



مجلة الحكمة

วารสารอัล-ฮิกมะฮฺ AL-HIKMAH JOURNAL

มหาวิทยาลัยฟาฏอนี Fatoni University

ปีที่ 8 ฉบับที่ 16 (เล่มที่ 2 กรกฎาคม-ธันวาคม) 2561



วารสาร อัล-ฮิกมะฮฺ มหาวิทยาลัยฟาฏอนี
<http://www.al-hikmah.ftu.ac.th>



วารสาร อัล-ฮิกมะฮฺ มหาวิทยาลัยฟาฏอนี
Al-Hikmah Journal of Fatoni University

บทความวิจัย

ปัญหาทางกฎหมายในการคุ้มครองคนหางานเพื่อทำงานต่างประเทศ : ศึกษาเปรียบเทียบกับ
ประเทศฟิลิปปินส์ กรณีบริษัทจัดหางานเอกชนจัดส่งไปทำงาน

สุรศักดิ์ มีบัว*, หนึ่งฤทัย มาลี**, รภา เพเทอร์ส***

*อาจารย์ประจำ สำนักวิชาศึกษาทั่วไป มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

**อาจารย์ประจำ คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

***อาจารย์ประจำ คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

บทคัดย่อ

บทบัญญัติทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการส่งคนหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศโดยผู้รับอนุญาตจัดหางานที่เป็นบริษัทจัดหางานเอกชน พบว่าหลักเกณฑ์ ขั้นตอน และบทกำหนดโทษทางกฎหมายได้รับการบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 และกฎหมายลำดับรอง แต่อย่างไรก็ดี แม้พระราชบัญญัติฉบับนี้จะมีการแก้ไขเพิ่มเติมหลายครั้ง แต่พบว่ายังมีช่องว่างทางกฎหมายอยู่บางประการ ทำให้ไม่มีความเหมาะสมและไม่สอดคล้องกับการบังคับใช้ในสภาพสังคมและรูปแบบการกระทำความผิดที่มีการเปลี่ยนแปลง กล่าวคือ ปัจจุบันยังไม่มี การจัดตั้งหน่วยงานเพื่อติดตามผลในการช่วยเหลือและดูแลคนหางานภายหลังที่กลับจากการทำงานในต่างประเทศ ทำให้คนหางานถูกทอดทิ้ง และไม่ได้รับการช่วยเหลือดูแล ปัญหาหลักประการที่ผู้รับอนุญาตจัดหางานวางต่อนายทะเบียนที่กำหนดไว้เพียง 5 ล้านบาท พบว่าไม่ครอบคลุมความเสียหายที่เกิดขึ้น ปัญหาการกำหนดค่าบริการและค่าใช้จ่ายในการไปทำงานต่างประเทศมีจำนวนค่อนข้างสูงเมื่อเทียบกับฐานะทางการเงินของคนหางาน ปัญหาเกี่ยวกับกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศที่ยังให้ความช่วยเหลือคนหางานไม่ครอบคลุมทุกด้าน และปัญหาบทกำหนดโทษทางกฎหมายพบว่าเมื่ออัตราโทษน้อยเกินไปทำให้ผู้กระทำความผิดไม่เกรงกลัวต่อสภาพบังคับ ซึ่งปัญหาทั้งหมดล้วนส่งผลกระทบต่อคนหางานโดยตรง ผู้เขียนจึงเห็นว่าควรมีการแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติทางกฎหมายดังต่อไปนี้

1. ควรจัดตั้งหน่วยงานซึ่งทำหน้าที่ติดตามผลคนหางานภายหลังที่กลับจากการทำงานในต่างประเทศดังเช่นประเทศฟิลิปปินส์ เพื่อช่วยเหลือและดูแลคนหางานในด้านต่างๆ เช่น ความช่วยเหลือด้านการเงินหรือการพัฒนาธุรกิจเพื่อให้คนหางานสามารถเริ่มต้นประกอบอาชีพใหม่ได้
2. ควรกำหนดจำนวนหลักประกันขั้นต่ำไม่น้อยกว่า 5 ล้านบาท และมีการเพิ่มจำนวนหลักประกันโดยพิจารณาจากผลประกอบการที่ผู้รับอนุญาตจัดหางานได้รับในแต่ละปี ทั้งนี้เพื่อรองรับความเสียหายที่จะเกิดขึ้นแก่คนหางานในอนาคต และสามารถนำหลักประกันดังกล่าวไปช่วยเหลือคนหางานได้ทันที่
3. ควรลดค่าบริการและค่าใช้จ่ายในการไปทำงานในต่างประเทศให้น้อยลงเพื่อแบ่งเบาภาระ และส่งเสริมคนหางานที่ต้องการไปทำงานในต่างประเทศ
4. ควรเพิ่มวัตถุประสงค์ของกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศให้ครอบคลุมทุกด้าน และเพิ่มเงินในการช่วยเหลือให้เพียงพอต่อความเดือดร้อนของคนหางานที่เกิดขึ้นจริง

5. ควรเพิ่มอัตราโทษทางกฎหมายให้สูงขึ้นสำหรับผู้กระทำการฝ่าฝืนบทบัญญัติทางกฎหมายเพื่อให้เกิดความเกรงกลัวต่อสภาพบังคับ และลดจำนวนการกระทำความผิด

ทั้งนี้ หากมีการแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายดังกล่าวจะส่งผลให้คนหางานได้รับการคุ้มครองและดูแลตามเจตนารมณ์แห่งพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 อย่างแท้จริง

คำสำคัญ: คนหางาน, บริษัทจัดหางานเอกชน, พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528

Research

Legal Problems Concerning Job Seekers Looking for Work Abroad Protection Compared to the Philippines Case Study : Private Recruitment Agencies

*Surasak Meebua**, *Neungruthai Malee***, *Rapa Peters****

**Lecturer, School of general education, Kasem Bundit University.*

***Lecturer, Faculty of Law, Kasem Bundit University.*

****Lecturer, Faculty of Law, Kasem Bundit University.*

Abstract

It was found out that regulations, methods, procedure, and rules of punishment according to legal issues concerning the process of providing job seekers to work in foreign lands by the lawful private companies, already fixed in the Act of Employment Protection and Job Seekers B.E. 2528 and secondary laws. Although the mentioned Act has been amended for already a few times, there are still many loopholes. This causes improper ways which are not agreeable with the enforcement according to social conditions and ways of wrong – doings which have been changed. In other words, Thailand does not have any established government offices to follow up the supporting and taking care of the job seekers after their returning from foreign lands. This causes the fact that these people have been neglected and ignored. Moreover, the 5 million Thai baht as guarantee which the persons who are legally permitted to provide works are defined to put at the Central Registrar of Works Provision does not cover the actual damages. Besides, there are problems concerning the service-fee, and expenses in working in foreign lands according to the laws, are numerous, compared with the job seekers' financial situations. Problems concerned the fund helping the job seekers are that the assistance does not cover every problem. Additionally, the legal punishment has been set so low that the wrongdoers are not afraid of. All these mentioned problems have directly affected the job seekers. Accordingly, the authors of this research see to the point that there should be an amendment of the law, as the followings:

1. There should be government offices which are responsible in following up the performance of the job seekers after having returned from their work in foreign lands, as the Philippines Government has done. Such offices must have work-plans to help and to take care of the job seekers in every field, for example, financial aid, or business development so that the job seekers are able to begin their new career.

2. There should be a guarantee limitation, not less than 5 million baht. Such amount of money should be raised up, considering the results accomplished by the permitted companies,



every year. To do so is to guarantee any damages occurring to the job seekers in the future, and also to use the money guaranteed to help job seekers immediately.

3. There should be the reduction of service-fee, and expenses, for the job seekers, just to release their financial burden, and also to encourage people to seek for foreign workings.

4. There should be an augmentation of the Fund's objectives in helping the job seekers in every corner; also, the money for assistance should be raised to cover up the job seekers' needs.

5. There should be an increase in lawful enforcement for the wrongdoers so that they are afraid of the legal enforcement, which helps decrease wrongdoings.

Therefore, with the amendment of the mentioned Act and secondary laws, the job seekers will be really protected and taken care of, according to the intention of the Act of Employment Protection and Job Seekers B.E. 2528.

Key words: Job seekers, Private recruitment agencies, the Act of Employment Protection and Job Seekers B.E. 2528

บทนำ

ปัจจุบันการไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทยยังได้รับความนิยมในอัตราสูงทั้งการไปทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมายและไม่ถูกต้องตามกฎหมาย จากข้อมูลของคนไทยที่ได้รับอนุญาตให้ไปทำงานต่างประเทศอย่างถูกต้องตามกฎหมายใน พ.ศ. 2559 พบว่ามีจำนวนทั้งสิ้น 68,417 คน แบ่งเป็นเพศชายจำนวน 55,155 คน และเพศหญิงจำนวน 13,262 คน กลุ่มประเทศที่แรงงานไทยไปทำงานมากที่สุด คือ กลุ่มประเทศเอเชียจำนวน 46,311 คน กลุ่มประเทศยุโรปจำนวน 9,916 คน กลุ่มประเทศตะวันออกกลางจำนวน 8,455 คน กลุ่มประเทศแอฟริกาจำนวน 2,012 คน กลุ่มประเทศอเมริกาเหนือจำนวน 970 คน กลุ่มประเทศออสเตรเลียและโอเชียเนียจำนวน 732 คน และกลุ่มประเทศอเมริกาใต้จำนวน 21 คน¹ การไปทำงานต่างประเทศสามารถนำเงินตราเข้าประเทศที่เรียกว่า “เงินส่งกลับ” (Remittances) จำนวนมหาศาลโดยพบว่าใน พ.ศ. 2559 จำนวน 114,581 พันล้านบาท สาเหตุที่คนไทยต้องการไปทำงานต่างประเทศ ได้แก่ ปัญหาการว่างงานในประเทศ ความต้องการค่าตอบแทนมากกว่าการทำงานในประเทศ ความต้องการประสบการณ์ทำงานในต่างประเทศ ตลอดจนค่านิยมที่ต้องการไปทำงานต่างประเทศ เป็นต้น

การเดินทางไปทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมายของแรงงานมีอยู่ 5 วิธี ได้แก่²

1. บริษัทจัดหางานเอกชนจัดส่งไปทำงาน
2. กรมการจัดหางานจัดส่งไปทำงาน
3. คนหางานติดต่อทำสัญญาจ้างกับนายจ้างโดยตรง

¹ กองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ, จำนวนคนหางานที่ได้รับอนุญาตให้เดินทางไปทำงานต่างประเทศ (จำแนกตามประเภทการเดินทาง) ยอดสรุปประจำปี 2559 [ออนไลน์], 2559. เข้าถึงได้จาก:

http://www.overseas.doe.go.th/statisticYearly/year2559_12.pdf [25 มกราคม 2559].

² กระทรวงแรงงาน กรมการจัดหางาน, คู่มือการไปทำงานต่างประเทศ, พิมพ์ครั้งที่ 1 (กรุงเทพมหานคร: กรมการจัดหางาน, 2557), หน้า 5.

