การคุ้มครองแรงงานต่างด้าวตามสิทธิกองทุนประกันสังคมและกองทุนเงินทดแทน ในสถานประกอบการจังหวัดปัตตานี

LABOR PROTECTION OF FOREIGN WORKERS UNDER SOCIAL SECURITY FUND AND COMPENSATION FUND IN PATTANI PROVINCE

กันยปริณ ทองสามสี / KANYAPRIN TONGSAMSI [1]

ณรรช หลักชัยกุล / NAT LUXCHAIGUL [1]

อิสระ ทองสามสี / ISARA TONGSAMSI [2]

บทคัดย่อ

ประเทศไทยมีการประกาศใช้พระราชบัญญัติประกันสังคมและพระราชบัญญัติเงินทดแทนเพื่อให้การคุ้มครองแรงงานที่ทำงานในสถานประกอบการตามที่ได้บัญญัติไว้ ซึ่งความคุ้มครองนี้ได้ครอบคลุมถึงแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยด้วย งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความรู้ และการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวตามกฎหมายว่าด้วยกองทุนประกันสังคมและกองทุนเงินทดแทนของแรงงานต่างด้าวในจังหวัดปัตตานี และ 2) เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความรู้ และการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวตามกฎหมายว่าด้วยกองทุนประกันสังคมและกองทุนเงินทดแทน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นแรงงานสัญชาติเมียนมา กัมพูชา และลาว จำนวน 210 คน ได้มาจากการสุ่มอย่างง่าย รวบรวมข้อมูลด้วยแบบทดสอบ และแบบสอบถามซึ่งผ่านการทดสอบค่าความตรงและความเชื่อมั่น จากนั้นวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพื้นฐาน t-test และ One-way ANOVA ผลการวิจัยพบว่า แรงงานต่างด้าวมีความรู้เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ของทั้งสองกองทุนในระดับมาก และประเมินว่าตนเองได้รับการคุ้มครองจากทั้งสองกองทุนในระดับมากที่สุด เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับตัวแปรตาม พบว่า อายุ สถานภาพสมรส และระยะเวลาปฏิบัติงานที่ต่างกันส่งผลให้แรงงานต่างด้าวได้รับการคุ้มครองแรงงานตามสิทธิของสองกองทุนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และแรงงานต่างด้าวที่มีประเภทการจ้างงานแตกต่างกันมีความรู้ด้านประกันสังคมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: แรงงานต่างด้าว, กองทุนประกันสังคม, กองทุนเงินทดแทน, จังหวัดปัตตานี

[1] ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ อ.เมือง จ.ปัตตานี 94000

[2] ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา อ.เมือง จ.สงขลา 90000

ABSTRACT

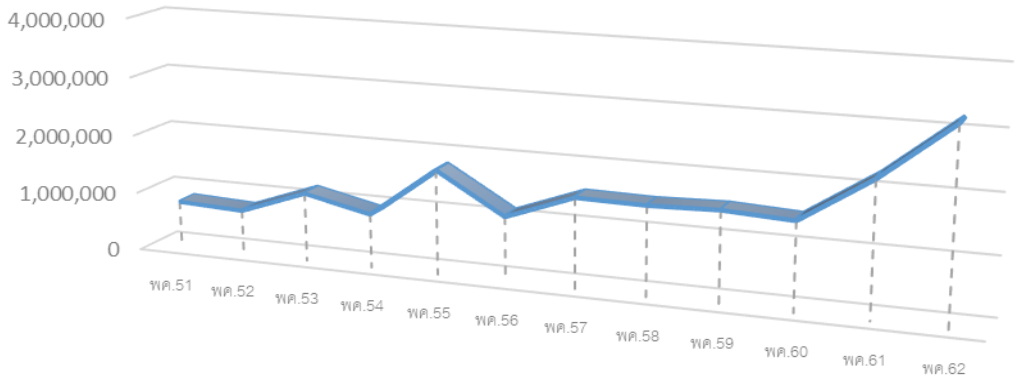
Thailand has launched the Social Security Act and the Compensation Act to protect workers working in specified workplaces. These laws also cover foreign workers working in Thailand. This research aimed to: 1) study the level of knowledge and foreign workers' protection of foreign workers in Pattani Province according to laws about social security fund and compensation fund; and 2) compare the level of knowledge and foreign workers'protection according to laws about social security fund and compensation fund as classified by personal characteristics. The sample was, selected by simple random sampling, 210 workers from Myanmar, Cambodia, and Laos. The data were collected by a test and a questionnaire which met the validity and reliability test. The data obtained in this study were analyzed with basic statistics, t-test and one way ANOVA. The results showed that the foreign workers obtained knowledge about the benefits of both funds at a high level. Additionally, they assessed themselves having the highest level of protection from both funds. When comparing the personal differences with the dependent variable, it found that the differences in age, marital status, and work tenure affected the workers to differently get protection from both funds with a statistical significance of .05. In addition, the workers with different types of employment had different knowledge on social security with a statistical significance of .01.

Keywords: foreign worker, social security fund, compensation fund, Pattani province

บทนำ

การเคลื่อนย้ายแรงงานมีความสำคัญอย่างมากต่อการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและสวัสดิการในประเทศต้นทางและประเทศปลายทาง แรงงานต่างชาติมีส่วนช่วยเหลือกิจการที่แรงงานในประเทศให้ความสนใจน้อย และค่าแรงในประเทศตนเองสูงขึ้นจนแบกรับไม่ไหว อีกทั้งช่วยบรรเทาการขาดแคลนแรงงาน ซึ่งจากการศึกษาตลาดแรงงานของไทยพบว่าการย้ายถิ่นของแรงงานต่างชาติเข้ามาก่อให้เกิดผลด้านบวกต่อเศรษฐกิจ โดยช่วยเพิ่มผลผลิตและความสามารถในการทำกำไรของธุรกิจ อีกทั้งช่วยให้ประเทศไทยมีสถานะที่แข่งขันกับประเทศอื่นได้ในระยะสั้น นอกจากนี้ การที่แรงงานข้ามชาติทักษะต่ำที่ย้ายถิ่นเข้ามาจำนวนมากทำให้กำลังแรงงานในประเทศดังเช่นแรงงานในภาคการเกษตรสามารถไปทำงานที่ใช้ทักษะสูงขึ้นได้ เปิดโอกาสให้สตรีไทยสามารถเข้าสู่ตลาดแรงงานได้มากขึ้น ขณะเดียวกันประเทศผู้ส่งแรงงานก็ได้รับประโยชน์ทางเศรษฐกิจจากการส่งเงินกลับ ซึ่งสามารถนำเงินดังกล่าวไปพัฒนาหรือลงทุนต่อ รวมถึงการอพยพย้ายถิ่นยังก่อให้เกิดบรรยากาศของการส่งเสริมการลงทุนภายในประเทศ (ธนาคารโลก, 2551: 11, 23-35, 45; ประชา วสุประสาท, 2553: 6-18; พฤกษ์ เถาถวิล, 2553: 4-21)

Wickramasekera (2002 อ้างถึงใน พฤกษ์ เถาถวิล, 2553: 6-7) นักวิชาการแห่งองค์กรแรงงานระหว่างประเทศ (International Labor Organization: ILO) ให้ความเห็นว่าการเคลื่อนย้ายแรงงานมาทำงานในประเทศปลายทางเป็นการสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจให้แก่ประเทศปลายทาง เพราะแรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่มักได้รับค่าแรงต่ำกว่ามาตรฐานที่ควรจะได้รับ ผลประโยชน์ย่อมตกแก่ประเทศปลายทางมากกว่า และโต้แย้งว่าแรงงานข้ามชาติไม่ได้มาแย่งงานคนในประเทศปลายทางแต่อย่างใด เพราะงานที่แรงงานข้ามชาติมาทำส่วนใหญ่คืองานที่คนในประเทศปลายทางไม่ต้องการจะทำ ที่เรียกกันว่า 3-D Job (dangerous, dirty, difficult) คืองานที่เสี่ยง สกปรก และยากลำบาก ดังนั้นตลาดงานจึงเป็นคนละตลาด ทั้งนี้ ประเทศไทยเป็นประเทศมีคนเข้าเมืองสุทธิ (net immigration) ซึ่งหมายถึงมีแรงงานจากต่างชาติเข้ามาทำงานในประเทศสูงกว่าคนไทยเดินทางไปทำงานต่างประเทศ จากภาพที่ 1 แสดงให้เห็นว่าจำนวนแรงงานต่างด้าวที่ทำงานในประเทศเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง



ภาพที่ 1 จำนวนแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยระหว่างปี 2551-2562
ที่มา (กรมการจัดหางาน, 2562)

