

ผลกระทบจากการไม่อนุญาตให้ใช้แรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือมาใช้ในโรงงานอุตสาหกรรม
ที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุน: กรณีศึกษานิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

เบญจมาศ สุขสิงห์

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

กลุ่มวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

มีนาคม 2559

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ได้พิจารณางานนิพนธ์
ของ เบญจมาศ สุขสิงห์ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์

.....
(อาจารย์ ดร. สุปราณี ธรรมพิทักษ์)อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์

.....ประธาน
(อาจารย์ ดร.ธนวัฒน์ พิมลจินดา)

.....กรรมการ
(อาจารย์ ดร. สุปราณี ธรรมพิทักษ์)

.....กรรมการ
(อาจารย์ ดร.จักรชัย สือประเสริฐสิทธิ)

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจอนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพา

..... คณบดีวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัชนีธ์ ธรรมเสนา)
วันที่...3...เดือน...มีนาคม...พ.ศ...2559.....

กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์เรื่อง ผลกระทบจากการไม่อนุญาตให้ใช้แรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือมาใช้
ในโรงงานอุตสาหกรรมที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุน: กรณีศึกษานิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร
จังหวัดชลบุรี สำเร็จได้ด้วยดีด้วยความกรุณาจาก ดร.สุปราณี ธรรมพิทักษ์ อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ให้
ความกรุณาแนะนำ ตรวจสอบแก้ไขเนื้อหา ตลอดจนให้ความช่วยเหลือและแนะนำทุกอย่างด้วยดี
เสมอมา ซึ่งผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณ คุณพ่อ-คุณแม่ ที่ให้การสนับสนุนในการศึกษางานนิพนธ์ครั้งนี้
และขอบคุณเพื่อน ๆ ที่ให้กำลังใจด้วยดีเสมอมาตลอดระยะเวลาในการศึกษางานนิพนธ์ฉบับนี้

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า การวิจัยเรื่อง ผลกระทบจากการไม่อนุญาตให้ใช้
แรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือมาใช้ในโรงงานอุตสาหกรรมที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุน: กรณีศึกษา
นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จะเป็นประโยชน์สำหรับผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อนำไปใช้
ในการประกอบความรู้ในอนาคตได้ต่อไป

เบญจมาศ สุขสิงห์

57930167: กลุ่มวิชา: การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน; ปร.ม. (การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน)
 คำสำคัญ: แรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือ/ การส่งเสริมการลงทุน/ นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร
 เบื้องมาศ สุขสิงห์: ผลกระทบจากการไม่อนุญาตให้ใช้แรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือมาใช้
 ในโรงงานอุตสาหกรรมที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุน: กรณีศึกษานิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร
 จังหวัดชลบุรี (THE EFFECTS OF PROHIBITING UNSKILLED ALIEN WORKERS TO WORK
 IN FACTORIES GRANTED INVESTMENT PROMOTION: A CASE STUDY OF AMATA
 NAKORN INDUSTRIAL ESTATE, CHON BURI PROVINCE) อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์:
 สุปราณี ธรรมพิทักษ์, ปร.ด. 125 หน้า. ปี พ.ศ. 2559.

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการนำแรงงานต่างด้าว
 ในสถานประกอบการที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุน เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้ประกอบการที่มีต่อ
 การนำแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือมาใช้ในโครงการที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุน เพื่อศึกษาผลกระทบจาก
 การไม่อนุญาตให้นำแรงงานไร้ฝีมือมาใช้ในโรงงานอุตสาหกรรมที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุน จำนวน
 250 โรงงาน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามสถิติ ที่ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) คือ
 ค่าร้อยละ (Percentage) และแจกแจงความถี่ (Frequency) ใช้ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
 (Standard deviation)

ผลการวิจัย พบว่า ความต้องการแรงงานต่างด้าวมาใช้ในสถานประกอบการที่ได้รับการส่งเสริม
 การลงทุน มีความต้องการต่ำกว่า 30 คน โดยต้องการใช้แรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือ ไม่กำหนดระยะเวลา ทั้งนี้
 เนื่องจากสถานประกอบการส่วนใหญ่ดำเนินกิจการประเภทผลิตภัณฑ์โลหะ เครื่องจักร และอุปกรณ์ขนส่ง
 ส่วนผลจากความคิดเห็นของผู้ประกอบการที่มีต่อการนำแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือมาใช้ในโครงการที่ได้รับ
 การส่งเสริมการลงทุน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านพฤติกรรม
 ของแรงงานต่างด้าว มาเป็นอันดับแรก มีความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง รองลงมา ด้านต้นทุนการผลิต
 ด้านแรงงาน และด้านลักษณะงาน ที่ปฏิบัติเป็นลำดับสุดท้าย สำหรับผลกระทบที่เกิดขึ้นหากไม่อนุญาตให้ใช้
 แรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือมาใช้ในโครงการที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง
 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อันดับแรก ผลกระทบด้านการย้ายฐานการผลิต มีผลกระทบอยู่ในระดับปานกลาง
 ผลกระทบด้านต้นทุนการผลิต และผลกระทบด้านแรงงาน เป็นลำดับสุดท้าย ทั้งนี้ เนื่องจากค่าจ้างแรงงานไทย
 มีมูลค่าสูงขึ้น เจ้าของกิจการจึงมีความจำเป็นต้องย้ายฐานการผลิตไปยังสถานที่อื่น หรือย้ายฐานการผลิต
 ไปประเทศที่มีต้นทุนด้านแรงงานน้อยกว่า หากไม่อนุญาตให้ใช้แรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือมาใช้
 ในสถานประกอบการ

57930167: MAJOR: PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT; M.P.A.
(PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT)

KEYWORDS: UNSKILLED ALIEN WORKERS/ INVESTMENT PROMOTION/ AMATA
NAKORN INDUSTRIAL ESTATE

BENCHAMAS SUKSING: THE EFFECTS OF PROHIBIING UNSKILLED ALIEN
WORKERS TO WORK IN FACTORIES GRANTED INVESTMENT PROMOTION: A CASE
STUDY OF AMATA NAKORN INDUSTRIAL ESTATE, CHON BURI PROVINCE.

ADVISOR: SUPRANEE THAMMAPITHAK, D.P.A. 125 P. 2016.

The purposes of this quantitative study were to examine the needs among business owners for unskilled alien workers to work for projects that were granted investment promotion and to investigate their opinions towards allowing unskilled alien workers to work for these projects. Also, this study attempted to study the effects of prohibiting unskilled alien workers to work for projects that were granted investment promotion in 250 factories. The instrument used to collect the data was a questionnaire. The descriptive statistics used to analyze the collected data included percentage, frequency, means, and standard deviation.

The results of the study revealed that the need for unskilled alien workers to work for projects that were granted investment promotion was fewer than 30 workers. The business owners needed these workers without specific periods of time due to the fact that most factories involved producing metal products, machinery, equipment for transportation. In addition, the level of opinions towards bringing unskilled alien workers to work for these projects was found at a moderate level. When considering each aspect, the one in relation to the behavior of unskilled alien workers was rated the highest, followed by the aspects relating to the cost of labor for production, and types of work, respectively. Regarding the impacts of prohibiting unskilled alien laborers to work for projects that were granted investment promotion, there would be impacts on moving a production base which was rated at a moderate level, on cost of production and labor due to the fact that there is an increase of wage for Thai workers. This would result in forcing business owners to move their production bases either in Thailand or to other countries where offer a lower cost of production.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ญ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย.....	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
แรงงานและประเภทแรงงาน.....	7
กฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าว.....	13
อุปทานและอุปสงค์แรงงาน.....	18
ภาพรวมตลาดแรงงาน.....	20
การขาดแคลนแรงงานไทย.....	26
การเคลื่อนย้ายแรงงานไทย.....	28
ข้อมูลนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร.....	31
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	33
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	40
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	40
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	41
การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ.....	42
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	43

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	43
4 ผลการวิจัย.....	45
ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	45
ส่วนที่ 2 ความต้องการแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการ.....	48
ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นของผู้ประกอบการที่มีต่อการนำแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือมาใช้ ในโครงการที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุน.....	53
ส่วนที่ 4 ผลกระทบที่เกิดขึ้นหากไม่อนุญาตให้ใช้แรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือมาใช้ ในโครงการที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุน.....	57
ส่วนที่ 5 แนวทางแก้ไขปัญหาหากไม่อนุญาตให้ใช้แรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือมาใช้ ในโครงการที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุน.....	62
5 สรุปผลวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	63
สรุปผลวิจัย.....	63
อภิปรายผล.....	65
ข้อเสนอแนะ.....	68
บรรณานุกรม.....	70
ภาคผนวก.....	72
ภาคผนวก ก.....	73
ภาคผนวก ข.....	118
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	125

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	โครงการที่ได้รับอนุมัติให้การส่งเสริมในภาคตะวันออก เดือนมกราคม-สิงหาคม พ.ศ. 2557.....	2
2	สรุปรายละเอียดของนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร.....	32
3	จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไป จำแนกตามเพศ.....	45
4	จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไป จำแนกตามอายุ.....	46
5	จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไป จำแนกตามประเภทกิจการที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุน.....	46
6	จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไป จำแนกตามขนาดจำนวนเงินลงทุนในกิจการที่ได้รับการส่งเสริม.....	47
7	จำนวนและร้อยละของความต้องการแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการ จำแนกตามจำนวนแรงงานทั้งหมดในสถานประกอบการ.....	48
8	จำนวนและร้อยละของความต้องการแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการ จำแนกตามการใช้แรงงานต่างด้าว.....	48
9	จำนวนและร้อยละของความต้องการแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการ จำแนกตามการจ้างแรงงานต่างด้าวระดับไร้ฝีมือ มีฝีมือ และผู้ชำนาญการ.....	49
10	จำนวนและร้อยละของความต้องการแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการ จำแนกตามการจ้างแรงงานต่างด้าวระดับไร้ฝีมือ.....	49
11	จำนวนและร้อยละของความต้องการแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการ จำแนกตามแรงงานไทยในสถานประกอบการส่วนใหญ่ที่ได้มาโดยวิธี.....	50
12	จำนวนและร้อยละของความต้องการแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการ จำแนกตามแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการส่วนใหญ่ที่ได้มาโดยวิธี.....	51
13	จำนวนและร้อยละของความต้องการแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการ จำแนกตามความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือ.....	51
14	จำนวนและร้อยละของความต้องการแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการ จำแนกตามจำนวนแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือที่ต้องการ.....	52
15	จำนวนและร้อยละของความต้องการแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการ จำแนกตามระยะเวลาที่ต้องการใช้แรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือ.....	52

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
16	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของผู้ประกอบการที่มีต่อการนำ แรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือมาใช้ในโครงการที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุน ในภาพรวม..... 53
17	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของผู้ประกอบการที่มีต่อการนำ แรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือมาใช้ในโครงการที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุน ด้านแรงงาน..... 54
18	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของผู้ประกอบการที่มีต่อการนำ แรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือมาใช้ในโครงการที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุน ด้านต้นทุน การผลิต..... 54
19	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของผู้ประกอบการที่มีต่อการนำ แรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือมาใช้ในโครงการที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุน ด้านลักษณะ งานที่ปฏิบัติ..... 55
20	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของผู้ประกอบการที่มีต่อการนำ แรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือมาใช้ในโครงการที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุน ด้านพฤติกรรม ของแรงงานต่างด้าว..... 56
21	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลกระทบที่เกิดขึ้นหากไม่อนุญาตให้ใช้ แรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือมาใช้ในโครงการที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุน ในภาพรวม..... 58
22	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลกระทบที่เกิดขึ้นหากไม่อนุญาตให้ใช้ แรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือมาใช้ในโครงการที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุน ด้านแรงงาน..... 58
23	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลกระทบที่เกิดขึ้นหากไม่อนุญาตให้ใช้ แรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือมาใช้ในโครงการที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุน ด้านต้นทุน การผลิต..... 59
24	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลกระทบที่เกิดขึ้นหากไม่อนุญาตให้ใช้ แรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือมาใช้ในโครงการที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุน ด้านการย้าย ฐานการผลิต..... 61

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1	20

1 1 20

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

แรงงานนับเป็นส่วนประกอบสำคัญที่สุดอย่างหนึ่งของระบบอุตสาหกรรม และทุกภาคส่วน แต่เดิมไทยมีแรงงานจำนวนมากจนเกินความต้องการทำให้มีการส่งออกแรงงานไปทำงานยังต่างประเทศ แต่สถานการณ์ในระยะหลังได้เปลี่ยนแปลงไปมากเกิดปัญหาขาดแคลนแรงงานอย่างรุนแรง ซึ่งสอดคล้องกับเสาวณี จันทะพงษ์ (2555) ที่กล่าวถึง ปัญหาขาดแคลนแรงงาน มีสาเหตุหลายประการ เช่น ปัญหาทางโครงสร้างประชากร ที่ส่งผลกระทบต่อความสามารถในการเจริญเติบโตอย่างยั่งยืนในระยะยาว ทำให้ประชากรไทยมีอัตราการเพิ่มชะลอลงอย่างต่อเนื่อง ในทศวรรษที่ผ่านมา เนื่องจากอัตราการเกิดมีน้อยกว่าอัตราการทดแทน หรือเรียกการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุส่งผลทำให้ผู้ที่เติบโตเป็นผู้ใหญ่และก้าวเข้าสู่ตลาดแรงงานมีน้อย ไม่สามารถทดแทนแรงงานสูงอายุที่จะออกจากตลาดแรงงานได้ ปัญหาด้านค่าตอบแทนที่ยัง ไม่สอดคล้องกับผลิตภาพแรงงาน

จากสถานการณ์ข้างต้น จึงมีแรงงานจากต่างชาติทั้งแรงงานมีฝีมือ และไม่มีฝีมือจากประเทศใกล้เคียงเข้ามาทำงานในประเทศไทยจำนวนมาก ซึ่งเหตุการณ์เช่นนี้ไม่ใช่มีแต่เฉพาะไทยประเทศเดียว แต่เป็นแนวโน้มสำคัญของโลก กล่าวคือ กลุ่มประเทศที่ก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุมีกำลังแรงงานลดลงมาก ไม่เพียงพอับความต้องการนำไปสู่การเคลื่อนย้ายของแรงงานจากประเทศกำลังพัฒนาต่ำกว่ามายังประเทศเหล่านี้ (ยุทธศักดิ์ ฅณาสวัสดิ์, 2555)

สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน (Board of Investment: BOI) สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี คือ หน่วยงานที่ช่วยในการส่งเสริมการลงทุน โดยให้สิทธิประโยชน์ทางด้านภาษีอากร เช่น การยกเว้น/ ลดหย่อนภาษีเงินได้นิติบุคคล การยกเว้น/ ลดหย่อนอากรขาเข้าเครื่องจักร และวัตถุดิบ/ วัสดุจำเป็น และสิทธิประโยชน์ที่ไม่เกี่ยวข้องกับภาษีอากร เช่น การบริการอำนวยความสะดวกในการนำช่างฝีมือ และผู้ชำนาญการชาวต่างชาติเข้ามาทำงานในกิจการที่ได้รับการส่งเสริม รวมทั้งการให้ถือกรรมสิทธิ์ที่ดินแก่นักลงทุนในการดำเนินการตามโครงการ ได้เล็งเห็นปัญหาการขาดแคลนด้านแรงงานในพื้นที่ที่มีศูนย์เศรษฐกิจการลงทุนภูมิภาค รวม 7 แห่ง (เชียงใหม่ นครราชสีมา ขอนแก่น ชลบุรี สงขลา สุราษฎร์ธานี และพิษณุโลก) รับผิดชอบ มีเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะพื้นที่ที่มีโรงงานอุตสาหกรรมกระจุกตัว เช่น ชลบุรี ระยอง ปราจีนบุรี สมุทรปราการ ฯลฯ มีแนวโน้มการใช้แรงงานต่างด้าวมีฝีมือและไม่มีฝีมือค่อนข้างสูง

ตารางที่ 1 โครงการที่ได้รับอนุมัติให้การส่งเสริมในภาคตะวันออก เดือนมกราคม-สิงหาคม
พ.ศ. 2557 (ศูนย์เศรษฐกิจการลงทุนภาคที่ 4, 2557)

จังหวัด	จำนวนโครงการ	เงินลงทุน (ล้านบาท)	แรงงาน (คน)
ชลบุรี	183	79,368.40	12,218
ระยอง	126	76,760.70	10,566
ฉะเชิงเทรา	28	4,672.90	1,574
ปราจีนบุรี	32	4,956.00	1,539
จันทบุรี	3	409.00	1,141
สระแก้ว	1	200.00	30
นครนายก	1	120.00	25
ตราด	2	240.00	45
รวมทั้งสิ้น	376	166,727.00	27,141

จากข้อมูลโครงการที่ได้รับอนุมัติให้การส่งเสริมในภาคตะวันออก เดือนมกราคม-สิงหาคม พ.ศ. 2557 ภาพรวมมีจำนวนโครงการได้รับอนุมัติการส่งเสริมในภาคตะวันออก 8 จังหวัด จำนวน 376 โครงการ มูลค่าการลงทุนรวม 166,727 ล้านบาท การจ้างงาน 27,141 คน จังหวัดที่มีจำนวนโครงการได้รับอนุมัติเป็นอันดับ 1 ได้แก่ จังหวัดชลบุรี จำนวน 183 โครงการ คิดเป็นร้อยละ 48.67 ของจำนวนโครงการทั้งสิ้น รองลงมาเป็นจังหวัดระยองจำนวน 126 โครงการ คิดเป็นร้อยละ 35.51 ของจำนวนโครงการทั้งสิ้น จังหวัดที่มีมูลค่าการลงทุนมากที่สุด ได้แก่ จังหวัดชลบุรี มีการลงทุนรวม 79,368.40 ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ 47.60 ของมูลค่าเงินลงทุนทั้งสิ้น รองลงมา คือ จังหวัดระยอง มีการลงทุนรวม 76,760.70 ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ 46.04 ของมูลค่าเงินลงทุนทั้งสิ้น ทั้งนี้ จังหวัดชลบุรีและระยอง มีการขยายตัวของอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์พลาสติก และกิจการบริการ สาธารณูปโภค เช่น ผลิตเม็ดพลาสติก ไฟฟ้าจากก๊าซธรรมชาติ เป็นต้น

สำหรับแนวโน้มการลงทุนในภาคตะวันออก คาดว่าจะมีการขยายตัวสูงขึ้น และมีการจ้างแรงงานเพิ่มมากขึ้น (ศูนย์เศรษฐกิจการลงทุนภาคที่ 4, 2557)

นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี เป็นนิคมอุตสาหกรรมขนาดใหญ่มีพื้นที่มากเป็นอันดับ 1 ของประเทศ (18,873 ไร่) มีบริษัทร่วมทุนต่างชาติเข้ามาตั้งโรงงานมากกว่า 500 โรงงาน มีปริมาณการจ้างแรงงานกว่า 120,500 คน และจากการเข้ามาลงทุนในภาคอุตสาหกรรมดังกล่าว ทำให้เกิดความต้องการใช้แรงงานในสายการผลิตเพิ่มมากขึ้น

ส่วนใหญ่เป็นแรงงานที่อพยพย้ายถิ่นมาจากชนบท และไม่มี ความชำนาญในการทำงาน จำเป็นต้อง มีการฝึกอบรม และการพัฒนา ด้านฝีมือ ทำให้ไม่ทันต่อความต้องการของ โรงงานอุตสาหกรรม จึงเป็นเหตุให้เกิดการขาดแคลนแรงงาน ดังนั้น โรงงานอุตสาหกรรมจำเป็นต้องนำเข้าแรงงาน ต่างด้าวมีฝีมือ และแรงงานไร้ฝีมือ เข้ามาทำงานเพื่อรองรับการขยายตัวของ โรงงานอุตสาหกรรม

จากในอดีตที่ผ่านมาบริษัทที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุนของไทยไม่มีปัญหาการใช้ แรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือแต่อย่างใดแต่ในระยะหลังเริ่มมีแรงงานต่างชาติไร้ฝีมือเข้ามาทำงาน ในบริษัทที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุนมากขึ้นเรื่อย ๆ ทั้ง ๆ ที่ปกติแล้วจะอนุญาตการใช้แรงงาน ต่างชาติเฉพาะที่เป็นระดับผู้เชี่ยวชาญ ผู้ชำนาญการ และผู้บริหาร เท่านั้น

คณะกรรมการส่งเสริมการลงทุนจึงได้มีมติเมื่อวันที่ 2 สิงหาคม พ.ศ. 2542 ไม่ให้ การส่งเสริมแก่กิจการที่ใช้แรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือไม่ว่าจะเป็นแรงงานที่ถูกกฎหมายหรือไม่ก็ตาม โดยเห็นว่า การได้รับการส่งเสริมจะได้รับยกเว้นภาษีอากร ทำให้ได้เปรียบบริษัททั่วไป ดังนั้น ควรใช้แรงงานระดับปฏิบัติที่เป็นคนไทยเท่านั้น หากจำเป็น ต้องใช้แรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือ ก็ขอให้ มาขอยกเลิกบัตรส่งเสริม

ในปี พ.ศ. 2553 มีผู้ประกอบการได้ร้องเรียนจำนวนมากขอให้ผ่อนผันให้ใช้แรงงาน ต่างด้าวไร้ฝีมือในกิจการที่ได้รับการส่งเสริมลงทุน คณะกรรมการส่งเสริมการลงทุนจึงได้ ดำเนินการ แก้ไขปัญหาใน 2 แนวทาง ดังนี้

ประการแรก ส่งเสริมการเพิ่มผลิตภาพของ เช่น นำระบบอัตโนมัติมาใช้กับ สายการผลิต กำหนดให้ยื่นขอรับการส่งเสริมภายในสิ้นปี พ.ศ. 2554 ซึ่งปัจจุบันสิ้นสุด ระยะเวลาแล้ว

ประการที่สอง การอนุญาตให้ใช้แรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือแบบจำกัด เพื่อลดปัญหา การขาดแคลนแรงงานระดับปฏิบัติการในภาคอุตสาหกรรม โดยกำหนดหลักเกณฑ์เข้มงวดมาก เป็นต้นว่า

1. จะต้องเป็นบริษัทที่ลงทุนในไทยมากกว่า 20 ปี มีสินทรัพย์รวมมากกว่า 10,000 ล้านบาท จ้างงานรวมมากกว่า 10,000 คน
2. จะต้องเป็นโครงการเดิมที่สิ้นสุดการยกเว้นภาษีเงินได้นิติบุคคลแล้ว อนุญาตให้จ้าง แรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือได้ไม่เกิน 15% ของคนงานที่จ้างเพิ่มในโครงการนั้น
3. จะต้องเป็นกิจการอุตสาหกรรมเท่านั้น ไม่ครอบคลุมเกษตรกรรมและธุรกิจบริการ ซึ่งต่อมาในปี พ.ศ. 2554 ได้ยกเลิกการอนุญาตตามมาตรการนี้
4. ต่อมาสำนักงานได้มีหนังสือแจ้งเตือนไปยังบริษัทที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุน

ให้ยกเลิกการจ้างแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือและจัดหาแรงงานไทยมาทดแทนภายในเดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2554 แต่ปรากฏว่า ส่วนใหญ่ยังไม่สามารถจัดหาแรงงานไทยได้ทันภายในกำหนดเวลา ประกอบกับ เกิดอุทกภัยเมื่อปลายปี พ.ศ. 2554 จึงมีมติผ่อนผันให้ใช้แรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือไปแล้ว 2 ครั้ง สิ้นสุดเมื่อวันที่ 31 ธันวาคม พ.ศ. 2555

คณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน ได้พิจารณาประเด็นข้างต้นอีกครั้งหนึ่ง และเห็นว่า หากจะยกเลิกการใช้แรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือดังกล่าวอย่างทันทีทันใดนั้น จะส่งกระทบอย่างมาก ในการหาแรงงานไทยจำนวนมากในระยะสั้น และส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจ ดังนั้น เห็นควรแก้ไข ปัญหาอย่างค่อยเป็นค่อยไปคณะกรรมการ ฯ จึงมีมติกำหนดให้บริษัทต้องลดจำนวนลง 25% ทุก 6 เดือน กล่าวคือ ลดลงเหลือไม่เกิน 75% นับตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม พ.ศ. 2556 จากนั้นลดลงอีก เหลือ 50% ของตัวเลขนับตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2557 ต่อมาลดลงอีกเหลือ 25% ของตัวเลข นับตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม พ.ศ. 2557 เป็นต้นไป และท้ายที่สุดนับตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2558 เป็นต้นไป จะต้องไม่เหลือแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือในโครงการที่ได้รับการส่งเสริมอีกต่อไป นอกจากนี้ ยังกำหนดเงื่อนไขว่าหากโครงการใด ไม่สามารถดำเนินการลดแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือ ตามเงื่อนไขข้างต้นของปีใดปีหนึ่งจะไม่อนุญาตให้ใช้สิทธิและประโยชน์ด้านยกเว้นภาษีเงินได้ นิติบุคคลในปีนั้น ๆ นอกจากนี้ผู้ประกอบการจะต้องเสนอแผนดำเนินการเพื่อลดการใช้แรงงาน ต่างด้าวไร้ฝีมือตามกรอบเวลาข้างต้น ซึ่งจำเป็นต้องปรับตัวครั้งใหญ่ เป็นต้นว่า จะต้องติดตั้ง เครื่องจักรแบบอัตโนมัติเพื่อการประหยัดแรงงาน อาจรวมถึงขยับขั้นตอนการผลิตที่ใช้แรงงาน จำนวนมากไปยังต่างประเทศ จากการศึกษาที่สำนักงานไม่อนุญาตให้ใช้แรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือ ในโครงการที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุน เป็นผลทำให้บริษัทที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุน ประสบปัญหาขาดแคลนแรงงาน (ยุทธศักดิ์ คณาสวัสดิ์, 2555) ดังนั้น จึงเป็นเหตุให้ผู้วิจัย มีความสนใจในการศึกษาผลกระทบจากการไม่อนุญาตให้ใช้แรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือมาใช้ ในโรงงานอุตสาหกรรมที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุน: กรณีศึกษานิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

ผลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้จะนำมาใช้ประโยชน์ในการกำหนดแนวทางและมาตรการ ที่เหมาะสมต่อการแก้ไขปัญหา กำกับดูแล และลดผลกระทบของขาดแคลนแรงงาน ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ด้วย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการนำแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการที่ได้รับการส่งเสริม การลงทุน: กรณีศึกษานิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

2. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้ประกอบการที่มีต่อการนำแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือมาใช้ในโครงการที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุน: กรณีศึกษานิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี
3. เพื่อศึกษาผลกระทบจากการไม่อนุญาตให้ใช้แรงงานไร้ฝีมือมาใช้ในโรงงานอุตสาหกรรมที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุน: กรณีศึกษานิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี
4. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหา

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า ผลกระทบจากการไม่อนุญาตให้ใช้แรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือมาใช้ในโรงงานอุตสาหกรรมที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุน: กรณีศึกษานิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ประกอบไปด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ปัญหาการขาดแคลนแรงงานสูงขึ้น จากแนวคิดของเสาวณี จันทะพงษ์ (2555) ปัญหาด้านต้นทุนการผลิตสูงขึ้นจากแนวคิดของสมเกียรติ สังข์นาค (2551) และปัญหาการย้ายฐานการผลิตของผู้ประกอบการ จากแนวความคิดของยุทธศักดิ์ คณาสวัสดิ์ (2555)

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1. ทราบความต้องการนำแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุน: กรณีศึกษานิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี
2. ทราบถึงความคิดเห็นของผู้ประกอบการที่มีต่อการนำแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือมาใช้ในโครงการที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุน: กรณีศึกษานิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี
3. ทราบถึงผลกระทบที่มีผลต่อการนำแรงงานไร้ฝีมือมาใช้ในโรงงานอุตสาหกรรมที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุน: กรณีศึกษานิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี
4. เพื่อนำข้อมูลในการศึกษาไปประกอบการตัดสินใจในการนำแรงงานไร้ฝีมือมาใช้ในโรงงานอุตสาหกรรมที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุน: กรณีศึกษานิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาผลกระทบจากการไม่อนุญาตให้ใช้แรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือมาใช้ในโรงงานอุตสาหกรรมที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุน: กรณีศึกษานิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร

จังหวัดชลบุรี ใน 3 ด้าน ได้แก่ ปัญหาการขาดแคลนแรงงานสูงขึ้น ปัญหาด้านต้นทุนการผลิตสูงขึ้น และปัญหาการย้ายฐานการผลิตของผู้ประกอบการ

ขอบเขตด้านพื้นที่และกลุ่มเป้าหมาย

การวิจัยครั้งนี้มีประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ สถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

ขอบเขตด้านเวลา

ในการทำวิจัยและเก็บข้อมูลครั้งนี้ อยู่ในช่วงเดือนมิถุนายนถึงเดือนพฤศจิกายน

พ.ศ. 2557

นิยามศัพท์เฉพาะ

โรงงานอุตสาหกรรม หมายถึง อาคารที่สร้างขึ้นเพื่อใช้เป็นสถานที่ผลิตสิ่งของเพื่อใช้เป็นสินค้า โดยใช้เครื่องจักรเป็นปัจจัยหรือไม่ก็ตาม และรวมถึงโรงงานอุตสาหกรรมตามกฎหมายว่าด้วยโรงงาน (ระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยการจัดหาประโยชน์ในที่ราชพัสดุ พ.ศ. 2547)

แรงงาน หมายถึง ผู้ที่ทำงานให้เกิดประโยชน์ทางเศรษฐกิจในการผลิตสินค้าหรือบริการ โดยอาศัยทั้งกำลังร่างกายและกำลังความคิด แต่ไม่รวมในด้านของความสามารถ

ในการประกอบการของแต่ละบุคคล แรงงานแบ่งออกเป็น

1. แรงงานที่มีทักษะ หมายถึง แรงงานที่ได้รับการฝึกฝนอบรมมาเป็นอย่างดี เช่น แพทย์ วิศวกร สถาปนิก ฯลฯ

2. แรงงานที่ไม่มีทักษะ หมายถึง แรงงานที่ไม่ได้รับการฝึกฝนอบรมมาก่อน ส่วนใหญ่เป็นแรงงานที่ใช้กำลังกายเป็นหลัก เช่น กรรมกรแบกหาม คนงานรับจ้างทั่วไป ฯลฯ

เจ้าของกิจการ หมายถึง ผู้มีกรรมสิทธิ์หรือครอบครองใช้ประโยชน์ในการงานที่ตนประกอบ

ผู้บริหาร หมายถึง ผู้ปฏิบัติหน้าที่ในระดับนโยบายของหน่วยงาน เป็นผู้ตัดสินใจแผนการระยะยาวที่เกี่ยวกับทิศทางโดยรวมขององค์กร

ผู้แทน หมายถึง ผู้ที่ทำหน้าที่ในฐานะเป็นตัวแทนของบุคคล หน่วยงานราชการ หรือหน่วยงาน

ผลกระทบ หมายถึง ผลประโยชน์หรือผลเสียหายอันเกิดจากการกระทำเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยตรง

การส่งเสริมการลงทุน หมายถึง การชักจูงและเร่งรัดให้มีการลงทุนทั้งภายในและต่างประเทศ

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ผลกระทบจากการไม่อนุญาตให้ใช้แรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือมาใช้ในโรงงานอุตสาหกรรมที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุน: กรณีศึกษานิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แรงงานและประเภทแรงงาน
2. กฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าว
3. อุปทานและอุปสงค์แรงงาน
4. ภาพรวมตลาดแรงงาน
5. การขาดแคลนแรงงานไทย
6. การเคลื่อนย้ายแรงงานไทย
7. ข้อมูลนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร
8. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แรงงานและประเภทแรงงาน

ความหมายของแรงงาน

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 (ราชบัณฑิตยสถาน, 2546) ได้ให้ความหมายของ “แรงงาน” หมายถึง คนงานผู้ใช้แรงในการทำงาน (เช่น การพัฒนาชนบทต้องอาศัยแรงงานจากท้องถิ่น งานก่อสร้างต้องการแรงงานเพิ่ม) ประชากรในวัยทำงานไม่รวมถึงคนพิการ คนวิกลจริต นักเรียนนักศึกษา แม่บ้าน นักบวช ทหาร ผู้ต้องขัง และ ผู้ประกอบกิจการเพื่อหากำไร แรงงานที่ใช้ในการทำงาน (เช่น ถนนนี้สร้างสำเร็จด้วยแรงงานของชาวบ้านความสามารถในการทำงานเพื่อประโยชน์ในทางเศรษฐกิจ การที่คนงานทำในการผลิต เศรษฐทรัพย์)

สำนักงานสถิติแห่งชาติ (2550) ได้ให้ความหมายของ “แรงงาน” คือ การทำงานของมนุษย์ที่ใช้สติปัญญาความสามารถ แรงกายแรงใจที่ทุ่มเทในการผลิตสินค้าและบริการเป็นหนึ่ง ในปัจจัยของกระบวนการผลิตที่สำคัญที่จะขับเคลื่อนระบบเศรษฐกิจของประเทศให้เติบโตไปข้างหน้า ผลตอบแทนของแรงงานก็คือ “ค่าจ้าง” แรงงานฝีมือและแรงงานกึ่งฝีมือ ส่วนใหญ่จะได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน ส่วนแรงงานไร้ฝีมือส่วนใหญ่จะได้รับค่าจ้างเป็นรายวัน ค่าจ้างแรงงานจึงเป็นสิ่งสำคัญที่บ่งชี้ถึงสภาวะการครองชีพและคุณภาพชีวิตของแรงงาน ในการจัดทำชุดข้อมูล

“นโยบายค่าตอบแทนแรงงาน” ครั้งนี้ แสดงให้เห็นถึงปัจจัยหลายด้าน ที่ถูกระทบจากนโยบายดังกล่าว เช่น ภาวะเศรษฐกิจ นายจ้าง/ผู้ประกอบการ ภาวะตลาดแรงงาน เพื่อให้ผู้ที่สนใจสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการศึกษาวิเคราะห์ เกี่ยวกับนโยบายค่าตอบแทนแรงงานต่อไป

นิคม จันทรวินทร (2536) ได้ให้ความหมายแรงงาน (Labor) ในแนวคิดของวิชาเศรษฐศาสตร์แรงงาน หมายถึง ความพยายามของมนุษย์หรือการออกแรง ในการผลิตและจำหน่ายสินค้าและบริการเพื่อประโยชน์ทางเศรษฐกิจและผู้ที่เกี่ยวข้องจะได้รับค่าตอบแทน แรงงานมีส่วนประกอบ 2 ส่วน คือ ส่วนแรกเป็นการกระทำของมนุษย์ และส่วนที่ 2 จากผลของการกระทำก่อให้เกิดผลทางเศรษฐกิจในรูปของค่าตอบแทนหรือรายได้

จากความหมายแรงงานสามารถสรุปได้ว่า เป็นแรงงานที่ใช้กำลังร่างกาย แรงใจสติปัญญา โดยอาศัยทักษะความรู้ ความสามารถ ในการทำงาน เพื่อให้ได้รับค่าตอบแทนเป็นค่าจ้างรายวัน รายเดือน หรือสวัสดิการต่าง ๆ นอกจากนี้แรงงานยังเป็นตัวชี้วัดความเติบโตของเศรษฐกิจได้โดยวัดจากค่าครองชีพ อัตราการว่างงาน อัตราค่าตอบแทนหรือรายได้

ประเภทของแรงงาน

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (2557) ได้ให้ความหมายของ แรงงานฝีมือ (Skilled labor) หมายถึง ผู้มีความรู้ความชำนาญในงานอาชีพทั้งทางทฤษฎีและปฏิบัติสามารถตัดสินใจและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานด้วยตนเองได้

แรงงานกึ่งฝีมือ (Semi-skilled labor) หมายถึง ผู้ที่อยู่ในระดับกลางระหว่างแรงงานฝีมือและแรงงานไม่มีฝีมือ ซึ่งได้รับการเรียนรู้หรือได้รับการฝึกอบรมเฉพาะส่วนใดส่วนหนึ่งของงานอาชีพ สามารถตัดสินใจและแก้ไขปัญหาในระดับกลางที่เกิดจากการทำงานในหน้าที่ได้

แรงงานไร้ฝีมือ (Unskilled labor) หมายถึง เป็นผู้ทำงานซึ่งลักษณะงานที่ทำ ไม่ต้องใช้ความรู้ความสามารถมากเพียงได้รับคำแนะนำเล็กน้อยก็สามารถทำได้

สถาบันวิจัยสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2551) ได้นิยามความหมายของ แรงงานนอกระบบว่า เป็นผู้ที่ทำงานหรือก่อให้เกิดกิจกรรมในภาคเศรษฐกิจที่ถูกกฎหมายแต่เป็นแรงงานที่ไม่ได้รับความคุ้มครองจากกฎหมายคุ้มครองแรงงาน หรือมีกฎหมายคุ้มครองแต่ยังไม่ได้รับสิทธิหรือการดูแลเท่าที่ควร ทั้งนี้ รวมถึงผู้ประกอบการอาชีพอิสระและผู้รับค่าจ้างทั้งใน สถานประกอบการที่เป็นหลักแหล่ง และสถานประกอบการที่ไม่มีหลักแหล่งแน่นอนผู้รับจ้างทั่วไปผู้รับงานไปทำที่บ้านผู้รับงานเป็นชิ้นตลอดจนผู้รับงานเหมาช่วง

นอกจากนี้สถาบันวิจัยสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2551) ได้จำแนกแรงงานนอกระบบ ออกเป็น 10 กลุ่มอาชีพใหญ่ ๆ ได้แก่

1. กลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน
2. กลุ่มผู้ขับรถรับจ้าง
3. กลุ่มเกษตรกรพันธะสัญญา
4. กลุ่มแรงงานรับจ้างทางการเกษตร
5. กลุ่มหาบเร่แผงลอย
6. กลุ่มคนทำงานในภาคบริการ
7. กลุ่มคนคู่ชีพ
8. กลุ่มคนซื้อขายของเก่า
9. กลุ่มคนทำงานบ้าน
10. กลุ่มแรงงานรับจ้างทั่วไป

International Labor Organization (2002) ได้ให้คำจำกัดความแรงงานนอกระบบ โดยจำแนกออกเป็น 2 กลุ่ม กล่าวคือ

