

การคุ้มครองแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบการ
ตามสิทธิประกันสังคม

Foreign Labor Protection of Firms under Social Security Fund

กันยปริน ทองสามสี^{1*} อิศระ ทองสามสี²

รัชชิตา สังขดวง³ และ สมฤดี สงวนแก้ว⁴

Kanyaprin Tongsamsi¹ Isara Tongsamsi²

Ranchida Sangkhaduang³ and Somruedee Sanguankaew⁴

^{1,2,3,4}คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

^{1,2,3,4}Faculty of Humanities and Social Sciences

^{1,3,4}มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี

^{1,3,4} Prince of Songkla University, Pattani Campus

²มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

²Songkhla Rajabhat University, Songkhla

*Corresponding author : E-mail: kanyaprin.s@psu.ac.th

บทคัดย่อ

กองทุนประกันสังคมจัดตั้งขึ้นเพื่อให้การคุ้มครองแรงงานที่ทำงานในสถานประกอบการ 7 กรณี ซึ่งความคุ้มครองนี้ได้ครอบคลุมถึงแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยด้วย งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พรรณนาการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการจังหวัดปัตตานี 2) อธิบายระดับความรู้เรื่องสิทธิแรงงานและการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวตามหลักเกณฑ์ของกองทุนประกันสังคม 3) ให้ข้อเสนอแนะต่อการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวตามสิทธิกองทุนประกันสังคม การวิจัยครั้งนี้เป็นแบบผสมผสานวิธีการในรูปแบบฐานข้อมูลคู่ขนาน ผู้ให้ข้อมูลหลักในการวิจัยเชิงคุณภาพมี 10 ราย รวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณเป็นแรงงานสัญชาติเมียนมา กัมพูชา และลาว จำนวน

210 คน รวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามพัฒนาขึ้นจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า แรงงานต่างด้าวได้รับการขึ้นทะเบียนตามสิทธิกองทุนประกันสังคมเช่นเดียวกับแรงงานไทย การให้ความรู้ถึงสิทธิประโยชน์ของกองทุนประกันสังคมมีเจ้าหน้าที่จากสำนักงานประกันสังคมจังหวัดปัตตานีเข้าไปในสถานประกอบการ มีเอกสารชี้แจง รวมถึงได้รับคำแนะนำจากเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลของสถานประกอบการ ทำให้แรงงานต่างด้าวมีความรู้เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ในระดับมาก ขณะเดียวกันแรงงานต่างด้าวประเมินว่าตนเองได้รับการคุ้มครองตามสิทธิกองทุนประกันสังคมในระดับมากที่สุด ส่วนข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงนั้นพบว่า ฝ่ายรัฐและสถานประกอบการควรพัฒนาระบบบริการการรักษาพยาบาลและการเงิน การพัฒนาบุคลากรด้านภาษา และแนะนำการเตรียมหลักฐานทางราชการของแรงงานต่างด้าว

คำสำคัญ : กองทุนประกันสังคม แรงงานต่างด้าว การคุ้มครองแรงงาน

Abstract

Social Security Fund was established to provide security for 7 benefits of workers' lives continuously covering foreign workers. This research aimed to 1) describe the conditions of protection of foreign workers in Pattani province, 2) explain the level of knowledge and foreign workers' protection on Social Security Fund, and 3) provide suggestions for the protection of foreign workers under the rights of the Social Security Fund. This study applied a mixed-method by using the parallel database variant design. The qualitative study uses ten informants created by in-depth interviews, comprising of 210 workers from Myanmar, Cambodia, and Laos, respectively workers. The data were collected by a questionnaire developed from related research and met the validity and reliability test. The data obtained in this study were analyzed using basic statistics. The result showed that the foreign workers were registered according to the Social Security Fund as Thai workers. Provincial social security officers in Pattani provided knowledge about the benefits of the fund and offered clarification documents, including received guidance from the employers made a high level of knowledge about the right and benefits. Likewise, they obtained the highest level of protection from the Social Security Fund. Furthermore, it was found that government officers and employers should develop healthcare service, financial service, language development to contact with insurers, and compulsory evidence of foreign insured persons.

Keywords: Social Security Fund, foreign worker, labor protection

บทนำ

ประเทศไทยยังต้องอาศัยแรงงานต่างด้าวในการขับเคลื่อนระบบเศรษฐกิจ แรงงานเหล่านี้มีบทบาทช่วยเหลือกิจการที่แรงงานในประเทศให้ความสนใจน้อย ช่วยบรรเทาการขาดแคลนแรงงานในประเทศ ช่วยเพิ่มผลผลิตและความสามารถในการทำกำไรของธุรกิจ ก่อให้เกิดบรรยากาศของการส่งเสริมการลงทุนภายในประเทศ (ธนาคารโลก, 2551; ประชา วสุประสาท, 2553; พุกฤษ์ เกาถวิล, 2553) ซึ่งแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) (2559) ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศในด้านการพัฒนาภาคอุตสาหกรรม โดยเฉพาะในส่วนภาคการค้าและการลงทุนว่าจะมีการสร้างสภาพแวดล้อมการลงทุนให้เหมาะสม กำหนดมาตรการส่งเสริมการลงทุนในประเทศที่สอดคล้องกับศักยภาพของพื้นที่ โดยการลดอุปสรรคการเคลื่อนย้ายแรงงานทั้งแรงงานฝีมือและไร้ฝีมือ ได้แก่ การลดระยะเวลาการรายงานตัวของแรงงานต่างด้าว การขยายระยะเวลาการขออนุญาตทำงานของแรงงานต่างด้าว การลด/ยกเว้นภาษีรายได้ นำกลับประเทศ รวมทั้งการลดอุปสรรคการเคลื่อนย้ายเงินระหว่างประเทศ และการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวตามกฎหมาย

อย่างไรก็ตาม ศูนย์ข่าวกระทรวงการต่างประเทศได้รายงานสถานการณ์สิทธิมนุษยชนและแรงงานของประเทศไทยในเดือนเมษายน 2560 ว่าองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization: ILO) ได้ออกรายงานกรณีรัฐบาลไทยถูกร้องเรียนว่าละเมิดพันธกรณีภายใต้อนุสัญญาฉบับที่ 29 ว่าด้วยแรงงานบังคับ ค.ศ. 1930 ส่งผลให้รัฐบาลไทยต้องดำเนินมาตรการต่าง ๆ ในการส่งเสริมและปกป้องสิทธิของแรงงานไทยทุกสัญชาติอย่างเท่าเทียมกัน เช่น 1) การออกพระราชกำหนดการนำคนต่างด้าวเข้ามาทำงานกับนายจ้างภายในประเทศ พ.ศ. 2559 2) การออกกฎกระทรวงกำหนดสถานที่ห้ามนายจ้างจ้างลูกจ้างอายุต่ำกว่า 18 ปี 3) การแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เพื่อเพิ่มอัตราโทษกรณีความผิดที่กระทำต่อแรงงานเด็ก และ 4) มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 7 มีนาคม 2560 เห็นชอบการปรับปรุงพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 โดยให้เพิ่มกลไกการร้องทุกข์ให้แก่คนต่างด้าว และการกำหนดอัตราโทษสำหรับความผิดเกี่ยวกับการจ้างคนต่างด้าว เป็นต้น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการแรงงานทั้งระบบ (สถานการณ์สิทธิมนุษยชนและแรงงานในประเทศไทย, 2560)

