



นโยบาย

การเก็บเงินต่างตัว

คำนำ

สืบเนื่องจาก พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 กำหนดให้ลูกจ้างต่างด้าวต้องนำส่งเงินเข้ากองทุนเพื่อการส่งคนต่างด้าวกลับออกไปนอกราชอาณาจักร ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในกฎกระทรวง และมีผู้ประกอบการที่จ้างแรงงานต่างด้าวร้องขอให้มีการทบทวนหลักเกณฑ์ดังกล่าว กรมการจัดหางานจึงมอบหมายให้กองวิจัยตลาดแรงงาน ทำการศึกษาผลกระทบ รวมถึงผลถึงวิธีการและอัตราที่เหมาะสมในการส่งเงินเข้ากองทุน เพื่อเป็นข้อมูลแก่ผู้บริหารในการพิจารณาปรับปรุงหลักเกณฑ์การส่งเงินเข้ากองทุนต่อไป

ในการศึกษาครั้งนี้ กรมการจัดหางาน โดยกองวิจัยตลาดแรงงานได้รับการสนับสนุนและความร่วมมือจากหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องและผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอกหลายท่าน ทั้งในด้านข้อมูลและข้อคิดเห็นเชิงวิชาการ ทำให้ผลการศึกษา มีความชัดเจนและเป็นไปตามหลักวิชาทุกประการ จึงขอขอบคุณในความร่วมมือของทุกหน่วยงานและผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านไว้ ณ โอกาสนี้

กรมการจัดหางานหวังเป็นอย่างยิ่งว่าผลการศึกษาครั้งนี้จะเป็นประโยชน์แก่ผู้ที่สนใจและหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องตามสมควร หากมีข้อคิดเห็นประการใด ขอได้โปรดแจ้งกรมการจัดหางานได้ทราบด้วยจักขอบคุณยิ่ง ทั้งนี้ เพื่อจะได้นำไปปรับปรุงวิธีการศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นในโอกาสต่อไป

(นายประวิทย์ เกียงผล)

อธิบดีกรมการจัดหางาน

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาผลกระทบของการบังคับใช้กฎกระทรวง กำหนดงานและจำนวนเงินที่ถูกจ้างต้องส่งเข้ากองทุนเพื่อการส่งคนต่างด้าวกลับออกไปนอกราชอาณาจักร รวมถึงผลถึง หลักเกณฑ์ วิธีการ และอัตราที่เหมาะสมในการส่งเงินเข้ากองทุน เพื่อเป็นข้อมูลแก่ผู้บริหารในการพิจารณาปรับปรุงกฎกระทรวงต่อไป โดยเป็นการศึกษาแบบผสมวิธี (Mixed Method) ตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาประกอบด้วย 3 กลุ่ม คือ นายจ้างที่จ้างแรงงานต่างด้าวทำงาน จำนวน 1,600 คน ประชาชนทุกจังหวัดที่พักอาศัยอยู่ใกล้สถานประกอบการที่จ้างแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ จำนวน 507 คน และลูกจ้างที่เป็นแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ จำนวน 1,600 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม โดยใช้ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่ามัธยฐาน ในการบรรยายผลการศึกษา

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นนายจ้างและประชาชนมีความเห็นว่า การเก็บเงินจากลูกจ้างคนต่างด้าวเข้ากองทุนเพื่อเป็นประกันค่าใช้จ่ายในการส่งลูกจ้างกลับออกไปนอกราชอาณาจักร มีผลกระทบต่อด้านบวกและด้านลบ ผลกระทบด้านบวกคือ ไม่เป็นภาระแก่งบประมาณแผ่นดิน และมีหลักประกันเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายในการส่งกลับ ส่วนผลกระทบด้านลบคือ เป็นภาระในการนำส่งเงินของนายจ้าง และเป็นภาระของลูกจ้างที่ต้องเป็นผู้จ่ายเงิน โดยนายจ้างเห็นว่าควรปรับปรุงวิธีการจัดเก็บเงิน เข้ากองทุนใหม่ คือ เก็บครั้งเดียวในวันที่ยื่นขออนุญาตทำงาน และเก็บตามอัตราต้นทุนการส่งกลับของแต่ละประเทศ โดยเก็บจากแรงงานต่างด้าวทุกประเภททั้งมีฝีมือและไร้ฝีมือ ในส่วนของลูกจ้างต่างด้าว ผลการสำรวจปรากฏว่า ทั้ง 3 สัญชาติ (พม่า ลาว กัมพูชา) มีรายได้โดยเฉลี่ย วันละ 200 บาท มีรายจ่ายต่อเดือน เฉลี่ย 3,000 บาท มีเงินออมเฉลี่ยเดือนละ 2,000 บาท ส่วนใหญ่ส่งกลับประเทศภูมิลำเนาเดือนละ 1 ครั้ง ผู้ศึกษาเห็นว่าผลการศึกษาครั้งนี้อาจเป็นแนวทางในการปรับปรุงกฎกระทรวงต่อไปได้ อย่างไรก็ตามสิ่งที่สมควรได้รับการพิจารณาปรับปรุงไปพร้อมๆ กัน คือ การอำนวยความสะดวกในการนำส่งเงินโดยให้ส่งผ่านธนาคารหรือหน่วยบริการของภาคเอกชน (Counter Services) เพื่อลดภาระความยุ่งยากในการนำส่งเงินเข้ากองทุนแก่นายจ้าง ซึ่งจะทำให้ได้รับความร่วมมือมากขึ้น

ABSTRACT

The objective of this research is to study the impact of enforcement of ministerial act on setting the task and the amount of money that the employees need to contribute into the fund for sending the foreign workers out of the kingdom including the rules, methodology, and the appropriate rate of contribution into the fund for executive information in consideration to further revise the act. This study uses the Mixed Method and the samples of this study consist of 3 groups which are 1,600 employers of foreign workers, 507 people who live around the factory hiring workers from Cambodia, Laos, and Myanmar, and 1,600 employees from Cambodia, Laos, and Myanmar. The tools of this study are the questionnaires which use frequency, percentage, mean, and median in discussion.

In the group of employers and people, they have the opinion that there are both positive and negative impacts on collective money from foreign workers into the fund. For the positive impact, there is no burden of national budget and there is an expense guarantee for sending the foreign workers back. For the negative impact, the employers have a burden on collecting money and the employees have a burden on contribution. The employers suggest that the payment should be in the same time at the date of submitting a work permit. And the rate of collection depends on the cost of sending back and the money should be collected from both skilled and unskilled foreign workers. In the group of employees, the surveys show that the average income per day from 3 nation workers (Cambodia, Laos, and Myanmar) is 200 baht and the expenses each month are 2,000 baht. Most of foreign workers send the money back to their family once a month. The researchers suggest that the results in this study may give the ideas in the further revision of ministerial act. There are many considerations for revision including the facilitation of sending money through the counter services for reduction the difficulty of contribution into the fund and getting more cooperation.

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาเพื่อรองรับนโยบายการเก็บเงินจากลูกจ้างคนต่างด้าวเข้ากองทุนเพื่อเป็นประกันค่าใช้จ่ายในการส่งลูกจ้างกลับออกไปนอกราชอาณาจักร ได้รับการสนับสนุนและความอนุเคราะห์จากหลายฝ่ายอย่างยิ่ง เริ่มตั้งแต่นางสุทัศนีย์ สืบวงศ์แพทย์ อธิบดีกรมการจัดหางาน ที่ให้คำปรึกษาในการดำเนินงานโครงการ นายประวิทย์ เกียงผล อธิบดีกรมการจัดหางาน ซึ่งมีดำริให้เกิดการศึกษาพร้อมทั้งสนับสนุนการดำเนินงานของโครงการ ทั้งนี้ นายโชคชัย ศรีทอง รองอธิบดีกรมการจัดหางาน ได้ให้เกียรติเป็นประธานในการสัมภาษณ์กลุ่ม (Focus Group) และได้รับความอนุเคราะห์จากผู้แทนจากหน่วยงานต่าง ๆ ในการเข้าร่วมการสัมภาษณ์กลุ่ม ประกอบด้วย กรมการปกครอง กรมบัญชีกลาง สำนักงานประมาศ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง สถาบันเอเชียศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายใน สภามหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์ จังหวัดบุรีรัมย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สภาองค์การลูกจ้างแรงงานแห่งประเทศไทย ตัวแทนฝ่ายนายจ้างที่จ้างแรงงานต่างด้าว องค์กร NGO ซึ่งความคิดเห็นจากตัวแทนหน่วยงานทุกท่านเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการกระบวนการสร้างเครื่องมือวิจัย

ในการประชุมสัมมนาเมื่อวันที่ 27 มกราคม 2555 ณ ห้องแกรนด์บอลรูม โรงแรมเจ้าพระยาปาร์ก กรุงเทพมหานคร กรมการจัดหางานและคณะผู้ศึกษาได้รับความอนุเคราะห์อย่างยิ่งจากคณะวิทยากร ประกอบด้วย ดร. สราวุธ ไพฑูรย์พงษ์ ผู้เชี่ยวชาญอาวุโสฝ่ายวิจัยทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนาสังคม สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย พันตำรวจเอก ชำรงค์ แสงวัฒนกุล รอง ผบ.ก.อ.ส.ต.ม. สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง คุณชัยวัฒน์ วิถีธรรมวงศ์ เลขาธิการสภาอุตสาหกรรมจังหวัดตาก สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย คุณธวัชชัย ผลเจริญ ผู้อำนวยการฝ่ายประสานงานในประเทศและต่างประเทศ สภาองค์การลูกจ้างสภาแรงงานอุตสาหกรรมเอกชน คุณสมาน เหล่าดำรงชัย เจ้าหน้าที่บริการการศึกษาวิจัย ศูนย์วิจัยการย้ายถิ่นแห่งเอเชีย สถาบันเอเชียศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยและผู้เข้าร่วมการสัมมนา ซึ่งมาจากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ทั้งในภาครัฐและภาคเอกชน รวม 227 ท่าน

การสัมมนาในวันดังกล่าว ทำให้กรมการจัดหางานและคณะผู้ศึกษาได้รับความความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งจากผู้ทรงคุณวุฒิหลายท่าน ซึ่งสามารถนำไปใช้ปรับปรุงผลการศึกษาให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

กรมการจัดหางาน จึงขอประกาศเกียรติคุณและขอขอบพระคุณทุกหน่วยงาน และผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่กรุณาให้การสนับสนุนและความอนุเคราะห์แก่กรมการจัดหางานและคณะผู้ศึกษาอย่างดียิ่งไว้ ณ โอกาสนี้

กรมการจัดหางาน

กุมภาพันธ์ 2555

รายนามที่ปรึกษา และคณะผู้ศึกษา

ที่ปรึกษา

นายประวิทย์ เคียงผล

อธิบดีกรมการจัดหางาน

นายสุเมธ มโหสถ

รองอธิบดีกรมการจัดหางาน

นางสินี จงจิตต์

รองอธิบดีกรมการจัดหางาน

นายโชคชัย ศรีทอง

รองอธิบดีกรมการจัดหางาน

คณะผู้ศึกษา

นายบุญเลิศ ชีระตระกูล

ผู้อำนวยการกองวิจัยตลาดแรงงาน

นายสมชาย อัครธรรมกุล

ผู้อำนวยการสำนักงานกองทุน

เพื่อการส่งคนต่างด้าวกลับออกไปนอกราชอาณาจักร

นางสาวกาญจนา หันชัยศรี

นางสาวพรรณิ แสงมณี

นายกิจจา จงเป็นสุขเลิศ

นางสาวอรพิน ยอดระบำ

นางศิริรัตน์ สุวรรณคง

นายเกียรติศักดิ์ ช.น.หล้า

นางสาวสุดาพร ว่องศิริพร

ดร.วุฒิพันธ์ ตันติวงศ์

นางหนึ่งฤทัย พุ่มทองสุข

นายสมพัฒน์ โพนนิกร

นางภัทรานิษฐ์ ศรีทับทิม

นางรัชชนก บรรลุกิจ

นางวาสนา ก้านบัวแก้ว

นางสาวสายสมร วงศ์ยิมย่อง

นายวุฒิสักดิ์ ปฐมศาสตร์

นายกิตติรัตน์ ภูมมะกาญจนะ

นางสาวปิยะนุช บัวเพ็ญ

นางสาวสุปราณี ยิมฝั่ง

สารบัญ

หน้า

คำนำ

บทคัดย่อ

ABSTRACT

กิตติกรรมประกาศ

รายนามที่ปรึกษา และคณะผู้ศึกษา

สารบัญ

สารบัญตาราง

สารบัญแผนภูมิ

บทที่ 1 บทนำ

- 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา
- 1.2 คำถามของการศึกษา
- 1.3 วัตถุประสงค์ของการศึกษา
- 1.4 ขอบเขตการศึกษา
- 1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ
- 1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

- 2.1 สภาพการจ้างแรงงานต่างด้าว
- 2.2 ปัญหาและสาเหตุการจ้างแรงงานต่างด้าว
- 2.3 นโยบายและมาตรการเกี่ยวกับการจ้างแรงงานต่างด้าว
- 2.4 ผลกระทบการนำเข้าแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายเข้าทำงาน
- 2.5 การเก็บเงินค่าธรรมเนียมการจ้างแรงงานต่างด้าวในประเทศ
- 2.6 การเก็บเงินค่าธรรมเนียมจากแรงงานไทยที่ไปทำงานในต่างประเทศ

บทที่ 3 วิธีการศึกษา

- 3.1 การศึกษาเชิงคุณภาพ
- 3.2 การศึกษาเชิงปริมาณ

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

บทที่ 4 ผลการศึกษา

- 4.1 ความคิดเห็นของนายจ้าง
- 4.2 ความคิดเห็นของประชาชน
- 4.3 ศักยภาพในการจ่ายเงินเข้ากองทุนของลูกจ้างต่างด้าว

บทที่ 5 สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

- 5.1 สรุปผลการศึกษา
- 5.2 อภิปรายผลการศึกษา
- 5.3 ข้อเสนอแนะ

บรรณานุกรม

ภาคผนวก

- ภาคผนวก ก ประเด็นการสัมภาษณ์กลุ่ม(Focus Group)
- ภาคผนวก ข ภาพกิจกรรมการสัมภาษณ์กลุ่ม (Focus Group)
- ภาคผนวก ค แบบสอบถามสำหรับนายจ้าง
- ภาคผนวก ง แบบสอบถามประชาชน
- ภาคผนวก จ แบบสอบถามลูกจ้างคนต่างด้าว

สารบัญตาราง

หน้า

- ตารางที่ 2-1 การเก็บเงินค่าธรรมเนียมการจ้างแรงงานต่างด้าวในประเทศได้ห้าวัน
- ตารางที่ 2-2 จำนวนเงินที่ถูกหักจากค่าจ้างของแรงงานไทยที่ไปทำงานในต่างประเทศ
- ตารางที่ 3-1 ประชากรและตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา
- ตารางที่ 4-1 สถานภาพของกลุ่มตัวอย่างนายจ้างจำแนกตามเพศและอายุ
- ตารางที่ 4-2 ระดับการศึกษาของนายจ้าง
- ตารางที่ 4-3 ความคิดเห็นของนายจ้างเกี่ยวกับการเก็บเงินลูกจ้างคนต่างด้าว
- ตารางที่ 4-4 ความคิดเห็นของนายจ้างเกี่ยวกับผลดีและผลเสียของการเก็บเงินลูกจ้างคนต่างด้าวเข้ากองทุน
- ตารางที่ 4-5 ความคิดเห็นของนายจ้างเกี่ยวกับประเภทของคนต่างด้าวที่ควรจัดเก็บเงินเข้ากองทุน
- ตารางที่ 4-6 ความคิดเห็นของนายจ้างเกี่ยวกับแนวทางการจัดเก็บเงินเข้ากองทุน
- ตารางที่ 4-7 ความคิดเห็นของนายจ้างเกี่ยวกับแนวทางการจัดเก็บเงินเข้ากองทุนอัตราใหม่
- ตารางที่ 4-8 ความคิดเห็นของนายจ้างเกี่ยวกับวิธีการจัดเก็บเงินเข้ากองทุน
- ตารางที่ 4-9 ความคิดเห็นของนายจ้างเกี่ยวกับวิธีการจัดเก็บเงินเข้ากองทุนแบบใหม่
- ตารางที่ 4-10 ความคิดเห็นของนายจ้างที่เกี่ยวข้องกับนโยบายในการเก็บเงินเข้ากองทุน
- ตารางที่ 4-11 สถานภาพของกลุ่มตัวอย่างประชาชนจำแนกตามเพศและอายุ
- ตารางที่ 4-12 ระดับการศึกษาของประชาชน
- ตารางที่ 4-13 อาชีพของประชาชน
- ตารางที่ 4-14 ความคิดเห็นของประชาชนเกี่ยวกับการเก็บเงินลูกจ้างคนต่างด้าว
- ตารางที่ 4-15 ความคิดเห็นของประชาชนต่อผลกระทบจากการเก็บเงินจากลูกจ้างคนต่างด้าว

สารบัญแผนภูมิ

หน้า

- แผนภูมิที่ 4-1 ความถี่ในการส่งเงินกลับประเทศภูมิลาเนาของแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ
- แผนภูมิที่ 4-2 ความถี่ในการส่งเงินกลับประเทศภูมิลาเนาของแรงงานต่างด้าวจำแนกรายสัญชาติ
- แผนภูมิที่ 4-3 จำนวนเงินเฉลี่ยต่อเดือนในการส่งกลับบ้านของแรงงานต่างด้าว
- แผนภูมิที่ 4-4 การออมเงินของแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

เนื่องจากประเทศไทยเป็นประเทศกำลังพัฒนาทำให้เกิดการขยายตัวทางเศรษฐกิจอย่างรวดเร็ว ประชากรมีการศึกษาสูงขึ้น จึงทำให้เกิดการขาดแคลนแรงงานในประเทศอันเนื่องมาจากคนไทยเลือกที่จะทำงานที่มีค่าตอบแทนสูงแต่ความเสี่ยงน้อยและเป็นงานสบายกว่า ซึ่งเหตุนี้เองจึงเป็นช่องทางให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้านซึ่งมีสภาพความเป็นอยู่ที่ลำบากกว่า เข้ามาทำงานในประเทศเป็นจำนวนเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ โดยผลการสำรวจ ณ เดือนพฤศจิกายน 2553 มีจำนวนถึง 1,213,665 คน ในขณะที่แรงงานที่เข้ามาจริงๆ อาจมีมากกว่านั้น โดยเกือบทั้งหมดที่เข้ามานั้น เป็นแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย การเพิ่มขึ้นเป็นจำนวนมากอย่างต่อเนื่องของแรงงานต่างด้าวดังกล่าว แม้จะมีผลดีต่อการทดแทนแรงงานที่ขาดแคลนในประเทศแต่ก็มีผลกระทบในด้านอื่นๆ มากมาย เช่น ด้านความมั่นคง ด้านสังคม เศรษฐกิจและสาธารณสุข ซึ่งปัญหาดังกล่าวรัฐต้องจัดสรรบุคลากรและงบประมาณจำนวนมากมาใช้ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาและกฎหมายที่ใช้ในการควบคุมดูแลการทำงานของคนต่างด้าวเดิมก็ไม่ทันสมัย ดังนั้นจึงได้มีการตราพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 ขึ้น โดยสาระสำคัญของพระราชบัญญัติฉบับนี้ นอกจากจะกำหนดลักษณะงานที่คนต่างด้าวสามารถทำได้แล้ว ยังได้กำหนดการเรียกเก็บเงินการขอใบอนุญาตทำงานและการเรียกเก็บเงินเข้ากองทุนเพื่อการส่งคนต่างด้าวกลับออกไปนอกราชอาณาจักรเพื่อเป็นการประกันค่าใช้จ่ายในการส่งลูกจ้างที่เป็นแรงงานต่างด้าวกลับออกไปนอกราชอาณาจักรด้วย

เหตุผลที่ต้องมีเงินกองทุนเพื่อการส่งคนต่างด้าวกลับออกไปนอกราชอาณาจักร เนื่องจากแรงงานต่างด้าวเหล่านั้นเป็นแรงงานที่หลบหนีเข้าประเทศไทยโดยผิดกฎหมาย ซึ่งประเทศที่เป็นเจ้าของแรงงานต่างด้าวไม่รับรู้และไม่มีความต้องการใดมารองรับในการเดินทางกลับของแรงงานเมื่อหมดสัญญาในการทำงาน

แต่อย่างไรก็ตามกองทุนเพื่อการส่งคนต่างด้าวกลับออกไปนอกราชอาณาจักร มีผลบังคับใช้สำหรับแรงงานต่างด้าวที่ได้รับการผ่อนผันให้ทำงานได้ชั่วคราวระหว่างรอการส่งกลับและรอการเนรเทศเท่านั้น โดยกฎกระทรวงกำหนดงานและจำนวนเงินที่ลูกจ้างจะต้องนำส่งเข้ากองทุนเพื่อการส่งคนต่างด้าวกลับออกไปนอกราชอาณาจักร และหลักเกณฑ์และวิธีการในการส่งเงิน การออกไปรับหนังสือรับรอง และใบแทนหนังสือรับรองการส่งเงิน พ.ศ. 2553 ซึ่งออกตามความในพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 ได้ประกาศลงในราชกิจจานุเบกษาเมื่อวันที่ 28 กันยายน 2553 และมีผลบังคับใช้ในวันที่ 27 ธันวาคม 2553 กำหนดให้ลูกจ้างซึ่งได้ใบอนุญาตทำงานตำแหน่งงานรับใช้ในบ้านและงานกรรมกร ต้องส่งเงินเข้ากองทุน โดยลูกจ้างสัญชาติพม่าและลาว ต้องนำส่งเงิน

