงานบางแห่งในจังหวัดสมุทรปราการ.นนทบุรี : สำนักงาน  
ประกันสังคม

ขงยุทธ เจริญรัตน์ และชัยสิทธิ์ หมายสุข. 2546. กรณีศึกษา กลุ่มผู้ประกอบการอาชีพอิสระรายย่อยวิถี  
ชีวิตคนขับรถบรรทุก. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ยุวดี จันทะศิริ. 2546. แรงงานหญิงในอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็ง จ.สงขลา.กรุงเทพมหานคร:  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ยุคลณี ทังศิริเทียม และคณะ. 2544.สภาพปัญหาและแนวโน้มของแรงงานเด็กในประเทศไทยและ  
ผลกระทบต่อโอกาสในอนาคตแรงงานเด็ก.สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

ภาสกร โกไศยกานนท์.2547. แรงงานอพยพภาคอุตสาหกรรมในบริเวณชายแดนไทย-พม่า :  
กรณีศึกษาแรงงานสัญชาติพม่าในอำเภอแม่สอด จังหวัดตาก.

- รัฐจวน คำวชิรพิทักษ์. 2536. สังคมจิตวิทยาในการทำงานกับการป้องกันและควบคุมปัญหา  
สุขภาพจิตของคณงานในโรงงานอุตสาหกรรมและสถานประกอบการที่มีความเครียดสูงเขต  
กรุงเทพมหานครและปริมณฑล. นนทบุรี : สำนักงานประกันสังคม.
- รัชณี คุโณปการ. 2542. การย้ายถิ่นครั้งแรกไปทำงานเป็นแรงงานไร้ฝีมือในตลาดแรงงาน  
ต่างประเทศของสตรีไทย : กรณีศึกษา จังหวัดอุดรธานี. นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- รุ่งฤดี วงศ์ชุม . 2548. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพของแรงงานสตรีที่รับงานมา  
ทำที่บ้าน: กรณีศึกษาจังหวัดเชียงใหม่. เชียงใหม่. มหาวิทยาลัยพายัพ
- รัศมี สมรรถชัย . 2545. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับภาวะสุขภาพและสมรรถภาพปอดคณงาน  
โรงงานทอผ้า จังหวัดชัยภูมิ. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.
- ผกา จักรกริชกุล. 2542. ประสิทธิภาพของมาตรการส่งเสริมแรงงานไปทำงานต่างประเทศตาม  
นโยบายบรรเทาปัญหาการว่างงาน: ศึกษากรณี ประเทศไทยได้หวัน. กรุงเทพมหานคร:  
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ผานิต แพเกาะ . 2543. การนำนโยบายไปปฏิบัติ : กรณีศึกษานโยบายจัดระบบเพื่อควบคุมแรงงาน  
ต่างด้าวผิดกฎหมาย. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ผาดิชนม์ สุวรรณมนตรี. 2544. การคุ้มครองแรงงานไทยในต่างประเทศ : ศึกษากรณีแรงงานไทยใน  
ไต้หวัน. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.
- พนรัตน์ พลสง . 2546. ความสูญเสียทางเศรษฐกิจเนื่องจากการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานใน  
อุตสาหกรรมการผลิต : กรณีศึกษาในเขตจังหวัดสมุทรปราการ. กรุงเทพมหานคร:  
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- พร้อมพรรณ เขียรสุนทร. 2545. สุขภาพของแรงงานหญิงพม่าที่ทำงานในโรงงาน. กรุงเทพมหานคร:  
.มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- พิกุล เจียวท่าไม้. 2544. การศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของแรงงานไทย จังหวัดลำปาง ก่อน  
และหลังไปทำงานต่างประเทศ. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ.
- พิชัย ศรีไทย . 2543. กองทุนตามกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานในประเทศไทย.  
กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- พิมพ์ใจ สายวิภู. 2541. ความรู้ ทักษะคติ และการปฏิบัติต่อความปลอดภัยในการทำงานของ  
นักศึกษามหาวิทยาลัยเทคนิคสังกัดกรมอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 4 . กรุงเทพมหานคร: สำนักงาน  
คณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ
- พานู พัทธ์ . 2546. แนวทางการปฏิบัติงานตามนโยบายการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวหลบหนี  
เข้าเมืองปี 2544 ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 28 สิงหาคม 2544 ศึกษาเฉพาะกรณี:  
กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- พิรพงษ์ คุณินธุ์.สาเหตุการจ้างแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ศึกษาเฉพาะกรณี จังหวัดราชบุรี.  
คณะรัฐศาสตร์.
- พันธ์ วรรณานันท์. 2546. การเข้าถึงสวัสดิการและการบริการของรัฐของหญิงเป็นส่วนประกอบ  
รองทำอยู่กับบ้าน.สงขลา.มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
- พัชรินทร์ พันธุ์แน่น. 2542.ความรู้ ความตระหนัก และพฤติกรรมในการป้องกันอันตรายที่เกิดจาก  
การปฏิบัติงานของพนักงานเก็บขยะของกรุงเทพมหานคร.กรุงเทพมหานคร: สำนักงาน  
คณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ
- พัคตร์วิไล สหุณาพ .2546.กรณีศึกษากลุ่มผู้ประกอบการอาชีพอิสระรายย่อย “วิถีชีวิตหาบเร่แผงลอย  
ในเทศบาลนครขอนแก่น. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- พัคตร์วิไล สหุณาพ . 2546.กรณีศึกษากลุ่มแรงงานในภาคอุตสาหกรรมวิเศษชีวิตคนตกงานที่อาศัย  
อยู่ในชนบท จ.สุรินทร์.,ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- พัฒนาดี ชูโตและคณะ.2545.ทักษะการทำงานของแรงงานไทย : มุมมองจากการจ้าง คนงาน  
และหน่วยงานภาครัฐในจังหวัดน่าน. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พงษ์ไทย เฟื่องเที่ยง.2545. ปัญหาการใช้สิทธิในเรื่องการลาของลูกจ้างตาม พ.ร.บ. คู่สมรสแรงงาน  
พ.ศ.2541 ศึกษาเฉพาะเรื่อง : การลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นและการลาเพื่อฝึกอบรมพัฒนา  
ความรู้ความสามารถ. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.
- พัชรวิไล วงศ์บุญสิน และคณะ.2544.การย้ายถิ่นข้ามชาติกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ใน  
อาเซียน: นโยบายและผลกระทบ.กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ไพโรจน์ ดินชาติวารักษ์. 2546. ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการป้องกันอุบัติเหตุในการทำงานของ  
พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องเรือน เครื่องไม้: กรณีศึกษาบริษัทไพบูลย์เจริญ วัสดุ  
พาร์ท จำกัด ตำบลหนองขาม อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี . กรุงเทพมหานคร:  
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พรเทพ จุฑาโรจน์. 2541. การสูญเสียผลดีภาพอันเนื่องมาจากอุบัติเหตุจากการทำงานในนิคม  
อุตสาหกรรมภาคเหนือ.
- พัชรวิไล ดวงศรี. 2541.ความชุก และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับปัญหาสุขภาพจิตของแรงงาน  
ก่อสร้างสตรีในเขตกรุงเทพมหานคร. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ภาสกร โกไศยกานนท์.2547.แรงงานอพยพภาคอุตสาหกรรมในบริเวณชายแดนไทย-พม่า:  
กรณีศึกษา แรงงานสัญชาติพม่า ในอำเภอแม่สอด จังหวัดตาก.
- บราลี วัชรกร . 2545. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพของพนักงานบริษัท  
อยุธยา อลิอันซ์ ซี.พี. ประกันชีวิต จำกัด(มหาชน) สำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานคร.  
กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ

- บัณฑิต เป้นวิเศษ. 2546. ลูกจ้างหญิงภายใต้สัญญาจ้างงานชั่วคราว.สงขลา:  
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ปนิดา จันทร์โพธิ. 2542. ทักษะคติของพนักงานที่มีต่อเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาจ่ายผลตอบแทน  
กรณีศึกษาบริษัทเอกชนที่ดำเนินธุรกิจด้านวิศวกรรม.
- ปภาพร ศรีวิพัฒน์. 2545. ปัญหาการดำเนินคดีอาญาในความผิดตามพระราชบัญญัติคุ้มครอง  
แรงงาน พ.ศ. 2541. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ปิยามาศ รัตนะบดี . 2544. ปัญหาทางกฎหมายในเรื่องการใช้แรงงานหญิงตามพระราชบัญญัติ  
คุ้มครองแรงงาน 2541 . กรุงเทพมหานคร:มหาวิทยาลัยคำแหง .
- ปิยรัตน์ กาญจนจิตรรา. 2543. ผลกระทบจากวิกฤติเศรษฐกิจกับผลการเปลี่ยนแปลงความสัมพันธ์ใน  
ครอบครัว ศึกษากรณีสตรีที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ.
- ประจักษ์ ดอกพุด. 2543. พัฒนาการการคุ้มครองแรงงานไทยกับการคุ้มครอง ค่าจ้าง การเลิกจ้าง  
และค่าชดเชย. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ประภา อิงคเสรีพิทักษ์. 2540. ปัจจัยที่มีผลต่ออัตราการเข้าร่วมกำลังแรงงานหญิงในภาค  
เกษตรกรรม. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ประทานทิพย์ กระมล. 2541. อุปทานแรงงานนอกฟาร์มของเกษตรกรคู่อามี-ภรรยา ในจังหวัด  
เชียงใหม่.
- ปาริชาติ ฉายษ์ฐิต. 2545. ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อสุขภาพของพนักงานที่สัมผัสสารทินเนอร์  
กรณีศึกษา :โรงงานอิเล็กทรอนิกส์. กรุงเทพมหานคร: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- ปิ่น วรณพินิจ. 2546. สถานการณ์แรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศกับความมั่นคงทางเศรษฐกิจ.  
กรุงเทพมหานคร:สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
- ประภาเพ็ญ สุวรรณและคณะ. 2541. การศึกษาพฤติกรรมการป้องกันและรักษาสุขภาพของลูกจ้าง  
ผู้ประกันตนในประเทศไทย. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานประกันสังคม.
- ไทรวุฒิ นพรัตน์. 2542. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานไทยไปได้หัวต้นทุนและ  
ผลตอบแทนของแรงงาน. กรุงเทพมหานคร:มหาวิทยาลัยคำแหง .
- ณัฐวัตร มนต์เทวัญ. 2546. การศึกษายุทธศาสตร์ในการแก้ไขปัญหาคู่ครองแรงงาน.  
กรุงเทพมหานคร: กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน.
- ทวนทัศน์ นิลคำ. 2544. กระบวนการเปลี่ยนจากขานาสู่กรรมกรในโรงงานอุตสาหกรรม  
กรณีศึกษาแรงงานอพยพจาก จ.อุดรดิษฐ์ ผู้สมุทรสาคร. กรุงเทพมหานคร:  
สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ
- ทรศนะ นิยมประเสริฐผล. 2543. ผลกระทบทางสังคมของนโยบายจัดระบบเพื่อควบคุมการ  
ทำงานของแรงงานต่างชาติผิดกฎหมาย. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.



วรรณสิทธิ์ นุชแสงพลี: 2547. คำจำกัดความมาตรฐานแรงงานไทย (มรท.8001-2546) .

กรุงเทพมหานคร: กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน.