นอกจากนี้ มีงานวิจัยที่ศึกษาการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย ดังเช่น อมรรวรรณ ศรีชูเปี่ยม (2550) พบว่านโยบายด้านสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ซึ่งถูกบัญญัติไว้ในกฎหมายไม่ได้มีการปฏิบัติอย่างแท้จริง และเป็นนโยบายที่มีปัญหาในการปฏิบัติมากที่สุด ทำให้แรงงานต่างด้าวไม่ได้รับการคุ้มครองทั้งในเรื่องค่าจ้าง สภาพการจ้างและสวัสดิการแรงงานในด้านอื่นๆ เมื่อเทียบกับแรงงานไทย ประเด็นเหล่านี้มักเกิดกับแรงงานต่างด้าวจากประเทศเพื่อนบ้านสามสัญชาติ ได้แก่ เมียนมา ลาว และกัมพูชา ที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยในกิจการที่มีการใช้แรงงานอย่างเข้มข้น สาเหตุหนึ่งเกิดจากการที่แรงงานเหล่านี้ไม่มีโอกาสได้รับรู้หรือเข้าใจในสิทธิ และหน้าที่ที่ตนเองพึงมีพึงได้ตามที่กฎหมายกำหนดไว้ ขณะเดียวกันกลไกในการคุ้มครองสิทธิของแรงงานต่างด้าวตามกฎหมายก็ไม่เอื้ออำนวยต่อการเข้าถึงของแรงงานมากนัก เนื่องจากยังมีปัญหาในเรื่องการสื่อสาร การทำความเข้าใจระหว่างเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับตัวแรงงานเอง อุปสรรคในเรื่องสถานะทางกฎหมาย และแนวปฏิบัติที่ยังคำนึงถึงสิทธิต่างๆ ของแรงงานข้ามชาติค่อนข้างน้อย การไม่สามารถรวมกลุ่มเพื่อสร้างกลไกการเจรจาต้านแรงงานสัมพันธ์ รวมทั้งทัศนคติของสังคมไทยต่อตัวแรงงานต่างด้าว ส่วนศิริพร สัจจามันท์ (2558) พบว่า แรงงานต่างด้าวที่เข้าเมือง ถูกกฎหมายยังได้รับการปฏิบัติไม่สอดคล้องตามกฎหมายในเรื่องสวัสดิการ การหยุด และการลา ส่วนแรงงานต่างด้าวที่หลบหนีเข้าเมืองยังไม่ได้รับการดูแลด้านสิทธิ ประโยชน์และสวัสดิการต่างๆ ขณะที่ผลการศึกษาของวิโรจน์ เจริญลักษณ์ และ วสุพงศ์ คงพรปรารถนา (2558) พบว่าแรงงานต่างด้าวไม่ได้รับความเป็นธรรมตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานหลายประเด็น อาทิ ไม่ได้ได้รับความยุติธรรมตามสัญญาจ้างงาน ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ไม่เหมาะสมทำให้เกิดปัญหาสุขภาพ ความก้าวร้าวในตำแหน่งงานและการได้รับสวัสดิการน้อยกว่าคนไทย ไม่สามารถตรวจสอบผลการประเมินการปฏิบัติงานได้ และนายจ้างไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดในกฎหมายที่ว่าด้วยการจ่ายค่าจ้าง การจ่ายค่าแรงกรณีทำงานนอกเวลางาน การจ่ายเงินชดเชยในวันหยุด และการหยุดงาน

จากข้อมูลข้างต้นจะเห็นได้ว่าปัญหาการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวเป็นปัญหาระดับนานาชาติที่รัฐต้องมีนโยบายการดำเนินการอย่างชัดเจนและยั่งยืน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการจัดระเบียบ และการคุ้มครองตามสิทธิอันพึงมีพึงได้ตามหลักกฎหมายระหว่างประเทศและในประเทศ ทั้งนี้เพื่อมิให้ปัญหาการจ้างแรงงานต่างด้าวกลายเป็นอุปสรรคในการขยายการค้าระหว่างประเทศในอนาคต ในการนี้ จึงมีความจำเป็นต้องศึกษาให้ทราบถึงสถานการณ์ต่างๆ ที่เกี่ยวกับการทำงานของแรงงานต่างด้าว สภาพปัญหาในการทำงานและการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยที่กำลังเป็นอยู่ และที่มีแนวโน้มจะเกิดขึ้นในอนาคต เพื่อหาแนวทางแก้ไขให้เป็นไปตามหลักการคุ้มครองแรงงานตามมาตรฐานสากล

ประเทศไทยยังบังคับใช้กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานหลายฉบับ ซึ่งจากการทบทวนวรรณกรรมผู้วิจัยพบว่า ผู้ใช้แรงงานยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิในการประกันสังคม แนวปฏิบัติและผลประโยชน์ที่จะได้รับทำให้ไม่สามารถเข้าถึงสิทธิประโยชน์ได้เต็มที่ และพระราชบัญญัติประกันสังคมยังไม่ครอบคลุมถึงการคุ้มครองการเกิดโรคจากการทำงานซึ่งเป็นความเสี่ยงที่สำคัญของผู้ใช้แรงงาน (กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ กระทรวงยุติธรรม, 2556) ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวตามพระราชบัญญัติประกันสังคม ซึ่งมีการออกกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับกองทุนประกันสังคม 4 ฉบับ ได้แก่ 1) พระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2558 2) พระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542 3) พระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 4) พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 โดยกฎหมายกำหนดให้นายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป ต้องขึ้นทะเบียนนายจ้างพร้อมกับขึ้นทะเบียนลูกจ้างตามระยะเวลาที่กำหนด หากผู้ประกันตนเป็นคนต่างด้าวต้องปฏิบัติเช่นเดียวกับผู้ประกันตนที่เป็นคนไทย โดยมีเอกสารที่ต้องยื่นเพิ่มเติมในการขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกันตนคือ สำเนาใบอนุญาตทำงานและสำเนาหนังสือเดินทาง หรือสำเนาใบอนุญาตทำงานและสำเนาใบสำคัญประจำตัวคนต่างด้าว (กัญยปริญ ทองสามสี, 2562) โดยการศึกษาครั้งนี้มีกลุ่มเป้าหมายคือที่แรงงานต่างด้าวที่เป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 33 ซึ่งได้รับการคุ้มครอง 7 กรณี คือ การเจ็บป่วย คลอดบุตร ทูพพลภาพ ตาย สงเคราะห์บุตร ชราภาพ และว่างงาน และผู้บริหาร

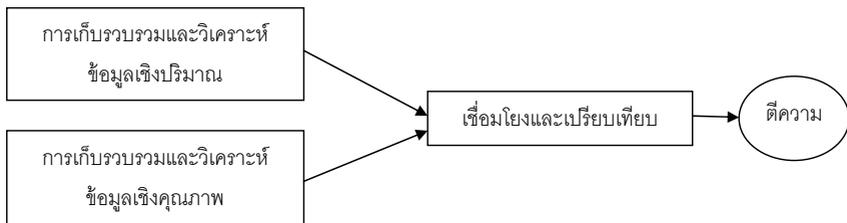
ของสถานประกอบการที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าว ทั้งนี้ ในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ณ เดือนพฤษภาคม 2561 พบว่าจังหวัดปัตตานีมีการจ้างแรงงานต่างด้าวมากที่สุดจำนวน 10,190 คน ขณะที่จังหวัดยะลามีจำนวน 2,163 คน และนราธิวาสจำนวน 1,216 คน (กรมการจัดหางาน, 2561) และยังไม่มีการศึกษาในประเด็นการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวตามสิทธิประกันสังคมในจังหวัดปัตตานี

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. พรรณนาการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวตามสิทธิประกันสังคมในสถานประกอบการจังหวัดปัตตานี
2. อธิบายระดับความรู้เรื่องสิทธิแรงงาน และการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวตามสิทธิกองทุนประกันสังคมของแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ ได้แก่ เมียนมา ลาว และกัมพูชาที่ทำงานในสถานประกอบการจังหวัดปัตตานี
3. ให้ข้อเสนอแนะต่อการให้บริการแรงงานต่างด้าวตามสิทธิกองทุนประกันสังคม

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสานวิธีการเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ (A Mixed Methods Study) โดยการออกแบบวิจัยแบบคู่ขนานเข้าหากัน (The Convergent Parallel Design)



ภาพที่ 1 การวิจัยแบบฐานข้อมูลคู่ขนาน

ที่มา: Creswell & Plano Clark (2011); อิศระ ทองสามสี และอาคม ใจแก้ว (2555)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณคือ แรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมา ลาว และกัมพูชา ที่ทำงานในจังหวัดปัตตานีจำนวน 10,190 คน (กรมการจัดหางาน, 2561) คำนวณกลุ่มตัวอย่างเพื่อให้ในการศึกษาด้วยโปรแกรม G*Power เวอร์ชัน 3.1.9.2 (Faul, Erdfelder, Lang, & Buchner, 2007) ที่ระดับความเชื่อมั่น 0.95 ความคลาดเคลื่อน .05 พบว่าจำนวนกลุ่มตัวอย่างไม่ควรน้อยกว่า 177 คน ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลได้ 210 คน ใช้การสุ่มอย่างง่าย ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพเป็นผู้ประกอบการในจังหวัดปัตตานีที่จ้างแรงงานต่างด้าวจำนวน 1,219 ราย (กรมการจัดหางาน, 2561) ผู้ให้ข้อมูลหลักเป็นเจ้าของกิจการหรือฝ่ายบุคคลของสถานประกอบการที่ทำหน้าที่ดูแลแรงงานต่างด้าวตามสิทธิประกันสังคมโดยตรง ทั้งนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีการศึกษาแนวปรากฏการณ์วิทยา ซึ่ง Creswell (2013) ระบุว่าสามารถเลือกผู้ให้ข้อมูลหลักจำนวน 5-25 คน จากการลงพื้นที่รวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลักจำนวน 10 ราย เป็นกิจการประเภทแปรรูปสัตว์น้ำ ขายวัสดุก่อสร้าง รับซื้อผลปาล์ม ร้านอาหาร รับเหมาก่อสร้าง โรงเรียนเอกชน แพปลา และแปรรูปไม้ ซึ่งในบรรดากิจการเหล่านี้เป็นกิจการที่จ้างแรงงานต่างด้าวมากที่สุด 118 ราย น้อยที่สุด 2 ราย