เข้ากองทุนคนละ 2,400 บาท สัตยชาติกัมพูชาต้องนำส่งเงินเข้ากองทุนคนละ 2,100 บาท และให้นายจ้าง มีหน้าที่หักเงินค่าจ้างของลูกจ้างโดยเฉลี่ยเป็นจำนวนเท่ากันทุกเดือนติดต่อกันเป็นเวลาหกเดือน และ นำส่งเข้ากองทุนภายในวันที่สิบห้าของเดือนถัดไปจนครบอัตราดังกล่าว โดยเริ่มส่งครั้งแรกในวันที่ 2 มกราคม 2554

ในขณะที่จะเริ่มดำเนินการจัดเก็บเงินเข้ากองทุนตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด ในกฎกระทรวงนั้น มีนายจ้างที่ใช้แรงงานต่างด้าวจำนวนมากร้องขอให้กระทรวงแรงงาน ชะลอการ บังคับใช้กฎกระทรวงพร้อมทั้งทบทวนหลักเกณฑ์ วิธีการ และอัตราในการเก็บเงินเข้ากองทุนใหม่ ให้เหมาะสม ไม่เป็นที่เดือดร้อนแก่นายจ้างและแรงงานต่างด้าว กระทรวงแรงงาน ซึ่งได้เสนอ คณะรัฐมนตรีพิจารณาให้ความเห็นชอบในการเลื่อนระยะเวลาการบังคับใช้กฎกระทรวงดังกล่าวออกไป จากเดิม เป็นวันที่ 1 มีนาคม 2555 ซึ่งคณะรัฐมนตรีพิจารณาแล้วมีมติเมื่อวันที่ 4 มกราคม 2554 เห็นชอบ ตามที่กระทรวงแรงงานเสนอ

จากข้อเรียกร้องของนายจ้างที่ใช้แรงงานต่างด้าวดังกล่าว กระทรวงแรงงาน ได้มอบหมายกรมการจัดหางาน ทำการศึกษาผลกระทบของการบังคับใช้กฎกระทรวง รวมตลอดถึง หลักเกณฑ์ วิธีการ และอัตราที่เหมาะสมในการส่งเงินเข้ากองทุน เพื่อเป็นข้อมูลแก่ผู้บริหารในการ พิจารณาปรับปรุงกฎกระทรวงตามความเหมาะสมต่อไป

1.2 คำถามของการศึกษา

1.2.1 ผลกระทบทั้งด้านบวกและด้านลบจากการเรียกเก็บเงินเข้ากองทุนเพื่อเป็นประกัน ค่าใช้จ่ายในการส่งลูกจ้างกลับออกไปนอกราชอาณาจักรมีอะไรบ้าง

1.2.2 แรงงานต่างด้าวที่จำเป็นต้องเรียกเก็บเงินเข้ากองทุนเพื่อเป็นประกันค่าใช้จ่าย ในการส่งลูกจ้างกลับออกไปนอกราชอาณาจักรควรเป็นแรงงาน ประเภทใด และแรงงานต่างด้าว ที่เข้าเมืองอย่างถูกกฎหมายจำเป็นต้องมีการเรียกเก็บเงินเข้ากองทุน หรือไม่

1.2.3 หากมีความจำเป็นต้องเรียกเก็บเงินเข้ากองทุนต่อไป กลุ่มคนต่างด้าวที่สมควรส่ง เงินเข้ากองทุน คือกลุ่มใด วิธีการเรียกเก็บเงินควรดำเนินการอย่างไร และอัตราที่เหมาะสมควรจะเป็น เท่าใด

1.3 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1.3.1 เพื่อศึกษาผลกระทบทั้งด้านบวกและด้านลบจากการเรียกเก็บเงินเข้ากองทุน เพื่อเป็นประกันค่าใช้จ่ายในการส่งลูกจ้างกลับออกไปนอกราชอาณาจักร

1.3.2 เพื่อศึกษาวิธีการ อัตราเรียกเก็บ และกลุ่มคนต่างด้าวที่สมควรส่งเงินเข้ากองทุน เพื่อเป็นประกันค่าใช้จ่ายในการส่งลูกจ้างกลับออกไปนอกราชอาณาจักร

1.3.3 เพื่อเสนอแนะเชิงนโยบายการเรียกเก็บเงินเข้ากองทุนเพื่อเป็นประกันค่าใช้จ่ายในการส่งลูกจ้างกลับออกไปนอกราชอาณาจักร

1.4 ขอบเขตการศึกษา

1.4.1 ขอบเขตเนื้อหา

เป็นการศึกษาผลกระทบทั้งด้านบวกและด้านลบจากการเรียกเก็บเงินเข้ากองทุนเพื่อเป็นประกันค่าใช้จ่ายในการส่งลูกจ้างกลับออกไปนอกราชอาณาจักร เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการเกี่ยวกับการเรียกเก็บเงินเข้ากองทุน ทั้งวิธีการ อัตราเรียกเก็บ และกลุ่มคนต่างด้าวที่สมควรส่งเงินเข้ากองทุน และเสนอแนะเชิงนโยบายการเรียกเก็บเงินเข้ากองทุนเพื่อเป็นประกันค่าใช้จ่ายในการส่งลูกจ้างกลับออกไปนอกราชอาณาจักรต่อไป

1.4.2 ขอบเขตประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาประกอบด้วย

- 1) นายจ้างที่จ้างแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ คือ พม่า ลาว และกัมพูชา
- 2) ประชาชนทุกจังหวัดที่พักอาศัยอยู่ใกล้สถานประกอบการ
- 3) แรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ คือ พม่า ลาว และกัมพูชา

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ

กองทุน หมายถึง กองทุนเพื่อการส่งคนต่างด้าวกลับออกไปนอกราชอาณาจักร
คนต่างด้าว หมายถึง แรงงานต่างด้าวที่ทำงานในประเทศไทย 3 สัญชาติ คือ พม่า ลาว และกัมพูชา

นายจ้าง หมายถึง นายจ้างที่จ้างลูกจ้างคนต่างด้าวสัญชาติใดสัญชาติหนึ่งใน 3 สัญชาติ คือ พม่า ลาว และกัมพูชา ทำงานในกิจการของตน

ลูกจ้าง หมายถึง ลูกจ้างคนต่างด้าว 3 สัญชาติ คือ พม่า ลาว และกัมพูชา ที่ทำงานในประเทศไทย

ประชาชน หมายถึง ประชาชนทุกจังหวัดที่พักอาศัยอยู่ใกล้สถานประกอบการที่จ้างแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ

ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หมายถึง บุคคล องค์กร สถาบัน หน่วยงานภาครัฐ หรือหน่วยงานภาคเอกชนที่มีส่วนเกี่ยวข้องจะต้องปฏิบัติตามกฎหมาย หรือ ได้รับผลกระทบทั้งด้านบวกและด้านลบจากการเรียกเก็บเงินจากลูกจ้างคนต่างด้าวเข้ากองทุนเพื่อส่งคนต่างด้าวกลับออกไปนอกราชอาณาจักร

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

การศึกษานี้สามารถแสดงถึงข้อมูลสำคัญในการวางแผนหรือกำหนดเป็นนโยบายต่อการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของประเทศไทย ดังนี้

1.6.1 สามารถกำหนดขอบเขตผลกระทบทั้งด้านบวกและด้านลบจากการเรียกเก็บเงินเข้ากองทุนเพื่อเป็นประกันค่าใช้จ่ายในการส่งลูกจ้างกลับออกไปนอกราชอาณาจักร

1.6.2 ได้วิธีการ อัตราเรียกเก็บ และกลุ่มคนต่างด้าวที่สมควรส่งเงินเข้ากองทุนเพื่อเป็นประกันค่าใช้จ่ายในการส่งลูกจ้างกลับออกไปนอกราชอาณาจักร

1.6.3 ได้ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการเรียกเก็บเงินเข้ากองทุนเพื่อเป็นประกันค่าใช้จ่ายในการส่งลูกจ้างกลับออกไปนอกราชอาณาจักร

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษานโยบายการเก็บเงินจากลูกค้าจ้างคนต่างด้าวเข้ากองทุนเพื่อเป็นประกันค่าใช้จ่ายในการส่งลูกจ้างกลับออกไปนอกราชอาณาจักร ได้มีการทบทวนวรรณกรรม เพื่อเป็นข้อมูลเบื้องต้นจากผลงานวิจัยในประเทศต่างๆ โดยได้แบ่งสาระสำคัญของผลงานวิจัย ดังนี้

2.1 สภาพการจ้างแรงงานต่างด้าว

ธนาคารแห่งประเทศไทย (2551: 17) ได้ศึกษาสถานการณ์และผลกระทบของแรงงานต่างด้าวในระบบเศรษฐกิจไทย ซึ่งสามารถสรุปรายละเอียดดังนี้

1) โครงสร้างการจ้างแรงงานต่างด้าว พบว่า สถานประกอบการแต่ละแห่งจะจ้างแรงงานต่างด้าวมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับพื้นที่และประเภทอุตสาหกรรม โดยอุตสาหกรรมที่ต้องการลดต้นทุนการผลิตเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันจะย้ายฐานการผลิตไปในพื้นที่ที่มีอุปทานแรงงานต่างด้าวมาก เช่น กรณีของธุรกิจสิงทอในอำเภอแม่สอด จังหวัดตาก ในขณะที่ภาคใต้และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีการจ้างแรงงานต่างด้าวน้อย เนื่องจากการเคลื่อนย้ายของแรงงานต่างด้าวเป็นไปยากกว่าทั้งในด้านระยะทางและความสะดวกในการเดินทาง แต่ผู้ประกอบการยังมีความต้องการใช้แรงงานต่างด้าวมาก โดยเฉพาะประเภทงานที่มีลักษณะ 3 D (Difficult, Dirty and Dangerous)

2) สาเหตุการจ้างแรงงานต่างด้าว พบว่า เหตุผลสำคัญคือ การขาดแคลนแรงงานไทย รองลงมาคือ แรงงานต่างด้าวสมัครใจทำงานที่แรงงานไทยไม่สนใจทำ โดยเฉพาะงานที่มีลักษณะเสี่ยง หนักและสกปรก แต่หากพิจารณาเหตุผลสำคัญในการจ้างแรงงานต่างด้าวในแต่ละพื้นที่ กลับพบว่ามีความแตกต่างกัน กล่าวคือ ธุรกิจสิงทอในจังหวัดตาก จ้างแรงงานต่างด้าวเนื่องจากแรงงานต่างด้าวยินยอมทำงานที่แรงงานไทยไม่สนใจทำ ในขณะที่เหตุผลสำคัญของผู้ประกอบการจากข้อมูล Business Sentiment Index : BSI และผู้ประกอบการในภาคใต้ เนื่องจากปัญหาการขาดแคลนแรงงานไทย สำหรับประเด็นค่าจ้างแรงงานของแรงงานต่างด้าวถูกกว่าแรงงานไทยนั้น พบว่าไม่เป็นสาเหตุหลักในการจ้างแรงงานต่างด้าว

3) ค่าจ้างแรงงานต่างด้าว พบว่า ผู้ประกอบการส่วนใหญ่จ่ายค่าจ้างให้แรงงานต่างด้าวใกล้เคียงกับค่าจ้างขั้นต่ำ จากการที่ผู้ประกอบการส่วนใหญ่จ่ายค่าจ้างให้กับแรงงานต่างด้าวใกล้เคียงกับค่าจ้างขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนดนั้น แต่โดยข้อเท็จจริงแรงงานเหล่านี้มีค่าใช้จ่ายประจำอีกหลายอย่าง เช่น ค่าอาหาร ค่าที่พัก และค่าใช้จ่ายอื่นที่ผู้ประกอบการได้สำรองจ่ายให้กับแรงงานต่างด้าวไปก่อน ได้แก่ ค่าธรรมเนียมการขออนุญาตทำงาน เป็นต้น สำหรับการจัดหาให้ที่พักแรงงานต่างด้าว พบว่า ในแต่ละ

ภาคแตกต่างกัน โดยผู้ประกอบการในภาคได้จัดหาที่พักให้แรงงานต่างด้าวโดยไม่คิดค่าเช่า ยกเว้น ค่าน้ำ ค่าไฟฟ้า ในขณะที่ผู้ประกอบการในภาคอื่นคิดค่าเช่าจากแรงงานต่างด้าวในอัตราที่แตกต่างกัน อย่างไรก็ตาม แม้ว่าค่าจ้างแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยจะไม่สูงมากนัก แต่หากเทียบกับประเทศของแรงงานต่างด้าวเองแล้ว จะพบว่าผู้ประกอบการไทยจ่ายค่าจ้างสูงกว่า ซึ่งข้อมูลดังกล่าวสอดคล้องกับการศึกษาของหลายๆ แห่ง ที่ระบุว่าแรงงานต่างด้าวเข้ามาในประเทศไทยเพื่อแสวงหาโอกาสในการทำงานและค่าจ้างที่สูงกว่าประเทศตนเอง

4) ปัญหาและข้อจำกัดของการใช้แรงงานต่างด้าว พบว่า การที่ภาครัฐไม่เปิดให้มีการจดทะเบียนของแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองให้เป็นแรงงานต่างด้าวถูกต้องตามกฎหมายอย่างเพียงพอ เป็นปัญหาสำคัญของผู้ประกอบการที่ใช้แรงงานต่างด้าวในทุกพื้นที่ ยกเว้นผู้ประกอบการสิงทอ ในจังหวัดตาก ที่พบปัญหาสำคัญคือการเปลี่ยนงานบ่อยของแรงงานต่างด้าว ทั้งนี้เนื่องจากการเข้า-ออกของแรงงานพม่าผ่านทางจังหวัดตากนั้นสะดวกกว่าทางอื่น ดังนั้น เมื่อแรงงานต่างด้าวเดินทางเข้ามาจะใช้จังหวัดตากเป็นจุดพักหรือเดินทางทำงานในจังหวัดอื่นที่ให้ค่าแรงสูงกว่า ประกอบกับเป็นค่านิยมของแรงงานต่างด้าวที่ต้องการเห็นความเจริญในเมืองหลวงของไทย ดังนั้นจึงพยายามเดินทางออกจากจังหวัดตากโดยผ่านนายหน้า หรือเพื่อน/ญาติ/พี่น้อง การเคลื่อนย้ายของแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่จะย้ายพร้อมกันเป็นกลุ่ม จึงส่งผลกระทบต่อผู้ประกอบการธุรกิจที่ต้องการแรงงานมาทดแทน สำหรับปัญหาอื่นๆ ที่พบได้แก่ ปัญหาด้านการสื่อสาร ซึ่งผู้ประกอบการต้องใช้ล่ามหรือใช้รูปภาพประกอบในการสื่อสารแทน ส่วนปัญหาที่พบน้อยที่สุด คือปัญหาด้านอาชญากรรม

5) วิธีส่งเงินกลับของแรงงานต่างด้าว พบว่า แรงงานต่างด้าวส่งเงินกลับประเทศเพื่อใช้จ่ายในครอบครัว หรือชำระหนี้ค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการเดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทย โดยวิธีการต่างๆ คือ การโอนเงินผ่านนายหน้า(โพงก๊วน) ซึ่งเป็นวิธีการที่แรงงานต่างด้าวใช้มากที่สุด การโอนเงินให้นายหน้าหรือคนรู้จักภายในประเทศผ่านธนาคารพาณิชย์/ธนาคารสำหรับแรงงานต่างด้าวที่มาทำงานได้ระยะหนึ่ง และแรงงานต่างด้าวนำกลับเอง ปกติแรงงานต่างด้าวเดินทางกลับบ้านเพื่อเยี่ยมครอบครัวอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง ดังนั้นจึงนำเงินออกจากประเทศไทยในรูปของเงินสด ทองคำ หรือสิ่งของเครื่องใช้ต่าง ๆ

6) สำหรับด้านข้อมูล พบว่า การไม่มีข้อมูลจำนวนแรงงานต่างด้าวที่แท้จริง เนื่องจากขาดข้อมูลแรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองผิดกฎหมายและไม่ได้ขออนุญาตทำงานกับกรมการจัดหางาน ส่งผลให้ข้อมูลเศรษฐกิจคลาดเคลื่อนจากความเป็นจริง แรงงานต่างด้าวกระจุกตัวในเขตเมืองใหญ่ และบางภาคธุรกิจ ซึ่งงานส่วนใหญ่เป็นงานลักษณะหนัก เสี่ยง และสกปรก หรืองานที่แรงงานไทยไม่สนใจทำ แรงงานต่างด้าวที่ทำงานในกลุ่มงานที่มีลักษณะ 3D ส่วนใหญ่เคลื่อนย้ายเข้าสู่แหล่งผลิต ในขณะที่ธุรกิจสิงทอย้ายฐานการผลิตไปหาแรงงาน แรงงานต่างด้าวช่วยลดต้นทุนการผลิตหรือเพิ่มความสามารถในการ

แข่งขันของบางธุรกิจ เช่น ธุรกิจสิงทอไทยที่ประสบปัญหาในการแข่งขัน โดยเฉพาะด้านต้นทุนการผลิต ซึ่งต้นทุนค่าแรงงานของไทยสูงกว่าประเทศจีน และเวียดนาม ประมาณ 3-4 เท่า ส่งผลให้ผู้ประกอบธุรกิจสิงทอจำนวนมากจ้างแรงงานต่างด้าวแทนแรงงานไทยเพื่อลดต้นทุนแรงงาน

2.2 ปัญหาและสาเหตุการจ้างแรงงานต่างด้าว

วุทธยา จันทมาส (2547: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการแก้ปัญหาแรงงานต่างด้าว หลบหนีเข้าเมืองผิดกฎหมาย ศึกษาเฉพาะกรณีอำเภอสังขละบุรี จังหวัดกาญจนบุรี พบว่า สาเหตุที่แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองผิดกฎหมายเพิ่มมากขึ้นในบางช่วงปี คือ สภาพเศรษฐกิจ สภาพภูมิศาสตร์ ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ กลุ่มขบวนการนำพาแรงงานต่างด้าวและการจูงใจโดยมีขบวนการนำพาแรงงานต่างด้าว

นคร ศิลปอาชา (2541) อ้างถึงในธนาคารแห่งประเทศไทย (2551: 17) ศึกษาถึงยุทธศาสตร์การจัดการแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายสัญชาติพม่า ลาวและกัมพูชา พบว่า สาเหตุที่ผู้ประกอบการใช้แรงงานต่างด้าวเนื่องจากการขยายตัวทางเศรษฐกิจ ประกอบกับจำนวนแรงงานด้อยฝีมือที่เข้าสู่ตลาดแรงงานมีน้อยลง ก่อให้เกิดปัญหาการขาดแคลนแรงงานไทย โดยเฉพาะในภาคเกษตรกรรม และภาคการผลิตที่ใช้แรงงานเข้มข้น ดังนั้น ผู้ประกอบการจึงเลือกที่จะจ้างแรงงานต่างด้าว เพราะแรงงานเหล่านี้อดทนต่อสภาพการทำงานที่เสี่ยง หนัก และสกปรก

ในขณะที่พิรพงษ์ คุสินธุ์ (2543: บทคัดย่อ) ศึกษาถึงสาเหตุการจ้างแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าในจังหวัดราชบุรี พบว่า การลดต้นทุนเป็นสาเหตุสำคัญที่สุดของการจ้างแรงงานพม่า จะเห็นได้ว่าการลดต้นทุนได้มากจะทำให้นายจ้างสามารถดูดซับมูลค่าส่วนเกินได้มากขึ้น การที่แรงงานพม่ายอมรับค่าแรงที่ต่ำกว่าคนไทย ย่อมเป็นการจูงใจให้นายจ้างจ้างแรงงานพม่า เพราะทำให้นายจ้างได้กำไรหรือมูลค่าส่วนเกินเพิ่มขึ้น เหตุผลที่น่าสนใจคือ เหตุผลด้านมนุษยธรรมที่ทั้งนายจ้างและเจ้าหน้าที่เห็นพ้องกันว่าที่จ้างแรงงานพม่าเพราะรู้สึกสงสารและเห็นอกเห็นใจ นายจ้างส่วนใหญ่เห็นใจเนื่องจากรู้เหตุการณ์ภายในประเทศที่มีความกดดันทั้งทางเศรษฐกิจและการเมืองจนแรงงานเหล่านี้ต้องอพยพออกมา เมื่อมีโอกาสทำงานร่วมกันเกิดความผูกพันนอกเหนือจากความสงสาร เหตุผลที่น่าสนใจอีกประเด็นคือ เหตุผลด้านการขาดแคลนแรงงานในประเทศไทยหลายสาขา และการที่คนไทยมีทัศนคติไม่อยากทำงานกรรมกรเพราะเห็นว่าเป็นงานหนัก สกปรก ไม่มีเกียรติ เหตุผลประการสุดท้ายคือ ความขยันอดทนของแรงงานพม่า เนื่องจากสภาพแวดล้อมเดิมในประเทศพม่ามีสภาพความเป็นอยู่ลำบาก ขาดโครงสร้างพื้นฐานและระบบสาธารณสุขที่ดี ประกอบกับไม่ได้รับการส่งเสริมในด้านการประกอบอาชีพ ถูกกีดกันข่มเหง ทำให้แรงงานพม่าเหล่านี้ต้องต่อสู้กับความยากจนและมีความอดทนโดยธรรมชาติ เช่นเดียวกับ นายเสกสิทธิ์ คุณศรี (2546:บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความจำเป็นในการใช้แรงงาน

ต่างค้ำในประเทศไทย: ศึกษาเฉพาะกรณี อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก พบว่า สาเหตุมาจากการขาดแคลนแรงงานภายในประเทศ ความต้องการลดค่าใช้จ่าย อัตราค่าจ้างภายในประเทศที่มีแนวโน้มสูงขึ้นและเนื่องจากความสำเร็จในการลดอัตราการเกิดของประชากรทำให้มีแรงงานไทยเข้าสู่ตลาดแรงงานลดลง