1. แรงงานในฐานะผู้ประกอบการอาชีพอิสระประกอบด้วยนายจ้างผู้จ้างงานตนเอง (Own account operator) และสมาชิกในครอบครัวที่ทำงานโดยไม่ได้รับค่าตอบแทน (Unpaid family worker)

2. แรงงานในฐานะที่เป็นลูกจ้างนอกระบบ ซึ่งอาจทำงานในวิสาหกิจที่เป็นทางการหรือไม่เป็นทางการก็ได้ รวมถึงแรงงานที่ไม่มีนายจ้างแน่นอน ซึ่งประกอบไปด้วยแรงงานรับจ้างรายวันแรงงานรับเหมาช่วงในภาคอุตสาหกรรมแรงงานพันธะสัญญาและแรงงานชั่วคราวแรงงานที่ทำงานไม่เต็มเวลา (Part-time worker) ที่ไม่ได้รับการคุ้มครองและแรงงานต่างด้าวที่ไม่ได้จดทะเบียนถูกต้องตามกฎหมาย

สำนักงานสถิติแห่งชาติ (2550) ได้ให้ความหมายว่า ผู้มีงานทำที่ไม่ได้รับความคุ้มครองและหลักประกันสังคมไม่ใช่ข้าราชการลูกจ้างประจำของราชการส่วนกลางราชการส่วนภูมิภาคและราชการส่วนท้องถิ่นลูกจ้างรัฐวิสาหกิจครูหรือครูใหญ่โรงเรียนเอกชนตามกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนเอกชนลูกจ้างของรัฐบาลต่างประเทศหรือองค์การระหว่างประเทศและลูกจ้างที่ไม่ได้รับความคุ้มครองตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (2549) ให้ความหมายของ “แรงงานนอกระบบ” ว่าเป็นผู้ที่ทำงานในภาคเศรษฐกิจที่ไม่เป็นทางการหรือในสาขานอกระบบซึ่งเป็นการทำงานที่ไม่มีระเบียบแบบแผนและไม่มีกรรมรวมตัวจัดตั้งเป็นองค์กรแรงงานนอกระบบ

มูลนิธิเพื่อการพัฒนาแรงงานและอาชีพ (2546) แรงงานนอกระบบ (Informal workers) คือ ผู้ใช้แรงงานที่ทำงาน โดยไม่มีสัญญาการจ้างงานที่เป็นทางการ หรือไม่มีนายจ้างตามความหมาย

ของกฎหมายแรงงาน ไม่ได้ทำงานอยู่ในสถานประกอบการของนายจ้างไม่มีค่าจ้างหรือค่าตอบแทนที่แน่นอน หรือเป็นผู้ประกอบอาชีพอิสระหรือเป็นผู้ที่ทำงานชั่วคราว แรงงานนอกระบบจึงเป็นแรงงานที่ไม่ได้อยู่ในกรอบความคุ้มครองของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน กฎหมายประกันสังคม ทำให้ไม่มีหลักประกันความมั่นคงใด ๆ ในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องงานที่มั่นคง ค่าตอบแทนแรงงานที่เป็นธรรม สุขภาพความปลอดภัยในการทำงาน และความมั่นคงในการดำรงชีวิตเมื่อเข้าสู่วัยชรา ลักษณะอาชีพที่เป็นตัวอย่างของแรงงานนอกระบบ เช่น ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ผู้รับเหมาช่วง งานอุตสาหกรรมไปทำที่บ้าน (Industrial outworkers) คนงานที่ทำงานไม่ประจำ ลูกจ้างชั่วคราว ลูกจ้างชั่วคราวตามฤดูกาล และลูกจ้างที่ทำงานไม่เต็มเวลา (Part-time workers) ลูกจ้างในโรงงานห้องแถว (Sweatshop) และคนงานที่ทำกิจการของตนเอง (Own account workers) อยู่ที่บ้าน และโรงงานที่ไม่มีการตรวจสอบจดทะเบียน นอกจากนี้ยังหมายรวมถึงแรงงานอิสระที่ทำงานเพื่อความอยู่รอด เช่น หาบเร่ริมถนน คนขับรถแท็กซี่ คนเก็บขยะและแรงงานรับใช้ในบ้าน เป็นต้น เนื่องจากสังคมขาดระบบข้อมูลของแรงงานนอกระบบทำให้แรงงานเหล่านี้เข้าข่าย “ไม่มีตัวตน” ส่งผลให้แรงงานเหล่านี้มีเงื่อนไขการจ้างงานที่ไม่เป็นธรรมมีรายได้ไม่แน่นอน ขาดการคุ้มครองทั้งทางด้านแรงงานและหลักประกันทางสังคม ต้องเผชิญความเสี่ยงในทางเศรษฐกิจและสังคมที่รุนแรงและบ่อยครั้งกว่าแรงงานในระบบ ในขณะที่มีความสามารถในการจัดการความเสี่ยงน้อยที่สุด

สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ หรือ ILO (International Labor Organization, 2002) ซึ่งเป็นหน่วยงานหนึ่งที่ทำให้ความสนใจและกำหนดภารกิจในการทำงานเรื่องของเศรษฐกิจนอกระบบ (Informal economy) ไว้อย่างจริงจัง ประมาณว่า ประเทศส่วนใหญ่ในโลกมีการจ้างงานภาคนอกระบบมากกว่าในระบบ และประเทศกำลังพัฒนาส่วนใหญ่มีภาคนอกระบบใหญ่กว่าภาคในระบบมาก โดยมีกำลังแรงงานอยู่ในภาคนอกระบบถึงร้อยละ 80-90 ของกำลังแรงงานทั้งหมด

แรงงานนอกระบบในประเทศไทย

จากรายงานสถานการณ์ด้านแรงงานของกระทรวงแรงงาน ไตรมาสที่ 2 ปี พ.ศ. 2550 ระหว่างเมษายน-มิถุนายน ประเทศไทยมีประชากรเฉลี่ย 65.68 ล้านคน มีผู้อยู่ในวัยทำงาน คือ อายุ 15 ปีขึ้นไป จำนวน 50.97 ล้านคน และอยู่ในกำลังแรงงาน 36.69 ล้านคน ในจำนวนนี้เป็นผู้มีงานทำ 35.80 ล้านคน เป็นแรงงานในภาคเกษตร 13.33 ล้านคน และนอกภาคเกษตร 22.47 ล้านคน ซึ่งเป็นแรงงานที่อยู่ภายใต้ระบบประกันสังคม จำนวนประมาณ 8.7 ล้านคน และจากผลการสำรวจแรงงานนอกระบบของสำนักงานสถิติแห่งชาติในปี พ.ศ. 2548 รายงานว่า มีแรงงานอยู่ในระบบที่ได้รับความคุ้มครองและหลักประกันทางสังคมประมาณ 13.7 ล้านคน และเป็นแรงงานนอกระบบ

ซึ่งไม่ได้รับการคุ้มครองและหลักประกันทางสังคม จำนวน 21.8 ล้านคน แรงงานนอกระบบสามารถแบ่งออกเป็น 3 กลุ่มใหญ่ ๆ คือ

1. แรงงานนอกระบบภาคการผลิต เป็นแรงงานนอกระบบกลุ่มใหญ่กลุ่มหนึ่ง คือ แรงงานที่ทำการผลิตสินค้า หรือทำงานอยู่ที่บ้านของตนเอง ปัจจุบันผู้ทำการผลิตที่บ้านกระจายตัวอยู่ทั่วไปในท้องแถวตรอกซอกซอย ชุมชนแออัดในเมือง และชุมชนชนบทที่รายได้จากเกษตรกรรมไม่สามารถจะยังชีพครอบครัวเกษตรกร แรงงานนอกระบบกลุ่มผู้ทำการผลิตที่บ้านประกอบด้วย

1.1 ผู้รับงานไปทำที่บ้าน (Sub contracted workers) เกิดจากการจ้างงานที่นายจ้างในภาคอุตสาหกรรมพยายามลดต้นทุนการผลิต เพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันในระบบเศรษฐกิจการค้าเสรี ด้วยการอาศัยช่องว่างการคุ้มครองของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ปี พ.ศ. 2541 จ้างแรงงานให้ทำการผลิตในบางขั้นตอน หรือทุกขั้นตอน การประกอบชิ้นส่วน ตลอดจนการบรรจุหีบห่อ อยู่ภายนอกสถานประกอบการด้วยค่าจ้างแรงงานราคาถูก งานที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านกำลังทำอยู่นั้นมีมากมายหลายประเภท ทั้งการเย็บเสื้อผ้า ผลิตเครื่องหนัง ทำรองเท้า ดอกไม้พลาสติก เจียรไนพลอย และอื่น ๆ

1.2 ผู้ผลิตเพื่อขาย (Self employed) คือ ผู้ประกอบอาชีพอิสระ ที่ผลิตสินค้าขึ้นจากภูมิปัญญาทักษะความสามารถของตนเอง นำไปจำหน่าย ที่เรารู้จักกันดีในฐานะผู้ผลิตสินค้าหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP) หรือวิสาหกิจชุมชน บางครั้งผู้ผลิตเพื่อขายก็อาจจะรับคำสั่งซื้อ (Order) มาจากผู้ประกอบการรายขาย หรือธุรกิจการผลิตที่มีขนาดใหญ่กว่า ผู้ผลิตเพื่อขายมีทั้งที่เป็นปัจเจกบุคคลและที่เป็นกลุ่ม ซึ่งในหลายกรณี พบว่า ในบุคคลคนเดียวกัน กลุ่มอาชีพกลุ่มเดียวกัน มีการเปลี่ยนแปลงสถานภาพไปมาระหว่างผู้รับงานไปทำที่บ้านกับผู้ผลิตเพื่อขาย คือ เมื่อไม่มีงานส่งมาจากโรงงาน หรือผู้ว่าจ้างก็จะผลิตไว้เพื่อขาย

2. แรงงานนอกระบบภาคบริการ เช่น ลูกจ้างและพนักงานบริการตามร้านอาหาร หาบเร่ และแผงลอย คนเก็บขยะ คนรับซื้อของเก่า หมอนวดแผนโบราณ คนขับรถมอเตอร์ไซด์รับจ้าง และรถแท็กซี่สาธารณะ คนทำงานบ้าน เป็นต้น

3. แรงงานนอกระบบภาคเกษตร หมายถึงลูกจ้างภาคเกษตร และเกษตรกรพันธะสัญญา เป็นต้น

ปัญหาของแรงงานนอกระบบ

ปัญหาของแรงงานนอกระบบที่พบ เป็นปัญหาด้านสวัสดิภาพความปลอดภัยจากการทำงานและค่าจ้างตอบแทนที่ไม่เป็นธรรม ปัญหาด้านกฎหมายที่ไม่มีกฎหมายใด ๆ คุ้มครองดูแลทำให้แรงงานนอกระบบในกลุ่มนี้ต้องเผชิญปัญหาที่รุนแรงและซับซ้อนมากกว่า

โดยเฉพาะอย่างยิ่งการไม่สามารถเข้าถึงสิทธิขั้นพื้นฐานหลายประการ แรงงานนอกระบบจึงเป็นปัญหาใหญ่ที่ภาครัฐต้องช่วยเหลือ และให้การสนับสนุน ผู้วิจัยจึงได้รวบรวมปัญหาของแรงงานนอกระบบจากเอกสารและแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ได้ดังนี้

1. ไม่เป็นที่รับรู้ของสังคม (Invisible) เนื่องจากสังคมไทยขาดระบบข้อมูลของแรงงานนอกระบบ ทำให้แรงงานเหล่านี้เข้าข่าย “ไม่มีตัวตน” ส่งผลให้แรงงานเหล่านี้มีเงื่อนไขการทำงานที่ไม่เป็นธรรม มีรายได้ไม่แน่นอน ขาดการคุ้มครองทั้งทางด้านแรงงานและหลักประกันทางสังคม ต้องเผชิญความเสี่ยงในทางเศรษฐกิจและสังคมที่รุนแรงและบ่อยครั้งกว่าแรงงานในระบบ ในขณะที่มีความสามารถในการจัดการความเสี่ยงน้อยที่สุด

2. ไม่ได้รับการคุ้มครองจากกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เนื่องจากกฎหมายสำคัญ ๆ ด้านแรงงาน คือ พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 พ.ร.บ. เงินทดแทน พ.ศ. 2537 พ.ร.บ. ประกันสังคม พ.ศ. 2533 พ.ร.บ. ความปลอดภัยในสถานประกอบการ พ.ร.บ. แรงงานสัมพันธ์ และกฎหมายฉบับอื่น ๆ ที่มีอยู่ส่วนแต่ครอบคลุมเฉพาะแรงงานในระบบแรงงานนอกระบบ จึงไม่ได้รับการคุ้มครองจากกฎหมายเหล่านี้ แม้ในปี พ.ศ. 2547 กระทรวงแรงงานจะได้ออกกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานรับไปทำที่บ้าน แต่ก็ยังไม่ได้ให้ความคุ้มครองในหลักการที่สำคัญอีกหลายประการ โดยเฉพาะค่าตอบแทนที่เป็นธรรม สาระสำคัญที่กฎกระทรวงให้การคุ้มครอง ก็คือเรื่องสุขภาพความปลอดภัย แต่ก็ยังคงมีปัญหาในเรื่องกลไก มาตรการ การปฏิบัติ และการบังคับใช้กฎหมายอยู่มาก

3. ค่าตอบแทนไม่เป็นธรรมและรายได้ไม่แน่นอน แรงงานนอกระบบส่วนใหญ่ไม่ได้รับค่าแรงขั้นต่ำ และมีรายได้ไม่แน่นอน แม้จะทำงานในลักษณะและมีคุณค่าเดียวกันกับที่ผลิตอยู่ในโรงงานก็ตาม เนื่องจากแรงงานเหล่านี้ไม่ได้รับการคุ้มครองจาก พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และขาดการรวมกลุ่มเพื่อต่อรองค่าแรงของตน

4. งานไม่ต่อเนื่อง ไม่สม่ำเสมอ ขึ้นอยู่กับภาวะการขาย การตลาดของสินค้า หรือสถานการณ์ของสังคม ทำให้ไม่มีความมั่นคงในการทำงาน ไม่สามารถวางแผนการผลิตและแผนการทำงานได้

5. เข้าไม่ถึงประกันสังคม เนื่องจาก พ.ร.บ. ประกันสังคมฉบับปัจจุบันยกเว้นการคุ้มครองแรงงานนอกระบบ ทำให้ผู้ทำการผลิตขาดหลักประกันที่จำเป็นในการดำรงชีวิต ที่ผู้ใช้แรงงานในระบบได้รับ ไม่ว่าจะเป็นกรณี การเจ็บป่วย ทูพพลภาพ ดาย ตลอดจนบุตร สงเคราะห์บุตร ชราภาพ และว่างงาน

6. เข้าไม่ถึงทรัพยากรและการสนับสนุนจากรัฐ จึงเป็นเหตุให้ขาดโอกาสในการพัฒนาทักษะฝีมือ การใช้กองทุนหมุนเวียน รวมทั้งการได้รับบริการด้านสาธารณสุขที่เหมาะสม

7. ไม่มีองค์กร ไม่มีตัวแทน ไม่มีอำนาจต่อรอง ลักษณะการทำงานของแรงงานนอกระบบ มักจะกระจัดกระจายอยู่ทั่วไปจึงขาดการรวมกลุ่ม หรือแม้จะมีการรวมกลุ่มก็เป็นกลุ่มขนาดเล็ก ประกอบกับการไม่เข้าใจในเรื่องสิทธิของตนเองในฐานะแรงงาน จึงไม่มีอำนาจในการต่อรอง ทั้งกับนายจ้าง หรือหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้อง

8. มีปัญหาสุขภาพ และสภาพการทำงานที่ไม่ปลอดภัย เนื่องจากขาดความรู้ความเข้าใจเรื่องอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน รวมทั้งมีความเสี่ยงจากสภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่ปลอดภัย จึงทำให้ แรงงานนอกระบบส่วนใหญ่ต้องเผชิญกับปัญหาด้านสุขภาพและความเสี่ยงจากอุบัติเหตุในการทำงาน

จากการรวบรวมข้อมูลแรงงานนอกระบบสรุปได้ว่า แรงงานนอกระบบเป็นแรงงานที่ใช้แรงงานทำงานโดยไม่มีสัญญาจ้างงานที่เป็นทางการ หรือไม่มีนายจ้างตามความหมายของกฎหมายแรงงาน ไม่ได้ทำงานอยู่ในสถานประกอบการของนายจ้าง ไม่มีค่าจ้างหรือค่าตอบแทนที่แน่นอน หรือเป็นผู้ประกอบอาชีพอิสระหรือเป็นผู้ที่ทำงานชั่วคราว แรงงานนอกระบบจึงเป็นแรงงานที่ไม่ได้อยู่ในกรอบความคุ้มครองของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน กฎหมายประกันสังคม หรืออาจมีกฎหมายคุ้มครองแต่ยังไม่ได้รับสิทธิ หรือการดูแลเท่าที่ควรทำให้ไม่มีหลักประกันความมั่นคงใด ๆ ในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องงานที่มั่นคง ค่าตอบแทนแรงงานที่เป็นธรรม สุขภาพความปลอดภัยในการทำงาน และความมั่นคงในการดำรงชีวิตเมื่อเข้าสู่วัยชรา สำหรับแรงงานนอกระบบสามารถแยกออกได้ 3 กลุ่มใหญ่ คือ แรงงานนอกระบบภาคการผลิต แรงงานนอกระบบภาคบริการ และแรงงานนอกระบบภาคการเกษตร สำหรับปัญหาของแรงงานนอกระบบที่พบ เป็นปัญหาด้านสวัสดิการภาพความปลอดภัยจากการทำงานและค่าจ้างตอบแทนที่ไม่เป็นธรรม ปัญหาด้านกฎหมายที่ไม่มีกฎหมายใด ๆ คุ้มครองดูแลทำให้แรงงานนอกระบบต้องเผชิญปัญหาที่รุนแรงและซับซ้อน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสามารถเข้าถึงสิทธิขั้นพื้นฐานหลายประการ ดังนั้น แรงงานนอกระบบจึงเป็นปัญหาใหญ่ที่ภาครัฐหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องเข้ามาช่วยเหลือ ดูแล และให้การสนับสนุนอย่างเป็นระบบ

กฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าว

พระราชบัญญัติส่งเสริมการลงทุน พ.ศ. 2520

พระราชบัญญัติส่งเสริมการลงทุน พ.ศ. 2520 (2520) ใช้สำหรับโครงการที่ได้รับส่งเสริมการลงทุน จากสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุนเท่านั้น โดยจะต้องปฏิบัติตามเงื่อนไขในการใช้สิทธิและประโยชน์ด้านช่างฝีมือ ตามมาตรา 24, 25 และ 26 มีสาระสำคัญ ดังนี้

หมวด 3 สิทธิและประโยชน์

มาตรา 24 ภายใต้บังคับกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองเพียงเท่าที่พระราชบัญญัตินี้มีได้บัญญัติไว้เป็นอย่างอื่น ให้คณะกรรมการมีอำนาจอนุญาตให้คนต่างด้าวเข้ามาในราชอาณาจักรเพื่อศึกษาลู่ทางการลงทุนหรือกระทำการอื่นใดที่จะเป็นประโยชน์ต่อการลงทุน ได้ตามกำหนดระยะเวลาให้อยู่ในราชอาณาจักรเท่าที่คณะกรรมการพิจารณาเห็นสมควร

การขออนุญาตให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์วิธีการและแบบที่คณะกรรมการกำหนด และในการอนุญาต คณะกรรมการจะกำหนดเงื่อนไขตามที่พิจารณาเห็นสมควรไว้ด้วยก็ได้

มาตรา 25 ภายใต้บังคับกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองเพียงเท่าที่พระราชบัญญัตินี้มีได้บัญญัติไว้เป็นอย่างอื่น ให้ผู้ได้รับการส่งเสริมได้รับอนุญาตนำคนต่างด้าวซึ่งเป็น

1. ช่างฝีมือ
2. ผู้ชำนาญการ
3. คู่สมรสและบุคคลซึ่งอยู่ในอุปการะของบุคคลใน 1. และ 2. เข้ามาในราชอาณาจักร

ได้ตามจำนวนและกำหนดระยะเวลาให้อยู่ในราชอาณาจักรเท่าที่คณะกรรมการพิจารณาเห็นสมควร แม้ว่าจะเกินอัตราจำนวนหรือระยะเวลาให้อยู่ในราชอาณาจักรตามที่บัญญัติไว้ในกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง

มาตรา 26 ภายใต้บังคับกฎหมายว่าด้วยการทำงานของคนต่างด้าวเพียงเท่าที่พระราชบัญญัตินี้มีได้บัญญัติไว้เป็นอย่างอื่น ให้คนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตตามมาตรา 24 และคนต่างด้าวซึ่งเป็นช่างฝีมือหรือผู้ชำนาญการที่ได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรตามมาตรา 25 ได้รับอนุญาตทำงานเฉพาะตำแหน่งหน้าที่การทำงานที่คณะกรรมการให้ความเห็นชอบตลอดระยะเวลาเท่าที่ได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักร

พระราชบัญญัติการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2522

พระราชบัญญัติการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2522 (2522) ใช้ในกรณีที่โรงงานประกอบกิจการตั้งอยู่ในพื้นที่ของนิคมอุตสาหกรรม ผู้ประกอบการจะต้องยื่นคำขอที่การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย (กนอ.) โดยสามารถแบ่งประเภทของนิคมอุตสาหกรรมตามผู้ลงทุนได้เป็น 2 ประเภท ได้แก่

1. นิคมอุตสาหกรรมที่การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยลงทุนพัฒนาและดำเนินการเอง เช่น นิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ เป็นต้น
2. นิคมอุตสาหกรรมที่ กนอ. ร่วมลงทุนกับภาคเอกชน เช่น นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง เป็นต้น

ส่วนที่ 2 การประกอบกิจการ ประโยชน์ และข้อห้าม

มาตรา 45 ภายใต้บังคับกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองเพียงเท่าที่พระราชบัญญัตินี้มีได้บัญญัติไว้เป็นอย่างอื่น ให้ผู้ประกอบอุตสาหกรรมและผู้ประกอบพาณิชยกรรมได้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวซึ่งเป็น

1. ช่างฝีมือ

2. ผู้ชำนาญการ

3. คู่สมรสและบุคคลซึ่งอยู่ในอุปการะของบุคคลใน 1. หรือ 2. เข้ามาในราชอาณาจักรได้ตามจำนวนและภายในกำหนดระยะเวลาให้อยู่ได้ในราชอาณาจักรตามที่คณะกรรมการเห็นสมควร แม้ว่าจะเกินกำหนดจำนวนหรือระยะเวลาให้อยู่ได้ในราชอาณาจักรตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง

มาตรา 46 ภายใต้บังคับกฎหมายว่าด้วยการทำงานของคนต่างด้าวเพียงเท่าที่พระราชบัญญัตินี้มีได้บัญญัติไว้เป็นอย่างอื่น ให้คนต่างด้าวซึ่งเป็นช่างฝีมือหรือผู้ชำนาญการซึ่งได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรตามมาตรา 45 ได้รับอนุญาตทำงานเฉพาะตำแหน่งหน้าที่การทำงานที่คณะกรรมการให้ความเห็นชอบ ตลอดระยะเวลาเท่าที่ได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักร

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2551

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2551 (2551) ใช้สำหรับเพิ่มเติมอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการค่าจ้าง โดยเพิ่มอำนาจในการกำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือและอำนาจ ในการแต่งตั้งที่ปรึกษาคณะกรรมการค่าจ้างกำหนดให้คณะกรรมการค่าจ้างเสนออัตราค่าจ้างที่กำหนดต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อประกาศในราชกิจจานุเบกษา รวมทั้งกำหนดให้สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้างมีอำนาจหน้าที่ในการจัดทำแผนพัฒนาระบบค่าจ้างและรายได้ของประเทศเสนอต่อคณะกรรมการค่าจ้างและติดตามประเมินผลแผนพัฒนาดังกล่าว ทั้งนี้ เพื่อให้การกำหนดอัตราค่าจ้างของคณะกรรมการค่าจ้างมีประสิทธิภาพและเป็นธรรมต่อลูกจ้าง มีสาระสำคัญ ดังนี้

มาตรา 3 ให้ยกเลิกบทนิยามคำว่า “อัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน” ในมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

มาตรา 4 ให้เพิ่มบทนิยามคำว่า “อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ” ระหว่างบทนิยามคำว่า “อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ” และคำว่า “การทำงานล่วงเวลา” ในมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

“อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ” หมายความว่า อัตราค่าจ้างที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดขึ้นในแต่ละสาขาอาชีพตามมาตรฐานฝีมือ”

มาตรา 5 ให้ยกเลิกความในมาตรา 79 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา 79 คณะกรรมการค่าจ้างมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. เสนอความเห็นและให้คำปรึกษาแนะนำต่อคณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบายและการพัฒนาค่าจ้างและรายได้
2. กำหนดแนวทางในการพิจารณาของนายจ้างในการปรับค่าจ้างตามภาวะเศรษฐกิจและสังคม
3. กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ
4. กำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ
5. ให้คำแนะนำด้านวิชาการและแนวทางการประสานประโยชน์แก่หน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐเอกชนและประชาชนทั่วไป
6. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดหรือตามที่คณะรัฐมนตรีหรือรัฐมนตรีมอบหมายในการเสนอความเห็นต่อคณะรัฐมนตรีคณะกรรมการค่าจ้างจะมีข้อสังเกตเกี่ยวกับการพัฒนาระบบรายได้ของประเทศด้วยก็ได้”

“มาตรา 87 ในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้คณะกรรมการค่าจ้างศึกษาและพิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับอยู่ประกอบด้วยข้อเท็จจริงอื่น โดยคำนึงถึงดัชนีค่าครองชีพอัตราเงินเพื่อมาตรฐานการครองชีพต้นทุนการผลิตราคาของสินค้าและบริการความสามารถของธุรกิจผลิตภาพแรงงานผลิตภัณฑ์มวลรวมของประเทศและสภาพทางเศรษฐกิจและสังคม

การพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจะกำหนดให้ใช้เฉพาะกิจการงานหรือสาขาอาชีพประเภทใดเพียงใดในท้องถิ่นใดก็ได้

ในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือให้คณะกรรมการค่าจ้างศึกษาและพิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับในแต่ละอาชีพตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนดไว้โดยวัดค่าทักษะฝีมือความรู้และความสามารถแต่ต้องไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนด

มาตรา 88 เมื่อได้ศึกษาข้อมูลและพิจารณาข้อเท็จจริงตามที่กำหนดไว้ในมาตรา 87 แล้วให้คณะกรรมการค่าจ้างประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำหรืออัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือโดยเสนอต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อประกาศในราชกิจจานุเบกษา

มาตรา 89 ประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำหรืออัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือตามมาตรา 88 ให้ใช้บังคับแก่นายจ้างและลูกจ้างทุกคนโดยไม่เลือกปฏิบัติ

มาตรา 90 เมื่อประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำหรืออัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ มีผลใช้บังคับแล้วห้ามมิให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างน้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำหรืออัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนด

ให้พนักงานตรวจแรงงานส่งประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำหรืออัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือให้นายจ้างที่อยู่ในข่ายบังคับและให้นายจ้างนั้นปิดประกาศดังกล่าวไว้ในที่เปิดเผยเพื่อให้ลูกจ้างได้ทราบณสถานที่ทำงานของลูกจ้างตลอดระยะเวลาที่ประกาศดังกล่าวมีผลใช้บังคับ

จากการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับกฎระเบียบแรงงานที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า พระราชบัญญัติส่งเสริมการลงทุน พ.ศ. 2520 (2520) ของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน และพระราชบัญญัติการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2522 (2522) ของการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย พบว่า พระราชบัญญัติของทั้ง 2 หน่วยงาน ในส่วนของการใช้แรงงานต่างด้าว กล่าวถึง เฉพาะช่างฝีมือ ผู้ชำนาญการ และคู่สมรสและบุคคลซึ่งอยู่ในอุปการะของช่างฝีมือ ผู้ชำนาญการ สามารถปฏิบัติงานตามโครงการที่ได้รับการส่งเสริม หรือผู้ประกอบการที่ยื่นคำขอของการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ตามจำนวน และกำหนดเวลาให้อยู่ในประเทศไทย ตามที่ทั้ง 2 หน่วยงาน กำหนด แม้ว่าจะเกินอัตรา จำนวนหรือระยะเวลาตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง นอกจากนี้ยังกำหนดกรณีการทำงานเฉพาะตำแหน่งหน้าที่การงานที่ทั้ง 2 หน่วยงาน ให้ความเห็นชอบตลอดระยะเวลาที่ได้รับอนุญาตให้อยู่ในไทย ทั้งนี้ พระราชบัญญัติของทั้ง 2 หน่วยงาน ไม่ได้ให้นิยามของช่างฝีมือ และผู้ชำนาญการไว้ แต่เป็นบุคลากรต่างชาติในระดับที่มีความรู้ ความสามารถ และมีความเชี่ยวชาญ เฉพาะกลุ่ม ไม่ใช่แรงงานต่างชาติไร้ฝีมือ

สำหรับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2551 (2551) ใช้บังคับแก่นายจ้าง ลูกจ้าง ในการจ้างแรงงานทุกราย ไม่ว่าจะประกอบกิจการประเภทใด และไม่ว่าจะมีจำนวนลูกจ้างเท่าใด ยกเว้นนายจ้างหรือกิจการของ ราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค และราชการส่วนท้องถิ่น กล่าวคือ บรรดาข้าราชการและลูกจ้างของทางราชการจึงไม่ตกอยู่ภายใต้ข้อบังคับของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ซึ่งพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าว ได้กล่าวถึง ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน การขึ้นทะเบียนลูกจ้าง กำหนดวันและเวลาทำงาน ค่าตอบแทน หลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนในการทำงาน เงินประกัน การเลิกจ้าง ค่าชดเชย การคุ้มครองแรงงานหญิง/ แรงงานเด็ก สวัสดิการแรงงาน และอัตราไทย

อุปทานและอุปสงค์แรงงาน

วีระพงษ์ จันตา (2555) ได้ให้ความหมาย อุปทานแรงงาน (Supply of labor) หมายถึง จำนวนแรงงาน ที่ประสงค์และพร้อมที่จะเสนอขายให้แก่ นายจ้างตามระดับอัตราจ้างต่าง ๆ ในระยะเวลาใดเวลาหนึ่ง จำนวนแรงงานที่เสนอจะขาย เพื่อทำงานนี้อาจนับชั่วโมง เป็นวัน หรือเป็นจำนวนคนก็ได้

1. อุปทานแรงงานในระยะสั้น (Short-run supply of labor) ระยะสั้น หมายถึง ระยะเวลา ที่ไม่สามารถปรับปรุงแรงงาน คนงานไม่สามารถเปลี่ยนแปลงงานใหม่หรือเคลื่อนย้ายได้ จึงถือได้ว่า ฝีมือ ความชำนาญ ที่อยู่ อาชีพ และปัจจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับแรงงานอยู่คงที่ พฤติกรรม ในการเสนอขายแรงงานขึ้นอยู่กับ ระดับรายได้ อัตราค่าจ้างและรสนิยมของแรงงานนั้น

2. อุปทานแรงงานระยะยาว (Long-run supply of labor) ระยะยาว หมายถึง ระยะเวลา ที่คนงานสามารถปรับปรุง เปลี่ยนแปลงแรงงานของตนให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น เหมาะกับ ภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแรงงานให้มีคุณภาพสูงขึ้น ก็โดยการศึกษาหรือการฝึกอบรม ดังนั้น ในระยะยาวคนงานอาจลดจำนวนชั่วโมงที่เสนอขายลง แต่เพิ่มคุณภาพหรือผลิตภาพของแรงงานให้สูงขึ้น แม้ว่าอุปสงค์แรงงานจะไม่เพิ่มสูงขึ้น อย่างต่อเนื่องทุกปี แต่คนงานรู้ดีว่าตนสามารถเพิ่มอำนาจในการแสวงหารายได้ด้วยการศึกษา และการฝึกอบรม และโดยการเพิ่มคุณภาพแรงงานของตนให้สูงขึ้นด้วยวิธีการอื่น ๆ อีกหลายวิธี

อุปสงค์แรงงาน (Demand for labor) หมายถึง ความต้องการแรงงานซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่ง ของการผลิต และเป็นที่ต้องการของผู้ผลิตหรือผู้ประกอบการซึ่งอยู่ในฐานะที่เป็นนายจ้าง นายจ้าง เหล่านี้เองก็ประสงค์จะว่าแรงงาน ณ ระดับค่าจ้างต่าง ๆ ที่นายจ้างได้กำหนดในช่วงเวลาหนึ่ง ความต้องการจ้างแรงงานนี้อาจเกิดขึ้นได้เมื่อมีตำแหน่งว่าง หรือเมื่อมีการลงทุนใหม่ หรือมีการลงทุนเพิ่มเติมการผลิตอีก ซึ่งทั้งสองกรณีหลังนี้ก็จะมีความต้องการจ้างงานเช่นกัน

อุปสงค์แรงงานเป็นอุปสงค์สืบเนื่อง (Derived demand) หมายถึง การเกิดขึ้น หรือการเปลี่ยนแปลงไปของอุปสงค์แรงงานเป็นผลสืบเนื่องมาจากอุปสงค์อื่น หรือเหตุการณ์อื่น ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับแรงงาน นั่นก็คือ

1. อุปสงค์สินค้าและบริการเพิ่มขึ้น หากผู้ผลิตเห็นเป็นโอกาสที่จะได้กำไรเพิ่มขึ้น โดยการผลิตสินค้าและบริการตอบสนองความต้องการเพิ่มขึ้น จึงมีความต้องการจ้างแรงงานเข้ามา ทำงานเพิ่มขึ้น

2. การลงทุนขยายงานเพิ่มขึ้น ในกรณีที่วิทยาการทางเทคนิคในการผลิต ยังไม่เปลี่ยนแปลง แม้กระทั่งความสามารถในการผลิตของผู้ใช้แรงงาน และประสิทธิภาพ ของการจัดการก็ยังคงที่ เมื่อเป็นเช่นนี้การที่จะผลิตสินค้าและบริการมากขึ้นได้สำเร็จก็จะต้องมี

การลงทุนขยายงานเพิ่มเติม ผู้ผลิตจึงมีความต้องการจ้างแรงงานเข้ามาทำงานมากขึ้น

อุปสงค์ของแรงงานนั้น แบ่งเป็น

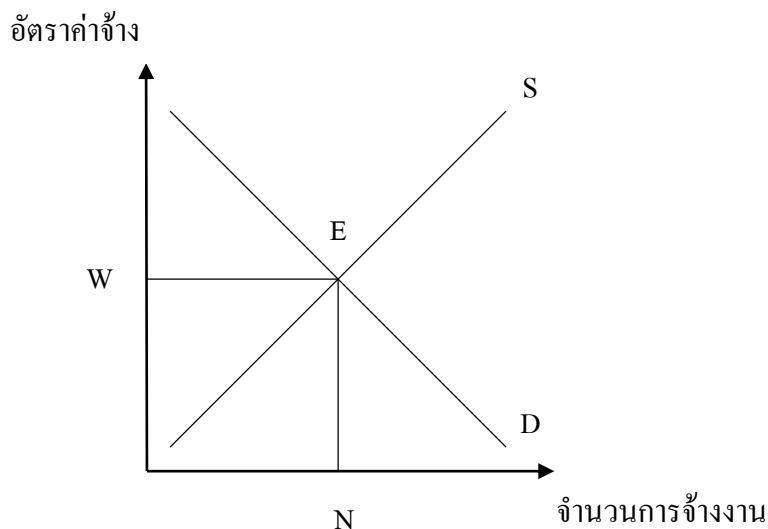
1. อุปสงค์แรงงานในระยะสั้น (The short-run demand for labor) ระยะสั้น คือ ในระยะที่ผู้ผลิตสามารถเปลี่ยนแปลงปัจจัยแปรผันได้เท่านั้น ส่วนปัจจัยคงที่ผู้ผลิตจะไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ ดังนั้น การเพิ่ม-ลดระดับการผลิตจึงขึ้นอยู่กับ การเปลี่ยนแปลงจำนวนปัจจัยผันแปร กล่าวได้ว่า ถ้าคนทำงานยังทำรายได้ให้กับนายจ้างมากกว่าค่าใช้จ่ายที่นายจ้างจ่ายให้คนงาน นายจ้างก็ยินดีจะจ้างคนงานเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ จนกว่าคนงานหน่วยสุดท้ายทำรายได้คุ้มกับรายจ่ายพอดี

2. อุปสงค์แรงงานในระยะยาว (The long-run demand for labor) ในระยะยาวผู้ผลิตสามารถเปลี่ยนแปลงได้ทั้งแรงงานและเครื่องจักร อย่างไรก็ตามในระยะยาวนี้ถ้าอัตราค่าจ้างเพิ่มขึ้น ผู้ผลิตจะลดคนงานมากกว่าในระยะสั้นในทางตรงกันข้ามถ้าอัตราค่าจ้างลดลงนายจ้างก็จะจ้างคนงานมาเป็นจำนวนมากกว่าระยะสั้น

3. อุปสงค์สำหรับแรงงานของอุตสาหกรรม เป็นการพิจารณาการจ้างแรงงานของหน่วยผลิตทั้งหมดที่ผลิตสินค้าอย่างเดียวกัน ณ ระดับอัตราค่าจ้างต่าง ๆ กันในท้องตลาด หรือที่ตลาดกำหนด

4. อุปสงค์แรงงานของตลาด (Market demand curve) หมายถึง จำนวนแรงงานที่หน่วยผลิตทั้งหมดในตลาดแรงงานต้องการที่จะจ้าง ณ ระดับอัตราค่าจ้างหนึ่ง คำว่า ตลาดแรงงานของหน่วยผลิตทั้งหมดเข้าด้วยกัน ซึ่งอุปสงค์แรงงานของตลาดนี้จะมีลักษณะเป็นเส้นลาดชันลง ไปทางขวามือ เช่นเดียวกับเส้นอุปสงค์แรงงานของหน่วยผลิต