งานวิจัยที่ศึกษาการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยดังเช่น ศิริพร สัจจานันท์ (2558: 145-150) พบว่า แรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองถูกกฎหมายยังได้รับการปฏิบัติไม่สอดคล้องตามกฎหมายในเรื่องสวัสดิการ การหยุด และการลา ส่วนแรงงานต่างด้าวที่หลบหนีเข้าเมืองยังไม่ได้รับการดูแลด้านสิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่าง ๆ ส่วนผลการศึกษาของวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์ และวสุพงศ์ คงพรปรารถนา (2558: 1067-1069) พบว่า แรงงานต่างด้าวไม่ได้รับความเป็นธรรมตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานหลายประเด็น อาทิ ไม่ได้รับความยุติธรรมตามสัญญาจ้างงาน ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ไม่เหมาะสมส่งผลต่อปัญหาสุขภาพ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงานและการได้รับสวัสดิการน้อยกว่าคนไทย ไม่สามารถตรวจสอบผลการประเมินการปฏิบัติงานได้ และนายจ้างไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดในกฎหมายที่ว่าด้วยการจ่ายค่าจ้าง การจ่ายค่าแรงกรณีทำงานนอกเวลางาน การจ่ายเงินชดเชยในวันหยุด และการหยุดงาน ขณะเดียวกันอมรวรรณ ศรีชูเปี่ยม (2550: 91-137) พบว่านโยบายด้านสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานซึ่งถูกบัญญัติไว้ในกฎหมายไม่ได้มีการปฏิบัติอย่างแท้จริง และเป็นนโยบายที่มีปัญหาในการปฏิบัติมากที่สุด ทำให้แรงงานต่างด้าวไม่ได้รับ

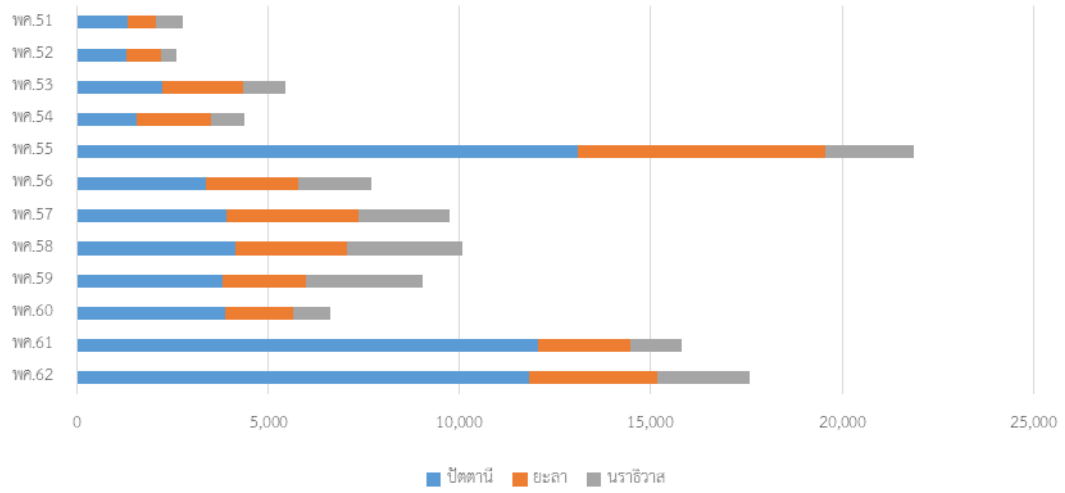
การคุ้มครองทั้งในเรื่องค่าจ้าง สภาพการจ้างและสวัสดิการแรงงานในด้านอื่น ๆ เมื่อเทียบกับแรงงานไทย ประเด็นเหล่านี้มักเกิดกับแรงงานต่างด้าวจากประเทศเพื่อนบ้านสามสัญชาติ ได้แก่ เมียนมา ลาว และกัมพูชา ที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยในกิจการที่มีการใช้แรงงานอย่างเข้มข้น สาเหตุหนึ่งเกิดจากการที่แรงงานเหล่านี้ไม่มีโอกาสได้รับรู้หรือเข้าใจในสิทธิและหน้าที่ที่ตนเองพึงมีพึงได้ตามที่กฎหมายกำหนดไว้ ขณะเดียวกันกลไกในการคุ้มครองสิทธิของแรงงานต่างด้าวตามกฎหมายก็ไม่เอื้ออำนวยต่อการเข้าถึงของแรงงานมากนัก เนื่องจากยังมีปัญหาในเรื่องการสื่อสาร การทำความเข้าใจระหว่างเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับตัวแรงงานเอง อุปสรรคในเรื่องสถานะทางกฎหมาย และแนวปฏิบัติที่ยังคำนึงถึงสิทธิต่าง ๆ ของแรงงานข้ามชาติค่อนข้างน้อย การไม่สามารถรวมกลุ่มเพื่อสร้างกลไกการเจรจาด้านแรงงานสัมพันธ์ รวมทั้งทัศนคติของสังคมไทยต่อตัวแรงงานต่างด้าว ปัญหาเหล่านี้ก่อให้เกิดการละเมิดสิทธิด้านต่าง ๆ ของแรงงานต่างด้าวในสังคมไทยเสมอมา และก่อให้เกิดการเอารัดเอาเปรียบแรงงานข้ามชาติอย่างน่าเป็นห่วง ซึ่งหากไม่ได้รับการแก้ไขจะทำให้เกิดผลกระทบต่อกระบวนการการจ้างงานต่อไป

นอกจากนี้ข้อมูลของคณะอนุกรรมการสิทธิมนุษยชนด้านชนชาติ ผู้ไร้สัญชาติ แรงงานข้ามชาติและผู้พลัดถิ่น สภาทนายความ (2554: 77-80) ได้สะท้อนปัญหาแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยว่า นายจ้างมักเลือกปฏิบัติต่อแรงงานต่างด้าว โดยพบว่าแรงงานต่างด้าวมีสภาพการทำงานที่ไม่ปลอดภัย และการถูกลิดรอนสิทธิในเงินทดแทน แม้ว่าในหลักการนั้นแรงงานทุกคนต้องได้รับสิทธิในการเข้าถึงหลักประกันความปลอดภัยในการทำงานโดยเท่าเทียมกัน เมื่อมีกรณีที่เกิดอันตรายขึ้นจากการที่ลูกจ้างปฏิบัติหน้าที่หรือปฏิบัติตามคำสั่งของนายจ้าง อันเป็นการกระทำเพื่อประโยชน์ของนายจ้าง นายจ้างจึงมีหน้าที่ที่จะจ่ายเงินทดแทนให้แก่ลูกจ้างหรือทายาทตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 แต่สำหรับกรณีลูกจ้างที่เป็นแรงงานข้ามชาติแล้ว ปัญหาและอุปสรรคในการได้รับเงินทดแทนหรือการเยียวยาจากนายจ้างยังคงพบเห็นอยู่บ่อยครั้ง ซึ่งต้นตอของปัญหาและอุปสรรคดังกล่าวเกิดจากอคติที่แฝงตัวอยู่ในแนวปฏิบัติของเจ้าพนักงานผู้มีอำนาจรักษาการและปฏิบัติงานตามกฎหมาย ตัวอย่างที่เห็นได้ชัดคือ กรณีที่สำนักงานกองทุนเงินทดแทนชี้แจงหลักเกณฑ์การให้ความคุ้มครองแรงงานต่างด้าวที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานว่า พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 จะให้ความคุ้มครองเฉพาะคนต่างด้าวที่เข้าเมืองถูกต้องตามกฎหมายและได้รับใบอนุญาตทำงาน ส่วนแรงงานต่างด้าวที่ “เข้าเมืองผิดกฎหมาย และไม่ได้ผ่านการพิสูจน์สัญชาติ ไม่มีเอกสารแสดงสถานะบุคคล (ไม่ได้รับความคุ้มครอง) ซึ่งตามกฎหมายแล้วจะไม่สามารถเข้าระบบประกันสังคมได้” รวมถึงกรณีสำนักงานประกันสังคมสอบสวนและออกคำสั่งให้นายจ้างของแรงงานต่างด้าวนั้น เป็นผู้รับผิดชอบจ่ายเงินทดแทนให้แก่ลูกจ้างโดยตรงตามมาตรา 50 แห่งพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 แต่ความเป็นจริง นายจ้างก็ยังคงฝ่าฝืนและไม่รับผิดชอบจ่ายเงินทดแทนให้แก่ลูกจ้างเช่นเดิม เนื่องจากพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 มีบทลงโทษที่เบา นอกจากนี้ยังมีปัญหาที่สำคัญอื่น ๆ ในการเข้าถึงสิทธิกองทุนเงินทดแทน เช่น ปัญหาเกี่ยวกับการสื่อสาร ปัญหาจากการไม่รู้กฎหมายของแรงงานข้ามชาติ และปัญหาจากการที่ไม่สามารถเข้าถึงมาตรการคุ้มครองทางกฎหมาย เป็นต้น เช่นเดียวกับประชา วสุประสาท (2553: 4) ที่ระบุว่าแรงงานต่างด้าวไม่ได้รับการคุ้มครองจากกองทุนเงินทดแทนและกองทุนประกันสังคมของไทย นอกจากนี้