4. บริษัทนายจ้างในประเทศไทยส่งไปทำงาน
5. บริษัทนายจ้างในประเทศไทยส่งไปฝึกงานสำหรับการไปทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมายของคนหางานกรณีบริษัทจัดหางานเอกชนจัดส่งไปทำงาน หมายถึง การไปทำงานต่างประเทศโดยใช้บริการของบริษัทจัดหางาน บริษัทจัดหางานที่จะส่งคนงานไปทำงานต่างประเทศได้นั้นต้องเป็นบริษัทที่จดทะเบียนและได้รับอนุญาตจากกรมการจัดหางานให้จัดหางานให้คนหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ นอกจากนี้ถูกจ้างหรือตัวแทนจัดหางานจะต้องจดทะเบียนตามกฎหมาย หากไม่ได้จดทะเบียนจะถือว่าเป็นการจัดหางานผิดกฎหมาย

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาแนวคิดและทฤษฎีทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการส่งคนหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ เปรียบเทียบกับกฎหมายของประเทศฟิลิปปินส์
2. เพื่อศึกษาการติดตามผลคนหางานภายหลังกลับจากการทำงานในต่างประเทศซึ่งจะเป็นแนวทางในการกำหนดมาตรการทางกฎหมายเพื่อให้ความช่วยเหลือคนหางาน
3. เพื่อศึกษาการวางหลักประกันที่เหมาะสมของผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อส่งคนหางานไปทำงานในต่างประเทศที่มีความสอดคล้องกับมูลค่าเงินในสภาพเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไป
4. เพื่อศึกษาการกำหนดค่าบริการและค่าใช้จ่ายที่มีความเหมาะสมซึ่งผู้รับอนุญาตจัดหางานเรียกหรือรับจากคนหางานที่ต้องการไปทำงานในต่างประเทศ
5. เพื่อศึกษาวัตถุประสงค์ของกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานที่ไปทำงานในต่างประเทศ ซึ่งจะนำไปสู่การให้ความช่วยเหลือและความคุ้มครองคนหางานตามเจตนารมณ์แห่งพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 อย่างแท้จริง
6. เพื่อศึกษาบทกำหนดโทษสำหรับผู้รับอนุญาตจัดหางานเมื่อคนหางานไม่ได้รับการปฏิบัติตามสัญญา และบทกำหนดโทษสำหรับผู้ที่ไม่ได้รับอนุญาต

จัดหางานตามกฎหมายของประเทศไทยและกฎหมาย
ของต่างประเทศ

สมมติฐานการวิจัย

เนื่องจากพระราชบัญญัติจัดหางานและ
คุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 กำหนดให้ผู้รับอนุญาต
จัดหางานที่จะส่งคนหางานไปทำงานในต่างประเทศต้อง
วางเงินหลักประกันจำนวนขั้นต่ำเพียง 5,000,000 บาท
ซึ่งถือว่าเป็นจำนวนที่น้อยเกินไปและไม่เหมาะสมกับ
มูลค่าเงินตามสภาพเศรษฐกิจที่มีการเปลี่ยนแปลงไป อีกทั้งทำให้ไม่สามารถให้ความช่วยเหลือคนหางาน
ครอบคลุมในทุก ๆ เรื่องหรือตามวัตถุประสงค์ของ
กองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานเพื่อไปทำงานใน
ต่างประเทศได้ นอกจากนี้พบว่ายังไม่มีบทบัญญัติทาง
กฎหมายหรือหน่วยงานที่เข้ามาให้ความช่วยเหลือหรือ
ติดตามผลเพื่อให้ความคุ้มครองและดูแลคนหางานที่กลับ
จากการทำงานในต่างประเทศหรือที่เรียกว่าการบูรณา
การซ้ำ หรือการคืนสู่มาตุภูมิ (Reintegration) เพราะจะ
มุ่งช่วยเหลือคนหางานที่ประสบปัญหาขณะที่อยู่ใน
ต่างประเทศและจัดให้คนหางานกลับประเทศไทยเท่านั้น
 อีกทั้งเมื่อพิจารณาบทกำหนดโทษของผู้รับอนุญาตจัดห
างานที่ไม่ได้รับอนุญาตจัดหางานหรือหลอกลวงคนหางาน
ตามพระราชบัญญัติฉบับนี้ยังมีบทลงโทษทางกฎหมายที่
ไม่เหมาะสมมากนัก ทำให้ปัญหาการหลอกลวงคนหางาน
เพื่อไปทำงานในต่างประเทศยังเป็นปัญหาเรื้อรังและยาก
แก่การปราบปรามให้หมดสิ้นไปจากสังคมไทย

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาบทบัญญัติทางกฎหมาย
ของประเทศไทยเกี่ยวกับการให้ความคุ้มครองคนหางาน
ที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศโดยผ่านผู้รับอนุญาต
จัดหางานที่เป็นบริษัทจัดหางานเอกชน รวมถึงศึกษา
หน่วยงานหรือองค์กรที่มีหน้าที่ในการส่งคนหางานไป
ทำงานต่างประเทศ โดยเปรียบเทียบกับบทบัญญัติทาง
กฎหมายและหน่วยงานหรือองค์กรของประเทศ
ฟิลิปปินส์ เพื่อที่จะทำให้ทราบปัญหา และอุปสรรคใน
การส่งคนหางานไปทำงานต่างประเทศจนนำไปสู่การ

วิเคราะห์และเสนอแนะเพื่อให้มีการแก้ไขเพิ่มเติม
บทบัญญัติทางกฎหมายของประเทศไทยต่อไป

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบแนวคิดและทฤษฎีทางกฎหมาย
เกี่ยวกับการส่งคนหางานเพื่อไปทำงานต่างประเทศ
เปรียบเทียบกับกฎหมายของประเทศไทยฟิลิปปินส์
2. ทำให้ทราบแนวทางเพื่อกำหนดมาตรการ
ทางกฎหมายในการให้ความช่วยเหลือคนหางานภาย
หลังจากการทำงานในต่างประเทศ
3. ทำให้ทราบหลักประกันที่มีความเหมาะสม
ซึ่งผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อส่งคนหางานไปทำงานใน
ต่างประเทศต้องวางไว้กับนายทะเบียนจัดหางานกลาง
4. ทำให้ทราบอัตราค่าบริการและค่าใช้จ่ายที่มี
ความเหมาะสมซึ่งผู้รับอนุญาตจัดหางานที่เป็นบริษัท
จัดหางานเอกชนเรียกหรือรับจากคนหางานที่ต้องการไป
ทำงานในต่างประเทศ
5. ทำให้ทราบการกำหนดวัตถุประสงค์ของ
กองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานที่ไปทำงานใน
ต่างประเทศซึ่งจะนำไปสู่การแก้ไขปรับปรุงกฎหมาย
เพื่อให้มีความครอบคลุมและคุ้มครองคนหางานที่ไป
ทำงานในต่างประเทศอย่างแท้จริง
6. ทำให้ทราบบทกำหนดโทษที่เหมาะสม
สำหรับผู้รับอนุญาตจัดหางานเมื่อคนหางานไม่ได้รับการ
ปฏิบัติตามสัญญา และบทกำหนดโทษสำหรับผู้ที่ไม่ได้รับ
อนุญาตจัดหางานตามกฎหมายของไทยและกฎหมาย
ของต่างประเทศ

ปัญหาทางกฎหมายว่าด้วยการไปทำงานใน ต่างประเทศโดยบริษัทจัดหางานเอกชน

จากการศึกษาค้นคว้ากฎหมายเกี่ยวกับการส่ง
คนหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศตาม
พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ.
2528 และกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ผู้เขียนพบว่ายังมี
ปัญหาและช่องว่างทางกฎหมายอยู่หลายประการ ส่งผล
ให้ไม่เป็นไปตามเจตนารมณ์แห่งพระราชบัญญัติจัดห
างานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 และทำให้
คนหางานไม่ได้รับการคุ้มครองและดูแลเท่าที่ควรจะเป็น

โดยผู้เขียนจะศึกษาค้นคว้าใน 6 ประเด็นปัญหา ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ปัญหาประการที่ 1 ปัญหาเกี่ยวกับการติดตามผลในการคุ้มครองและดูแลคนหางานภายหลังที่กลับจากการทำงานในต่างประเทศ กล่าวคือ มีคนหางานจำนวนไม่น้อยที่ต้องการไปทำงานในต่างประเทศแต่ไม่มีทุนทรัพย์เพียงพอที่จะชำระให้แก่ผู้รับอนุญาตจัดหางานที่เป็นบริษัทจัดหางานเอกชนเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายและค่าบริการจึงนำทรัพย์สินของตนไปขาย จำนำ จำนอง หรือบางรายต้องไปกู้ยืมเงินจากผู้ให้กู้นอกระบบโดยจำต้องเสียดอกเบี้ยเกินกว่ากฎหมายกำหนด เมื่อคนหางานไปถึงประเทศที่ตนจะไปทำงานพบว่าไม่ประสบความสำเร็จตามที่คาดหวัง เนื่องจากคนหางานไม่ได้รับการปฏิบัติตามข้อตกลงแห่งสภาพการจ้าง ส่งผลทำให้คนหางานไม่ได้รับการปฏิบัติตามสัญญาจัดหางานเรื่องไม่ได้งานตามที่กำหนดไว้ในสัญญาจัดหางาน หรือได้ค่าจ้างต่ำกว่าหรือได้สิทธิประโยชน์อื่นไม่ตรงตามที่กำหนดไว้ในสัญญาจัดหางาน หรือไม่สามารถที่จะปรับตัวเข้ากับสภาพภูมิอากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานได้ ทำให้ไม่มีเงินที่จะไปชำระหนี้ที่ก่อขึ้นส่งผลให้ถูกยึดทรัพย์สิน นอกจากนี้ยังรวมถึงคนหางานที่เดินทางกลับประเทศเนื่องจากหมดสัญญาจ้างงาน ไม่มีอาชีพไม่มีรายได้กลายเป็นปัญหาทางเศรษฐกิจและสังคมตามมา โดยปัจจุบันพบว่ายังไม่มีหน่วยงานหรือองค์กร อีกทั้งยังไม่มียุติบัญญัติทางกฎหมายใด ๆ ในพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 ที่บัญญัติขึ้นมาเพื่อติดตามผลในการให้คุ้มครองและดูแลเพื่อช่วยเหลือคนหางานที่กลับจากการทำงานในต่างประเทศ เนื่องจากตามพระราชบัญญัตินี้มุ่งช่วยเหลือคนหางานที่ประสบปัญหาในการทำงานขณะที่อยู่ในต่างประเทศและจัดให้คนหางานกลับประเทศไทยเป็นสำคัญ แตกต่างกับหลาย ๆ ประเทศที่ให้ความสำคัญในส่วนนี้โดยเฉพาะประเทศฟิลิปปินส์ (ยกเว้นการเดินทางกลับไปทำงานต่อของคนหางาน (re-entry) ที่จะมีการติดตามผล) กล่าวคือ กฎหมายของประเทศฟิลิปปินส์ซึ่งเป็นประเทศที่ส่งคนหางานไปทำงานในต่างประเทศมากเป็นอันดับที่ 2 ของโลกรองจากประเทศเม็กซิโก จะมีการติดตามผลคนหางานตั้งแต่การไปทำงาน ระหว่างการทำงานรวมถึง