ดุลยภาพของตลาดแรงงาน (Market equilibrium) เกิดขึ้นเมื่ออุปสงค์และอุปทานแรงงานเป็นตัวร่วมกันกำหนดระดับการจ้างงานและค่าจ้างที่จะได้รับในตลาดแรงงาน กลไกการทำงานของตลาดจะร่วมกันกำหนดดุลยภาพที่จุด E ซึ่งก่อให้เกิดการจ้างงาน ระดับ N และมีอัตราค่าจ้างในระดับ W ดังนั้น W จึงเป็นค่าจ้างของตลาด ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 คูณภาพในตลาดแรงงาน (วิระพงษ์ จันตา, 2555)

จากการรวบรวมข้อมูลอุปทานและอุปสงค์แรงงานสรุปได้ว่า อุปทานแรงงาน คือ จำนวนแรงงานหรือผู้ที่ประสงค์และพร้อมที่จะทำงาน ตามระดับค่าจ้างต่าง ๆ ในระยะเวลาหนึ่ง ๆ โดยต้องสอดคล้องอุปสงค์แรงงาน คือ ความต้องการที่จะใช้แรงงานของนายจ้างหรือผู้ประกอบการ ระดับค่าจ้าง ๆ ตามที่นายจ้างหรือผู้ประกอบการได้กำหนดในช่วงเวลาหนึ่ง โดยความต้องการแรงงานจะเกิดขึ้นได้เมื่อมีตำแหน่งว่าง หรือเมื่อมีการลงทุนใหม่ หรือมีการลงทุนเพิ่มเติมการผลิต

ภาพรวมตลาดแรงงาน

ศูนย์วิจัยกสิกรไทย (2557) ได้กล่าวถึงตลาดแรงงานในปี 2557 พบว่า ตลาดแรงงานได้รับผลกระทบจากกิจกรรมทางเศรษฐกิจที่ชะลอตัวลงอย่างต่อเนื่องท่ามกลางสถานการณ์ความไม่สงบทางการเมืองเป็นเวลาหลายเดือนติดต่อกัน ทำให้ภาคธุรกิจหลาย ๆ สาขาอุตสาหกรรมจำเป็นต้องปรับลดกำลังการผลิต ลดชั่วโมงทำงาน และชะลอการจ้างแรงงานใหม่ ซึ่งทำให้ศูนย์วิจัยกสิกรไทยคาดว่า อัตราการว่างงานในปี พ.ศ. 2557 มีโอกาสขยับขึ้นมาที่ร้อยละ 0.8 (กรอบคาดการณ์ร้อยละ 0.7-1.0) จากร้อยละ 0.7 ในปี พ.ศ. 2556 โดยจำนวนผู้ว่างงานอาจเพิ่มขึ้นมามีค่าเฉลี่ยประมาณ 3.20 แสนคนต่อเดือน

สถานการณ์ในปี พ.ศ. 2557 ไทยยังเป็นประเทศที่พึ่งพาแรงงานพื้นฐานเป็นจำนวนมากในทุกสาขาการผลิต โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาคเกษตรกรรมและภาคก่อสร้าง อีกทั้งยังมีความต้องการกำลังทักษะกลุ่มอาชีวศึกษาในจำนวนที่เพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ตามการเจริญเติบโตของภาคอุตสาหกรรม

ที่พึ่งพาเทคโนโลยีการผลิตขั้นสูง ทำให้ตลอดช่วงที่ผ่านมา ตลาดแรงงานไทยต้องประสบกับภาวะการขาดแคลนแรงงานมาโดยตลอด ทั้งในส่วนของจำนวนแรงงานพื้นฐานและแรงงาน กึ่งทักษะที่มีความสามารถตรงตามความต้องการของภาคธุรกิจ ซึ่งส่งผลให้ผู้ประกอบการ ต้องแก้ปัญหาเฉพาะหน้าด้วยการใช้แรงงานต่างด้าว และจ้างแรงงานที่มีทักษะไม่ตรงกับ ลักษณะงานในช่วงหลายปีที่ผ่านมา ในขณะที่แรงงานขั้นพื้นฐานยังคงเป็นที่ต้องการของภาคธุรกิจ อย่างต่อเนื่อง แต่แรงงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมีแนวโน้มหางานทำยากขึ้น ซึ่งทำภาวะ การจ้างงานในภาพรวมยังมีแนวโน้มชะลอตัวตามบรรณการเศรษฐกิจและผลกระทบจาก ความไม่สงบทางการเมืองที่ไม่เอื้อต่อการทำธุรกิจในหลาย ๆ อุตสาหกรรม

นอกจากนี้ปัญหาราคาสินค้าเกษตรตกต่ำ ก็ทำให้ภาคเกษตรกรรม (เป็นสาขาที่มีการจ้างงานสูงสุด) ไม่สามารถดูดซับแรงงานส่วนเกินมากนัก ทั้งนี้ สัญญาณอ่อนแอ ของตลาดแรงงานเริ่มต้นขึ้นตั้งแต่ต้นปี พ.ศ. 2557 สะท้อนจากจำนวนผู้ว่างงานในไตรมาส 1/2557 ที่เพิ่มขึ้นมามีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.44 แสนคนต่อเดือน (เพิ่มขึ้นร้อยละ 28.2 หรือประมาณ 75,700 คน จากช่วงเดียวกันกับปีก่อนที่มีค่าเฉลี่ยประมาณ 2.69 แสนคนต่อเดือน) ทำให้อัตราการว่างงานเฉลี่ย ในไตรมาสแรกของปี พ.ศ. 2557 ขยับขึ้นมาที่ร้อยละ 0.9 เทียบกับร้อยละ 0.7 ในช่วงเดียวกัน กับปีก่อน

แนวโน้มตลาดแรงงานในปี พ.ศ. 2557 ศูนย์วิจัยกสิกรไทยประเมินว่า สถานะเศรษฐกิจ ที่น่าจะขยายตัวในอัตราที่ชะลอลงมาที่ร้อยละ 1.8 ในปีนี้ อาจกดดันให้ตลาดแรงงานในภาพรวม มีภาพที่ซบเซาลง ทั้งนี้ คาดว่า อัตราการว่างงานในปี พ.ศ. 2557 อาจขยับขึ้นมาที่ร้อยละ 0.8 (กรอบคาดการณ์ในช่วงร้อยละ 0.7-1.0) จากร้อยละ 0.7 ในปี พ.ศ. 2556 โดยจำนวนผู้ว่างงาน อาจปรับขึ้นมา ที่ 3.20 แสนคน (กรอบคาดการณ์ 2.90-3.80 แสนคน) จากระดับ 2.82 แสนคน ในปี พ.ศ. 2556 โดยหากพิจารณาจำนวนผู้ทำงานต่ำกว่าระดับที่น่าจะเพิ่มมากขึ้นในปี นี้ (สะท้อนถึงภาวะการว่างงานแฝงที่น่าจะมีความรุนแรงมากขึ้น) ก็อาจทำให้อัตราการว่างงาน รวมผู้ทำงานต่ำกว่าระดับ ขยับสูงขึ้นมาที่ร้อยละ 1.5 เทียบกับร้อยละ 1.3 ในปี พ.ศ. 2556

ทั้งนี้ แม้อัตราการว่างงานของไทยในปี พ.ศ. 2557 จะมีแนวโน้มปรับเพิ่มขึ้น แต่ก็ยังเป็น ระดับที่ต่ำมาก และบ่งชี้ถึงสภาพความตึงตัวของตลาดแรงงานไทยที่ยังอยู่ โดยเฉพาะ ในกลุ่มแรงงานพื้นฐานที่รองรับการทำงานประเภท 3 D ได้แก่ งานสกปรก (Dirty) งานยาก (Difficult) และงานอันตราย (Dangerous) รวมถึงงานที่ไม่ต้องการทักษะที่ซับซ้อนมากนัก ในภาคบริการ เช่น งานแม่บ้าน และงานบริการ เป็นต้น ขณะที่แรงงานในระดับอุดมศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งแรงงานปริญญาตรีในสาขามนุษยศาสตร์/ สังคมศาสตร์ ที่เพิ่งเข้าสู่ตลาด อาจเผชิญปัญหาที่ตรงกันข้าม คือ เผชิญความยากลำบากในการทำงาน และอาจไม่สามารถต่อรอง

ค่าตอบแทนได้มากนัก เนื่องจากมีจำนวนผู้สำเร็จการศึกษาจำนวนมากเมื่อเทียบกับตำแหน่งงาน
 แนวโน้มตลาดแรงงานไทยในระยะยาว แม้ว่าหลายอุตสาหกรรมมีแนวโน้ม
 ที่จะพัฒนาเทคโนโลยีเข้ามาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในกระบวนการผลิตในช่วงหลายปีข้างหน้า
 แต่แรงงานก็ยังคงเป็นส่วนที่มีความสำคัญต่อภาคธุรกิจและเศรษฐกิจไทย เพราะแรงงานที่มีคุณภาพ
 จะมีบทบาทช่วยสนับสนุนศักยภาพทางการแข่งขัน ซึ่งเท่ากับซึ่งเท่ากับเป็นการเพิ่มแต้มต่อให้กับ
 ประเทศไทยเมื่อเทียบกับคู่แข่ง ทั้งนี้ เพื่อเสริมสร้างให้ตลาดแรงงานไทยมีความแข็งแกร่งมากขึ้น
 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องอาจจะต้องเร่งวางแนวทางรับมือกับ 2 ปัญหาใหญ่ที่รออยู่ในระยะข้างหน้า คือ

1. ปัญหาการขาดแคลนในตลาดแรงงาน

แม้ว่า ณ ขณะนี้ ภาวะความตึงตัวของตลาดแรงงานอาจผ่อนคลายลงบางส่วนตามภาวะ
 เศรษฐกิจที่ซบเซา แต่สำหรับในระยะยาว ปัญหาการขาดแคลนแรงงานไทยยังมีแนวโน้ม
 ที่จะทวีความรุนแรงมากขึ้น โดยส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากปัญหาเชิงโครงสร้าง ทั้งการเปลี่ยนแปลง
 โครงสร้างประชากรและอัตราการเกิดที่ลดต่ำประกอบกับการเปลี่ยนแปลงทัศนคติของคนรุ่นใหม่
 ที่นิยมศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษาและประกอบอาชีพอิสระมากขึ้นส่งผลให้จำนวนผู้ที่เข้ามา
 มีส่วนร่วมในกำลังแรงงานทยอยปรับตัวลดลง ซึ่งเมื่อรวมกับการเคลื่อนย้ายแรงงานต่างด้าว
 กลับประเทศที่นำจะมีโอกาสเกิดขึ้นในระยะข้างหน้าเมื่อมีการก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน
 (AEC) และเศรษฐกิจไทยทยอยกลับเข้าสู่ภาวะปกติในช่วงปีข้างหน้า (ซึ่งเป็นปัจจัยที่จะกระตุ้น
 ให้เกิดความต้องการแรงงานเพิ่มขึ้นในทุกสาขาการผลิต) ก็คงจะทำให้ภาวะความตึงตัว
 ของตลาดแรงงานไทยกลายเป็นประเด็นที่น่ากังวลมากขึ้น โดยเฉพาะในกลุ่มแรงงานทักษะ
 ระดับล่างที่คงจะประสบภาวะตึงตัวในระดับรุนแรง และกลุ่มแรงงานกึ่งทักษะที่มีความรู้ในสาขา
 วิทยาศาสตร์/ เทคโนโลยี รวมทั้งกลุ่มแรงงานทักษะสาขาวิชาชีพเฉพาะที่น่าจะต้องเผชิญกับภาวะ
 ขาดแคลนเพิ่มมากขึ้นเช่นกัน

2. ปัญหาผลิตภาพแรงงานที่ชะลอลง

แม้ผลิตภาพของแรงงานไทยจะอยู่ในระดับสูงกว่าประเทศอื่น ๆ อีกหลายประเทศ
 ในภูมิภาคอาเซียน อย่างไรก็ตามอัตราการขยายตัวของผลิตภาพแรงงานไทยกลับชะลอลง
 อย่างต่อเนื่องหากเทียบกับประเทศเพื่อนบ้านที่มีศักยภาพตลาดแรงงานใกล้เคียงกัน โดยนอกจาก
 จะเป็นผลมาจากความอ่อนด้อยด้านทักษะที่จำเป็นสำหรับแรงงาน อาทิ ภาษาต่างประเทศ
 การใช้คอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศที่จำเป็นต่อการทำงานแล้ว สภาพแวดล้อม
 ที่ปรับเปลี่ยนอย่างรวดเร็ว ก็ส่งผลทำให้การพัฒนาทักษะแรงงาน/ เทคโนโลยีในหลาย ๆ สาขา
 อุตสาหกรรมไม่มีความต่อเนื่องภายใต้ข้อจำกัดทางการเงินที่แตกต่างกัน ทั้งนี้ สภาวะดังกล่าว
 อาจส่งผลกดดันทางอ้อมให้แรงงานบางส่วนปรับตัว โดยอาจยอมทำงานที่ใช้ทักษะต่ำกว่าระดับ

ความสามารถ หรือไม่ตรงกับคุณสมบัติของตน ซึ่งทำให้ผลิตภาพแรงงานของไทยในภาพรวมอยู่ในระดับต่ำกว่าที่ควรจะเป็น ซึ่งเมื่อประกอบกับประเด็นค่าจ้างแรงงานที่อยู่ในระดับค่อนข้างสูงเมื่อเทียบกับเพื่อนบ้าน ก็อาจส่งผลกระทบต่อการรักษาจุดยืนในการเป็นฐานการผลิตและการคงไว้ซึ่งระดับความสามารถในการแข่งขันของไทยในระยะยาวอย่างยากจะหลีกเลี่ยง

โดยสรุป แม้สถานการณ์ตลาดแรงงานไทยในปี พ.ศ. 2557 จะได้รับผลกระทบจากภาวะเศรษฐกิจที่ชะลอตัวต่อเนื่องจากปีก่อน รวมทั้งภาวะราคาสินค้าเกษตรตกต่ำที่กลายเป็นข้อจำกัดต่อความสามารถในการดูดซับแรงงานของภาคเกษตรกรรม และทำให้คาดว่า จำนวนผู้ว่างงานของไทยในปี พ.ศ. 2557 อาจปรับเพิ่มขึ้นมามีค่าเฉลี่ยที่ 3.20 แสนคน (กรอบคาดการณ์ 2.90-3.80 แสนคน) ส่งผลทำให้อัตราการว่างงานขยับขึ้นมาที่ร้อยละ 0.8 (กรอบคาดการณ์ร้อยละ 0.7-1.0) จากร้อยละ 0.7 ในปี พ.ศ. 2556 อย่างไรก็ดี ยังถือว่าเป็นระดับการว่างงานที่ต่ำมาก และสะท้อนว่า ยังคงมีภาวะการขาดแคลนแรงงานเกิดขึ้นในบางอุตสาหกรรม โดยเฉพาะแรงงานพื้นฐานที่ยังคงมีความต้องการสูงในหลาย ๆ สาขาการผลิต

ทั้งนี้ ปัญหาการว่างงานที่เพิ่มขึ้นจากภาวะเศรษฐกิจที่ชะลอตัวในปี พ.ศ. 2557 น่าจะคลี่คลายลงในช่วงที่เศรษฐกิจไทยทยอยฟื้นตัวขึ้นในระยะข้างหน้า ซึ่งทำให้ปัญหาที่ท้าทายในระยะยาวของตลาดแรงงานไทย ยังคงเป็นปัญหาการขาดแคลนแรงงาน (โดยเฉพาะแรงงานขั้นพื้นฐานและแรงงานกึ่งทักษะ) ความไม่สมดุลของจำนวนแรงงานและความต้องการในแต่ละภาคอุตสาหกรรม ตลอดจนการชะลอตัวของผลิตภาพแรงงาน ประเด็นดังกล่าวอาจลดทอนความสามารถในการแข่งขันของประเทศและบดบังจุดเด่นของแรงงานไทยที่มีความได้เปรียบด้านความคิดสร้างสรรค์และมีความละเอียดประณีตเมื่อเทียบกับแรงงานเพื่อนบ้านในอาเซียน

ดังนั้น หน่วยงานภาครัฐ นายจ้าง/ ภาคธุรกิจ และตัวแทนภาคแรงงาน ควรร่วมมือกันวางแนวทางเพื่อให้เกิดการยกระดับคุณภาพแรงงานอย่างเป็นรูปธรรม โดยเฉพาะภาครัฐที่อาจต้องเป็นแกนหลักในการวางแผนการพัฒนาแรงงานแบบบูรณาการ ด้วยปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็น ปฏิรูประบบการศึกษา และกำหนดแนวทางการเพิ่มผลิตภาพแรงงานอย่างต่อเนื่อง ส่วนภาคเอกชนนั้น อาจสร้างแรงจูงใจในการทำงานด้วยทัศนคติเชิงบวก และให้ความสำคัญมากขึ้นต่อการพัฒนาทักษะ/ คุณลักษณะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทั้งในส่วน On-the-job training และการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม/สัมมนา/ดูงาน ซึ่งแนวทางดังกล่าวสามารถทำได้ควบคู่ไปกับการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาใช้ในกระบวนการผลิต เพื่อช่วยให้แรงงานสามารถทำงานได้ง่ายและรวดเร็วขึ้น

กรมการจัดหางาน (2557) ได้กล่าวถึง สถานการณ์ตลาดแรงงาน ดังนี้

1. ภาวะการมีงานทำและอัตราการว่างงาน ผู้มีงานทำไตรมาส 2 ปี พ.ศ. 2557 มีจำนวน 37.81 ล้านคน ลดลงจากช่วงเดียวกันของปีก่อนร้อยละ 2.82 ผู้ว่างงานมีประมาณ 3.86 แสนคน คิดเป็นอัตราว่างงานร้อยละ 1.0 โดยผู้สำเร็จการศึกษาในระดับอุดมศึกษามีผู้ว่างงานมากที่สุด 1.56 แสนคน คิดเป็นอัตราการว่างงานร้อยละ 2.0 โดยอัตราการว่างงานสูงสุดอยู่ในภาคใต้ร้อยละ 1.3 เมื่อเปรียบเทียบกับช่วงเดียวกันของปีก่อนผู้ว่างงานเพิ่มขึ้นประมาณ 0.94 แสนคน หรือร้อยละ 32.04
2. ความต้องการแรงงานผ่านบริการจัดหางาน โดยรัฐนายจ้าง/ สถานประกอบการ แจ้งความต้องการแรงงานไตรมาส 2 ปี พ.ศ. 2557 จำนวน 103,692 อัตรา ลดลงจากช่วงเดียวกันของปีก่อนร้อยละ 25.03 โดยในไตรมาสนี้นายจ้าง/ สถานประกอบการต้องการแรงงาน ที่จบการศึกษาระดับ ปวช.-ปวส./ อนุปริญญามากที่สุด ร้อยละ 38.86 รองลงมา คือ ระดับมัธยมศึกษา ร้อยละ 29.78 และระดับประถมศึกษาและต่ำกว่าร้อยละ 15.12 ตามลำดับ ผู้สมัครงานมีจำนวน 147,612 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 58.43 โดยเป็นผู้จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษามากที่สุด ร้อยละ 39.76 รองลงมา คือ ระดับปริญญาตรีและสูงกว่า ร้อยละ 24.64 และระดับประถมศึกษาและต่ำกว่า ร้อยละ 18.32 ตามลำดับ ผู้ที่ได้รับการบรรจุงานในไตรมาสนี้มีจำนวน 98,379 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 59.24 โดยผู้จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาได้รับการบรรจุงานมากที่สุด ร้อยละ 40.36 รองลงมา คือ ระดับปริญญาตรีและสูงกว่า ร้อยละ 27.69 และระดับ ปวช.-ปวส./ อนุปริญญา ร้อยละ 20.11 ตามลำดับ ทั้งนี้ พบว่า อุตสาหกรรมการผลิตมีการบรรจุงานมากที่สุด ร้อยละ 42.20
3. ความต้องการแรงงานที่ประกาศรับสมัครผ่านหนังสือพิมพ์ ในไตรมาส 2 ปี พ.ศ. 2557 มีจำนวน 7,003 อัตรา ลดลงจากช่วงเดียวกันของปีก่อน 5,467 อัตรา หรือร้อยละ 43.82 โดยลดลงในอุตสาหกรรมหลักที่มีการจ้างงานมาก คือ อุตสาหกรรมบริการด้านอสังหาริมทรัพย์ การให้เช่าและบริการทางธุรกิจ ต้องการแรงงานลดลงมากที่สุดร้อยละ 62.92 โดยตำแหน่งงานที่นายจ้าง/ สถานประกอบการต้องการมากที่สุด 3 อันดับแรก คือ พนักงานขาย แรงงานด้านการผลิต และพนักงานธุรการ โดยในไตรมาสนี้นายจ้าง/สถานประกอบการต้องการผู้จบการศึกษาในระดับปริญญาตรีและสูงกว่ามากที่สุดร้อยละ 40.93 รองลงมา คือ ระดับ ปวช.-ปวส. ร้อยละ 27.50 และระดับประถมและมัธยมศึกษา ร้อยละ 20.59 ตามลำดับ
4. การจัดหางานโดยบริษัทจัดหางาน การจัดหางานโดยบริษัทจัดหางาน ในเขตกรุงเทพมหานคร ไตรมาสที่ 2 ปี พ.ศ. 2557 มีความต้องการแรงงาน (ตำแหน่งงานว่าง) จำนวน 1,446 อัตรา ลดลงจากช่วงเดียวกันของปีก่อน จำนวน 866 อัตรา หรือร้อยละ 37.46

โดยลดลงในอุตสาหกรรมหลักที่มีการจ้างงานมาก คือ อุตสาหกรรมการเงิน ต้องการแรงงานลดลงมากที่สุด ร้อยละ 89.47 นายจ้าง/สถานประกอบการต้องการตำแหน่งพนักงานขายมากที่สุด รองลงมา คือ พนักงานขายด้านเทคนิค พนักงานบัญชี และผู้จัดการฝ่ายการเงินและบัญชี ตามลำดับ โดยในไตรมาสนี้ ต้องการผู้จบการศึกษาในระดับปริญญาตรีและสูงกว่ามากที่สุดร้อยละ 46.55 รองลงมา คือ ระดับประถม-มัธยมศึกษา ร้อยละ 26.70 และระดับ ปวช.-ปวส. ร้อยละ 3.67 ตามลำดับ

5. สถานการณ์การเลิกจ้าง ผู้ประกันตนมาขึ้นทะเบียนขอรับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานในช่วงไตรมาส 2 ปี พ.ศ. 2557 จำนวน 165,612 คน เพิ่มขึ้นจากช่วงเดียวกันของปีก่อน 20,774 คน หรือร้อยละ 14.34 เป็นผู้ถูกเลิกจ้าง 17,355 คน และลาออก 148,257 คน

6. การไปทำงานต่างประเทศ แรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศในไตรมาสที่ 2 ปี พ.ศ. 2557 มีจำนวน 17,888 คน ลดลงจากช่วงเดียวกันของปีก่อน 6,410 คน หรือลดลงร้อยละ 26.38 โดยไปทำงานในสาขาอาชีพ ผู้ปฏิบัติงานในโรงงาน ผู้ควบคุมเครื่องจักร และผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบมากที่สุด ร้อยละ 50.87 รองลงมา ได้แก่ ผู้ปฏิบัติงานโดยใช้ฝีมือด้านการเกษตรและประมง ร้อยละ 16.75 สำหรับตลาดแรงงานหลักของแรงงานไทยยังคงเป็นภูมิภาคเอเชียโดยเฉพาะไต้หวัน โดยในไตรมาสนี้แรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในต่างประเทศ มีรายได้ส่งกลับประเทศ จำนวน 20,855 ล้านบาท เพิ่มขึ้นจากช่วงเดียวกันของปีก่อน จำนวน 568 ล้านบาท หรือร้อยละ 2.80

7. การทำงานของคนต่างด้าว แรงงานต่างด้าวที่ทำงานอยู่ในประเทศไทยไตรมาสที่ 2 ปี พ.ศ. 2557 มีจำนวน 1,559,909 คน เพิ่มขึ้นจากช่วงเดียวกันของปีก่อน 416,128 คน หรือเพิ่มขึ้นร้อยละ 36.38 โดยแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่เป็นคนต่างด้าวเข้าเมืองถูกกฎหมายจำนวน 1,539,802 คน และคนต่างด้าวเข้าเมืองผิดกฎหมายจำนวน 20,107 คน

8. คนต่างด้าวเข้าเมืองถูกกฎหมายได้รับอนุญาตทำงาน ในไตรมาสที่ 2 ปี พ.ศ. 2557 เพิ่มขึ้นจากช่วงเดียวกันของปีก่อนร้อยละ 37.20 โดยในไตรมาสนี้แรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองถูกกฎหมาย เป็นสัญชาติญี่ปุ่นมากที่สุด รองลงมา คือ จีน ฟิลิปปินส์ อินเดียและอังกฤษ ส่วนใหญ่อยู่ในกลุ่มแรงงานทักษะฝีมือโดยทำงาน ในอาชีพผู้บัญญัติกฎหมาย ข้าราชการระดับอาวุโส ผู้จัดการมากที่สุด ซึ่งแรงงานกลุ่มนี้ส่วนใหญ่ทำงานในอุตสาหกรรมการผลิต รองลงมา คือ การขายส่ง การขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์ จักรยานยนต์ของใช้ส่วนบุคคลและของใช้ในครัวเรือน และอุตสาหกรรมการศึกษา

9. คนต่างด้าวเข้าเมืองผิดกฎหมายไตรมาสที่ 2 ปี พ.ศ. 2557 ลดลงจากช่วงเดียวกันของปีก่อน ร้อยละ 6.21 ส่วนใหญ่เป็นแรงงานที่ไม่ใช้ทักษะฝีมืออยู่ในประเภทอาชีพงานพื้นฐาน

เช่น กรรมกร ทำสวนผักและผลไม้

10. คนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานใหม่ไตรมาส 2 ปี พ.ศ. 2557 มีจำนวน 25,922 คน เพิ่มขึ้นจากช่วงเดียวกันของปีก่อน จำนวน 1,341 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 5.46 โดยจำแนกตามประเภทที่ได้รับอนุญาต ดังนี้ ประเภทชั่วคราว 13,427 คน เป็นสัญชาติญี่ปุ่นมากที่สุด ส่วนใหญ่ทำงานในโรงเรียน มหาวิทยาลัย และสถาบันการศึกษา ประเภทส่งเสริมการลงทุน 4,842 คน ส่วนใหญ่เป็นสัญชาติญี่ปุ่น โดยทำงานเป็นแรงงานที่ใช้ทักษะฝีมือสูง คือ ผู้บริหาร ผู้จัดการ ประเภทชนกลุ่มน้อย 7,653 คน เป็นสัญชาติไทยใหญ่มากที่สุด ส่วนใหญ่เข้ามาทำงานในอุตสาหกรรมก่อสร้าง การผลิตและการเกษตรกรรม

การขาดแคลนแรงงานไทย

เสาวณี จันทะพงษ์ (2555) ได้ให้ความหมาย การขาดแคลนแรงงาน หมายถึง ภาวะที่อุปสงค์แรงงานมีมากกว่าอุปทานแรงงานภายใต้ ค่าจ้างและเงื่อนไขการจ้างงาน ณ ช่วงเวลาหนึ่ง ๆ หรือการขยายตัวของอุปสงค์ในตลาดแรงงานสูงกว่าการขยายตัวของอุปทาน นอกจากนี้ การขาดแคลนในเชิงปริมาณแล้วยังมีการขาดแคลนในเชิงคุณภาพ กล่าวคือ ผู้ประกอบการไม่สามารถหาแรงงานที่มีคุณสมบัติตามที่ต้องการได้ (Qualified worker) เนื่องจากทักษะของแรงงานไม่ตรงต่อความต้องการ ภายใต้เงื่อนไขการจ้างงานหนึ่ง ๆ

ปัญหาการขาดแคลนแรงงานของไทย มีอยู่ 5 ประการหลัก คือ

1. ตลาดแรงงานไทยประสบปัญหาแรงงานดึงตัวเพิ่มขึ้น จากอัตราการว่างงานที่ลดลงอย่างต่อเนื่อง

2. ตลาดแรงงานยังคงพึ่งพาแรงงานที่มีอายุ 30 ปีขึ้นไป และเป็นแรงงานไร้ฝีมือในสัดส่วนสูง

3. ตลาดแรงงานมีความไม่สอดคล้องระหว่างอุปสงค์และอุปทานด้านทักษะและประสบการณ์ (Skill mismatch)

4. ไทยมีขนาดแรงงานนอกระบบขนาดใหญ่ เป็นแรงงานนอกระบบที่ไม่ได้รับความคุ้มครองและไม่มีหลักประกันทางสังคมจากการทำงาน (แรงงานนอกระบบอาจเป็นงานในวิสาหกิจที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ และแรงงานที่ไม่มีนายจ้างแน่นอน แรงงานกลุ่มนี้หมายรวมถึงแรงงานรับจ้าง แรงงานเหมาช่วงในภาคอุตสาหกรรม แรงงานพันธะสัญญา และแรงงานชั่วคราว แรงงานที่ทำงานไม่เต็มเวลา (Part-time worker) ที่ไม่ได้รับการคุ้มครอง และแรงงานต่างด้าวที่ไม่ได้จดทะเบียนถูกต้องตามกฎหมาย)

5. ไทยยังประสบ ปัญหาด้านคุณภาพแรงงานและคุณภาพการศึกษา

สาเหตุของปัญหาการขาดแคลนแรงงานไทย

สาเหตุที่สำคัญของการขาดแคลนแรงงาน มีดังนี้

1. การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร (Demographic change) ประชากรไทย มีอัตราการเพิ่มชะลอตัวลงอย่างต่อเนื่องในทศวรรษที่ผ่านมา เนื่องจากอัตราการเกิดมีน้อยกว่าอัตราการทดแทนประชากร (Replacement rate) ส่งผลให้สังคมไทยเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างรวดเร็ว ทำให้เกิดปัญหาทางโครงสร้างของความไม่สอดคล้องระหว่างอุปสงค์และอุปทานของแรงงาน ด้านอายุในระยะยาว โดยภาคการผลิตที่จะได้รับผลกระทบอย่างมากและรุนแรงกว่าภาคอื่น คือ ภาคอุตสาหกรรม เพราะมีความต้องการกลุ่มแรงงานอายุในช่วง 20-30 ปี ขณะที่แรงงาน ในภาคเกษตรกรรมและภาคบริการจะอยู่ในช่วงอายุระหว่าง 35-60 ปี
2. ระยะเวลาตอบแทนที่ยังไม่สอดคล้องกับผลิตภาพของแรงงาน (Labor productivity) ที่ผ่านมาอัตราการเพิ่มค่าจ้างจริง ต่ำกว่าอัตราการเพิ่มผลิตภาพของแรงงาน
3. ภาคการผลิตของไทยยังมีประสิทธิภาพการผลิตต่ำ อาศัยความได้เปรียบ ในการแข่งขันจากการใช้แรงงานค่าแรงต่ำเป็นหลัก
4. สาเหตุอื่น ๆ เช่น ทักษะคติในทางลบของแรงงานไทยต่อการทำงานประเภทที่ใช้ ทักษะต่ำ ความต้องการแรงงานในการสร้างฐานะความมั่นคงของตนเอง ด้วยการประกอบ อาชีพอิสระในภาคเศรษฐกิจแบบไม่เป็นทางการหรือนอกระบบ

แนวทางการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงาน

แนวทางการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงาน ควรปรับให้อุปสงค์และอุปทาน ของตลาดแรงงานมีความสอดคล้องกันมากขึ้น และควรเพิ่มผลิตภาพแรงงานของไทยให้สูงขึ้น ดังนี้ ในระยะสั้น

1. ภาครัฐและเอกชนควรพิจารณาปรับ ค่าจ้างให้สอดคล้องกับผลิตภาพของแรงงาน เพราะในช่วงที่ผ่านมาค่าจ้างจริงอยู่ในระดับต่ำกว่าผลิตภาพ ของแรงงานมาโดยตลอด และค่าจ้างจริงของทุกกลุ่ม การศึกษาแทบไม่มีการเปลี่ยนแปลง
2. ภาคเอกชนควรเพิ่มจำนวนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลา เป็นการปรับตัวในระยะสั้น เพื่อให้สามารถเพิ่มผลผลิตจากชั่วโมงทำงานที่เพิ่มขึ้นในช่วงที่ยังหาแรงงานไม่ได้ รวมถึงการจ้าง แรงงาน Outsource เพื่อสามารถหาแรงงานได้เร็วกว่าการ เปิดรับสมัครพนักงานเอง อีกทั้งยังลด ค่าใช้จ่ายด้านการฝึกอบรมด้วย

นอกจากนี้ภาครัฐควรมีแผนยุทธศาสตร์ใน เกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว (Immigration policy) อย่างชัดเจน เนื่องจากแรงงานต่างด้าวจำเป็นต่อ ตลาดแรงงานไทยโดยทำงานในงาน

ที่แรงงานไทยไม่นิยมทำ โดยเฉพาะงานหนักประเภท 3 ส. งานเสี่ยง งานในที่สูง และงานสกปรก ทั้งยังมีความขยันอดทน ในการทำงาน

ในระยะยาว

1. ควรเพิ่มผลิตภาพของแรงงาน (Labor productivity) โดยภาครัฐและภาคเอกชน ควรสนับสนุนการลงทุนในสินทรัพย์ทุนให้มีจำนวน เครื่องจักรต่อแรงงานมากขึ้น การพัฒนา เทคโนโลยี เร่งพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีสมรรถนะสูง โดยจัดฝึกอบรมทักษะที่จำเป็น และสร้างวัฒนธรรมการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ (Best practice) ที่เน้นพัฒนาคุณลักษณะใฝ่เรียนรู้ ให้แก่บุคลากร

2. ภาครัฐและเอกชนควรพิจารณาขยายอายุเกษียณ (Delaying retirement) โดยในส่วนของภาครัฐต้องปรับแก้ไขกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง เช่น พระราชบัญญัติบำนาญ บำนาญข้าราชการ พ.ศ. 2494 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ที่กำหนดให้ข้าราชการที่มีอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ จะต้องพ้นจากราชการ ในส่วนของภาคเอกชนเป็นสิทธิของนายจ้างที่จะกำหนดอายุเกษียณ ของลูกจ้างในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน รวมทั้งควรกำหนดระบบที่เอื้อให้องค์กรต่าง ๆ เสนอโอกาสทำงานให้กับผู้สูงอายุที่มีศักยภาพและ ประสบการณ์ในสาขาที่ขาดแคลน เพื่อลดปัญหาทางโครงสร้างของความไม่สอดคล้องระหว่างอุปสงค์และ อุปทานของแรงงาน ด้านอายุในระยะยาวระดับหนึ่ง

3. ภาครัฐและภาคเอกชนควรพัฒนาและสร้างความร่วมมือให้เกิดความเชื่อมโยงระหว่าง สถาบันการศึกษา สถาบันฝึกอบรม สถาบันเฉพาะทาง และสถานประกอบการในภาคการผลิตต่าง ๆ เพื่อสามารถผลิตบุคลากรที่มีคุณภาพและตรงตามความต้องการ และควรเสริมสร้างระบบข้อมูล สำหรับการวางแผนกำลังคนของประเทศและปรับปรุงคุณภาพของแรงงานในระยะยาว

4. ควรเผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการของตลาดแรงงานไทยให้ประชาชนทราบ พร้อมทั้งกระตุ้นให้สถาบันศึกษามีการแนะแนวการศึกษาต่อและแนวทางการประกอบอาชีพ ให้สอดคล้องกับ ความต้องการของตลาดและความสามารถของแรงงาน

การเคลื่อนย้ายแรงงานไทย

ความหมายของการเคลื่อนย้ายแรงงาน

นงนภัส ชื่นพัฒนพงศ์ (2555) ได้ให้ความหมายการเคลื่อนย้ายแรงงาน คือ การขาดแคลน แรงงานในท้องถิ่นหนึ่ง ในเวลาเดียวกันก็จะมีแรงงานส่วนเกินในอีกท้องถิ่น จึงทำให้เกิด การเคลื่อนย้ายแรงงานเพื่อไม่ให้เกิดการว่างงานและการขาดแคลนแรงงานเกิดขึ้น แบ่งออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ คือ การเคลื่อนย้ายแรงงานภายในประเทศและการเคลื่อนย้ายแรงงาน

ไปต่างประเทศ โดยมีวัตถุประสงค์ของการเคลื่อนย้ายแรงงาน ดังนี้

1. การย้ายแรงงานโดยไม่สมัครใจ (Involuntary mobility) เนื่องจากงานที่ทำอยู่แล้วหมดสัญญาหรือถูกไล่ออกหรือถูกย้ายไปทำงานที่ตนเองไม่พึงพอใจ
2. การย้ายงานโดยสมัครใจ (Voluntary mobility) คนงานเต็มใจที่จะย้าย อาจเป็นการได้งานใหม่ที่ดีขึ้น

การเคลื่อนย้ายแรงงานไปต่างประเทศของไทย

การเคลื่อนย้ายจากประเทศหนึ่งไปยังประเทศหนึ่ง ซึ่งจะต้องมีหนังสือเดินทาง อีกทั้งยังถูกกีดกันจากประเทศที่จะย้ายไปทำงาน เพราะว่าจะไปแย่งอาชีพของคนในประเทศนั้น ๆ ดังนั้น จึงมีการกำหนดโควตาคนเข้าเมืองขึ้น

ประเภทของแรงงานไทยในต่างประเทศ

1. คนไทยที่ไปทำงานเอง โดยไม่ผ่านสำนักงานจัดหางานของเอกชนหรือกรมแรงงาน ซึ่งอาจมาจากการชักชวนของญาติ เพื่อนฝูง ดังนั้น จึงไม่มีกฎหมายใดบังคับหรือควบคุมการเดินทางไปทำงานของบุคคลกลุ่มนี้ แต่การควบคุมนั้นจะทำให้เฉพาะการใช้พาสปอร์ต ซึ่งอยู่ในการควบคุมของกระทรวงการต่างประเทศ

2. คนไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ โดยนายจ้างเป็นผู้จัดส่ง ซึ่งนายจ้างจะต้องอนุญาตนำลูกจ้างไปทำงานตามประกาศของกระทรวงมหาดไทยเรื่องการคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2523

3. คนงานที่กรมแรงงานจัดส่งไปทำงานต่างประเทศโดยตรง

4. คนงานที่เดินทางไปทำงาน โดยสำนักงานจัดหางานเอกชนเป็นผู้จัดส่ง สาเหตุของการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ

1. อัตราของการว่างงานสูง และการทำงานที่ระดับต่ำ การที่ประเทศนั้นมีแรงงานเกินความเป็นไปได้ที่จะถูกจ้างทำงานภายในประเทศ ดังนั้น แรงงานส่วนหนึ่งไม่สามารถหางานทำได้กลายเป็นผู้ว่างงานหรือทำงานอยู่ในระดับต่ำต่างก็หาทางที่จะได้งานทำ ซึ่งถ้าระดับการพัฒนาเศรษฐกิจภายในประเทศไม่สามารถสร้างงานให้แก่พวกเขาได้ ในขณะที่มีโอกาสดำเนินงานในต่างประเทศรออยู่ แรงงานกลุ่มนี้ก็มีแนวโน้มที่จะเคลื่อนย้ายไปทำงานต่างประเทศ

2. ระดับค่าจ้างและเงินเดือนที่ต่ำเมื่อเทียบกับต่างประเทศในอาชีพที่แรงงานมีความคล่องตัวในการเคลื่อนย้ายสูง คือ มีโอกาสที่จะเข้าไปทำงานในอาชีพเดียวกันในต่างประเทศแล้วมีรายได้ที่สูงกว่าทำงานในประเทศ แรงงานกลุ่มนี้ก็มีแนวโน้มที่จะเคลื่อนย้ายออกไปเพื่อแสวงหารายได้ที่สูงขึ้น

3. การขาดสิ่งจูงใจสำหรับการก้าวหน้าในอาชีพ แรงงานที่มีความรู้ความชำนาญระดับสูง จะเกิดความรู้สึกอยากเคลื่อนย้ายไปทำงานต่างประเทศ เพราะว่าขาดแหล่งค้นคว้าวิจัย เพื่อความรู้ที่ทันสมัย หรือระบบพิจารณาคัดเลือกเข้าทำงานและการเลื่อนตำแหน่งไม่เหมาะสม เกิดการถูกกีดกันไม่ให้มีส่วนหรือมีส่วนอย่างจำกัดในตำแหน่งการสั่งการ จึงทำให้เกิดความรู้สึกขาดสิ่งจูงใจสำหรับความก้าวหน้าในอาชีพ

4. นโยบายกำลังคนที่ไม่เหมาะสมที่กำลังพัฒนาอาจจะไม่มีแผนพัฒนาแรงงาน หรือมีการวางแผนที่ไม่เหมาะสม ทำให้แรงงานประเภทนี้มีมากเกินไปไม่สมดุลกับแรงงานที่มีน้อยเกินไปจึงไม่เพียงพอต่อความต้องการ นอกจากนี้แรงงานบางประเภทอาจได้รับการฝึกอบรมที่ไม่ตรงกับความต้องการหรือไม่เหมาะสมต่อการพัฒนาประเทศ จึงไม่สามารถที่จะใช้แรงงานส่วนนี้ให้เกิดประโยชน์ได้

5. ปัจจัยทางสังคมและเมือง แรงงานอาจมีความต้องการเคลื่อนย้ายออกนอกประเทศ เนื่องจากความไม่พอใจสภาพสังคมหรือการเมืองในประเทศของตนเอง เช่น ความคิดเห็นทางการเมือง ความวุ่นวาย การกดขี่ข่มเหง เป็นต้น

ผลของการเคลื่อนย้ายแรงงาน

1. ผลของการเคลื่อนย้ายแรงงานที่มีผลต่อเศรษฐกิจ ส่งผลต่อด้านดุลการชำระเงิน ทำให้ดุลการชำระเงินของเราดีขึ้น ผลทางด้านอัตราการจ้างงาน ทำให้แรงงานส่วนเกินในประเทศลดลงหรือเกิดการว่างงานลดลง ผลด้านอัตราค่าจ้าง เมื่อมีการการเคลื่อนย้ายแรงงานทำให้ประเทศที่มีแรงงานส่วนเกินมีแรงงานส่วนเกินน้อยลง ทำให้อัตราค่าจ้างงานมีแนวโน้มสูงขึ้น มีอำนาจในการต่อรองมากขึ้น

2. ผลของการเคลื่อนย้ายแรงงานที่มีต่อสังคม เป็นผลสืบเนื่องมาจากผลทางเศรษฐกิจ ด้านอาชญากรรม สามารถลดอาชญากรรมในสังคมได้เมื่อเกิดการเคลื่อนย้ายแรงงาน ด้านปัญหาความยากจนลดลง มีงานทำมากขึ้น ยกกระดับความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ด้านการศึกษา ส่งผลให้บิดามารดาสามารถส่งเสียให้เด็กเล่าเรียนหนังสือต่อได้

3. ผลของการเคลื่อนย้ายแรงงานที่มีต่อตัวแรงงาน สิ่งที่ได้เห็นได้ชัดเจน คือ แรงงานมีงานทำแล้วยังส่งผลต่ออย่างอื่นด้วย เช่น การมีรายได้ที่เพิ่มขึ้น การได้รับความรู้เกี่ยวกับวิทยาการสมัยใหม่ที่ก้าวหน้า ทำให้แรงงานมีประสิทธิภาพทำงานที่ดีขึ้นกว่าและอาจเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศให้มีความเจริญก้าวหน้าต่อไป

ข้อมูลนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร

บริษัท อมตะ คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) (AMATA CORPORATION PUBLIC COMPANY LIMITED) ชื่อย่อ AMATA (อมตะ คอร์ปอเรชั่น, 2557) เป็นบริษัทมหาชนที่ดำเนินธุรกิจด้านการลงทุน และพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาโครงการนิคมอุตสาหกรรม โดยบริษัทมีนโยบายที่จะพัฒนาที่ดินพร้อมระบบสาธารณูปโภค ที่จำเป็น และจัดการด้านนิคมอุตสาหกรรมชั้นนำของประเทศไทย และจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย เมื่อวันที่ 17 กรกฎาคม พ.ศ. 2540

บริษัท อมตะ คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) เดิมชื่อบริษัท บางปะกง อินดัสเตรียล ปาร์ค 2 จำกัด (มหาชน) ได้จดทะเบียนจัดตั้งเมื่อวันที่ 6 มีนาคม พ.ศ. 2532 มีสำนักงานใหญ่ตั้งอยู่ที่กรุงเทพมหานคร บริหารงานโดยคุณวิกรม กรมดิษฐ์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อดำเนินธุรกิจค้าอสังหาริมทรัพย์ ในรูปของการพัฒนานิคมอุตสาหกรรมเพื่อขายให้แก่ผู้ประกอบการอุตสาหกรรม โดยได้จัดตั้งโครงการนิคมอุตสาหกรรมบางปะกง ปัจจุบันได้เปลี่ยนชื่อเป็น “นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร” เมื่อวันที่ 25 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2541 ซึ่งจัดอยู่ในเขตส่งเสริมการลงทุนเขตที่ 2 โดยเป็นโครงการที่ดำเนินงานโดยภาคเอกชนร่วมกับการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย บนเนื้อที่ประมาณ 23,000 ไร่ ตั้งอยู่ กม. ที่ 57 ถนนบางนา-ตราด ในเขตอำเภอเมือง และอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี ปัจจุบันบริษัท ๑ มีนิคมอุตสาหกรรมอยู่ 3 แห่ง ได้แก่ นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง และนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ (เบียนหัว) จังหวัดดงไฉน ประเทศเวียดนาม

นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี (เดิมชื่อบางปะกง 2) เป็นนิคมอุตสาหกรรมที่ใหญ่ที่สุดของบริษัท มีพื้นที่ 3,020 เฮกเตอร์ (18,873 ไร่ หรือ 7,459 เอเคอร์) ตั้งอยู่ในเขตส่งเสริมการลงทุนเขต 2 (BOI) ห่างจากกรุงเทพฯ 57 กิโลเมตร และห่างจากสนามบินสุวรรณภูมิ 42 กิโลเมตร โดยมีโรงงาน 514 โรง ที่พร้อมจะเปิดดำเนินการ ในจำนวนดังกล่าวมีโรงงาน 484 โรง ที่เปิดดำเนินการและอยู่ระหว่างการก่อสร้าง

นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง มีพื้นที่ 1,603 เฮกเตอร์ (10,080 ไร่ หรือ 4,007 เอเคอร์) ตั้งอยู่ในเขตส่งเสริมการลงทุนเขต 3 (BOI) ห่างจากท่าเรือแหลมฉบัง 27 กิโลเมตร และห่างจากสนามบินสุวรรณภูมิ 99 กิโลเมตร โดยมีผู้ผลิตจำนวน 128 รายที่กำลังจะเปิดดำเนินการในระยะเวลาอันใกล้นี้ ในจำนวนดังกล่าวมี 117 โรง ที่ได้เปิดดำเนินการและอยู่ระหว่างการก่อสร้าง

นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ (เบียนหัว) จังหวัดดงไฉน ประเทศเวียดนาม ตั้งอยู่ที่ใกล้เมืองโฮจิมินห์ติดทางหลวงหมายเลข 1 ซึ่งเชื่อมต่อถึงภาคใต้และภาคเหนือของเวียดนาม

เปิดดำเนินการเมื่อปี พ.ศ. 2537 มีพื้นที่กว่า 700 เฮกเตอร์ (4,375 ไร่ หรือ 1,750 เอเคอร์) มีโรงงาน 112 แห่ง มีการลงทุนมากกว่า 1.5 พันล้านดอลลาร์สหรัฐ และมีพนักงานมากกว่า 25,000 คน สำหรับเฟสใหม่ของโครงการจะมีบ้านพัก อพาร์ทเมนต์และสิ่งอำนวยความสะดวกในชีวิตประจำวัน ตามความต้องการของคนจำนวนมาก

ตารางที่ 2 สรุปรายละเอียดของนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร

รายละเอียด	นิคมอุตสาหกรรม	นิคมอุตสาหกรรม	นิคมอุตสาหกรรม
	อมตะนคร ประเทศไทย	อมตะซิตี้ ประเทศไทย	อมตะเบียนหัว เวียดนาม
ปีที่ก่อตั้ง	ค.ศ. 1989	ค.ศ. 1995	ค.ศ. 1994
1. พื้นที่รวม (ไร่), รวมพื้นที่ ภายใต้การพัฒนา	18,873	10,018	700 เฮกแตร์
2. จำนวนโรงงานทั้งหมด	514	128	112
ญี่ปุ่น	60.46%	28.70%	42%
อเมริกา/ แคนาดา	3.14%	6.09%	4% (เวียดนาม)
ยุโรป	3.77%	9.57%	7% (เกาหลี)
ไต้หวัน	3.56%	5.22%	16%
ไทย	17.36%	20.87%	3%
เอเชียอื่น ๆ	1.67%	9.57%	14%
ยานยนต์	32.64%	24.35%	สิ่งทอ 16%
อิเล็กทรอนิกส์	14.02%	13.91%	ยา, เครื่องสำอาง 4%
เคมีภัณฑ์	9.83%	4.35%	อิเล็กทรอนิกส์ 7%
เหล็ก, โลหะ, พลาสติก	25.52%	32.17%	พลาสติก 23%
สินค้าอุปโภค-บริโภค	10.25%		เคมีภัณฑ์ 23%
3. จำนวนประชากรทั้งหมด	120,500	22,000	มากกว่า 4,000
4. เงินทุนจดทะเบียน (ล้านบาท)	84,107	31,348	
5. สินทรัพย์รวม (ที่ดิน, อาคาร, อุปกรณ์)	386,002	45,038	USD 306

ปัจจุบันอมตะเป็นผู้พัฒนานิคมอุตสาหกรรมที่ใหญ่ที่สุดแห่งหนึ่ง นิคมอุตสาหกรรมอมตะมีลูกค้าจากทั่วทุกมุมโลกจำนวนมากกว่า 1,000 ราย และมีส่วนสำคัญที่ช่วยทำให้ตัวเลขผลิตภัณฑ์มวลรวมของประเทศไทย (GDP) เติบโตขึ้นคิดเป็นอัตราเกือบร้อยละสิบ (10%) ลูกค้าต่าง ๆ ล้วนแต่เป็นบริษัทชั้นนำจัดอันดับของ Fortune 500 อาทิ Toyota, BMW, Sony Mobile, Bridgestone, Mitsubishi Electric, Colgate Palmolive, Kao, Daikin, Pepsi-Cola, Canad Oil, Sumitomo Rubber และ Yokohama Tire Manufacturing ในการดำเนินงานของอมตะเน้นการบริการอย่างมีคุณภาพเป็นพื้นฐาน ดังนั้น จึงได้นำรูปแบบการบริการแบบครบวงจรเข้ามาช่วยโรงงานต่าง ๆ เพื่อช่วยประหยัดเงินและเวลา โดยอมตะได้เข้าไปถือหุ้นในบริษัทต่าง ๆ 14 แห่ง และเป็นพันธมิตรกับอีกหลายบริษัทที่ให้บริการในด้านการสร้างโรงงานสำเร็จรูป ระบบไฟฟ้า ระบบน้ำ การบำบัด ร้านค้า คลินิกสุขภาพ โรงเรียน ร้านอาหาร และอื่น ๆ อีกมากมาย

การสร้างนิคมอุตสาหกรรมอมตะอยู่ภายใต้แนวคิด “เมืองสมบูรณ์แบบ” เป็นทั้งที่อยู่อาศัยและดำเนินชีวิต โดยแนวความคิดดังกล่าวเริ่มตั้งแต่เริ่มก่อตั้งบริษัท ซึ่งในปัจจุบันมีสิ่งอำนวยความสะดวกมากมาย เช่น มีโรงงานสำเร็จรูปให้เช่าพร้อมทีมสนับสนุนทางเทคนิค ที่พักอาศัย ร้านค้า และแหล่งช้อปปิ้ง นอกจากนี้ อมตะ ยังมี “ถนนการเงิน” ซึ่งประกอบไปด้วยธนาคารทั้งหลายตั้งอยู่ในบริเวณเดียวกัน นอกจากนั้นในนิคมอมตะยังมีสถาบันการศึกษา อาทิ โรงเรียนสาธิตแห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ โรงเรียนสาธิตเกษตร (พหุภาษา) สมาคม วาย.ดับเบิลยู.ซี.เอ และสถาบันฝึกวิชาชีพช่างเทคนิค ไทย-เยอรมัน ในนิคมอมตะนคร โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ในนิคมอมตะซิตี้ ที่โดดเด่นเหนือสิ่งอื่นใด ในนิคมอมตะนคร มีสนามกอล์ฟที่ได้มาตรฐานระดับโลก “อมตะ สปริง คันทรีคลับ” ที่สวยงาม เขียวขจี และทำพ่ายนักกอล์ฟ ด้วยหลุมกอล์ฟลอยอยู่เหนือน้ำ (Floating green)

สำหรับนิคมอุตสาหกรรมของอมตะ 2 แห่งในประเทศไทย คือ นิคมอุตสาหกรรมอมตะนครและนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก หรืออีสเทิร์นซีบอร์ด ซึ่งธนาคารโลกยกให้เป็นหนึ่งในเขตพื้นที่พัฒนาทางอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ที่ประสบความสำเร็จอย่างสูงในเอเชีย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (2552) ได้ศึกษาเรื่อง โครงการการศึกษาสภาวะการขาดแคลนแรงงานต่างด้าวระดับฝีมือ กึ่งฝีมือ และไร้ฝีมือ ผลการศึกษา พบว่า การขาดแคลนแรงงานต่างด้าวนายจ้างใช้เวลาในการหาแรงงานต่างด้าวใหม่ทดแทนแรงงานจ้างด้าวเก่า 1-3 เดือน ปัจจัยที่ทำให้เกิดการขาดแคลนแรงงาน ได้แก่ การเข้า-ออก/ เปลี่ยนนายจ้างของแรงงานต่างด้าวมากที่สุด

ร้อยละ 36.74 รองลงมา คือ กฎหมาย/ ข้อบังคับ/ กฎหมายระเบียบต่าง ๆ ที่บังคับใช้ของภาครัฐ ร้อยละ 30.01 ปัญหาอุปสรรคเกี่ยวกับการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของภาครัฐ พบว่า แรงงานต่างด้าวมักมีการย้ายพื้นที่การทำงานและเปลี่ยนนายจ้างมากที่สุด ข้อเสนอแนะแนวทางการปรับปรุงเกี่ยวกับการบริหารแรงงานต่างด้าวของภาครัฐพบว่า ให้รัฐขยายเวลาในการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวมากที่สุด

วารภรณ์ ศรีบุญ (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการแรงงานของผู้ประกอบการ ในจังหวัดเพชรบุรี ซึ่งเป็นการศึกษาในเชิงคุณภาพ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงความต้องการของผู้ประกอบการในจังหวัดเพชรบุรีและเพื่อศึกษาคุณลักษณะของแรงงานที่ต้องการของผู้ประกอบการในจังหวัดเพชรบุรี โดยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ ประชากรในการศึกษา ได้มาจากการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive sampling) ได้แก่ ผู้ประกอบการจากโรงงานขนาดใหญ่ ผู้ประกอบการธุรกิจโรงแรมที่อยู่ในระดับ 4 ดาวขึ้นไป กลุ่มธุรกิจค้าปลีก กลุ่มสถาบันการเงิน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key informant) ได้แก่ ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ผู้จัดการ ผู้ประกอบการ เป็นต้น จำนวน 4 คน โดยการเก็บข้อมูลใช้แนวคำถามประกอบการสัมภาษณ์ ในเชิงลึก (In depth interview)

ผลการศึกษา พบว่า

1. ความต้องการ พิจารณาจาก

1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ มีความต้องการทั้งสองเพศ อายุระหว่าง 22-25 ปี ผลการศึกษาตั้งแต่ 2.00 ขึ้นไป โดยผลการศึกษาจะพิจารณาจากสาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษา และประสบการณ์

1.2 ปัจจัยด้านคุณลักษณะ ได้แก่ บุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถ คุณธรรม จริยธรรม

2. คุณลักษณะที่เป็นที่ต้องการ ได้แก่

2.1 ด้านบุคลิกภาพ พบว่า ในการคัดเลือกจะพิจารณาถึงบุคลิกภาพ เชาวปัญญา การวางตัวในระหว่างการสัมภาษณ์ ความมั่นใจ ความกล้าคิด กล้าตัดสินใจ ทักษะ

2.2 ความรู้เชิงวิชาการ พบว่า มีความต้องการแรงงานที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีผลการศึกษาเฉลี่ยขั้นต่ำ 2.00 ขึ้นไป มีความรู้ความสามารถทางภาษาอังกฤษ และคอมพิวเตอร์

2.3 ความสามารถในทางทักษะ พบว่า มีทักษะทางคอมพิวเตอร์ ทักษะทางภาษาอังกฤษ ทักษะในการติดต่อประสานงาน ทักษะในการติดต่อสื่อสาร

2.4 ความต้องการทางคุณธรรมจริยธรรม พบว่า มีความตรงต่อเวลา

มีความรับผิดชอบ มีความซื่อสัตย์ ความใฝ่รู้ใฝ่เรียน มีความอดทน มีความเสียสละ มีความละเอียดรอบคอบ มีความตรงต่อเวลา

ปัญหาที่พบในการรับบัณฑิตจบใหม่เข้ามาทำงาน ได้แก่ มีการโยกย้ายงานบ่อย ขาดทักษะทางภาษาอังกฤษ ขาดทักษะคอมพิวเตอร์พื้นฐานใช้งาน ไม่สามารถใช้โปรแกรมพื้นฐานในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี ขาดทักษะในการพิมพ์ดีด ขาดการวางแผนอาชีพ จึงทำให้ขาดเป้าหมายในการทำงาน

สมเกียรติ ตั้งชันนาค (2551) ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการการแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในจังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่กำหนดความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในจังหวัดสุราษฎร์ธานี และเพื่อศึกษาแนวทางป้องกันปราบปรามการใช้แรงงานที่ไม่ถูกต้องตามกฎหมาย ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านค่าจ้างแรงงานที่เกี่ยวข้องกับความต้องการแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ส่วนใหญ่เห็นว่า ค่าจ้างแรงงานต่างด้าวของจังหวัดสุราษฎร์ธานี ใน 5 ปีที่แล้วมา เพิ่มสูงขึ้น ความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างแรงงานไทยกับแรงงานต่างด้าว คือ คนไทยมีค่าจ้างสูงกว่าคนต่างด้าว

ปัจจัยที่ผลักดันให้มีการจ้างแรงงานต่างด้าวมากกว่าแรงงานไทย คือ ค่าแรงงานต่างด้าวถูก ปัจจัยที่นายจ้างจะจ้างแรงงานไทยเพิ่ม คือ ลดข้อผูกพันด้านสวัสดิการและความมั่นคง และภาวการณ์ตลาดแรงงานในจังหวัดสุราษฎร์ธานีตามความคิดเห็นของนายจ้าง คือ หากคนทำงานยาก

ปัจจัยด้านการขาดแคลนแรงงาน ส่วนใหญ่เห็นว่า ความจำเป็นหรือความต้องการแรงงานต่างด้าวเนื่องจากการขาดแคลนแรงงานไทย มีความต้องการมาก ผลกระทบต่อความมั่นคงของชาติ เนื่องจากคนงานต่างด้าวลักลอบเข้ามาทำงานในประเทศไทย มีบ้างแต่ไม่มาก ความคิดเห็นของนายจ้างต่อการออกบัตรอนุญาตให้แรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศไทย คือ เห็นด้วย และความจำเป็นที่ต้องผ่อนผันให้มีการจ้างแรงงานต่างด้าวในเขตจังหวัดสุราษฎร์ธานี คือ มีความจำเป็นมาก

ปัจจัยด้านความอดทนในการทำงาน ส่วนใหญ่เห็นว่า แรงงานต่างด้าวมีการขาดงานน้อยกว่าแรงงานไทย แรงงานต่างด้าวมีความขยันหรืออดทนในการทำงานหนัก แรงงานต่างด้าวมีวินัยในการทำงานดีกว่าแรงงานไทย และระดับความจำเป็นหรือความต้องการแรงงานต่างด้าว คือ ต้องการมาก

ปัจจัยด้านสวัสดิการในการทำงาน ส่วนใหญ่เห็นว่า สิ่งที่ผู้ประกอบการต้องจ่ายให้กับแรงงานไทย เมื่อเปรียบเทียบกับแรงงานต่างด้าว คือ สวัสดิการมากกว่า สวัสดิการที่สถานประกอบการให้กับคนงานต่างด้าว คือ ที่พักอาศัย การเรียกร้องขอสวัสดิการจากนายจ้างของแรงงานต่างด้าว คือ ไม่มีเปรียบเทียบสวัสดิการและการจ่ายเงินสมทบกองทุนเงินทดแทน และกองทุนประกันสังคมที่นายจ้างจ่ายให้ระหว่างแรงงานไทยกับแรงงานต่างด้าว คือ ให้แรงงานไทยมากกว่าแรงงานต่างด้าว และปัจจัยด้านสวัสดิการแรงงานที่มีผลต่อแรงงานที่ไม่ถูกต้องตามกฎหมาย คือ ต้องการมาก

แนวทางป้องกันปราบปรามการใช้แรงงานที่ไม่ถูกต้องตามกฎหมาย จากการประมวลจากแบบสอบถามสามารถสรุปได้ ดังนี้ (1) ทำการศึกษาเรื่องการจ้างแรงงานต่างด้าว (2) ทำการประชาสัมพันธ์ให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย (3) ควรเสาะหาข้อมูลปัญหาต่าง ๆ (4) เสนอข้อมูลที่เจาะลึก เป็นข้อมูลตรงตามจุดมุ่งหมาย และต้องเป็นข้อมูลที่มีมูลความจริง (5) ควรมีจรรยาบรรณที่ดีในการปฏิบัติงาน และปรับเปลี่ยนทัศนคติในการทำงานโรงงานใหม่ (6) ไม่ควรเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน (7) ควรผลักดันเรื่องการพัฒนาฝีมือให้แรงงานไทยของตนให้มากขึ้น (8) ผู้ประกอบการควรปฏิบัติตามกฎข้อบังคับให้ถูกต้อง (9) ศึกษาข้อมูลเพื่อกำหนดนโยบายหรือมาตรการ และ (10) วิธีการต่อทะเบียนที่อยู่ยากซับซ้อนควรได้รับการแก้ไขให้เกิดความคล่องตัวมากยิ่งขึ้น

สมนึก เอื้อจิระพงษ์พันธ์, มนตรี อธิรัตน์ชัย และพงษ์พันธุ์ คำพรรณ (2555) ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการแรงงานของผู้ประกอบการธุรกิจอาหารทะเลแช่เยือกแข็งในเขตจังหวัดสงขลา งานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการแรงงานของผู้ประกอบการธุรกิจอาหารทะเลแช่เยือกแข็ง เพื่อใช้เป็นแนวทางการปรับปรุงสภาพการทำงานที่เหมาะสมและทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานของแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ ภาครัฐสามารถนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ในการกำหนดหลักเกณฑ์ ที่จะเป็นประโยชน์ต่อการสร้างความเข้มแข็งให้กับผู้ประกอบการได้ ในส่วนที่เกี่ยวกับการจ้างแรงงานและการจ้างแรงงานในภาคอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่เยือกแข็งของประเทศไทย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In depth interview) จากผู้ประกอบการ ผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่ของสถานประกอบการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของแรงงาน จำนวน 23 แห่ง

ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยในด้านธุรกิจ คือ ปริมาณการสั่งซื้อและปริมาณวัตถุดิบ เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการจ้างแรงงานในภาคอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่เยือกแข็ง สำหรับปัจจัยด้านแรงงาน คือ ปัญหาการขาดแคลนแรงงาน ปัญหาค่าจ้างแรงงานต่ำ ปัญหาความประพฤติส่วนตัวและปัญหาประสานงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง เป็นปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความต้องการ

จ้างแรงงานในภาคอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่เยือกแข็ง ทำให้ผู้ประกอบการมีความต้องการแรงงานต่างชาติมากขึ้น แต่แรงงานต่างชาติอาจสร้างปัญหาระยะยาวได้ ดังนั้น ควรมีกลยุทธ์ในการบริหารค่าตอบแทน และกลยุทธ์การรักษาแรงงาน เป็นแนวทางในการบริหารจัดการแรงงานไทยเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กับผู้ประกอบการอย่างแท้จริง

สุภางค์ จันทวานิช และคณะ (2545) ได้ศึกษาเรื่อง ตลาดแรงงานไทยในเอเชียตะวันออกและเอเชียตะวันออกเฉียงใต้: ผลกระทบจากเศรษฐกิจถดถอยในปลายทศวรรษที่ 90 โครงการนี้มีวัตถุประสงค์ที่จะศึกษาระบบการเคลื่อนย้ายของแรงงานไทยไปยังประเทศญี่ปุ่น มาเลเซีย สิงคโปร์ และได้หวั่น โดยพิจารณาตลาดแรงงานที่คนไทยเข้าไปทำ ปัจจัยที่เอื้อให้เกิดการย้ายถิ่น ผลดีผลเสียของการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ และผลกระทบจากภาวะเศรษฐกิจถดถอยที่มีต่อโอกาส การทำงานในต่างแดนของแรงงานไทยการวิจัยกระทำโดยการศึกษากาศสนาม สัมภาษณ์แรงงานไทย รวม 535 คน ในประเทศที่แรงงานไทยไปทำงาน 4 แห่ง คือ ญี่ปุ่น มาเลเซีย สิงคโปร์ และได้หวั่น และการศึกษากาศสนามในประเทศไทย โดยสัมภาษณ์แรงงานไทยที่เดินทางกลับมาประเทศไทยแล้วจำนวน 461 คน ในจังหวัดเชียงราย พะเยา อุตรธานี นครราชสีมา สตูล และปัตตานี โดยแรงงานเหล่านี้เป็นผู้ที่เคยไปทำงานในประเทศปลายทางทั้งสิ้นการเก็บข้อมูลกระทำในระหว่างเดือนเมษายน-กรกฎาคม พ.ศ. 2542 นอกจากนั้นยังมีการวิจัยจากเอกสาร โดยการศึกษาวิเคราะห์กฎหมายเกี่ยวกับคนเข้าเมือง กฎหมายแรงงานต่างด้าว และกฎหมาย/ ข้อตกลงระหว่างประเทศ ที่เกี่ยวข้องกับประเทศไทยและประเทศปลายทางทั้งสิ้นผลการวิจัยมีข้อค้นพบ ดังนี้

1. กระแสการเคลื่อนย้ายของแรงงานแรงงานไทยจะยังคงเดินทางไปทำงานในภูมิภาคเอเชีย ตะวันออกและเอเชียตะวันออกเฉียงใต้อย่างต่อเนื่องในจำนวนที่ไม่น้อยกว่าเดิมในขณะที่กระแสการเดินทางไปทำงานในภูมิภาคอื่นมีแนวโน้มลดลง โดยเฉพาะสำหรับกลุ่มประเทศตะวันออกกลางและประเทศอื่น
2. ระบบการจัดหางาน เป็นระบบที่ควบคุมโดยตลาดอย่างสิ้นเชิง และรัฐมีบทบาทน้อยในการควบคุมบริษัทจัดหางานให้จัดบริการที่ดีซื้อสัตย์ในราคายุติธรรมอย่างไรก็ตาม ธุรกิจประเภทนี้เป็นธุรกิจที่ทำ ความเสียหายให้แก่คนงานและแรงงานไทยอย่างมหาศาล จึงมีความจำเป็นที่รัฐจะต้องเข้าไปแทรกแซง และจัดระบบใหม่
3. กฎหมายและข้อบังคับเกี่ยวกับการไปทำงานต่างประเทศของคนไทย กฎหมายของไทย คือ พระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 และพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 (แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2537) กฎหมายทั้งสองฉบับไม่ได้ห้ามการเดินทางออกนอกประเทศเพื่อหางาน แต่ก็ได้คุ้มครองคนหางานบตลง โทษผู้จัดหางานผิดกฎหมายของไทยไม่รุนแรงและไม่ได้คิดตามจำนวนผู้ถูกหลอกลวงสำหรับกฎหมายของประเทศปลายทาง

ได้แก่ ญี่ปุ่น มาเลเซีย สิงคโปร์ และไต้หวัน ด้วยกฎหมายเกี่ยวกับคนเข้าเมืองและกฎหมายการทำงานของคนต่างด้าวล้วนมีรายละเอียด ข้อกำหนดและ บทลงโทษที่ชัดเจนกว่าของไทย (นอกจากมาเลเซียซึ่งยังไม่มียกกฎหมายการทำงานของคนต่างด้าว มีเพียงข้อบังคับตามมติ คณะรัฐมนตรีและคณะกรรมการคนงานต่างด้าวเท่านั้น)

4. ผลกระทบของการไปทำงานต่างประเทศต่อประเทศไทยผลทางบวกรัฐบาลสามารถแก้ไขปัญหาการว่างงานในประเทศได้ ได้รับเงินส่งกลับเป็นเงินตราเข้าประเทศจำนวนมหาศาล สำหรับตัวแรงงาน การไปทำงานต่างประเทศ คือ โอกาสที่จะได้มีรายได้สูงมีเงินส่งกลับ และเงินเก็บก้อนใหญ่ผลทางสังคม พบว่า ผู้ที่เคยไปทำงานต่างประเทศจะได้รับการยอมรับมากขึ้น กว่าแต่ก่อน มีผู้มาขอคำแนะนำหรือคำปรึกษา หนึ่งได้พบว่า แรงงานหญิงมีความมั่นใจในตัวเอง และเป็นตัวของตัวเองสูงขึ้นหลังจากไปทำงานต่างประเทศผลทางลบต้นทุนการได้งาน ในต่างประเทศสูงมาก นอกจากนั้นค่าใช้จ่ายที่สูงนี้ส่วนหนึ่งก็ต้อง จ่ายให้แก่ตัวแทนนายจ้าง หรือนายหน้าในต่างประเทศ เงินส่วนหนึ่งจึงไหลออกนอกประเทศไทยแรงงานไทยมักไปทำงาน เป็นแรงงานไร้ฝีมือจึงได้ค่าแรงงานต่ำและถูกกีดกันจากตลาดแรงงานโดยเฉพาะใน สิงคโปร์ และญี่ปุ่นผลทางอ้อมประการหนึ่ง คือ แรงงานที่มีคุณภาพดีมักออกไปทำงานต่างประเทศเหลือแต่ แรงงานคุณภาพรองลงมาที่หางานอยู่ในประเทศไทย ตลาดแรงงานในประเทศจึงเป็นตลาด ที่แรงงานมีผลิตต่ำกว่าผลทางสังคม ที่สำคัญ คือ ค่าใช้จ่ายทางสังคมของการไปต่างประเทศ ได้แก่ การต้องจากครอบครัวไปเป็นเวลานาน การใช้ชีวิตด้วยคุณภาพในต่างแดนการเสี่ยงต่อภาวะสุขภาพ เสื่อมโทรม การไม่สามารถปรับตัวกับชีวิตการทำงานและชีวิตทางสังคมในต่างแดน

5. โอกาสของแรงงานไทยในภาวะเศรษฐกิจถดถอย ตลาดแรงงานใน 4 ประเทศ ปลายทาง มีลักษณะต่างกัน โอกาสของแรงงานไทยยังมีอยู่ในสภาพ ดังต่อไปนี้

ญี่ปุ่น ต้องปรับตัวเป็นตลาดแรงงานกึ่งฝีมือโดยเฉพาะในภาคบริการ ส่วนตลาดแรงงาน ผู้ฝึกงานควรขยายเข้าไปในภาคบริการ โดยให้แรงงานหญิงไทยได้ผ่านการฝึกอบรม ของศูนย์ฝึกอบรมขององค์การพัฒนาเอกชน เพื่อเข้าทำงานดูแลรักษาผู้สูงอายุและงานช่วยงานบ้าน

มาเลเซีย ตลาดแรงงานยังเปิดกว้างทั้งในภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ

สิงคโปร์ ตลาดแรงงานไทยในสิงคโปร์ในภาคอุตสาหกรรมก่อสร้าง ซึ่งเป็น อุตสาหกรรมหลักที่แรงงานไทยทำอยู่จะยังเปิดต่อเนื่องไปอีก 2-3 ปี เพราะโครงการก่อสร้าง ขนาดใหญ่ของรัฐยังคงมีอยู่ อย่างไรก็ตามสภาพตลาดแรงงานก่อสร้างหลัง 3 ปีไปแล้ว (ตั้งแต่ ปี พ.ศ. 2545) จะหดตัวลงเพราะ โครงการก่อสร้างขนาดใหญ่เสร็จสิ้น จะต้องหาตลาดแรงงาน ในภาคอื่นซึ่งจะทำให้ยาก นอกจากจะมีการพัฒนาฝีมือ แรงงานอย่างเข้มข้นก่อนส่ง ไปทำงาน

ไต้หวัน ตลาดแรงงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างของไต้หวันคล้ายกับของสิงคโปร์ แต่ไม่ได้เน้นระดับเป็นแรงงานกึ่งฝีมือเช่นในสิงคโปร์ แต่งานก่อสร้างนี้ก็จะสิ้นสุดในอนาคตเช่นกัน อย่างไรก็ตามไต้หวันมีนโยบายจะรับแรงงานต่างด้าวจากหลายประเทศมากขึ้นแทนที่จะเป็นแรงงานไทยมากที่สุดเช่นในปัจจุบัน สำหรับภาคอุตสาหกรรมโรงงานซึ่งเป็นภาคที่มีแรงงานไทยทำงานอยู่มากกว่าภาคก่อสร้างก็อยู่ภายใต้นโยบายรับแรงงานให้หลากหลายขึ้นเช่นกัน ตลาดแรงงานในภาคนี้มีแนวโน้มคลี่คลายเป็น 2 แบบ คือ การได้งานในโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ เพราะทางการไต้หวันจะผ่อนผันให้อุตสาหกรรมขนาดใหญ่เท่านั้นจ้างแรงงานต่างด้าวได้และอุตสาหกรรมส่วนหนึ่งย้ายฐานการผลิตไปอยู่ในต่างประเทศเพื่อลดต้นทุนการผลิต โดยเฉพาะอุตสาหกรรมขนาดกลาง ฉะนั้นก็จะเกิดตลาดแรงงานเพิ่มขึ้นในประเทศแนวโน้มสำคัญที่กำลังเกิดอีกประการหนึ่ง คือ การพยายามลดค่าจ้างแรงงานต่างด้าวเพื่อจูงใจให้มีผู้มาทำงาน น้อยลงทำให้ตลาดไต้หวันเป็นตลาดต้นทุนสูงแต่ผลตอบแทนต่ำกว่าแต่ก่อน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจึงสรุปการศึกษาครั้งนี้ว่าครั้งนี้เพื่อนำไปใช้ในการศึกษาเรื่อง ผลกระทบจากการไม่อนุญาตให้ใช้แรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือมาใช้ในโรงงานอุตสาหกรรมที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุน: กรณีศึกษานิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จากผลการวิจัยส่วนใหญ่ พบว่า ภาคอุตสาหกรรมยังขาดแคลนแรงงานไม่ว่าจะเป็นแรงงานระดับฝีมือ กึ่งฝีมือ และไร้ฝีมือ ซึ่งปัจจัยที่ทำให้เกิดการขาดแคลนแรงงาน ได้แก่ การเข้า-ออก/ เปลี่ยนนายจ้างของแรงงานต่างด้าว กฎหมาย/ ข้อบังคับ/ กฎหมายระเบียบต่าง ๆ ที่บังคับใช้ของภาครัฐ ปัญหาอุปสรรคเกี่ยวกับการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของภาครัฐ พบว่าแรงงานต่างด้าวมีการย้ายพื้นที่การทำงานและเปลี่ยนนายจ้างบ่อย นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยที่มีการจ้างแรงงานไร้ฝีมือเพิ่มมากขึ้น มาจากปัจจัยด้านค่าแรงของคนงานไทยสูงกว่าคนต่างด้าว ปัจจัยด้านความอดทนในการทำงาน ปัจจัยด้านสวัสดิการในการทำงาน สำหรับ ข้อเสนอแนะแนวทางการปรับปรุงเกี่ยวกับการบริหารแรงงานต่างด้าวของภาครัฐพบว่า ให้รัฐขยายเวลาในการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว และควรมีกลยุทธ์ในการบริหารค่าตอบแทน และกลยุทธ์การรักษาแรงงาน เป็นแนวทางในการบริหารจัดการแรงงานไทยเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กับผู้ประกอบการ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ผลกระทบจากการไม่อนุญาตให้ใช้แรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือมาใช้ในโรงงานอุตสาหกรรมที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุน: กรณีศึกษานิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยผู้วิจัยดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยเรื่อง ผลกระทบจากการไม่อนุญาตให้ใช้แรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือมาใช้ในโรงงานอุตสาหกรรมที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุน: กรณีศึกษานิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี คือ จำนวนโรงงานที่มีแรงงานต่างด้าวในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จำนวน 500 โรงงาน (อมตะ คอร์ปอเรชั่น, 2557)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ จำนวนโรงงานที่มีแรงงานต่างด้าวในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จำนวน 250 โรงงาน ผู้วิจัยใช้วิธีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากสูตรของ Yamane (1973) โดยกำหนดระดับความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ค่าความคลาดเคลื่อน $\pm 5\%$ ได้จำนวนตัวอย่างจากการคำนวณเท่ากับ 250

$$\text{สูตร} \quad n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

เมื่อ $n =$ จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

$N =$ จำนวนประชากร

$e =$ ความผิดพลาดที่ยอมรับได้ (กำหนดค่าความคลาดเคลื่อนเท่ากับ .05)

$$\text{แทนค่า} \quad n = \frac{500}{1+500(0.05)^2}$$

$$n = 222.222$$

อย่างไรก็ตามเพื่อให้เกิดความน่าเชื่อถือเพิ่มมากขึ้น สำหรับการดำเนินการศึกษาวิจัยครั้งนี้ จึงได้มีการปรับกลุ่มตัวอย่างเป็น 250 ตัวอย่าง โดยทำการสุ่มตัวอย่างแบบตามสะดวก (Convenience sampling) สำหรับการตอบแบบสอบถามผู้วิจัยกำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเจ้าของกิจการ หรือผู้ที่เจ้าของกิจการมอบหมายให้ตอบแบบสอบถาม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบสำรวจรายการ (Check lists) จำนวน 4 ข้อ ประกอบไปด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ ประเภทกิจการ และขนาดจำนวนเงินลงทุน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการ จำนวน 10 ข้อ ประกอบด้วย จำนวนแรงงานทั้งหมดในสถานประกอบการ การใช้แรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการ จำนวนแรงงานต่างด้าวระดับ ไร้ฝีมือ มีฝีมือ ผู้ชำนาญการ การจ้างแรงงานไร้ฝีมือในสถานประกอบการ วิธีการได้มาของแรงงานไทยในสถานประกอบการ วิธีการได้มาของแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการ สถานประกอบการมีความจำเป็นการใช้แรงงานต่างด้าว จำนวนแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือที่ต้องการ และระยะเวลาการใช้แรงงานต่างด้าว