การพัฒนาเครื่องมือวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ประกอบด้วยแบบสัมภาษณ์และแบบสอบถามภาษาไทย โดยข้อคำถามพัฒนาจากทฤษฎี กฎหมาย แนวปฏิบัติ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยทดสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ด้วยการนำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่านพิจารณาความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์ของการวิจัย ตัวแปร และข้อคำถาม เมื่อคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Congruence: IOC) พบว่าผ่านเกณฑ์ทุกข้อ จากนั้นผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณทดลองใช้กับแรงงานต่างด้าวจำนวน 30 คน และนำข้อมูลไปวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient: α) ข้อคำถามมีค่าสูงกว่า 0.50 ทุกข้อ ส่วนแบบสอบถามเกี่ยวกับความรู้เรื่องสิทธิแรงงานด้านประกันสังคม จำนวน 13 ข้อ ผู้วิจัยทดสอบหาค่าความยาก พบว่ามีค่าระหว่าง 0.2-0.8 ค่าอำนาจการจำแนก มีค่ามากกว่า 0.20 และค่าสหสัมพันธ์ (r) ซึ่งพบว่าผ่านการทดสอบตามเกณฑ์โดยมีค่าสหสัมพันธ์มากกว่า 0.20

การรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยเชิงคุณภาพนั้นผู้วิจัยและผู้ช่วยวิจัยลงพื้นที่สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก บันทึกข้อมูลด้วยกระดาษและเครื่องบันทึกเสียง ส่วนการรวบรวมข้อมูลในการวิจัยเชิงปริมาณนั้นผู้วิจัยใช้แบบสอบถามที่พัฒนาขึ้นด้วยภาษาไทยไปอธิบายทำความเข้าใจกับผู้ช่วยวิจัยจำนวน 6 คน (จัดเป็น 3 ทีม ๆ ละ 2 คน) เพื่อทำความเข้าใจประเด็นในข้อคำถามให้ตรงกัน จากนั้นจึงลงพื้นที่รวบรวมข้อมูล โดยในขั้นต้นนักวิจัยลงพื้นที่สถานประกอบการที่มีแรงงานต่างด้าวทำงานจำนวนมาก เพื่อให้พนักงานฝ่ายบุคคลของบริษัทจะแนะนำแรงงานต่างด้าวที่ใช้ภาษาไทยคล่อง ทำงานในประเทศไทยเป็นเวลานาน เพื่อรวบรวมข้อมูลเป็นกลุ่มแรกและประเมินปัญหาอุปสรรคในการรวบรวมข้อมูล จากนั้น ผู้วิจัยและผู้ช่วยวิจัยขอให้แรงงานต่างด้าวแนะนำเพื่อนที่ใช้ภาษาไทยคล่องเพื่อความสะดวกในการทำความเข้าใจกับประเด็นที่ต้องการตามแบบสอบถาม ซึ่งการรวบรวมข้อมูลใช้เวลาทั้งสิ้น 3 เดือน

การรับรองจริยธรรมการวิจัย/การพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง/ผู้ให้ข้อมูลหลัก

โครงการวิจัยนี้ได้รับการรับรองจริยธรรมวิจัยจากคณะกรรมการวิจัยมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี เลขที่ psu.pn.2-018/61 ในขั้นตอนการรวบรวมข้อมูลนั้น ผู้วิจัยชี้แจงวัตถุประสงค์ของการศึกษา และประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษา เพื่อขอความร่วมมือจากกลุ่มตัวอย่าง/ผู้ให้ข้อมูลหลัก ทั้งนี้ การเข้าร่วมโครงการวิจัยของกลุ่มตัวอย่าง/ผู้ให้ข้อมูลหลักเป็นไปด้วยความสมัครใจ หากมีคำถามใดที่ไม่ต้องการตอบก็สามารถทำได้ และให้ความมั่นใจว่าคำตอบที่ได้รับจะไม่มีเปิดเผย ซึ่งอาจจะส่งผลกระทบต่อผู้ให้ข้อมูลอย่างเด็ดขาด หากบุคคลปฏิเสธเข้าร่วมหรือถอนตัวจากโครงการ (ถอนความยินยอม) สามารถกระทำได้ทุกเมื่อ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มีการตีความสร้างข้อสรุปแบบอุปนัย (Inductive) ซึ่งได้จากการสังเกตและการสัมภาษณ์ และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ข้อมูลจากเอกสารและสภาพแวดล้อมของข้อมูล จากนั้นมีการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้าโดยตรวจสอบข้อมูลระหว่างนักวิจัยกับผู้ช่วยวิจัย นักวิจัยกับหลักฐานที่บันทึก

และส่งข้อมูลที่ถอดความแล้วไปยังผู้ให้ข้อมูลเพื่อตรวจสอบซ้ำ รวมถึงการตรวจสอบข้อมูลกับระเบียบแบบปฏิบัติของกองทุนประกันสังคม ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณใช้สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics)

ผลการวิจัย

การคุ้มครองแรงงานต่างด้าวตามสิทธิประกันสังคมในสถานประกอบการจังหวัดปัตตานี

1. การขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกันตนตามสิทธิประกันสังคม

ผลการสัมภาษณ์พบว่าแรงงานต่างด้าวได้รับการขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกันตน เมื่อนายจ้างรับเข้าทำงานแล้ว นายจ้างหรือบุคคลที่นายจ้างมอบหมายจะนำหลักฐานของแรงงานต่างด้าวไปขอหนังสืออนุญาตทำงาน (Work Permit) เมื่อได้หนังสืออนุญาตแล้วส่งข้อมูลไปที่สำนักงานประกันสังคมจังหวัดเพื่อขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกันตน ซึ่งการขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกันตนนั้นนายจ้างจะดำเนินการเหมือนกับแรงงานไทย เพียงแต่แรงงานไทยใช้เลขประจำตัวประชาชน 13 หลักในการขึ้นทะเบียน ส่วนแรงงานต่างด้าวให้หมายเลขพาสปอร์ต หรือเอกสารแสดงตนแทนหนังสือเดินทางในการยืนยันตัวตน ดังคำให้สัมภาษณ์

“แรงงานต่างด้าวทุกคน..ย้าว่า..ทุกคน ได้ขึ้นทะเบียนและได้สิทธิประกันสังคมเหมือนคนไทยทุกประการ...” (สัมภาษณ์สถานประกอบการ ก, วันที่ 20 ธันวาคม 2561)

“ต้องให้ความร่วมมือของหน่วยงานรัฐ กฎหมายบังคับ ต้องนำหลักฐานของต่างด้าวส่งสำนักงานจัดหางานจังหวัดปัตตานี (เป็นสถานที่ขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว...นักวิจัย)...จากนั้นส่งสำเนาพาสปอร์ตและหนังสืออนุญาตทำงานไปที่สำนักงานประกันสังคมจังหวัดปัตตานี...ถือว่าได้ขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกันตนตั้งแต่วันแรกที่เข้าทำงาน...” (สัมภาษณ์สถานประกอบการ ง, วันที่ 7 มกราคม 2562)

“ทุกคนที่เข้ามาทำงานได้สิทธิเหมือนกันทั้งคนไทยคนต่างชาติ...หน่วยงานรัฐมุ่งดูแลสวัสดิการลูกจ้างให้เท่าเทียม...นายจ้างก็ต้องทำตาม เจ้าหน้าที่ก็ต้องดูแลสิทธิของเขา ซึ่งส่วนมากเขา (ต่างด้าว) รู้สิทธิของเขาดี” (สัมภาษณ์สถานประกอบการ ฉ, 26 ธันวาคม 2561)