ภายหลังที่คนหางานเดินทางกลับประเทศเพื่อให้ความช่วยเหลือและให้การคุ้มครองคนหางานได้อย่างเต็มที่ซึ่งเรียกว่าการบูรณาการซ้ำ หรือการคืนสู่มาตุภูมิ (Reintegration) หมายถึง การที่แรงงานสัญชาติฟิลิปปินส์เดินทางกลับประเทศฟิลิปปินส์โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อเสนอโอกาสในการทำมาหาเลี้ยงชีพสำหรับแรงงานที่หมดสัญญาการทำงานและไม่ต้องกลับไปทำงานในต่างประเทศอีก โดยความช่วยเหลือจะมีความครอบคลุมทั้งด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคมและด้านจิตวิทยา กล่าวคือ ประเทศฟิลิปปินส์มีการจัดตั้งหน่วยงานของรัฐซึ่งเป็นหน่วยงานหลักที่ทำหน้าที่ในการติดตามผลและให้ความคุ้มครองแรงงานสัญชาติฟิลิปปินส์ที่ไปทำงานในต่างประเทศและเดินทางกลับประเทศฟิลิปปินส์ในเวลาต่อมา ได้แก่ สำนักงานบริหารสวัสดิการแรงงานในต่างประเทศ (Overseas Workers Welfare Administration (OWWA)) ซึ่งเป็นหน่วยงานผู้นำของรัฐภายใต้กระทรวงแรงงานและการจ้างงาน (DOLE) ซึ่งรัฐบัญญัติฉบับ 8042 หรือที่รู้จักกันในนามพระราชบัญญัติแรงงานอพยพและชาวฟิลิปปินส์ในต่างประเทศ ค.ศ. 1995 ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ของสำนักงานบริหารสวัสดิการแรงงานในต่างประเทศ (Overseas Workers Welfare Administration (OWWA)) ชัดเจนมากยิ่งขึ้นในการดูแลรับผิดชอบแรงงานชาวฟิลิปปินส์และครอบครัวของแรงงานเหล่านั้น โดยที่มีการก่อตั้ง Re-placement and Monitoring Center (RPMC) สำหรับแรงงานที่กลับจากต่างประเทศ โดยกระทรวงแรงงานและการจ้างงาน สำนักงานบริหารสวัสดิการแรงงานในต่างประเทศและสำนักงานบริหารการจ้างงานข้ามชาติแห่งฟิลิปปินส์มีหน้าที่ในการกำหนดกฎเกณฑ์แผนงานต่าง ๆ เพื่อผลักดันแรงงานเหล่านั้นให้ประสิทธิผลเกิดขึ้น เช่น การเข้าทำงานที่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูง การพัฒนาวิธีการดำรงชีพและการบริหารกิจการการประกอบอาชีพที่ให้ค่าตอบแทนดีกว่า และการนำเงินออมไปลงทุน มีการจัดทำแผนงาน National Reintegration Program Fund (NRPF) เป็นแผนงานที่สำนักงานบริหารสวัสดิการแรงงานในต่างประเทศ (Overseas Workers Welfare Administration (OWWA)) ร่วมมือกับธนาคารหลายแห่ง และได้รับการ

ออกใช้ใน ค.ศ. 2011 สำหรับแรงงานสัญชาติฟิลิปปินส์ ที่ต้องการกลับประเทศหลังจากทำงานในต่างประเทศมาเป็นระยะเวลานาน หรือแรงงานที่สัญญาจ้างสิ้นสุด และไม่ต้องการกลับไปทำงานในต่างประเทศอีกต่อไป โดยมีการให้ความช่วยเหลือทั้งด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ การให้กู้ยืมเงินอัตราดอกเบี้ยต่ำ เพื่อให้คนหางานที่กลับประเทศของตนสามารถที่จะเริ่มต้นประกอบอาชีพใหม่ได้ เป็นต้น การให้ความช่วยเหลือด้านจิตวิทยา ได้แก่ การให้คำปรึกษาค่าแนะนำต่าง ๆ ในการดำรงชีวิต เป็นต้น และการให้ความช่วยเหลือด้านสังคม ได้แก่ การให้ความช่วยเหลือเรื่องที่อยู่อาศัย หรือสภาพความเป็นอยู่ของคนหางานสัญชาติฟิลิปปินส์ที่กลับประเทศ เป็นต้น อีกทั้งมีการจัดตั้งศูนย์บูรณาการเพื่อแรงงานชาวฟิลิปปินส์ในต่างประเทศแห่งชาติ (National Reintegration Center for Overseas Filipino Workers) (NRCO) เป็นหน่วยงานศูนย์กลางให้บริการแรงงานสัญชาติฟิลิปปินส์ภายใต้กระทรวงแรงงานและการจ้างงาน ซึ่งมีการจัดทำแผนงานและการให้บริการแบ่งออกเป็น 3 หน่วยย่อย ได้แก่

1. หน่วยติดตามแรงงานที่กลับคืนสู่มาตุภูมิ ด้านส่วนตัว

จากที่กล่าวมานี้จะเห็นว่าประเทศฟิลิปปินส์ให้ความสำคัญกับแรงงานสัญชาติฟิลิปปินส์ที่กลับจากการทำงานต่างประเทศเป็นอย่างมาก โดยมีการให้ความช่วยเหลือด้านต่าง เพื่อให้สามารถมีคุณภาพชีวิตที่ดี ภายหลังจากการทำงานในต่างประเทศ

ปัญหาประการที่ 2 ปัญหาเกี่ยวกับการวางหลักประกันของผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อส่งคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ กล่าวคือ ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อส่งคนหางานไปทำงานในต่างประเทศต้องเป็นบริษัทจำกัดหรือบริษัทมหาชนจำกัดโดยต้องมีหลักประกันเป็นเงินสด พันธบัตรของรัฐบาลไทย หรือสัญญาค้ำประกันของธนาคารเป็นจำนวนเงิน 5 ล้านบาท วางไว้กับนายทะเบียนจัดหางานกลางตามที่กำหนดในข้อ 3 แห่งกฎกระทรวงฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2536) ออกตามความในพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 ซึ่งถือว่าจำนวนเงินดังกล่าวเป็นจำนวนที่น้อยมากเมื่อเปรียบเทียบกับมูลค่าเงินตามสภาพเศรษฐกิจที่

เปลี่ยนแปลงไปตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ทำให้ไม่เพียงพอที่จะเป็นหลักประกันเพื่อชดเชยความเสียหายที่เกิดขึ้นแก่คนหางานจำนวนมาก หากผู้รับอนุญาตจัดหางานไม่ส่งคนหางานไปทำงานในต่างประเทศตามที่ตกลง หรือผู้รับอนุญาตจัดหางานกระทำผิดสัญญาในเรื่องอื่น ๆ เนื่องจากมีข้อเท็จจริง/คดีที่เกิดขึ้นในช่วงเวลาที่ผ่านมากฎที่รับอนุญาตจัดหางานซึ่งเป็นบริษัทจัดหางานเอกชนบางรายหลอกลวงโดยทำการรับสมัครคนหางานไปทำงานในต่างประเทศโดยเรียกเก็บค่าบริการและค่าใช้จ่ายแต่กลับไม่ส่งคนหางานไปทำงานตามที่ตกลงกันในสัญญาจัดหางาน จากข้อเท็จจริง/คดีนี้พบว่าคนหางานที่เป็นผู้เสียหายต้องสูญเสียเงินและทรัพย์สินที่เป็นค่าบริการและค่าใช้จ่ายจำนวนกว่า 13 ล้านบาท โดยบริษัทจัดหางานดังกล่าวไม่ดำเนินการใด ๆ ตามที่กฎหมายกำหนด แต่ยินยอมให้หักหลักประกันคืนเพื่อชดเชยความเสียหายให้แก่คนหางานซึ่งจะเห็นว่าการยินยอมให้หักหลักประกันเช่นนี้มีส่วนต่างเกิดขึ้นเพราะหลักประกันที่บริษัทจัดหางานดังกล่าววางไว้แก่นายทะเบียนจัดหางานกลางมีเพียง 5 ล้านบาท ในขณะที่ค่าใช้จ่ายและค่าบริการของคนหางานที่สูญเสียมีจำนวนถึง 13 ล้านบาท ทำให้บริษัทจัดหางานได้ประโยชน์และเป็นการแสวงหาประโยชน์ที่มีขอบด้วยกฎหมาย ผู้เขียนจึงเห็นว่าการกำหนดจำนวนหลักประกันซึ่งมีจำนวนที่แน่นอนเช่นนี้ย่อมไม่เหมาะสมและส่งผลกระทบต่อคนหางานเป็นอย่างยิ่ง

ปัญหาประการที่ 3 ปัญหาเกี่ยวกับการกำหนดค่าบริการและค่าใช้จ่ายของบริษัทจัดหางานเอกชน กล่าวคือ เมื่อพิจารณาอัตราค่าใช้จ่ายและค่าบริการที่คนหางานต้องชำระสำหรับการเตรียมความพร้อมเพื่อไปทำงานในต่างประเทศตามที่กฎหมายกำหนด พบว่าตามระเบียบกระทรวงแรงงานว่าด้วยการกำหนดอัตราค่าบริการและค่าใช้จ่ายที่เรียกเก็บจากคนหางาน พ.ศ. 2547 ข้อ 9 ได้แก่ ค่าหนังสือเดินทาง ค่าตรวจสุขภาพ ค่าทดสอบฝีมือ ค่าโดยสารเครื่องบิน ค่าธรรมเนียมสนามบิน ค่าอบรมภาษาและวัฒนธรรมในการเข้าทำงานในต่างประเทศ นอกจากนี้เมื่อพิจารณาค่าตอบแทนที่ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อส่งคนหางานไปทำงานในต่างประเทศสามารถเรียกหรือรับจากคนหางาน

2. หน่วย

ได้ตามที่กำหนดไว้ในข้อ 8 แห่งระเบียบกระทรวงแรงงานว่าด้วยการกำหนดอัตราค่าบริการและค่าใช้จ่ายที่เรียกเก็บจากคนหางาน พ.ศ. 2547 ได้แก่ ค่าจัดหาตำแหน่งงาน ค่าใช้จ่ายและค่าธรรมเนียมต่าง ๆ ในการจัดการให้คนหางานได้เข้าไปทำงาน ได้แก่ ค่ารับรองเอกสาร ค่าแปลเอกสาร ค่าธรรมเนียมตรวจลงตราหนังสือเดินทาง (วีซ่า) และค่าดูแลคนหางานในต่างประเทศตามที่กฎหมายของประเทศนั้น ๆ กำหนด ซึ่งจะเห็นว่าทั้งค่าใช้จ่าย ค่าบริการและค่าตอบแทนที่คนหางานต้องชำระมีจำนวนหลายรายการ อีกทั้งแต่ละรายการเป็นจำนวนเงินที่ค่อนข้างสูงเมื่อเทียบกับฐานะทางการเงินของคนหางานที่ต้องการดิ้นรนเพื่อแสวงหาชีวิตที่ดีกว่าโดยการไปทำงานในต่างประเทศ ซึ่งการที่คนหางานต้องชำระค่าใช้จ่าย ค่าบริการ และค่าตอบแทนสูงเช่นนี้ทำให้ไม่สอดคล้องกับเจตนารมณ์หรือวัตถุประสงค์ของพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 จากสาเหตุดังกล่าวทำให้คนหางานจำนวนมากไม่น้อยต้องชวนขวยหาเงินมาชำระโดยการกู้ยืมเงินนอกระบบและนำทรัพย์สินไปเป็นหลักประกันทำให้ต้องชำระอัตราดอกเบี้ยเกินกว่าที่กฎหมายกำหนด โดยยังไม่มีการสนับสนุนหรือช่วยเหลือแก่คนหางานที่ต้องการไปทำงานในต่างประเทศเท่าที่ควรแต่อย่างใดก็ดี เมื่อพิจารณาอัตราค่าใช้จ่าย ค่าบริการ และค่าตอบแทนที่คนหางานสัญชาติฟิลิปปินส์ต้องชำระในการไปทำงานในต่างประเทศพบว่าอัตราไม่สูงเมื่อเทียบกับประเทศไทย เนื่องจากประเทศฟิลิปปินส์มีนโยบายหรือวาระแห่งชาติที่จะส่งคนสัญชาติฟิลิปปินส์ไปทำงานในต่างประเทศอย่างเต็มที่ ทำให้รัฐบาลออกกฎหมายตลอดจนมาตรการและนโยบายต่าง ๆ เพื่อเข้ามาดูแลและช่วยเหลือโดยการลดค่าใช้จ่ายในส่วนนี้ รวมถึงการให้กู้อัตราดอกเบี้ยต่ำ เป็นต้น

เมื่อพิจารณาถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในประเทศไทยพบว่าผู้รับอนุญาตจัดหางานบางส่วนเรียกหรือรับค่าใช้จ่าย ค่าบริการ และค่าตอบแทนจากคนหางานเกินกว่าที่กฎหมายกำหนด เพราะมีจำนวนคนหางานคนไทยที่ลงทะเบียนแจ้งความประสงค์เพื่อเดินทางไปทำงานในต่างประเทศมากกว่าตำแหน่งงานที่มีการเปิดรับสมัครสืบเนื่องมาจากตลาดแรงงานในต่างประเทศเป็น