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้ประกอบการที่มีต่อการนำแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือมาใช้ในโครงการที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุน จำนวน 4 ด้าน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ด้านแรงงาน ด้านต้นทุนการผลิต ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านพฤติกรรมของแรงงานต่างด้าว ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราประเมินค่า 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วยปานกลาง ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) มีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ ดังนี้

- 5 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง
- 4 คะแนน หมายถึง เห็นด้วย
- 3 คะแนน หมายถึง ปานกลาง
- 2 คะแนน หมายถึง ไม่เห็นด้วย
- 1 คะแนน หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับผลกระทบที่เกิดขึ้น หากไม่อนุญาตให้ใช้แรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือมาใช้ในโครงการที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุน จำนวน 3 ด้าน ประกอบด้วยผลกระทบด้านแรงงาน ผลกระทบด้านต้นทุนการผลิต ผลกระทบด้านการย้ายฐานการผลิต จำนวนลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตรประเมินค่า 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) มีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ ดังนี้

5 คะแนน หมายถึง มากที่สุด

4 คะแนน หมายถึง มาก

3 คะแนน หมายถึง ปานกลาง

2 คะแนน หมายถึง น้อย

1 คะแนน หมายถึง น้อยที่สุด

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางการแก้ไขปัญหาหากไม่อนุญาตให้ใช้แรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือมาใช้ในโครงการที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุน

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1. การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยการนำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ได้แก่

1.1 นางสาวทยาภรณ์ ศรีสังข์ ผู้ช่วยผู้อำนวยการศูนย์เศรษฐกิจการลงทุนภาคที่ 4

1.2 นางสาวนพวรรณ มงคลแก้ว นักวิชาการส่งเสริมการลงทุนชำนาญการ

1.3 นางสาวนงเยาว์ ก่อการรอด นักวิชาการส่งเสริมการลงทุนชำนาญการ

พิจารณาตรวจสอบความสอดคล้องของข้อความคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัย

ความเหมาะสมด้านภาษา จากนั้นนำมาแก้ไข

2. การตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามจำนวน 30 ฉบับ ไปทดลองใช้ (Try out) กับบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมอมตนคร จังหวัดชลบุรี เพื่อหาประสิทธิภาพของเครื่องมือด้วยวิธีวัดความสอดคล้องภายในแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาร์ค ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.90 ซึ่งถือว่าแบบสอบถามนี้มีความเชื่อถือได้สามารถนำไปเก็บข้อมูลจริงต่อไป

2.1 ความคิดเห็นของผู้ประกอบการที่มีต่อการนำแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือมาใช้ในโครงการที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.90

2.2 ผลกระทบที่เกิดขึ้นหากไม่อนุญาตให้ใช้แรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือมาใช้ในโครงการที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.83

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูล 2 ประเภท ดังนี้

1. ข้อมูลปฐมภูมิ เป็นข้อมูลที่ได้จากการแจกแบบสอบถามให้กับเจ้าของกิจการ ผู้บริหาร หรือผู้แทนในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำนวน 250 ชุด จากการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม พบว่า มีแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ จำนวน 247 ชุด คิดเป็นร้อยละ 98.80

2. ข้อมูลทุติยภูมิ เป็นข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าและเก็บรวบรวมจาก แหล่งข้อมูลต่าง ๆ คือ หนังสือ สิ่งพิมพ์ อินเทอร์เน็ต และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยจะทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการรวบรวมแบบสอบถามและดำเนินการ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างใช้จำนวน (Frequency) และการหาค่าร้อยละ (Percentage)
2. การวิเคราะห์ความต้องการต้องการแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการ ใช้จำนวน (Frequency) และการหาค่าร้อยละ (Percentage)
3. วิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ประกอบการที่มีต่อการนำแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือมาใช้ในโครงการที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุน ใช้จำนวน (Frequency) และการหาค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
4. การวิเคราะห์ผลกระทบที่เกิดขึ้นหากไม่อนุญาตให้ใช้แรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือมาใช้ในโครงการที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุน ใช้จำนวน (Frequency) และการหาค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

การแปลความหมายของข้อมูล จะแบ่งเกณฑ์คะแนนเป็น 5 ระดับเท่า ๆ กัน โดยใช้วิธีการคำนวณตามสูตร ดังนี้

$$\text{ค่าพิสัย} = (\text{Max}-\text{Min}) / \text{จำนวนชั้นที่ต้องการจัด}$$

$$\text{แทนค่า} = (5-1) / 5$$

$$= 0.8$$

กำหนดความหมายของค่าเฉลี่ยที่ได้ตามเกณฑ์ ดังนี้

การแปลผลความคิดเห็นของผู้ประกอบการที่มีต่อการนำแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือมาใช้

ในโครงการที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุน

คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.80 แปลความว่า ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

คะแนนเฉลี่ย 1.81-2.60 แปลความว่า ไม่เห็นด้วย

คะแนนเฉลี่ย 2.61-3.40 แปลความว่า ปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 3.41-4.20 แปลความว่า เห็นด้วย

คะแนนเฉลี่ย 4.21-5.00 แปลความว่า เห็นด้วยอย่างยิ่ง

การแปลผลผลกระทบที่เกิดขึ้นหากไม่อนุญาตให้ใช้แรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือมาใช้

ในโครงการที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุน

คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.80 แปลความว่า น้อยที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 1.81-2.60 แปลความว่า น้อย

คะแนนเฉลี่ย 2.61-3.40 แปลความว่า ปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 3.41-4.20 แปลความว่า มาก

คะแนนเฉลี่ย 4.21-5.00 แปลความว่า มากที่สุด

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ผลกระทบจากการไม่อนุญาตให้ใช้แรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือมาใช้ในโรงงานอุตสาหกรรมที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุน: กรณีศึกษานิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยได้รวบรวมแบบสอบถามที่สมบูรณ์จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 247 คน และได้แบ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ความต้องการแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการ

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นของผู้ประกอบการที่มีต่อการนำแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือมาใช้

ในโครงการที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุน

ส่วนที่ 4 ผลกระทบที่เกิดขึ้นหากไม่อนุญาตให้ใช้แรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือมาใช้

ในโครงการที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุน

ส่วนที่ 5 แนวทางแก้ไขปัญหากหากไม่อนุญาตให้ใช้แรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือมาใช้

ในโครงการที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการหาจำนวนและร้อยละ ดังนี้

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไป จำแนกตามเพศ

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	48	19.40
หญิง	199	80.60
รวม	247	100.00

จากตารางที่ 3 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง มากที่สุด จำนวน 199 คน คิดเป็นร้อยละ 80.60 รองลงมา คือ เพศชาย จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 19.40 ตามลำดับ

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไป จำแนกตามอายุ

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	54	21.90
31-40 ปี	131	53.00
41-50 ปี	48	19.40
50 ปีขึ้นไป	14	5.70
รวม	247	100.00

จากตารางที่ 4 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มากที่สุด จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 53.00 รองลงมา คือ มีอายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 21.90 มีอายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 19.40 และน้อยที่สุด คือ มีอายุ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 5.70 ตามลำดับ

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไป จำแนกตามประเภทกิจการที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุน

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
ประเภทกิจการที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุน		
เกษตรกรรมและผลิตผลจากการเกษตร	10	4.00
เหมืองแร่ เซรามิกส์ และ โลหะขั้นมูลฐาน	11	4.50
อุตสาหกรรมเบา	23	9.30
ผลิตภัณฑ์โลหะ เครื่องจักร และอุปกรณ์ขนส่ง	102	41.30
อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า	60	24.30
เคมีภัณฑ์ กระจก และพลาสติก	25	10.10
กิจการบริการและสาธารณูปโภค	2	0.80
ไม่ตอบ	14	5.70
รวม	247	100.00

จากตารางที่ 5 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นประเภทกิจการผลิตภัณฑ์โลหะ เครื่องจักร และอุปกรณ์ขนส่ง มากที่สุด จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 41.30 รองลงมา คือ อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 24.30 เคมีภัณฑ์ กระดาษ และพลาสติก จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 10.10 อุตสาหกรรมเบา จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 9.30 เหมืองแร่ เซรามิกส์ และโลหะขั้นมูลฐาน จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 4.50 เกษตรกรรมและผลิตผลจากการเกษตร จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 4.00 และน้อยที่สุด คือ กิจการบริการและสาธารณูปโภค จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.80 ตามลำดับ

ตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไป จำแนกตามขนาดจำนวนเงินลงทุนในกิจการ ที่ได้รับการส่งเสริม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
ขนาดจำนวนเงินลงทุนในกิจการที่ได้รับการส่งเสริม		
ต่ำกว่า 10 ล้านบาท	3	1.20
10-50 ล้านบาท	69	27.90
51-100 ล้านบาท	49	19.80
100 ล้านบาท	109	44.10
ไม่ตอบ	17	6.90
รวม	247	100.00

จากตารางที่ 6 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีจำนวนเงินลงทุนในกิจการ 100 ล้านบาท มากที่สุด จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 44.10 รองลงมา คือ มีจำนวนเงิน 10-50 ล้านบาท จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 27.90 มีจำนวนเงิน 51-100 ล้านบาท จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 19.80 และน้อยที่สุด คือ มีจำนวนเงินต่ำกว่า 10 ล้านบาท จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.20 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ความต้องการแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการ

ผลการวิเคราะห์ความต้องการแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการ โดยการหาจำนวน และร้อยละ ดังนี้

ตารางที่ 7 จำนวนและร้อยละของความต้องการแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการ จำแนกตาม
จำนวนแรงงานทั้งหมดในสถานประกอบการ

ความต้องการแรงงานต่างด้าว	จำนวน	ร้อยละ
จำนวนแรงงานทั้งหมดในสถานประกอบการ		
ต่ำกว่า 50 คน	35	14.20
51-200 คน	89	36.00
201-350 คน	34	13.80
350 คนขึ้นไป	84	34.00
ไม่ตอบ	5	2.00
รวม	247	100.00

จากตารางที่ 7 พบว่า สถานประกอบการส่วนใหญ่ มีจำนวนแรงงานทั้งหมด
ในสถานประกอบการ 51-200 คน มากที่สุด จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 36.00 รองลงมา คือ
จำนวน 350 คนขึ้นไป จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 34.00 มีจำนวนแรงงานต่ำกว่า 50 คน
จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 14.20 และน้อยที่สุด คือ จำนวน 201-350 คน จำนวน 34 คน
คิดเป็นร้อยละ 13.80

ตารางที่ 8 จำนวนและร้อยละของความต้องการแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการ จำแนกตาม
การใช้แรงงานต่างด้าว

ความต้องการแรงงานต่างด้าว	จำนวน	ร้อยละ
การใช้แรงงานต่างด้าว		
ใช่	132	53.40
ไม่ใช่	111	44.90
ไม่ตอบ	4	1.60
รวม	247	100.00

จากตารางที่ 8 พบว่า สถานประกอบการส่วนใหญ่ มีการใช้แรงงานต่างด้าวมากที่สุด
จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 53.40 รองลงมา คือ ไม่มีการใช้แรงงานต่างด้าว จำนวน 111 คน

คิดเป็นร้อยละ 44.90

ตารางที่ 9 จำนวนและร้อยละของความต้องการแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการ จำแนกตาม
การจ้างแรงงานต่างด้าวระดับ ไร้ฝีมือ มีฝีมือ และผู้ชำนาญการ

ความต้องการแรงงานต่างด้าว	จำนวน	ร้อยละ
การจ้างแรงงานต่างด้าวระดับ ไร้ฝีมือ มีฝีมือ ผู้ชำนาญการ		
0-5 คน	114	46.20
6-10 คน	56	22.70
11-20 คน	27	10.90
21 คนขึ้นไป	31	12.60
ไม่ตอบ	19	7.70
รวม	247	100.00

จากตารางที่ 9 พบว่า สถานประกอบการส่วนใหญ่ มีการจ้างแรงงานต่างด้าวระดับ ไร้ฝีมือ มีฝีมือ ผู้ชำนาญการ 0-5 คน มากที่สุด จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 46.20 รองลงมา คือ มีการจ้าง 6-10 คน จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 22.70 มีการจ้าง 11-20 คน จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 10.90 และน้อยที่สุด คือ มีการจ้าง 21 คนขึ้นไป จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 12.60

ตารางที่ 10 จำนวนและร้อยละของความต้องการแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการ จำแนกตาม
การจ้างแรงงานต่างด้าวระดับ ไร้ฝีมือ

ความต้องการแรงงานต่างด้าว	จำนวน	ร้อยละ
การจ้างแรงงานต่างด้าวระดับ ไร้ฝีมือ		
0-5 คน	152	61.50
6-10 คน	21	8.50
11-20 คน	8	3.20
21 คนขึ้นไป	31	12.60
ไม่ตอบ	35	14.20
รวม	247	100.00

จากตารางที่ 10 พบว่า สถานประกอบการส่วนใหญ่ มีการจ้างแรงงานต่างด้าว ระดับไร้ฝีมือ 0-5 คน มากที่สุด จำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 61.50 รองลงมา คือ มีการจ้าง 21 คนขึ้นไป จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 12.60 มีการจ้าง 6-10 คน จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 8.50 และน้อยที่สุด คือ มีการจ้าง 11-20 คน จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 3.20

ตารางที่ 11 จำนวนและร้อยละของความต้องการแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการ จำแนกตาม แรงงานไทยในสถานประกอบการส่วนใหญ่ที่ได้มาโดยวิธี

ความต้องการแรงงานต่างด้าว	จำนวน	ร้อยละ
แรงงานไทยในสถานประกอบการส่วนใหญ่ที่ได้มาโดยวิธี		
สำนักงานจัดหางานจังหวัด	12	4.90
บริษัทจัดหางานเอกชน	50	20.20
มาสมัครงานโดยตรง	163	66.00
ญาติหรือคนใกล้ชิดแนะนำ	8	3.20
ไม่ตอบ	14	5.70
รวม	247	100.00

จากตารางที่ 11 พบว่า สถานประกอบการส่วนใหญ่ แรงงานไทยในสถานประกอบการ ได้มาโดยมาสมัครงานโดยตรง มากที่สุด จำนวน 163 คน คิดเป็นร้อยละ 66.00 รองลงมา คือ บริษัทจัดหางานเอกชน จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 20.20 สำนักงานจัดหางานจังหวัด จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 4.90 และน้อยที่สุด คือ ญาติหรือคนใกล้ชิดแนะนำ จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 3.20

ตารางที่ 12 จำนวนและร้อยละของความต้องการแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการ จำแนกตาม
แรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการส่วนใหญ่ที่ได้มาโดยวิธี

ความต้องการแรงงานต่างด้าว	จำนวน	ร้อยละ
แรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการส่วนใหญ่ที่ได้มาโดยวิธี		
สำนักงานจัดหางานจังหวัด	29	11.70
บริษัทจัดหางานเอกชน	87	35.20
มาสมัครงานโดยตรง	51	20.60
ญาติหรือคนใกล้ชิดแนะนำ	4	1.60
ไม่ตอบ	76	30.80
รวม	247	100.00

จากตารางที่ 12 พบว่า สถานประกอบการส่วนใหญ่ แรงงานต่างด้าว
ในสถานประกอบการที่ได้มาโดยบริษัทจัดหางานเอกชน มากที่สุด จำนวน 87 คน
คิดเป็นร้อยละ 35.20 รองลงมา คือ มาสมัครงานโดยตรง จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 20.60
สำนักงานจัดหางานจังหวัด จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 11.70 และน้อยที่สุด คือ
ญาติหรือคนใกล้ชิดแนะนำ จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.60

ตารางที่ 13 จำนวนและร้อยละของความต้องการแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการ จำแนกตาม
ความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือ

ความต้องการแรงงานต่างด้าว	จำนวน	ร้อยละ
ความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือ		
มี	116	47.00
ไม่มี	115	46.60
ไม่ตอบ	16	6.50
รวม	247	100.00

จากตารางที่ 13 พบว่า สถานประกอบการส่วนใหญ่ มีความจำเป็นในการใช้แรงงาน
ต่างด้าวไร้ฝีมือมากที่สุด จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 47.00 แต่ก็ใกล้เคียงกับสถานประกอบการ

ไม่มีความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือ จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 46.60

ตารางที่ 14 จำนวนและร้อยละของความต้องการแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการ จำแนกตาม
จำนวนแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือที่ต้องการ

ความต้องการแรงงานต่างด้าว	จำนวน	ร้อยละ
จำนวนแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือที่ต้องการ		
ต่ำกว่า 30 คน	142	57.50
31-50 คน	21	8.50
51-100 คน	9	3.60
101 คนขึ้นไป	13	5.30
ไม่ตอบ	62	25.10
รวม	247	100.00

จากตารางที่ 14 พบว่า สถานประกอบการส่วนใหญ่ ต้องการแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือ
จำนวนต่ำกว่า 30 คน มากที่สุด จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 57.50 รองลงมา คือ
สถานประกอบการต้องการ 31-50 คน จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 8.50 ส่วนสถานประกอบการ
ที่ต้องการแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือ 51-100 คน จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 3.60

ตารางที่ 15 จำนวนและร้อยละของความต้องการแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการ จำแนกตาม
ระยะเวลาที่ต้องการใช้แรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือ

ความต้องการแรงงานต่างด้าว	จำนวน	ร้อยละ
ระยะเวลาที่ต้องการใช้แรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือ		
1-2 ปี	59	23.90
3-5 ปี	28	11.30
6-10 ปี	9	3.60
ไม่กำหนดระยะเวลา	92	37.20
ไม่ตอบ	59	23.90
รวม	247	100.00

จากตารางที่ 15 พบว่า สถานประกอบการส่วนใหญ่ ต้องการใช้แรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือ ไม่กำหนดระยะเวลา มากที่สุด จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 37.20 รองลงมา คือ สถานประกอบการมีระยะเวลาที่ต้องการใช้แรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือ 1-2 ปี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 23.90 ส่วนสถานประกอบการมีระยะเวลาที่ต้องการใช้แรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือ 6-10 ปี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 3.60

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นของผู้ประกอบการที่มีต่อการนำแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือมาใช้ ในโครงการที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุน

ลักษณะของการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ประกอบการที่มีต่อการนำแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือมาใช้ในโครงการที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุน มีดังนี้

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของผู้ประกอบการที่มีต่อการนำ
แรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือมาใช้ในโครงการที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุน ในภาพรวม

ปัจจัย	\bar{X}	SD	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
1. ด้านแรงงาน	2.87	1.42	ปานกลาง	3
2. ด้านต้นทุนการผลิต	2.89	1.42	ปานกลาง	2
3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	2.76	1.32	ปานกลาง	4
4. ด้านพฤติกรรมของแรงงานต่างด้าว	3.04	1.43	ปานกลาง	1
รวม	2.89	1.29	ปานกลาง	

จากตารางที่ 16 พบว่า ผู้ประกอบการมีความคิดเห็นต่อการนำแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือมาใช้ในโครงการที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุน ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.89$, $SD = 1.29$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถเรียงลำดับความคิดเห็นจากอันดับแรก ไปอันดับสุดท้าย ได้แก่ ด้านพฤติกรรมของแรงงานต่างด้าว ($\bar{X} = 3.04$, $SD = 1.43$) มีความเห็นระดับปานกลาง ด้านต้นทุนการผลิต ($\bar{X} = 2.89$, $SD = 1.42$) มีความเห็นระดับปานกลาง ด้านแรงงาน ($\bar{X} = 2.87$, $SD = 1.42$) มีความเห็นระดับปานกลาง และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 2.76$, $SD = 1.32$) มีความเห็นระดับปานกลาง

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของผู้ประกอบการที่มีต่อการนำ
แรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือมาใช้ในโครงการที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุน ด้านแรงงาน

ด้านแรงงาน	ความคิดเห็น						\bar{X}	SD	ระดับ ความคิดเห็น	อันดับ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่ เห็นด้วย	ไม่ เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่ตอบ				
1. ขาดแคลน แรงงานไทย	30 (12.55)	50 (20.24)	87 (35.22)	37 (14.98)	14 (5.66)	29 (11.74)	2.85	1.42	ปานกลาง	2
2. ขาดแคลน แรงงานระดับล่าง	31 (12.55)	64 (25.91)	71 (28.74)	36 (14.57)	14 (5.66)	31 (12.55)	2.89	1.48	ปานกลาง	1
ภาพรวม							2.87	1.42	ปานกลาง	

จากตารางที่ 17 พบว่า ผู้ประกอบการมีความคิดเห็นต่อการนำแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือ
มาใช้ในโครงการที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุน ด้านแรงงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง
($\bar{X} = 2.87$, $SD = 1.42$) โดยประเด็นที่มีความคิดเห็นปานกลางอันดับแรก คือ ขาดแคลนแรงงาน
ระดับล่าง ($\bar{X} = 2.89$, $SD = 1.48$) รองลงมา คือ ขาดแคลนแรงงานไทย ($\bar{X} = 2.85$, $SD = 1.42$)

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของผู้ประกอบการที่มีต่อการนำ
แรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือมาใช้ในโครงการที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุน ด้านต้นทุน
การผลิต

ด้านต้นทุน การผลิต	ความคิดเห็น						\bar{X}	SD	ระดับ ความคิดเห็น	อันดับ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่ เห็นด้วย	ไม่ เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่ตอบ				
1. ลดต้นทุน ด้านค่าจ้างแรงงาน	28 (11.34)	68 (27.53)	87 (35.22)	21 (8.50)	6 (2.43)	37 (14.98)	2.94	1.48	ปานกลาง	1
2. ลดค่าใช้จ่าย ในการสรรหา แรงงานไทย	24 (9.72)	59 (23.89)	90 (36.44)	31 (12.55)	7 (2.83)	36 (14.57)	2.83	1.44	ปานกลาง	3

ตารางที่ 18 (ต่อ)

ด้านต้นทุน การผลิต	ความคิดเห็น						\bar{X}	SD	ระดับ ความคิดเห็น	อันดับ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่ เห็นด้วย	ไม่ เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่ตอบ				
3. ลดต้นทุน ด้านสวัสดิการ ต่าง ๆ	34 (13.77)	56 (22.67)	87 (35.22)	25 (10.12)	7 (2.83)	38 (15.38)	2.90	1.52	ปานกลาง	2
ภาพรวม							2.89	1.42	ปานกลาง	

จากตารางที่ 18 พบว่า ผู้ประกอบการมีความคิดเห็นต่อการนำแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือมาใช้ในโครงการที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุน ด้านต้นทุนการผลิต ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.89$, $SD = 1.42$) โดยประเด็นที่มีความคิดเห็นอันดับแรก คือ ลดต้นทุนด้านค่าจ้างแรงงาน ($\bar{X} = 2.94$, $SD = 1.48$) รองลงมา คือ ลดต้นทุนด้านสวัสดิการต่าง ๆ ($\bar{X} = 2.90$, $SD = 1.52$) และลดค่าใช้จ่ายในการสรรหาแรงงานไทย ($\bar{X} = 2.83$, $SD = 1.44$)

ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของผู้ประกอบการที่มีต่อการนำแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือมาใช้ในโครงการที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ด้านลักษณะ งานที่ปฏิบัติ	ความคิดเห็น						\bar{X}	SD	ระดับ ความคิดเห็น	อันดับ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่ เห็นด้วย	ไม่ เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่ตอบ				
1. ลักษณะงาน ที่เสี่ยงอันตราย	12 (4.88)	53 (21.46)	82 (33.20)	51 (20.65)	15 (6.07)	34 (13.77)	2.59	1.36	ปานกลาง	3
2. ลักษณะงาน ที่สกปรก	12 (4.88)	50 (20.24)	79 (31.98)	53 (21.46)	21 (8.50)	32 (12.96)	2.54	1.36	ปานกลาง	4
3. ลักษณะงาน ที่ต้องใช้แรง	35 (14.17)	65 (26.31)	79 (31.98)	25 (10.12)	11 (4.45)	32 (12.96)	2.98	1.49	ปานกลาง	1

ตารางที่ 19 (ต่อ)

ด้านลักษณะ งานที่ปฏิบัติ	ความคิดเห็น						\bar{X}	SD	ระดับ ความคิดเห็น	อันดับ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่ เห็นด้วย	ไม่ เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่ตอบ				
4. ลักษณะงาน ที่ไม่ต้องใช้ทักษะ	31 (12.55)	64 (25.91)	77 (31.17)	34 (13.77)	6 (2.43)	35 (14.17)	2.91	1.48	ปานกลาง	2
ภาพรวม							2.76	1.32	ปานกลาง	

จากตารางที่ 19 พบว่า ผู้ประกอบการมีความคิดเห็นต่อการนำแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือมาใช้ในโครงการที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.76, SD = 1.32$) โดยประเด็นที่มีความคิดเห็นอันดับแรก ได้แก่ ลักษณะงานที่ต้องใช้แรง ($\bar{X} = 2.98, SD = 1.49$) รองลงมา คือ ลักษณะงานที่ไม่ต้องใช้ทักษะ ($\bar{X} = 2.91, SD = 1.48$) ลักษณะงานที่เสี่ยงอันตราย ($\bar{X} = 2.59, SD = 1.36$) และลักษณะงานที่สกปรก ($\bar{X} = 2.54, SD = 1.36$)

ตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของผู้ประกอบการที่มีต่อการนำแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือมาใช้ในโครงการที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุน ด้านพฤติกรรมของแรงงานต่างด้าว

ด้านพฤติกรรม ของแรงงาน ต่างด้าว	ความคิดเห็น						\bar{X}	SD	ระดับ ความคิดเห็น	อันดับ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่ เห็นด้วย	ไม่ เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่ตอบ				
1. เป็นแรงงาน ที่มีความอดทน ในการทำงานหนัก	41 (16.60)	91 (36.84)	63 (25.50)	13 (5.26)	4 (1.62)	35 (14.17)	3.21	1.52	ปานกลาง	1
2. เป็นแรงงาน ที่มีความขยัน	38 (15.38)	93 (37.65)	64 (25.91)	10 (4.05)	5 (2.02)	37 (14.98)	3.17	1.54	ปานกลาง	2
3. เป็นแรงงาน ที่มีความซื่อสัตย์	32 (12.96)	54 (21.86)	100 (40.49)	16 (6.48)	9 (3.64)	36 (14.57)	2.92	1.48	ปานกลาง	5

ตารางที่ 20 (ต่อ)

ด้านพฤติกรรม ของแรงงาน ต่างด้าว	ความคิดเห็น						\bar{X}	SD	ระดับ ความคิดเห็น	อันดับ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่ เห็นด้วย	ไม่ เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่ตอบ				
4. เป็นแรงงาน ที่เชื่อฟังคำสั่ง ของผู้บังคับบัญชา	30 (12.15)	81 (32.79)	79 (31.98)	14 (5.67)	7 (2.83)	36 (14.57)	3.04	1.49	ปานกลาง	3
5. แรงงานต่างด้าว มีการขาดงาน น้อยกว่า แรงงานไทย	35 (14.17)	79 (31.98)	67 (27.13)	20 (8.10)	11 (4.45)	35 (14.17)	3.02	1.53	ปานกลาง	4
6. แรงงาน ต่างด้าวมีวินัย ในการทำงาน ดีกว่าแรงงานไทย	30 (12.15)	58 (23.48)	86 (34.82)	26 (10.53)	11 (4.45)	36 (14.57)	2.86	1.49	ปานกลาง	6
ภาพรวม							3.04	1.43	ปานกลาง	

จากตารางที่ 20 พบว่า ผู้ประกอบการมีความคิดเห็นต่อการนำแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือมาใช้ในโครงการที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุน ด้านพฤติกรรมของแรงงานต่างด้าว ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.04$, $SD = 1.43$) โดยประเด็นที่มีความคิดเห็นอันดับแรก คือ เป็นแรงงานที่มีความอดทนในการทำงานหนัก ($\bar{X} = 3.21$, $SD = 1.52$) รองลงมา คือ เป็นแรงงานที่มีความขยัน ($\bar{X} = 3.17$, $SD = 1.54$) เป็นแรงงานที่เชื่อฟังคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.04$, $SD = 1.49$) แรงงานต่างด้าวมีการขาดงานน้อยกว่าแรงงานไทย ($\bar{X} = 3.02$, $SD = 1.53$) เป็นแรงงานที่มีความซื่อสัตย์ ($\bar{X} = 2.92$, $SD = 1.48$) และแรงงานต่างด้าวมีวินัยในการทำงานดีกว่าแรงงานไทย ($\bar{X} = 2.86$, $SD = 1.49$)

ส่วนที่ 4 ผลกระทบที่เกิดขึ้นหากไม่อนุญาตให้ใช้แรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือมาใช้ ในโครงการที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุน

ลักษณะของการวิเคราะห์ผลกระทบที่เกิดขึ้นหากไม่อนุญาตให้ใช้แรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือมาใช้ในโครงการที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุน มีดังนี้

ตารางที่ 21 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลกระทบที่เกิดขึ้นหากไม่อนุญาตให้ใช้แรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือมาใช้ในโครงการที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุน ในภาพรวม

ปัจจัย	\bar{X}	SD	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
1. ผลกระทบด้านแรงงาน	2.85	1.50	ปานกลาง	3
2. ผลกระทบด้านต้นทุนการผลิต	2.96	1.41	ปานกลาง	2
3. ผลกระทบด้านการย้ายฐานการผลิต	2.98	1.47	ปานกลาง	1
รวม	2.93	1.39	ปานกลาง	

จากตารางที่ 21 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อผลกระทบที่เกิดขึ้นหากไม่อนุญาตให้ใช้แรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือมาใช้ในโครงการที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุน ในภาพรวม อยู่ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.93$, $SD = 1.39$) โดยประเด็นที่มีผลกระทบอันดับแรก คือ ผลกระทบด้านการย้ายฐานการผลิต ($\bar{X} = 2.98$, $SD = 1.47$) รองลงมา คือ ผลกระทบด้านต้นทุนการผลิต ($\bar{X} = 2.96$, $SD = 1.41$) และอันดับสุดท้าย คือ ผลกระทบด้านแรงงาน ($\bar{X} = 2.85$, $SD = 1.50$)

ตารางที่ 22 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลกระทบที่เกิดขึ้นหากไม่อนุญาตให้ใช้แรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือมาใช้ในโครงการที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุน ด้านแรงงาน

ด้านแรงงาน	ความคิดเห็น						\bar{X}	SD	ระดับ ความคิดเห็น	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ไม่ตอบ				
1. ขาดแคลน แรงงานในระบบ การผลิต	31 (12.55)	64 (25.91)	70 (28.34)	31 (12.55)	16 (6.48)	35 (14.17)	2.85	1.50	ปานกลาง	2
2. ขาดแคลน แรงงานระดับล่าง	27 (10.93)	69 (27.94)	71 (28.74)	30 (12.15)	15 (6.07)	35 (14.17)	2.85	1.50	ปานกลาง	1
ภาพรวม							2.85	1.50	ปานกลาง	

จากตารางที่ 22 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อผลกระทบที่เกิดขึ้นหากไม่อนุญาตให้ใช้แรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือมาใช้ในโครงการที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุน

ผลกระทบด้านแรงงาน ในภาพรวม อยู่ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.85$, $SD = 1.50$) โดยประเด็นเรื่อง
ขาดแคลนแรงงานในระบบการผลิตและขาดแคลนแรงงานระดับล่าง มีความคิดเห็นเท่ากัน
($\bar{X} = 2.85$, $SD = 1.50$)

ตารางที่ 23 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลกระทบที่เกิดขึ้นหากไม่อนุญาตให้ใช้
แรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือมาใช้ในโครงการที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุน ด้านต้นทุน
การผลิต

ด้านต้นทุน การผลิต	ความคิดเห็น						\bar{X}	SD	ระดับ ความคิดเห็น	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ไม่ตอบ				
1. ต้นทุน การผลิตสูงขึ้น เนื่องจากค่าจ้าง แรงงานไทย สูงกว่าแรงงาน ไร้ฝีมือ	26 (10.53)	83 (33.60)	81 (32.79)	13 (5.26)	8 (3.23)	36 (14.57)	3.01	1.49	ปานกลาง	2
2. ต้นทุน การผลิตสูงขึ้น เนื่องจาก ผู้ประกอบการ ต้องจ่ายค่า สวัสดิการให้กับ แรงงานไทย มากกว่าแรงงาน ไร้ฝีมือ	29 (11.74)	79 (31.98)	81 (32.79)	14 (5.67)	8 (3.23)	36 (14.57)	3.01	1.49	ปานกลาง	1
3. ความสามารถ ด้านการแข่งขัน ของผู้ประกอบการ ลดลงเนื่องจาก ต้นทุนการผลิต สูงขึ้น	22 (8.91)	83 (33.60)	83 (33.60)	14 (5.67)	8 (3.23)	37 (14.98)	2.96	1.47	ปานกลาง	4

ตารางที่ 23 (ต่อ)

ด้านต้นทุน การผลิต	ความคิดเห็น						\bar{X}	SD	ระดับ ความคิดเห็น	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ไม่ตอบ				
4. ผู้ประกอบการ แบกรับค่าใช้จ่าย ในการสรรหา แรงงานไทย	20 (8.10)	73 (29.55)	88 (35.63)	19 (7.69)	11 (4.45)	36 (14.57)	2.87	1.45	ปานกลาง	5
5. แรงงานไทย ตกงานเพิ่มขึ้น เนื่องจาก สถานประกอบการ นำเครื่องจักรเข้ามา ทดแทนแรงงาน	24 (9.72)	85 (34.41)	74 (29.96)	20 (8.10)	8 (3.23)	36 (14.57)	2.97	1.48	ปานกลาง	3
ภาพรวม							2.96	1.41		

จากตารางที่ 23 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อผลกระทบที่เกิดขึ้นหากไม่อนุญาตให้ใช้แรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือมาใช้ในโครงการที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุน ผลกระทบด้านต้นทุนการผลิต ในภาพรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.96$, $SD = 1.41$) โดยประเด็นที่มีความคิดเห็นอันดับแรก คือ ต้นทุนการผลิตสูงขึ้นเนื่องจากผู้ประกอบการต้องจ่าย ค่าสวัสดิการให้กับแรงงานไทยมากกว่าแรงงานไร้ฝีมือ และต้นทุนการผลิตสูงขึ้นเนื่องจากค่าจ้างแรงงานไทยสูงกว่าแรงงานไร้ฝีมือ เท่ากัน ($\bar{X} = 3.01$, $SD = 1.49$) รองลงมา คือ แรงงานไทยตกงานเพิ่มขึ้นเนื่องจากสถานประกอบการนำเครื่องจักรเข้ามาทดแทนแรงงาน ($\bar{X} = 2.97$, $SD = 1.48$) ความสามารถด้านการแข่งขันของผู้ประกอบการลดลงเนื่องจากต้นทุนการผลิตสูงขึ้น ($\bar{X} = 2.96$, $SD = 1.47$) และผู้ประกอบการแบกรับค่าใช้จ่ายในการสรรหาแรงงานไทย ($\bar{X} = 2.87$, $SD = 1.45$)

ตารางที่ 24 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลกระทบที่เกิดขึ้นหากไม่อนุญาตให้ใช้แรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือมาใช้ในโครงการที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุน ด้านการย้ายฐานการผลิต

ด้านการย้าย ฐานการผลิต	ความคิดเห็น						\bar{X}	SD	ระดับ ความคิดเห็น	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ไม่ตอบ				
1. แรงงานไทย ตกงานเพิ่มขึ้น เนื่องจาก ผู้ประกอบการ ย้ายฐานการผลิต ไปยังประเทศที่มี ต้นทุนด้านแรงงาน น้อยกว่า	35 (14.17)	83 (33.60)	67 (27.13)	17 (6.88)	7 (2.83)	38 (15.38)	3.05	1.55	ปานกลาง	1
2. รายได้ ประชาชนลดลง	29 (11.74)	80 (32.89)	74 (29.96)	19 (7.69)	6 (2.43)	39 (15.79)	2.98	1.49	ปานกลาง	3
3. ผลกระทบต่อ ต้นทุนของ อุตสาหกรรมอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง	21 (8.50)	78 (31.58)	87 (35.22)	16 (6.48)	8 (3.24)	37 (14.98)	2.92	1.46	ปานกลาง	4
4. ผลกระทบต่อ เสถียรภาพ ทางเศรษฐกิจ ของประเทศ	25 (10.12)	84 (34.01)	77 (31.17)	16 (6.48)	8 (3.24)	37 (14.98)	2.98	1.49	ปานกลาง	2
ภาพรวม							2.98	1.47	ปานกลาง	