นอกจากนั้นเฟื่องฟ้า ปัญญา (2547: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการจ้างแรงงานต่างค้ำในกิจการประมงทะเลและกิจการต่อเนื่องในจังหวัดสมุทรสาคร พบว่า ปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างค้ำ คือ การขาดแคลนแรงงาน พฤติกรรมหรือคุณลักษณะของแรงงานต่างค้ำที่มีความขยัน อดทน ไม่เกียจงาน พร้อมทั้งจะทำงานหนัก สภาพสังคมไทยซึ่งไม่เป็นอุปสรรคต่อการจ้าง แต่หากไม่สามารถจ้างแรงงานต่างค้ำได้ และแรงงานไทยพร้อมจะทำงานในลักษณะดังกล่าว นายจ้างพร้อมที่จะจ้างแรงงานไทย และจิรพล ภูมิภักดี (2546: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความต้องการแรงงานต่างค้ำของผู้ประกอบการในจังหวัดกาญจนบุรี พบว่า นอกจากปัญหาการขาดแคลนแรงงาน และความอดทนของแรงงานต่างค้ำ สามารถทำงานหนัก งานสกปรกที่แรงงานไทยไม่นิยมทำแล้ว ยังพบว่า แรงงานต่างค้ำไม่เรียกร้องขอสวัสดิการมากเหมือนแรงงานไทย และพอใจกับสิ่งที่ผู้ประกอบการหรือนายจ้างจัดหาให้

2.3 นโยบายและมาตรการเกี่ยวกับการจ้างแรงงานต่างค้ำ

วีรณ อารยวงศ์ (2545: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายแก้ไขปัญหาแรงงานต่างค้ำไปปฏิบัติในจังหวัดราชบุรี พบว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติทางด้านภาครัฐ มีการบรรจุแรงงานไทยทดแทนแรงงานต่างค้ำได้น้อยไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้เนื่องจากแนวทางปฏิบัติตามนโยบายมีความเป็นไปได้ต่ำในการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างค้ำ และเจ้าหน้าที่ขาดการยอมรับนโยบายที่รัฐกำหนดไว้ว่า คู่ค้า มีประโยชน์สามารถปฏิบัติได้จริง ทางด้านสถานประกอบการเมื่อรัฐบาลมีมาตรการแก้ไขแรงงานต่างค้ำโดยให้ใช้แรงงานไทย สถานประกอบการหรือนายจ้างส่วนใหญ่มิได้ดำเนินการใช้แรงงานไทยตามนโยบาย เมื่อพิจารณาด้านประชาชน พบว่าประชาชนคิดเห็นต่อแรงงานต่างค้ำในประเทศว่าการจ้างแรงงานต่างค้ำราคาถูกทำให้ไม่พัฒนาฝีมือคนไทย และแรงงานต่างค้ำเป็นพาหะโรคระบาด ทำให้รัฐสูญเสียค่ารักษาพยาบาลและมีผลกระทบต่อขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น

ส่วน สุภาพร พิมลลิขิต (2548:97) ศึกษาเรื่องความคิดเห็นของประชาชนต่อผลกระทบของแรงงานต่างค้ำในอำเภอเมืองจังหวัดสมุทรสาคร มีข้อเสนอแนะคือ สนับสนุนให้มีการคุ้มครองแรงงานต่างค้ำ โดยเฉพาะในเรื่องอัตราค่าจ้างสำหรับแรงงานต่างค้ำที่จดทะเบียนถูกต้องตามกฎหมาย เพื่อบังคับให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างแรงงานต่างค้ำอย่างเท่าเทียมกับแรงงานไทย ซึ่งจะทำให้นายจ้างหันมาจ้างแรงงานไทยมากขึ้น สนับสนุนให้ผู้ประกอบการปรับปรุงในเรื่องสภาพการทำงาน อัตราค่าจ้างความปลอดภัยในการทำงาน และสวัสดิการสำหรับประเภทงานที่ขาดแคลนแรงงาน เช่น งานในกิจการ

ประมงทะเล เพื่อจูงใจให้แรงงานไทยเข้าทำงานแทนแรงงานต่างด้าวมากขึ้นในอนาคต อนุญาตให้มีการใช้แรงงานต่างด้าวเฉพาะในกิจการที่ขาดแคลนแรงงานเท่านั้น โดยควรมีการศึกษาวิจัยอาชีพที่ขาดแคลนแรงงานไทย และพิจารณาให้จ้างแรงงานต่างด้าวได้ในบางจังหวัดที่มีแรงงานต่างด้าวเคลื่อนย้ายเข้ามาทำงานมากเท่านั้น

นอกจากนั้น ทศนิษฐ์ ผ่านจันหาร (2542:บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องทัศนคติของนายจ้างธุรกิจโรงสีต่อการบริหารจัดการด้านแรงงานไทยภายหลังการใช้มาตรการแก้ไขแรงงานต่างด้าว พบว่าภายหลังการใช้มาตรการแก้ไขแรงงานต่างด้าว โรงสีส่วนใหญ่มีการจ้างจำนวนแรงงานเท่าเดิม ธุรกิจโรงสีส่วนใหญ่มีการเตรียมการรองรับปัญหาการขาดแคลนแรงงานในอนาคต โดยการลงทุนปรับปรุงและต่อเติมเครื่องจักรของระบบสีข้าว สำหรับด้านการล้าถลอกการจ้างแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายนายจ้างมีความเห็นว่าถ้าหากแรงงานไทยสามารถทำงานหนัก และสกปรกได้ นายจ้างก็มีความต้องการจ้างแรงงานไทยมากกว่าแรงงานต่างด้าว

2.4 ผลกระทบการนำเข้าแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายเข้าทำงาน

จากการศึกษาของอัญติกา ทองเปลว (2542: 77-79) เกี่ยวกับการจัดระบบแรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองผิดกฎหมาย พบว่า การดำเนินการในส่วนที่มีการผ่อนผันเพื่อควบคุมการทำงานของแรงงานต่างด้าวยังไม่บรรลุวัตถุประสงค์เท่าที่ควร เนื่องจากยังไม่สามารถควบคุมการเพิ่มขึ้นของจำนวนแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยได้ ทั้งนี้ เพราะเกิดจากปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติตามนโยบายการจัดระบบแรงงานต่างด้าวตามมติคณะรัฐมนตรี พ.ศ. 2541 ในส่วนที่เกี่ยวกับกระบวนการติดต่อสื่อสารและประสานงานที่เกิดจากความแตกต่างในลักษณะของหน่วยงานที่นำไปปฏิบัติ ความไม่พร้อมที่จะให้ความร่วมมือของผู้เกี่ยวข้องกับนโยบายและการประชาสัมพันธ์ที่ไม่ต่อเนื่องและครอบคลุมสมรรถนะขององค์กรที่นำนโยบายไปปฏิบัติที่เกิดจากความไม่เพียงพอของทรัพยากรที่สนับสนุนคุณภาพของบุคลากรและสถานะเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ความสามารถในการควบคุมนโยบายซึ่งครอบคลุมถึงความเข้าใจในนโยบายของผู้ปฏิบัติและความสอดคล้องของกิจกรรมการดำเนินการจัดระบบแรงงานต่างด้าวกับข้อเท็จจริงที่เป็นอยู่

ผลกระทบของการอนุญาตให้แรงงานต่างชาติผิดกฎหมายทำงานต่อการจ้างแรงงานไทยกรณีศึกษาในจังหวัดลำพูน พบว่า แรงงานไทยยังปฏิเสธการทำงานในอาชีพที่ใช้แรงงานหนัก สกปรก และเสี่ยงอันตราย จึงมีความจำเป็นที่ต้องมีการจ้างแรงงานต่างชาติ สำหรับความคิดเห็นของลูกจ้างและประชาชนทั่วไปไม่เห็นด้วยกับการจ้างแรงงานต่างชาติเพราะจะแย่งงานของคนไทย สำหรับนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ ส่วนใหญ่เห็นว่าปัจจุบันไทยยังอยู่ในสถานะการขาดแคลนแรงงานในระดับล่าง การจ้างแรงงานต่างชาติ มีความจำเป็นต่อภาคการผลิตเพื่อรักษาขีดความสามารถในการแข่งขัน

เพราะแรงงานไทย มีค่าจ้างที่สูง ในขณะที่แรงงานต่างชาติมีค่าจ้างที่ถูกกว่าและมีความขยัน อดทน ไม่เกียจงาน อย่างไรก็ตาม ในแง่ของความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าวยังขึ้นอยู่กับขนาดและประเภทกิจการ แต่ก็ยอมรับว่าแรงงานต่างชาติอาจก่อให้เกิดผลกระทบในเรื่องความมั่นคงแห่งชาติ การสาธารณสุข และปัญหาสังคม (มาตีวรรณ เลาะวิถิ, 2541:137-144)

ส่วนนายจ้างในจังหวัดจันทบุรี มีความเห็นว่าการอนุญาตให้ใช้แรงงานต่างด้าวทำงาน ก่อให้เกิดปัญหาอาชญากรรมมากที่สุด สมควรให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการ นำแรงงานบนที่สูงมาทำงานทดแทนแรงงานไทย และควรเปิดโอกาสให้มีการขึ้นทะเบียนได้ ตลอดปี ให้นายจ้างมีสิทธิเลือกระยะเวลาตามสภาพการใช้งาน และไม่เห็นด้วยหากรัฐบาล มีนโยบาย ผลักดันแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองออกนอกประเทศ เพราะได้รับความเดือดร้อนจากการขาดแคลน แรงงาน ทำให้ต้นทุนการผลิตเพิ่มสูงขึ้นส่งผลต่อเศรษฐกิจ (สุเทพ อภรณ์รัตน์, 2547: 95)

สำหรับการศึกษาในบทบาทของอาเซียนเกี่ยวกับปัญหาแรงงานข้ามชาติผิดกฎหมาย จากประเทศพม่าในประเทศไทย พบว่า โครงสร้างการดำเนินงานและกลไกของอาเซียนซึ่งแบ่งสาขา ความร่วมมือด้านการเมือง เศรษฐกิจ และความร่วมมือเฉพาะด้าน ปรากฏว่า ความร่วมมือดังกล่าว ไม่ตอบสนองต่อลักษณะของปัญหาแรงงานข้ามชาติที่มีความซับซ้อนของปัญหามากกว่าที่จะได้จัดลงไป ในการแบ่งของสาขาของอาเซียนในสาขาใดสาขาหนึ่ง เนื่องจากปัญหาดังกล่าวได้ส่งผลกระทบ ในขอบเขตที่กว้างขวาง ทั้งในทางสังคม การเมือง ความมั่นคงและเศรษฐกิจ ผลคือ อาเซียนไม่สามารถ แก้ไขปัญหาดังกล่าวได้อย่างเป็นระบบและเป็นรูปธรรม (ฤทธิพงษ์ พวงมณี, 2542: 9)

2.5 การเก็บเงินค่าธรรมเนียมการจ้างแรงงานต่างด้าวในประเทศ

สราวุธ ไพฑูรย์พงษ์ (2550: น 6-8) ได้ศึกษาแนวทางการกำหนดอัตราค่าธรรมเนียมการ จ้างแรงงานต่างด้าว สรุปได้ว่า การเก็บค่าธรรมเนียมการจ้างแรงงานต่างด้าวเป็นการเพิ่มราคาในการจ้าง แรงงานต่างด้าว เพื่อควบคุมการจ้างแรงงานต่างด้าวให้อยู่ในปริมาณที่เหมาะสมใกล้เคียงกับ ความ ต้องการแรงงานที่แท้จริง และเป็นค่าธรรมเนียมสำหรับการที่คนต่างด้าวเข้ามาใช้ทรัพยากร/ สาธารณูปโภคของไทย ซึ่งที่ผ่านมาผู้ประกอบการส่วนใหญ่เห็นว่าการจ้างแรงงานต่างด้าวยังไม่ค่อย สะดวก การขึ้นทะเบียนค่อนข้างยุ่งยาก เสียเวลา เสียค่าใช้จ่ายมาก การอนุญาตโควตาในแต่ละปีมีจำนวน ไม่แน่นอน และการนำเข้าต่างด้าวแบบถูกกฎหมายยังไม่เป็นที่ทราบกันมากนัก

เกี่ยวกับการจัดเก็บค่าธรรมเนียมการจ้างแรงงานต่างด้าว พบว่า ผู้ประกอบการส่วนใหญ่ ยินดีจ่ายค่าธรรมเนียมถ้าสามารถจ้างแรงงานได้อย่างเปิดเผยและสะดวกขึ้น สามารถหาจ้าง แรงงานต่างด้าว รวมทั้งควบคุมและติดตามได้ง่ายขึ้น และช่วยลดการจ้างแรงงานต่างด้าวที่หลบหนี เข้าเมืองได้ แต่มีเงื่อนไขว่ารัฐบาลควรประชุมขอความเห็นเกี่ยวกับรายละเอียดที่จะกำหนดในระเบียบการ

จัดเก็บ มีเพียงบางรายที่มีความเห็นแตกต่าง คือ ถ้าสามารถนำมาลดหย่อนภาษีได้ก็น่าสนใจ การเก็บค่าธรรมเนียมนี้อาจทำให้ค่าใช้จ่ายในการจ้างแรงงานต่างด้าวสูงขึ้น หรือยังไม่สามารถให้ความเห็นได้ โดยขอทราบรายละเอียดเกี่ยวกับการจัดเก็บและอัตราค่าธรรมเนียมให้มากกว่านี้ก่อน โดยประมาณร้อยละ 51 เห็นด้วยกับอัตราค่าธรรมเนียมร้อยละ 10 ของค่าจ้างขั้นต่ำ และเห็นด้วยเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 54 ถ้ามีการเรียกเก็บครั้งเดียวแบบเหมาจ่ายในอัตราค่าไม่เกินร้อยละ 5 ของค่าจ้าง 1 ปี (ประมาณ 2,000 บาทต่อคน) ตอนขอโควตา ส่วนผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นตรงกันว่าปัจจุบันผู้ประกอบการมีการขอโควตาการใช้แรงงานต่างด้าวสูงกว่าความต้องการที่แท้จริงหรือมีการขอโควตาเพื่อ แต่ผู้ทรงคุณวุฒิจากกิจการภาคเอกชนไม่เห็นด้วยกับการจัดเก็บค่าธรรมเนียมการจ้างแรงงานต่างด้าวโดยมองว่าไม่เป็นธรรมต่อกิจการที่ทำตามกฎหมายที่ทำให้ต้องเสียค่าใช้จ่ายสูงขึ้น และภาครัฐไม่มีมาตรการในการช่วยหาแรงงานให้แก่กิจการในกรณีที่เกี่ยวข้องค่าธรรมเนียมไปแล้วแต่หาแรงงานเข้ามาทำงานไม่ได้ นอกจากนี้ยังมีความซ้ำซ้อนของระบบการนำเข้าแรงงานต่างด้าว (MOU) และการขึ้นทะเบียน และความเห็นของผู้เข้าสัมมนาส่วนใหญ่เห็นด้วยในหลักการ แนวทางและวิธีการคำนวณอัตราค่าธรรมเนียมการจ้างแรงงานต่างด้าว แต่ควรมีการปรับปรุงแนวทางการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในบางเรื่อง เช่น การเปิดโอกาสให้ขึ้นทะเบียนบ่อยขึ้น การป้องกันการหลบหนีของแรงงานต่างด้าว การให้บริการจัดหางานที่รวดเร็วขึ้น ฯลฯ

ดังนั้น ระบบการเก็บค่าธรรมเนียมการจ้างแรงงานต่างด้าวจะเป็นประโยชน์เมื่อระบบสร้างความแตกต่างอย่างชัดเจนระหว่างผู้จ่ายและผู้ไม่จ่าย ทั้งด้านสถานะ ความคุ้มครอง และเป็นประโยชน์ต่อนายจ้าง ลูกจ้าง และภาครัฐ หลักเกณฑ์และวิธีการคิดอัตราค่าธรรมเนียมควรมีความชัดเจนและแตกต่างกันไปแต่ละอุตสาหกรรม โดยอัตราค่าธรรมเนียมการจ้างแรงงานต่างด้าวที่ควรเก็บอยู่ระหว่าง 400 ถึง 700 บาทตามแต่ละประเภทกิจการ และระบบการเก็บค่าธรรมเนียมนี้จะต้องทำให้การนำเข้าแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายลดลงระบบนี้ถึงจะประสบความสำเร็จ นอกจากนี้การเก็บค่าธรรมเนียมต้องคำนึงถึงหลักมนุษยธรรมด้วยเนื่องจากแรงงานต่างด้าวอาจถูกผลักให้เป็นผู้รับภาระค่าใช้จ่ายนี้

2.6 การเก็บเงินค่าธรรมเนียมจากแรงงานไทยที่ไปทำงานในต่างประเทศ

สำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ (สถานการณ์แรงงานไทยในต่างประเทศ: 2555) ได้สรุปข้อมูลรายละเอียดค่าใช้จ่ายที่แรงงานต้องจ่ายขณะทำงานในต่างประเทศ ดังนี้

1) ประเทศไต้หวัน

1.1) เบี้ยประกันกองทุนประกันภัยแรงงาน แรงงานต่างชาติรับผิดชอบเดือนละ 282 เหรียญไต้หวันขึ้นไป (ขึ้นอยู่กับวงเงินที่ประกัน) นายจ้างรับผิดชอบเดือนละ 986 เหรียญไต้หวันต่อลูกจ้าง 1 คน

1.2) เบี้ยประกันเงินกองทุนประกันสุขภาพแรงงาน แรงงานต่างชาติรับผิดชอบ เดือนละ 256 เหรียญได้วันขึ้นไป (ขึ้นอยู่กับวงเงินที่ประกัน) นายจ้างรับผิดชอบเดือนละ 990 เหรียญ ได้วันต่อลูกจ้าง 1 คน

1.3) ภาษีเงินได้ คิดตามปีภาษีตั้งแต่ 1 มกราคม – 31 ธันวาคม ของทุกปีมีหลักเกณฑ์ การจ่ายภาษี ดังนี้

ก. อยู่ไม่ครบ 183 วันของปีภาษี รายได้ไม่เกิน 1.5 เท่า ของค่าจ้างขั้นต่ำ หรือ ประมาณ 28,170 เหรียญได้วันต่อเดือนจะเสียภาษี ร้อยละ 6 (จากเดิมเสียภาษี ร้อยละ 20) โดยไม่สามารถขอรับคืนได้ และไม่มีสิทธิหักค่าลดหย่อน

ข. อยู่ไม่ครบ 183 วันของปีภาษี รายได้เกิน 28,170 เหรียญได้วัน เสียภาษี ร้อยละ 18 โดยไม่สามารถขอรับคืนได้และไม่มีสิทธิหักค่าลดหย่อน

ค. อยู่ครบ 183 วันของปีภาษีจะได้รับการยกเว้นและลดหย่อนค่าใช้จ่ายปีละ 201,000 เหรียญได้วัน ส่วนเงินได้สุทธิที่เกินจากนี้จะเสียภาษี ร้อยละ 6 สำหรับค่าทำงานล่วงเวลา (OT) ใน 1 เดือน 48 ชั่วโมงแรกไม่ต้องเสียภาษีตามกฎหมายแรงงานได้วัน หากเกิน 48 ชั่วโมง คนงาน ต้องเสียภาษีร้อยละ 6 ของรายได้จากค่าล่วงเวลา

1.4) ค่าอาหารและที่พัก นายจ้างสามารถหักค่าอาหารและที่พักของแรงงานต่างชาติ ได้เดือนละ 2,500 – 5,000 เหรียญได้วัน สำหรับคนไทยไม่เกินเดือนละ 2,500 เหรียญได้วัน

1.5) ค่าดูแลที่จ่ายให้บริษัทจัดหางานได้วัน ปีที่ 1 เดือนละ 1,800 เหรียญได้วัน ปีที่ 2 เดือนละ 1,700 เหรียญได้วัน ปีที่ 3 เดือนละ 1,500 เหรียญได้วัน

1.6) ค่าใบถิ่นที่อยู่ปีละ 1,000 เหรียญได้วัน

1.7) ค่าตรวจโรค ปีละ 1,000 เหรียญได้วัน

สรุปแล้วค่าใช้จ่ายที่คนงานต้องเสียขณะทำงานที่ได้วัน ในปีแรกของการทำงาน ยกเว้น ค่าตรวจโรค ได้แก่ ค่าเบี้ยประกันกองทุนประกันภัยแรงงาน เบี้ยประกันเงินกองทุนประกันสุขภาพแรงงาน ภาษีเงินได้ ค่าอาหารและที่พัก ค่าดูแลที่จ่ายให้บริษัทจัดหางานได้วัน และค่าใบถิ่นที่อยู่ โดยผู้ที่ทำงานเกิน 183 วัน ได้รับการยกเว้นภาษี ซึ่งเฉลี่ยแล้วคนงานต้องเสียค่าใช้จ่ายในปีแรกประมาณ ระหว่าง 96,547.86 – 139,496.10 บาทต่อปี ปรากฏตามตารางที่ 2-1

ตารางที่ 2-1 การเก็บเงินค่าธรรมเนียมการจ้างแรงงานต่างด้าวในประเทศไต้หวัน

ค่าใช้จ่าย	จำนวนเงินต่อเดือน		ค่าใช้จ่ายต่อปี (บาท)
	เหรียญไต้หวัน	บาท	
เบี้ยประกันกองทุนประกันภัยแรงงาน	282	291.62	3,499.44
เบี้ยประกันกองทุนประกันสุขภาพแรงงาน ภาษีเงินได้	256	264.73	3,176.76
- อยู่ไม่ครบ 183 วันของปีภาษี รายได้ไม่เกิน 1.5 เท่า ของค่าจ้างขั้นต่ำ	ประมาณ 1,609	1,663.87	19,966.44
- อยู่ไม่ครบ 183 วันของปีภาษี รายได้เกิน 28,170 เหรียญไต้หวัน	ประมาณ 5,070	5,242.89	62,914.68
ค่าอาหารและที่พัก	ประมาณ 3,750	3,877.88	46,534.56
ค่าดูแลที่จ่ายให้บริษัทจัดหางานไต้หวันในปีแรก	1,800	1,861.38	22,336.56
ค่าไปดินที่อยู่	1,000 (ต่อปี)	-	1,034.10
รวมค่าใช้จ่าย			
- เสียภาษีเงินได้ กรณีที่ 1	-	7,959.48	96,547.86
- เสียภาษีเงินได้ กรณีที่ 2	-	11,538.49	139,496.10