ข้อมูลของกระทรวงยุติธรรม (2556: 59) ยังพบว่าผู้ใช้แรงงานยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิในการประกันสังคม แนวปฏิบัติและผลประโยชน์ที่จะได้รับทำให้ไม่สามารถเข้าถึงสิทธิประโยชน์ได้เต็มที่ และพระราชบัญญัติประกันสังคมยังไม่ครอบคลุมถึงการคุ้มครองการเกิดโรคจากการทำงานซึ่งเป็นความเสี่ยงที่สำคัญของผู้ใช้แรงงาน

ประเทศไทยมีการคุ้มครองแรงงานด้วยกฎหมายที่เกี่ยวข้องหลายฉบับ ในที่นี้ผู้วิจัยให้ความสนใจกับการคุ้มครองแรงงานตามกฎหมายประกันสังคมและเงินทดแทน โดยกองทุนประกันสังคมจัดตั้งขึ้นเพื่อสร้างหลักประกันในการดำรงชีวิตในกลุ่มของสมาชิก ร่วมกันรับผิดชอบเฉลี่ยความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากการเจ็บป่วย คลอดบุตร ทุพพลภาพ ตาย สงเคราะห์บุตร ชราภาพ และว่างงาน เพื่อให้ได้รับการรักษาพยาบาลและมีรายได้อย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ ประเทศไทยได้มีการออกกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับกองทุนประกันสังคม 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 ซึ่งกฎหมายกำหนดให้นายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป ต้องขึ้นทะเบียนนายจ้างพร้อมกับขึ้นทะเบียนลูกจ้างภายใน 30 วัน (กันยปริณ ทองสามสี, 2562: 120-135) ส่วนกองทุนเงินทดแทนเป็นกองทุนที่เกิดขึ้นตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 ให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน จนเป็นเหตุให้ได้รับบาดเจ็บ เจ็บป่วย สูญเสียอวัยวะ ทุพพลภาพ สูญหายหรือถึงแก่ความตาย ดังนั้น เมื่อลูกจ้างประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือสูญหายเนื่องจากการทำงาน นายจ้างมีหน้าที่แจ้งต่อสำนักงานประกันสังคมท้องที่ที่ลูกจ้างทำงานอยู่ หรือที่นายจ้างมีภูมิลำเนาอยู่ภายในระยะเวลาที่กำหนด โดยกองทุนเงินทดแทนจะจ่ายเงินทดแทนแก่ลูกจ้างแทนนายจ้าง อันประกอบด้วย ค่ารักษาพยาบาล ค่าทดแทน ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน และค่าทำศพ รวมถึงให้การบำบัดรักษา และส่งเสริมฟื้นฟูสมรรถภาพแก่ลูกจ้างที่ประสบอันตรายจากการทำงานให้สามารถเลี้ยงชีพได้ด้วยตนเอง โดยไม่เป็นภาระแก่สังคม (สำนักงานกองทุนเงินทดแทน สำนักงานประกันสังคม กระทรวงแรงงาน, 2560: 3)

จากปัญหาที่นำเสนอข้างต้น ผนวกกับยังไม่มีการวิจัยในประเด็นการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวตามสิทธิประกันสังคมและกองทุนเงินทดแทนของแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการจังหวัดปัตตานีมาก่อน ทั้งที่จังหวัดปัตตานีมีแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานมากที่สุดถึง 11,821 คน ในปี 2562 เมื่อเปรียบเทียบกันในเขตสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานรวม 17,589 คน ดังรายละเอียดภาพที่ 2 ข้อค้นพบในครั้งนี้สามารถใช้เป็นแนวทางปรับปรุงการให้บริการของสำนักงานประกันสังคมที่ดูแลสิทธิของแรงงานต่างด้าว รวมถึงให้ข้อเสนอแนะแก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปสู่การบริหารจัดการที่เหมาะสมต่อไป



ภาพที่ 2 จำนวนแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ระหว่างปี 2551-2562
ที่มา (กรมการจัดหางาน, 2562)

วัตถุประสงค์

1. ศึกษาระดับความรู้ และการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวตามกฎหมายว่าด้วยกองทุนประกันสังคมและกองทุนเงินทดแทนของแรงงานต่างด้าวในจังหวัดปัตตานี

2. เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความรู้ และการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวตามกฎหมายว่าด้วยกองทุนประกันสังคมและกองทุนเงินทดแทน

วิธีดำเนินการ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยเชิงสำรวจใช้ประชากรในการวิจัยแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมา ลาว และกัมพูชา ที่ทำงานในจังหวัดปัตตานีจำนวน 11,821 คน (กรมการจัดหางาน, 2562) คำนวณกลุ่มตัวอย่างเพื่อใช้ในการศึกษาด้วยโปรแกรม G*Power เวอร์ชัน 3.1.9.2 (Faul, Erdfelder, Lang & Buchner, 2007: 177-179) ที่ระดับความเชื่อมั่น 0.95 ความคลาดเคลื่อน .05 พบว่าจำนวนกลุ่มตัวอย่างไม่ควรน้อยกว่า 177 คน ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลได้ 210 คน ใช้การสุ่มอย่างง่าย โดยกลุ่มตัวอย่างที่ให้ข้อมูลต้องทำงานในประเทศไทยไม่น้อยกว่า 2 ปี

การรับรองจริยธรรมการวิจัย

โครงการวิจัยนี้ได้รับการรับรองจริยธรรมวิจัยจากคณะกรรมการวิจัยมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี เลขที่ psu.pn.2-018/61

การพัฒนาเครื่องมือวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่พัฒนาจากทฤษฎี กฎหมาย แนวปฏิบัติ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สร้างเป็นข้อคำถามที่เกี่ยวข้องกับสิทธิประโยชน์กองทุนประกันสังคมยึดตาม

พระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2558 ข้อคำถามที่เกี่ยวข้องกับสิทธิประโยชน์กองทุนเงินทดแทน ยึดตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 ผู้วิจัยทดสอบความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ด้วยการนำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน พิจารณาความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์ของการวิจัย ตัวแปร และข้อคำถาม เมื่อคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) พบว่าผ่านเกณฑ์ทุกข้อ จากนั้นผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วทดลองใช้กับแรงงานต่างด้าวจำนวน 30 คน และนำข้อมูลไปวิเคราะห์สัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach (Cronbach's Alpha Coefficient: α) ข้อคำถามมีค่าสูงกว่า 0.50 ทุกข้อ ส่วนแบบสอบถามเกี่ยวกับความรู้เรื่องสิทธิแรงงานด้านประกันสังคมและเงินทดแทน จำนวน 25 ข้อ ผู้วิจัยทดสอบหาค่าความยาก พบว่ามีค่าระหว่าง 0.2-0.8 ค่าอำนาจการจำแนก มีค่ามากกว่า 0.20 และค่าสหสัมพันธ์ (r) ซึ่งพบว่าผ่านการทดสอบตามเกณฑ์โดยมีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.20

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อรวบรวมข้อมูลแล้วเสร็จนำข้อมูลจากแบบสอบถามมาบันทึกในโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ จากนั้นมีการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล (data screening) จากนั้นวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test และ One-way ANOVA คุณลักษณะของแรงงานต่างด้าวที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 210 คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อยู่ในช่วงอายุ 21-30 ปี มากที่สุด รองลงมาอยู่ในช่วงอายุ 31-40 ปี ส่วนใหญ่มีสัญชาติเมียนมา รองลงมาเป็นสัญชาติกัมพูชา แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส โดยทุกคนทำงานในแผนกผลิต มีสถานภาพเป็นลูกจ้างรายวันมากที่สุด ทั้งนี้ แรงงานส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 2-5 ปี อาศัยในบ้านพักที่นายจ้างจัดให้โดยไม่คิดค่าเช่า

ผลการวิจัย

ระดับความรู้และการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวตามกฎหมายว่าด้วยกองทุนประกันสังคมและกองทุนเงินทดแทน