จากตารางที่ 24 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อผลกระทบที่เกิดขึ้นหากไม่อนุญาตให้ใช้แรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือมาใช้ในโครงการที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุน ผลกระทบด้านการย้ายฐานการผลิต ในภาพรวม อยู่ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.98$, $SD = 1.47$) โดยประเด็นที่มีความคิดเห็นอันดับแรก คือ แรงงานไทยตกงานเพิ่มขึ้นเนื่องจากผู้ประกอบการย้ายฐานการผลิตไปยังประเทศที่มีต้นทุนด้านแรงงานน้อยกว่า ($\bar{X} = 3.05$, $SD = 1.55$) รองลงมา คือ รายได้ประชาชนลดลงและผลกระทบต่อเสถียรภาพทางเศรษฐกิจของประเทศ เท่ากัน ($\bar{X} = 2.98$, $SD = 1.49$) และผลกระทบต่อต้นทุนของอุตสาหกรรมอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ($\bar{X} = 2.92$, $SD = 1.46$)

**ส่วนที่ 5 แนวทางแก้ไขปัญหากากไม่อนุญาตให้ใช้แรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือมาใช้
ในโครงการที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุน**

ผู้วิจัยได้เก็บแบบสอบถาม จำนวน 250 ชุด และมีแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์
จำนวน 247 ชุด พบว่า ไม่มีผู้ประกอบการตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการเสนอแนวทางในการแก้ไข
ปัญหากากไม่อนุญาตให้ใช้แรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือมาใช้ในโครงการที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุน

บทที่ 5

สรุปผลวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ผลกระทบจากการไม่อนุญาตให้ใช้แรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือมาใช้ในโรงงานอุตสาหกรรมที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุน: กรณีศึกษานิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาความต้องการนำแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุน: กรณีศึกษานิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี (2) เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้ประกอบการที่มีต่อการนำแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือมาใช้ในโครงการที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุน: กรณีศึกษานิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี (3) เพื่อศึกษาผลกระทบจากการไม่อนุญาตให้นำแรงงานไร้ฝีมือมาใช้ในโรงงานอุตสาหกรรมที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุน: กรณีศึกษานิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี และ (4) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหา

สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ จำนวนโรงงานในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุน จำนวน 250 โรงงาน สำหรับการตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยกำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเจ้าของกิจการ หรือผู้ที่เจ้าของกิจการมอบหมายให้ตอบแบบสอบถาม เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้ประกอบการที่มีต่อการนำแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือมาใช้ในโครงการที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .90 และผลกระทบที่เกิดขึ้นหากไม่อนุญาตให้ใช้แรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือมาใช้ในโครงการที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .83 และผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามที่สมบูรณ์จากกลุ่มตัวอย่างได้ จำนวน 247 ชุด และการวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูปคอมพิวเตอร์ในการคำนวณค่าสถิติ ประกอบด้วย สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) และแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) สามารถสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ได้ดังนี้

สรุปผลวิจัย

1. มีข้อมูลทั่วไป พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31-40 ปี ประเภทกิจการผลิตภัณฑ์โลหะ เครื่องจักร และอุปกรณ์ขนส่ง ซึ่งมีจำนวนเงินลงทุนในกิจการ 100 ล้านบาท

2. ความต้องการแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการ พบว่า ส่วนใหญ่มีจำนวนแรงงานทั้งหมดในสถานประกอบการ 51-200 คน ซึ่งมีการใช้แรงงานต่างด้าวมากที่สุด มีการจ้างแรงงานต่างด้าวระดับไร้ฝีมือ มีฝีมือ ผู้ชำนาญการ 0-5 คน แรงงานไทยในสถานประกอบการส่วนใหญ่ได้มาโดยมาสมัครงานโดยตรง แรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการส่วนใหญ่ได้มาโดยบริษัทจัดหางานเอกชนมีความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือมากที่สุด แรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือที่ต้องการต่ำกว่า 30 คน โดยต้องการใช้แรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือไม่กำหนดระยะเวลา

3. ระดับความคิดเห็นของผู้ประกอบการที่มีต่อการนำแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือมาใช้ในโครงการที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง โดยให้ความสำคัญอันดับแรก คือ ด้านพฤติกรรมของแรงงานต่างด้าว รองลงมา คือ ด้านต้นทุนการผลิต ด้านแรงงาน และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ สามารถเรียงลำดับตามความสำคัญ ดังนี้

3.1 ด้านพฤติกรรมของแรงงานต่างด้าว ในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญอันดับแรก คือ เป็นแรงงานที่มีความอดทนในการทำงานหนัก รองลงมา คือ เป็นแรงงานที่ความขยัน เป็นแรงงานที่เชื่อฟังคำสั่งของผู้บังคับบัญชา แรงงานต่างด้าวมีการขาดงานน้อยกว่าแรงงานไทย เป็นแรงงานที่มีความซื่อสัตย์ และแรงงานต่างด้าวมีวินัยในการทำงานดีกว่าแรงงานไทย

3.2 ด้านต้นทุนการผลิต ในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญอันดับแรก คือ ลดต้นทุนด้านค่าจ้างแรงงาน รองลงมา คือ ลดต้นทุนด้านสวัสดิการต่าง ๆ และลดค่าใช้จ่ายในการสรรหาแรงงานไทย

3.3 ด้านแรงงาน ในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญอันดับแรก คือ ขาดแคลนแรงงานระดับล่าง รองลงมา คือ ขาดแคลนแรงงานไทย

3.4 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญอันดับแรก คือ ลักษณะงานที่ต้องใช้แรง รองลงมา คือ ลักษณะงานที่ไม่ต้องใช้ทักษะ ลักษณะงานที่เสี่ยงอันตราย และลักษณะงานที่สกปรก

4. ระดับผลกระทบที่เกิดขึ้นหากไม่อนุญาตให้ใช้แรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือมาใช้ในโครงการที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุน ในภาพรวม อยู่ระดับปานกลาง ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญอันดับแรก คือ ผลกระทบด้านการย้ายฐานการผลิต รองลงมา คือ ผลกระทบด้านต้นทุนการผลิต และผลกระทบด้านแรงงาน สามารถเรียงลำดับตามความสำคัญ ดังนี้

4.1 ผลกระทบด้านการย้ายฐานการผลิต ในภาพรวม อยู่ระดับปานกลาง ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญ อันดับแรก คือ แรงงานไทยตกงานเพิ่มขึ้นเนื่องจากผู้ประกอบการย้ายฐานการผลิตไปยังประเทศที่มีต้นทุนด้านแรงงานน้อยกว่า รองลงมา รายได้ประชาชนชาติลดลง และผลกระทบต่อ

เสถียรภาพทางเศรษฐกิจของประเทศ และผลกระทบต่อต้นทุนของอุตสาหกรรมอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

4.2 ผลกระทบด้านต้นทุนการผลิต ในภาพรวม อยู่ระดับปานกลาง ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญอันดับแรก คือ ต้นทุนการผลิตสูงขึ้นเนื่องจากผู้ประกอบการต้องจ่ายค่าสวัสดิการให้กับแรงงานไทยมากกว่าแรงงานไร้ฝีมือ และต้นทุนการผลิตสูงขึ้นเนื่องจากค่าจ้างแรงงานไทยสูงกว่าแรงงานไร้ฝีมือ รองลงมา คือ แรงงานไทยตกงานเพิ่มขึ้นเนื่องจากสถานประกอบการนำเครื่องจักรเข้ามาทดแทนแรงงาน ความสามารถด้านการแข่งขันของผู้ประกอบการลดลงเนื่องจากต้นทุนการผลิตสูงขึ้น และผู้ประกอบการแบกรับค่าใช้จ่ายในการสรรหาแรงงานไทย

4.3 ผลกระทบด้านแรงงาน ในภาพรวม อยู่ระดับปานกลาง ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญอันดับแรก คือ ขาดแคลนแรงงานในระบบการผลิต รองลงมา คือ ขาดแคลนแรงงานระดับล่าง

5. แนวทางแก้ไขปัญหากว่าไม่อนุญาตให้ใช้แรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือมาใช้ในโครงการที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุน ในภาพรวม ไม่มีผู้ประกอบการเสนอแนวทางในการแก้ไขปัญหากว่าไม่อนุญาตให้ใช้แรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือมาใช้ในโครงการที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุน

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง ผลกระทบจากการไม่อนุญาตให้ใช้แรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือมาใช้ในโรงงานอุตสาหกรรมที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุน: กรณีศึกษานิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีประเด็นสำคัญนำมาอภิปรายผล ได้ดังนี้

1. ความต้องการแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการ พบว่า ส่วนใหญ่มีจำนวนแรงงานทั้งหมดในสถานประกอบการ 51-200 คน ซึ่งมีการใช้แรงงานต่างด้าวมากที่สุด มีการจ้างแรงงานต่างด้าวระดับมีฝีมือ ผู้ชำนาญการ 0-5 คน แรงงานไทยในสถานประกอบการส่วนใหญ่ได้มาโดยมาสมัครงาน โดยตรง แรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการส่วนใหญ่ได้มาโดยบริษัทจัดหางานเอกชน มีความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือมากที่สุด แรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือที่ต้องการต่ำกว่า 30 คน โดยต้องการใช้แรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือไม่กำหนดระยะเวลา ทั้งนี้เนื่องมาจากสถานประกอบการส่วนใหญ่ดำเนินกิจการประเภทผลิตภัณฑ์โลหะ เครื่องจักร และอุปกรณ์ขนส่ง จึงมีความต้องการใช้แรงงานเพื่อหียบกหรือเคลื่อนย้ายผลิตภัณฑ์โลหะ โดยไม่ต้องการความรู้ในการผลิตสินค้าหรือผลิตภัณฑ์โลหะ จึงมีความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (2557) ได้ระบุไว้ว่า แรงงานไร้ฝีมือเป็นผู้ทำงานซึ่งลักษณะงานที่ไม่ต้องใช้ความรู้ความสามารถมากเพียงได้รับคำแนะนำเล็กน้อยก็สามารถทำได้ ในขณะที่สมเกียรติ สังข์นาค (2551) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านค่าจ้าง

แรงงานที่เกี่ยวข้องกับความต้องการแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในจังหวัด สุราษฎร์ธานี ส่วนใหญ่เห็นว่า ค่าจ้างแรงงานต่างด้าวของจังหวัดสุราษฎร์ธานี ใน 5 ปีที่แล้วมา เพิ่มสูงขึ้น ความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างแรงงานไทยกับแรงงานต่างด้าว คือ คนไทยมีค่าจ้างสูงกว่า คนต่างด้าว ซึ่งปัจจัยที่ผลักดันให้มีการจ้างแรงงานต่างด้าวมากกว่าแรงงานไทย คือ ค่าแรงงานต่างด้าวถูก ปัจจัยที่นายจ้างจะจ้างแรงงานไทยเพิ่ม คือ ลดข้อผูกพันด้านสวัสดิการและความมั่นคง และภาวะการฉ้อฉลตลาดแรงงานในจังหวัดสุราษฎร์ธานีตามความคิดเห็นของนายจ้าง คือ หากคนทำงานยาก

2. ระดับความคิดเห็นของผู้ประกอบการที่มีต่อการนำแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือมาใช้ ในโครงการที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุน ในภาพรวม อยู่ระดับปานกลาง ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญอันดับแรก คือ ด้านพฤติกรรมของแรงงานต่างด้าวเกี่ยวกับเป็นแรงงานที่มีความอดทนในการทำงานหนัก และเป็นแรงงานที่ความขยัน รองลงมา คือ ด้านต้นทุนการผลิตเกี่ยวกับลดต้นทุนด้านค่าจ้างแรงงาน และลดต้นทุนด้านสวัสดิการต่าง ๆ ด้านแรงงานเกี่ยวกับขาดแคลนแรงงานระดับล่าง และขาดแคลนแรงงานไทย และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับลักษณะงานที่ต้องใช้แรง ลักษณะงานที่ไม่ต้องใช้ทักษะ มีลักษณะงานที่เสี่ยงอันตราย และลักษณะงานที่สกปรก ทั้งนี้ เนื่องมาจากการผลิตสินค้าหรือการเคลื่อนย้ายผลิตภัณฑ์ไม่ต้องการความรู้ เพียงต้องการใช้แรงงานที่สามารถทำงานหนักมีความอดทนและขยัน อีกทั้งเป็นการลดต้นทุนด้านค่าจ้างแรงงาน และลดต้นทุนด้านสวัสดิการต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี ซึ่งแรงงานต่างด้าวไม่มีการเรียกร้องขอสวัสดิการจากนายจ้าง สอดคล้องกับงานวิจัยของสมเกียรติ สังข์นาค (2551) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการการแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านค่าจ้างแรงงานที่เกี่ยวข้องกับความต้องการแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ส่วนใหญ่เห็นว่า ค่าจ้างแรงงานต่างด้าวของจังหวัดสุราษฎร์ธานี ใน 5 ปีที่แล้วมา เพิ่มสูงขึ้น ความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างแรงงานไทยกับแรงงานต่างด้าว คือ คนไทยมีค่าจ้างสูงกว่าคนต่างด้าว ซึ่งปัจจัยที่ผลักดันให้มีการจ้างแรงงานต่างด้าวมากกว่าแรงงานไทย คือ ค่าแรงงานต่างด้าวถูก ปัจจัยที่นายจ้างจะจ้างแรงงานไทยเพิ่ม คือ ลดข้อผูกพันด้านสวัสดิการและความมั่นคง และภาวะการฉ้อฉลตลาดแรงงานในจังหวัดสุราษฎร์ธานีตามความคิดเห็นของนายจ้าง คือ หากคนทำงานยาก ซึ่งปัจจัยด้านความอดทนในการทำงาน ส่วนใหญ่เห็นว่า แรงงานต่างด้าวมีการขาดงานน้อยกว่าแรงงานไทย แรงงานต่างด้าวมีความขยันหรืออดทนในการทำงานหนัก แรงงานต่างด้าวมีวินัยในการทำงานดีกว่าแรงงานไทย และระดับความจำเป็นหรือความต้องการแรงงานต่างด้าว คือ ต้องการมาก และปัจจัยด้านสวัสดิการในการทำงาน ส่วนใหญ่เห็นว่า สิ่งที่ผู้ประกอบการต้องจ่ายให้กับแรงงานไทย เมื่อเปรียบเทียบกับ

แรงงานต่างด้าว คือ สวัสดิการมากกว่าสวัสดิการที่สถานประกอบการให้กับคนงานต่างด้าว คือ ที่พักอาศัย การเรียกร้อง ขอสวัสดิการจากนายจ้างของแรงงานต่างด้าว คือ ไม่มี เปรียบเทียบ สวัสดิการและการจ่ายเงินสมทบกองทุนเงินทดแทน และกองทุนประกันสังคม ที่นายจ้างจ่ายให้ ระหว่างแรงงานไทยกับแรงงาน ต่างด้าว คือ ให้แรงงานไทยมากกว่าแรงงานต่างด้าว

3. ระดับผลกระทบที่เกิดขึ้นหากไม่อนุญาตให้ใช้แรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือมาใช้

ในโครงการที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุน ในภาพรวม อยู่ระดับปานกลาง ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญ อันดับแรก คือ ผลกระทบด้านการย้ายฐานการผลิตเกี่ยวกับแรงงานไทยตกงานเพิ่มขึ้นเนื่องจาก ผู้ประกอบการย้ายฐานการผลิตไปยังประเทศที่มีต้นทุนด้านแรงงานน้อยกว่า รองลงมา คือ ผลกระทบด้านต้นทุนการผลิตเกี่ยวกับต้นทุนการผลิตสูงขึ้น เนื่องจากผู้ประกอบการต้องจ่าย ค่าสวัสดิการให้กับแรงงานไทยมากกว่าแรงงานไร้ฝีมือ และต้นทุนการผลิตสูงขึ้น เนื่องจากค่าจ้าง แรงงานไทยสูงกว่าแรงงานไร้ฝีมือ และผลกระทบด้านแรงงานเกี่ยวกับขาดแคลนแรงงานในระบบ การผลิต และขาดแคลนแรงงานระดับล่าง ทั้งนี้ เนื่องมาจากค่าจ้างแรงงานไทยมีมูลค่าสูงขึ้น เจ้าของกิจการจึงมีความจำเป็นต้องย้ายฐานการผลิตไปยังสถานที่อื่น หรือย้ายฐานการผลิตไป ประเทศที่มีต้นทุนด้านแรงงานน้อยกว่า หากไม่อนุญาตให้ใช้แรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือมาใช้ ในสถานประกอบการ สอดคล้องกับงานวิจัยของสมนึก เอื้อจิระพงษ์พันธ์ และคณะ (2555) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการแรงงานของผู้ประกอบการธุรกิจอาหารทะเลแช่เยือกแข็ง ในเขตจังหวัดสงขลา ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยในด้านธุรกิจ คือ ปริมาณการสั่งซื้อและปริมาณ วัตถุดิบ เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการจ้างแรงงานในภาคอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่เยือกแข็ง สำหรับปัจจัยด้านแรงงาน คือ ปัญหาการขาดแคลนแรงงาน ปัญหาค่าจ้างแรงงานต่ำ ปัญหา ความประพฤติกส่วนตัวและปัญหาประสานงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง เป็นปัจจัยที่มีผลกระทบต่อ ความต้องการจ้างแรงงานในภาคอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่เยือกแข็ง ทำให้ผู้ประกอบการ มีความต้องการแรงงานต่างชาตินมากขึ้น แต่แรงงานต่างชาติอาจสร้างปัญหาระยะยาวได้ ดังนั้น ควรมิกกลยุทธ์ในการบริหารค่าตอบแทน และกลยุทธ์การรักษาแรงงาน เป็นแนวทางในการบริหาร จัดการแรงงานไทยเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กับผู้ประกอบการอย่างแท้จริง แต่อย่างไรก็ตาม สมเกียรติ สังข์นาค (2551) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการการแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการศึกษา พบว่า การจ้างแรงงานต่างด้าวมักกว่าแรงงานไทย คือ ค่าแรงงานต่างด้าวถูก ปัจจัยที่นายจ้างจะจ้างแรงงานไทยเพิ่ม คือ ลดข้อผูกพันด้านสวัสดิการ และความมั่นคง และภาวการณ์ตลาดแรงงานในจังหวัดสุราษฎร์ธานีตามความคิดเห็นของนายจ้าง ปัจจัยด้านสวัสดิการในการทำงาน ส่วนใหญ่เห็นว่า สิ่งที่ผู้ประกอบการต้องจ่ายให้กับแรงงานไทย เมื่อเปรียบเทียบกับแรงงานต่างด้าว คือ สวัสดิการมากกว่า สวัสดิการที่สถานประกอบการให้กับ

คนงานต่างด้าว คือ ที่พักอาศัย แรงงานต่างด้าวไม่มีการเรียกร้องขอสวัสดิการจากนายจ้าง เมื่อเปรียบเทียบกับแรงงานไทย สำหรับสวัสดิการและการจ่ายเงินสมทบกองทุนเงินทดแทน และกองทุนประกันสังคม ที่นายจ้างจ่ายให้ ระหว่างแรงงานไทยกับแรงงานต่างด้าว คือ ให้แรงงานไทยมากกว่าแรงงานต่างด้าว

4. แนวทางแก้ไขปัญหากหากไม่อนุญาตให้ใช้แรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือมาใช้ในโครงการที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุน ในภาพรวม ไม่มีผู้ประกอบการเสนอแนวทางในการแก้ไขปัญหา หากไม่อนุญาตให้ใช้แรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือมาใช้ในโครงการที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุน

ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ผลกระทบจากการไม่อนุญาตให้ใช้แรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือมาใช้ในโรงงานอุตสาหกรรมที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุน: กรณีศึกษานิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. หน่วยงานภาครัฐหรือผู้ที่เกี่ยวข้องควรกำหนดนโยบายค่าตอบแทนแรงงานไร้ฝีมือ ให้มีความยุติธรรมมากขึ้นเมื่อเทียบกับแรงงานไทย เนื่องจากส่วนแรงงานไร้ฝีมือส่วนใหญ่จะได้รับค่าจ้างเป็นรายวัน ค่าจ้างแรงงานจึงเป็นสิ่งสำคัญที่บ่งชี้ถึงสภาวะการครองชีพและคุณภาพชีวิตของแรงงาน

2. หน่วยงานภาครัฐหรือผู้ที่เกี่ยวข้องควรกำหนดนโยบายและข้อกำหนดเกี่ยวกับการอนุญาตให้ใช้แรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือให้ชัดเจนและเป็นรูปธรรม เช่น การออกพระราชบัญญัติเกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือในประเทศไทย โดยให้สอดคล้องกับกฎหมายแรงงานที่มีอยู่

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. หน่วยงานภาครัฐหรือผู้ที่เกี่ยวข้องควรให้ค่าตอบแทนแรงงานไร้ฝีมือเท่ากับแรงงานไทยไร้ฝีมือ เพื่อให้แรงงานไทยตระหนักถึงการดำเนินชีวิตที่มีผลต่อค่าครองชีพในแต่ละวัน

2. หน่วยงานภาครัฐหรือผู้ที่เกี่ยวข้องควรสำรวจข้อมูลการใช้แรงงานต่างด้าวในโรงงานอุตสาหกรรม เพื่อจัดทำเป็นฐานข้อมูล สถิติ ในการกำหนดสัดส่วนการใช้แรงงานต่างด้าว รวมทั้งกำหนดข้อปฏิบัติ ข้อห้ามต่าง ๆ เพื่อใช้ในการควบคุมดูแลแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือ

3. นายจ้างหรือผู้ประกอบการ ควรบริหารการผลิตโดยวิธีลดต้นทุนการผลิต ปรับปรุงลักษณะงานที่ปฏิบัติของสถานประกอบการให้มีความสอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน

4. นายจ้างหรือผู้ประกอบการ ควรขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวให้ถูกต้องตามกฎหมาย

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1. ควรศึกษาความคาดหวังที่มีต่อการใช้แรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือมาใช้ในโรงงานอุตสาหกรรมที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุน: กรณีศึกษานิกมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี
2. ควรศึกษาปัญหาที่มีต่อการตัดสินใจใช้แรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือมาใช้ในโรงงานอุตสาหกรรมที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุน: กรณีศึกษานิกมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี
3. ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจใช้แรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือมาใช้ในโรงงานอุตสาหกรรมที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุน: กรณีศึกษานิกมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

บรรณานุกรม

- กรมการจัดหางาน. (2557). *สถานการณ์ตลาดแรงงาน*. กรุงเทพฯ: กองวิจัยตลาดแรงงาน
กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน.
- กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน. (2552). *โครงการการศึกษาสภาวะการขาดแคลนแรงงานต่างด้าว
ระดับฝีมือ กึ่งฝีมือ และไร้ฝีมือ*. กรุงเทพฯ: กองแผนงานและสารสนเทศ กรมพัฒนาฝีมือ
แรงงาน กระทรวงแรงงาน.
- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (2549). *การแรงงานสัมพันธ์พื้นฐาน*. กรุงเทพฯ:
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน.
- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (2557). *สวัสดิการแรงงาน*. กรุงเทพฯ: กรมสวัสดิการ
และคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน.
- นงนภัส ชื่นพัฒนพงศ์. (2555). *รายงานการวิจัยเรื่องทัศนคติและการเตรียมความพร้อมของนักศึกษา
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ที่มีต่อการเปิดเสรีอาเซียน กรณีเปิดเสรีแรงงาน 7 อาชีพ*.
เชียงใหม่: คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- นิคม จันทรวิฑูร. (2536). *กฎหมายประกันสังคม*. กรุงเทพฯ: หอรัตนชัยการพิมพ์.
- พระราชบัญญัติการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2522. (2522, 19 มีนาคม).
ราชกิจจานุเบกษา. หน้า 1-21.
- พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2551. (2551, 15 กุมภาพันธ์). *ราชกิจจานุเบกษา*.
หน้า 18-23.
- พระราชบัญญัติส่งเสริมการลงทุน พ.ศ. 2520. (2520, 29 เมษายน). *ราชกิจจานุเบกษา*. หน้า 1-40.
- มูลนิธิเพื่อการพัฒนาแรงงานและอาชีพ. (2546). *คู่มือการดูแลสุขภาพผู้ทำงานและขั้นตอน
การทำงานที่ปลอดภัย*. กรุงเทพฯ: มูลนิธิเพื่อการพัฒนาแรงงานและอาชีพ.
- ยุทธศักดิ์ ฌณาสวัสดิ์. (2555). *ค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำผลกระทบต่อสำคัญของการลงทุน*.
กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คส์
พับลิเคชั่น.
- วารสาร ศรีบุญ. (2556). *ความต้องการแรงงานของผู้ประกอบการในจังหวัดเพชรบุรี*.
กรุงเทพฯ: คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- วีระพงษ์ จันตา. (2555). รายงานการวิจัยเรื่องศึกษาผลกระทบการเพิ่มขึ้นของแรงงานต่างด้าว
ในทัศนคติประชาชนในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่. เชียงใหม่: คณะเศรษฐศาสตร์
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ศูนย์วิจัยกสิกรไทย. (2557). เศรษฐกิจไทยปี 57: การเมืองยังเป็นปัจจัยกดดันหลัก. กรุงเทพฯ:
ศูนย์วิจัยกสิกรไทย.
- ศูนย์เศรษฐกิจการลงทุนภาคที่ 4. (2557). โครงการที่ได้รับอนุมัติให้การส่งเสริมในภาคตะวันออก
เดือนมกราคม-สิงหาคม พ.ศ. 2557. ชลบุรี: ศูนย์เศรษฐกิจการลงทุนภาคที่ 4.
- สถาบันวิจัยสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (2551). ความเป็นธรรมทางสังคม. กรุงเทพฯ:
สถาบันวิจัยสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมเกียรติ สังข์นาค. (2551). ความต้องการแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในจังหวัด
สุราษฎร์ธานี. ม.ป.ท.
- สมนึก เอื้อจิระพงษ์พันธ์, มนตรี อธิรัตนชัย และพงษ์พันธุ์ คำพรรณ. (2555). ความต้องการแรงงาน
ของอุตสาหกรรมอาหารแช่เยือกแข็งในจังหวัดสงขลา. วารสารการจัดการ, 1(2), 1-18.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2550). รายงานสถิติประชากรและสังคม. กรุงเทพฯ: สำนักงานสถิติ
แห่งชาติ.
- สุภางค์ จันทวานิช, สุมาลี ปิตยานนท์, จุฑา มนต์ไพบูลย์, อมรา พงศาพิชญ์, พันธุ์ทิพย์ สายสุนทร
และสมาน เหล่าดำรงชัย. (2545). ตลาดแรงงานไทยในเอเชียตะวันออกและเอเชีย
ตะวันออกเฉียงใต้: ผลกระทบจากเศรษฐกิจถดถอยในปลายทศวรรษที่ 90. กรุงเทพฯ:
ศูนย์วิจัยการย้ายถิ่นแห่งเอเชีย สถาบันเอเชียศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เสาวณี จันทะพงษ์. (2555). ตลาดแรงงานไทย ค่าจ้าง และนัยต่อนโยบายเศรษฐกิจมหภาค.
กรุงเทพฯ: ธนาคารแห่งประเทศไทย.
- อมตะ คอร์ปอเรชั่น. (2557). เข้าถึงได้จาก https://th.wikipedia.org/wiki/อมตะ_คอร์ปอเรชั่น
- International Labor Organization. (2002). *Women and men in the informal economy: A statistical
picture*. Retrieved from [http://www.ilo.org/dyn/infoecon/docs/441/F596332090/
women%20and%20men%20stat%20picture.pdf](http://www.ilo.org/dyn/infoecon/docs/441/F596332090/women%20and%20men%20stat%20picture.pdf)
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An introduction analysis* (2nd ed.). New York: Harper & Row.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
ข้อมูลประกอบการวิจัย



พระราชบัญญัติส่งเสริมการลงทุน พ.ศ. 2520

แก้ไขเพิ่มเติมโดย

พระราชบัญญัติส่งเสริมการลงทุน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2534

และ

พระราชบัญญัติส่งเสริมการลงทุน (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2544

มาตรา 1 พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า “พระราชบัญญัติส่งเสริมการลงทุน พ.ศ. 2520”

มาตรา 2 พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษา เป็นต้นไป

มาตรา 3 ให้ยกเลิก

1. ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 31 ลงวันที่ 29 พฤศจิกายน พ.ศ. 2501
2. ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 227 ลงวันที่ 18 ตุลาคม พ.ศ. 2515

บรรดาบทกฎหมาย กฎ และข้อบังคับอื่นในส่วนที่มีบัญญัติไว้แล้วในพระราชบัญญัตินี้ หรือซึ่งขัดหรือแย้งกับบทแห่งพระราชบัญญัตินี้ให้ใช้พระราชบัญญัตินี้แทน

มาตรา 4 ในพระราชบัญญัตินี้

“ผู้ขอรับการส่งเสริม” หมายความว่า ผู้ขอรับการส่งเสริมการลงทุนตามพระราชบัญญัตินี้

“ผู้ได้รับการส่งเสริม” หมายความว่า ผู้ได้รับบัตรส่งเสริมตามพระราชบัญญัตินี้

“เครื่องจักร” หมายความว่า เครื่องจักรที่จำเป็นต้องใช้ในกิจการที่ได้รับการส่งเสริม และเครื่องจักรที่จำเป็นต้องใช้ในการก่อสร้างโรงงาน ซึ่งรวมถึงส่วนประกอบ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ และ โครงโรงงานสำเร็จรูปที่นำมาติดตั้งเป็นโรงงานด้วย

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน

“กรรมการ” หมายความว่า กรรมการส่งเสริมการลงทุน และหมายความรวมถึงประธาน กรรมการส่งเสริมการลงทุน และรองประธานกรรมการส่งเสริมการลงทุนด้วย

“ที่ปรึกษา” หมายความว่า ที่ปรึกษาของคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน

“เลขานุการ” หมายความว่า เลขานุการคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน

“สำนักงาน” หมายความว่า สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน
 “พนักงานเจ้าหน้าที่” หมายความว่า ผู้ซึ่งนายกรัฐมนตรีแต่งตั้งให้ปฏิบัติการ
 ตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา 5 ให้นายกรัฐมนตรีรักษาการตามพระราชบัญญัตินี้ และให้มีอำนาจแต่งตั้ง
 พนักงานเจ้าหน้าที่เพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้

หมวด 1

คณะกรรมการ ที่ปรึกษา และพนักงานเจ้าหน้าที่

มาตรา 6 ให้มีคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุนคณะหนึ่ง ประกอบด้วย นายกรัฐมนตรี
 เป็นประธานกรรมการ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงอุตสาหกรรมเป็นรองประธานกรรมการ
 ผู้ทรงคุณวุฒิอีกไม่เกินสิบคน ซึ่งนายกรัฐมนตรีแต่งตั้งเป็นกรรมการ กับเลขาธิการเป็นกรรมการ
 และเลขานุการ มีอำนาจและหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้

นายกรัฐมนตรีอาจแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิอื่นอีกไม่เกินห้าคนเป็นที่ปรึกษาได้

มาตรา 7 กรรมการหรือที่ปรึกษาอยู่ในตำแหน่งคราวละสองปี

ในกรณีที่มีการแต่งตั้งกรรมการหรือที่ปรึกษาในระหว่างที่กรรมการหรือที่ปรึกษา
 ซึ่งแต่งตั้งไว้แล้วยังมีวาระอยู่ในตำแหน่ง ไม่ว่าจะเป็นการแต่งตั้งเพิ่มขึ้นหรือแต่งตั้งซ่อม ให้ผู้ได้รับ
 แต่งตั้งนั้นอยู่ในตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของกรรมการหรือที่ปรึกษา ซึ่งแต่งตั้งไว้แล้วนั้น
 กรรมการหรือที่ปรึกษาซึ่งพ้นจากตำแหน่งอาจได้รับแต่งตั้งอีกได้

มาตรา 8 นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระตามมาตรา 7 วรรคหนึ่ง กรรมการ
 หรือที่ปรึกษาพ้นจากตำแหน่ง เมื่อ

1. ตาย
2. ลาออก
3. นายกรัฐมนตรีให้ออก
4. เป็นบุคคลล้มละลาย
5. เป็นคนไร้ความสามารถหรือเสมือนไร้ความสามารถ
6. ได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิด

ที่เป็นลหุโทษ หรือความผิดอันได้กระทำโดยประมาท

เมื่อคณะกรรมการหรือที่ปรึกษาพ้นจากตำแหน่งตามวรรคหนึ่ง นายกรัฐมนตรี
 อาจแต่งตั้งผู้อื่นเป็นกรรมการหรือที่ปรึกษาแทนได้

มาตรา 9 ประธานกรรมการเป็นผู้เรียกประชุมกรรมการ

การประชุมคณะกรรมการต้องมีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมด จึงเป็นองค์ประชุม

ให้ประธานกรรมการเป็นประธานในที่ประชุม ในกรณีที่ประธานกรรมการไม่อยู่ในที่ประชุมหรือไม่อาจมาประชุมได้ ให้รองประธานกรรมการเป็นประธานในที่ประชุม ถ้ารองประธานกรรมการไม่อยู่ในที่ประชุมหรือไม่อาจมาประชุมได้ด้วย ให้กรรมการซึ่งมาประชุมเลือกกรรมการคนหนึ่งเป็นประธานในที่ประชุม

การวินิจฉัยชี้ขาดของที่ประชุมให้ถือเสียงข้างมาก

กรรมการคนหนึ่งให้มีเสียงหนึ่งในการลงคะแนน ถ้าคะแนนเสียงเท่ากันให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด

มาตรา 10 ในกรณีที่ประธานกรรมการไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ให้รองประธานกรรมการรักษาการแทน ถ้าประธานกรรมการและรองประธานกรรมการไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้เลขาธิการเป็นผู้เรียกประชุมกรรมการ เพื่อให้ที่ประชุมเลือกกรรมการคนหนึ่งเป็นผู้รักษาการแทนประธานกรรมการ

มาตรา 11 ในการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้ คณะกรรมการจะมอบอำนาจให้สำนักงานกระทำการใด ๆ ตามที่มอบหมาย หรือเรียกบุคคลใดซึ่งเกี่ยวข้องมาให้ข้อเท็จจริง คำอธิบาย คำแนะนำ หรือความเห็นก็ได้

ให้นำมาตรา 9 มาใช้บังคับแก่การประชุมของคณะอนุกรรมการโดยอนุโลม

เมื่อสำนักงานหรือคณะอนุกรรมการได้กระทำการไปแล้วตามวรรคหนึ่ง ต้องรายงานให้คณะกรรมการทราบด้วย

มาตรา 12 ให้กรรมการ ที่ปรึกษา และอนุกรรมการได้รับผลประโยชน์ตอบแทนตามที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

มาตรา 13 สำนักงานมีเลขาธิการเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการและรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการ ขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี และให้มีรองเลขาธิการเป็นผู้ช่วยสั่งและปฏิบัติราชการ และจะให้มีผู้ช่วยเลขาธิการเป็นผู้ช่วยสั่งและปฏิบัติราชการด้วยก็ได้

ให้เลขาธิการ รองเลขาธิการ และผู้ช่วยเลขาธิการ เป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ สำนักงาน มีอำนาจและหน้าที่ ดังต่อไปนี้

1. ปฏิบัติตามมติของคณะกรรมการหรือตามที่คณะกรรมการมอบหมาย
2. ดำเนินการโฆษณาเผยแพร่บรรยากาศการลงทุนและชักจูงให้มีการลงทุนในกิจการ

ที่สำคัญและเป็นประโยชน์ในด้านเศรษฐกิจสังคมและความมั่นคงของประเทศ

3. จัดให้มีศูนย์บริการลงทุนสำหรับผู้สนใจลงทุนและผู้ลงทุนในการจัดให้ได้มา ซึ่งการอนุญาตและการให้ใช้บริการต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการลงทุน ซึ่งรวมถึงการอำนวยความสะดวก และให้ความช่วยเหลือแก่ผู้สนใจลงทุนในการเตรียมโครงการลงทุน การหาผู้ร่วมลงทุน และการดำเนินการตามโครงการลงทุน

4. วิเคราะห์โครงการขอรับการส่งเสริมการลงทุน ตรวจสอบ และควบคุม ตลอดจน ประเมินผลการลงทุนตามโครงการที่ได้รับการส่งเสริม

5. ศึกษาค้นคว้าหาช่องทางในการลงทุน จัดทำรายงานความเหมาะสมของการลงทุน และวางแผนส่งเสริมการลงทุน

6. ศึกษาและรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการลงทุนในราชอาณาจักร

7. ปฏิบัติหน้าที่อื่นเพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของพระราชบัญญัตินี้

มาตรา 14 ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ที่มีอำนาจเข้าไปในสถานที่ของผู้ขอรับการส่งเสริม และผู้ได้รับการส่งเสริมในระหว่างเวลาทำการเพื่อสอบถามข้อเท็จจริง หรือเพื่อตรวจสอบเอกสาร หรือสิ่งของใด ๆ ที่เกี่ยวกับกิจการที่ขอรับการส่งเสริม หรือกิจการที่ได้รับการส่งเสริมจากบุคคล ซึ่งอยู่ในสถานที่นั้นได้ตามความจำเป็น

ในกรณีที่พนักงานเจ้าหน้าที่จะเข้าไปในสถานที่ตามวรรคหนึ่ง ถ้าไม่เป็นการรบกวน ต้องแจ้งเป็นหนังสือให้ผู้ขอรับการส่งเสริม หรือผู้ได้รับการส่งเสริมทราบล่วงหน้าตามสมควร

มาตรา 15 ในการปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรา 14 ให้พนักงานเจ้าหน้าที่แสดงบัตรประจำตัว ต่อบุคคลซึ่งเกี่ยวข้อง