หมายเหตุ: อัตราแลกเปลี่ยน ณ วันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2555

2) ประเทศญี่ปุ่น

คนงานไทยจะได้รับค่าจ้างประมาณเดือนละ 180,000 เยน (ประมาณ 66,780 บาท) โดยนายจ้างจะต้องจัดที่พัก อาหาร และค่ารักษาพยาบาลให้ อายุสัญญาจ้างประมาณ 3 เดือน – 1 ปี และต่อสัญญาได้ ส่วนค่าใช้จ่ายต่างๆ ที่คนงานต้องจ่ายได้แก่ ภาษีเงินได้ แรงงานต่างชาติที่ไม่มีถิ่นพำนักในญี่ปุ่นและอยู่ไม่ถึง 1 ปี ต้องเสียภาษีเงินได้ ณ ที่จ่ายในอัตราร้อยละ 20 ของเงินได้ เป็นจำนวนเงิน 36,000 เยน หรือประมาณ 13,356 บาท เบี้ยประกันสุขภาพพนักงาน คนงานที่ทำงานถูกต้องตามกฎหมายและทำงานในสถานประกอบการที่มีพนักงานตั้งแต่ 5 คนขึ้นไป จะต้องเข้าร่วมทำประกันสุขภาพและผู้ที่ทำประกันสุขภาพพนักงานแล้วจะต้องทำประกันบ้านอายุ ส่วนชาวต่างชาติที่พำนักเกินกว่า 1 ปีขึ้นไป ต้องจ่ายเบี้ยประกันสุขภาพของรัฐ นอกจากนั้น คนงานต้องจ่ายประกันการว่างงานด้วย ส่วนกรณีแรงงานไทยที่เดินทางไปฝึกงานในประเทศญี่ปุ่น ต้องเสียค่าใช้จ่ายเช่นเดียวกับผู้ที่เดินทางไปทำงาน เนื่องจากผู้ที่ฝึกงานได้รับค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายแรงงานเช่นเดียวกัน

3) ประเทศสาธารณรัฐเกาหลี

ค่าใช้จ่ายและสิทธิประโยชน์สำหรับคนงานที่ไปทำงานในสาธารณรัฐเกาหลี คนงานเมื่อทำงานในประเทศสาธารณรัฐเกาหลีแล้วคนงานต้องจ่ายค่าประกันต่างๆ ได้แก่ ค่าประกันอุบัติเหตุ จำนวน 50,000 วอน และค่าประกันการเดินทางกลับ จำนวน 400,000 วอน ในระหว่างทำงานในเกาหลี โดยสรุปค่าใช้จ่ายที่คนงานต้องเสีย ประมาณ 450,000 วอน หรือประมาณ 12,240 บาท (อัตราแลกเปลี่ยน ณ วันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2555) ส่วนการขอรับสิทธิประโยชน์สำหรับคนงานที่ทำงานในสาธารณรัฐเกาหลี มีดังนี้

3.1) เงินประกันการทำงานครบสัญญาจ้างหรือเงินแท็กซี่ม(Departure guarantee insurance) และเงินประกันค่าใช้จ่ายในการเดินทางกลับ (Return cost insurance) ผู้มีสิทธิได้รับเงินประกันการเดินทางกลับจะต้องเป็นคนงานที่ทำงานกับนายจ้างรายเดียวติดต่อกันตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป แล้วเปลี่ยนงานหรือเดินทางกลับประเทศไทย โดยมีสิทธิได้รับเงินประกันการเดินทางกลับปีละ 1 เดือน ของค่าจ้าง หากระยะเวลาเกิน 1 ปี จะได้รับเพิ่มขึ้นตามสัดส่วนของเวลาที่ทำงานเกิน 1 ปี สำหรับผู้มีสิทธิรับเงินประกันค่าใช้จ่ายในการเดินทางกลับต้องเป็นคนงานที่ได้จ่ายเงินประกัน จำนวน 400,000 วอน มาแล้วระหว่างทำงานในสาธารณรัฐเกาหลี

3.2) เงินบำนาญ (เงินสะสมเลี้ยงชีพ) สำหรับแรงงานต่างชาติ สาธารณรัฐเกาหลี ได้แก้ไขกฎหมายว่าด้วยเงินบำนาญแห่งชาติ โดยกำหนดให้แรงงานต่างชาติที่เป็นสมาชิกกองทุนเงินบำนาญแห่งชาติ มีสิทธิได้รับเงินบำนาญ (เงินสะสมเลี้ยงชีพ) เมื่อสิ้นสุดสัญญาจ้าง ทั้งนี้ ไม่คำนึงว่าแรงงานต่างชาตินั้นได้จ่ายเงินสบทบมาแล้วเท่าใด ซึ่งจากเดิมกำหนดให้แรงงานต่างชาติต้องจ่ายเงินสบทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 12 ครั้ง ทั้งนี้ มีผลใช้บังคับย้อนหลังแก่แรงงานต่างชาติทุกคนที่เป็นสมาชิกกองทุนเงินบำนาญแห่งชาติ โดยผู้มีสิทธิต้องยื่นคำขอรับภายใน 5 ปี

ในขณะที่ประเทศอิสราเอล กระทรวงการต่างประเทศ (2555) ได้สรุปข้อมูลข้อควรรู้ก่อนเดินทางไปทำงาน ดังนี้

ก. ระบบการจ้างแรงงานต่างชาติ รัฐจะให้วีซ่าแก่นายจ้าง เพื่ออนุญาตให้นายจ้างรับโควตาว่าจะสามารถจ้างแรงงานต่างชาติได้จำนวนเท่าใด หากมีการเปลี่ยนนายจ้าง นายจ้างต้องมีวีซ่าว่าง จึงสามารถรับโอนได้ โดยต้องได้รับคำยินยอมจากกระทรวงมหาดไทยเสมอ โดยตั้งแต่กลางปี 2549 นายจ้างเก่าไม่จำเป็นต้องเซ็นยินยอมให้คนงานย้ายโอนงาน

ข. แรงงานต่างชาติในประเทศอิสราเอลสามารถทำงานได้ไม่เกิน 5 ปี (เว้นแต่งานดูแลผู้สูงอายุและคนพิการไม่จำกัดจำนวนปี) ปัจจุบันค่าแรงขั้นต่ำของอิสราเอล จำนวน 3,850.18 เซกเกลต่อเดือน (ต่อการทำงานปกติ 186 ชั่วโมงต่อเดือน) โดยเสียภาษีรายได้ประมาณร้อยละ 10 – 27 ขึ้นอยู่กับ

รายได้แต่ละเดือน ทั้งนี้ นายจ้างสามารถหักเงินจากค่าแรงที่ได้ตามกฎหมายภายใต้ขอบเขตที่กฎหมายกำหนด เพื่อเป็นค่าประกันสังคม ค่าประกันสุขภาพ ไม่เกิน 103 เซกเกลต่อเดือน และค่าที่พัก ซึ่งในแต่ละพื้นที่แต่ละภาค นายจ้างสามารถหักค่าที่พักไว้ได้ในอัตราไม่เท่ากัน ค่าน้ำ ค่าไฟฟ้า และอื่นๆ รวมแล้วไม่เกิน 260 เซกเกลต่อเดือน โดยสรุป ยอดเงินคงเหลือของเงินเดือนต้องไม่ต่ำกว่า 3,200 เซกเกลต่อเดือน (ต่อการทำงานปกติ 186 ชั่วโมงต่อเดือน) หรือมากกว่านี้ ถ้าแรงงานทำงานล่วงเวลาด้วย ซึ่งรัฐบาลกำหนดให้นายจ้างต้องจัดสวัสดิการให้แรงงานคือ มีประกันสุขภาพ ประกันสังคม เพื่อคุ้มครองแรงงาน

ชไมพร รุ่งฤทธิ (2550 : น 30) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ค่าจ้างและเงินที่ถูกหักจากค่าจ้างจากแรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศในจังหวัดที่มีผู้เดินทางไปทำงานต่างประเทศในอันดับต้นๆ ของภาคเหนือและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า การถูกหักค่าจ้างขณะทำงานอยู่ต่างประเทศแตกต่างกันตามอาชีพที่ทำงาน คือ กลุ่มแรงงานไร้ฝีมือและช่างฝีมือ ระบุว่าถูกหักค่าจ้าง ร้อยละ 71.4 และ ร้อยละ 59.7 แต่แรงงานด้านการเกษตรและงานบริการระบุว่าถูกหักค่าจ้างเพียงร้อยละ 31.8 และร้อยละ 22.2 ค่าจ้างจะถูกหักเป็นค่าภาษีเงินได้ ค่าประกันสุขภาพ ค่าตรวจโรค ค่าใบอนุญาตทำงาน ค่าล่ำม ค่าที่หักอาศัย และอื่นๆ เฉลี่ยต่อเดือน ปรากฏตามตารางที่ 2-2

ตารางที่ 2-2 จำนวนเงินที่ถูกหักจากค่าจ้างของแรงงานไทยในต่างประเทศ

	หน่วย : บาท			
ประเด็น	แรงงานไร้ฝีมือ	ช่างฝีมือ	งานเกษตร	งานบริการ
ภาษีเงินได้	1,745.24	1,953.92	775.00	3,250.00
ค่าประกันสุขภาพ	393.86	337.29	250.00	215.00
ค่าตรวจโรค	1,357.14	945.45	-	-
ใบอนุญาตทำงาน	1,066.67	1,750.00	-	-
ค่าล่ำม	2,670.00	1,300.00	-	-
ค่าอาหาร	2,581.48	2,028.57	-	950.00
ค่าที่พัก	4,458.82	1,760.00	-	-
อื่นๆ	1,516.67	-	-	-
รวม	15,789.88 บาท	10,075.23	1,025	4,415

สราวุธ ไพฑูรย์พงษ์ (2550: น 3-24) ได้มีการศึกษาการจัดเก็บค่าธรรมเนียมการจ้างแรงงานต่างด้าวในประเทศสิงคโปร์ มาเลเซีย และฮ่องกง ทำให้ได้ข้อสรุปในเชิงนโยบายที่เป็นประเด็นสำคัญ กล่าวคือ การนำค่าธรรมเนียมการจ้างแรงงานต่างด้าวมาใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมและบริหารการจ้างแรงงานต่างด้าวให้สอดคล้องกับนโยบายด้านแรงงานและการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศในหลายมิติ เช่น การกำหนดค่าธรรมเนียม สำหรับแรงงานไร้ฝีมือ แรงงานกึ่งฝีมือ และแรงงานฝีมือ เพื่อควบคุมการนำเข้าแรงงานต่างด้าวควบคู่ไปกับอัตราการพึงพิงหรือโควตาการจ้างแรงงานในแต่ละอุตสาหกรรมของประเทศสิงคโปร์ การกำหนดเงื่อนไขเฉพาะสำหรับการจ้างผู้รับใช้ในบ้านในประเทศสิงคโปร์ มาเลเซีย และฮ่องกง เพื่อให้สอดคล้องกับความจำเป็นและเศรษฐกิจของครัวเรือนในประเทศมาเลเซีย มีการกำหนดลักษณะของแรงงานต่างด้าวที่จะจ้างเฉพาะกิจการ มีการกำหนดค่าธรรมเนียมที่แตกต่างกันไปตามพื้นที่เขตปกครอง และมีการใช้ระบบโควตาการนำเข้าแรงงานควบคู่ไปกับการจัดเก็บค่าธรรมเนียมการจ้างแรงงานต่างด้าวเช่นเดียวกับนโยบายของประเทศสิงคโปร์ ค่าธรรมเนียมการจ้างแรงงานต่างด้าวยังสามารถนำไปเชื่อมโยงกับมาตรการด้านแรงงาน ดังเช่นในฮ่องกง ที่ทางการจะไม่ออกวีซ่าให้แก่แรงงานที่ต่ออายุใบอนุญาตทำงานหากนายจ้างไม่จ่ายค่าธรรมเนียมก่อน เป็นต้น

ประสบการณ์จากต่างประเทศชี้ให้เห็นว่า มีการจัดเก็บค่าธรรมเนียมการจ้างแรงงานต่างด้าวทั้งในเชิงอุตสาหกรรม ลักษณะงาน และพื้นที่ ระบบอัตราค่าธรรมเนียม สามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ทั้งในเชิงส่งเสริมการนำเข้าแรงงานฝีมือ การใช้แรงงานต่างด้าวเฉพาะกิจการหรือการส่งเสริมให้จ้างแรงงานในประเทศแทนการจ้างแรงงานต่างด้าว อีกทั้งยังสามารถควบคุมดูแลการนำเข้าแรงงานได้อย่างเป็นระบบหากนำไปเชื่อมโยงกับมาตรการอื่นๆ ที่ใช้ในการบริหารแรงงานต่างด้าว

บทที่ 3

วิธีการศึกษา

การศึกษาโครงการศึกษาเพื่อรองรับนโยบายการเก็บเงินจากลูกจ้างคนต่างด้าวเข้ากองทุนเพื่อเป็นประกันค่าใช้จ่ายในการส่งลูกจ้างกลับออกไปนอกราชอาณาจักร เป็นการศึกษาโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Method) ประกอบด้วยการศึกษาเชิงคุณภาพและการศึกษาเชิงปริมาณ โดยใช้กลยุทธ์ในการศึกษาแบบ Sequential กล่าวคือ ทำการศึกษาเชิงคุณภาพเสร็จก่อนแล้วจึงทำการศึกษาเชิงปริมาณ โดยการศึกษาเชิงคุณภาพในครั้งนี้เป็นการสัมภาษณ์กลุ่ม (Focus group) เพื่อให้ได้ประเด็นที่ชัดเจนในการสร้างเครื่องมือเก็บข้อมูลสำหรับการศึกษาเชิงปริมาณ โดยมีขั้นตอนในการศึกษาดังนี้

3.1 การศึกษาเชิงคุณภาพ

3.1.1 การกำหนดกลุ่มผู้เข้าร่วม (Participant)

3.1.2 การสัมภาษณ์กลุ่ม (Focus Group)

3.2 การศึกษาเชิงปริมาณ

3.2.1 ประชากรและตัวอย่าง

3.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2.3 การสร้างเครื่องมือ

3.2.4 การทดสอบคุณภาพเครื่องมือ

3.2.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2.6 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

โดยมีรายละเอียดในแต่ละขั้นตอน ดังนี้

3.1 การศึกษาเชิงคุณภาพ

การศึกษาเชิงคุณภาพใช้วิธีการสัมภาษณ์กลุ่ม (Focus Group) เพื่อให้ได้ประเด็นที่มีความชัดเจนในเรื่องการเก็บเงินจากลูกจ้างคนต่างด้าวเข้ากองทุนเพื่อเป็นประกันค่าใช้จ่ายในการส่งลูกจ้างกลับออกไปนอกราชอาณาจักร ก่อนที่จะนำข้อมูลดังกล่าวมาสร้างแบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพต่อไป โดยมีขั้นตอนในการดำเนินการดังนี้

3.1.1 การกำหนดกลุ่มผู้เข้าร่วม (Participant)

ผู้เข้าร่วมในการสัมภาษณ์กลุ่มนั้นพิจารณาคัดเลือกจากผู้มีส่วนได้เสียในเรื่องการเก็บเงินจากลูกจ้างคนต่างด้าวเข้ากองทุนเพื่อเป็นประกันค่าใช้จ่ายในการส่งลูกจ้างกลับออกไปนอกราชอาณาจักร โดยเชิญตัวแทนจากหน่วยงานต่าง ๆ ดังนี้

- 1) กรมการปกครอง
- 2) กรมบัญชีกลาง
- 3) สำนักงบประมาณ
- 4) สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง
- 5) สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน
- 6) สำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ กรมการจัดหางาน
- 7) สำนักงานกองทุนเพื่อการส่งคนต่างด้าวกลับออกไปนอกราชอาณาจักร กรมการจัดหางาน
- 8) กองนิติการ กรมการจัดหางาน
- 9) สถาบันเอเชียศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- 10) กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายใน
- 11) องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น
- 12) สภาหอการค้าแห่งประเทศไทย
- 13) สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย
- 14) สภาองค์การลูกจ้างแรงงานแห่งประเทศไทย
- 15) ตัวแทนฝ่ายนายจ้างที่จ้างแรงงานต่างด้าว
- 16) องค์กร NGO

3.1.2 การสัมภาษณ์กลุ่ม (Focus Group)

การสัมภาษณ์กลุ่มดำเนินการหลังจากที่กำหนดผู้เข้าร่วม (Participant) เรียบร้อยแล้ว โดยกำหนดสถานที่ที่จะดำเนินการสัมภาษณ์กลุ่มใน 6 จังหวัดสำคัญ โดยใช้เกณฑ์การคัดเลือกจากจังหวัดที่มีจำนวนแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ (พม่า ลาว และกัมพูชา) จำนวนมาก (ข้อมูล ณ เดือนกรกฎาคม 2554) และพิจารณาเป็นรายภูมิภาค และดำเนินการสัมภาษณ์กลุ่ม (Focus Group) จำนวน 6 ครั้ง ดังนี้

- 1) ครั้งที่ 1 กรุงเทพมหานคร มีแรงงานต่างด้าวจำนวน 182,022 คน
- 2) ครั้งที่ 2 จังหวัดสมุทรสาคร มีแรงงานต่างด้าวจำนวน 124,454 คน
- 3) ครั้งที่ 3 จังหวัดนครราชสีมา มีแรงงานต่างด้าวจำนวน 6,718 คน
- 4) ครั้งที่ 4 จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีแรงงานต่างด้าวจำนวน 53,947 คน
- 5) ครั้งที่ 5 จังหวัดชลบุรี มีแรงงานต่างด้าวจำนวน 52,565 คน
- 6) ครั้งที่ 6 จังหวัดเชียงใหม่ มีแรงงานต่างด้าวจำนวน 52,114 คน

โดยมีประเด็นในการสัมภาษณ์กลุ่ม (Focus Group) ดังนี้

- 1) ผลกระทบจากการเรียกเก็บเงินเข้ากองทุนเพื่อเป็นประกันค่าใช้จ่ายในการส่งคนต่างด้าวกลับออกไปนอกราชอาณาจักร
- 2) ประเภทของคนต่างด้าวที่สมควรเก็บเงินเข้ากองทุน
- 3) วิธีการเก็บเงินและอัตราที่เหมาะสมในการส่งเงินเข้ากองทุน
- 4) นโยบายที่เหมาะสมในการเก็บเงินประกันค่าใช้จ่ายในการส่งคนต่างด้าวกลับออกไปนอกราชอาณาจักร เพื่อไม่ให้ส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ การสูญเสียงบประมาณแผ่นดินในการส่งคนต่างด้าวกลับออกไปนอกราชอาณาจักร
- 5) การหาแรงงานเพื่อทดแทนการขาดแคลนแรงงานต่างชาติ

3.2 การศึกษาเชิงปริมาณ

การศึกษาเชิงปริมาณดำเนินการตามลำดับขั้นตอนดังนี้

3.2.1 ประชากรและตัวอย่าง

1) ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ประกอบด้วย 3 กลุ่ม ดังนี้

1.1) นายจ้างที่จ้างแรงงานต่างด้าวทำงาน จำนวน 282,488 คน

1.2) ประชาชนทุกจังหวัดที่พักอาศัยอยู่ใกล้สถานประกอบการที่จ้าง

แรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ ซึ่งไม่ทราบจำนวนที่แน่นอน

1.3) ลูกจ้างที่เป็นแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ จำนวน 1,213,665 คน

2) ตัวอย่าง

ตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้จากประชากรทั้ง 3 กลุ่ม โดยกำหนดขนาดตัวอย่างตามวิธีการทางสถิติ โดยประชากรที่เป็นนายจ้างที่จ้างแรงงานต่างด้าวทำงานและประชากรที่เป็นลูกจ้างแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ (พม่า ลาว และกัมพูชา) ใช้สูตรกำหนดขนาดตัวอย่าง

$$n = \frac{N k^2 V^2}{k^2 V^2 + NE}$$
 โดยใช้ช่วงความเชื่อมั่น 95% และความคลาดเคลื่อน 5% สำหรับประชากรที่เป็น

ประชาชนทุกจังหวัดที่พักอาศัยอยู่ใกล้สถานประกอบการที่จ้างแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติทำงาน

เนื่องจากไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอนจึงใช้สูตรกำหนดขนาดตัวอย่าง $n = \frac{Z^2}{4e^2}$ ได้ขนาด

ตัวอย่างดังตารางที่ 3-1

ตารางที่ 3-1 ประชากรและตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

หน่วย : คน			
ประชากร	จำนวนประชากร	จำนวนตัวอย่าง ขั้นต่ำที่กำหนด	จำนวนตัวอย่างที่ได้ จากการเก็บข้อมูล
นายจ้างที่จ้างแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ (พม่า ลาว และกัมพูชา)	282,488	1,600	1,600
ประชาชนทุกจังหวัดที่พักอาศัยอยู่ ใกล้สถานประกอบการที่จ้างแรงงาน ต่างด้าว 3 สัญชาติ (พม่า ลาว และ กัมพูชา)	ไม่ทราบจำนวน ที่แน่นอน	400	507
ลูกจ้างที่เป็นแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ (พม่า ลาว และกัมพูชา)	1,213,665	1,600	1,600

หมายเหตุ : จำนวนประชากรได้จากสำนักบริหารแรงงานต่างด้าว ข้อมูล ณ เดือนกรกฎาคม 2554

3) การสุ่มตัวอย่าง

เมื่อกำหนดขนาดตัวอย่างที่จะศึกษาแล้วคณะผู้ศึกษาได้สุ่มตัวอย่างโดยใช้
ความน่าจะเป็น ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเป็นระบบเส้นตรง (Linear Systematic Sampling)