จากการสอบถามความรู้เรื่องสิทธิแรงงานตามสิทธิประกันสังคมพบว่าแรงงานต่างด้าวมีความรู้เกี่ยวกับสิทธิการขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกันตนมากที่สุด โดยตอบถูกร้อยละ 95.7 ส่วนประเด็นที่แรงงานมีความรู้น้อยที่สุดคือ การใช้สิทธิเบิกค่ารักษาพยาบาลของผู้ประกันตนซึ่งแรงงานส่วนใหญ่ยังเห็นว่าเบิกจ่ายกรณีเจ็บป่วยจากการทำงาน มีแรงงานตอบถูกในข้อนี้ร้อยละ 22.9 ขณะเดียวกันแรงงานมีความรู้ด้านสิทธิกองทุนเงินทดแทนมากที่สุดด้านการเข้าถึงการรักษาพยาบาลจากการเจ็บป่วยจากการทำงาน ตอบถูกร้อยละ 91.0 ประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างมีความรู้น้อยที่สุดคือค่าทดแทนกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานตอบถูกเพียงร้อยละ 27.6

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละความรู้สิทธิด้านประกันสังคมและสิทธิด้านเงินทดแทนของแรงงานต่างด้าว

(n = 210)

ความรู้เรื่องสิทธิแรงงาน	ตอบถูก		ตอบผิด	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
สิทธิด้านประกันสังคม				
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
6. ท่านใช้สิทธิเบิกค่ารักษาพยาบาลได้ในกรณีเจ็บป่วยจากการทำงานเท่านั้น	48	22.9	162	77.1
7. ผู้ประกันตนที่เป็นผู้ชายสามารถใช้สิทธิรับเงินค่าคลอดบุตรสำหรับภรรยาที่จดทะเบียนสมรสตามกฎหมายหรือยืนยันการเป็นสามีภรรยากัน	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
สิทธิด้านเงินทดแทน				
14. นายจ้างต้องยื่นแบบขึ้นทะเบียนลูกจ้างของท่านภายใน 30 วัน	186	88.6	24	11.4
15. ท่านมีสิทธิได้รับการรักษาพยาบาลจากกองทุนเงินทดแทนได้ ในกรณีเจ็บป่วยจากการทำงานเท่านั้น	191	91.0	19	9.0
16. ท่านต้องจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนเงินทดแทนร่วมกับนายจ้าง	74	35.2	136	64.8
17. ท่านมีสิทธิได้รับการคุ้มครองกรณีสูญหายทันทีตั้งแต่การเข้าทำงานให้นายจ้างวันแรก	125	59.5	85	40.5
18. ท่านมีสิทธิได้รับการคุ้มครองกรณีประสบอันตรายทันทีตั้งแต่การเข้าทำงานให้นายจ้างวันแรก	124	59.0	86	41.0
19. เมื่อท่านประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน ท่านได้จะได้รับเงินทดแทน ประกอบด้วย ค่ารักษา พยาบาล ค่าทดแทนรายเดือน และค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน	117	55.7	93	44.3
20. หากแพทย์สั่งให้ท่านหยุดพักรักษาตัวเกิน 3 วัน กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน ตัวท่านจะได้รับค่าทดแทนร้อยละ 60 ของค่าจ้างรายเดือน	58	27.6	152	72.4

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละความรู้สิทธิด้านประกันสังคมและสิทธิด้านเงินทดแทนของแรงงานต่างด้าว (ต่อ)

(n = 210)

ความรู้เรื่องสิทธิแรงงาน	ตอบถูก		ตอบผิด	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
21. กรณีท่านสูญเสียอวัยวะอันเนื่องจากการทำงาน ท่านจะได้รับค่าทดแทนร้อยละ 60 ของค่าจ้างรายเดือน เป็นระยะเวลาไม่เกิน 10 ปี	62	29.5	148	70.5
22. กรณีท่านทุพพลภาพอันเนื่องจากการทำงาน ท่านจะได้รับค่าทดแทนร้อยละ 60 ของค่าจ้างรายเดือน เป็นระยะเวลาไม่เกิน 10 ปี	147	70.0	63	30.0
23. กรณีท่านตายอันเนื่องจากการทำงาน ทายาทจะได้รับค่าทำศพเพียงอย่างเดียว	123	58.6	87	41.4
24. กรณีท่านสูญหายอันเนื่องจากการทำงาน ทายาทจะได้รับค่าทำศพเพียงอย่างเดียว	123	58.6	87	41.4
25. ท่านมีสิทธิยื่นคำร้องขอรับเงินทดแทนกรณีประสบอันตราย หรือเจ็บป่วยจากการทำงานภายใน 180 วัน	108	51.4	102	48.6
26. กรณีท่านประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน ท่านมีสิทธิเข้ารับการรักษาในโรงพยาบาลที่ขึ้นทะเบียนเท่านั้นจึงจะมีสิทธิเบิกค่าทดแทนได้	86	41.0	124	59.0

จากตารางที่ 1 สามารถคำนวณคะแนนเฉลี่ยได้ดังรายละเอียดในตารางที่ 2 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าแรงงานต่างด้าวสามสัญชาติมีความรู้สิทธิด้านประกันสังคมและสิทธิด้านเงินทดแทนในระดับมาก

ตารางที่ 2 คะแนนเฉลี่ยความรู้สิทธิด้านประกันสังคมและสิทธิด้านเงินทดแทนของแรงงานต่างด้าว

(n=210)

ความรู้เรื่องสิทธิแรงงาน	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
สิทธิด้านประกันสังคม	7.31	2.92	มาก
สิทธิด้านเงินทดแทน	7.26	1.62	มาก

ผลการวิจัยด้านการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวพบว่า ผู้ที่เข้ามาทำงานในจังหวัดปัตตานีได้รับการคุ้มครองตามสิทธิประกันสังคมและเงินทดแทนระดับมากที่สุด (คะแนนเต็ม 4) ยกเว้นการได้รับเงินสงเคราะห์บุตรที่ได้รับการการคุ้มครองระดับมาก รายละเอียดดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลผลการคุ้มครองแรงงานต่างด้าว

(n=210)

การคุ้มครองแรงงานต่างด้าว	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ท่านได้รับการขึ้นทะเบียนประกันสังคม	4.00	0.00	มากที่สุด
2. ถ้านายจ้างไม่ขึ้นทะเบียนประกันสังคมให้แก่ท่าน ท่านเคยยื่นคำร้องต่อเจ้าหน้าที่รัฐ ให้จดชื่อท่านขึ้นทะเบียนประกันสังคม	3.60	0.67	มากที่สุด
3. เมื่อท่านบาดเจ็บจากการทำงาน ท่านเคยได้รับการรักษาฟรีจากโรงพยาบาล	3.80	0.21	มากที่สุด
4. ในกรณีท่านหยุดงานเกิน 3 วัน เพราะบาดเจ็บจากการทำงาน ท่านเคยขอเงินทดแทนจากการหยุดงานจากกองทุนเงินทดแทน	3.89	0.33	มากที่สุด
5. ในกรณีสูญเสียอวัยวะบางส่วนของร่างการเนื่องจากการทำงาน ท่านเคยขอหรือเคยได้รับเงินทดแทนการสูญเสียอวัยวะจากกองทุนเงินทดแทน	3.91	0.25	มากที่สุด
6. ในระหว่างที่ท่านลาคลอดบุตร ท่านได้รับเงินค่าจ้างจากนายจ้าง	3.43	0.94	มากที่สุด
7. ท่าน/ภรรยาของท่านได้รับเงินค่าคลอดบุตรเหมาจ่าย จำนวน 13,000 บาท จากกองทุนประกันสังคม	3.53	0.76	มากที่สุด
8. ท่านได้รับเงินสงเคราะห์บุตร	3.08	1.44	มาก
9. เมื่อท่านป่วยเป็นไข้จนต้องเข้ารับรักษาที่สถานพยาบาล (ผู้ป่วยนอก) ท่านได้รับการรักษาฟรีจากสถานพยาบาลที่ ท่านเลือกขึ้นทะเบียนใช้สิทธิประกันสังคม	3.81	0.42	มากที่สุด
10. ท่านได้รับเงินการขาดรายได้จากนายจ้างเมื่อแพทย์สั่งให้ท่านหยุดพักงานอันเนื่องจากการเจ็บป่วย	3.78	0.56	มากที่สุด
11. ท่านเคยได้รับการบริการทางทันตกรรม กรณีถอนฟัน อุดฟัน ขูดหินปูน และผ่าฟันคุดในอัตราปีละ 900 บาท ตามสิทธิประกันสังคม	3.93	0.21	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม	3.71	0.35	มากที่สุด

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความรู้ และการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวตามกฎหมายว่าด้วยกองทุนประกันสังคมและกองทุนเงินทดแทน

ผลการศึกษาพบว่าแรงงานต่างด้าวที่มีประเภทการจ้างงานแตกต่างกันมีระดับความรู้สิทธิแรงงานด้านประกันสังคมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนแรงงานต่างด้าวที่มีช่วงอายุ สถานภาพสมรส และระยะเวลาการทำงานแตกต่างกันได้รับการคุ้มครองตามสิทธิประกันสังคมและเงินทดแทนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ขณะเดียวกันคุณลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีระดับความรู้สิทธิแรงงานด้านเงินทดแทนแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังรายละเอียดตารางที่ 4-9

ตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของตัวแปรตามจำแนกตามเพศ

ตัวแปรตาม / เพศ	ชาย (n=157)		หญิง (n=53)		F	P-Value
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
ความรู้ด้านประกันสังคม	7.26	2.95	7.45	2.86	0.07	.68
ความรู้ด้านเงินทดแทน	7.27	1.70	7.21	1.36	3.13	.80
การคุ้มครองแรงงาน	3.69	0.36	3.75	0.30	3.19	.24

ตารางที่ 5 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของตัวแปรตามจำแนกตามช่วงอายุ

ตัวแปรตาม / อายุ	ต่ำกว่า 31 ปี[1] (n=114)		31-40 ปี[2] (n=73)		41 ปี ขึ้นไป[3] (n=23)		F/ Welch	P-Value
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
ความรู้ด้านประกันสังคม	7.09	3.02	7.58	2.93	7.57	2.39	0.72	.49
ความรู้ด้านเงินทดแทน	7.23	1.60	7.14	1.61	7.78	1.70	1.44	.24
การคุ้มครองแรงงาน	3.77(1,2)	0.31	3.64	0.40	3.58(1,3)	0.34	4.72	.01

หมายเหตุ ค่า F ใช้ในกรณีข้อมูลของแต่ละกลุ่มมีความแปรปรวนไม่แตกต่างกัน, ค่า Welch ใช้ในกรณีข้อมูลของแต่ละกลุ่มมีความแปรปรวนแตกต่างกัน (ทุกตาราง)

ตารางที่ 6 เปรียบเทียบความแตกต่างของตัวแปรตามจำแนกตามสัญชาติ

ตัวแปรตาม / สัญชาติ	เมียนมา[1] (n=139)		ลาว[2] (n=5)		กัมพูชา[3] (n=66)		F	P-Value
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
ความรู้ด้านประกันสังคม	7.00	2.93	7.00	3.81	7.97	2.77	2.49	.09
ความรู้ด้านเงินทดแทน	7.11	1.55	7.00	1.22	7.59	1.75	2.08	.13
การคุ้มครองแรงงาน	3.67	0.36	3.76	0.21	3.76	0.34	1.26	.29

ตารางที่ 7 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของตัวแปรตามจำแนกตามสถานภาพสมรส

ตัวแปร / อายุ	โสด[1] (n=91)		สมรส[2] (n=116)		หม้าย/หย่า[3] (n=3)		F/ Welch	P-Value
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
ความรู้ด้านประกันสังคม	7.27	3.36	7.28	2.50	9.67	4.04	0.46	.65
ความรู้ด้านเงินทดแทน	7.52	1.61	7.04	1.61	7.67	1.15	2.31	.10
การคุ้มครองแรงงาน	2.66(1,2)	0.399	2.53	0.443	2.40	0.454	11.09	.01

ตารางที่ 8 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของตัวแปรตามจำแนกตามประเภทการจ้างงาน

ตัวแปรตาม / การจ้างงาน	รายเดือน (n=26)		รายวัน (n=184)		F	P-Value
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
ความรู้ด้านประกันสังคม	6.15	2.11	7.47	2.99	8.45	.01
ความรู้ด้านเงินทดแทน	7.08	1.65	7.28	1.62	0.00	.55
การคุ้มครองแรงงาน	3.82	0.41	3.69	0.34	0.52	.07

ตารางที่ 9 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของตัวแปรตามจำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

ตัวแปรตาม / อายุงาน	2-5 ปี[1] (n=100)		6-10 ปี[2] (n=80)		10 ปีขึ้นไป[3] (n=30)		F/ Welch	P-Value
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
ความรู้ด้านประกันสังคม	7.12	3.02	7.56	2.99	7.27	2.41	0.511	.60
ความรู้ด้านเงินทดแทน	7.36	1.59	7.24	1.71	6.97	1.47	0.69	.50
การคุ้มครองแรงงาน	$3.77^{(1,3)}$	0.33	3.68	0.35	3.52	0.37	6.80	.00

อภิปรายผล

ผลการวิจัยพบว่าแรงงานต่างด้าวสามสัญชาติมีความรู้สิทธิด้านประกันสังคมและสิทธิด้านเงินทดแทนในภาพรวมระดับมาก ซึ่งจาการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับระดับความรู้เรื่องสิทธิแรงงานด้านประกันสังคมและเงินทดแทน ไม่พบว่ามีการศึกษาในแรงงานต่างด้าวโดยตรง แต่งานวิจัยจะศึกษากับแรงงานที่เป็นคนไทย ตัวอย่างเช่น งานวิจัยของสิริกาญจน์ ศิโรจน์นวากุล (2557: 55) ที่ศึกษาเรื่อง ความรู้เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนที่ทำงานในสถานประกอบการนิคมอมตะนครจังหวัดชลบุรี เมื่อพิจารณาภาพรวมพบว่าผู้ประกันตนมีความรู้เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ 7 กรณีในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 25.95 (จากคะแนนเต็ม 30 คะแนน) ส่วนงานวิจัยของศักระภีร์ วรวัฒนะปริญญา (2554) ได้ทดสอบระดับความเข้าใจสิทธิของผู้ประกันตน พบว่า ผู้ประกันตนเข้าใจสิทธิพื้นฐาน และกรณีสงเคราะห์บุตรระดับมาก ส่วนอีก 6 กรณีของผู้ประกันตนอยู่ในระดับน้อย-ปานกลาง โดยผู้วิจัยไม่ได้วิเคราะห์ภาพรวม อย่างไรก็ตามผลการวิจัยครั้งนี้ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของรุ่งนภา ถาบุญเรือง และสุชาดา ภัยหลีกลี้ (2558: 367) ที่พบว่าผู้ประกันตนที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลหนองบัวลำภูมีระดับความรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติประกันสังคมพื้นฐานและความรู้เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์กองทุนประกันสังคมทั้ง 7 กรณีอยู่ในระดับต่ำ โดยจากคำถามทั้งหมด 39 ข้อ คะแนนเฉลี่ยความรู้เท่ากับ 13.99

การคุ้มครองแรงงานต่างด้าวตามกฎหมายว่าด้วยกองทุนประกันสังคมและกองทุนเงินทดแทน พบว่าแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในจังหวัดปัตตานีได้รับการคุ้มครองตามสิทธิประกันสังคมและเงินทดแทนระดับ

มากที่สุด ยกเว้นการได้รับเงินสงเคราะห์บุตรที่ได้รับการการคุ้มครองระดับมาก การที่ผลการวิจัยพบเช่นนี้เนื่องด้วยมาตรการภาครัฐที่มุ่งปฏิบัติต่อแรงงานต่างด้าวให้สอดคล้องกับอนุสัญญา ฉบับที่ 111 ว่าด้วยการเลือกปฏิบัติ (การจ้างงานและการประกอบอาชีพ) ค.ศ. 1958 (Convention No.111 Concerning Discrimination (Employment and Occupation), 1958) รัฐบาลไทยโดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับที่ 111 เมื่อวันที่ 13 มิถุนายน 2560 โดยจะมีผลบังคับใช้ในอีก 12 เดือนถัดไปจากวันที่ให้สัตยาบัน การดำเนินการครั้งนี้เป็นการแสดงความมุ่งมั่นของประเทศโดยการให้พันธะสัญญาต่อประชาคมระหว่างประเทศที่จะดำเนินการเพื่อส่งเสริมโอกาสอันเท่าเทียมกันด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติในมิติต่าง ๆ ของการจ้างงานให้หมดไป อันเป็นหนทางไปสู่การบรรลุวาระงานที่มีคุณค่าและวาระเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนของสหประชาชาติ โดยอนุสัญญาฉบับที่ 111 กำหนดให้มีนโยบายและมาตรการระดับชาติเพื่อขจัดการเลือกปฏิบัติและส่งเสริมโอกาสความเสมอภาคในการจ้างงานและการประกอบอาชีพ โดยมุ่งเน้นการขจัดการเลือกปฏิบัติบนพื้นฐานของเชื้อชาติ 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 ตามกฎกระทรวงแรงงานด้วยเหตุนี้ทำให้แรงงานต่างด้าวได้รับการดูแลตามสิทธิแรงงานต่างด้าวตามกฎหมายว่าด้วยกองทุนประกันสังคมและกองทุนเงินทดแทนอยู่ในระดับมากที่สุด และผลการวิจัยนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของศิริพร สัจจานันท์ (2558: 140) ที่พบว่าแรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองถูกกฎหมายส่วนใหญ่จะได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานของไทย และไทยได้ปฏิบัติสอดคล้องกับปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนและอนุสัญญาที่เกี่ยวข้องที่ไทยได้ให้สัตยาบันแล้ว