ตลาดแรงงานเดียวกันซึ่งมีตำแหน่งงานที่ว่างจำนวนจำกัด แต่คนหางานที่ต้องการไปทำงานในต่างประเทศมีจำนวนมากขึ้นเรื่อย ๆ เพราะประสบปัญหาความยากจน ปัญหาการว่างงาน เป็นต้น ประกอบกับมีผู้รับอนุญาตจัดหางานที่เป็นบริษัทจัดหางานเอกชนในประเทศไทยปริมาณมากจึงทำให้ต้องมีการซื้อตำแหน่งงานจากนายหน้าในต่างประเทศ ทำให้ต้นทุนค่าตอบแทน ค่าใช้จ่ายมีจำนวนเพิ่มขึ้น จากสาเหตุนี้ทำให้บริษัทจัดหางานเอกชนบางแห่งอาศัยโอกาสที่คนหางานต้องการไปทำงานในต่างประเทศมาเป็นเงื่อนไขในการกระทำความผิดกฎหมายโดยการเรียกเก็บค่าใช้จ่าย ค่าบริการ และค่าตอบแทนจากคนหางานที่ต้องการไปทำงานในต่างประเทศสูงกว่าอัตราที่กฎหมายกำหนด ซึ่งคนหางานบางคนก็ไม่ทราบถึงค่าใช้จ่าย ค่าบริการและค่าตอบแทนที่กฎหมายกำหนดให้บริษัทจัดหางานเอกชนสามารถเรียกได้ หรือคนหางานบางคนทราบแต่ต้องจ่ายยอมชำระเพื่อแลกกับโอกาสในการทำงานในต่างประเทศ และเมื่อพิจารณาบทลงโทษสำหรับผู้รับอนุญาตจัดหางานที่เรียกหรือรับค่าบริการหรือค่าใช้จ่ายเกินกว่าที่กฎหมายกำหนดซึ่งมาตรา 47 แห่งพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 ให้นำบทบัญญัติว่าด้วยการจัดหางานในประเทศตามมาตรา 26 มาใช้บังคับกับการจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศโดยอนุโลมประกอบระเบียบกระทรวงแรงงานว่าด้วยการกำหนดอัตราค่าบริการและค่าใช้จ่ายที่เรียกเก็บจากคนหางาน พ.ศ. 2547 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 1 ปีและปรับ 5 เท่าของค่าบริการ และหรือค่าใช้จ่ายที่เรียกเกินหรือเรียกล่วงหน้า หรือ 3 เท่าของเงินหรือทรัพย์สินอย่างอื่นที่รับไว้เป็นประกันค่าบริการ และหรือค่าใช้จ่ายตามมาตรา 79 แห่งพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 ถือว่าเป็นอัตราโทษที่น้อยเกินไปเมื่อเปรียบเทียบกับสัดส่วนผลประโยชน์ที่บริษัทจัดหางานเอกชนได้รับจากคนหางาน

ปัญหาประการที่ 4 ปัญหาเกี่ยวกับกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ กล่าวคือกฎหมายกำหนดให้ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อส่งคนหางานไปทำงานในต่างประเทศต้องจัดให้นายจ้างใน



ต่างประเทศซึ่งทำสัญญาจ้างแรงงานกับคนหางานส่งเงินเข้ากองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานที่ได้รับความเดือดร้อน หรือประสบปัญหาต่าง ๆ ขณะทำงานในต่างประเทศในกรณีดังต่อไปนี้³

1. จัดการให้คนหางานซึ่งถูกทอดทิ้งอยู่ในต่างประเทศได้เดินทางกลับประเทศไทย

2. ให้การสงเคราะห์แก่คนหางานซึ่งไปหรือจะไปทำงานในต่างประเทศหรือหายสาบสูญโดยธรรมชาติบุคคลดังกล่าว

3. การคัดเลือกและทดสอบฝีมือและการฝึกอบรมคนหางานก่อนจะเดินทางไปทำงานในต่างประเทศโดยจำนวนเงินที่นายจ้างในต่างประเทศต้องส่งเงินเข้ากองทุนจะมีอัตราที่แตกต่างกันออกไปในแต่ละประเทศตามมาตรา 52 แต่อย่างไรก็ดี หากผู้รับอนุญาตจัดหางานไม่อาจจัดให้นายจ้างส่งเงินเข้ากองทุนดังกล่าวได้ให้เป็นหน้าที่ของผู้รับอนุญาตจัดหางานที่จะต้องเป็นผู้ส่งเงินเพื่อเป็นรายได้ประเภทหนึ่งของกองทุน นอกจากนี้รายได้ของกองทุนยังมาจากเงินและทรัพย์สินที่ได้รับการอุดหนุนจากรัฐบาล ดอกผลของกองทุน เงินหรือทรัพย์สินอื่นที่มีผู้อุทิศให้ และหลักประกันที่ตกเป็นของกองทุนตามมาตรา 34⁴

เมื่อพิจารณาการให้ความช่วยเหลือจากกองทุนดังกล่าวพบว่ายังให้ความช่วยเหลือคนหางานไม่ครอบคลุมทุกด้าน และไม่เพียงพอต่อความต้องการของคนหางานอย่างแท้จริง เนื่องจากรายได้ของกองทุนประกอบด้วยเงินและทรัพย์สินที่นายจ้างในต่างประเทศหรือที่ผู้รับอนุญาตจัดหางานเป็นผู้ส่งเงินเข้ากองทุน และที่ได้รับการอุดหนุนจากรัฐบาล ดอกผลของกองทุนเงินหรือทรัพย์สินอื่นที่มีผู้อุทิศให้ และหลักประกันที่ตกเป็นของกองทุนมีจำนวนไม่มากนัก ทำให้การช่วยเหลือคนหางานไม่สามารถให้ความช่วยเหลือได้อย่างเต็มที่ในแต่ละกรณีที่คนหางานประสบปัญหา เพราะมีการกำหนดวงเงินที่แน่นอนในการช่วยเหลือซึ่งเป็นวงเงินที่

น้อยเกินไป แตกต่างกับกองทุนช่วยเหลือคนหางานต่างประเทศของประเทศฟิลิปปินส์ที่มีความครอบคลุมการช่วยเหลือที่มากกว่า คือ กฎศีกาประธานาธิบดีเลขที่ 1694 (Presidential Decree No. 1694) บังคับใช้ ค.ศ. 1980 และแก้ไขเพิ่มเติม ค.ศ. 1981 โดยประธานาธิบดี เฟอร์ดินัน มาร์กอส ถือเป็นกฎหมายฉบับแรกที่ก่อตั้งกองทุนช่วยเหลือแรงงานอพยพสัญชาติฟิลิปปินส์ไว้ในมาตรา 1 หมายถึง การให้สวัสดิการโดยให้บริการทางสังคมแก่แรงงานข้ามชาติสัญชาติฟิลิปปินส์ครอบคลุมถึงการประกัน ความช่วยเหลือด้านกฎหมาย ความช่วยเหลือในการจัดหางาน และบริการการส่งเงินกลับคืนสู่ครอบครัว นอกจากนี้มีการจัดตั้งองค์กรของรัฐเพื่อส่งเสริมและดูแลสวัสดิการของแรงงานสัญชาติฟิลิปปินส์ในต่างประเทศ เนื่องจากรัฐบาลฟิลิปปินส์ให้ความสำคัญอย่างมากกับการจัดตั้งกองทุนเพื่อช่วยเหลือแรงงานสัญชาติฟิลิปปินส์ที่ต้องการไปทำงานต่างประเทศ จึงมีการบัญญัติรายละเอียดในการจัดตั้งกองทุนเพื่อช่วยเหลือแรงงานสัญชาติฟิลิปปินส์ตามคำสั่งของคณะรัฐบาลและกฎศีกาประธานาธิบดีหลายฉบับรวมทั้งพระราชบัญญัติแรงงานอพยพและชาวฟิลิปปินส์ในต่างประเทศ ค.ศ. 1995 แก้ไขเพิ่มเติม RA 10022⁵ อีกทั้งตามพระราชบัญญัติแรงงานอพยพและชาวฟิลิปปินส์ในต่างประเทศ ค.ศ. 1995 แก้ไขเพิ่มเติม RA 10022 โดยในมาตรา 25 กล่าวถึงการให้ความช่วยเหลือด้านกฎหมายเป็นพิเศษ กล่าวคือ เพื่อเป็นการป้องกันบริษัทจัดหางานที่ผิดกฎหมายเอาเปรียบแรงงานที่ต้องการไปทำงานต่างประเทศ ซึ่งมีวัตถุประสงค์ที่จัดตั้งขึ้นมาเพื่อให้บริการด้านกฎหมายแก่แรงงานข้ามชาติและบุคคลสัญชาติฟิลิปปินส์ในต่างประเทศที่อยู่ในภาวะเดือดร้อน ค่าใช้จ่ายรวมตลอดถึงค่าธรรมเนียมสำหรับทนายความชาวต่างชาติซึ่งได้รับการว่าจ้างให้ให้ความให้

³ มาตรา 53 แห่งพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528.

⁴ มาตรา 52 แห่งพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528.

⁵ กมลพร สอนศรี, คอลัมน์ ASEAN Insight: การส่งออกแรงงาน: เม็ดเงินจากทุนมนุษย์ของฟิลิปปินส์ [ออนไลน์], 2560. เข้าถึงได้จาก <http://www.trf.or.th/index.php?option=content&view=article&id=1149:2013-06-28-09-14-21&catid=29&Itemid=224> [4 พฤษภาคม 2560].



แรงงานในต่างประเทศ การประกันตัวชั่วคราว ค่าธรรมเนียมศาล และค่าใช้จ่ายทางกฎหมายอื่น ๆ⁶

ปัญหาประการที่ 5 ปัญหาเกี่ยวกับบทกำหนดโทษของผู้รับอนุญาตจัดหางานเมื่อคนหางานไม่ได้รับการปฏิบัติตามสัญญา กล่าวคือ เมื่อพิจารณาบทกำหนดโทษของผู้รับอนุญาตจัดหางานในกรณีที่คนหางานเดินทางไปถึงประเทศที่จะไปทำงานแล้วไม่ได้รับการปฏิบัติตามสัญญาจัดหางาน และเงื่อนไขการจ้างซึ่งผู้เขียนจะแยกอธิบายออกเป็น 2 กรณี ได้แก่

กรณีที่ 1 คนหางานได้งานไม่ตรงกับตำแหน่งงานที่ระบุไว้ในสัญญาตามมาตรา 39 กล่าวคือ คนหางานเดินทางไปถึงประเทศที่จะไปทำงานแล้วปรากฏว่าคนหางานไม่ได้งานตามที่กำหนดไว้ในสัญญาจัดหางาน เนื่องจากสัญญาจัดหางานระบุตำแหน่งงานไว้อย่างหนึ่งแต่ได้ทำงานอีกตำแหน่งหนึ่ง

กรณีที่ 2 คนหางานได้ค่าจ้างต่ำกว่า หรือสิทธิประโยชน์อื่นไม่ตรงตามที่กำหนดไว้ในสัญญาจัดหางานตามมาตรา 40 ตามพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 กำหนดให้ผู้รับอนุญาตจัดหางานต้องปฏิบัติตามหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดไว้ หากผู้รับอนุญาตจัดหางานฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามต้องระวางโทษตามที่กำหนดไว้ในมาตรา 80 และมาตรา 81 ซึ่งผู้เขียนเห็นว่าบทกำหนดโทษที่กำหนดในมาตราดังกล่าวน้อยเกินสมควรเมื่อเปรียบเทียบกับความเสียหายที่เกิดขึ้นแก่คนหางาน ไม่เหมาะสมกับค่าใช้จ่ายและค่าบริการที่คนหางานจ่ายให้แก่ผู้รับอนุญาตจัดหางาน

ปัญหาประการที่ 6 ปัญหาเกี่ยวกับบทกำหนดโทษของบริษัทจัดหางานเอกชนที่ไม่ได้รับอนุญาตจัดหางานหรือหลอกลวงคนหางาน กล่าวคือ ปัญหาประการสุดท้ายนี้ผู้เขียนจะทำการศึกษาใน 2 เรื่อง ได้แก่