3.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษารังนี้
เป็นแบบสอบถามสำหรับตัวอย่างทั้ง 3 กลุ่มดังนี้

1) แบบสอบถามสำหรับนายจ้างที่จ้างแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ (พม่า ลาว
และกัมพูชา) ประกอบด้วย 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป ประกอบด้วย เพศ อายุ
วุฒิการศึกษา ประเภทกิจการ และจังหวัด

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับการเก็บเงิน
เข้ากองทุน

2) แบบสอบถามสำหรับประชาชน ประกอบด้วย 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป ประกอบด้วย เพศ อายุ
วุฒิการศึกษา อาชีพ จังหวัด

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับการเก็บเงิน
เข้ากองทุน

- 3) แบบสอบถามสำหรับแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ ประกอบด้วย 2 ส่วน ดังนี้
 ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป ประกอบด้วย ประเภท
 กิจการที่แรงงานต่างด้าวทำงานอยู่ เพศ และสัญชาติ
 ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับรายได้และค่าใช้จ่าย

3.2.3 การสร้างเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ดำเนินการดังนี้

- 1) ศึกษาค้นคว้าข้อมูล เอกสารต่าง ๆ ตำรา วารสาร ระเบียบ ข้อบังคับ กฎกระทรวง กฎหมายที่เกี่ยวข้อง และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเก็บเงินจากลูกจ้างคนต่างด้าวเข้ากองทุน เพื่อเป็นประกันค่าใช้จ่ายในการส่งลูกจ้างกลับออกไปนอกราชอาณาจักร
- 2) กำหนดประเด็นคำถามสำหรับการสัมภาษณ์กลุ่ม (Focus Group)
- 3) นำผลจากการสัมภาษณ์กลุ่ม (Focus Group) ซึ่งมีประเด็นที่ชัดเจนมาสร้างแบบสอบถาม

3.2.4 การทดสอบคุณภาพเครื่องมือ

เมื่อสร้างแบบสอบถามแล้วคณะผู้ศึกษาได้ทดสอบคุณภาพของแบบสอบถาม ซึ่งเป็นเครื่องมือในการศึกษาคั้งนี้ ดังนี้

- 1) นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ด้านการเก็บเงินจากลูกจ้างคนต่างด้าวเข้ากองทุนเพื่อเป็นประกันค่าใช้จ่ายในการส่งกลับออกไปนอกราชอาณาจักรจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบเพื่อให้แบบสอบถามมีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และความครอบคลุมวัตถุประสงค์ที่จะศึกษาและปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ
- 2) นำแบบสอบถามที่ได้ไปทดสอบกับประชากรทั้ง 3 กลุ่ม ที่ไม่ใช่ตัวอย่างกลุ่มละ 30 คน
- 3) นำแบบสอบถามที่ได้จากการทดสอบมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อหาสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของ Cronbach ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.71
- 4) ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่จะนำไปทดสอบใช้ให้แน่ใจว่ามีเนื้อหาครบถ้วนถูกต้อง และนำไปใช้จริงได้ทุกฉบับ

3.2.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลคณะผู้ศึกษาได้ดำเนินการ ดังนี้

- 1) กลุ่มตัวอย่างนายจ้างที่จ้างแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ คณะผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ทางโทรศัพท์

2) กลุ่มตัวอย่างประชาชนและแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ คณะผู้ศึกษาขอความร่วมมือจากผู้อำนวยการสำนักจัดหางานกรุงเทพมหานครเขตพื้นที่ทุกเขต และสำนักงานจัดหางานจังหวัดทุกจังหวัด ซึ่งเป็นส่วนราชการในสังกัดกรมการจัดหางานดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล และส่งแบบสอบถามกลับมาที่กองวิจัยตลาดแรงงาน กรมการจัดหางาน

3) คณะผู้ศึกษาตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ของแบบสอบถามเพื่อบันทึกข้อมูลและประมวลผลข้อมูลต่อไป

3.2.6 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบสนองวัตถุประสงค์ของการศึกษานั้น คณะผู้ศึกษาได้แยกวิเคราะห์ตามลักษณะของคำถาม ซึ่งมี 2 ลักษณะ คือ 1) คำถามแบบเลือกตอบ และ 2) คำถามแบบปลายเปิด โดยใช้สถิติ ดังต่อไปนี้

1) คำถามแบบเลือกตอบ

คำถามแบบเลือกตอบ ตัวอย่าง เช่น ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ข้อมูลความคิดเห็น ข้อมูลรายได้ และค่าใช้จ่าย คณะผู้ศึกษาดำเนินการวิเคราะห์ดังนี้

1.1) แจกแจงความถี่ของแต่ละรายการ

1.2) หาค่าร้อยละ ค่ามัธยฐานเลขคณิต และค่ามัธยฐาน

1.3) นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

2) คำถามแบบปลายเปิด

ส่วนคำถามแบบปลายเปิด เช่น คำถามเกี่ยวกับความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวสัญชาติอื่น ๆ นอกจากแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ (พม่า ลาว และกัมพูชา) และความคิดเห็นอื่น ๆ ที่ให้ระบุ คณะผู้ศึกษาดำเนินการวิเคราะห์ ดังนี้

2.1) จัดกลุ่มคำตอบที่คล้ายกัน

2.2) แจกแจงความถี่ของแต่ละกลุ่มคำตอบ

2.3) นำกลุ่มคำตอบที่มีความถี่จำนวนมากกลับเข้าเป็นประเด็นในคำถามนั้น ๆ โดยการให้รหัสใหม่และบันทึกรหัสใหม่อีกครั้ง

2.4) หาค่าร้อยละของคำถามที่เพิ่มรหัสใหม่อีกครั้ง

2.5) นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

บทที่ 4

ผลการศึกษา

ผลการศึกษา โครงการศึกษาเพื่อรองรับนโยบายการเก็บเงินจากลูกจ้างคนต่างด้าว
เข้ากองทุนเพื่อเป็นประกันค่าใช้จ่ายในการส่งลูกจ้างกลับออกไปนอกราชอาณาจักร ประกอบด้วย 3 ส่วนดังนี้

- 4.1 ความคิดเห็นของนายจ้าง
- 4.2 ความคิดเห็นของประชาชน
- 4.3 ศักยภาพในการจ่ายเงินเข้ากองทุนของลูกจ้างคนต่างด้าว
ซึ่งปรากฏรายละเอียดผลการศึกษาในแต่ละส่วน ดังนี้

4.1 ความคิดเห็นของนายจ้าง

4.1.1 สถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง

4.1.1.1 เพศและอายุ

กลุ่มตัวอย่างจำนวน 1,600 คน เป็นเพศชายร้อยละ 49.1 และเพศหญิงร้อยละ 50.9 โดยเป็นช่วงอายุ 40 – 49 ปีมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 35.1 รองลงมาคือ ช่วงอายุ 50 – 59 ปี คิดเป็นร้อยละ 26.4 และช่วงอายุ 30-39 ปี ร้อยละ 21.9 ตามลำดับ ปรากฏตามตารางที่ 4-1

ตารางที่ 4-1 สถานภาพของกลุ่มตัวอย่างนายจ้างจำแนกตามเพศและอายุ

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	786	49.1
หญิง	814	50.9
รวม	1,600	100
อายุ		
20 – 24 ปี	32	2.0
25 – 29 ปี	67	4.2
30 – 34 ปี	148	9.3
35 – 39 ปี	201	12.5

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อายุ		
40 – 49 ปี	561	35.1
50 – 59 ปี	422	26.4
60 ปีขึ้นไป	169	10.5
รวม	1,600	100

4.1.1.2 ระดับการศึกษา

กลุ่มตัวอย่างสำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรีมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 32.5 รองลงมาคือ ระดับประถมศึกษาคิดเป็นร้อยละ 23.6 และระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 คิดเป็นร้อยละ 10.9 ตามลำดับ ปรากฏตามตารางที่ 4-2

ตารางที่ 4-2 ระดับการศึกษาของนายจ้าง

ความคิดเห็น	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ประถมศึกษา	377	23.6
มัธยมศึกษาปีที่ 3	144	9.0
มัธยมศึกษาปีที่ 6	175	10.9
ปวช.	89	5.6
ปวส.	113	7.1
อนุปริญญา	41	2.5
ปริญญาตรี	520	32.5
ปริญญาโท	62	3.9
ปริญญาเอก	2	0.1
อื่น ๆ เช่น ปก.ศ. มศ. 5	77	4.8
รวม	1,600	100

4.1.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการเก็บเงินจากลูกจ้างคนต่างด้าวเข้ากองทุน

กรณีที่รัฐบาลเรียกเก็บเงินจากคนต่างด้าว ตามมาตรา 15 แห่งพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 สำหรับเป็นค่าใช้จ่ายในการส่งกลับเพื่อไม่ให้เป็นการกระทบประมาณแผ่นดินพบว่า นายจ้างส่วนใหญ่ร้อยละ 63.3 เห็นด้วย และมีนายจ้างร้อยละ 36.7 ที่ไม่เห็นด้วย ปรากฏตามตารางที่ 4-3

ตารางที่ 4-3 ความคิดเห็นของนายจ้างเกี่ยวกับการเก็บเงินลูกจ้างคนต่างด้าว

ความคิดเห็น	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เห็นด้วย	1,013	63.3
ไม่เห็นด้วย	587	36.7
รวม	1,600	100

โดยนายจ้างส่วนใหญ่ร้อยละ 58.3 มีความคิดเห็นว่าการเก็บเงินจากลูกจ้างคนต่างด้าวเข้ากองทุนดังกล่าวมีผลดี กล่าวคือ ไม่เป็นการกระทบประมาณแผ่นดิน (ร้อยละ 28.1) และมีหลักประกันเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายในการส่งกลับ (ร้อยละ 27.0) ตามลำดับ ส่วนกลุ่มที่มีความคิดเห็นว่าการเก็บเงินดังกล่าวมีผลเสีย (ร้อยละ 41.7) นั้น เนื่องจากคิดว่าเป็นภาระของลูกจ้างที่ต้องเป็นผู้จ่ายเงิน (ร้อยละ 21.6) และเป็นภาระในการนำส่งของนายจ้าง (ร้อยละ 11.8) ตามลำดับ ปรากฏตามตารางที่ 4-4

ตารางที่ 4-4 ความคิดเห็นของนายจ้างเกี่ยวกับผลดีและผลเสียของการเก็บเงินลูกจ้างคนต่างด้าวเข้ากองทุน

ความคิดเห็น	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ผลดี	932	58.3
- ไม่เป็นการกระทบประมาณแผ่นดิน	449	28.1
- มีหลักประกันเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายในการส่งกลับ	433	27.1
- อื่นๆ เช่น แรงงานมีเงินออมเมื่อกลับประเทศภูมิลำเนา	50	3.1
ผลเสีย	668	41.7
- เป็นภาระในการนำส่งเงินของนายจ้าง	190	11.9
- เป็นภาระของลูกจ้างที่ต้องเป็นผู้จ่ายเงิน	345	21.5
- เป็นภาระของทั้งนายจ้างและลูกจ้าง	64	4.0
- อื่น ๆ เช่น ลูกจ้างหนีจากนายจ้างเนื่องจากไม่ยอมจ่ายเงินเข้ากองทุน	69	4.3
รวม	1,600	100

นายจ้างที่จ้างลูกจ้างคนต่างด้าวทำงานมีความคิดเห็นว่า การเก็บเงินจากลูกจ้างเข้ากองทุนนั้น ควรจัดเก็บจากแรงงานต่างด้าวทุกประเภททั้งมีฝีมือและไร้ฝีมือ (ร้อยละ 72.1) รองลงมา คือ แรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือ (กรรมกร/ผู้รับใช้ในบ้าน) (ร้อยละ 7.6) และแรงงานต่างด้าวมีฝีมือ (ร้อยละ 5.9) ตามลำดับ ปรากฏตามตารางที่ 4-5

ตารางที่ 4-5 ความคิดเห็นของนายจ้างเกี่ยวกับประเภทของคนต่างด้าวที่ควรจัดเก็บเงินเข้ากองทุน

ประเภทคนต่างด้าวที่ควรจัดเก็บเงินเข้ากองทุน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
แรงงานต่างด้าวทุกประเภท ทั้งมีฝีมือและไร้ฝีมือ	1,154	72.1
แรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือ (กรรมกร/ผู้รับใช้ในบ้าน)	121	7.6
แรงงานต่างด้าวมีฝีมือ	95	5.9
แรงงานต่างด้าวที่มีรายได้สูง	22	1.4
อื่น ๆ เช่น เก็บจากนายจ้างและลูกจ้างคนละครึ่ง	208	13.0
รวม	1,600	100

สำหรับแนวทางในการจัดเก็บเงินเข้ากองทุนพบว่า นายจ้างร้อยละ 58.3 เห็นว่าควรเก็บตามอัตราใหม่ และร้อยละ 40.1 เห็นว่าควรเก็บอัตราเดิม คือ คนต่างด้าวสัญชาติพม่า และลาว 2,400 บาท กัมพูชา 2,100 บาท ปรากฏตามตารางที่ 4-6

ตารางที่ 4-6 ความคิดเห็นของนายจ้างเกี่ยวกับแนวทางการจัดเก็บเงินเข้ากองทุน

แนวทางการจัดเก็บ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
จัดเก็บอัตราใหม่	933	58.3
จัดเก็บตามอัตราเดิม คือ สัญชาติพม่าและลาว 2,400 บาท กัมพูชา 2,100 บาท	642	40.1
ไม่แสดงความคิดเห็น	25	1.6
รวม	1,600	100

สำหรับแนวทางในการจัดเก็บอัตราใหม่นั้นนายจ้างมีความคิดเห็นเป็น 2 แนวทาง กล่าวคือ 1) เก็บตามอัตราต้นทุนการส่งกลับของแต่ละประเทศ ร้อยละ 52.8 และ 2) เก็บตามอัตราที่เหมาะสม ร้อยละ 47.2 คือ พม่า 333 บาท ลาว 328 บาท และกัมพูชา 329 บาท ปรากฏตามตารางที่ 4-7

ตารางที่ 4-7 ความคิดเห็นของนายจ้างเกี่ยวกับแนวทางการจัดเก็บเงินเข้ากองทุนอัตราใหม่

แนวทางจัดเก็บอัตราใหม่	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เก็บตามอัตราต้นทุนการส่งกลับของแต่ละประเทศ	845	52.8
เก็บตามอัตราที่เหมาะสม คือ	755	47.2
▪ พม่า 333 บาท		
▪ ลาว 328 บาท		
▪ กัมพูชา 329 บาท		
รวม	1,600	100

เมื่อพิจารณาวิธีการจัดเก็บเงินเข้ากองทุนนายจ้างส่วนใหญ่ ร้อยละ 52.9 เห็นด้วยที่จะให้มีการจัดเก็บแบบใหม่ และร้อยละ 47.1 เห็นด้วยกับการเก็บแบบเดิม คือ แบ่งเป็น 6 งวด ๆ ละ 1 เดือน ปรากฏตามตารางที่ 4-8

ตารางที่ 4-8 ความคิดเห็นของนายจ้างเกี่ยวกับวิธีการจัดเก็บเงินเข้ากองทุน

วิธีการจัดเก็บ	จำนวน	ร้อยละ
เก็บแบบใหม่	846	52.9
เก็บแบบเดิม	754	47.1
รวม	1,600	100

สำหรับวิธีการจัดเก็บแบบใหม่นายจ้างเห็นด้วยที่จะให้มีการจัดเก็บครั้งเดียวในวันที่ยื่นขออนุญาตทำงานมากที่สุด ร้อยละ 47.3 รองลงมา คือ เก็บตามความสมัครใจของลูกจ้างครั้งเดียวหรือหลายครั้งภายในระยะเวลา 6 เดือน ร้อยละ 22.6 และเก็บแบบประกันภัย คือ เก็บครั้งเดียวแต่เก็บน้อยและไม่คืน ร้อยละ 8.2 ปรากฏตามตารางที่ 4-9

ตารางที่ 4-9 ความคิดเห็นของนายจ้างเกี่ยวกับวิธีการจัดเก็บเงินเข้ากองทุนแบบใหม่

วิธีการจัดเก็บแบบใหม่	จำนวน	ร้อยละ
เก็บครั้งเดียวในวันที่ยื่นขออนุญาตทำงาน	757	47.3
เก็บตามความสมัครใจของลูกจ้างครั้งเดียวหรือหลายครั้งภายในระยะเวลา 6 เดือน	362	22.6
เก็บแบบประกันภัย คือ เก็บครั้งเดียวแต่เก็บน้อยและไม่คืน	131	8.2
อื่น ๆ เช่น เก็บแบบประกันสังคมโดยคิดเป็นเปอร์เซ็นต์	350	21.9
รวม	1,600	100

เมื่อพิจารณานโยบายที่เหมาะสมในการเก็บเงินจากลูกจ้างคนต่างด้าวเข้ากองทุนเพื่อเป็นประกันค่าใช้จ่ายในการส่งลูกจ้างกลับออกไปนอกราชอาณาจักรพบว่า นายจ้าง ร้อยละ 88.8 เห็นว่าควรเก็บตามความจำเป็นโดยไม่มีกรยกเว้นให้ประเทศใดประเทศหนึ่ง และมีเพียงร้อยละ 5.0 เท่านั้นที่เห็นว่าควรเก็บตามความจำเป็นแต่ยกเว้นให้กับประเทศที่ไม่เห็นด้วยกับการเก็บเงินดังกล่าว ปรากฏตามตารางที่ 4-10

ตารางที่ 4-10 ความคิดเห็นของนายจ้างเกี่ยวกับนโยบายในการเก็บเงินเข้ากองทุน

นโยบายในการเก็บเงินเข้ากองทุน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เก็บตามความจำเป็นโดยไม่มีกรยกเว้นให้ประเทศใดประเทศหนึ่ง	1,420	88.8
เก็บตามความจำเป็นแต่ยกเว้นให้กับประเทศที่ไม่เห็นด้วยกับการเก็บเงินดังกล่าว	80	5.0
อื่น ๆ เช่น ควรเก็บจากแรงงานที่มีค่าจ้างที่สามารถส่งเข้ากองทุนได้	100	6.2
รวม	1,600	100

สำหรับความต้องการแรงงานสัญชาติอื่นเพื่อทดแทนแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ (พม่า ลาว และกัมพูชา) นายจ้างส่วนใหญ่ร้อยละ 95.7 ไม่แสดงความคิดเห็น มีเพียงร้อยละ 4.3 เท่านั้นที่แสดงความคิดเห็นโดยเห็นว่าควรจ้างแรงงานต่างด้าว สัญชาติเวียดนาม จีน มาเลเซีย และฟิลิปปินส์

4.2 ความคิดเห็นของประชาชน

4.2.1 สถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง

4.2.1.1 เพศและอายุ

กลุ่มตัวอย่างจำนวน 507 คน เป็นเพศชายร้อยละ 48.1 และเพศหญิงร้อยละ 51.9 โดยเป็นช่วงอายุ 30 – 39 ปี มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 35.5 รองลงมาคือ ช่วงอายุ 40 – 49 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.6 และช่วงอายุ 20-29 ปี ร้อยละ 20.9 ตามลำดับ ปรากฏตามตารางที่ 4-11

ตารางที่ 4-11 สถานภาพของกลุ่มตัวอย่างประชาชนจำแนกตามเพศและอายุ

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	244	48.1
หญิง	263	51.9
รวม	507	100
อายุ		
20 – 24 ปี	25	4.9
25 – 29 ปี	81	16.0
30 – 34 ปี	95	18.7
35 – 39 ปี	85	16.8
40 – 49 ปี	140	27.6
50 – 59 ปี	65	12.8
60 ปีขึ้นไป	16	3.2
รวม	1,600	100

4.2.1.2 ระดับการศึกษา

กลุ่มตัวอย่างสำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรีมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 41.2 รองลงมาคือ ระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 คิดเป็นร้อยละ 13.2 และระดับมัธยมศึกษาตอนต้นคิดเป็นร้อยละ 10.5 ตามลำดับ ปรากฏตามตารางที่ 4-12

ตารางที่ 4-12 ระดับการศึกษาของประชาชน

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ประถมศึกษา	49	9.7
มัธยมศึกษาปีที่ 3	53	10.5
มัธยมศึกษาปีที่ 6	67	13.2
ปวช.	32	6.3
ปวศ.	52	10.3
อนุปริญญา	22	4.3
ปริญญาตรี	209	41.2
ปริญญาโท	17	3.4
ปริญญาเอก	1	0.2
ไม่ระบุ	5	1.0
รวม	507	100

4.2.1.3 อาชีพ

กลุ่มตัวอย่างประกอบอาชีพรับจ้างทั่วไปมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 29.8 รองลงมาคือ ค้าขาย คิดเป็นร้อยละ 18.3 และพนักงานบริษัทคิดเป็นร้อยละ 14.2 ตามลำดับ ปรากฏตามตารางที่ 4-13

ตารางที่ 4-13 อาชีพของประชาชน

อาชีพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
รับจ้างทั่วไป	151	29.8
ค้าขาย	93	18.3
พนักงานบริษัท	72	14.2

อาชีพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ธุรกิจส่วนตัว	70	13.8
เกษตรกร	60	11.9
รับราชการ	26	5.1
ประมง	9	1.7
อาชีพอิสระ	5	1.1
อื่น ๆ เช่น ดูแลสวน บริการที่พักอาศัย เป็นต้น	21	4.1
รวม	507	100

4.2.2 ความคิดเห็นของประชาชนเกี่ยวกับการเก็บเงินจากลูกจ้างคนต่างด้าวเข้ากองทุน

กรณีที่รัฐบาลเรียกเก็บเงินจากคนต่างด้าว ตามมาตราแห่งพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 สำหรับเป็นค่าใช้จ่ายในการส่งกลับเพื่อไม่ให้เป็นการกระทบประมาณแผ่นดินพบว่าประชาชนส่วนใหญ่ร้อยละ 74.8 เห็นด้วย และมีประชาชนร้อยละ 25.2 ที่ไม่เห็นด้วย ปรากฏตามตารางที่ 4-14