หมวด 2

การขอและการให้การส่งเสริม

มาตรา 16 กิจการที่คณะกรรมการจะพึงให้การส่งเสริมการลงทุนได้ ต้องเป็นกิจการ ที่สำคัญและเป็นประโยชน์ในด้านเศรษฐกิจ สังคม และความมั่นคงของประเทศ กิจการผลิต เพื่อส่งออกไปจำหน่ายต่างประเทศ กิจการที่ใช้ทุน แรงงานหรือบริการในอัตราสูง หรือกิจการที่ใช้ ผลิตรายการเกษตร หรือทรัพยากรธรรมชาติเป็นวัตถุดิบ ซึ่งคณะกรรมการเห็นว่า กิจการนั้นยังไม่มี ในราชอาณาจักร หรือมีในราชอาณาจักรไม่เพียงพอ หรือกรรมวิธีการผลิตยังไม่ทันสมัย

ให้คณะกรรมการประกาศกำหนดประเภทและขนาดของกิจการที่จะให้การส่งเสริม การลงทุน โดยจะกำหนดเงื่อนไขในการให้การส่งเสริมไว้ด้วยก็ได้ และจะแก้ไขเพิ่มเติมหรือยกเลิก เงื่อนไขดังกล่าวในเวลาใดก็ได้

ในกรณีที่คณะกรรมการพิจารณาเห็นว่า กิจการใดที่ได้ประกาศให้การส่งเสริมการลงทุน ตามวรรคสองหมดความจำเป็นที่จะต้องให้การส่งเสริมการลงทุนต่อไปแล้ว คณะกรรมการ จะประกาศงดให้การส่งเสริมการลงทุนกิจการนั้นไว้ชั่วคราว หรือเป็นการถาวรก็ได้

มาตรา 17 ผู้ใดประสงค์จะเป็นผู้รับการส่งเสริม ต้องยื่นคำขอรับการส่งเสริมต่อ สำนักงาน ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และแบบที่เลขาธิการกำหนด พร้อมด้วยโครงการลงทุนที่ขอรับ การส่งเสริม

ผู้ได้รับการส่งเสริมต้องเป็นบริษัท มูลนิธิ หรือสหกรณ์ ที่จัดตั้งขึ้นตามกฎหมายว่าด้วย การนั้น

การขอรับการส่งเสริมก่อนจัดตั้งเป็นบริษัท มูลนิธิ และสหกรณ์ตามวรรคสอง ให้กระทำได้ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และแบบที่เลขาธิการกำหนด

มาตรา 18 โครงการลงทุนที่คณะกรรมการจะให้การส่งเสริมได้ต้องเป็นโครงการลงทุน ที่มีความเหมาะสมทางเศรษฐกิจและเทคโนโลยี ทั้งนี้ ให้พิจารณาถึง

1. จำนวนผู้ผลิตและกำลังผลิตในกิจการที่มีอยู่แล้วในราชอาณาจักรเปรียบเทียบกับ ประสิทธิภาพความต้องการและขนาดกำลังผลิตที่จะส่งเสริมให้เกิดหรือเพิ่มขึ้น
2. โอกาสที่กิจการนั้นจะขยายตลาดให้แก่ผลิตภัณฑ์หรือผลิตผลที่ผลิตหรือประกอบได้ ในราชอาณาจักร และที่สนับสนุนให้มีการผลิตหรือประกอบในราชอาณาจักร
3. ปริมาณและอัตราการใช้ทรัพยากร รวมทั้งทุน วัตถุดิบ หรือวัสดุจำเป็น และแรงงาน หรือบริการอย่างอื่นที่มีอยู่ในราชอาณาจักร
4. จำนวนเงินตราต่างประเทศที่จะประหยัดหรือสงวนไว้ได้ และที่จะนำเข้ามา ในราชอาณาจักร

5. ความเหมาะสมของกรรมวิธีการผลิตหรือประกอบ
6. หลักเกณฑ์อื่นที่คณะกรรมการเห็นว่าจำเป็นและเหมาะสม

มาตรา 19 โครงการลงทุนที่คณะกรรมการจะให้การส่งเสริมได้ต้องเป็นโครงการลงทุน ที่มีมาตรการอันสมควรที่จะป้องกันและควบคุมมิให้เกิดผลเสียหายต่อคุณภาพสิ่งแวดล้อม ทั้งนี้ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการดำรงชีพของประชาชนและความสมบูรณ์สืบไปของมนุษย์และธรรมชาติ

มาตรา 20 ในกรณีที่คณะกรรมการพิจารณาเห็นสมควรให้การส่งเสริมแก่ผู้ขอรับ การส่งเสริมรายใดแล้ว คณะกรรมการจะกำหนดเงื่อนไขไว้ในบัตรส่งเสริมเพื่อให้ผู้ได้รับ การส่งเสริมรายนั้นต้องปฏิบัติในเรื่องใดเรื่องหนึ่งหรือหลายเรื่องดังต่อไปนี้ด้วยก็ได้

1. จำนวนทุนและแหล่งที่มาของทุน
2. สัญชาติและจำนวนผู้ถือหุ้น

3. ขนาดของกิจการซึ่งรวมถึงชนิดผลิตภัณฑ์ ผลิตภัณฑ์หรือการให้บริการ กรรมวิธีการผลิตหรือประกอบ และกำลังผลิตหรือประกอบ
4. ปริมาณวัตถุดิบภายในประเทศที่จะต้องใช้
5. สัญชาติและจำนวนคนงาน ช่างฝีมือ และผู้ชำนาญการ
6. การฝึกและใช้กำลังคนในการปฏิบัติงาน
7. การป้องกันและควบคุมมิให้เกิดผลเสียหายต่อคุณภาพสิ่งแวดล้อม
8. ระยะเวลาที่จะต้องเริ่มปฏิบัติตาม โครงการที่ได้รับการส่งเสริม
9. ระยะเวลาที่จะต้องสั่งซื้อเครื่องจักร
10. ระยะเวลาที่จะต้องนำเครื่องจักรเข้ามาในราชอาณาจักร
11. ระยะเวลาที่จะต้องส่งเครื่องจักรที่นำเข้ามาในราชอาณาจักรกลับออกไปภายหลังเมื่อใช้งานเสร็จแล้ว
12. การขยายระยะเวลาตาม 8., 9., 10., หรือ 11.
13. วันเปิดดำเนินการ
14. การรายงานผลการปฏิบัติงานตาม โครงการและการดำเนินงาน
15. การรายงานผลการปฏิบัติงานของช่างฝีมือและผู้ชำนาญการซึ่งเป็นคนต่างด้าวว่าได้ฝึกอบรมให้คนไทยได้รับความรู้ความชำนาญเพียงไร
16. การกำหนดให้ผลิตภัณฑ์หรือผลิตภัณฑ์ผลิต ประกอบ หรือส่งออก เป็นไปตามมาตรฐานที่คณะกรรมการหรือทางราชการกำหนด
17. การจำหน่ายผลิตภัณฑ์หรือผลิตภัณฑ์ผลิตหรือประกอบ หรือการให้บริการ
18. การส่งออกซึ่งผลิตภัณฑ์หรือผลิตภัณฑ์ผลิตหรือประกอบ
19. การให้นำเงิน หนังสือสัญญาค้ำประกันของธนาคาร หลักทรัพย์รัฐบาลไทย หรือหลักประกันอื่นที่คณะกรรมการเห็นสมควร มอบแก่สำนักงานเพื่อเป็นประกันในการปฏิบัติตามเงื่อนไขที่คณะกรรมการกำหนด
20. เรื่องอื่นที่เกี่ยวกับการอำนวยความสะดวกแก่พนักงานเจ้าหน้าที่ การให้ การใช้ หรือการควบคุมการใช้สิทธิและประโยชน์ตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา 21 เมื่อคณะกรรมการมีมติให้การส่งเสริมแก่ผู้ขอรับการส่งเสริมรายใดแล้ว สำนักงานต้องมีหนังสือแจ้งให้ผู้ขอรับการส่งเสริมรายนั้นทราบมติของคณะกรรมการ ภายใน 15 วัน นับแต่วันที่คณะกรรมการมีมติ พร้อมด้วยเงื่อนไขที่คณะกรรมการกำหนด

ถ้าผู้ขอรับการส่งเสริมขอรับการส่งเสริมตามวรรคหนึ่ง ต้องมีหนังสือตอบให้สำนักงานทราบภายในหนึ่งเดือนนับแต่วันที่รับหนังสือนั้น

ในกรณีที่มีเหตุอันสมควร ให้เลขาธิการมีอำนาจขยายเวลาตามวรรคสองออกไปได้ไม่เกิน 3 ครั้ง ครั้งละไม่เกิน 1 เดือน

มาตรา 22 ผู้ขอรับการส่งเสริมซึ่งตอบรับการส่งเสริมตามมาตรา 21 แล้ว ต้องรายงานผลการเริ่มปฏิบัติงานตามโครงการที่ได้รับการส่งเสริมให้สำนักงานทราบตามแบบและวิธีการที่เลขาธิการกำหนดภายในหกเดือนนับแต่วันที่ตอบรับการส่งเสริม

ในกรณีที่มีเหตุอันสมควร ให้เลขาธิการมีอำนาจขยายเวลาตามวรรคหนึ่งออกไปได้ไม่เกิน 3 ครั้ง ครั้งละไม่เกิน 4 เดือน และรายงานให้คณะกรรมการทราบทุกครั้ง

เมื่อเลขาธิการพิจารณาเห็นว่า ผู้ขอรับการส่งเสริมสามารถจะดำเนินการตามโครงการที่ได้รับการส่งเสริมแล้ว ให้ออกบัตรส่งเสริมให้แก่ผู้นั้นโดยมิชักช้า

มาตรา 23 บัตรส่งเสริมให้เป็นไปตามแบบที่คณะกรรมการกำหนด

ให้เลขาธิการเป็นผู้ลงลายมือในบัตรส่งเสริม

การแก้ไขบัตรส่งเสริมให้กระทำโดยมติคณะกรรมการ และให้เลขาธิการลงลายมือชื่อในบัตรส่งเสริมที่แก้ไข มอบให้ผู้ได้รับการส่งเสริมโดยมิชักช้า

หมวด 3

สิทธิประโยชน์

มาตรา 24 ภายใต้บังคับกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองเพียงเท่าที่พระราชบัญญัตินี้มีได้บัญญัติไว้เป็นอย่างอื่น ให้คณะกรรมการมีอำนาจอนุญาตให้คนต่างด้าวเข้ามาในราชอาณาจักรเพื่อศึกษาลู่ทางการลงทุนหรือกระทำการอื่นใดที่จะเป็นประโยชน์ต่อการลงทุนได้ตามกำหนดระยะเวลาให้อยู่ในราชอาณาจักรเท่าที่คณะกรรมการพิจารณาเห็นสมควร

การขออนุญาตให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และแบบที่คณะกรรมการกำหนด และในการอนุญาต คณะกรรมการจะกำหนดเงื่อนไขตามที่พิจารณาเห็นสมควรไว้ด้วยก็ได้

มาตรา 25 ภายใต้บังคับกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองเพียงเท่าที่พระราชบัญญัตินี้มีได้บัญญัติไว้เป็นอย่างอื่น ให้ผู้ได้รับการส่งเสริมได้รับอนุญาตนำคนต่างด้าว ซึ่งเป็น

1. ช่างฝีมือ

2. ผู้ชำนาญการ

3. คู่สมรสและบุคคล ซึ่งอยู่ในอุปการะของบุคคลใน 1. และ 2. เข้ามาในราชอาณาจักรได้ตามจำนวนและกำหนดระยะเวลาให้อยู่ในราชอาณาจักรเท่าที่คณะกรรมการพิจารณาเห็นสมควร แม้ว่าจะเกินอัตราจำนวนหรือระยะเวลาให้อยู่ในราชอาณาจักรตามที่บัญญัติไว้ในกฎหมายว่าด้วย

คนเข้าเมือง

มาตรา 26 ภายใต้บังคับกฎหมายว่าด้วยการทำงานของคนต่างด้าวเท่าที่พระราชบัญญัตินี้มีได้บัญญัติไว้เป็นอย่างอื่น ให้คนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตตามมาตรา 24 และคนต่างด้าว ซึ่งเป็นช่างฝีมือหรือผู้ชำนาญการที่ได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรตามมาตรา 25 ได้รับอนุญาตทำงานเฉพาะตำแหน่งหน้าที่การทำงานที่คณะกรรมการให้ความเห็นชอบตลอดระยะเวลาเท่าที่ได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักร

มาตรา 27 ผู้ได้รับการส่งเสริมจะได้รับอนุญาตให้ถือกรรมสิทธิ์ในที่ดินเพื่อประกอบกิจการที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุนตามจำนวนที่คณะกรรมการพิจารณาเห็นสมควร แม้ว่า จะเกินกำหนดที่จะพึงมีได้ตามกฎหมายอื่น

ในกรณีที่ผู้ได้รับการส่งเสริมซึ่งเป็นคนต่างด้าวตามประมวลกฎหมายที่ดินเลิกกิจการที่ได้รับการส่งเสริมหรือโอนกิจการนั้นให้แก่ผู้อื่น ผู้ได้รับการส่งเสริมต้องจำหน่ายที่ดินที่ได้รับอนุญาตให้ถือกรรมสิทธิ์ภายในหนึ่งปีนับแต่วันที่เลิกหรือ โอนกิจการ มิฉะนั้นให้อธิบดีที่ดิน มีอำนาจจำหน่ายที่ดินนั้นตามประมวลกฎหมายที่ดิน

มาตรา 28 ผู้ได้รับการส่งเสริมจะได้รับยกเว้นอากรขาเข้าสำหรับเครื่องจักร ตามที่คณะกรรมการพิจารณาอนุมัติ แต่เครื่องจักรนั้นต้องไม่เป็นเครื่องจักรที่ผลิตหรือประกอบได้ในราชอาณาจักร ซึ่งมีคุณภาพใกล้เคียงกันกับชนิดที่ผลิตในต่างประเทศ และมีปริมาณเพียงพอที่จะจัดหามาใช้ได้

มาตรา 29 เมื่อคณะกรรมการพิจารณาเห็นว่า การให้การส่งเสริมแก่กิจการใดหรือแก่ผู้ขอรับการส่งเสริมรายใดไม่สมควรให้ได้รับสิทธิและประโยชน์ตามมาตรา 28 คณะกรรมการ จะให้การส่งเสริมแก่กิจการนั้นหรือผู้ขอรับการส่งเสริมรายนั้น และรายต่อ ๆ ไป โดยให้ได้รับลดหย่อนอากรขาเข้าสำหรับเครื่องจักรเพียงกึ่งหนึ่ง หรือจะไม่ให้ได้รับยกเว้นอากรขาเข้าสำหรับเครื่องจักรเลยก็ได้

มาตรา 30 ในกรณีที่มีเหตุอันสมควร คณะกรรมการจะให้ผู้ได้รับการส่งเสริมได้รับลดหย่อนอากรขาเข้าไม่เกินร้อยละเก้าสิบของอัตราปกติ สำหรับวัตถุดิบหรือวัสดุจำเป็นที่นำเข้ามาในราชอาณาจักรเพื่อใช้ผลิต ผสม หรือประกอบในกิจการที่ได้รับการส่งเสริม มีกำหนดเวลาคราวละไม่เกิน 1 ปี นับแต่วันที่คณะกรรมการกำหนด แต่วัตถุดิบหรือวัสดุจำเป็นนั้นต้องไม่เป็นสิ่งของที่ผลิตหรือมีกำเนิดในราชอาณาจักรซึ่งมีคุณภาพใกล้เคียงกันกับชนิดที่จะนำเข้ามาในราชอาณาจักร และมีปริมาณเพียงพอที่จะจัดหามาใช้ได้

ทั้งนี้ ตามชนิด ปริมาณ ระยะเวลา เงื่อนไข และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด

มาตรา 31 ผู้ได้รับการส่งเสริมจะได้รับยกเว้นภาษีเงินได้นิติบุคคลสำหรับกำไรสุทธิที่ได้จากการประกอบกิจการที่ได้รับการส่งเสริมตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด ทั้งนี้ ให้พิจารณากำหนดเป็นสัดส่วนของเงินลงทุน โดยไม่รวมค่าที่ดินและทุนหมุนเวียน ซึ่งต้องมีกำหนดเวลาไม่เกินแปดปีนับแต่วันที่เริ่มมีรายได้จากการประกอบกิจการนั้น

ในกรณีที่กิจการใดเป็นกิจการที่มีความสำคัญและเป็นประโยชน์ต่อประเทศเป็นพิเศษตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนดให้ผู้ได้รับการส่งเสริมในกิจการดังกล่าวได้รับยกเว้นภาษีเงินได้นิติบุคคลสำหรับกำไรสุทธิที่ได้จากการประกอบกิจการที่ได้รับการส่งเสริมมีกำหนดเวลาตามที่คณะกรรมการกำหนด ซึ่งต้องไม่เกินแปดปีนับแต่วันที่เริ่มมีรายได้จากการประกอบกิจการนั้น

รายได้ที่ต้องนำมาคำนวณกำไรสุทธิที่ได้จากการประกอบกิจการตามวรรคหนึ่งหรือวรรคสอง แล้วแต่กรณี ให้รวมถึงรายได้จากการจำหน่ายผลพลอยได้และรายได้จากการจำหน่ายสินค้าสำเร็จรูปตามที่คณะกรรมการพิจารณาเห็นสมควร

ในกรณีที่ประกอบกิจการขาดทุนในระหว่างเวลาได้รับยกเว้นภาษีเงินได้นิติบุคคลตามวรรคหนึ่งหรือวรรคสอง แล้วแต่กรณี คณะกรรมการอาจอนุญาตให้ผู้ได้รับการส่งเสริมนำผลขาดทุนประจำปีที่เกิดขึ้นในระหว่างเวลานั้นไปหักออกจากกำไรสุทธิที่เกิดขึ้นภายหลังระยะเวลาได้รับยกเว้นภาษีเงินได้นิติบุคคลมีกำหนดเวลาไม่เกินห้าปีนับแต่วันพ้นกำหนดเวลานั้น โดยจะเลือกหักจากกำไรสุทธิของปีใดปีหนึ่งหรือหลายปีก็ได้

การคำนวณเงินลงทุนตามวรรคหนึ่งให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

มาตรา 32 ในกรณีที่คณะกรรมการพิจารณาเห็นว่า การให้การส่งเสริมแก่กิจการใดหรือแก่ผู้ขอรับการส่งเสริมรายใดไม่สมควรให้ได้รับยกเว้นภาษีเงินได้นิติบุคคลตามมาตรา 31 คณะกรรมการจะให้การส่งเสริมแก่กิจการนั้นหรือผู้ขอรับการส่งเสริมรายนั้นและรายต่อ ๆ ไป โดยไม่ให้ได้รับยกเว้นภาษีเงินได้นิติบุคคลก็ได้

มาตรา 33 ค่าแห่งกู้ดวิลล์ ค่าแห่งลิขสิทธิ์ หรือสิทธิอย่างอื่นจากผู้ได้รับการส่งเสริมตามสัญญาที่ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการให้ได้รับยกเว้นไม่ต้องรวมคำนวณเพื่อเสียภาษีเงินได้มีกำหนดระยะเวลาห้าปีนับแต่วันที่ผู้ได้รับการส่งเสริมเริ่มมีรายได้จากการประกอบกิจการที่ได้รับการส่งเสริม ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด

มาตรา 34 เงินปันผลจากกิจการที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุนซึ่งได้รับยกเว้นภาษีเงินได้นิติบุคคล ตามมาตรา 31 ให้ได้รับยกเว้นไม่ต้องรวมคำนวณเพื่อเสียภาษีเงินได้ ตลอดระยะเวลาที่ผู้ได้รับการส่งเสริมได้รับยกเว้นภาษีเงินได้นิติบุคคลนั้น

มาตรา 35 เพื่อส่งเสริมการลงทุนในท้องที่หรือเขตพื้นที่ใด คณะกรรมการจะกำหนดท้องที่หรือเขตพื้นที่นั้นเป็นเขตส่งเสริมการลงทุนก็ได้โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา

นอกจากสิทธิและประโยชน์ตามมาตราอื่น คณะกรรมการมีอำนาจให้ผู้ได้รับการส่งเสริมที่ประกอบกิจการที่ได้รับการส่งเสริมในท้องที่หรือเขตพื้นที่ที่กำหนดตามวรรคหนึ่ง ได้รับสิทธิและประโยชน์พิเศษอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง ดังต่อไปนี้

1. การลดหย่อนภาษีเงินได้นิติบุคคลสำหรับกำไรสุทธิที่ได้จากการลงทุนในอัตราร้อยละ 50 ของอัตรากฎหมายที่กำหนดเวลาไม่เกิน 5 ปี โดยนับจากวันที่กำหนดระยะเวลาตามมาตรา 31 วรรคหนึ่งหรือวรรคสอง แล้วแต่กรณี สิ้นสุดลง หรือนับจากวันที่เริ่มมีรายได้จากการประกอบกิจการที่ได้รับการส่งเสริมในกรณีที่ผู้ได้รับการส่งเสริมไม่ได้รับยกเว้นภาษีเงินได้นิติบุคคล

2. การอนุญาตให้หักค่าขนส่ง ค่าไฟฟ้า และค่าประปาสองเท่าของจำนวนเงินที่ผู้ได้รับการส่งเสริมได้เสียไปเป็นค่าใช้จ่ายในการประกอบกิจการที่ได้รับการส่งเสริมเพื่อประโยชน์ในการคำนวณภาษีเงินได้นิติบุคคล ทั้งนี้ ตามเงื่อนไข วิธีการ และระยะเวลาที่คณะกรรมการกำหนด

3. การอนุญาตให้หักเงินที่ผู้ได้รับการส่งเสริมการลงทุนในการติดตั้งหรือก่อสร้างสิ่งอำนวยความสะดวกในการประกอบกิจการที่ได้รับการส่งเสริมตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการพิจารณากำหนดจากกำไรรวมทั้งสิ้น ไม่เกินร้อยละยี่สิบห้าของเงินที่ลงทุนแล้วในการนั้น โดยผู้ได้รับการส่งเสริมจะเลือกหักจากกำไรสุทธิของปีใดปีหนึ่งหรือหลายปีก็ได้ภายในสิบปีนับแต่วันที่มีรายได้จากการลงทุน ทั้งนี้ นอกเหนือไปจากการหักค่าเสื่อมราคาตามปกติ

มาตรา 36 เพื่อส่งเสริมการส่งออก คณะกรรมการอาจให้ผู้ได้รับการส่งเสริมได้รับสิทธิและประโยชน์พิเศษอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง ดังต่อไปนี้ด้วย

1. การยกเว้นอากรขาเข้าสำหรับวัตถุดิบและวัสดุจำเป็นที่ต้องนำเข้ามาจากต่างประเทศ เพื่อใช้ผลิต ผสม หรือประกอบผลิตภัณฑ์ หรือผลิตผลเฉพาะที่ใช้ในการส่งออก

2. การยกเว้นอากรขาเข้าสำหรับของที่ผู้ได้รับการส่งเสริมนำเข้ามาเพื่อส่งกลับออกไป

3. การยกเว้นอากรขาออกสำหรับผลิตภัณฑ์หรือผลิตผลที่ผู้ได้รับการส่งเสริมผลิตหรือประกอบ

4. การอนุญาตให้หักเงินได้พึงประเมินในการเสียภาษีเงินได้นิติบุคคลเป็นจำนวนเท่ากับร้อยละ 5 ของรายได้ที่เพิ่มขึ้นจากปีก่อนจากการส่งออก ซึ่งผลิตภัณฑ์หรือผลิตผลที่ผู้ได้รับการส่งเสริมผลิตหรือประกอบโดยไม่รวมค่าประกันภัยและค่าขนส่งนอกประเทศ

ทั้งนี้ ตามเงื่อนไข วิธีการ และระยะเวลาที่คณะกรรมการกำหนด

มาตรา 37 ผู้ได้รับการส่งเสริมหรือผู้ลงทุนในกิจการที่ได้รับการส่งเสริมซึ่งมีภูมิลำเนา นอกราชอาณาจักรจะได้รับอนุญาตให้นำหรือส่งเงินออกนอกราชอาณาจักรเป็นเงินตรา ต่างประเทศได้ เมื่อเงินนั้นเป็น

1. เงินทุนที่ผู้ได้รับการส่งเสริมนำเข้ามาในราชอาณาจักรและเงินปันผล หรือผลประโยชน์อื่นที่เกิดจากเงินทุนนั้น
2. เงินกู้ต่างประเทศที่ผู้ได้รับการส่งเสริมนำมาลงทุนในกิจการที่ได้รับการส่งเสริม ตามสัญญาที่คณะกรรมการให้ความเห็นชอบ รวมทั้งดอกเบี้ยของเงินกู้ต่างประเทศนั้น
3. เงินที่ผู้ได้รับการส่งเสริมมีข้อผูกพันกับต่างประเทศตามสัญญาเกี่ยวกับการใช้สิทธิ และบริการต่าง ๆ ในการประกอบกิจการที่ได้รับการส่งเสริมและสัญญานั้นได้รับความเห็นชอบ จากคณะกรรมการ

ในกรณีที่ระยะเวลาใดตุลการชำระเงินต้องประสบความยุ่งยากจำเป็นต้องสงวนเงินตรา ต่างประเทศให้มีสำรองไว้ตามสมควร ธนาคารแห่งประเทศไทยจะจำกัดการนำหรือส่งเงินนั้น ออกนอกราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวเพื่อผลดังกล่าวนั้นก็ได้อีก แต่จะไม่จำกัดการส่งเงินทุน ที่นำเข้ามาในราชอาณาจักรต่ำกว่าร้อยละสิบต่อปี ถ้าการส่งเงินนั้นกระทำภายหลังจากที่นำเข้ามาแล้ว เป็นเวลา 2 ปี และจะไม่จำกัดการส่งเงินปันผลต่ำกว่าร้อยละสิบห้าต่อปีของเงินทุนที่นำเข้ามา ในราชอาณาจักร

หมวด 4

เครื่องจักร วัสดุดิบ และวัสดุจำเป็น

มาตรา 38 บรรดาเครื่องจักร วัสดุดิบ หรือวัสดุจำเป็นซึ่งเป็นของที่สั่งหรือนำเข้ามา ในราชอาณาจักร และเป็นของที่พึงได้รับยกเว้น หรือลดหย่อนอากรขาเข้าตามพระราชบัญญัตินี้ คณะกรรมการมีอำนาจสั่งกรมศุลกากรส่งมอบของนั้นให้แก่ผู้ขอรับการส่งเสริมซึ่งตอบรับ การส่งเสริมตามมาตรา 21 แล้ว หรือผู้ได้รับการส่งเสริมแล้วแต่กรณี โดยถือเอาการค้ำประกัน ของธนาคารพาณิชย์ในราชอาณาจักรแทนการวางเงินเป็นประกันการชำระอากรขาเข้าได้

มาตรา 39 ในกรณีที่ผู้ได้รับการส่งเสริมไม่สามารถปฏิบัติตามเงื่อนไขเกี่ยวกับการ นำเครื่องจักรเข้ามาในราชอาณาจักรหรือการยกเว้นหรือลดหย่อนอากรขาเข้าสำหรับเครื่องจักร ตามที่กำหนดไว้ในบัตรส่งเสริม เมื่อคณะกรรมการเห็นว่ามีความสมควรแก้ไขเงื่อนไขนั้น ให้คณะกรรมการมีอำนาจแก้ไขนั้นได้ และถ้าได้มีการนำเครื่องจักรนั้นเข้ามาโดยชอบด้วยกฎหมาย ว่าด้วยศุลกากรแล้ว คณะกรรมการจะกำหนดให้การแก้ไขนั้นมีผลย้อนหลังไปจนถึงวันนำเข้าก็ได้

ทั้งนี้ ไม่ว่าจะการนำเข้านั้นเกิดขึ้นก่อนหรือในหรือหลังวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ

มาตรา 40 ภายในเวลาที่คณะกรรมการกำหนดซึ่งต้องไม่น้อยกว่าห้าปีแต่ไม่เกิน 15 ปี ห้ามมิให้ผู้ได้รับการส่งเสริม

1. ใช้เครื่องจักรที่ผู้ได้รับการส่งเสริมได้รับยกเว้นหรือลดหย่อนอากรขาเข้า เพื่อการอื่น นอกจากกิจการที่ผู้ได้รับการส่งเสริมได้รับการส่งเสริม หรือยินยอมให้ผู้อื่นใช้เครื่องจักรนั้น

2. ย้ายโรงงานหรือสถานที่ประกอบกิจการไปตั้งหรือดำเนินการในท้องที่อื่น นอกจากที่กำหนดในบัตรส่งเสริม

ทั้งนี้ เว้นแต่จะได้รับอนุญาตจากคณะกรรมการตามมาตรา 41

มาตรา 41 คณะกรรมการมีอำนาจอนุญาตให้ผู้ได้รับการส่งเสริมจ้างงาน จำหน่าย โอน ให้เช่า นำไปใช้ในการอื่นหรือให้บุคคลอื่นใช้เครื่องจักรที่ได้รับยกเว้นหรือลดหย่อนภาษีอากร ตามมาตรา 28 หรือมาตรา 29 หรือย้ายโรงงานหรือสถานที่ประกอบกิจการไปตั้งหรือดำเนินการ ในท้องที่อื่น

การอนุญาตจะเป็นหนังสือหรือแก้ไขบัตรส่งเสริม โดยระบุเงื่อนไขและรายละเอียด ในการอนุญาตไว้ด้วยก็ได้

ห้ามมิให้นำกฎหมายว่าด้วยพิกัดอัตราศุลกากรมาใช้บังคับแก่ผู้ได้รับการส่งเสริม ซึ่งได้รับอนุญาตจากคณะกรรมการตามมาตรา 41 เว้นแต่คณะกรรมการจะกำหนดเป็นอย่างอื่น ในกรณีเช่นนี้ให้นำกฎหมายว่าด้วยพิกัดอัตราศุลกากรมาใช้บังคับเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้ง

มาตรา 42 ในกรณีที่ผู้ได้รับการส่งเสริมจ้างเครื่องจักรที่ได้รับยกเว้น หรือลดหย่อน ภาษีอากร และผู้รับจ้างซึ่งมิได้เป็นผู้ได้รับการส่งเสริมบังคับจ้างเครื่องจักรนั้น ก่อนพ้นกำหนดเวลาที่คณะกรรมการกำหนดตามมาตรา 40ให้นำกฎหมายว่าด้วยพิกัดอัตราศุลกากรมาใช้บังคับแก่ผู้รับจ้าง โดยให้ถือว่าผู้รับจ้างนั้นเป็นผู้นำของเข้าซึ่งสิทธิในการได้รับยกเว้น หรือลดหย่อนภาษีอากรสำหรับเครื่องจักรนั้นในวันรับ โอน

หมวด 5

หลักประกันและการคุ้มครอง

มาตรา 43 รัฐจะไม่โอนกิจการของผู้ได้รับการส่งเสริมมาเป็นของรัฐ

มาตรา 44 รัฐจะไม่ประกอบกิจการขึ้นใหม่แข่งขันกับผู้ได้รับการส่งเสริม

มาตรา 45 รัฐจะไม่ทำการผูกขาดการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ หรือผลิตภัณฑ์เดียวกัน หรือคล้ายคลึงกันกับผู้ได้รับการส่งเสริมผลิตหรือประกอบได้

มาตรา 46 รัฐจะไม่ควบคุมราคาจำหน่ายของผลิตภัณฑ์หรือผลิตภัณฑ์ที่ได้จากกิจการที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุน เว้นแต่ในกรณีจำเป็นในด้านเศรษฐกิจ สังคม และความมั่นคงของประเทศ แต่จะไม่กำหนดราคาจำหน่ายให้ต่ำกว่าราคาที่คณะกรรมการเห็นสมควร

มาตรา 47 ผู้ที่ได้รับการส่งเสริมจะได้รับอนุญาตให้ส่งออกนอกราชอาณาจักรได้เสมอไป ซึ่งผลิตภัณฑ์หรือผลิตภัณฑ์ที่ได้จากการกิจการที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุน เว้นแต่ในกรณีจำเป็นในด้านเศรษฐกิจ สังคม และความมั่นคงของประเทศ

มาตรา 48 รัฐจะไม่อนุญาตให้ส่วนราชการ องค์การของรัฐบาลหรือรัฐวิสาหกิจ นำเข้ามาในราชอาณาจักรโดยให้ได้รับยกเว้นอากรขาเข้าซึ่งผลิตภัณฑ์หรือผลิตภัณฑ์ใดที่คณะกรรมการพิจารณาเห็นว่าเป็นชนิดเดียวกันกับที่ผู้ได้รับการส่งเสริมผลิตหรือประกอบได้โดยมีคุณภาพใกล้เคียงกันและมีปริมาณเพียงพอที่จะจัดหามาใช้ได้

ความในวรรคหนึ่งไม่ใช้บังคับแก่ยุทธภัณฑ์ ตามความในกฎหมายว่าด้วยการควบคุมยุทธภัณฑ์ที่นำเข้ามาเพื่อใช้ในราชการของกระทรวงกลาโหม

มาตรา 49 ในกรณีที่จำเป็นเพื่อให้ความคุ้มครองกิจการของผู้ที่ได้รับการส่งเสริม คณะกรรมการมีอำนาจกำหนดค่าธรรมเนียมพิเศษสำหรับการนำเข้ามาในราชอาณาจักร ซึ่งผลิตภัณฑ์หรือผลิตภัณฑ์ชนิดเดียวกัน คล้ายคลึงกัน หรือทดแทนกันได้กับที่ผู้ได้รับการส่งเสริมผลิตหรือประกอบในอัตราที่เห็นสมควร แต่ไม่เกินร้อยละห้าสิบของราคารวมค่าประกันภัย และค่าขนส่งนอกประเทศของผลิตภัณฑ์หรือผลิตภัณฑ์นั้น

การกำหนดค่าธรรมเนียมพิเศษตามวรรคหนึ่งให้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา และให้ใช้บังคับตามระยะเวลาที่คณะกรรมการกำหนด แต่คราวละไม่เกินหนึ่งปีนับแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

คณะกรรมการมีอำนาจประกาศในราชกิจจานุเบกษา แก้ไขเพิ่มเติม หรือยกเลิกประกาศตามมาตรานี้ในเวลาใด ๆ ได้ตามที่เห็นสมควร

ในกรณีที่มีปัญหาว่า ผลิตภัณฑ์หรือผลิตภัณฑ์ใดที่นำเข้ามาในราชอาณาจักรจะต้องเสียค่าธรรมเนียมพิเศษตามประกาศของคณะกรรมการหรือไม่ ให้คณะกรรมการเป็นผู้มีอำนาจพิจารณา และคำวินิจฉัยของคณะกรรมการให้เป็นที่สุด

การเรียกเก็บค่าธรรมเนียมพิเศษสำหรับการนำเข้าตามมาตรานี้ให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรมศุลกากร และให้นำกฎหมายว่าด้วยศุลกากรมาใช้บังคับโดยอนุโลม โดยให้ถือว่าค่าธรรมเนียมพิเศษสำหรับการนำเข้าเป็นเสมือนอากรขาเข้าตามกฎหมายว่าด้วยพิธีศุลกากร

ในกรณีที่คณะกรรมการวินิจฉัยว่า ผลิตภัณฑ์หรือผลิตภัณฑ์นั้นไม่ต้องเสียค่าธรรมเนียมพิเศษ และผู้ใดได้ชำระค่าธรรมเนียมพิเศษสำหรับของนั้นแล้ว ก็ให้กรมศุลกากรคืนค่าธรรมเนียม

ดังกล่าวให้แก่ผู้นั้น

มาตรา 50 ในกรณีที่คณะกรรมการพิจารณาเห็นว่าการกำหนดค่าธรรมเนียมพิเศษตามมาตรา 49 ไม่เพียงพอสำหรับการให้ความคุ้มครองกิจการของผู้ได้รับการส่งเสริมให้กระทรวงพาณิชย์ห้ามนำผลิตภัณฑ์หรือผลิตภัณฑ์เดียวกัน คล้ายคลึงกัน หรือทดแทนกันได้กับที่ผู้ได้รับการส่งเสริมผลิตหรือประกอบเข้ามาในราชอาณาจักรตามกฎหมายว่าด้วยการควบคุมการส่งออกนอกและการนำเข้ามาในราชอาณาจักร ตามกฎหมายว่าด้วยการควบคุมการส่งออกนอกและการนำเข้ามาในราชอาณาจักรซึ่งสินค้าบางอย่าง

มาตรา 51 ในกรณีที่ผู้ได้รับการส่งเสริมประสบปัญหาหรืออุปสรรคในการดำเนินกิจการที่ผู้ได้รับการส่งเสริมและร้องเรียนให้คณะกรรมการช่วยเหลือ ให้ประธานกรรมการมีอำนาจสั่งให้ความช่วยเหลือไปตามความเหมาะสม หรือสั่งให้ส่วนราชการ องค์กรของรัฐบาล หรือรัฐวิสาหกิจที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการช่วยเหลือต่อไปโดยมิชักช้า

มาตรา 52 ในกรณีที่โครงสร้างอัตราหรือวิธีการจัดเก็บภาษีอากรค่าบริการหรือค่าธรรมเนียม เป็นอุปสรรคต่อการลงทุนที่พึงให้การส่งเสริมหรือที่ให้การส่งเสริมไปแล้วไม่ว่าจะมีผู้ร้องเรียนขอให้คณะกรรมการช่วยเหลือหรือไม่ก็ตาม ให้ประธานกรรมการมีอำนาจสั่งส่วนราชการ องค์กรของรัฐบาล หรือรัฐวิสาหกิจที่เกี่ยวข้องพิจารณาดำเนินการแก้ไขต่อไป

มาตรา 53 ส่วนราชการ องค์กรของรัฐบาล หรือรัฐวิสาหกิจใดได้รับคำสั่งจากประธานกรรมการตามมาตรา 51 หรือมาตรา 52 ต้องพิจารณาดำเนินการช่วยเหลือหรือแก้ไขให้เป็นไปตามคำสั่งดังกล่าว ถ้าเห็นว่าไม่อาจปฏิบัติตามได้ ให้รายงานประธานกรรมการทราบพร้อมด้วยเหตุผลภายใน 15 วันนับแต่วันได้รับคำสั่ง

ในกรณีที่ได้รับรายงานเหตุผลตามวรรคหนึ่ง ถ้าประธานกรรมการพิจารณาเห็นควรดำเนินการประการใด ให้ถือเป็นที่สุด และให้ส่วนราชการ องค์กรของรัฐบาล หรือรัฐวิสาหกิจที่เกี่ยวข้องปฏิบัติให้เป็นไปตามนั้นโดยมิชักช้า