เรื่องที่ 1 กรณีผู้ที่ไม่ได้รับอนุญาตให้จัดหางานแต่ได้ส่งคนหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศจะต้องระวางโทษจำคุกตั้งแต่ 3 ปี ถึง 10 ปี หรือปรับตั้งแต่ 60,000 บาท ถึง 200,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับตาม

มาตรา 82 แห่งพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528

เรื่องที่ 2 กรณีมีบุคคลมาหลอกลวงคนหางานว่าสามารถส่งคนหางานไปทำงานในต่างประเทศได้ แต่ความเป็นจริงแล้วไม่มีเจตนาที่จะส่งคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ เนื่องจากไม่ได้รับอนุญาตจากนายทะเบียนจัดหางานกลางและไม่ได้เป็นผู้ประกอบธุรกิจจัดหางานแต่อย่างใด เพียงแต่ต้องการหลอกลวงให้คนหางานหลงเชื่อแล้วรับเงินค่าบริการ ค่าใช้จ่ายและค่าตอบแทนจากคนหางานเท่านั้น การหลอกลวงดังกล่าวเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นมานานและจะทวีความรุนแรงมากยิ่งขึ้นเรื่อย ๆ ซึ่งการหลอกลวงจะมีวิธีการที่แตกต่างออกไปในแต่ละยุคแต่ละสมัย โดยปัจจุบันจะกระทำผ่านเครือข่ายสังคมออนไลน์และสื่ออินเทอร์เน็ตต่าง ๆ เช่น เฟสบุ๊ก ไลน์ วิทยุกระจายเสียง หนังสือพิมพ์ สิ่งพิมพ์ เว็บไซต์รับสมัครงาน และไปปลิว เป็นต้น เนื่องจากเป็นช่องทางที่สามารถติดต่อกันได้สะดวก รวดเร็ว ทันสมัย และเข้าถึงคนหางานได้ง่าย การกระทำเช่นนี้มีความผิดตามพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 มาตรา 91 ตรี ต้องระวางโทษจำคุกตั้งแต่ 3 ปี ถึง 10 ปี หรือปรับตั้งแต่ 60,000 บาท ถึง 200,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ”

นอกจากนี้การกระทำดังกล่าวยังเป็นความผิดฐานฉ้อโกงตามมาตรา 341 แห่งประมวลกฎหมายอาญา ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 3 ปี หรือปรับไม่เกิน 6,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ และการกระทำดังกล่าวเป็นความผิดฐานฉ้อโกงประชาชนตามมาตรา 343 แห่งประมวลกฎหมายอาญา เนื่องจากมีเจตนาหลอกลวงแสดงข้อความอันเป็นเท็จต่อประชาชน หรือด้วยการปกปิดความจริงซึ่งควรบอกให้แจ้งแก่ประชาชน ผู้กระทำต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 5 ปี หรือปรับไม่เกิน 10,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

แต่อย่างไรก็ดี เมื่อพิจารณาอัตราโทษตามที่กำหนดไว้ในมาตรา 82 มาตรา 91 ตรี แห่งพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 และมาตรา 341 มาตรา 343 แห่งประมวลกฎหมายอาญา จะเห็นว่าบทกำหนดโทษไม่ว่าจะเป็นการจำคุกหรือการปรับถือว่ามิอัตราโทษน้อยมาก อีกทั้ง

⁶ Department of Labor and Employment Overseas Workers Welfare Administration [online], 2017. Available from: <http://www.owwa.gov.ph/?q=content/owwa> [2 May 2017].



พบว่าศาลยังใช้ดุลยพินิจในการพิจารณาพิพากษาคัดสินคดีโดยการลดอัตราโทษให้แก่ผู้กระทำความผิด ทำให้อัตราโทษที่ผู้กระทำความผิดได้รับตามภายหลังจากการลดโทษแล้วได้รับเพียงเล็กน้อยเท่านั้น เมื่อเปรียบเทียบกับความเสียหายหรือความเสียหายที่คนหางานต้องสูญเสียเงินค่าใช้จ่าย ค่าบริการ และค่าตอบแทนในการจัดหางาน และเป็นการซ้ำเติมและเอาเปรียบคนหางานที่ส่วนใหญ่มีฐานะยากจน และไม่มีงานทำในประเทศ ถือว่าการกระทำดังกล่าวก่อให้เกิดความเสียหายทางเศรษฐกิจและสังคมอย่างร้ายแรง ซึ่งการกำหนดบทลงโทษจำนวนดังกล่าวเป็นการเปิดช่องให้ผู้กระทำความผิดบางคนยอมที่จะถูกจับกุมและชำระค่าปรับเพื่อแลกกับค่าใช้จ่าย ค่าบริการและค่าตอบแทนที่คนหางานชำระ ทำให้การกระทำความผิดในลักษณะเช่นนี้ยังคงเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นทุกยุคทุกสมัย เนื่องจากผู้กระทำความผิดไม่เกรงต่อโทษตามกฎหมายและไม่สอดคล้องกับทฤษฎีการลงโทษเพื่อข่มขู่ยับยั้ง (Deterrence Theory) ตามแนวคิดของสำนักอาชญาวิทยาดั้งเดิม (Classical School) ที่เชื่อว่าการกระทำผิดเกิดขึ้น เนื่องจากคนในสังคมไม่เกรงกลัวต่อกฎหมายหรือการบังคับใช้กฎหมายอ่อนแอ และไม่มีประสิทธิภาพที่เพียงพอ

ขณะที่พระราชบัญญัติแรงงานอพยพและชาวฟิลิปปินส์ในต่างประเทศ หรือ Migrant Workers and Overseas Filipinos Act of 1995 แก้ไขเพิ่มเติมโดย Republic Act 10022 ซึ่งเป็นกฎหมายจัดหางานฉบับสำคัญของประเทศฟิลิปปินส์ได้บัญญัติความรับผิดชอบของผู้จัดหางานที่ผิดกฎหมายไว้ในมาตรา 5 เพียงมาตราเดียว (แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา 6 RA 8042) แต่มีลักษณะกว้างและครอบคลุมวิธีการจัดหางานผิดกฎหมายทุกรูปแบบและมากกว่ากฎหมายของประเทศไทยเป็นอย่างยิ่ง นอกจากนี้เมื่อพิจารณาบทลงโทษของการจัดหางานผิดกฎหมายตามพระราชบัญญัติแรงงานอพยพและชาวฟิลิปปินส์ในต่างประเทศ หรือ Migrant Workers and Overseas Filipinos Act of 1995 (RA 8042) ได้รับการแก้ไขเพิ่มเติมโดย RA 10022 ใน ค.ศ. 2010 พบว่ามาตรการและกฎระเบียบในการจัดหางานแรงงานชาวฟิลิปปินส์ไปทำงานในต่างประเทศมีความเข้มงวดและ

รัดกุมมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะมีการเพิ่มโทษในการจัดงานผิดกฎหมายให้สูงขึ้น กล่าวคือ ตามมาตรา 6 บัญญัติว่าการกระทำที่ฝ่าฝืนมาตรา 5 ให้ลงโทษผู้ขออนุญาตจัดหางานโดยผิดกฎหมายในกรณีดังต่อไปนี้

(a) บุคคลที่กระทำความผิดฐานจัดหางานโดยผิดกฎหมายจะต้องได้รับโทษจำคุกไม่น้อยกว่า 12 ปี 1 วัน แต่ไม่เกิน 20 ปี และจะต้องเสียค่าปรับไม่น้อยกว่าหนึ่งล้านเปโซ (Php1,000,000) แต่ไม่เกินสองล้านเปโซ (Php2,000,000)

(b) การจัดหางานโดยผิดกฎหมายโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นการบ่อนทำลายเศรษฐกิจของชาติจะต้องได้รับโทษจำคุกตลอดชีวิต และเสียค่าปรับไม่น้อยกว่าสองล้านเปโซ (Php 2,000,000) แต่ไม่เกินห้าล้านเปโซ (Php 5,000,000)

อย่างไรก็ดี ผู้สมัครงานที่อายุต่ำกว่า 18 ปี หรือการจัดหางานโดยผู้ที่ไม่ได้รับอนุญาตหรือผู้ไม่มีอำนาจ ผู้จัดหางานรายนั้นจะต้องได้รับโทษขั้นหนักที่สุดที่กฎหมายกำหนด

(c) บุคคลที่กระทำความผิดในการกระทำต้องห้ามจะต้องได้รับโทษจำคุกไม่น้อยกว่า 6 ปี 1 วัน แต่ไม่เกิน 12 ปี และจะต้องเสียค่าปรับไม่น้อยกว่าห้าแสนเปโซ (Php 500,000) แต่ไม่เกินหนึ่งล้านเปโซ (Php 1,000,000)

จะเห็นว่าอัตราโทษของการจัดหางานผิดกฎหมายตามกฎหมายฉบับดังกล่าวมีอัตราโทษที่รุนแรงกว่าการส่งคนหางานไปทำงานในต่างประเทศโดยไม่ได้รับอนุญาตตามมาตรา 82 การหลอกลวงคนหางานว่าสามารถส่งคนหางานไปทำงานในต่างประเทศได้ตามมาตรา 91 ตรี แห่งพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 ความผิดฐานฉ้อโกงตามมาตรา 341 และความผิดฐานฉ้อโกงประชาชนตามมาตรา 343 แห่งประมวลกฎหมายอาญาตามกฎหมายของประเทศไทยเป็นอย่างมาก นอกจากนี้คำพิพากษาของศาลฎีกาว่าด้วยการจัดหางานผิดกฎหมายของประเทศฟิลิปปินส์ตามที่ผู้เขียนได้ศึกษาพบว่าผู้พิพากษาจะพิจารณาพิพากษาลงโทษผู้กระทำความผิดตามอัตราโทษที่กฎหมายบัญญัติไว้อย่างเคร่งครัด ทำให้กฎหมายเกี่ยวกับการจัดหางานของประเทศฟิลิปปินส์มีความ

ศักดิ์สิทธิ์ คนในประเทศเคารพกฎหมายและการบังคับใช้กฎหมายมีประสิทธิภาพทำให้การกระทำผิดในลักษณะเช่นนี้มีจำนวนไม่สูงมากนัก ทั้งที่ประเทศฟิลิปปินส์เป็นประเทศที่มีการส่งแรงงานไปทำงานในต่างประเทศเป็นอันดับแรก ๆ ของโลก

บทสรุป

การเดินทางไปทำงานในต่างประเทศของคนไทยเกิดขึ้นมานานแล้ว และสามารถเดินทางไปทำงานได้หลายวิธีหนึ่งในวิธีการเดินทางไปทำงานที่ได้รับความนิยมมากที่สุด ได้แก่ การเดินทางไปทำงานในต่างประเทศโดยคนหางานติดต่อผ่านบริษัทจัดหางานเอกชนซึ่งได้รับอนุญาตให้เป็นผู้จัดหางานที่ถูกต้องตามกฎหมาย ซึ่งรัฐบาลในแต่ละสมัยก็ให้การสนับสนุนและส่งเสริมการไปทำงานในต่างประเทศอย่างต่อเนื่อง ดังจะเห็นได้จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555-2559 ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) หรือเป็นที่รู้จักกันโดยทั่วไปว่า "สภาพัฒน์" เป็นผู้จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นกรอบและแนวทางในการพัฒนาประเทศในแต่ละช่วงระยะเวลา 5 ปี กล่าวคือ ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมฉบับดังกล่าวได้ให้ความสำคัญกับการคุ้มครองการส่งเสริมสิทธิและผลประโยชน์ของคนไทยและแรงงานไทยในต่างประเทศ การคุ้มครองดูแลการจัดส่งแรงงานไปทำงานในต่างประเทศ การติดตามดูแลช่วยเหลือคนไทยที่ประสบปัญหาในต่างประเทศ และคุ้มครองสิทธิประโยชน์แรงงานไทยในต่างประเทศให้ได้รับประโยชน์ตามที่กฎหมายกำหนด เพราะการที่คนไทยเดินทางไปทำงานในต่างประเทศจะมีการส่งเงินตรากลับมาให้แก่ครอบครัว หรือญาติพี่น้องที่อยู่ในประเทศไทย ซึ่งพบว่าในแต่ละปีเม็ดเงินที่เกิดจากการส่งเงินตรากลับประเทศไทยมีจำนวนมหาศาล ก่อให้เกิดความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ ช่วยแก้ไขปัญหาความยากจนและปัญหาการว่างงาน และทำให้คนในประเทศมีสภาพความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นเป็นลำดับ

เมื่อพิจารณาบทบัญญัติทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการส่งคนหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ พบว่า หลักเกณฑ์ วิธีการ ขั้นตอน และบท

กำหนดโทษทางกฎหมาย รวมถึงบทบัญญัติทางกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องล้วนแต่มีการกำหนดไว้ในพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 ซึ่งเป็นกฎหมายฉบับสำคัญที่สุดที่เกี่ยวข้องกับการส่งคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ โดยพระราชบัญญัติฉบับนี้มีการแก้ไขเพิ่มเติมหลายครั้ง ได้แก่ พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. (ฉบับที่ 1) พ.ศ. 2528 พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 และพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. (ฉบับที่ 3) 2544 อีกทั้งมีกฎหมายลำดับรองที่เกี่ยวข้องกับการส่งคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ ได้แก่ กฎกระทรวง ระเบียบ และประกาศเกี่ยวกับการคุ้มครองคนหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ แต่อย่างไรก็ดี แม้พระราชบัญญัติฉบับดังกล่าวจะมีการแก้ไขเพิ่มเติมหลายครั้งแต่ก็ยังคงมีปัญหาและช่องว่างทางกฎหมายหลายประการทำให้ไม่มีความเหมาะสมและไม่สอดคล้องกับการบังคับใช้ในสภาพสังคมและรูปแบบการกระทำผิดที่มีความผิดที่มีการเปลี่ยนแปลงไปในปัจจุบัน จึงอาจกล่าวได้ว่าปัญหาที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับการส่งคนหางานไปทำงานในต่างประเทศยังคงเป็นปัญหาที่สำคัญและยากแก่การปราบปรามให้หมดสิ้นไป

ข้อเสนอแนะ

ปัจจุบันคนหางานไม่ได้รับความคุ้มครองในกระบวนการหางานหรือการเข้าทำงานเท่าที่ควรจะเป็น ทำให้คนหางานถูกหลอกลวงและถูกเอารัดเอาเปรียบเป็นอย่างมาก แม้ภาครัฐจะเข้าไปช่วยเหลือหรือแก้ไขปัญหาดังกล่าวแต่ก็เป็นการแก้ไขปัญหาที่ปลายเหตุ เพราะภาครัฐจะเข้าไปช่วยเหลือหรือดำเนินคดีภายหลังที่คนหางานได้สมัครงานและได้มีการชำระค่าบริการหรือค่าใช้จ่ายไปแล้ว ซึ่งส่วนใหญ่พบว่าไม่สามารถนำผู้กระทำความผิดมาลงโทษได้ และไม่สามารถที่จะยึดเงินหรือทรัพย์สินที่คนหางานได้ชำระไปแล้วได้ เนื่องจากผู้กระทำความผิดได้จำหน่าย จ่าย หรือโอนให้แก่บุคคลอื่นไปแล้ว จึงทำได้เพียงการลงโทษผู้กระทำความผิดโดยการจำคุกเท่านั้น จากปัญหาที่เกิดขึ้นผู้เขียนเห็นว่าเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาแก่คนหางานที่ต้นเหตุ ภาครัฐควร

แก้ไขปัญหาระยะนี้อย่างเร่งด่วนโดยการประสานงานกับหน่วยงานระดับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สามารถเข้าถึงชุมชน เนื่องจากคนหางานส่วนใหญ่เป็นชาวบ้านในชุมชนที่มีระดับการศึกษาไม่สูงมากนักโดยการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับขั้นตอนวิธีการและข้อมูลที่จำเป็นเพื่อป้องกันการหลอกลวงคนหางาน ควรประชาสัมพันธ์แก่คนหางานก่อนตัดสินใจสมัครงานและชำระค่าบริการและค่าใช้จ่ายโดยให้ตรวจสอบข้อเท็จจริงกับกรมการจัดหางานทุกครั้งก่อนตัดสินใจสมัครงานหรือจ่ายเงินค่าบริการเพื่อสกัดกั้นการหลอกลวงในสังคมออนไลน์ อีกทั้งกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ และกองบังคับการปราบปรามการค้ำมนุษย์ (ปคม.) ควรเข้าไปตรวจสอบเครือข่ายสังคมออนไลน์ ทุกเว็บไซต์ไม่ว่าจะเป็นเฟซบุ๊กหรือไลน์ เป็นต้น ที่มีพฤติกรรมเข้าข่ายโฆษณาหรือโพสต์ข้อความเชิญชวนคนหางานไปทำงานในต่างประเทศที่กระทำความผิดกฎหมายจัดหางานเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหากลอกลวงคนหางานไปทำงานในต่างประเทศอย่างเป็นระบบ รวมทั้งควรให้เจ้าหน้าที่ตำรวจ และผู้เชี่ยวชาญจากกองบังคับการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับอาชญากรรมทางเทคโนโลยีมาให้ความรู้ในการเฝ้าระวัง ตรวจสอบ และติดตามข้อมูลพื้นฐานของบุคคลกลุ่มบุคคลหรือบริษัทจัดหางานเพื่อนำมาเพื่อขยายผลเอาผิดตามกฎหมายต่อไป นอกจากนี้รัฐควรประสานและสร้างเครือข่ายความร่วมมือระดับทวิภาคีด้านค่าจ้างและสวัสดิการเพื่อให้ความคุ้มครองคนหางานไปทำงานในต่างประเทศให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานสากลและกฎหมายแรงงานของประเทศนั้นๆ ดังนั้น ผู้เขียนเห็นว่าเพื่อให้การส่งคนหางานไปทำงานในต่างประเทศได้รับการคุ้มครอง และดูแลอย่างจริงจัง อีกทั้งเพื่อคุ้มครองสิทธิประโยชน์ของคนหางานโดยนำกฎหมายการจัดหางานเพื่อส่งคนหางานไปทำงานในต่างประเทศของประเทศฟิลิปปินส์มาเปรียบเทียบ ผู้เขียนจึงเห็นว่าควรที่จะมีการแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติทางกฎหมายดังต่อไปนี้

1. ปัญหาการติดตามผลในการคุ้มครองและดูแลคนหางานภายหลังที่กลับจากการทำงานต่างประเทศ

กล่าวคือ ปัจจุบันประเทศไทยยังไม่มีหน่วยงานหรือองค์กรที่ดูแล ช่วยเหลือในด้านต่างๆแก่คนหางานที่เดินทางกลับภูมิลำเนาภายหลังจากการเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ ผู้เขียนจึงขอเสนอแนะเป็น 2 แนวทางได้แก่

ประการแรก รัฐบาลไทยควรจัดตั้งหน่วยงานหรือองค์กรขึ้นมาหนึ่งหน่วยงานหรือหนึ่งองค์กร โดยมีหน้าที่และความรับผิดชอบหลักในการคุ้มครองและดูแลผลประโยชน์ของแรงงานที่กลับจากทำงานในต่างประเทศโดยเฉพาะ และหน่วยงานดังกล่าวต้องมีการกำหนดแผนงานในการช่วยเหลือซึ่งมีความครอบคลุมการช่วยเหลือและดูแลคนหางานในแต่ละด้าน เช่น แผนงานให้ความช่วยเหลือทางการเงินที่ปราศจากดอกเบี้ยหรืออัตราดอกเบี้ยต่ำเพื่อให้คนหางานนำเงินดังกล่าวไปชำระหนี้ที่ก่อขึ้นก่อนไปทำงานต่างประเทศ และเพื่อไม่ให้คนหางานถูกยึดทรัพย์สินหรือพื้นที่ทำกินของตน และเพื่อให้คนหางานสามารถนำเงินดังกล่าวไปเป็นหลักในการประกอบอาชีพหรือธุรกิจใหม่ของตน และทำให้มีงานทำและมีรายได้สามารถเลี้ยงดูตัวเองและครอบครัวได้ แผนงานให้ความช่วยเหลือในการหางานใหม่ พัฒนาการประกอบธุรกิจ การฝึกอบรมอาชีพ และแผนงานการให้คำปรึกษาค่าแนะนำทางจิตวิทยาเพื่อให้คนหางานสามารถปรับตัวหลังจากที่ไปทำงานในต่างประเทศเป็นเวลายาวนาน เป็นต้น โดยนำประเทศฟิลิปปินส์มาเป็นแบบอย่าง เนื่องจากรัฐบาลฟิลิปปินส์ได้พัฒนาหน่วยงานซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคุ้มครองและดูแลผลประโยชน์ของแรงงานสัญชาติฟิลิปปินส์มาอย่างต่อเนื่อง ครอบคลุมผลประโยชน์ทั้งก่อน ขณะ และภายหลังการทำงานต่างประเทศ จนกระทั่งล่าสุดอยู่ระหว่างการดำเนินการจัดตั้งกระทรวง OFW หรือกระทรวงแรงงานสัญชาติฟิลิปปินส์ที่ทำงานต่างประเทศ การพัฒนาเหล่านี้เป็นที่ทราบดีในกลุ่มประเทศอาเซียนว่ากฎหมายมากมายหลายฉบับที่รัฐบาลฟิลิปปินส์ออกมาเพื่อจัดตั้ง เพิ่มเติม แก้ไข และแม้กระทั่งยุบบางหน่วยงานที่ทำงานซ้ำซ้อนถือว่าเป็นแบบอย่างที่รัฐบาลประเทศอื่นๆควรนำไปปรับใช้กับกฎหมายในประเทศของตน แม้ว่ารัฐบาลฟิลิปปินส์มีหน่วยงานรับผิดชอบคนหางานที่กลับจากต่างประเทศจำนวน 6 หน่วยงาน



ดังที่กล่าวมาแล้วในบทก่อนหน้านี้นี้ แต่ในทางปฏิบัติแต่ละหน่วยงานก็อาจทำงานซ้ำซ้อน และเหลื่อมล้ำกัน แม้แต่แรงงานสัญชาติฟิลิปปินส์เองก็ยังไม่เข้าใจบทบาทที่แท้จริงของแต่ละหน่วยงาน บางคนอาจไม่รู้จักบางหน่วยงานเสียด้วยซ้ำ จึงมีการวิพากษ์วิจารณ์ว่าเพื่อความคล่องตัวในการทำงานรัฐบาลฟิลิปปินส์ควรลดจำนวนหน่วยงานลง หรือยุบบางหน่วยงานรวมกัน ดังนั้นรัฐบาลไทยจึงควรพิจารณาจัดตั้งหน่วยงานหรือองค์กรขึ้นมาหนึ่งหน่วยงานหรือหนึ่งองค์กรเพื่อรับผิดชอบให้การคุ้มครองและดูแลผลประโยชน์ของแรงงานที่กลับจากทำงานต่างประเทศโดยเฉพาะ รัฐบาลไทยไม่จำเป็นต้องจัดตั้งหลายหน่วยงานให้สิ้นเปลืองงบประมาณ แต่ควรศึกษาถึงอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบหลักของหน่วยงานสำคัญของประเทศฟิลิปปินส์ เช่น สำนักงานบริหารสวัสดิการแรงงานในต่างประเทศ (OWWA) และศูนย์บูรณาการเพื่อแรงงานชาวฟิลิปปินส์ในต่างประเทศแห่งชาติ (NRCO) เป็นต้น