ส่วนผลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับการได้รับการคุ้มครองแรงงานนั้น ผลการวิจัยพบว่าแรงงานที่มีอายุแตกต่างกันได้รับการคุ้มครองแตกต่างกัน โดยแรงงานที่มีอายุน้อย (ต่ำกว่า 31 ปี) มีค่าเฉลี่ยการได้รับการคุ้มครองแรงงานสูงกว่าผู้มีอายุ 31-40 ปี และผู้มีอายุ 41 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัยที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากสำนักงานประกันสังคมมีการประชาสัมพันธ์ถึงสิทธิภายใต้กองทุนเงินทดแทนและประกันสังคมหลากหลายช่องทาง ทั้งผ่านเว็บไซต์ของสำนักงานประกันสังคม (สิทธิประโยชน์กองทุนประกันสังคม https://www.sso.go.th/wpr/main/custom/custom_detail_ detail_1_160_0/ 85 สิทธิประโยชน์กองทุนเงินทดแทน https://www.sso.go.th/wpr/main/privilege/กองทุนเงินทดแทน_category_list-text-photo_1_126_0) หมายเลขโทรศัพท์สายด่วน 1506 เอกสารเผยแพร่ความรู้หลากหลายรูปแบบ หลากหลายภาษา รวมทั้งการเข้าไปให้ความรู้แก่แรงงานต่างด้าวถึงในสถานประกอบการ

ทำให้แรงงานที่เพิ่งเข้าทำงานรู้สึกว่าตนเองได้รับการพิทักษ์สิทธิหรือได้รับการคุ้มครองมาก นอกจากนี้ หากพิจารณาจากผู้ใช้บริการสิทธิประกันสังคม 7 กรณี จะพบว่าระหว่างปี 2553-2562 (กองทุนประกันสังคม, 2562) ผู้ประกันตนใช้สิทธิกรณีเจ็บป่วยมากที่สุด โดยในปี 2561 มีผู้ใช้สิทธิในกรณีนี้ถึง 43,503,139 คน (รวมแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว) เช่นเดียวกับงานวิจัยของสิริกาญจน์ ศิโรจน์นวากุล (2557: 48-50) ที่พบว่าผู้ประกันตนเคยใช้สิทธิกรณีเจ็บป่วยหรือประสบอันตรายอันมิใช่เนื่องจากการทำงานมากที่สุด ส่วนสถิติประสบอันตราย หรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน ปี 2559 (สำนักงานประกันสังคม, 2560) พบว่าแรงงานประสบอันตรายโดยหยุดงานไม่เกิน 3 วัน มากที่สุด สาเหตุที่ประสบอันตรายมากที่สุดคือ วัตถุหรือสิ่งของตัด/บาด/ทิ่มแทง อวัยวะที่ลูกจ้างได้รับอันตรายคือนิ้วมือ ผลของการประสบอันตรายทำให้เกิดบาดแผลลึก กลุ่มอายุของลูกจ้างที่มีการประสบอันตรายสูงสุดคือ 25-29 ปี ส่วนมากอยู่ในกิจการประเภทก่อสร้าง ดังนั้น แรงงานต่างด้าวที่อายุน้อยที่เข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้หลากหลายช่องทาง และยังใช้สิทธิไม่ครบทั้ง 7 กรณี จึงรู้สึกว่าตนเองได้รับการคุ้มครองระดับมาก ส่วนแรงงานต่างด้าวที่มีอายุมากกว่าถึงแม้มีโอกาสเข้าถึงแหล่งข้อมูลข่าวสารได้เท่าเทียมกับผู้ที่มีอายุน้อย หากแต่เมื่อไปใช้สิทธิเหล่านั้นแล้วก็พบอุปสรรคบางประการ เช่น แรงงานต่างด้าวชายจะใช้สิทธิคลอดบุตรให้แก่ภรรยาต้องมีทะเบียนสมรสหรือหนังสือรับรองว่าผู้ที่คลอดบุตรเป็นภรรยาที่อยู่ด้วยกันในปัจจุบัน และตนเองไม่จดทะเบียนสมรสกับผู้หญิงอื่น รวมถึงกรณีใช้สิทธิเบิกเงินสงเคราะห์บุตรจะต้องมีหลักฐานเป็นทะเบียนสมรสเท่านั้น หากไม่มีหลักฐานก็ไม่สามารถใช้สิทธิได้ นอกจากนี้ ผลการวิจัยนี้ยังแตกต่างกับงานวิจัยของศักระภีร์ วรวัฒนะปริญญา (2554) ที่พบว่า ผู้ที่มีอายุมากกว่า (41-65 ปี และ 21-40 ปี) เข้าใจสิทธิด้านประกันสังคมสูงกว่าผู้ที่มีอายุน้อยกว่า (18-20 ปี) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

แรงงานต่างด้าวที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันได้รับการคุ้มครองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยกลุ่มที่มีสถานภาพโสดจะมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มที่สมรสแล้ว ทั้งนี้ อาจเนื่องจากผู้ที่มีสถานภาพโสดมียังไม่มีโอกาสใช้สิทธิของผู้ประกันตนครบทั้ง 7 กรณี โดยเฉพาะสิทธิกรณีคลอดบุตรและสงเคราะห์บุตร แรงงานต่างด้าวบางคนไม่สามารถใช้สิทธิดังกล่าวได้ โดยเฉพาะเพศชาย เนื่องจากไม่มีหนังสือรับรองการสมรส กลุ่มที่สมรสแล้วจึงรู้สึกว่าตนเองได้รับการคุ้มครองน้อยกว่า ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวแตกต่างกับผลการศึกษาของสมเกียรติ ชูศรีทอง (2552: 91-92) ในเรื่องการใช้สิทธิแรงงานของลูกจ้างในจังหวัดขอนแก่นที่พบว่า ลูกจ้างโสดและแต่งงานส่วนใหญ่เคยใช้สิทธิแรงงานในระดับมาก แต่ลูกจ้างที่เป็นหม้ายหรือหย่าเคยใช้สิทธิแรงงานในระดับปานกลางเท่านั้น อีกทั้งแตกต่างกับงานวิจัยของวนิดา สงค์จิตร (2549: 66-69) ในเรื่องการใช้สิทธิประโยชน์ทดแทนกองทุนประกันสังคมของผู้ประกันตนที่ทำงานในโรงงานผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าในจังหวัดฉะเชิงเทรา จากผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์การใช้สิทธิประโยชน์ทดแทนบัตรรับรองสิทธิรักษาพยาบาลของผู้ประกันตนระหว่างกลุ่มที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน พบว่า ผู้ประกันตนที่มีสถานภาพสมรสส่วนใหญ่เคยใช้สิทธิประโยชน์ทดแทนบัตรรับรองสิทธิรักษาพยาบาล การใชสิทธิประโยชนทดแทนกรณีคลอดบุตร การใชสิทธิประโยชนทดแทนสงเคราะหบุตรในระดับมากที่สุด เมื่อเปรียบเทียบกับผู้ประกันตนที่มีสถานภาพโสด และหย่าหรือแยกกันอยู่ ที่เคยใช้สิทธิประโยชน์ทดแทนบัตรรับรองสิทธิรักษาพยาบาลในระดับ

น้อยและปานกลาง และแตกต่างกับงานวิจัยของไชยปากรณ์ ศรีบุญเรือง, สุเมธ พรหมอินทร์ และเก็ตถวา บุญปราการ (2561: 50-53) ที่พบว่า ผู้ที่มีสถานภาพโสดมีความสัมพันธ์กับการรับบริการสวัสดิการประกันสังคมอยู่ในระดับน้อย ในเรื่องการรับบริการกรณีเจ็บป่วยปกติ การรับบริการกรณีเจ็บป่วยฉุกเฉิน การรับบริการเงินสงเคราะห์ค่าคลอดบุตร การรับบริการเงินสงเคราะห์การหยุดงานเพื่อการลาคลอด และการรับบริการเงินสงเคราะห์บุตร เนื่องจากผู้ที่มีสถานภาพโสดจะมีความต้องการรับบริการทางด้านนี้น้อย เพราะกลุ่มตัวอย่างยังไม่มีครอบครัวจึงไม่ได้ให้ความสำคัญกับประเด็นนี้มากนัก