ตารางที่ 4-14 ความคิดเห็นของประชาชนเกี่ยวกับการเก็บเงินจากลูกจ้างคนต่างด้าว

ความคิดเห็น	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เห็นด้วย	379	74.8
ไม่เห็นด้วย	128	25.2
รวม	507	100

โดยประชาชนส่วนใหญ่ร้อยละ 73.4 มีความคิดเห็นว่าการเก็บเงินจากลูกจ้างคนต่างด้าวเข้ากองทุนดังกล่าวมีผลดี มีเพียงร้อยละ 26.6 เท่านั้นที่เห็นว่าการเก็บเงินดังกล่าวมีผลเสีย ปรากฏตามตารางที่ 4-15

ตารางที่ 4-15 ความคิดเห็นของประชาชนต่อผลกระทบจากการเก็บเงินจากลูกจ้างคนต่างด้าว

ความคิดเห็น	จำนวน (คน)	ร้อยละ
มีผลดี	372	73.4
มีผลเสีย	135	26.6
รวม	507	100

ประชาชนที่คิดว่าการเก็บเงินคนต่างด้าวเข้ากองทุนดังกล่าวมีผลดี เนื่องจากไม่เป็นภาระแก่งบประมาณแผ่นดินร้อยละ 49.7 และมีหลักประกันเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายในการส่งกลับ ร้อยละ 47.3 ตามลำดับ ส่วนกลุ่มที่มีความคิดเห็นว่าการเก็บเงินดังกล่าวมีผลเสียนั้น เนื่องจากคิดว่าเป็นภาระในการนำส่งของนายจ้าง ร้อยละ 60.5 และ เป็นภาระของลูกจ้างที่ต้องเป็นผู้จ่ายเงิน ร้อยละ 35.8 ตามลำดับ ปรากฏตามตารางที่ 4-16

ตารางที่ 4-16 ความคิดเห็นของประชาชนผลดีและผลเสียของการเก็บเงินลูกจ้างคนต่างด้าวเข้ากองทุน

ความคิดเห็น	จำนวน (คน)	ร้อยละ
มีผลดี	372	100
- ไม่เป็นภาระแก่งบประมาณแผ่นดิน	185	49.7
- มีหลักประกันเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายในการส่งกลับ	176	47.3
- อื่น ๆ เช่น เป็นเงินออมให้กับคนต่างด้าว (กรณีได้รับเงินคืน)	11	3.0
มีผลเสีย	135	100
- เป็นภาระในการนำส่งของนายจ้าง	82	60.5
- เป็นภาระของลูกจ้างที่ต้องเป็นผู้จ่ายเงิน	48	35.8
- อื่น ๆ เช่น ลูกจ้างหนีจากนายจ้างเนื่องจากไม่ยอมจ่ายเงินเข้ากองทุน	5	3.7

ประชาชนมีความคิดเห็นว่าการเก็บเงินจากลูกจ้างเข้ากองทุน นั้นควรจัดเก็บจากแรงงานต่างด้าวทุกประเภททั้งมีฝีมือและไร้ฝีมือ ร้อยละ 68.3 และเก็บจากแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือ (กรรมกร/ผู้รับใช้ในบ้าน) ร้อยละ 19.3 ปรากฏตามตารางที่ 4-17

ตารางที่ 4-17 ความคิดเห็นของประชาชนเกี่ยวกับประเภทของคนต่างด้าวที่ควรจัดเก็บเงินเข้ากองทุน

ประเภทคนต่างด้าวที่ควรจัดเก็บเงินเข้ากองทุน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
แรงงานต่างด้าวทุกประเภท ทั้งมีฝีมือและไร้ฝีมือ	98	68.3
แรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือ (กรรมกร/ผู้รับใช้ในบ้าน)	346	19.3
อื่น ๆ เช่น เก็บจากนายจ้างและลูกจ้างคนละครึ่ง	63	12.4
รวม	507	100

สำหรับความคิดเห็นเกี่ยวกับนโยบายที่เหมาะสมในการเก็บเงินประกันค่าใช้จ่ายในการส่งคนต่างด้าวกลับออกไปนอกราชอาณาจักร ประชาชนส่วนใหญ่ ร้อยละ 70.8 เห็นว่าควรเก็บตามความจำเป็นโดยไม่มีกรยกเว้นให้ประเภทใดประเภทหนึ่ง และมีเพียงร้อยละ 19.1 ที่เห็นว่าควรเก็บตามความจำเป็น แต่ยกเว้นให้กับประเทศที่ไม่เห็นด้วยกับการเก็บเงินดังกล่าว ปรากฏตามตารางที่ 4-18

ตารางที่ 4-18 ความคิดเห็นของประชาชนเกี่ยวกับนโยบายในการเก็บเงินเข้ากองทุน

นโยบายในการเก็บเงินเข้ากองทุน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เก็บตามความจำเป็นโดยไม่มีกรยกเว้นให้ประเทศใดประเทศหนึ่ง	359	70.8
เก็บตามความจำเป็นแต่ยกเว้นให้กับประเทศที่ไม่เห็นด้วยกับการเก็บเงินดังกล่าว	97	19.1
อื่น ๆ (ไม่แสดงความคิดเห็น)	51	10.1
รวม	507	100

สำหรับความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการแรงงานสัญชาติอื่นเพื่อทดแทนแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ (พม่า ลาว และกัมพูชา) พบว่าประชาชนแสดงความคิดเห็นในประเด็นนี้เพียงร้อยละ 26.2 และไม่แสดงความคิดเห็นร้อยละ 73.8 โดยประชาชนที่แสดงความคิดเห็นส่วนใหญ่เห็นว่าควรจ้างแรงงานจากประเทศเวียดนามร้อยละ 66.9 และจากประเทศจีน ร้อยละ 9.8 และประเทศมาเลเซีย ร้อยละ 8.3 ตามลำดับ ปรากฏตามตารางที่ 4-19

ตารางที่ 4-19 ความคิดเห็นของประชาชนเกี่ยวกับการจ้างแรงงานต่างด้าวจากสัญชาติอื่น

ความคิดเห็น	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ไม่แสดงความคิดเห็น	374	73.8
แสดงความเห็น	133	26.2
- เวียดนาม	89	66.9
- จีน	11	9.8
- มาเลเซีย	13	8.3
- อื่น ๆ เช่นเนปาล ฟิลิปปินส์ อินเดีย เป็นต้น	20	15.0

4.3 ศักยภาพในการจ่ายเงินเข้ากองทุนของลูกจ้างคนต่างด้าว

4.3.1 สถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างจำนวน 1,600 คน เป็นเพศชายร้อยละ 47.2 และเพศหญิงร้อยละ 52.8 โดยส่วนใหญ่เป็นคนต่างด้าวสัญชาติพม่าคิดเป็นร้อยละ 77.5 รองลงมาคือ สัญชาติลาว คิดเป็นร้อยละ 16.8 และสัญชาติกัมพูชาร้อยละ 5.7 ตามลำดับ ปรากฏตามตารางที่ 4-20

ตารางที่ 4-20 สถานภาพของกลุ่มตัวอย่างลูกจ้างคนต่างด้าวจำแนกตามเพศและสัญชาติ

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	755	47.2
หญิง	845	52.8
รวม	1,600	100
สัญชาติ		
พม่า	1,240	77.5
ลาว	269	16.8
กัมพูชา	91	5.7
รวม	1,600	100

4.3.2 ศักยภาพในการจ่ายเงินเข้ากองทุน

ศักยภาพในการจ่ายเงินเข้ากองทุนของลูกจ้างคนต่างด้าวจะพิจารณาจากรายได้รายจ่ายและเงินออมของคนต่างด้าว ปรากฏรายละเอียด ดังนี้

4.3.2.1 รายได้ของลูกจ้างคนต่างด้าว

เมื่อพิจารณารายได้เฉลี่ยต่อวันของลูกจ้างต่างด้าว 3 สัญชาติ (พม่า ลาว และ กัมพูชา) พบว่า ค่ามัธยฐานหรือค่ากลาง(Median) ของรายได้ต่อวัน คือ 200 บาท โดยลูกจ้างต่างด้าว สัญชาติพม่าและกัมพูชามีค่ามัธยฐานของรายได้เท่ากัน คือ 200 บาทต่อวัน ส่วนลูกจ้างสัญชาติลาว มีค่ามัธยฐานของรายได้ 195 บาทต่อวัน ปรากฏตามตารางที่ 4-21

ตารางที่ 4-21 รายได้เฉลี่ยต่อวันของแรงงานต่างด้าว

หน่วย : บาท

ค่าสถิติ	สัญชาติ			
	พม่า	ลาว	กัมพูชา	3 สัญชาติ
Median	200.00	195.00	200.00	200.00
S.D.	62.11	49.97	44.11	59.93

หมายเหตุ : คำนวณโดยใช้ค่ามัธยฐาน (Median) เนื่องจากข้อมูลมีความเบ้ (Skewness)

4.3.2.2 รายจ่ายโดยเฉลี่ยต่อเดือนของแรงงานต่างด้าว

เมื่อพิจารณารายจ่ายเฉลี่ยต่อเดือนของแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ (พม่า ลาว และ กัมพูชา) พบว่า ค่ามัธยฐานหรือค่ากลาง(Median) ของรายจ่ายต่อเดือน คือ 3,000 บาท โดยลูกจ้างต่างด้าว สัญชาติพม่ามีค่ามัธยฐานของรายจ่ายมากที่สุด คือ 3,000 บาทต่อเดือน รองลงมาคือ ลูกจ้างสัญชาติ กัมพูชามีค่ามัธยฐานของรายจ่าย 2,500 บาทต่อเดือน และสัญชาติลาวมีค่ามัธยฐานของรายจ่าย 2,000 บาทต่อเดือน ปรากฏตามตารางที่ 4-22

ตารางที่ 4-22 รายจ่ายเฉลี่ยต่อเดือนของแรงงานต่างด้าว

หน่วย : บาท

ค่าสถิติ	สัญชาติ			
	พม่า	ลาว	กัมพูชา	3 สัญชาติ
Median	3,000.00	2,000.00	2,500.00	3,000.00
S.D.	1,277.07	1,191.03	1,148.40	1,297.74

หมายเหตุ : คำนวณโดยใช้ค่ามัธยฐาน (Median) เนื่องจากข้อมูลมีความเบ้ (Skewness)

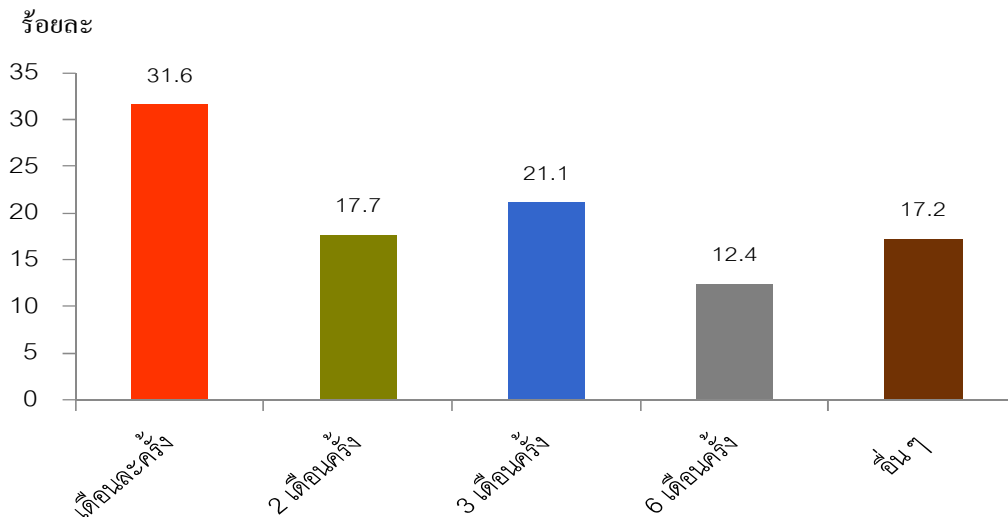
4.3.2.3 เงินออมของแรงงานต่างด้าว

เงินออมของแรงงานต่างด้าวแยกพิจารณาจากควมดีและจำนวนการส่งเงินกลับประเทศภูมิลำเนา รวมทั้งการเก็บออมเงินในประเทศไทยโดยมีรายละเอียด ดังนี้

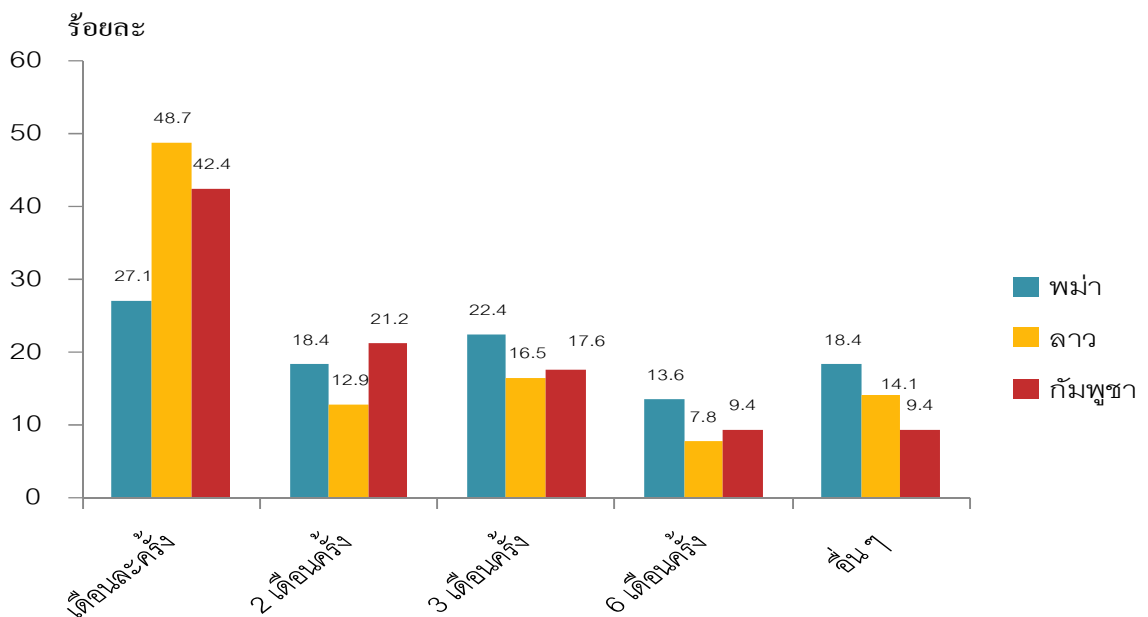
1) ความดีในการส่งเงินกลับประเทศภูมิลำเนาของแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ

แรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติส่งเงินกลับประเทศภูมิลำเนาเดือนละครั้งมากที่สุดคือ ร้อยละ 31.6 รองลงมาคือ 3 เดือนครั้ง ร้อยละ 21.1 และ 2 เดือนครั้ง ร้อยละ 17.7 ตามลำดับ (ปรากฏตามแผนภูมิที่ 4-1) และเมื่อพิจารณาเฉพาะกลุ่มที่ส่งเงินกลับประเทศภูมิลำเนาเดือนละครั้งเป็นรายสัญชาติพบว่า แรงงานต่างด้าวสัญชาติลาว ส่งเงินกลับประเทศภูมิลำเนาเดือนละครั้งมากที่สุดร้อยละ 48.7 รองลงมาคือ กัมพูชา ร้อยละ 42.4 และพม่า ร้อยละ 27.1 ตามลำดับ ปรากฏตามแผนภูมิที่ 4-2

แผนภูมิที่ 4-1 ความดีในการส่งเงินกลับประเทศภูมิลำเนาของแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ



แผนภูมิที่ 4-2 ความดีในการส่งเงินกลับประเทศภูมิลำเนาของแรงงานต่างด้าวจำแนกรายสัญชาติ



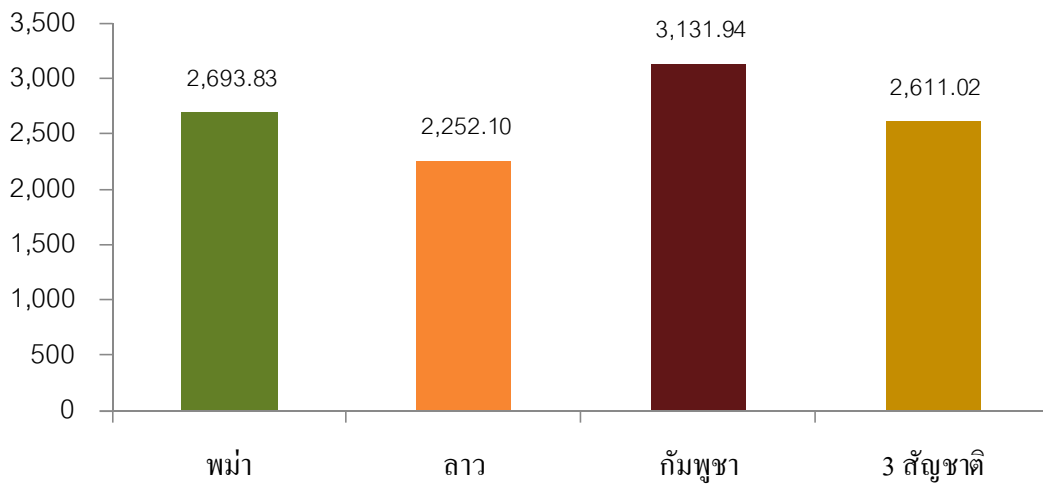
อื่น ๆ เช่น ปลายครั้ง แล้วแต่โอกาส ส่งบ้างไม่ส่งบ้าง เป็นต้น

2) จำนวนเงินเฉลี่ยต่อเดือนในการส่งกลับประเทศภูมิลำเนาของแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ

แรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติส่งเงินกลับประเทศภูมิลำเนาเฉลี่ย 2,611.02 บาทต่อเดือน โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายสัญชาติพบว่า แรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาส่งเงินกลับประเทศภูมิลำเนาต่อเดือนมากที่สุดคือ 3,131.94 บาท รองลงมาคือ สัญชาติพม่า 2,693.83 บาทต่อเดือน และสัญชาติลาว 2,252.10 บาทต่อเดือน ปรากฏตามแผนภูมิที่ 4-3

แผนภูมิที่ 4-3 จำนวนเงินเฉลี่ยต่อเดือนในการส่งกลับบ้านของแรงงานต่างด้าว

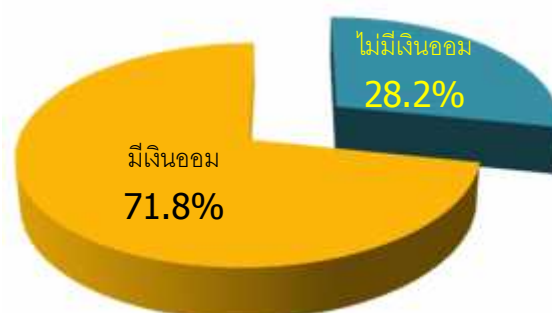
หน่วย : บาท



3) การออมเงินของแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ

แรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติส่วนใหญ่มีเงินออมคิดเป็นร้อยละ 71.8 มีเพียงร้อยละ 28.2 ที่ไม่มีเงินออม (ปรากฏตามแผนภูมิที่ 4) โดยกลุ่มที่มีเงินออมพบว่า ทั้ง 3 สัญชาติมีค่ามัธยฐานของเงินออมต่อเดือน 2,000 บาท และเมื่อพิจารณารายสัญชาติ พบว่า พม่าและลาวมีค่ามัธยฐานเงินออมต่อเดือนเท่ากัน คือ 2,000 บาท ส่วนกัมพูชามีค่ามัธยฐานเงินออมต่อเดือนน้อยที่สุด คือ 1,500 บาท ปรากฏตามตารางที่ 4-23

แผนภูมิที่ 4-4 การออมเงินของแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ



ตารางที่ 4-23 เงินออมโดยเฉลี่ยต่อเดือนของแรงงานต่างด้าว

หน่วย :บาท

ค่าสถิติ	สัญชาติ			
	พม่า	ลาว	กัมพูชา	3 สัญชาติ
Median	2,000.00	2,000.00	1,500.00	2,000.00
S.D.	1,349.65	1,509.93	1,548.43	1,388.98

หมายเหตุ : กำหนดโดยใช้ค่ามัธยฐาน (Median) เนื่องจากข้อมูลมีความเบ้ (Skewness)

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการศึกษาแบบผสมวิธี (Mixed method) ซึ่งประกอบด้วยการศึกษาเชิงปริมาณ และการศึกษาเชิงคุณภาพโดยใช้กลยุทธ์ในการผสมแบบ Sequential กล่าวคือ ทำการศึกษาเชิงคุณภาพเสร็จก่อนโดยการสัมภาษณ์กลุ่ม (Focus group) ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) เพื่อให้ได้ประเด็นในการศึกษาที่ครอบคลุมและชัดเจนแล้วจึงดำเนินการศึกษาเชิงปริมาณ โดยการนำข้อมูลจากการศึกษาเชิงคุณภาพมาสร้างเครื่องมือ (แบบสอบถาม) โดยการศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาผลกระทบด้านบวกด้านลบจากการเรียกเก็บเงินเข้ากองทุน 2) ศึกษาวิธีการ อัตราเรียกเก็บ และกลุ่มคนต่างค้ำที่สมควรส่งเงินเข้ากองทุน และ 3) เสนอแนะเชิงนโยบายในการเก็บเงินเข้ากองทุน

โดยการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากตัวอย่าง 3 กลุ่ม ประกอบด้วย 1) นายจ้างที่จ้างแรงงานต่างค้ำ 3 สัญชาติ (พม่า ลาวและกัมพูชา) 2) ประชาชน และ 3) แรงงานต่างค้ำ 3 สัญชาติ ซึ่งคณะผู้ศึกษาสรุปผลการศึกษา อภิปรายผลการศึกษาและข้อเสนอแนะดังนี้