“ทางราชการเขามีตารางเวลาชัดเจนว่าจะขึ้นทะเบียนต่างด้าวเมื่อไร ใช้หลักฐานอะไรบ้าง ขึ้นที่ไหน...เดี๋ยวนี้กฎหมายเข้มงวด” (สัมภาษณ์สถานประกอบการ ก, วันที่ 7 มกราคม 2562)

2. การให้ความรู้ด้านสิทธิประกันสังคมและเงินทดแทนของเจ้าหน้าที่รัฐ

สถานประกอบการให้ข้อมูลยืนยันว่าการติดต่อสื่อสารกับเจ้าหน้าที่ประกันสังคมมีความสะดวกรวดเร็ว โดยเฉพาะเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลที่รับผิดชอบงานประกันสังคมให้กับสถานประกอบการมาอย่างต่อเนื่องหลายปี จะรู้จักมักคุ้นกับเจ้าหน้าที่หากมีปัญหาหรือข้อสงสัยในการใช้สิทธิก็สามารถโทรศัพท์สอบถามได้ตลอดเวลา ขณะที่สำนักงานประกันสังคมมีโครงการให้ความรู้แก่พนักงานในสถานประกอบการ โดยหมุนเวียนกันไปในแต่ละสถานประกอบการ ดึงคำให้สัมภาษณ์

“พี่ทำงานที่นั่นมานาน โท (โทรศัพท์...นักวิจัย) ถามเจ้าหน้าที่ได้ทุกคน...เมื่อ 2-3 ปีก่อน ก่อนปี 2561 นะ สำนักงานประกันสังคมจัดโครงการร่วมกับสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเข้ามาให้ความรู้ในที่ทำงานทุกปี...แต่ช่วงหลังได้ข่าวว่างบประมาณหมด...ถ้ามีปัญหาอะไรก็โทรศัพท์สอบถามได้” (สัมภาษณ์สถานประกอบการ ก, วันที่ 20 ธันวาคม 2561)

“ที่นี้แรงงานต่างด้าวเยอะ ขอให้เจ้าหน้าที่ของสำนักงานประกันสังคมเข้ามาให้ความรู้ได้...ตอนนี้มีคู่มือ แผ่นพับแนะนำสิทธิทั้งเงินทดแทนและประกันสังคมทั้งภาษาพม่า ภาษาลาว ภาษากัมพูชา ให้ด้วยประกอบการอบรม...แต่ถ้าเขามีปัญหา ก็ถามเพื่อนหรือมาที่นี้ (ฝ่ายบุคคล...นักวิจัย)” (สัมภาษณ์สถานประกอบการ จ, วันที่ 8 มกราคม 2562)

“กฎระเบียบเปลี่ยนแปลงบ่อยๆ บางที่ทางสำนักงานประกันสังคมเขาก็เรียกไปอบรมที่เขา...ก็ต้องติดตามข่าวกัน ไม่เข้าใจก็ติดต่อขอคำปรึกษา...” (สัมภาษณ์สถานประกอบการ ข, วันที่ 26 ธันวาคม 2561)

3. การเข้าถึงสิทธิประกันสังคมของแรงงานต่างด้าว

ผลการสัมภาษณ์พบว่าแรงงานต่างด้าวใช้สิทธิได้เท่าเทียมกับคนไทยทุกประการ มีการส่งต่อข้อมูลระหว่างผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่าและเข้ามาอยู่ในประเทศไทยเป็นเวลานาน เคยเข้ารับการอบรม ได้ผ่านการใช้สิทธิแล้ว พุดและ

ฟังภาษาไทยได้ คอยให้คำแนะนำแก่ต่างด้าวที่เพิ่งเข้าทำงาน ในบางสถานประกอบการให้ข้อมูลว่าแรงงานต่างด้าวบางคนเข้าใจสิทธิมากกว่าคนไทย แต่ที่ยังเป็นปัญหาคือการเบิกเงินสงเคราะห์บุตร ในกรณีที่แรงงานต่างด้าวเป็นผู้ชายต้องใช้ทะเบียนสมรสเป็นหลักฐานประกอบการเบิกจ่าย ถ้าไม่มีทะเบียนสมรสยืนยันก็ไม่สามารถใช้สิทธิได้ ส่วนผู้ที่ส่งเงินสมทบครบเงื่อนไขได้รับสิทธิบำเหน็จบำนาญก็นิยมบำเหน็จมากกว่า เพราะได้เงินเป็นก้อนสามารถนำไปลงทุนต่อได้

“ต่างด้าวเข้าใจสิทธิดี...แต่เชื้อใหม่ เวลาป่วยไม่ยอมไปโรงพยาบาล เพราะไปครั้งหนึ่งก็ต้องลางาน 1 วัน อย่างเร็วที่สุดก็กินเวลาครึ่งวัน คิวยาว ยอมไปคลินิกจ่ายเงินเอง เพราะไม่เสียเวลา แรงงานต่างด้าวเขาขยัน...รีบทำงานเก็บเงินส่งกลับบ้าน” (สัมภาษณ์สถานประกอบการ ก, วันที่ 20 ธันวาคม 2561)

“แรงงานต่างด้าวไม่เคยเจ็บป่วยรุนแรง ที่มีก็อุบัติเหตุทางรถนอกเวลางาน ซึ่งก็ใช้สิทธิประกันสังคมไป...” (สัมภาษณ์สถานประกอบการ จ, วันที่ 24 ธันวาคม 2561)

“กรณีคลอดบุตร...ก็เบิกค่าคลอดได้ 13,000 บาท ดีวันนี้ดี...ให้ไม่จำกัดจำนวนครั้งด้วย...ถ้าเป็นแรงงานหญิงต่างด้าว จะได้สิทธิรับเงินสงเคราะห์การหยุดงานในการคลอดจำนวน 2 ครั้ง ตามเงื่อนไขของสำนักงานประกันสังคม...” (สัมภาษณ์สถานประกอบการ ข, วันที่ 20 ธันวาคม 2561)

“กรณีสงเคราะห์บุตร ถ้าเป็นแรงงานหญิงสามารถเบิกได้ เพราะลูกคลอดจากท้องแม่มีหลักฐานชัด...แต่กรณีแรงงานชาย ถ้าไม่มีทะเบียนสมรสเบิกไม่ได้...ต้องคุยกับเจ้าหน้าที่ประกันสังคม เพราะต้องปฏิบัติให้เหมือนแรงงานไทย...ทะเบียนสมรสแต่ละประเทศก็ต้องผ่านการแปลและให้สถานกงสุลรับรองเอกสาร...ยุ่งยาก...บางคนไม่ได้นำเข้ามา บางคนมาแต่ที่ไทยก็จดทะเบียนไม่ได้...” (สัมภาษณ์สถานประกอบการ ฉ, วันที่ 26 ธันวาคม 2561)

“ต่างด้าวส่วนใหญ่อยากได้บำเหน็จ...มากกว่าบำนาญ อยากได้เงินก้อน บางคนยอมลาออกก่อนถึงสิทธิได้บำนาญ...แต่ระบบจ่ายบำนาญสำหรับต่างด้าวก็ยังมีปัญหา ถ้าเขาอยู่เมืองไทยต่อก็รับเงินได้ปกติ...วันหนึ่งหากเขากลับไปอยู่บ้านเขาต้องเข้าที่ชายแดนไทยทุกเดือนนะ เพื่อออกเงิน...ถ้ารับบำเหน็จก็เสร็จสิ้นในครั้งเดียว” (สัมภาษณ์สถานประกอบการ ช, วันที่ 11 มกราคม 2562)

“ที่นี่ยังไม่มีต่างด้าวมาอยู่นานจนได้สิทธิบ้านาญนะ มาปีสองปีก็เปลี่ยนงาน (ย้ายสถานที่ทำงาน...นักวิจัย)...เลยไม่รู้ปัญหานี้นัก” (สัมภาษณ์สถานประกอบการ จ, วันที่ 24 ธันวาคม 2561)

“กรณีที่เขาเสียชีวิตที่ไม่เกี่ยวกับการทำงาน นายจ้างก็ต้องติดต่อทายาท ถ้าติดต่อไม่ได้เราก็ต้องจัดการศพให้เขา ส่วนเงินสงเคราะห์การเสียชีวิตก็มอบให้ทายาท...” (สัมภาษณ์สถานประกอบการ ฉ, วันที่ 26 ธันวาคม 2561)

4. ปัญหาอุปสรรคอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับกองทุนประกันสังคม

จากข้อสะท้อนในมุมมองนายจ้างเห็นว่ากองทุนประกันสังคมนั้น ภาครัฐมุ่งหมายดูแลลูกจ้างให้มีความมั่นคงทั้งสุขภาพและครอบครัว หากแต่นายจ้างก็ต้องแบกรับภาระทางการเงินในการส่งเงินสมทบ อย่างไรก็ตาม นายจ้างทั้งหลายยังคงต้องปฏิบัติตามกฎหมายดังกล่าว ไม่เช่นนั้นจะมีความผิด ดังคำให้สัมภาษณ์

“ต่างด้าวบางคนขึ้นทะเบียนเสร็จ นายจ้างจ่ายเงินขึ้นทะเบียน จ่ายบัตรสุขภาพ จ่ายประกันสังคมให้แล้ว อยู่ทำงานกับเราไม่ถึงหนึ่งเดือนก็หนีไปทำงานที่อื่น หรือเพื่อนมาชวนไปอยู่ที่อื่น...เงินที่จ่ายก็เสียเปล่า” (สัมภาษณ์สถานประกอบการ ค, วันที่ 24 ธันวาคม 2561)

“เงินสมทบประกันสังคมไม่จ่ายก็จะถูกทวง...บางที่ก็หมุนเงินไม่ทัน อ้าว! ถึงกำหนดต้องจ่ายทั้งเงินเดือนลูกจ้าง จ่ายสวัสดิการพวกนี้ เงินจากที่ไปทำงานให้เขาก็ตึงเบิกไม่ได้...บางครั้งก็เหนียวเหมือนกัน...” (สัมภาษณ์สถานประกอบการ ช, วันที่ 20 ธันวาคม 2561)

“บางครั้งบางคราวต้องยอมให้ทางการ (สำนักงานประกันสังคม...ผู้วิจัย) เขาทวงเหมือนกันนะ...มาอยู่กับเรา 1-2 เดือน ก็ออก เราก็ต้องรับคนใหม่ จ่ายเงินใหม่ อีก...” (สัมภาษณ์สถานประกอบการ ง, วันที่ 7 มกราคม 2562)

ระดับความรู้และการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวตามกฎหมายว่าด้วยกองทุนประกันสังคม

แรงงานต่างด้าวที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 210 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อยู่ในช่วงอายุ 21-30 ปี มากที่สุด รองลงมาอยู่ในช่วงอายุ 31-40 ปี ส่วนใหญ่มีสัญชาติเมียนมา รองลงมาเป็นสัญชาติกัมพูชา และลาว ตามลำดับ แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่

มีสถานภาพสมรส โดยทุกคนทำงานในแผนกผลิต มีสถานภาพเป็นลูกจ้างรายวันมากที่สุด ทั้งนี้ แรงงานส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 2-5 ปี อาศัยในบ้านพักที่นายจ้างจัดให้โดยไม่คิดค่าเช่า จากการสอบถามความรู้เรื่องสิทธิแรงงานตามสิทธิประกันสังคมพบว่าแรงงานต่างด้าวมีความรู้เกี่ยวกับสิทธิการขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกันตนมากที่สุด โดยตอบถูกร้อยละ 95.7 ส่วนประเด็นที่แรงงานมีความรู้น้อยที่สุดคือการใช้สิทธิเบิกค่ารักษาพยาบาลของผู้ประกันตนซึ่งแรงงานส่วนใหญ่ยังเห็นว่าเบิกจ่ายกรณีเจ็บป่วยจากการทำงาน มีแรงงานตอบถูกในข้อนี้ร้อยละ 22.9 รายละเอียดดังตาราง 1 โดยแรงงานต่างด้าวสามสัญชาติมีความรู้สิทธิด้านประกันสังคมระดับมากจากคะแนนเต็ม 13 คะแนน (\bar{X} 7.31, S.D.2.92)

ตาราง 1 จำนวนและร้อยละความรู้สิทธิด้านประกันสังคมของแรงงานต่างด้าว

ความรู้เรื่องสิทธิด้านประกันสังคม	ตอบถูก		ตอบผิด	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. แรงงานต่างด้าวมีสิทธิขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกันตนเช่นเดียวกับแรงงานชาวไทย	201	95.7	9	4.3
2. กรณีท่านเพิ่งเข้าทำงานในสถานประกอบการที่ประเทศไทยเป็นครั้งแรก ท่านต้องขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกันตนภายใน 30 วัน	192	91.4	18	8.6
3. แรงงานต่างด้าวจะขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกันตนหรือไม่ขึ้นกับความสมัครใจ	69	32.9	141	67.1
4. กรณีท่านเปลี่ยนแปลงข้อมูลส่วนตัว เช่น คำนำหน้าชื่อ (นางสาว, นาง) ท่านต้องแจ้งให้นายจ้างทราบเพื่อสิทธิประโยชน์ด้านประกันสังคม	173	82.4	37	17.6
5. นายจ้างต้องแจ้งเปลี่ยนแปลงข้อมูลส่วนตัวของท่าน เช่น คำนำหน้าชื่อ (นางสาว, นาง) ให้สำนักงานประกันสังคมภายใน 15 วัน	113	53.8	97	46.2

ตาราง 1 จำนวนและร้อยละความรู้สิทธิด้านประกันสังคมของแรงงานต่างด้าว (ต่อ)

ความรู้เรื่องสิทธิด้านประกันสังคม	ตอบถูก		ตอบผิด	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
6. ท่านใช้สิทธิเบิกค่ารักษาพยาบาลได้ในกรณีเจ็บป่วยจากการทำงานเท่านั้น	48	22.9	162	77.1
7. ผู้ประกันตนที่เป็นผู้ชายสามารถใช้สิทธิรับเงินค่าคลอดบุตรสำหรับภรรยาที่จดทะเบียนสมรสตามกฎหมายหรือยืนยันการเป็นสามีภรรยา	135	64.3	75	35.7
8. กรณีผู้ประกันตนทุพพลภาพมีสิทธิได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้	143	68.1	67	31.9
9. ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับเงินสงเคราะห์บุตรสำหรับบุตรที่อายุไม่เกิน 6 ปีบริบูรณ์ทุกเดือน	103	49.0	107	51.0
10. กรณีผู้ประกันตนเสียชีวิต ทายาทจะได้รับค่าทำศพ	110	52.4	100	47.6
11. บำนาญชราภาพจะจ่ายแก่ผู้ประกันตนที่จ่ายเงินสมทบตั้งแต่ 180 เดือน ขึ้นไป	78	37.1	132	62.9
12. บำเหน็จชราภาพจะจ่ายแก่ผู้ประกันตนที่จ่ายเงินสมทบน้อยกว่า 180 เดือน	80	38.1	130	61.9
13. กรณีผู้ประกันตนลาออกจากงาน มีสิทธิได้รับเงินทดแทนกรณีว่างงาน	90	42.9	120	57.1

ผลการวิจัยด้านการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวพบว่า ผู้ที่เข้ามาทำงานในจังหวัดปัตตานีได้รับการคุ้มครองตามสิทธิประกันสังคมระดับมากที่สุด ยกเว้นการได้รับเงินสงเคราะห์บุตรที่ได้รับการคุ้มครองระดับมาก รายละเอียดดังตาราง 2

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลผลการคุ้มครองแรงงานต่างด้าว

การคุ้มครองแรงงานต่างด้าว	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1. ท่านได้รับการขึ้นทะเบียนประกันสังคม	4.00	0.00	มากที่สุด
2. ถ้านายจ้างไม่ขึ้นทะเบียนประกันสังคมให้แก่ท่าน ท่านเคยยื่นคำร้องต่อเจ้าหน้าที่รัฐ ให้จัดชื่อท่านขึ้นทะเบียนประกันสังคม	3.60	0.67	มากที่สุด
3. ในระหว่างที่ท่านลาคลอดบุตร ท่านได้รับเงินค่าจ้างจากนายจ้าง	3.43	0.94	มากที่สุด
4. ท่าน/ภรรยาของท่านได้รับเงินค่าคลอดบุตรเหมาจ่ายจำนวน 13,000 บาท จากกองทุนประกันสังคม	3.53	0.76	มากที่สุด
5. ท่านได้รับเงินสงเคราะห์บุตร	3.08	1.44	มาก
6. เมื่อท่านป่วยเป็นไข้จนต้องเข้ารับรักษาที่สถานพยาบาล (ผู้ป่วยนอก) ท่านได้รับการรักษาฟรีจากสถานพยาบาลที่ท่านเลือกขึ้นทะเบียนใช้สิทธิประกันสังคม	3.81	0.42	มากที่สุด
7. ท่านเคยได้รับการบริการทางทันตกรรม กรณีถอนฟัน อุดฟัน ชุดหินปูน และผ่าฟันคุดในอัตราปีละ 900 บาท ตามสิทธิประกันสังคม	3.93	0.21	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม	3.63	0.46	มากที่สุด