ประการที่สอง หากรัฐบาลไทยไม่สามารถจัดตั้งหน่วยงานหรือองค์กรโดยเฉพาะขึ้นมาได้ ก็อาจดำเนินการเพิ่มเติมหน่วยงานย่อยภายในสังกัดของกรมจัดหางาน สังกัดกระทรวงแรงงาน หรือกองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ โดยอาจเลือกใช้วิธีเพิ่มเติมในวัตถุประสงค์และอำนาจหน้าที่ของกรมจัดหางาน กระทรวงแรงงาน กระทรวงแรงงาน หรือกองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศก็ได้โดยกำหนดวัตถุประสงค์เพิ่มเติม และขยายอำนาจหน้าที่ในการรับผิดชอบคุ้มครองและดูแลผลประโยชน์ของคนหางานที่กลับจากต่างประเทศเข้าไปด้วย

2. ปัญหาเกี่ยวกับการวางหลักประกันของผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อส่งคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ กล่าวคือ ผู้เขียนเห็นว่าควรที่จะมีการกำหนดจำนวนหลักประกันที่ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อส่งคนหางานไปทำงานในต่างประเทศวางต่อนายทะเบียนจัดหางานกลางขั้นต่ำไม่น้อยกว่า 5 ล้านบาท และมีการเพิ่มจำนวนหลักประกันดังกล่าวให้สูงขึ้นโดยพิจารณาจากผลประกอบการที่ผู้รับอนุญาตจัดหางานได้รับในแต่ละปี หากปีใดผู้รับอนุญาตจัดหางานส่งคนหางานไปทำงานในต่างประเทศสูง ได้รับผลประกอบการสูงก็ยอม

ที่จะต้องวางหลักประกันสูงไปตามส่วน ทั้งนี้เพื่อที่จะรองรับกับค่าใช้จ่ายหรือค่าเสียหายที่จะเกิดขึ้นแก่คนหางานในอนาคตและทำให้สามารถนำหลักประกันดังกล่าวไปช่วยเหลือคนหางานได้อย่างทันท่วงที

3. ปัญหาเกี่ยวกับการกำหนดค่าบริการและค่าใช้จ่ายของบริษัทจัดหางานเอกชน กล่าวคือ ผู้เขียนเห็นว่าค่าบริการและค่าใช้จ่ายที่คนหางานต้องชำระสำหรับการไปทำงานในต่างประเทศมีจำนวนหลายรายการและแต่ละรายการก็มีจำนวนค่อนข้างสูง ทำให้คนหางานมีภาระค่าใช้จ่ายสูงจึงเห็นว่าควรที่จะมีการลดค่าใช้จ่ายแต่ละรายการให้น้อยลง ได้แก่ ค่าตรวจสุขภาพโดยกรมการจัดหางานขอความร่วมมือกับกระทรวงสาธารณสุขให้ประสานงานสถานพยาบาลทั้งรัฐและเอกชนลดอัตราค่าตรวจสุขภาพของคนหางานจากที่กฎหมายกำหนดไว้คนละ 1,500 บาท ให้เหลือเพียง 1,000 บาท นอกจากนี้รวมถึงการลดค่าทดสอบฝีมือแรงงาน ค่าอบรมภาษาและวัฒนธรรมในการเข้าทำงานในต่างประเทศ และควรยกเว้นค่าธรรมเนียมสนามบินหรือภาษีสนามบินแก่คนหางานสำหรับการเดินทางไปและกลับจากการทำงานในต่างประเทศ

4. ปัญหาเกี่ยวกับกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ กล่าวคือ ผู้เขียนมีข้อเสนอแนะ 2 ประการ ดังต่อไปนี้

ประการแรก ควรแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 มาตรา 53 เรื่องกิจการหรือวัตถุประสงค์ในการช่วยเหลือของกองทุนฯ โดยให้มีความครอบคลุมการช่วยเหลือภายหลังจากแรงงานสัญชาติไทยที่สิ้นสุดสัญญาจ้างงานและตัดสินใจเดินทางกลับไปอยู่ประเทศไทยถาวร จากเดิมที่กองทุนฯ มีวัตถุประสงค์ในการช่วยเหลือเพียง 3 ประการเท่านั้น

ประการที่สอง แม้รายได้ของกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานต่างประเทศจะมีหลายแหล่งที่มาอุดหนุนหรือสนับสนุน แต่อย่างไรก็ดี พบว่ารายได้ของกองทุนฯ ยังมีไม่มากพอที่จะช่วยเหลือและเยียวยาคนหางานที่ประสบปัญหาต่างๆ ดังนั้น ผู้เขียนจึงเห็นว่าควรที่จะมีการเก็บรายได้จากผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ หรือนายจ้างให้มากกว่าเดิม และรัฐบาลก็ควรที่จะมีการอุดหนุนกองทุนฯ ให้

มากกว่านี้เช่นเดียวกัน นอกจากนี้อาจมีการแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายโดยให้คนหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศมีส่วนร่วมใน

5. ปัญหาเกี่ยวกับบทกำหนดโทษของผู้รับอนุญาตจัดหางานเมื่อคนหางานไม่ได้รับการปฏิบัติตามสัญญา กล่าวคือ แม้ตามพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 จะกำหนดให้ผู้รับอนุญาตจัดหางานที่ประสงค์จะส่งคนหางานไปทำงานในต่างประเทศต้องส่งสัญญาจัดหางาน เงื่อนไขการจ้างแรงงาน และหลักฐานอื่นที่อธิบดีกรมการจัดหางานกำหนดเพื่อให้อธิบดีกรมการจัดหางานพิจารณาอนุญาตก่อนส่งคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ แต่อย่างไรก็ดีเมื่อคนหางานไปถึงประเทศที่ตนจะไปทำงานแล้วพบว่าคนหางานจำนวนไม่น้อยได้งานไม่ตรงกับตำแหน่งงานที่ระบุไว้ในสัญญา หรือได้รับค่าจ้างต่ำกว่า หรือสิทธิประโยชน์อื่นไม่ตรงตามที่กำหนดไว้ในสัญญาจัดหางาน เนื่องจากอาจมีการตรวจสอบเงื่อนไขการจ้างแรงงาน หรือสภาพการจ้างที่ผิดพลาดทำให้คนหางานไม่ได้รับการปฏิบัติตามสัญญาดังกล่าว ผู้เขียนจึงเห็นว่ากรมการจัดหางานในฐานะเป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบหลักในการพิจารณาและตรวจสอบสัญญาจัดหางาน และสภาพการจ้างต่างๆ ควรที่จะเพิ่มการพิจารณาและตรวจสอบอย่างละเอียดรอบคอบและมีความเข้มงวดมากกว่าปัจจุบันก่อนที่จะอนุญาตส่งคนหางานไปทำงานในต่างประเทศโดยการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องที่ตั้งอยู่ในต่างประเทศ ได้แก่ สถานทูตไทย หรือสถานกงสุลไทยทำการตรวจสอบกับกระทรวงแรงงานของประเทศที่คนหางานจะไปทำงานก่อนว่ามีรายละเอียดตรงตามที่ระบุในสัญญาหรือไม่ อย่างไร เพื่อเป็นหลักประกันว่าคนหางานจะไม่ถูกหลอกลวงและเพื่อให้คนหางานได้รับการคุ้มครองมากกว่าปัจจุบัน นอกจากนี้ผู้เขียนเห็นว่าควรที่จะมีการเพิ่มความรับผิดชอบให้ผู้รับอนุญาตจัดหางานนอกเหนือจากการจัดให้คนงานเดินทางกลับประเทศไทยโดยออก ค่าพาหนะ ค่าที่พัก ค่าอาหาร และค่าใช้จ่ายอื่นๆ ที่จำเป็นให้แก่คนหางาน จนกว่าคนหางานจะเดินทางกลับถึงประเทศไทย โดยให้ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อส่งคนหางานไปทำงานในต่างประเทศต้องใช้จ่ายเงินอันเป็นค่าปรับตามจำนวนที่

เหมาะสมเพื่อเป็นค่าเสียโอกาส ค่าเสียเวลา ค่าเสียหายทางจิตใจและเยียวยาตลอดจนชดเชยความเสียหายแก่คนหางานที่ประสบปัญหาดังกล่าว นอกจากนี้ควรเพิ่มบทลงโทษทางกฎหมายแก่ผู้รับอนุญาตจัดหางานที่ส่งคนหางานไปทำงานในต่างประเทศให้หนักขึ้น ดังนี้

กรณีที่ 1 คนหางานไม่ได้รับการปฏิบัติตามสัญญาเรื่องคนหางานได้งานไม่ตรงกับตำแหน่งงานที่ระบุไว้ในสัญญา กล่าวคือ เมื่อคนหางานแจ้งให้ผู้รับอนุญาตจัดหางานจัดให้ตนเดินทางกลับประเทศไทยแต่ผู้รับอนุญาตไม่ปฏิบัติควรเพิ่มอัตราโทษทางกฎหมายให้สูงขึ้นโดยต้องระวางโทษจำคุกตั้งแต่ 2 ปี แต่ไม่เกิน 4 และปรับตั้งแต่ 50,000 แต่ไม่เกิน 70,000 บาท ส่วนกรณีที่ผู้รับอนุญาตจัดหางานไม่แจ้งเป็นหนังสือให้สำนักงานแรงงานไทยในประเทศที่คนหางานไปทำงานทราบภายใน 15 วัน ถ้าไม่มีสำนักงานแรงงานไทยให้แจ้งสถานทูตไทยหรือ สถานกงสุลไทยในประเทศนั้น หรือสถานทูตไทยหรือสถานกงสุลไทยที่รับผิดชอบในการดูแลคนไทยในประเทศนั้นทราบ และส่งสำเนาหนังสือดังกล่าวให้สำนักงานทะเบียนจัดหางานกลางทราบต้องระวางโทษจำคุกตั้งแต่ 6 เดือน แต่ไม่เกิน 1 ปี และปรับตั้งแต่ตั้งแต่ 5,000 บาทถึง 10,000 บาท

กรณีที่ 2 คนหางานไม่ได้รับการปฏิบัติตามสัญญาเรื่องได้ค่าจ้างต่ำกว่า หรือสิทธิประโยชน์อื่นไม่ตรงตามที่กำหนดไว้ในสัญญาจัดหางาน กล่าวคือ หากคนหางานประสงค์ที่จะเลือกให้ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศจัดการให้ตนเดินทางกลับประเทศไทยโดยออกค่าพาหนะ ค่าที่พัก ค่าอาหาร และค่าใช้จ่ายอื่นๆ ที่จำเป็นให้แก่คนหางาน แต่ผู้รับอนุญาตไม่ปฏิบัติควรเพิ่มอัตราโทษทางกฎหมายให้สูงขึ้นโดยต้องระวางโทษจำคุกตั้งแต่ 2 ปี แต่ไม่เกิน 4 และปรับตั้งแต่ 50,000 แต่ไม่เกิน 70,000 บาท และหากผู้รับอนุญาตจัดหางานไม่แจ้งเป็นหนังสือให้สำนักงานแรงงานไทยในประเทศนั้นทราบภายใน 15 วันถ้าไม่มีสำนักงานแรงงานไทยให้แจ้งสถานทูตไทย หรือสถานกงสุลไทยในประเทศนั้น หรือสถานทูตไทยหรือสถานกงสุลไทยที่รับผิดชอบในการดูแลคนไทยในประเทศนั้นทราบ และส่งสำเนาหนังสือดังกล่าวให้สำนักงานทะเบียนจัดหางานกลาง



ทราบต้องระวางโทษจำคุกตั้งแต่ 6 เดือน แต่ไม่เกิน 1 ปี และปรับตั้งแต่ตั้งแต่ 5,000 บาทถึง 10,000 บาท