แรงงานต่างด้าวที่เป็นลูกจ้างรายวันมีคะแนนความรู้ด้านสิทธิประกันสังคมสูงกว่าลูกจ้างรายเดือนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากการศึกษาการใช้สิทธิประโยชน์ของลูกจ้างแต่ละประเภทพบว่า แรงงานที่เป็นลูกจ้างรายเดือนจะได้รับสิทธิประโยชน์มากกว่าลูกจ้างรายวัน โดยเฉพาะสิทธิตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และกฎกระทรวงที่เกี่ยวข้องกับการจัดสวัสดิการ (กันยปริณ ทองสามสี, 2562: 150-174) โดยลูกจ้างรายเดือนมีสิทธิลาหยุดได้ตามที่กฎหมายกำหนด และการลาบางประเภทก็สามารถรับค่าตอบแทนได้ เช่น การลาคลอด การลาป่วย การลาทำหมัน เป็นต้น รวมถึงสิทธิในการรับค่าชดเชยเมื่อถูกเลิกจ้าง ขณะที่ลูกจ้างรายวันจะได้รับค่าตอบแทนเฉพาะวันที่ทำงานเท่านั้น และสวัสดิการอื่น ๆ น้อยกว่าลูกจ้างรายเดือน หากแต่ลูกจ้างรายวันได้รับสิทธิจากกองทุนเงินทดแทนและกองทุนประกันสังคมเท่าเทียมกับลูกจ้างรายเดือน ดังนั้น ลูกจ้างรายวันจึงต้องศึกษาความรู้เกี่ยวกับสิทธิของทั้งสองกองทุนเพื่อปกป้องสิทธิของตนเองและคนในครอบครัวมากกว่าลูกจ้างรายเดือนที่ได้รับสวัสดิการอื่นร่วมด้วย แรงงานต่างด้าวที่เป็นลูกจ้างรายวันจึงมีความรู้เกี่ยวกับสิทธิสองกองทุนมากกว่าลูกจ้างรายเดือน

แรงงานต่างด้าวที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกันได้รับการคุ้มครองตามสิทธิประกันสังคมและเงินทดแทนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยกลุ่มที่มีอายุงานน้อย (2-5 ปี) จะมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มที่ปฏิบัติงานนาน (10 ปีขึ้นไป) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของสมเกียรติ ชูศรีทอง (2552: 93-94) ที่พบว่าลูกจ้างทั้งกลุ่มที่ทำงานในสถานประกอบกิจการที่มีระยะเวลาการทำงานน้อยกว่า 2 ปี และ 2-3 ปี ส่วนใหญ่เคยใช้สิทธิแรงงานในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบกับลูกจ้างที่ทำงานมากกว่า 3 ปี เคยใช้สิทธิแรงงานในระดับน้อยและปานกลาง หากแต่ผลการวิจัยนี้แตกต่างกับงานวิจัยของวนิดา สงค์จิตร (2549: 76-78) ในเรื่องการใช้สิทธิประโยชน์ทดแทนกองทุนประกันสังคมของผู้ประกันตนที่ทำงานในโรงงานผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าในจังหวัดฉะเชิงเทรา จากผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์การใช้สิทธิประโยชน์ทดแทนบัตรรับรองสิทธิรักษาพยาบาลของผู้ประกันตนระหว่างกลุ่มระยะเวลาการเป็นผู้ประกันตนต่างกัน พบว่า ผู้ประกันตนที่มีระยะเวลาการเป็นผู้ประกันตน 11-15 ปี ส่วนใหญ่เคยใช้สิทธิประโยชน์ทดแทนบัตรรับรองสิทธิรักษาพยาบาลในระดับมากที่สุด เมื่อเปรียบเทียบกับผู้ประกันตนที่มีระยะเวลาการเป็นผู้ประกันตน 6-10 ปี และ 1-5 ปี ส่วนใหญ่เคยใช้สิทธิประโยชน์ทดแทนบัตรรับรองสิทธิรักษาพยาบาลในระดับน้อยและปานกลาง และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของนิรมล รองศรีแย้ม (2552: 43) ในเรื่องการเข้าถึงสิทธิประโยชน์กองทุนประกันสังคมกรณีเจ็บป่วยของผู้ประกันตน สำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ 4 จากผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระยะเวลาการเป็นผู้ประกันตนกับการเข้าถึงสิทธิประโยชนพบว่า ผู้ประกันตนที่มีระยะเวลาการเป็น

ผู้ประกันตนต่างกัน ได้รับการเข้าถึงสิทธิประโยชนไมแตกต่างกันคือ ผู้ประกันตนที่มีระยะเวลาการเป็นผู้ประกันตนต่ำกว่า 4 ปี ได้รับการเข้าถึงสิทธิประโยชน์ไมแตกต่างกับผู้ประกันตนที่มีอายุตั้งแต่ 4 ปขึ้นไป

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยพบว่าแรงงานต่างด้าวในจังหวัดปัตตานีได้รับการคุ้มครองตามสิทธิประกันสังคมและเงินทดแทนในระดับมากที่สุด ซึ่งการวิจัยนี้สอดคล้องกับแนวปฏิบัติที่รัฐบาลมุ่งให้แรงงานต่างด้าวได้รับการคุ้มครองเช่นเดียวกับแรงงานไทย อย่างไรก็ตาม ในทางปฏิบัติการเข้าถึงสิทธิทั้งสองกองทุนยังมีปัญหาหลายประการ เช่น การเบิกจ่ายตามสิทธิสงเคราะห์บุตร หรือการใช้สิทธิกรณีคลอดบุตรของคู่สมรสแรงงานชาย (ซึ่งเป็นแรงงานส่วนใหญ่ที่มาทำงานในจังหวัดปัตตานี) ต้องใช้หลักฐานทางราชการ การจะให้เดินทางกลับประเทศเพื่อไปเอาหลักฐาน หรือการดำเนินการแปลเอกสารถือเป็นความยุ่งยากและทำให้เสียเวลาในทัศนะของแรงงาน ดังนั้น สำนักงานประกันสังคมควรประสานงานกับหน่วยงานตรวจคนเข้าเมือง กระทรวงการต่างประเทศ แจ้งให้แรงงานทราบถึงแนวปฏิบัติในการเข้าถึงสิทธิตามกฎหมายแรงงานขณะที่ทำงานในประเทศไทย และให้แรงงานเตรียมหลักฐานให้ครบถ้วนก่อนเดินทาง

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. งานวิจัยนี้มีข้อจำกัดในการเข้าถึงกลุ่มตัวอย่างทั้งด้วยเงื่อนเวลา ภาษาที่ใช้ในการสื่อสาร และการเข้าถึงตัวแรงงานต่างด้าว จึงมีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย ทั้งนี้ หากมีการวิจัยครั้งต่อไปนั้นควรนำประเภทกิจการมากำหนดกรอบประชากรและกลุ่มตัวอย่างด้วย จังหวัดปัตตานีมีแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในกิจการหลากหลายประเภท และบางประเภทเป็นกิจการที่มีความเสี่ยงสูง ลูกจ้างประสบอันตรายบ่อยกว่ากิจการทั่วไป ดังนั้น หากมีการนำตัวแปรประเภทกิจการมาใช้อาจจะได้ผลการวิจัยที่แตกต่างกัน

2. การศึกษาครั้งนี้มุ่งวิเคราะห์ภาพรวมของการคุ้มครองแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ แต่หากพิจารณาจำนวนแรงงานที่เข้ามาทำงานในจังหวัดปัตตานี พบว่า สัญชาติลาวมีน้อยมาก การเข้าถึงข้อมูลก็ทำได้ยาก เพราะบางครั้งนายจ้างนำแรงงานไปทำงานที่ต่างพื้นที่หรือต่างจังหวัด การวิจัยครั้งต่อไปควรเน้นศึกษาที่สัญชาติใดสัญชาติหนึ่งเป็นหลัก โดยเฉพาะแรงงานสัญชาติเมียนมาหรือกัมพูชาเพื่อสามารถนำผลการวิจัยไปใช้กับกลุ่มคนได้เฉพาะเจาะจงยิ่งขึ้น

3. ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับความรู้และการได้รับการคุ้มครองตามสิทธิประโยชน์กองทุนเงินทดแทนนั้นเป็นไปตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 เนื่องจากผู้วิจัยได้กำหนดเงื่อนไขในการรวบรวมข้อมูลว่าแรงงานต่างด้าวที่เป็นกลุ่มตัวอย่างต้องปฏิบัติงานในประเทศไทยไม่น้อยกว่า 2 ปี ต่อมาสำนักงานประกันสังคมได้ออกพระราชบัญญัติเงินทดแทน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2561 มีผลบังคับใช้วันที่ 9 ธันวาคม 2561 เป็นต้นไป ซึ่งในช่วงปี 2562 สำนักงานประกันสังคมได้เผยแพร่ความรู้ สร้างความเข้าใจในแนวปฏิบัติแก่บุคลากรทุกภาคส่วนในสถานประกอบการเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ที่ปรับปรุงใหม่ ดังนั้น การวิจัยครั้งต่อไปต้องศึกษาให้ครอบคลุมสิทธิประโยชน์ตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2561