5.1 สรุปผลการศึกษา

การสรุปผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เพื่อให้เกิดความชัดเจนคณะผู้ศึกษาจึงพิจารณาผลการศึกษาเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 สรุปผลการศึกษาความคิดเห็นของนายจ้าง

ส่วนที่ 2 สรุปผลการศึกษาความคิดเห็นของประชาชน

ส่วนที่ 3 สรุปผลการศึกษาศักยภาพในการจ่ายเงินเข้ากองทุนของแรงงานต่างค้ำ 3 สัญชาติ

ส่วนที่ 4 สรุปผลการศึกษาภาพรวม

โดยมีรายละเอียดในแต่ละส่วนดังนี้

5.1.1 ส่วนที่ 1 สรุปผลการศึกษาความคิดเห็นของนายจ้าง

1) สถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างจำนวน 1,600 คน เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 50.9) มากกว่าเพศชาย (ร้อยละ 49.1) มีอายุระหว่าง 40 – 49 ปีมากที่สุดคิด (ร้อยละ 35.1) และสำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรีมากที่สุด (ร้อยละ 32.5)

2) ความคิดเห็นเกี่ยวกับการเก็บเงินจากลูกจ้างคนต่างด้าวเข้ากองทุน

ก. ความคิดเห็นในการเก็บเงินเข้ากองทุน

นายจ้างส่วนใหญ่ (ร้อยละ 63.3) เห็นด้วยกับการเก็บเงินจากลูกจ้างคนต่างด้าวเข้ากองทุน โดยมีนายจ้างเพียงร้อยละ 36.7 ที่ไม่เห็นด้วยกับการเก็บเงินดังกล่าว โดยนายจ้างส่วนใหญ่ (ร้อยละ 58.3) มีความคิดเห็นว่าการเก็บเงินจากลูกจ้างคนต่างด้าวเข้ากองทุนดังกล่าวมีผลดี กล่าวคือ ไม่เป็นภาระแก่งบประมาณแผ่นดิน (ร้อยละ 28.1) และมีหลักประกันเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายในการส่งกลับ (ร้อยละ 27.0) ส่วนกลุ่มที่มีความคิดเห็นว่าการเก็บเงินดังกล่าวมีผลเสีย (ร้อยละ 41.7) นั้น เนื่องจากคิดว่าเป็นภาระของลูกจ้างที่ต้องเป็นผู้จ่ายเงิน (ร้อยละ 21.6) และเป็นภาระในการนำส่งของนายจ้าง (ร้อยละ 11.8)

ข. ประเภทของแรงงานต่างด้าวที่สมควรเก็บเงินเข้ากองทุน

สำหรับการเก็บเงินจากลูกจ้างคนต่างด้าวเข้ากองทุนนั้น นายจ้างส่วนใหญ่ เห็นควรให้เก็บจากแรงงานต่างด้าวทุกประเภททั้งมีฝีมือและไร้ฝีมือ (ร้อยละ 72.1) รองลงมา คือ แรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือ (กรรมกร/ผู้รับใช้ในบ้าน) (ร้อยละ 7.6) และเก็บจากแรงงานต่างด้าวมีฝีมือ (ร้อยละ 5.9)

ค. แนวทางในการจัดเก็บเงินเข้ากองทุน

สำหรับแนวทางในการจัดเก็บเงินเข้ากองทุนพบว่า นายจ้างส่วนใหญ่ (ร้อยละ 58.3) เห็นว่าควรเก็บตามอัตราใหม่ โดยมีแนวทางในการจัดเก็บ 2 แนวทาง คือ เก็บตามอัตราต้นทุนการส่งกลับของแต่ละประเทศ หรือเก็บตามอัตราที่เหมาะสม คือ พม่า 333 บาท ลาว 328 บาท และ กัมพูชา 329 บาท

ง. วิธีการจัดเก็บเงินเข้ากองทุน

นายจ้างส่วนใหญ่ (ร้อยละ 52.9) เห็นว่าควรเก็บแบบใหม่ โดยมีวิธีการจัดเก็บ คือ เก็บครั้งเดียวในวันที่ยื่นขออนุญาตทำงาน (ร้อยละ 47.3) และเก็บตามความสมัครใจของลูกจ้างครั้งเดียวหรือหลายครั้งภายในระยะเวลา 6 เดือน (ร้อยละ 22.6)

จ. นโยบายในการเก็บเงินเข้ากองทุน

เมื่อพิจารณานโยบายที่เหมาะสมในการเก็บเงินจากลูกจ้างคนต่างด้าวเข้ากองทุนเพื่อเป็นประกันค่าใช้จ่ายในการส่งลูกจ้างกลับออกไปนอกราชอาณาจักรพบว่า นายจ้างส่วนใหญ่ (ร้อยละ 88.8) เห็นว่าควรเก็บตามความจำเป็นโดยไม่มีกรยกเว้นให้ประเทศใดประเทศหนึ่ง

และมีเพียงส่วนน้อย (ร้อยละ 5.0) เท่านั้นที่เห็นว่าควรเก็บตามความจำเป็นแต่ยกเว้นให้กับประเทศที่ไม่เห็นด้วยกับการเก็บเงินดังกล่าว

จ. ความต้องการแรงงานสัญชาติอื่น

สำหรับความต้องการแรงงานสัญชาติอื่นเพื่อทดแทนแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ (พม่า ลาว และกัมพูชา) มีนายจ้างแสดงความคิดเห็นเพียงร้อยละ 4.3 และไม่แสดงความคิดเห็นร้อยละ 95.7 โดยกลุ่มที่แสดงความคิดเห็นต้องการจ้างแรงงานต่างด้าว สัญชาติเวียดนาม จีน มาเลเซีย และฟิลิปปินส์ เพื่อทดแทนแรงงาน 3 สัญชาติดังกล่าว

5.1.2 ส่วนที่ 2 สรุปผลการศึกษาความคิดเห็นของประชาชน

1) สถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างจำนวน 507 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 51.9) มากกว่าเพศชาย (ร้อยละ 48.1) มีอายุระหว่าง 30 – 39 ปีมากที่สุดคิด (ร้อยละ 35.5) โดยสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด (ร้อยละ 41.2) และประกอบอาชีพรับจ้างทั่วไปมากที่สุด (ร้อยละ 29.8)

2) ความคิดเห็นของประชาชนเกี่ยวกับการเก็บเงินจากลูกจ้างคนต่างด้าวเข้ากองทุน

ก. ความคิดเห็นในการเก็บเงินเข้ากองทุน

ประชาชนส่วนใหญ่ (ร้อยละ 74.8) เห็นด้วยในการเก็บเงินจากลูกจ้างคนต่างด้าวเข้ากองทุน โดยมีประชาชนร้อยละ 25.2 ที่ไม่เห็นด้วย และส่วนใหญ่ (ร้อยละ 73.4) เห็นว่าการเก็บเงินเข้ากองทุนดังกล่าวมีผลดี มีเพียงบางส่วน (ร้อยละ 26.6) ที่คิดว่ามีผลเสีย ซึ่งกลุ่มที่คิดว่ามีผลดีเนื่องจากไม่เป็นภาระแก่งบประมาณแผ่นดิน (ร้อยละ 49.7) และมีหลักประกันเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายในการส่งกลับ (ร้อยละ 47.3) ส่วนกลุ่มที่มิความคิดเห็นว่าการเก็บเงินดังกล่าวมีผลเสียนั้น เนื่องจากคิดว่าเป็นภาระในการนำส่งของนายจ้าง (ร้อยละ 60.5) และ เป็นภาระของลูกจ้างที่ต้องเป็นผู้จ่ายเงิน (ร้อยละ 35.8)

ข. ประเภทของแรงงานต่างด้าวที่สมควรเก็บเงินเข้ากองทุน

ประชาชนมีความคิดเห็นว่า การเก็บเงินจากลูกจ้างเข้ากองทุน นั้นควรจัดเก็บจากแรงงานต่างด้าวทุกประเภททั้งมีฝีมือและไร้ฝีมือ (ร้อยละ 68.3) และเก็บจากแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือ (กรรมกร/ผู้รับใช้ในบ้าน) (ร้อยละ 19.3)

ค. นโยบายในการเก็บเงินเข้ากองทุน

เมื่อพิจารณานโยบายที่เหมาะสมในการเก็บเงินจากลูกจ้างคนต่างด้าวเข้ากองทุนเพื่อเป็นประกันค่าใช้จ่ายในการส่งลูกจ้างกลับออกไปนอกราชอาณาจักรพบว่า ประชาชนส่วนใหญ่ (ร้อยละ 70.8) เห็นว่าควรเก็บตามความจำเป็นโดยไม่มีกรยกเว้นให้ประเภทใดประเภทหนึ่ง

และมีเพียงบางส่วน (ร้อยละ 19.1) ที่เห็นว่าควรเก็บตามความจำเป็นแต่ยกเว้นให้กับประเทศที่ไม่เห็นด้วยกับการเก็บเงินดังกล่าว

ง. การจ้างแรงงานต่างด้าวสัญชาติอื่น

สำหรับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจ้างแรงงานต่างด้าวสัญชาติอื่นเพื่อทดแทนแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ (พม่า ลาว และกัมพูชา) พบว่าประชาชนแสดงความคิดเห็นในประเด็นนี้เพียงร้อยละ 26.2 และไม่แสดงความคิดเห็นร้อยละ 73.8 โดยประชาชนที่แสดงความคิดเห็นส่วนใหญ่ (ร้อยละ 66.9) เห็นว่าควรจ้างแรงงานจากประเทศเวียดนาม จีน และประเทศมาเลเซียตามลำดับ

5.1.3 ส่วนที่ 3 สรุปผลการศึกษาศักยภาพในการจ่ายเงินเข้ากองทุนของแรงงานต่างด้าว

3 สัญชาติ

1) สถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างจำนวน 1,600 คน ส่วนใหญ่ร้อยละ 52.8 เป็นเพศหญิงและเป็นเพศชายร้อยละ 47.2 โดยส่วนใหญ่ (ร้อยละ 77.5) เป็นแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า รองลงมาคือ สัญชาติลาว (ร้อยละ 16.8) และสัญชาติกัมพูชา (ร้อยละ 5.7)

2) ศักยภาพในการจ่ายเงินเข้ากองทุน

ก. รายได้ของแรงงานต่างด้าว

แรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ (พม่า ลาว และกัมพูชา) มีค่ามัธยฐานหรือค่ากลาง(Median) ของรายได้ต่อวัน คือ 200 บาท โดยแรงงานต่างด้าวสัญชาติ พม่าและกัมพูชามีค่ามัธยฐานของรายได้เท่ากัน คือ 200 บาทต่อวัน ส่วนแรงงานต่างด้าวสัญชาติลาวมีค่ามัธยฐานของรายได้ 195 บาทต่อวัน

ข. รายจ่ายโดยเฉลี่ยต่อเดือนของแรงงานต่างด้าว

แรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ (พม่า ลาว และกัมพูชา) มีค่ามัธยฐานหรือค่ากลาง(Median) ของรายจ่ายต่อเดือน คือ 3,000 บาท โดยแรงงานต่างด้าวสัญชาติ พม่ามีค่ามัธยฐานของรายจ่ายมากที่สุด คือ 3,000 บาทต่อเดือน รองลงมาคือ แรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชามีค่ามัธยฐานของรายจ่าย 2,500 บาทต่อเดือน และแรงงานต่างด้าวสัญชาติลาวมีค่ามัธยฐานของรายจ่าย 2,000 บาทต่อเดือน

ค. เงินออมของแรงงานต่างด้าว

การออมเงินของแรงงานต่างด้าวพิจารณาจาก ความถี่และจำนวนการส่งเงินกลับประเทศภูมิลำเนา รวมทั้งการเก็บออมเงินในประเทศไทย พบว่า แรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติส่งเงินกลับประเทศภูมิลำเนาเดือนละครั้งมากที่สุด (ร้อยละ 31.6) เมื่อพิจารณาเฉพาะกลุ่มที่ส่งเงินกลับประเทศภูมิลำเนาเดือนละครั้งเป็นรายสัญชาติพบว่า แรงงานต่างด้าวสัญชาติลาว ส่งเงินกลับประเทศ

ภูมิฐานะเดือนละครั้งมากที่สุด (ร้อยละ 48.7) รองลงมาคือ กัมพูชา (ร้อยละ 42.4) และพม่า (ร้อยละ 27.1) ตามลำดับ โดยแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติส่งเงินกลับประเทศภูมิฐานะเฉลี่ย 2,611.02 บาทต่อเดือน ซึ่งแรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาส่งเงินกลับประเทศภูมิฐานะต่อเดือนมากที่สุดคือ 3,131.94 บาท รองลงมาคือ สัญชาติพม่า 2,693.83 บาทต่อเดือน และสัญชาติลาว 2,252.10 บาทต่อเดือน สำหรับการออมเงินในประเทศไทย พบว่า แรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติส่วนใหญ่มีเงินออมคิดเป็นร้อยละ 71.8 มีเพียงร้อยละ 28.2 ที่ไม่มีเงินออม โดยกลุ่มที่มีเงินออมพบว่า ทั้ง 3 สัญชาติมีมาตรฐานของเงินออมต่อเดือน 2,000 บาท และเมื่อพิจารณารายสัญชาติ พบว่า พม่าและลาวมีค่ามาตรฐานเงินออมต่อเดือนเท่ากันคือ 2,000 บาท ส่วนกัมพูชามีค่ามาตรฐานเงินออมต่อเดือนน้อยที่สุดคือ 1,500 บาท

5.1.4 ส่วนที่ 4 สรุปผลการศึกษาภาพรวม

1) ความคิดเห็นของนายจ้างและความคิดเห็นของประชาชน

จากการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับการเก็บเงินเข้ากองทุนของนายจ้างที่จ้างแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ (พม่า ลาว และกัมพูชา) พบว่า ตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่มมีความคิดเห็นสอดคล้องกันในประเด็นต่อไปนี้

- 1.1) ส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการเก็บเงินจากคนต่างด้าวเข้ากองทุน
- 1.2) ส่วนใหญ่เห็นด้วยว่าการเก็บเงินจากคนต่างด้าวเข้ากองทุนจะก่อให้เกิดผลดีมากกว่าผลเสีย
- 1.3) กลุ่มตัวอย่างที่คิดว่าการเก็บเงินจากคนต่างด้าวเข้ากองทุนก่อให้เกิดผลดีเนื่องจากเหตุผลหลัก ดังนี้
 - ก. ไม่เป็นการระแ่งบประมาณแผ่นดิน
 - ข. มีหลักประกันเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายในการส่งกลับ
- 1.4) กลุ่มตัวอย่างที่คิดว่าการเก็บเงินจากคนต่างด้าวเข้ากองทุนก่อให้เกิดผลเสียเนื่องจากเหตุผลหลัก ดังนี้
 - ก. เป็นการระงในการนำส่งเงินของนายจ้าง
 - ข. เป็นการระงของลูกจ้างที่ต้องเป็นผู้จ่ายเงิน
- 1.5) ประเภทคนต่างด้าวที่ควรจัดเก็บเงินเข้ากองทุน คือ แรงงานต่างด้าวทุกประเภททั้งมีฝีมือและไร้ฝีมือ
- 1.6) นโยบายในการจัดเก็บเงินเข้ากองทุน คือ ควรเก็บตามความจำเป็น โดยไม่มีการยกเว้นให้ประเทศใดประเทศหนึ่ง

2) ศักยภาพในการจ่ายเงินเข้ากองทุนของแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ

จากการศึกษาศักยภาพในการจ่ายเงินเข้ากองทุนของแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ ในประเด็นรายได้ รายจ่ายและเงินออมของแรงงานต่างด้าวดังกล่าว สรุปประเด็นที่สำคัญ ดังนี้

- 2.1) แรงงานต่างด้าวมีรายได้โดยเฉลี่ย 200 บาทต่อวัน
- 2.2) แรงงานต่างด้าวมีรายจ่าย โดยเฉลี่ย 3,000 บาทต่อเดือน
- 2.3) แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ส่งเงินกลับบ้านเดือนละครั้ง โดยส่งกลับบ้านเฉลี่ย 2,611.02 บาทต่อเดือน
- 2.4) แรงงานต่างด้าวมีเงินออม โดยเฉลี่ยเดือนละ 2,000 บาท

5.2 อภิปรายผลการศึกษา

5.2.1 จากผลการศึกษาดังที่กล่าวแล้วนั้น จะเห็นว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นนายจ้างและกลุ่มตัวอย่างที่เป็นประชาชนทั่วไป มีความเห็นสอดคล้องกันหรือเป็นไปในทางเดียวกัน รวม 4 ประเด็น คือ

1) ประเด็นความคิดเห็นเกี่ยวกับการเก็บเงินจากลูกจ้างคนต่างด้าวเข้ากองทุนเพื่อเป็นประกันค่าใช้จ่ายในการส่งกลับตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 ส่วนใหญ่ของทั้ง 2 กลุ่มเห็นตรงกันว่า เห็นด้วยกับการเก็บเงินจากลูกจ้างต่างด้าวเข้ากองทุนดังกล่าว

กรณีนี้ น่าจะมีสาเหตุจากทั้งสองกลุ่ม เห็นว่าแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยมีรายได้เพียงพอที่จะรับผิดชอบค่าใช้จ่ายในส่วนนี้ ประกอบกับการส่งแรงงานต่างด้าวกลับไปยังประเทศต้นทางนั้น เป็นกรณีที่เกิดจากการกระทำที่ผิดกฎหมายของแรงงานต่างด้าวเอง จึงไม่สมควรที่จะต้องตกเป็นภาระแก่งบประมาณแผ่นดิน ซึ่งมาจากการเสียภาษีของประชาชนคนไทยทุกหมู่เหล่า

2) ประเด็นความคิดเห็นเกี่ยวกับประเภทของคนต่างด้าวที่ควรจัดเก็บเงินเข้ากองทุนเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการส่งกลับ ส่วนใหญ่ของกลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มมีความเห็นตรงกันว่า ควรเรียกเก็บจากแรงงานต่างด้าวทุกประเภททั้งมีฝีมือและไร้ฝีมือ

กรณีนี้ น่าจะเป็นเพราะกลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่ม เห็นว่าแรงงานต่างด้าวทั้งที่มีฝีมือและไร้ฝีมือ มีรายได้เพียงพอที่จะรับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการถูกส่งกลับไปยังประเทศภูมิลำเนาได้ และสาเหตุการส่งกลับก็มาจากการกระทำที่ผิดกฎหมายของแรงงานต่างด้าวเองตามที่กล่าวมาแล้วในข้อ 1)

3) ประเด็นความคิดเห็นเกี่ยวกับนโยบายในการจัดเก็บเงินจากแรงงานต่างด้าวเข้ากองทุนเพื่อประกันค่าใช้จ่ายในการส่งกลับ ส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างเห็นพ้องต้องกันว่าควรจัดเก็บจากแรงงานต่างด้าวทุกสัญชาติ โดยไม่ยกเว้นให้กับประเทศใดประเทศหนึ่ง

กรณีนี้ น่าจะมีสาเหตุจากทั้งสองกลุ่ม เห็นว่าควรปฏิบัติต่อทุกประเทศโดยเท่าเทียมกันตามหลักประชาธิปไตย หากยกเว้นให้ประเทศใดประเทศหนึ่ง ก็อาจทำให้เกิดปัญหา กับประเทศอื่นๆ ต่อไปได้

4) ประเด็นความคิดเห็นเกี่ยวกับคำถามที่ว่าควรนำแรงงานต่างด้าวสัญชาติใดเข้ามาทดแทนแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ (พม่า ลาว และกัมพูชา) เกือบทั้งหมดของกลุ่มตัวอย่างไม่แสดงความคิดเห็นในประเด็นดังกล่าว

กรณีดังกล่าว น่าจะมีสาเหตุมาจากกลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่ม ไม่มีข้อมูลเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายในการนำเข้าแรงงานต่างด้าวสัญชาติอื่นว่ามีจำนวนเท่าใด และจะคุ้มค่าใช้จ่ายในการนำเข้ามาทำงานหรือไม่ ประกอบกับขณะนี้แรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ (พม่า ลาว และกัมพูชา) ยังคงมีอยู่จำนวนมาก

5.2.2 กลุ่มตัวอย่างในส่วนของลูกจ้างต่างด้าว ซึ่งได้มาจากการสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการทางสถิติจากลูกจ้างต่างด้าวทั่วประเทศ มีรายได้โดยเฉลี่ย (จากทุกพื้นที่ทั่วประเทศ) วันละ 200 บาท รายจ่ายเฉลี่ยเดือนละ 3,000 บาท และมีเงินออมโดยเฉลี่ยเดือนละ 2,000 บาท และส่วนใหญ่ส่งเงินกลับบ้านเดือนละ 1 ครั้ง เป็นกรณีที่แสดงให้เห็นว่าลูกจ้างต่างด้าว 3 สัญชาติ (พม่า ลาว และกัมพูชา) มีศักยภาพในการจ่ายเงินเข้ากองทุนเพื่อประกันการส่งกลับทั้งในอัตราที่กำหนดไว้เดิม และอัตราใหม่หากพิจารณาตามต้นทุนในการส่งกลับ

5.2.3 หากเปรียบเทียบการถูกเรียกเก็บเงินระหว่างคนไทยที่ทำงานในต่างประเทศ และคนต่างด้าว 3 สัญชาติ (พม่า ลาว และกัมพูชา) ที่ทำงานในประเทศไทย จะเห็นว่าคนไทยที่ทำงานในต่างประเทศถูกเรียกเก็บเงินจากประเทศที่ไปทำงานในอัตราที่สูงกว่ามาก อาทิ

ไต้หวัน

คนงานไทยต้องจ่ายปีละประมาณ 97,000 – 140,000 บาท ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับจำนวนรายได้ที่ได้รับในปีภาคนั้น