หมายเหตุ: คะแนนเต็ม 4 คะแนน

การเชื่อมโยงผลการวิจัยเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ

1. ระดับการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการจังหวัดปัตตานี ผลการศึกษาทั้งในการวิจัยเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณยืนยันตรงกันว่าสถานประกอบการให้ความร่วมมือในการปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับกองทุนประกันสังคม โดยสถานประกอบการมีหน้าที่ในการขึ้นทะเบียนให้แรงงานต่างด้าวเป็นผู้มีสิทธิตามข้อกำหนดของกองทุนฯ ให้คำปรึกษาแนะนำในการใช้สิทธิ ส่งหลักฐานที่เกี่ยวข้องกับการใช้สิทธิให้สำนักงานประกันสังคมจังหวัดปัตตานี ซึ่งการเข้าถึงสิทธิประกันสังคมแรงงานต่างด้าวเท่าเทียมกับแรงงานชาวไทยทุกประการ ขณะที่ผลการวิจัยเชิงปริมาณ

ที่รวบรวมข้อมูลจากแรงงานต่างด้าว 210 คน พบว่าพวกเขาได้รับการคุ้มครองจากกองทุนประกันสังคมระดับมากที่สุด

2. แนวปฏิบัติในการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวของนายจ้าง และเจ้าหน้าที่รัฐ กรณีการดำเนินการเพื่อให้มีการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวของภาครัฐนั้น มีการเผยแพร่ความรู้ในรูปของคู่มือ แผ่นพับซึ่งเป็นเอกสารที่อ่านง่าย โดยแปลเป็นภาษาพม่า ลาว และกัมพูชา มีเจ้าหน้าที่เข้าไปให้ความรู้เกี่ยวกับสิทธิกองทุนประกันสังคมในสถานประกอบการ และให้บริการให้คำแนะนำผ่านระบบโทรศัพท์ ทำให้สถานประกอบการสามารถให้บริการแก่แรงงานต่างด้าวตรงกับระเบียบข้อกำหนดของสำนักประกันสังคม ขณะเดียวกันนายจ้างก็มีหน้าที่นำส่งเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคม หักเงินสมทบของลูกจ้างส่งเป็นเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคม ตามกำหนดเวลา ลูกจ้างจึงสามารถเข้าถึงบริการตามสิทธิอันพึงมีพึงได้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณที่มีการสอบถามระดับความรู้เกี่ยวกับสิทธิด้านประกันสังคมพบว่าลูกจ้างมีความรู้ระดับมาก

ข้อเสนอแนะต่อการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการจังหวัดปัตตานี

1. ปรับปรุงระบบการให้บริการแก่ผู้ประกันตนในโรงพยาบาลที่แรงงานต่างด้าวขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกันตน (ส่วนใหญ่เป็นโรงพยาบาลรัฐ) ให้สะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้น ในบางกรณีแรงงานต่างด้าวเจ็บป่วยไม่มาก ระดับที่ช่วยเหลือตัวเองได้ ไม่ต้องนอนพักในโรงพยาบาล แรงงานบางส่วนเลือกที่จะไปใช้บริการคลินิก เนื่องจากบริการรวดเร็ว ไม่ต้องกลางาน ดังนั้น หากมีการปรับระบบบริการของโรงพยาบาลจะทำให้แรงงานต่างด้าวใช้สิทธิประกันสังคมของตนเองได้อย่างเต็มที่

2. แรงงานต่างด้าวที่เพิ่งเดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทยส่วนใหญ่ไม่สามารถฟังและพูดภาษาไทยได้ จึงเกรงกลัวในการสอบถามถึงสิทธิของตนเอง และไม่เข้าใจสิทธิของตน ในสถานประกอบการขนาดใหญ่จะมีการมอบหมายรุ่นพี่ที่มีสัญชาติเดียวกันสามารถสื่อสารภาษาไทยได้คอยอธิบายให้ความรู้ ส่วนสถานประกอบการขนาดเล็ก และมีการหมุนเวียนแรงงานบ่อย จะมีปัญหาในการสื่อสาร ดังนั้น สำนักงานประกันสังคมควรมีเจ้าหน้าที่ที่คอยให้คำแนะนำเบื้องต้นได้ (ถึงแม้

มีเอกสารที่แปลแล้ว แต่แรงงานต่างด้าวมีระดับการศึกษาต่างกัน การใช้เอกสารจึงไม่สามารถให้ความรู้กับทุกกลุ่มได้)

3. แนวปฏิบัติในการใช้สิทธิในกองทุนประกันสังคมบางประเด็นยังคงมีปัญหา เช่น การเบิกจ่ายเงินสงเคราะห์บุตรของผู้ประกันตนชายที่ต้องใช้ทะเบียนสมรสทางสำนักงานประกันสังคมควรสร้างความร่วมมือกับกระทรวงการต่างประเทศหรือสถานกงสุลของประเทศนั้นๆ อธิบายถึงการเตรียมเอกสารหลักฐานให้พร้อมก่อนเข้ามาทำงานที่ประเทศไทย หรือหากมีการเปลี่ยนสถานภาพระหว่างการทำงานในประเทศไทยควรมีการดำเนินการจดทะเบียนสมรสให้ถูกต้อง และส่งหลักฐานให้สำนักงานประกันสังคมอย่างครบถ้วน หากแรงงานต่างด้าวมีหลักฐานเพียงพอครบถ้วน จะทำให้การดำเนินการตามระเบียบรวดเร็วยิ่งขึ้น

4. การเข้าถึงสิทธิบางประเภทของแรงงานต่างด้าว เช่น การรับบำนาญของแรงงานที่เกษียณอายุ หรือแรงงานต่างด้าวทุพพลภาพ หากแรงงานเหล่านั้นเดินทางกลับประเทศ และไม่สามารถกลับเข้ามาที่ประเทศไทยได้นั้น ควรมีการวางระบบการเบิกจ่ายเงินบำนาญหรือเงินทดแทนการขาดรายได้ ค่าบริการทางการแพทย์โดยจัดทำเป็นประกาศไว้อย่างชัดเจน และเน้นอำนวยความสะดวกแก่แรงงานเป็นหลัก

สรุปและอภิปรายผล

ผลการวิจัยพบว่าแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในจังหวัดปัตตานี (รวมทั้งจังหวัดอื่นๆ ในประเทศไทย) ได้รับสิทธิการขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกันตนของกองทุนประกันสังคมเช่นเดียวกับแรงงานไทย อย่างไรก็ตามมีข้อสะท้อนในมุมมองนายจ้างว่ากองทุนประกันสังคมนั้น ภาครัฐมุ่งหมายดูแลลูกจ้างให้มีความมั่นคงทั้งสุขภาพและครอบครัว นายจ้างทั้งหลายยังคงต้องปฏิบัติตามกฎหมายดังกล่าว ไม่เช่นนั้นจะมีความผิด ข้อสะท้อนนี้สอดคล้องกับผลการศึกษาของประพัฒน์ จริยะพันธ์ และคณะ (2558) ที่พบปัญหาการขึ้นทะเบียนประกันสังคมของแรงงานต่างด้าวคือนายจ้างไม่อยากขึ้นทะเบียนประกันสังคมเพราะเป็นต้นทุนในการว่าจ้างแรงงาน จากงานวิจัยชิ้นนี้จึงนำไปสู่การพัฒนากระบวนการขึ้นทะเบียนของแรงงานต่างด้าวที่กระทรวงแรงงานร่วมมือกับกระทรวงมหาดไทย โดยแรงงานต่างด้าวจะต้องขอใบอนุญาตทำงานก่อน