สรุป

พื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้มีแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมา ลาว และกัมพูชาเข้ามาทำงานในจังหวัดปัตตานีปัตตานีมากที่สุด โดยแรงงานที่เข้ามาทำงานในสถานประกอบการจะได้รับการคุ้มครองด้วยกฎหมายประกันสังคมและกฎหมายเงินทดแทน ผลการศึกษาพบว่าแรงงานเหล่านี้มีความรู้เกี่ยวกับสิทธิของตนเองด้านการประกันสังคมและเงินทดแทนระดับมาก แต่ยังมีบางประเด็นที่แรงงานยังมีความรู้น้อย เช่น การใช้สิทธิเบิกค่ารักษาพยาบาลของผู้ประกันตน ค่าทดแทนกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน และกรณีสูญเสียอวัยวะจากการทำงาน ส่วนการได้รับการคุ้มครองตามหลักเกณฑ์ของสองกองทุนนั้น แรงงานต่างด้าวได้ประเมินว่าตนเองได้รับการคุ้มครองมากที่สุด อย่างไรก็ตาม แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ยังไม่มีโอกาสใช้สิทธิครบถ้วนตามหลักการที่กองทุนประกันสังคมและกองทุนเงินทดแทนได้ให้ความคุ้มครองไว้ เช่น กรณีว่างงาน กรณีทุพพลภาพ สำนักงานประกันสังคมจังหวัดปัตตานีและผู้ประกอบการจึงควรมีการจัดอบรมให้ความรู้เพิ่มเติมแก่แรงงานต่างด้าวให้มีความเข้าใจในสิทธิและแนวปฏิบัติให้ครบถ้วนทุกประเด็น

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยนี้ได้รับการสนับสนุนจากกองทุนวิจัยคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

เอกสารอ้างอิง

กรมการจัดหางาน. (2562). **สถิติจำนวนคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานคงเหลือทั่วราชอาณาจักร.** ค้นเมื่อ 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

กระทรวงการต่างประเทศ. (2560). **ไทยยื่นสัตยาบันสารอนุสัญญา ILO ฉบับที่ 111 ว่าด้วยการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ ค.ศ. 1958 (พ.ศ. 2501) อย่างเป็นทางการ.** ค้นเมื่อ 12 ธันวาคม 2561, จาก https://gnews2.apps.go.th/news?news=1797

กระทรวงยุติธรรม. (2556). **แผนสิทธิมนุษยชนแห่งชาติฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2557-2561).** กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา.

กองทุนประกันสังคม. (2562). **จำนวนการใช้บริการของผู้ประกันตน ปี 2553-2562.** ค้นเมื่อ 13 มิถุนายน 2562, จาก https://www.sso.go.th/wpr/assets/upload/files_storage/sso_th/fc67aaa6dbbf5e51f8ae5446978fef93.pdf

กันยปริณ ทองสามสี. (2562). **การจัดสวัสดิการและการประกันสังคม.** ปัตตานี: ฝ่ายเทคโนโลยีทางการศึกษา สำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

คณะอนุกรรมการสิทธิมนุษยชนด้านชนชาติ ผู้ไร้สัญชาติ แรงงานข้ามชาติและผู้พลัดถิ่น สภาทนายความ. (2554). **นโยบายและมาตรการการแก้ไขปัญหาแรงงานข้ามชาติ.** กรุงเทพฯ: มูลนิธิรักษ์ไทย.

ไชยปากรณ์ ศรีบุญเรือง, สุเมธ พรหมอินทร์ และเก็ตถวา บุญปราการ. (2561). **ความรู้ เจตคติ และการรับบริการสวัสดิการประกันสังคมของบุคลากรโรงพยาบาลสงขลานครินทร์.** สงขลา: คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

ธนาคารโลก. (2551). **พลังบวกจากแรงงานข้ามชาติ: แนวโน้มด้านการย้ายถิ่นและบทเรียนเชิงนโยบายในอนุภูมิภาคลุ่มแม่น้ำโขง.** กรุงเทพฯ: ธนาคารโลก.

นิรมล รองศรีแย้ม. (2552). **การเข้าถึงสิทธิประโยชน์กองทุนประกันสังคมกรณีเจ็บป่วยของผู้ประกันตน สำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ 4.** สารนิพนธ์พัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนาแรงงานและสวัสดิการ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ประชา วสุประสาท. (2553). **วาระนโยบายแรงงานข้ามชาติของประเทศไทย: เส้นทางสู่ความสามารถในการแข่งขันระยะยาว.** กรุงเทพฯ: องค์การแรงงานระหว่างประเทศ.

พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537. ค้นเมื่อ 10 มกราคม 2561, จาก http://www.sso.go.th/sites/default/files/userfiles/file/comfundlaw2537.pdf

พระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537. ค้นเมื่อ 10 มกราคม 2561, จาก http://www.sso.go.th/sites/default/files/1.2web.htm

พระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542. ค้นเมื่อ 12 มกราคม 2561, จาก http://www.sso.go.th/sites/default/files/1.3web.htm

พระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2558. ค้นเมื่อ 12 มกราคม 2561, จาก http://www.sso.go.th/wpr/uploads/uploadImages/file/PRB(1).pdf

พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533. ค้นเมื่อ 15 มกราคม 2561, จาก http://www.sso.go.th/sites/default/files/1.1web_0.htm

พฤกษ์ เถาถวิล. (2553). นโยบายการจัดการแรงงานข้ามชาติของไทย: จากความเกลียดกลัวคนต่างชาติถึง (เหนือกว่า) สิทธิมนุษยชน. **วารสารสังคมลุ่มน้ำโขง, 6** (3), 1-29.

รัฐบาลไทย. (2560). **ไทยยื่นจดทะเบียนสัตยาบันสาร ฉ.111 ต่อ ILO พร้อมพิจารณาเพิ่มอีก 2 ฉบับ.** ค้นเมื่อ 12 ธันวาคม 2561, จาก http://www.thaigov.go.th/news/contents/details/4532

รุ่งนภา ถาบุญเรือง และสุชาดา ภัยหลีกลี้. (2558). ความรู้เรื่องสิทธิประโยชน์กองทุนประกันสังคมของผู้ประกันตนที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลหนองบัวลำภู. **วารสารการพัฒนาสุขภาพชุมชนมหาวิทยาลัยขอนแก่น, 3** (3), 367-376.

วนิดา สงค์จิตร. (2549). **การใช้สิทธิประโยชน์ทดแทนกองทุนประกันสังคมของผู้ประกันตนที่ทำงานในโรงงานผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าในจังหวัดฉะเชิงเทรา.** ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.

วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์ และวสุพงศ์ คงพรปรารถนา. (2558). การเรียกร้องสิทธิของแรงงานต่างด้าวเพื่อต่อรองกับนายจ้าง ในอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร. **Veridian E-Journal, Silpakorn University, 8** (2), 1064-1074.

ศักระภีร์ วรวัฒนะปริญญา. (2554). การรับรู้สิทธิและความเข้าใจพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ของผู้ประกันตนตามมาตรา 33 กรณีศึกษา: นิคมอุตสาหกรรมสมุทรสาคร จังหวัดสมุทรสาคร. **วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยธนบุรี, 5** (10), 2-12. ค้นเมื่อ 22 มกราคม 2563, จาก http://www.thonburi-u.ac.th/Journal/Document/5-10/10-1-Sakrapee.pdf

ศิริพร สัจจานันท์. (2558). การคุ้มครองแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย: กรณีศึกษาจังหวัดนนทบุรี. **วารสารสุโขทัยธรรมาธิราช, 28** (2), 139-154.

สมเกียรติ ชูศรีทอง. (2552). **การใช้สิทธิแรงงานของลูกจ้างในจังหวัดขอนแก่น.** วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมวิทยาการพัฒนา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สำนักงานกองทุนเงินทดแทน สำนักงานประกันสังคม กระทรวงแรงงาน. (2560). **รายงานประจำปี 2559 กองทุนเงินทดแทน.** นนทบุรี: สำนักงานกองทุนเงินทดแทน สำนักงานประกันสังคม กระทรวงแรงงาน.

สำนักงานประกันสังคม. (2560). **สถิติการประสบอันตราย หรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน ปี 2559.** ค้นเมื่อ 14 มิถุนายน 2562, จาก https://www.sso.go.th/wpr/assets/upload/files_storage/sso_th/d3789f5205a06fa221f1feaf85bf76b7.pdf

สิริกาญจน์ ศิโรจน์นวากุล. (2557). **ความรู้เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนที่ทำงานในสถานประกอบการนิคมอมตะนครจังหวัดชลบุรี.** ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.

อมรวรรณ ศรีชูเปี่ยม. (2550). **รัฐไทยกับการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ: ศึกษากรณีแรงงานประมง จังหวัดสมุทรสาคร.** วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครอง คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

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.

(Received: 24/01/2020 Revised: 19/02/2020 Accepted: 04/03/2020)