ประเทศญี่ปุ่น

คนไทยที่ไปฝึกงานต้องเสียภาษีรายได้ปีละประมาณ 14,000 บาท ทั้งนี้ยังไม่รวมค่าประกันสุขภาพ

สาธารณรัฐเกาหลี

คนไทยที่ไปทำงานที่สาธารณรัฐเกาหลี ต้องจ่ายค่าประกันการเดินทางกลับ จำนวน 400,000 วอน และค่าประกันอุบัติเหตุ จำนวน 50,000 วอน รวม 2 รายการ จำนวน 450,000 วอน คิดเป็นเงินไทยประมาณ 12,240 บาท

ประเทศอิสราเอล

คนงานไทยที่ไปทำงานที่ประเทศอิสราเอล ต้องเสียภาษีเงินได้ ร้อยละ 10-27 ขึ้นอยู่กับรายได้ในแต่ละเดือน และต้องจ่ายค่าประกันสังคม (ไม่เกิน) 103 เซกเกลต่อเดือน และต้องจ่ายค่าที่พัก ค่าน้ำประปา ไฟฟ้า และอื่นๆ ให้นายจ้างเดือนละ (ไม่เกิน) 260 เซกเกล เฉลี่ยแล้วคนงานไทยต้องจ่ายหรือถูกหักเงินให้ทางราชการและนายจ้างปีละประมาณ ระหว่าง 8,976.22 ถึง 16,830.58 เซกเกล คิดเป็นเงินไทยประมาณ ระหว่าง 72,686.74 ถึง 136,288.99 บาทต่อปี

เมื่อเปรียบเทียบอัตราการเรียกเก็บเงินจากแรงงานต่างด้าวของประเทศไทยและประเทศอื่นๆ ที่คนไทยไปทำงาน จะเห็นว่าประเทศไทยเรียกเก็บเงินจากแรงงานต่างด้าวในอัตราที่ต่ำมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะประเทศไทยมีความเห็นอกเห็นใจและให้ความสำคัญกับมนุษยธรรมมากกว่าประเทศอื่นๆ

5.2.4 กลุ่มตัวอย่างทั้งฝ่ายนายจ้างและประชาชนทั่วไป ยังไม่แน่ใจและยังบอกไม่ได้ว่าจะนำแรงงานต่างด้าวสัญชาติใดเข้ามาทดแทนแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ (พม่า ลาว และกัมพูชา) นั้น อาจเป็นเพราะไม่มีข้อมูลโดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องค่าใช้จ่ายในการนำเข้า และค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับค่าจ้างและสวัสดิการต่างๆ ที่ต้องจ่ายทั้งหมดมีจำนวนเท่าใด

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

การกำหนดอัตราการเรียกเก็บเงินค่าประกันการส่งกลับจากแรงงานต่างด้าว รัฐอาจพิจารณาตามความเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่เห็นควรเก็บตามต้นทุนในการส่งกลับแต่ละประเทศ โดยเก็บครั้งเดียวในวันที่ยื่นใบขออนุญาตทำงาน อย่างไรก็ตามสิ่งที่สมควรได้รับพิจารณาปรับปรุงไปพร้อมๆ กัน คือ การอำนวยความสะดวกในการส่งเงิน โดยให้ส่งผ่านธนาคารหรือหน่วยบริการของภาคเอกชน (Counter Services) ทั้งนี้เพื่อลดภาระความยุ่งยากในการส่งเงินแก่กองทุน

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ในการศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษาเปรียบเทียบการเก็บเงินกับคนต่างด้าวของประเทศต่าง ๆ เพื่อพิจารณาถึงความจำเป็นและความเหมาะสมในการจัดเก็บเงินจากแรงงานต่างด้าว และประเด็นที่น่าสนใจอีกประการคือ เมื่อมีการจัดเก็บเงินจากแรงงานต่างด้าวเข้ากองทุนเพื่อการส่งคนต่างด้าวกลับออกนอกราชอาณาจักรได้ระยะหนึ่งแล้วควรจะมีการศึกษาวิจัยเพื่อทราบถึงปัญหาและอุปสรรคในการจัดเก็บเงินดังกล่าวเพื่อปรับปรุงกระบวนการดำเนินงานการจัดเก็บเงินของกองทุนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

- จิรพล ภูมิภักดี. 2546. การศึกษาความต้องการแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในจังหวัดกาญจนบุรี. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ชไมพร รุ่งฤกษ์ฤทธิ และคณะ. 2550. ความคุ้มค่าของการส่งเสริมแรงงานไทยไปต่างประเทศ. สถาบันทรัพยากรมนุษย์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ทัศนีย์ ผ่านจันทาร. 2542. ทศนคติของนายจ้างธุรกิจโรงสีต่อการบริหารจัดการด้านแรงงานไทยภายหลังการใช้มาตรการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าว. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นคร ศิลปอาชา. 2541. ยุทธศาสตร์การจัดการแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา. กรุงเทพมหานคร: วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร.
- พีรพงษ์ คุณินธุ์. 2543. สาเหตุการจ้างแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ศึกษาเฉพาะกรณี จังหวัดราชบุรี. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เฟื่องฟ้า ปัญญา. 2547. การจ้างแรงงานต่างด้าวในกิจการประมงทะเลและกิจการต่อเนื่องในจังหวัดสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์พัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- มาลีวรรณ เลาะวิถิ. 2541. ผลกระทบของการอนุญาตให้แรงงานต่างชาติผิดกฎหมายทำงานต่อการจ้างแรงงานไทยในจังหวัดลำพูน. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ฤทธิพงษ์ พวงมณี. 2542. อาเซียนกับปัญหาแรงงานข้ามชาติผิดกฎหมายจากประเทศพม่าในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ คณะรัฐศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิรุณศิริ อารยวงศ์. 2545. ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติในจังหวัดราชบุรี. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (เทคโนโลยีการบริหาร), สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- วุทธยา จันทมาศ. 2547. การแก้ปัญหาแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองผิดกฎหมาย ศึกษาเฉพาะกรณี อำเภอสังขละบุรี จังหวัดกาญจนบุรี. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สราวุธ ไพฑูรย์พงษ์และคณะ. 2550. แนวทางการกำหนดอัตราค่าธรรมเนียมการจ้างแรงงานต่างด้าว. กรุงเทพมหานคร: สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน.

สุเทพ อภรณ์รัตน์. 2547. การศึกษาความจำเป็นของนายจ้างในการใช้แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง
ของจังหวัดจันทบุรี. จันทบุรี. สถาบันราชภัฏรำไพพรรณี.

สุภาพร พิมพ์ลิขิต. 2548. ความคิดเห็นของประชาชนต่อผลกระทบของแรงงานต่างด้าวในอำเภอเมือง
จังหวัดสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์)
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

เสกสิทธิ์ คุณศรี. 2546. การประเมินความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าวในประเทศไทย: ศึกษาเฉพาะ
กรณี อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ,
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

สำนักงานบริหารแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ. 2555. สถานการณ์แรงงานไทยในต่างประเทศ.
กรุงเทพมหานคร : กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน.

อัญฉิกา ทองเปลว. 2542. การศึกษาวิเคราะห์การจัดระบบแรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองผิดกฎหมาย ปี 2541.
กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สารระนำรู้ก่อนการเดินทาง. (2 กุมภาพันธ์ 2555). เข้าถึงได้จาก <http://www.mfa.go.th/web/386.php>

สถานการณ์และผลกระทบของแรงงานต่างด้าวในระบบเศรษฐกิจ. (3 กุมภาพันธ์ 2555).
เข้าถึงได้จาก [http://www.bot.or.th/Thai/EconomicConditions/Thai/South/
EconomicPapers/ResearchPaper/foreignlabor.pdf](http://www.bot.or.th/Thai/EconomicConditions/Thai/South/EconomicPapers/ResearchPaper/foreignlabor.pdf)

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

ประเด็นการสัมภาษณ์กลุ่ม (Focus Group)

การประชุมเพื่อเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพแบบการสนทนากลุ่ม (Focus Group)

โครงการศึกษาเพื่อรองรับนโยบายการเก็บเงินจากลูกจ้างคนต่างด้าว

เข้ากองทุนเพื่อเป็นประกันค่าใช้จ่ายในการส่งลูกจ้างกลับออกไปนอกราชอาณาจักร

ครั้งที่/๒๕๕๔

วัน.....วันที่ เดือน ๒๕๕๔ เวลา น.

ณ

เรื่องที่ ๑ เรื่องประธานแจ้งให้ทราบ

๑.๑ พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๕๑

.....
.....
.....
.....
.....
.....

๑.๒ กฎกระทรวงกำหนดงานและจำนวนเงินที่ลูกจ้างจะต้องนำส่งเข้ากองทุนเพื่อการ
ส่งคนต่างด้าวกลับออกไปนอกราชอาณาจักร และหลักเกณฑ์และวิธีการในการส่งเงิน การออกไปรับ
หนังสือรับรอง และใบแทนหนังสือรับรองการส่งเงิน พ.ศ. ๒๕๕๓

.....
.....
.....
.....
.....
.....

๑.๓ โครงการศึกษาเพื่อรองรับนโยบายการเก็บเงินจากลูกค้าต่างด้าวเข้ากองทุน
เพื่อเป็นประกันค่าใช้จ่ายในการส่งลูกจ้างกลับออกไปนอกราชอาณาจักร

.....
.....
.....
.....
.....
.....

เรื่องที่ ๒ การสนทนากลุ่ม (Focus Group)

๒.๑ ผลกระทบจากการเรียกเก็บเงินเข้ากองทุนเพื่อเป็นประกันค่าใช้จ่ายในการส่ง
คนต่างด้าวกลับออกไปนอกราชอาณาจักร

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

๒.๒ ประเภทของคนต่างด้าวที่สมควรเก็บเงินเข้ากองทุน

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

๒.๓ วิธีการเก็บเงินและอัตราที่เหมาะสมในการส่งเงินเข้ากองทุน

.....

.....

.....

.....

.....

.....

๒.๔ นโยบายที่เหมาะสมในการเก็บเงินประกันค่าใช้จ่ายในการส่งคนต่างด้าว
กลับออกไปนอกราชอาณาจักร เพื่อไม่ให้ส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ การสูญเสีย
งบประมาณแผ่นดินในการส่งคนต่างด้าวกลับออกไปนอกราชอาณาจักร

.....

.....

.....

.....

.....

๒.๕ การหาแรงงานเพื่อทดแทนการขาดแคลนแรงงานต่างชาติ

.....

.....

.....

.....

.....

เรื่องที่ ๓ เรื่องอื่นๆ (ถ้ามี)

.....

.....

.....

.....

ภาคผนวก ข
ภาพกิจกรรมการสัมภาษณ์กลุ่ม (Focus group)



ภาคผนวก ค

ลำดับที่แบบสอบถาม.....

ชื่อผู้โทร.....

ชื่อผู้บันทึก.....

เบอร์โทรออก.....

แบบสอบถามสำหรับนายจ้าง

โครงการศึกษาเพื่อรองรับนโยบายการเก็บเงินจากลูกจ้างคนต่างด้าวเข้ากองทุน เพื่อเป็นประกันค่าใช้จ่ายในการส่งลูกจ้างกลับออกไปนอกราชอาณาจักร

คำชี้แจง โปรดระบุ เครื่องหมาย ลงในช่อง หรือเขียนข้อความในช่อง ตามความเป็นจริง

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

- เพศ
 ชาย หญิง
- อายุ ปี
- วุฒิการศึกษาสูงสุด
 ประถมศึกษา ม. 3 ม. 6 ปวช. ปวส.
 อนุปริญญา ปริญญาตรี อื่น ๆ ระบุ
- ประเภทกิจการ
- จังหวัด

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการเก็บเงินเข้ากองทุน

1. กรณีที่รัฐบาลเรียกเก็บเงินจากคนต่างด้าว (ตามมาตรา 15 แห่งพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551) สำหรับเป็นค่าใช้จ่ายในการส่งกลับเพื่อไม่ให้เป็นการระงับประมาณแผ่นดินเห็นด้วยหรือไม่ (ถ้าคนต่างด้าวเดินทางกลับประเทศภูมิลำเนาเอง คนต่างด้าวสามารถยื่นคำร้องขอคืนเงินได้)

เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย

2. จากกรณีศึกษาที่กำหนดให้เรียกเก็บเงินเข้ากองทุนเพื่อเป็นประกันค่าใช้จ่ายในการส่งคนต่างด้าวกลับออกไปนอกราชอาณาจักรท่านคิดว่ามีผลอย่างไร (เลือกตอบข้อ 2.1 หรือข้อ 2.2 เพียงข้อเดียว)

2.1 มีผลดี คือ (ระบุเหตุผล 1 เหตุผล)

ไม่เป็นการระงับประมาณแผ่นดิน

มีหลักประกันเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายในการส่งกลับ

(กรณีที่ต้องส่งคนต่างด้าวกลับประเทศภูมิลำเนา)

อื่น ๆ (ระบุ)

- 2.2 มีผลเสีย คือ (ระบุเหตุผล 1 เหตุผล)
- เป็นภาระในการนำส่งของนายจ้าง
- เป็นภาระของลูกจ้างที่ต้องเป็นผู้จ่ายเงิน
- อื่น ๆ (ระบุ)
3. การเก็บเงินเข้ากองทุนเพื่อเป็นประกันค่าใช้จ่ายในการส่งคนต่างด้าวกลับออกไปนอกราชอาณาจักร ควรจัดเก็บจากใคร
- แรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือ (กรรมกร/ผู้รับใช้ในบ้าน)
- แรงงานต่างด้าวทุกประเภท ทั้งมีฝีมือและไม่มีฝีมือ
- อื่น ๆ (ระบุ)
4. ท่านคิดว่า การเก็บเงินเข้ากองทุนที่เหมาะสมควรเป็นอย่างไร (ตอบเพียงข้อเดียว)
- เก็บตามอัตราเดิม คือ คนต่างด้าวสัญชาติพม่า 2,400 บาท ลาวและกัมพูชา 2,100 บาท
- เก็บตามอัตราต้นทุนการส่งกลับของแต่ละประเทศ
- เก็บตามอัตราที่เหมาะสม คือ (ระบุจำนวนเงิน)
- พม่า จำนวน บาท
- กัมพูชา จำนวน บาท
- ลาว จำนวนบาท
5. วิธีการจัดเก็บเงินเข้ากองทุนควรดำเนินการอย่างไร (ตอบเพียงข้อเดียว)
- เก็บแบบเดิม คือ แบ่งเป็น 6 งวด งวดละ 1 เดือน
- เก็บครั้งเดียวในวันที่ยื่นขออนุญาตทำงาน
- เก็บตามความสมัครใจของลูกจ้างครั้งเดียวหรือหลายครั้งภายในระยะเวลา 6 เดือน
- เก็บแบบ “ประกันภัย” คือ เก็บครั้งเดียวแต่เก็บน้อยและไม่คืน
- อื่น ๆ (ระบุ)
6. นโยบายที่เหมาะสมในการเก็บเงินประกันค่าใช้จ่ายในการส่งคนต่างด้าวกลับออกไปนอกราชอาณาจักรควรเป็นเช่นใด (ตอบเพียงข้อเดียว)
- เก็บตามความจำเป็น โดยไม่มีการยกเว้นให้ประเทศใดประเทศหนึ่ง
- เก็บตามความจำเป็น แต่ยกเว้นให้กับประเทศที่ไม่เห็นด้วย กับการเก็บเงินดังกล่าว
- อื่น ๆ (ระบุ)
7. ในกรณีที่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนจะเริ่มในปี 2558 ซึ่งจะส่งผลให้มีการลงทุนในประเทศเพื่อนบ้านมากขึ้นและแรงงาน 3 สัญชาติ (พม่า ลาว และกัมพูชา) เดินทางกลับประเทศของตนเอง ท่านคิดว่าควรนำแรงงานมาจากประเทศใดเพื่อทดแทนแรงงานดังกล่าว (ตอบได้มากกว่า 1 ประเทศ)
-
-
-

ภาคผนวก ง

ลำดับที่แบบสอบถาม.....

แบบสอบถามสำหรับประชาชน

โครงการศึกษาเพื่อรองรับนโยบายการเก็บเงินจากลูกจ้างคนต่างด้าวเข้ากองทุน เพื่อเป็นประกันค่าใช้จ่ายในการส่งลูกจ้างกลับออกไปนอกราชอาณาจักร

คำชี้แจง โปรดระบุ เครื่องหมาย ลงในช่อง หรือเขียนข้อความในช่อง ตามความเป็นจริง

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ
 ชาย หญิง
2. อายุ ปี
3. วุฒิการศึกษาสูงสุด
 ประถมศึกษา ม. 3 ม. 6 ปวช. ปวส.
 อนุปริญญา ปริญญาตรี อื่น ๆ ระบุ
4. อาชีพ
5. จังหวัด

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการเก็บเงินเข้ากองทุน

1. กรณีที่รัฐบาลเรียกเก็บเงินจากคนต่างด้าว (ตามมาตรา 15 แห่งพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551) สำหรับเป็นค่าใช้จ่ายในการส่งกลับเพื่อไม่ให้เป็นการระแ่งงบประมาณแผ่นดินเห็นด้วยหรือไม่ (ถ้าคนต่างด้าวเดินทางกลับประเทศภูมิลำเนาเอง คนต่างด้าวสามารถยื่นคำร้องขอคืนเงินได้)
 เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย
2. จากกรณีศึกษาที่กำหนดให้เรียกเก็บเงินเข้ากองทุนเพื่อเป็นประกันค่าใช้จ่ายในการส่งคนต่างด้าวกลับออกไปนอกราชอาณาจักรท่านคิดว่ามีผลอย่างไร (เลือกตอบข้อ 2.1 หรือ 2.2 เพียงข้อเดียว)
 - 2.1 มีผลดี คือ (ระบุเหตุผล 1 เหตุผล)
 ไม่เป็นการระแ่งงบประมาณแผ่นดิน
 มีหลักประกันเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายในการส่งกลับ
(กรณีที่ต้องส่งคนต่างด้าวกลับประเทศภูมิลำเนา)
 อื่น ๆ (ระบุ)
 - 2.2 มีผลเสีย คือ (ระบุเหตุผล 1 เหตุผล)
 เป็นการระแ่งในการนำส่งของนายจ้าง
 เป็นการระแ่งของลูกจ้างที่ต้องเป็นผู้จ่ายเงิน
 อื่น ๆ (ระบุ)

3. การเก็บเงินเข้ากองทุนเพื่อเป็นประกันค่าใช้จ่ายในการส่งคนต่างด้าวกลับออกไปนอกราชอาณาจักร ควรจัดเก็บจากใคร

- แรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือ (กรรมกร/ผู้รับใช้ในบ้าน)
- แรงงานต่างด้าวทุกประเภท ทั้งมีฝีมือและไม่มีฝีมือ
- อื่น ๆ (ระบุ)

4. นโยบายที่เหมาะสมในการเก็บเงินประกันค่าใช้จ่ายในการส่งคนต่างด้าวกลับออกไปนอกราชอาณาจักรควรเป็นเช่นใด

- เก็บตามความจำเป็น โดยไม่มีการยกเว้นให้ประเทศใดประเทศหนึ่ง
- เก็บตามความจำเป็นแต่ยกเว้นให้กับประเทศที่ไม่เห็นด้วยกับการเก็บเงินดังกล่าว
- อื่น ๆ (ระบุ)

5. ในกรณีที่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนจะเริ่มในปี 2558 ซึ่งจะส่งผลให้มีการลงทุนในประเทศเพื่อนบ้านมากขึ้นและแรงงาน 3 สัญชาติ (พม่า ลาว และกัมพูชา) เดินทางกลับประเทศของตนเอง ท่านคิดว่าควรนำแรงงานมาจากประเทศใดเพื่อทดแทนแรงงานดังกล่าว (ตอบได้มากกว่า 1 ประเทศ)

.....

.....

.....



ภาคผนวก จ

จังหวัด/เขตพื้นที่.....

แบบสอบถามลูกจ้างต่างด้าว

โครงการศึกษาเพื่อรองรับนโยบายการเก็บเงินจากลูกจ้างคนต่างด้าว
เข้ากองทุนเพื่อเป็นประกันค่าใช้จ่ายในการส่งลูกจ้างกลับออกไปนอกราชอาณาจักร

คำชี้แจง โปรดระบุ เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง และเขียนข้อความหรือตัวเลขในช่อง
ตามความเป็นจริง โดยข้อมูลตัวเลขให้ระบุเป็นตัวเลขอาราบิก

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. ประเภทกิจการ..... (เจ้าหน้าที่ระบุ)
2. เพศ
 ชาย หญิง
3. สัญชาติ พม่า ลาว กัมพูชา

ส่วนที่ 2 รายได้และค่าใช้จ่าย

1. คุณมีรายได้วันละ เท่าไหร่ บาท
2. คุณมีรายจ่ายที่จำเป็นต่อเดือนประมาณเท่าไหร่ บาท
3. คุณส่งเงินกลับบ้านก็ครั้ง ๆ ละเท่าไหร่
 เดือนละครั้ง ๆ ละ (.....) บาท
 2 เดือนครั้ง ๆ ละ (.....) บาท
 3 เดือนครั้ง ๆ ละ (.....) บาท
 6 เดือนครั้ง ๆ ละ (.....) บาท
 อื่น ๆ (ระบุ) บาท
4. คุณมีเงินเก็บออมเดือนละเท่าไหร่ บาท

กองวิจัยตลาดแรงงาน ขอขอบคุณ เจ้าหน้าที่สำนักงานจัดหางานจังหวัด สำนักจัดหางาน
กรุงเทพเขตพื้นที่ และแรงงานต่างด้าวทุกท่านที่กรุณาให้ข้อมูลที่ถูกต้องเป็นประโยชน์ต่อการวิจัยครั้งนี้

กองวิจัยตลาดแรงงาน กรมการจัดหางาน
โทร . 02 246 7870