หรือกรณีประสงค์ที่จะทำงานที่ได้รับค่าจ้างต่ำกว่าหรือได้ตำแหน่งงาน หรือสิทธิประโยชน์อื่นไม่ตรงตามที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้างทำงาน กฎหมายกำหนดให้ผู้รับอนุญาตจ้างงานต้องดำเนินการแจ้งเป็นหนังสือให้สำนักงานแรงงานไทยในประเทศนั้นทราบภายใน 15 วัน ถ้าไม่มีสำนักงานแรงงานไทยให้แจ้งสถานทูตไทย หรือสถานกงสุลไทยในประเทศนั้น หรือสถานทูตไทยหรือสถานกงสุลไทยที่รับผิดชอบในการดูแลคนไทยในประเทศนั้นทราบ และส่งสำเนาหนังสือดังกล่าวให้สำนักงานทะเบียนจัดหางานกลางทราบ แต่คนหางานไม่ปฏิบัติตามต้องระวางโทษปรับตั้งแต่ตั้งแต่ 5,000 บาทถึง 10,000 บาท ทั้งนี้เพื่อให้คนหางานได้เดินทางกลับประเทศไทยและเพื่อเป็นหลักประกันในการคุ้มครองคนหางานให้มากขึ้น

6. ปัญหาเกี่ยวกับบทกำหนดโทษของบริษัทจัดหางานเอกชนที่ไม่ได้รับอนุญาตจ้างงานหรือหลอกลวงคนหางาน กล่าวคือ การหลอกลวงคนหางานว่าสามารถส่งคนหางานไปทำงานต่างประเทศได้เพื่อต้องการหลอกเอาเงินหรือทรัพย์สินจากคนหางาน แต่ไม่มีเจตนาส่งคนหางานไปทำงานต่างประเทศอย่างแท้จริง

มาตรา 91 ตรี	จำคุก	ปรับ	หรือ/และ
อัตราโทษเดิม	3 ปี - 10 ปี	60,000 - 200,000 บาท	หรือ
อัตราโทษที่เสนอแนะ	5 ปี - 15 ปี	100,000 - 300,000 บาท	และ

6.2 ประมวลกฎหมายอาญา

กล่าวคือ ความผิดฐานฉ้อโกงตามมาตรา 341 และความผิดฐานฉ้อโกงประชาชนตามมาตรา 343 แห่งประมวลกฎหมายอาญาควรแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายโดยใช้คำว่า “และ” แทนคำว่า “หรือ” เพื่อลงโทษผู้กระทำความผิดให้หนักขึ้น ซึ่งอัตราโทษจำคุกและปรับควรกำหนดอัตราโทษขั้นต่ำไว้ด้วยเพื่อเป็นการป้องกันไม่ให้ศาลใช้ดุลยพินิจลดอัตราโทษน้อยเกินสมควรในการพิพากษาลงโทษผู้กระทำความผิด ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ผู้เขียนเห็นว่าควรกำหนดอัตราโทษให้สูงขึ้น เพราะจากการศึกษาพบว่าฐานความผิดได้มีการกำหนดอัตราโทษสูงที่มีความเหมาะสมกับลักษณะการกระทำความผิดทำให้ปริมาณคดีหรือการกระทำความผิดในฐานความผิดนั้นๆ ลดน้อยลงและลดอัตราการกระทำความผิดได้ ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

6.1 พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528

กล่าวคือ ความผิดฐานหลอกลวงคนหางานตามมาตรา 91 ตรี ควรแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายโดยใช้คำว่า “และ” แทนคำว่า “หรือ” เพื่อลงโทษผู้กระทำความผิดให้หนักขึ้น ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

“มาตรา 91 ตรี ควรแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายโดยกำหนดอัตราโทษจำคุกตั้งแต่ 5 ปี แต่ไม่เกิน 15 ปี และปรับตั้งแต่ 100,000 บาท แต่ไม่เกิน 300,000 บาท

ตารางที่ 1 ตารางเปรียบเทียบอัตราโทษเดิมและอัตราโทษที่เสนอแนะในความผิดฐานหลอกลวงคนหางานตามมาตรา 91 ตรี

“มาตรา 341 ควรแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายโดยกำหนดอัตราโทษจำคุกตั้งแต่ 3 ปี แต่ไม่เกิน 6 ปี และปรับตั้งแต่ 6,000 บาท แต่ไม่เกิน 10,000 บาท”

ตารางที่ 2 ตารางเปรียบเทียบอัตราโทษเดิมและอัตราโทษที่เสนอแนะในความผิดฐานฉ้อโกง มาตรา 341



มาตรา 341	จำคุก	ปรับ	หรือ/และ
อัตราโทษเดิม	ไม่เกิน 3 ปี	ไม่เกิน 6,000 บาท	หรือ
อัตราโทษที่เสนอแนะ	ตั้งแต่ 3 ปี แต่ไม่เกิน 6 ปี	ตั้งแต่ 6,000 บาท แต่ไม่เกิน 10,000 บาท	และ
“มาตรา 343 ควรแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายโดยกำหนดอัตราโทษจำคุกตั้งแต่ 5 ปี แต่ไม่เกิน 7 ปี และปรับตั้งแต่ 10,000 บาท แต่ไม่เกิน 15,000 บาท”		ตารางที่ 3 ตารางเปรียบเทียบอัตราโทษเดิมและอัตราโทษที่เสนอแนะในความผิดฐานข้อโกง มาตรา 343	
มาตรา 343	จำคุก	ปรับ	หรือ/และ
อัตราโทษเดิม	ไม่เกิน 5 ปี	ไม่เกิน 10,000 บาท	หรือ
อัตราโทษที่เสนอแนะ	ตั้งแต่ 5 ปี แต่ไม่เกิน 7 ปี	ตั้งแต่ 10,000 บาท แต่ไม่เกิน 15,000 บาท	และ

References

กองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ, จำนวน
คนหางานที่ได้รับอนุญาตให้เดินทางไปทำงาน
ต่างประเทศ (จำแนกตามประเภทการ
เดินทาง) ยอดสรุปประจำปี 2559
[ออนไลน์], 2559. เข้าถึงได้จาก:

http://www.overseas.doe.go.th/statisticYearly/year2559_12.pdf [25 มกราคม 2559].

กระทรวงแรงงาน กรมการจัดหางาน, คู่มือการไป
ทำงานต่างประเทศ, พิมพ์ครั้งที่ 1
(กรุงเทพมหานคร: กรมการจัดหางาน, 2557),
หน้า 5.

กมลพร สอนศรี, คอลัมน์ ASEAN Insight: การ
ส่งออกแรงงาน: เม็ดเงินจากทุนมนุษย์ของ
ฟิลิปปินส์ [ออนไลน์], 2560. เข้าถึงได้จาก
<http://www.trf.or.th/index.php?option=content&view=article&id=1149:2013-06-28-09-14-21&catid=29&Itemid=224> [4 พฤษภาคม 2560].

Department of Labor and Employment Overseas
Workers Welfare Administration [online],
2017.

Available from:

<http://www.owwa.gov.ph/?q=content/owwa>
a) [2 May 2017].

พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ.
2528.ประมวลกฎหมายอาญา



บทความวิจัย

การศึกษา การสื่อสารเพื่อจัดการความขัดแย้ง: วาทกรรม พื้นที่สาธารณะ ประชาธิปไตย
กรณีศึกษา รายการเถียงให้รู้เรื่อง ทางสถานีโทรทัศน์ไทยพีบีเอส

ชนากา เมืองงามสมบูรณ์, สาวิตรี คทวณิ.....	1-9
ทักษะทางวิชาชีพ ด้านความชำนาญในการปฏิบัติงานและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศทางบัญชีส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางบัญชีในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตภาคใต้	
ณัชชา อาแล, จูฑาภรณ์ สิ้นจรรยาศักดิ์.....	11-19
دراسة المقارنة بين أحكام الخلع في المراسيم الملكية للمسلمين في تايلاند وقانون الأحوال الشخصية الأردني حمدان داتو، عزمان تي علي.....	21-34
ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อทักษะทางวิชาชีพของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตและผู้สอบบัญชีภาษีอากร	
สุรเดช เล็กแจ๋ง, ประเวศ เพ็ญวุฒิกุล.....	35-50
การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษา	
รุ่งอรุณ บวรชัยเดช, พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ.....	51-63
การออกแบบขั้นตอนความร่วมมือในการวางแผน การพยากรณ์ และการเติมเต็มสินค้ากรณีศึกษาวิสาหกิจขนาดกลาง และขนาดย่อมประเภทการผลิตเพื่อจัดเก็บเป็นสินค้าคงคลัง	
บุญญภรณ์ เทพประสิทธิ์, ภิรวารรณ สกฤษวงค์ศิริโชค, ณัฐสพันธ์ เผ่าพันธุ์.....	65-74
อิทธิพลของการควบคุมการสอบบัญชีมีผลต่อคุณภาพการสอบบัญชีของสำนักงานสอบบัญชี ในกรุงเทพฯ และปริมณฑล	
ลัดดาวัลย์ ยอดบัว, กนกศักดิ์ สุขวัฒนาสินิทธิ์.....	75-85
ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของลูกค้าในธุรกิจสปาขนาดกลางและขนาดเล็กของไทย	
ณัฐฐวงค์ ชาวเวียง, วิจิต อุ๋อัน.....	87-98
การพัฒนาความเข้าใจในการอ่านภาษาไทยโดยใช้กิจกรรมที่ใช้บทอ่านนอกเวลาของนักเรียน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม	
นุรีชะห์ วานา, ศรีสมร พุ่มสะอาด.....	99-107
ผลการคัดกรองและบำบัดอย่างย่อตามวิถีอิสลาม (ASSIST-Y linked Islamic brief intervention/BI) สำหรับนักเรียนที่ใช้สารเสพติดในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาเขตสามจังหวัดชายแดนภาคใต้	
พาทิเมาะ นิมา, ฐปรัตน์ รักษ์ภาณุสิทธิ, สุนิดา อรรถอนุชิต, อหมัดมุซุลัม เปาะจิ, ชุกกีฟลี หะยีเยะ.....	109-121
ความพึงพอใจของนักศึกษาและอาจารย์ต่อการบริหารหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ.2555 วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ยะลา	
เปรมฤดี คำรักษ์, พัชรินทร์ คมขำ, ไชรยา นิฮะ, นูรอฮาอีดา เจ๊ะมามะ.....	123-134
สภาพการณ์และความต้องการในการเตรียมความพร้อมเพื่อสอบขึ้นทะเบียนฯ รายวิชาการพยาบาลเด็กและวัยรุ่น ของนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ยะลา	
มยุรี ยีปาไล๊ะ, เขมพัทธ์ ขจรกิตติยา, วราภรณ์ คิวดำรงพงศ์, ยุซรอ เล๊ะแม.....	135-143
ปัญหาทางกฎหมายในการคุ้มครองคนหางานเพื่อทำงานต่างประเทศ : ศึกษาเปรียบเทียบกับ ประเทศฟิลิปปินส์ กรณีบริษัทจัดหางานเอกชนจัดส่งไปทำงาน	
สุรศักดิ์ มีบัว, หนึ่งฤทัย มาลี, รภา เพเทอร์ส.....	145-162
ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากรในศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ศอ.บต.)	
อามีนุดดิน จะปะเกีย, กอแก้ว จันทร์กิ่งทอง, วิวัฒน์ จันทร์กิ่งทอง.....	163-176
ศึกษาเปรียบเทียบกฎหมายอิสลามว่าด้วยอาหารในภาวะจำเป็นคับขัน	
ทวี นุ่มผอม, มะรอนิง สาแลมิง.....	177-186
ทัศนคติผู้ประกอบการวิชาชีพการพยาบาลต่อการแต่งกายตามระเบียบการแต่งกายของเจ้าหน้าที่ ปฏิบัติงานสาธารณสุขหญิงมุสลิม กรณีศึกษา อำเภอปะนาเระ จังหวัดปัตตานี	
มาเรียม ลาเตะ, อิดริส ดาราโก้.....	187-194