ธีรศักดิ์ ภูริต.2543. กลไกของรัฐในด้านความปลอดภัยในสถานประกอบการ.กรุงเทพมหานคร:

มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ธีระพงษ์ ภูริหาณิก.2546. กรณีศึกษากลุ่มแรงงานในภาคอุตสาหกรรมแรงงานต่างด้าวอาชีพประมง

ทะเล อ.สัตหีบ จ.ชลบุรี . ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น

ธีรพจน์ ศิริธรรม . 2544. การปฏิบัติตามนโยบายผ่อนผันการจ้างแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายของ

เจ้าหน้าที่สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง : ศึกษากรณีด้านชายแดน.กรุงเทพมหานคร:

สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ

นภาพร อติวานิชยพงศ์ และวรวิทย์ เจริญเลิศ.2546.

นภาพร ชมดวง.2546. สถานภาพสตรีที่ทำงานได้รับค่าจ้างกับทำงานไม่ได้รับค่าจ้างในอำเภอ

สันทราย จังหวัดเชียงใหม่. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยแม่โจ้.

นงลักษณ์ สุพรรณไชยมาตย์ และคณะ. 2544. การศึกษาการปรับตัวของแรงงานคืนถิ่นในระบบ

เกษตรอีสาน.ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

นภาพร ชรรยง. 2544. การจัดสวัสดิการแรงงานในบริษัทรับเหมาช่วง : ศึกษากรณีพนักงานทำความสะอาด

สะอาดหญิง. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

นันทวัน เจริญศักดิ์. 2541. การบังคับใช้กฎหมายกับปัญหาแรงงานอพยพ : ศึกษาแรงงานต่างด้าวที่

เข้ามาทำงานในประเทศไทย. กรุงเทพมหานคร:มหาวิทยาลัยรามคำแหง .

นันทรัฐ คชนาค.2548. ความสุขของอุบัติเหตุและพฤติกรรมเสี่ยงของคนงานในโรงงาน

อุตสาหกรรมแปรรูปไม้ยางพารา.

นุจรี พิงสุพรรณ และวุฒิพิง อังชนานุกุล.2546. การพัฒนาระบบสวัสดิการสำหรับคนทอผ้า

ท้องถิ่น หมู่บ้านใหม่ ตำบลเจดีย์ อ.ป่าซาง จ.ลำพูน. สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

นิตยา อัสวพงศ์พลกิจ. 2511. สถานภาพในการประกอบอาชีพของแรงงานสตรีที่ตัดเย็บผ้าใน

เศรษฐกิจภายนอกระบบเขตชนบุรี.กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นิกร ภูมิแสนโคตร.2546. ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจที่จะไปทำงานในต่างประเทศของแรงงาน

ไทย : ศึกษาเฉพาะกรณี จ. มหาสารคาม.ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น

นิภาภรณ์ ผดุงชอบ . 2546. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานที่ไม่ปลอดภัย :

กรณีศึกษาพนักงานสนามและช่างสายอากาศที่ปฏิบัติงานด้านสายอากาศของไฟฟ้านครหลวง.

กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นิคม จันทรวินุฑและคณะ. 2544. แรงงานไทย : 35 ปีเส้นทาง การเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ.

ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น

นิพนธ์ พัวพงศกร และปัทมาวดี ชูชุกิ.2536.การเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงานสู่ภาวะขาดแคลน  
แรงงาน.

นงลักษณ์ ตั้งคะบุรี. 2541. สาเหตุการไปทำงานต่างประเทศ ศึกษาเฉพาะกรณีแรงงานไทยที่ไป  
ไต้หวัน.กรุงเทพมหานคร:มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

นัทนา สันตติวุฒิ กิจฐเขต ไกรवास .2546.คุณภาพชีวิตของผู้ประกอบอาชีพเก็บขยะใน  
จังหวัดชลบุรี .

หนึ่งฤทัย จันทร์ เกษม. 2544.ชีวิตคนทำงานของแรงงานสตรีในระบบเศรษฐกิจชุมชน.

หมัยณัฐ หลงจันทร์. 2542. การมีส่วนร่วมและปัจจัยที่สัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของแรงงานสตรีใน  
สหภาพแรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ เสื้อผ้าสำเร็จรูป จังหวัดสมุทรปราการ.  
นครปฐม:มหาวิทยาลัยมหิดล.