จากนั้นจึงขึ้นทะเบียนประกันสังคม เมื่อระบบมีการเชื่อมต่อโดยฐานข้อมูลทำให้ตรวจสอบได้ง่ายขึ้น แรงงานต่างด้าวที่มีคุณสมบัติครบถ้วนก็จะได้ขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกันตนและขึ้นทะเบียนเป็นลูกจ้างภายใต้กองทุนเงินทดแทนในคราวเดียวกัน (นายจ้างส่งหลักฐานเพียงชุดเดียวไปยังสำนักงานประกันสังคมจังหวัดปัตตานี ก็จะได้รับการขึ้นทะเบียนทั้งสองกองทุน) นอกจากนี้ วิชัย โถสุวรรณจินดา (2561) ได้เสนอให้รวมสิทธิประโยชน์ของกองทุนประกันสังคมและกองทุนเงินทดแทนเข้าด้วยกันเนื่องจากปัจจุบันยังมีความเหลื่อมล้ำอยู่ โดยผลการวิจัยพบว่า ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเห็นว่ามีแนวทางที่ความเป็นไปได้ในการเชื่อมโยงสิทธิประโยชน์ของลูกจ้างตามกฎหมาย โดยในด้านการรักษาพยาบาลนั้น ให้ลูกจ้างใช้สิทธิจากกองทุนเงินทดแทนจนหมด ถ้ายังไม่หายจากการเจ็บป่วยก็ให้สามารถใช้สิทธิรักษาพยาบาลตามระบบประกันสังคมต่อไปได้ หรือให้ลูกจ้างใช้สิทธิตามระบบประกันสังคมได้เลย ทั้งนี้ให้สำนักงานประกันสังคมทำความตกลงกับสถานพยาบาล

แรงงานต่างด้าวสามัญชาติมีความรู้สิทธิด้านประกันสังคมในภาพรวมระดับมาก ซึ่งจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับระดับความรู้เรื่องสิทธิแรงงานด้านประกันสังคม ไม่พบว่ามีการศึกษาในแรงงานต่างด้าวโดยตรง แต่งานวิจัยจะศึกษากับแรงงานที่เป็นคนไทย ตัวอย่างเช่น งานวิจัยของสิริกาญจน์ ศิโรจน์วาทกุล (2557) ที่ศึกษาเรื่องความรู้เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนที่ทำงานในสถานประกอบการนิคมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี เมื่อพิจารณาภาพรวมพบว่าผู้ประกันตนมีความรู้เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ 7 กรณีในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 25.95 (จากคะแนนเต็ม 30 คะแนน) ส่วนงานวิจัยของ ศักระภีร์ วรวัฒน์ประิษฎญา (2554) ได้ทดสอบระดับความเข้าใจสิทธิของผู้ประกันตน พบว่า ผู้ประกันตนเข้าใจสิทธิพื้นฐานและกรณีสงเคราะห์บุตรระดับมาก ส่วนอีก 6 กรณีของผู้ประกันตนอยู่ในระดับน้อย-ปานกลาง โดยผู้วิจัยไม่ได้วิเคราะห์ภาพรวม อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยครั้งนี้ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของรุ่งนภา ถานุญเรื่อง และสุชาติดา ภัยเหล็กสี (2558) ที่พบว่าผู้ประกันตนที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลหนองบัวลำภูมีระดับความรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติประกันสังคมพื้นฐานและความรู้เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์กองทุนประกันสังคมทั้ง 7 กรณีอยู่ในระดับต่ำ โดยจากคำถามทั้งหมด 39 ข้อ คะแนนเฉลี่ยความรู้ เท่ากับ 13.99

นอกจากนี้ ผลการวิจัยพบว่าแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในจังหวัดปัตตานี ได้รับการคุ้มครองตามสิทธิประกันสังคมระดับมากที่สุด ยกเว้นการได้รับเงินสงเคราะห์บุตรที่ได้รับการคุ้มครองระดับมาก การที่ผลการวิจัยพบเช่นนี้ เนื่องด้วยมาตรการภาครัฐที่มุ่งปฏิบัติต่อแรงงานต่างด้าวให้สอดคล้องกับอนุสัญญาฉบับที่ 111 ว่าด้วยการเลือกปฏิบัติ (การจ้างงานและการประกอบอาชีพ) ค.ศ. 1958 (Convention No.111 Concerning Discrimination (Employment and Occupation), 1958) รัฐบาลไทย โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับที่ 111 เมื่อวันที่ 13 มิถุนายน 2560 โดยจะมีผลบังคับใช้ในอีก 12 เดือนถัดไปจากวันที่ให้สัตยาบัน การดำเนินการครั้งนี้เป็นการแสดงความมุ่งมั่นของประเทศโดยการให้พันธะสัญญาต่อประชาคมระหว่างประเทศที่จะดำเนินการเพื่อส่งเสริมโอกาสอันเท่าเทียมกันด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติในมิติต่างๆ ของการจ้างงานให้หมดไป อันเป็นหนทางไปสู่การบรรลุวาระงานที่มีคุณค่าและวาระเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนของสหประชาชาติ โดยอนุสัญญาฉบับที่ 111 กำหนดให้มีนโยบายและมาตรการระดับชาติเพื่อจัดการเลือกปฏิบัติและส่งเสริมโอกาสความเสมอภาคในการจ้างงานและการประกอบอาชีพ โดยมุ่งเน้นการจัดการเลือกปฏิบัติบนพื้นฐานของเชื้อชาติ สีผิว เพศ ศาสนา ความคิดเห็นทางการเมือง สถานะทางสังคม สำหรับความหมายของการจ้างงานและการประกอบอาชีพตามอนุสัญญานี้จะครอบคลุมถึงการเข้าถึงการฝึกพัฒนาฝีมือแรงงาน การจ้างงานและการประกอบอาชีพบางประเภท รวมทั้งเงื่อนไขและสภาพการจ้าง (รัฐบาลไทย, 2560; กระทรวงการต่างประเทศ, 2560) และเป็นไปตามพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 ที่กำหนดให้แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยจะต้องขึ้นทะเบียนถูกต้องตามกฎหมายจึงสามารถที่จะปฏิบัติงานได้ หากผู้ประกอบการนำแรงงานที่ผิดกฎหมายเข้ามาทำงานในสถานประกอบการ รัฐบาลมีการกำหนดถึงบทลงโทษ จับ ปรับหนักกับผู้เป็นนายจ้าง สถานประกอบการ และแรงงานต่างด้าวที่ทำผิดกฎหมาย เป็นเหตุที่ทำให้แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในสถานประกอบการไทยจะต้องดำเนินการยื่นขอใบอนุญาตทำงานภายใน 30 วัน ตามกฎกระทรวงแรงงาน ด้วยเหตุนี้ทำให้แรงงานต่างด้าวได้รับการดูแลตามสิทธิแรงงานต่างด้าวตามกฎหมายว่าด้วยกองทุนประกันสังคมในระดับมากที่สุด และ

ผลการวิจัยนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของศิริพร สัจจพันธ์ (2558) ที่พบว่าแรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองถูกกฎหมายส่วนใหญ่จะได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานของไทย และไทยได้ปฏิบัติสอดคล้องกับปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนและอนุสัญญาที่เกี่ยวข้องที่ไทยได้ให้สัตยาบันแล้ว

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยพบว่าแรงงานต่างด้าวในจังหวัดปัตตานีได้รับการคุ้มครองตามสิทธิประกันสังคมระดับมากที่สุด ซึ่งการวิจัยนี้สอดคล้องกับแนวปฏิบัติที่รัฐบาลมุ่งให้แรงงานต่างด้าวได้รับการคุ้มครองเช่นเดียวกับแรงงานไทย อย่างไรก็ตามในทางปฏิบัติการเข้าถึงสิทธิยังมีปัญหาหลายประการ เช่น การเบิกจ่ายตามสิทธิสงเคราะห์บุตร หรือการคลอดบุตรของแรงงานชาย (ซึ่งเป็นแรงงานส่วนใหญ่ที่มาทำงานในจังหวัดปัตตานี) ต้องใช้หลักฐานทางราชการ การจะให้เดินทางกลับประเทศเพื่อไปเอาหลักฐาน หรือการดำเนินการแปลเอกสารถือเป็นความยุ่งยากและทำให้เสียเวลาในทัศนะของแรงงาน ดังนั้น สำนักงานประกันสังคมควรประสานงานกับหน่วยงานตรวจคนเข้าเมือง กระทรวงการต่างประเทศ แจ้งให้แรงงานทราบถึงแนวปฏิบัติในการเข้าถึงสิทธิตามกฎหมายแรงงานขณะที่ทำงานในประเทศไทย และให้แรงงานเตรียมหลักฐานให้ครบถ้วนก่อนเดินทาง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบฐานข้อมูลคู่ขนานด้วยการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานประกอบการ และรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากแรงงานต่างด้าวพร้อมๆ กัน ซึ่งจากผลการวิเคราะห์แบบสอบถามพบว่าแรงงานต่างด้าวมีระดับความรู้เรื่องประกันสังคมในบางประเด็นไม่ถึงร้อยละ 50 หากแต่นักวิจัยไม่ได้รวบรวมข้อมูลเชิงลึกว่าทำไมประเด็นเหล่านั้นแรงงานต่างด้าวจึงมีความรู้ที่น้อย ดังนั้น การวิจัยครั้งต่อไปควรออกแบบวิธีวิจัยแบบลำดับขั้นเชิงอธิบาย (The Explanatory Sequential Design) โดยรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณก่อน แล้วนำประเด็นที่น่าสนใจหรือมีผลกระทบสูงไปศึกษาต่อในเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่ชัดเจนยิ่งขึ้น นอกจากนี้ ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเชิงปริมาณผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลจากแรงงานที่สื่อสารภาษาไทยได้เข้าใจ หากแต่ยังไม่ทำการศึกษาแรงงานต่างด้าวที่ยังไม่สามารถสื่อสารภาษาไทยได้

ระดับความเข้าใจถึงสิทธิประโยชน์ของกองทุนประกันสังคมทั้ง 7 กรณีของแรงงานกลุ่มนี้จึงอาจจะแตกต่างจากข้อมูลที่พบในงานวิจัยนี้ การวิจัยครั้งต่อไปจึงควรมีการแปลแบบสอบถามเป็นภาษาของแรงงานที่เป็นเป้าหมายของการวิจัย และให้ผู้เชี่ยวชาญในภาษานั้นๆ เป็นผู้ช่วยรวบรวมข้อมูล จากนั้นวิเคราะห์ข้อมูลจำแนกกลุ่มเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้แก้ปัญหาเฉพาะกลุ่มได้ตรงประเด็นยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กรมการจัดหางาน. (2561). สถิติจำนวนคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานคงเหลือทั่วราชอาณาจักร. สืบค้นเมื่อ 15 ตุลาคม 2562, จาก https://www.doe.go.th/prd/alien/statistic/param/site/152/cat/82/sub/76/pull/sub_category/view/list-label.
- กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ กระทรวงยุติธรรม. (2556). แผนสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2557-2561). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ.
- กระทรวงการต่างประเทศ. (2560). ไทยยื่นสัตยาบันสารอนุสัญญา ILO ฉบับที่ 111 ว่าด้วยการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ ค.ศ. 1958 (พ.ศ. 2501) อย่างเป็นทางการ. สืบค้นเมื่อวันที่ 12 ธันวาคม 2561, จาก <https://gnews2.apps.go.th/news?news=1797>
- กัญยปรีณ ทองสามสี. (2562). การจัดสวัสดิการและการประกันสังคม. ปัตตานี: ฝ่ายเทคโนโลยีทางการศึกษา สำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ธนาคารโลก. (2551). พลังบวกจากแรงงานข้ามชาติ: แนวโน้มด้านการย้ายถิ่นและบทเรียนเชิงนโยบายในอนุภูมิภาคลุ่มแม่น้ำโขง. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.
- ประชา วสุประสาท. (2553). วาระนโยบายแรงงานข้ามชาติของประเทศไทย: เส้นทางสู่ความสามารถในการแข่งขันระยะยาว. กรุงเทพฯ: องค์การแรงงานระหว่างประเทศ.

- ประพัฒน์ชนม์ จริยพันธ์ และคณะ. (2558). การพัฒนาระบบการขึ้นทะเบียนประกันสังคม
แรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ. นนทบุรี: สำนักงานประกันสังคม. สืบค้นเมื่อ 12
มิถุนายน 2561, จาก [http://research.mol.go.th/2013/rsdat/prg/eachview.
php?okey=PISKKR7](http://research.mol.go.th/2013/rsdat/prg/eachview.php?okey=PISKKR7)
- แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564). (2559). ราชกิจจา
นุเบกษา. เล่ม 133 ตอนที่ 115 ก. สืบค้นเมื่อวันที่ 2 มกราคม 2562, จาก
[http://www.ratchakitcha.soc.go.th/
DATA/PDF/2559/A/115/1.PDF](http://www.ratchakitcha.soc.go.th/ DATA/PDF/2559/A/115/1.PDF)
- พระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537. สืบค้นเมื่อวันที่ 10 มกราคม 2561,
จาก <http://www.sso.go.th/sites/default/files/1.2web.htm>
- พระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542. สืบค้นเมื่อวันที่ 12 มกราคม 2561,
จาก <http://www.sso.go.th/sites/default/files/1.3web.htm>
- พระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2558. สืบค้นเมื่อวันที่ 12 มกราคม 2561,
จาก [http://www.sso.go.th/wpr/uploads/uploadImages/file/PRB\(1\).pdf](http://www.sso.go.th/wpr/uploads/uploadImages/file/PRB(1).pdf)
- พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533. สืบค้นเมื่อวันที่ 15 มกราคม 2561, จาก
http://www.sso.go.th/sites/default/files/1.1web_0.htm
- พฤษ์ เถาถวิล. (2553). นโยบายการจัดการแรงงานข้ามชาติของไทย: จากความเกลียด
กลัวคนต่างชาติถึง (เหนือกว่า) สิทธิมนุษยชน. วารสารสังคมผู้นำใจ. 6(3),
1-29.
- รัฐบาลไทย. (2560). ไทยยื่นจดทะเบียนสัตยาบันสาร อ.111 ต่อ ILO พร้อมพิจารณา
เพิ่มอีก 2 ฉบับ. สืบค้นเมื่อวันที่ 12 ธันวาคม 2561, จาก [http://www.thaigov.
go.th/news/contents/details/4532](http://www.thaigov.go.th/news/contents/details/4532)
- รุ่งนภา ธานุญเรือง และสุชาดา ภัยหลีกถี้. (2558). ความรู้เรื่องสิทธิประโยชน์กองทุน
ประกันสังคมของผู้ประกันตนที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลหนองบัวลำภู.
วารสารการพัฒนาสุขภาพชุมชน มหาวิทยาลัยขอนแก่น. 3(3), 367-376.
- วิชัย โถสุวรรณจินดา. (2561). การเชื่อมโยงสิทธิประโยชน์ของลูกจ้างตามกฎหมายเงิน
ทดแทนและกฎหมายประกันสังคม. วารสารเกษมบัณฑิต. 19(1), 193-204.

- วิโรจน์ เจษฎาต์เกษม และวสุพงศ์ คงพรปรารณา. (2558). การเรียกร้องสิทธิของแรงงานต่างด้าวเพื่อต่อรองกับนายจ้าง ในอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร. *Veridian E-Journal, Slipakorn University*. 8(2), 1064-1074.
- ศักระกীর วรวัฒน์ประปัญญา. (2554). การรับรู้สิทธิและความเข้าใจพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ของผู้ประกันตนตามมาตรา 33 กรณีศึกษา: นิคมอุตสาหกรรมสมุทรสาคร จังหวัด สมุทรสาคร. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยธนบุรี*. 5(10), 4-15.
- ศิริพร สัจจามันท์. (2558). การคุ้มครองแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย: กรณีศึกษาจังหวัดนนทบุรี. *วารสารสุขุโขทัยธรรมมาภิราช*. 28(2), 139-154.
- สถานการณ์สิทธิมนุษยชนและแรงงานในประเทศไทย. (2560). *ศูนย์ข่าวกระทรวงการต่างประเทศ*. สืบค้นเมื่อวันที่ 14 ธันวาคม 2561, จาก <http://www.mfa.go.th/main/th/news3/6886/76550-สถานการณ์สิทธิมนุษยชนและแรงงานในประเทศไทย.html>
- สิริกาญจน์ ศิริจันน์วากุล. (2557). *ความรู้เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนที่ทำงานในสถานประกอบการนิคมอมตะนครจังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อมรรวรรณ ศรีชูเปี่ยม. (2550). *รัฐไทยกับการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ: ศึกษากรณีแรงงานประมง จังหวัดสมุทรสาคร*. วิทยานิพนธ์หลักสูตรรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัย สาขาวิชาการ ปกครอง คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อิสระ ทองสามสี และอาคม ใจแก้ว. (2555). การวิจัยแบบผสมผสานวิธีการ. *วารสารมทร.อีสาน*. 5(1), 114-123.
- Creswell, J. W. (2013). *Qualitative Inquiry & Research Design: Choosing among Five Approaches* (3rd ed.). Thousand Oaks, CA: SAGE.
- Creswell, J.W., & Plano Clark, V.L. (2011). *Design and Conducting Mixed Methods Research* (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.

Faul, F., Erdfelder, E., Lang, A.-G., & Buchner, A. (2007). G*Power 3: a flexible statistical power analysis program for the social, behavioral, and biomedical sciences. *Behavior Research Methods*, 39, 175-191.