อรทัย วงศ์ไชย. 2544. ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาแรงงานเพื่ออุตสาหกรรมการผลิตและ  
บริการของจังหวัดแม่ฮ่องสอน.กรุงเทพมหานคร:สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน.

อัศวิน เจียมไชยศรี. 2543. แรงงานคืนถิ่น : กรณีศึกษาแรงงานที่เคลื่อนย้ายจากกรุงเทพมหานคร  
และปริมณฑลกลับสู่จังหวัดนครราชสีมา.กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

อังคณา อินทสาและจะเด็จ เชาวน์วิไล.2546. กรณีศึกษากลุ่มแรงงานในภาคอุตสาหกรรม ชีวิต  
คนงานหญิงที่ป่วยด้วยโรคปอดอักเสบจากฝุ่นฝ้ายโรงงานทอผ้ากรุงเทพ. สงขลา:  
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

อมร เอี่ยมตาล. 2540 . การสื่อสารกับพฤติกรรมกรรมการป้องกันโรคจากการทำงานของผู้ใช้แรงงาน  
ในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ.กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อมรรัตน์ บุญยาศ.2542. ปัญหาของแรงงานไทยในการไปทำงานต่างประเทศ: ศึกษากรณีจังหวัด  
เชียงใหม่ เชียงราย และลำปาง.

อภิญา นุชแสงพลี .2547. มาตรฐานสภาพการจ้าง ศึกษาเฉพาะชั่วโมงทำงาน.  
กรุงเทพมหานคร: กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน.

อรพินทร์ พิทักษ์มหาเกต .2540. ทางเลือกนโยบายการนำเข้าแรงงานข้ามชาติของประเทศ  
การศึกษาข้อเท็จจริงจากกลุ่มผลประโยชน์ ข้อสำรวจทางกฎหมายและการวิเคราะห์ระบบการ  
จัดการของรัฐ. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

อนุทิน ปลื้มมาลี.2542.ข้อเท็จจริงในการจัดสวัสดิการแรงงานในช่วงภาวะเศรษฐกิจชะลอตัวและ  
แนวโน้มในอนาคต.

อ้อมใจ วงษ์มณฑา. 2545. ผลกระทบของการใช้แรงงานข้ามแดนในเขตพื้นที่จังหวัดชายแดน  
ภาคใต้. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- อัจฉรา เจริญพล . 2543. การนำนโยบายส่งเสริมแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศไปปฏิบัติใน  
ประเด็นป้องกันการหลอกลวง คนหางานไปทำต่างประเทศของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่  
สำนักงานจัดหางานระดับจังหวัด. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- เอกภักดิ์ โกยวิวัฒน์ตระกูล. 2542. ความสัมพันธ์ระหว่างความเหนื่อยหน่ายในงาน อำนาจในการ  
ควบคุมอุบัติเหตุและพฤติกรรมเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม.  
กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ
- อนงค์ หาญสุกุล . 2546. ปัญหาสุขภาพจากการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมทอผ้าไหมพรม  
จังหวัดชัยภูมิ. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.
- อำนาจ นิลวิไล. 2534. แนวทางการจัดระเบียบนำเข้าและการจัดระบบควบคุมการทำงานของ  
แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายไทย: ศึกษาจากกรณีของประเทศสิงคโปร์ และมาเลเซีย.  
กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- อุดม เพชรคุด . 2543. ผลกระทบทางสังคมของนโยบายจัดระบบเพื่อควบคุมการทำงานของ  
แรงงานต่างชาติผิดกฎหมาย ศึกษากรณีจังหวัดสตูล. กรุงเทพมหานคร:  
มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- ไอฟาร ถิ่นบางเคียง. 2546. กรณีศึกษากลุ่มเกษตรกรชีวิตแรงงานรับจ้างในไร่อ้อย.  
ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น