หมวด 6

การเพิกถอนสิทธิและประโยชน์

มาตรา 54 ในกรณีที่ผู้ได้รับการส่งเสริมฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามเงื่อนไขที่คณะกรรมการกำหนด ให้คณะกรรมการมีอำนาจสั่งเพิกถอนสิทธิและประโยชน์ที่ได้ให้แก่ผู้ได้รับการส่งเสริมทั้งหมดหรือบางส่วน โดยจะกำหนดระยะเวลาไว้ด้วยหรือไม่ก็ได้

ถ้าคณะกรรมการพิจารณาเห็นว่า การที่ผู้ได้รับการส่งเสริมฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามเงื่อนไขนั้นมิได้เป็นการกระทำโดยจงใจ จะสั่งให้สำนักงานเดือนเป็นหนังสือให้ผู้ได้รับการส่งเสริมแก้ไขหรือปฏิบัติให้ถูกต้องตามเงื่อนไขภายในเวลาที่กำหนดก่อนก็ได้ แต่เมื่อพ้นกำหนดเวลานั้นแล้ว ผู้ได้รับการส่งเสริมยังมีได้แก้ไขหรือปฏิบัติให้ถูกต้อง โดยไม่มีเหตุอันสมควร ให้คณะกรรมการดำเนินการตามวรรคหนึ่ง

มาตรา 55 ในกรณีที่คณะกรรมการสั่งเพิกถอนสิทธิและประโยชน์เกี่ยวกับภาษีอากร สำหรับของที่นำเข้าหรือส่งออกทั้งหมด ให้ถือว่าผู้ได้รับการส่งเสริมไม่เคยได้รับยกเว้น หรือลดหย่อนภาษีอากรมาแต่ต้นและให้ผู้ได้รับการส่งเสริมเสียภาษีอากร โดยถือสภาพของราคา และอัตราภาษีอากรที่เป็นอยู่ในวันนำเข้าหรือส่งออกเป็นในการคำนวณภาษีอากร สำหรับกรณีที่ได้รับลดหย่อนภาษีอากรให้เสียภาษีอากรเพิ่มจากที่ได้เสียไว้แล้วให้ครบถ้วนตามจำนวนเงินภาษีอากรที่จะพึงต้องเสียทั้งหมดเมื่อได้คำนวณตามเกณฑ์เช่นว่านั้น

ในกรณีที่คณะกรรมการสั่งเพิกถอนสิทธิและประโยชน์เกี่ยวกับภาษีอากร สำหรับของที่นำเข้าหรือส่งออกบางส่วน ให้ถือว่าผู้ได้รับการส่งเสริมได้รับยกเว้นหรือลดหย่อนภาษีอากร มาตั้งแต่เพียงเท่าที่ตนยังคงได้รับสิทธิและประโยชน์อยู่ และให้เสียภาษีอากรตามส่วนที่ได้เพิกถอน จนครบถ้วน โดยถือสภาพของของราคาและอัตราภาษีอากรที่เป็นอยู่ในวันนำเข้าหรือส่งออกเป็น เกณฑ์ในการคำนวณภาษีอากร

ผู้ได้รับการส่งเสริมต้องแจ้งขอชำระภาษีอากร หรือภาษีอากรเพิ่มต่อกรมศุลกากร หรือด่านศุลกากรที่ได้นำของนั้นเข้ามาหรือส่งของนั้นออกไปภายในหนึ่งเดือนนับแต่วันทราบ คำสั่งเพิกถอนสิทธิและประโยชน์เกี่ยวกับภาษีอากร และต้องชำระ ณ ที่ทำการศุลกากร ซึ่งกรมศุลกากรกำหนดให้เสร็จสิ้นภายใน 1 เดือน นับแต่วันที่ได้รับแจ้งจำนวนเงินภาษีอากร หรือภาษีอากรเพิ่มอันจะพึงต้องชำระ ถ้าผู้ได้รับการส่งเสริมมิได้แจ้งหรือชำระภาษีอากรหรือภาษีอากรเพิ่มภายในกำหนดเวลาดังกล่าว ให้เสียเงินเพิ่มในอัตราร้อยละหนึ่งต่อเดือนของค่าภาษีอากร ที่ต้องชำระ โดยไม่คิดทบต้นนับแต่วันที่พ้นกำหนดเวลาแจ้งหรือชำระ แล้วแต่กรณี จนถึงวันที่นำ เงินภาษีอากรหรือภาษีอากรเพิ่มและเงินเพิ่มมาชำระซึ่งต้องไม่เกินสามเดือนนับแต่วันที่พ้น กำหนดเวลาแจ้งหรือชำระดังกล่าว ถ้ามิได้มีการปฏิบัติเช่นว่านั้น ให้ถือว่าของนั้นได้นำเข้ามา หรือส่งออกโดยหลีกเลี่ยงการเสียภาษีอากรและให้นำกฎหมายว่าด้วยศุลกากรมาใช้บังคับ ทั้งนี้ ในการคำนวณเงินเพิ่มดังกล่าว ถ้ามีเศษของเดือนให้นับเป็นหนึ่งเดือน

ในกรณีที่ผู้ได้รับการส่งเสริมไม่ปฏิบัติตามคำเตือนของสำนักงานตามมาตรา 54 วรรคสอง คณะกรรมการจะให้ผู้ได้รับการส่งเสริมเสียเงินเพิ่มภาษีอากรให้แก่รัฐ โดยชำระแก่ กรมศุลกากรพร้อมกับเงินภาษีอากรหรือภาษีอากรเพิ่มที่ต้องนำไปชำระตามวรรคสามในอัตรา

ร้อยละ 1 ต่อเดือนของเงินภาษีอากรหรือเงินภาษีอากรเพิ่มอันจะพึงต้องชำระ นับแต่วันที่พ้นกำหนดเวลาตามมาตรา 54 วรรคสองอีกด้วยก็ได้ แต่เงินเพิ่มภาษีอากรตามมาตรา 55 นี้มิให้เกินจำนวนเงินภาษีอากรหรือภาษีอากรเพิ่มอันจะพึงต้องชำระ และเพื่อให้ได้รับชำระเงินเพิ่มนี้ ให้ถือว่าเงินเพิ่มเป็นเสมือนเงินอากรตามกฎหมายว่าด้วยศุลกากร

เพื่อประโยชน์ในการดำเนินคดี การนับอายุความตามมาตรา 55 นี้ให้เริ่มนับเมื่อพ้น 1 เดือนนับแต่วันที่ทราบคำสั่ง

มาตรา 55/ 1 ในกรณีที่คณะกรรมการสั่งเพิกถอนสิทธิและประโยชน์เกี่ยวกับภาษีเงินได้นิติบุคคล ให้ถือว่าผู้ได้รับการส่งเสริมหมดสิทธิได้รับยกเว้นหรือลดหย่อนภาษีเงินได้นิติบุคคลสำหรับรอบระยะเวลาบัญชีที่ถูกเพิกถอนสิทธิและประโยชน์นั้น และให้นำประมวลรัษฎากรมาใช้บังคับ

คณะกรรมการอาจสั่งเพิกถอนสิทธิและประโยชน์เกี่ยวกับภาษีเงินได้นิติบุคคล โดยให้มีผลย้อนหลังไปถึงระยะเวลาบัญชีที่ผู้ได้รับการส่งเสริมฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามเงื่อนไขที่คณะกรรมการกำหนดก็ได้ ในกรณีนี้ผู้ได้รับการส่งเสริมต้องแจ้งขอชำระภาษีอากรที่ได้รับยกเว้นหรือลดหย่อนต่อกรมสรรพากร สำนักงานภาษีสรรพากรพื้นที่ หรือสำนักงานสรรพากรจังหวัดที่ผู้ได้รับการส่งเสริมมีสำนักงานแห่งใหญ่ตั้งอยู่และชำระ ณ สถานที่ดังกล่าว ให้เสร็จสิ้นภายใน 1 เดือน นับแต่วันที่ทราบคำสั่งเพิกถอนสิทธิและประโยชน์นั้น โดยถืออัตราภาษีที่เป็นอยู่ของรอบระยะเวลาบัญชีที่ได้รับยกเว้นหรือลดหย่อนเป็นเกณฑ์คำนวณ ถ้าผู้ได้รับการส่งเสริมมิได้แจ้งและชำระภาษีอากรหรือภาษีอากรเพิ่มภายในกำหนดเวลาดังกล่าว ให้เสียเงินเพิ่มตามประมวลรัษฎากรนับแต่วันพ้นกำหนดเวลาแจ้งและชำระจนถึงวันที่นำเงินภาษีอากรหรือภาษีอากรเพิ่มและเงินเพิ่มมาชำระ ถ้ามิได้มีการปฏิบัติเช่นนั้น ให้นำประมวลรัษฎากรมาใช้บังคับ

คำสั่งเพิกถอนสิทธิและประโยชน์เกี่ยวกับภาษีเงินได้นิติบุคคลตามมาตรา 55 นี้ให้มีผลกระทบต่อเงินปันผลจากกิจการที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุนที่ได้จ่ายไปแล้วก่อนวันที่คณะกรรมการมีคำสั่งเพิกถอน

มาตรา 56 ในกรณีที่ผู้ได้รับการส่งเสริมเลิกกิจการ รวมกิจการกับผู้อื่นหรือโอนกิจการให้แก่ผู้อื่น ให้บัตรส่งเสริมนั้นใช้ได้ต่อไปอีกไม่เกินสามเดือนนับแต่วันเลิก รวม หรือโอนกิจการ

ในกรณีที่ผู้ซึ่งดำเนินกิจการที่รวมกันขึ้นใหม่หรือรับโอนกิจการประสงค์จะขอรับช่วงดำเนินการที่ได้รับการส่งเสริมตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในบัตรส่งเสริมต่อไป ให้ยื่นคำขอรับการส่งเสริมภายในเวลาที่กำหนดไว้ในวรรคหนึ่ง ถ้าคณะกรรมการพิจารณาเห็นสมควรให้การส่งเสริม ให้ออกบัตรส่งเสริม โดยให้ได้รับสิทธิและประโยชน์ตามพระราชบัญญัตินี้เพียงเท่าที่

ผู้ได้รับการส่งเสริมเดิมยังเหลืออยู่ ถ้าคณะกรรมการเห็นว่าไม่สมควรให้การส่งเสริม ให้สั่งเพิกถอน สิทธิและประโยชน์ทั้งหมด

หมวด 7

บทสุดท้าย

มาตรา 57 บรรดาอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุนตามประกาศ ของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 227 ลงวันที่ 18 ตุลาคม พ.ศ. 2515 ซึ่งจะต้องปฏิบัติตามประกาศ ของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 328 ลงวันที่ 13 ธันวาคม พ.ศ. 2515 ให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการ ตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา 58 ให้ถือว่า ผู้ได้รับบัตรส่งเสริมในการประกอบกิจการอุตสาหกรรมตามประเภท ขนาด และเงื่อนไขที่กำหนดโดยกฎกระทรวงหรือประกาศของคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน เพื่อกิจการอุตสาหกรรมตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการลงทุนเพื่อกิจการอุตสาหกรรม และผู้ได้รับบัตรส่งเสริมตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 227 ลงวันที่ 18 ตุลาคม พ.ศ. 2515 อยู่แล้ว ในวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับเป็นผู้ได้รับการส่งเสริมตามพระราชบัญญัตินี้ โดยให้ได้รับสิทธิและประโยชน์ตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในบัตรส่งเสริม และให้มีสิทธิที่จะขอรับ สิทธิและประโยชน์ตามพระราชบัญญัตินี้ด้วย

มาตรา 59 ให้ถือว่า คำขอรับการส่งเสริมที่ได้รับอนุมัติการส่งเสริมการลงทุนจาก คณะกรรมการตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 227 ลงวันที่ 18 ตุลาคม พ.ศ. 2515 แล้ว เป็นคำขอรับการส่งเสริมที่ได้รับอนุมัติการส่งเสริมการลงทุนจากคณะกรรมการ ตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา 60 ให้ถือว่า คำขอรับการส่งเสริมที่ค้างพิจารณาอยู่ในวันที่พระราชบัญญัตินี้ ใช้บังคับเป็นคำขอรับการส่งเสริมที่ได้ยื่นตามพระราชบัญญัตินี้

ผู้รับสนองพระบรมราชโองการ

นายธานินทร์ กรัยวิเชียร

นายกรัฐมนตรี



พระราชบัญญัติ
การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย
พ.ศ. 2522

ภูมิพลอดุลยเดช ป.ร.
ให้ไว้ ณ วันที่ 19 มีนาคม พ.ศ. 2522
เป็นปีที่ 34 ในรัชกาลปัจจุบัน

พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มีพระบรมราชโองการ โปรดเกล้าฯ ให้ประกาศว่า

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติขึ้นไว้โดยคำแนะนำและยินยอมของสภานิติบัญญัติแห่งชาติ ทำหน้าที่รัฐสภา ดังต่อไปนี้

มาตรา 1 พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า “พระราชบัญญัติการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2522”

มาตรา 2 พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษา เป็นต้นไป

มาตรา 3 ให้ยกเลิกประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 339 ลงวันที่ 13 ธันวาคม พ.ศ. 2515 บรรดาบทกฎหมาย กฎ และข้อบังคับอื่นในส่วนที่มีบัญญัติไว้แล้วในพระราชบัญญัตินี้ หรือซึ่งขัดหรือแย้งกับบทแห่งพระราชบัญญัตินี้ ให้ใช้พระราชบัญญัตินี้แทน

มาตรา 4 ในพระราชบัญญัตินี้

“นิคมอุตสาหกรรม” หมายความว่า เขตอุตสาหกรรมทั่วไปหรือเขตประกอบการเสรี

“เขตอุตสาหกรรมทั่วไป” หมายความว่า เขตพื้นที่ที่กำหนดไว้สำหรับการประกอบอุตสาหกรรม การบริการ หรือกิจการอื่นที่เป็นประโยชน์หรือเกี่ยวเนื่องกับการประกอบอุตสาหกรรมหรือการบริการ

“เขตประกอบการเสรี” หมายความว่า เขตพื้นที่ที่กำหนดไว้สำหรับการประกอบอุตสาหกรรม พาณิชยกรรม หรือกิจการอื่นที่เกี่ยวข้องกับการประกอบอุตสาหกรรม หรือพาณิชยกรรมเพื่อประโยชน์ในทางเศรษฐกิจ การรักษาความมั่นคงของรัฐ สวัสดิภาพของประชาชน การจัดการด้านสิ่งแวดล้อม หรือความจำเป็นอื่นตามที่คณะกรรมการกำหนด โดยของที่นำเข้าไปในเขตดังกล่าว จะได้รับสิทธิประโยชน์ทางภาษี อากร และค่าธรรมเนียมเพิ่มขึ้นตามที่กฎหมายบัญญัติ

“ผู้ประกอบการอุตสาหกรรม” หมายความว่า ผู้ซึ่งได้รับอนุญาตให้ประกอบอุตสาหกรรม หรือการบริการในนิคมอุตสาหกรรม

“พาณิชยกรรม” หมายความว่า การค้าหรือการบริการในเขตประกอบการเสรี

“ผู้ประกอบการพาณิชยกรรม” หมายความว่า ผู้ซึ่งได้รับอนุญาตให้ประกอบการค้า หรือการบริการในเขตประกอบการเสรี

“ผลิต” หมายความว่า รวมถึงทำ สร้าง ผสม ประกอบ หรือบรรจุด้วย

“ภาษีสรรพสามิต” หมายความว่า ภาษีสรรพสามิตตามที่กำหนดในประมวลรัษฎากร

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย

“ผู้ว่าการ” หมายความว่า ผู้ว่าการการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย

“พนักงาน” หมายความว่า พนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย รวมทั้งผู้ว่าการ

“ลูกจ้าง” หมายความว่า ลูกจ้างของการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย

“พนักงานเจ้าหน้าที่” หมายความว่า ผู้ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งให้ปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้

“รัฐมนตรี” หมายความว่า รัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา 5 ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงอุตสาหกรรมรักษาการตามพระราชบัญญัตินี้ และให้มีอำนาจแต่งตั้งพนักงานเจ้าหน้าที่ และออกกฎกระทรวงเพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้ กฎกระทรวงนั้น เมื่อได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้ว ให้ใช้บังคับได้

หมวด 1
การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย

ส่วนที่ 1
การจัดตั้ง

มาตรา 6 ให้จัดตั้งการนิคมอุตสาหกรรมขึ้น เรียกว่า “การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย” เรียกโดยย่อว่า “กนอ.” และให้เป็นนิติบุคคล มีวัตถุประสงค์ ดังต่อไปนี้

1. การจัดให้ได้มาซึ่งที่ดินที่เหมาะสมเพื่อจัดตั้งหรือขยายนิคมอุตสาหกรรมหรือเพื่อดำเนินธุรกิจอื่นที่เป็นประโยชน์ หรือเกี่ยวเนื่องกับ กนอ.
 2. การปรับปรุงที่ดินตาม 1. เพื่อให้บริการ ตลอดจนจัดตั้งอำนวยความสะดวกในการดำเนินงานของผู้ประกอบอุตสาหกรรมและผู้ประกอบพาณิชยกรรม* และผู้ประกอบกิจการอื่นที่เป็นประโยชน์หรือเกี่ยวเนื่องกับการประกอบอุตสาหกรรมหรือการประกอบพาณิชยกรรม* เช่น การจัดให้มีถนน ท่อระบายน้ำ โรงบำบัดน้ำเสีย ไฟฟ้า ประปา และโทรคมนาคม เป็นต้น
 3. การให้เช่า ให้เช่าซื้อ และขายอสังหาริมทรัพย์หรือสังหาริมทรัพย์ในนิคมอุตสาหกรรมหรือเพื่อประโยชน์แก่กิจการของนิคมอุตสาหกรรมโดยตรง
 4. การดำเนินธุรกิจอื่นที่เป็นประโยชน์หรือเกี่ยวเนื่องกับกิจการอันอยู่ในวัตถุประสงค์ของ กนอ.
 5. การร่วมดำเนินงานกับบุคคลอื่นตามวัตถุประสงค์ใน 1., 2. หรือ 3. รวมทั้งการเข้าเป็นหุ้นส่วนจำพวกจำกัดความรับผิดชอบในหุ้นส่วนจำกัด หรือถือหุ้นในนิติบุคคลใด ๆ ซึ่งมีวัตถุประสงค์ที่เป็นประโยชน์หรือเกี่ยวเนื่องกับกิจการอันอยู่ในวัตถุประสงค์ของ กนอ.
 6. การส่งเสริมและควบคุมนิคมอุตสาหกรรมของเอกชนหรือหน่วยงานของรัฐ
- มาตรา 7** ให้โอนกิจการ ทรัพย์สิน สิทธิ หนี้ และความรับผิดชอบของการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 339 ลงวันที่ 13 ธันวาคม พ.ศ. 2515 ให้แก่ กนอ.

ทรัพย์สินตามวรรคหนึ่งเมื่อได้หักหนี้ออกแล้วให้ถือเป็นทุนของ กนอ.

มาตรา 8 ทุนของ กนอ. ประกอบด้วย

1. ทรัพย์สินที่ได้รับ โอนตามมาตรา 7
2. เงินที่ได้รับจากงบประมาณแผ่นดิน
3. เงินหรือทรัพย์สินอื่นที่ได้รับจากรัฐบาลหรือบุคคลอื่น

4. เงินหรือทรัพย์สินที่ได้รับความช่วยเหลือจากแหล่งในประเทศหรือต่างประเทศ หรือจากองค์การระหว่างประเทศ

มาตรา 9 ให้ กนอ. ตั้งสำนักงานใหญ่ในกรุงเทพมหานครหรือจังหวัดใกล้เคียง และจะตั้งสำนักงานสาขาหรือตัวแทนในจังหวัดที่มีนิคมอุตสาหกรรมด้วยก็ได้

มาตรา 10 ให้ กนอ. มีอำนาจกระทำการภายในขอบแห่งวัตถุประสงค์ตามมาตรา 6 อำนาจเช่นว่านี้ให้รวมถึง

1. การสำรวจ วางแผน ออกแบบ ก่อสร้าง และบำรุงรักษาสิ่งอำนวยความสะดวก และให้บริการแก่ผู้ประกอบการอุตสาหกรรม ผู้ประกอบพาณิชย์กรรม* และผู้ประกอบการอื่น ที่เป็นประโยชน์หรือเกี่ยวเนื่องกับการประกอบอุตสาหกรรมหรือการประกอบพาณิชย์กรรม* แล้วแต่กรณี

2. การกำหนดประเภทและขนาดของกิจการอุตสาหกรรม พาณิชยกรรม* หรือกิจการอื่น ที่เป็นประโยชน์หรือเกี่ยวเนื่องที่พึงอนุญาตให้ประกอบในนิคมอุตสาหกรรม ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ และเงื่อนไขที่คณะกรรมการกำหนด

3. การตรวจตราความเป็นอยู่ของคนงานในนิคมอุตสาหกรรม

4. การควบคุมการดำเนินงานของผู้ประกอบการอุตสาหกรรม ผู้ประกอบพาณิชย์กรรม* ผู้ประกอบการอื่นที่เป็นประโยชน์หรือเกี่ยวเนื่องกับการประกอบอุตสาหกรรมหรือการประกอบพาณิชย์กรรม* และผู้ใช้ที่ดินในนิคมอุตสาหกรรมให้เป็นไปตามระเบียบ ข้อบังคับ และกฎหมาย รวมทั้งการดำเนินงานที่เกี่ยวกับการสาธารณสุขหรือที่กระทบกระเทือนต่อคุณภาพสิ่งแวดล้อม

5. การลงทุน

6. การกู้ยืมเงินเพื่อใช้ในกิจการของ กนอ.

7. การออกพันธบัตร หรือตราสารอื่นใดเพื่อการลงทุน

มาตรา 11 ให้ กนอ. มีอำนาจตรวจสอบและรับรองชนิดและปริมาณของวัตถุดิบ หรือผลิตภัณฑ์ หรือชนิดและจำนวนของเครื่องจักรสำหรับกรณีที่เป็นจะต้องออกไปรับรอง หรือในกรณีที่น่าเข้ามาในหรือนำออกไปจากนิคมอุตสาหกรรมซึ่งของดังกล่าว ทั้งนี้ โดยเรียกเก็บค่าบริการตามที่คณะกรรมการกำหนด

มาตรา 12 ให้ กนอ. กำหนดค่าเช่าอสังหาริมทรัพย์หรือสังหาริมทรัพย์ และค่าบำรุงรักษา สิ่งอำนวยความสะดวกตลอดจนค่าบริการในนิคมอุตสาหกรรมในอัตราอันสมควรเพื่อให้มีรายได้ เพียงพอสำหรับการดังต่อไปนี้

1. การใช้จ่ายในสิ่งที่เป็นในการดำเนินกิจการของ กนอ. รวมทั้งดอกเบี้ยค่าเสื่อมราคา โบนัส และกองทุนสงเคราะห์หรือการสงเคราะห์อื่นเพื่อสวัสดิการของผู้ปฏิบัติงานและครอบครัว

2. การชำระหนี้สินเท่าที่จำนวนเงินเพื่อการชำระหนี้เกินจำนวนที่จัดสรรไว้ เป็นค่าเสื่อมราคาและสำหรับค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นเกี่ยวกับการจัดหาทรัพย์สินใหม่แทนทรัพย์สินเดิม

3. การจัดให้มีเงินสำรองและค่าใช้จ่ายอันจำเป็นในการขยายกิจการและลงทุน

มาตรา 13 ให้ ก.น.อ. กำหนดค่าเช่าซื้อ และราคาขายอสังหาริมทรัพย์หรือสังหาริมทรัพย์ตามที่เห็นสมควร

มาตรา 14 เมื่อได้ประกาศเขตพื้นที่ใดเป็นนิคมอุตสาหกรรมตามมาตรา 39 แล้ว ให้ ก.น.อ. มีอำนาจกำหนดราคาขาย ค่าเช่า และค่าเช่าซื้ออสังหาริมทรัพย์หรือสังหาริมทรัพย์ และค่าบำรุงรักษาสิ่งอำนวยความสะดวก ตลอดจนค่าบริการในนิคมอุตสาหกรรมนั้น ทั้งนี้ ตามความเหมาะสมในด้านธุรกิจ

มาตรา 15 รายได้ที่ ก.น.อ. ได้รับจากการดำเนินกิจการในปีหนึ่ง ๆ ให้ตกเป็นของ ก.น.อ. และเมื่อได้หักค่าใช้จ่ายต่าง ๆ สำหรับการดำเนินกิจการ และค่าภาระต่าง ๆ ที่เหมาะสม เช่น ค่าบำรุงรักษาและค่าเสื่อมราคา ตลอดจนหักเงินสำรองตามมาตรา 16 ประโยชน์ตอบแทนและโบนัส ตามมาตรา 32 และมาตรา 35 หรือเงินสมทบกองทุนสงเคราะห์หรือการสงเคราะห์อื่นตามมาตรา 34 และเงินลงทุนตามมาตรา 66 แล้วเหลือเท่าใดให้นำส่งเป็นรายได้ของรัฐ

ถ้ารายได้มีจำนวนไม่เพียงพอสำหรับรายจ่ายตามวรรคหนึ่ง ซึ่งมีใช้เป็นรายจ่ายที่หักเป็นเงินสำรองตามมาตรา 16 และโบนัสตามมาตรา 32 และมาตรา 35 และ ก.น.อ. ไม่สามารถหาเงินจากทางอื่นได้ รัฐพึงจ่ายเงินให้แก่ ก.น.อ. เท่าจำนวนที่ขาด

มาตรา 16 เงินสำรองของ ก.น.อ. ให้ประกอบด้วยเงินสำรองธรรมดาซึ่งตั้งไว้เพื่อขาดเงินสำรองเพื่อขยายกิจการ เงินสำรองเพื่อถ่วงหนี้ย และเงินสำรองอื่นเพื่อความประสงค์แต่ละอย่าง โดยเฉพาะตามที่คณะกรรมการจะเห็นสมควร

เงินสำรองจะนำออกใช้ได้ก็แต่โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

มาตรา 17 ทรัพย์สินของ ก.น.อ. ไม่อยู่ในความรับผิดชอบแห่งการบังคับคดี

ส่วนที่ 2

คณะกรรมการและผู้ว่าการ

มาตรา 18 ให้มีคณะกรรมการคณะหนึ่งเรียกว่า “คณะกรรมการการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย” ประกอบด้วย ประธานกรรมการและกรรมการอื่นอีกไม่เกินสิบคน รวมทั้งผู้ว่าการ ซึ่งเป็นกรรมการโดยตำแหน่งให้คณะรัฐมนตรีเป็นผู้แต่งตั้งประธานกรรมการและกรรมการอื่นซึ่งมิใช่กรรมการโดยตำแหน่ง

มาตรา 19 ผู้ซึ่งจะดำรงตำแหน่งประธานกรรมการ กรรมการ หรือผู้ว่าการต้องมีความรู้ ความชำนาญเกี่ยวกับบริหารธุรกิจ อุตสาหกรรม วิทยาศาสตร์ วิศวกรรมศาสตร์ สถาปัตยกรรมศาสตร์ ผังเมือง เศรษฐศาสตร์ การพาณิชย์ การคลัง หรือกฎหมาย

มาตรา 20 ประธานกรรมการหรือกรรมการ ซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้ง ต้องมีคุณสมบัติ ตาม 1. และ 2. และไม่มีลักษณะต้องห้ามตาม 3., 4., 5., 6. และ 7. ดังต่อไปนี้

1. มีสัญชาติไทย
2. มีอายุไม่เกิน 65 ปีบริบูรณ์
3. เป็นหรือเคยเป็นบุคคลล้มละลาย
4. เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดหรือคำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมายให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ
5. เป็นข้าราชการการเมืองหรือดำรงตำแหน่งในทางการเมือง
6. เป็นกรรมการพรรคการเมืองหรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง
7. เป็นผู้มีส่วนได้เสียในสัญญา กับ ก.นอ. หรือในกิจการที่กระทำให้แก่ ก.นอ.

หรือในกิจการที่มีสภาพอย่างเดียวกันและแข่งขันกับ ก.นอ. ทั้งนี้ ไม่ว่าโดยตรงหรือโดยอ้อม เว้นแต่ เป็นเพียงผู้ถือหุ้นเพื่อการลงทุน โดยสุจริตในนิติบุคคลที่กระทำการอันมีส่วนได้เสียเช่นนั้น

มาตรา 21 ให้ประธานกรรมการหรือกรรมการ ซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งอยู่ในตำแหน่ง คราวละ 3 ปี

เมื่อครบกำหนดตามวาระดังกล่าวในวาระหนึ่ง หากยังมีได้มีการแต่งตั้งกรรมการ ขึ้นใหม่ ให้ประธานกรรมการ และกรรมการที่พ้นจากตำแหน่งตามวาระนั้นรักษาการในตำแหน่ง ต่อไปจนกว่าคณะกรรมกรที่แต่งตั้งขึ้นใหม่จะเข้ารับหน้าที่

ประธานกรรมการหรือกรรมการ ซึ่งพ้นจากตำแหน่งอาจได้รับแต่งตั้งอีกได้

มาตรา 22 นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระตามมาตรา 21 ประธานกรรมการ หรือกรรมการซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งพ้นจากตำแหน่ง เมื่อ

1. ตาย
2. ลาออก
3. คณะรัฐมนตรีให้ออก
4. เป็นคนไร้ความสามารถ หรือคนเสมือนไร้ความสามารถ
5. ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา 20 ในกรณีที่มีการแต่งตั้งกรรมการ

ในระหว่างที่กรรมการซึ่งแต่งตั้งไว้แล้ว ยังมีวาระอยู่ในตำแหน่งไม่ว่าจะเป็นการแต่งตั้งเพิ่มขึ้น

หรือแต่งตั้งซ่อมให้ผู้ได้รับแต่งตั้งนั้นอยู่ในตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของกรรมการซึ่งแต่งตั้งไว้แล้วนั้น

มาตรา 23 ให้คณะกรรมการมีอำนาจวางนโยบายและควบคุมดูแลโดยทั่วไป ซึ่งกิจการของ กนอ. อำนาจเช่นว่านี้ให้รวมถึง

1. การออกระเบียบหรือข้อบังคับเพื่อปฏิบัติการให้เป็นไปตามมาตรา 6 และมาตรา 10
2. การออกระเบียบหรือข้อบังคับการประชุมและการดำเนินกิจการของคณะกรรมการและคณะอนุกรรมการ
3. การออกระเบียบหรือข้อบังคับการจัดแบ่งส่วนงาน วิธีปฏิบัติงาน และการเงินของ กนอ.
4. การออกระเบียบหรือข้อบังคับกำหนดตำแหน่ง อัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างของพนักงานและลูกจ้าง
5. การออกระเบียบหรือข้อบังคับการบรรจุ การแต่งตั้ง การเลื่อนเงินเดือนหรือค่าจ้าง การออกจากตำแหน่ง วินัย การลงโทษ และการอุทธรณ์การลงโทษของพนักงานและลูกจ้าง
6. การออกระเบียบหรือข้อบังคับการจ่ายค่าพาหนะและเบี้ยเลี้ยงเดินทางค่าเช่าที่พัก ค่าล่วงเวลา และการจ่ายเงินอื่น ๆ
7. การออกระเบียบหรือข้อบังคับเกี่ยวกับระเบียบพนักงานและลูกจ้าง
8. การออกระเบียบหรือข้อบังคับว่าด้วยการร้องทุกข์ของพนักงานและลูกจ้าง
9. การออกระเบียบหรือข้อบังคับเกี่ยวกับบัตรประจำตัวหรือเครื่องแต่งกายของบุคคลซึ่งปฏิบัติงานภายในเขตประกอบการเสรี*
10. การออกระเบียบหรือข้อบังคับเกี่ยวกับบุคคลซึ่งเข้าไปหรืออยู่ในเขตประกอบการเสรี
11. การออกระเบียบหรือข้อบังคับเกี่ยวกับกองทุนสงเคราะห์หรือการสงเคราะห์อื่นเพื่อสวัสดิการของผู้ปฏิบัติงานใน กนอ. และครอบครัวด้วยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรี
12. การออกระเบียบหรือข้อบังคับเกี่ยวกับความปลอดภัยในการใช้และรักษาทรัพย์สินของ กนอ.
13. การกำหนดราคาขาย อัตราค่าเช่า ค่าเช่าซื้อและระยะเวลาการเช่าและเช่าซื้อ อสังหาริมทรัพย์หรือสังหาริมทรัพย์ ค่าบำรุงรักษาสสิ่งอำนวยความสะดวกและอัตราค่าบริการในนิคมอุตสาหกรรม
14. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่พระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่นบัญญัติให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการ

ระเบียบหรือข้อบังคับตาม 3. ถ้ามีข้อความจำกัดอำนาจของผู้ว่าการในการทำนิติกรรมไว้ประการใด ให้รัฐมนตรีประกาศในราชกิจจานุเบกษา

มาตรา 24 เพื่อประโยชน์แห่งกิจการของ กนอ. ให้คณะกรรมการมีอำนาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการเพื่อดำเนินกิจการอย่างหนึ่งอย่างใดของ กนอ. และกำหนดค่าตอบแทนอนุกรรมการได้

มาตรา 25 ให้คณะกรรมการแต่งตั้งผู้ว่าการและกำหนดอัตราเงินเดือนของผู้ว่าการ โดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรี

มาตรา 26 ผู้ว่าการต้องมีคุณสมบัติตาม 1., 2. และ 3. และไม่มีลักษณะต้องห้าม ตาม 4., 5., 6., 7., 8. และ 9. ดังต่อไปนี้

1. มีสัญชาติไทย
2. มีอายุไม่เกิน 60 ปีบริบูรณ์
3. สามารถทำงานให้แก่ กนอ. ได้เต็มเวลา
4. เป็นหรือเคยเป็นบุคคลล้มละลาย
5. เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดหรือคำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมายให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ
6. เป็นข้าราชการซึ่งมีตำแหน่งหรือเงินเดือนประจำ รวมทั้งข้าราชการการเมืองลูกจ้างของกระทรวงทบวงกรมหรือทบวงการเมืองที่มีฐานะเทียบเท่า หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
7. ดำรงตำแหน่งในทางการเมือง รวมทั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นและผู้บริหารท้องถิ่น
8. เป็นกรรมการพรรคการเมืองหรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง
9. เป็นผู้มีส่วนได้เสียในสัญญา กับ กนอ. หรือในกิจการที่กระทำให้แก่ กนอ. หรือในกิจการที่มีสภาพเดียวกันและแข่งขันกับ กนอ. ทั้งนี้ ไม่ว่าโดยตรงหรือโดยอ้อม เว้นแต่เป็นเพียงผู้ถือหุ้นเพื่อการลงทุนโดยสุจริตในนิติบุคคลที่กระทำการอันมีส่วนได้เสียเช่นว่านั้น

มาตรา 27 ผู้ว่าการพ้นจากตำแหน่ง เมื่อ

1. ตาย
2. ลาออก
3. เป็นคนไร้ความสามารถ หรือคนเสมือนไร้ความสามารถ
4. ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา 26
5. คณะกรรมการให้ออกด้วยคะแนนเสียงไม่น้อยกว่าสามในสี่ของจำนวนกรรมการทั้งหมดโดยไม่นับรวมผู้ว่าการ และคณะรัฐมนตรีเห็นชอบด้วย

มาตรา 28 ผู้ว่าการมีหน้าที่บริหารกิจการของ กนอ. ให้เป็นไปตามกฎหมายระเบียบข้อบังคับ และนโยบายที่คณะกรรมการกำหนด และมีอำนาจบังคับบัญชาพนักงานและลูกจ้างในการบริหารกิจการ ผู้ว่าการต้องรับผิดชอบต่อคณะกรรมการ

มาตรา 29 ผู้ว่าการมีอำนาจ

1. กำหนดระเบียบและวิธีปฏิบัติงาน ในการทำงาน of พนักงานหรือลูกจ้าง
2. ออกระเบียบในการบริหารกิจการของ กนอ. ทั้งนี้ โดยไม่ขัดหรือแย้งกับระเบียบหรือข้อบังคับของคณะกรรมการ
3. บรรจุ แต่งตั้งและถอดถอน เลื่อน ลด และตัดเงินเดือนหรือค่าจ้าง ตลอดจนลงโทษทางวินัยแก่พนักงานและลูกจ้าง ทั้งนี้ ต้องเป็นไปตามระเบียบหรือข้อบังคับของคณะกรรมการ

มาตรา 30 ในกิจการที่เกี่ยวกับบุคคลภายนอก ให้ผู้ว่าการเป็นตัวแทน กนอ. เพื่อการนี้ ผู้ว่าการจะมอบอำนาจให้บุคคลใดกระทำการเฉพาะอย่างแทนก็ได้ ทั้งนี้ ต้องเป็นไปตามระเบียบหรือข้อบังคับของคณะกรรมการ

นิติกรรมที่ผู้ว่าการกระทำโดยฝ่าฝืนระเบียบหรือข้อบังคับตามมาตรา 23 วรรคสอง ย่อมไม่ผูกพัน กนอ. เว้นแต่คณะกรรมการจะได้ออกให้สัตยาบัน

มาตรา 31 เมื่อผู้ว่าการไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้หรือเมื่อตำแหน่งผู้ว่าการว่างลง ให้คณะกรรมการแต่งตั้งพนักงานเป็นผู้ทำการแทนผู้ว่าการหรือผู้รักษาการในตำแหน่งผู้ว่าการแล้วแต่กรณี และให้นำมาตรา 26 มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ให้ผู้ทำการแทนผู้ว่าการหรือผู้รักษาการในตำแหน่งผู้ว่าการมีอำนาจหน้าที่อย่างเดียวกับผู้ว่าการ เว้นแต่อำนาจหน้าที่ของผู้ว่าการในฐานะกรรมการ

มาตรา 32 ประธานกรรมการและกรรมการ ย่อมได้รับประโยชน์ตอบแทนและอาจได้รับโบนัส ทั้งนี้ ตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

ส่วนที่ 3

พนักงานและลูกจ้าง

มาตรา 33 ให้พนักงานและลูกจ้างมีสิทธิอุทธรณ์เกี่ยวกับการลงโทษหรือร้องทุกข์ได้ตามระเบียบหรือข้อบังคับของคณะกรรมการ

มาตรา 34 ให้ กนอ. จัดให้มีกองทุนสงเคราะห์หรือการสงเคราะห์อื่นเพื่อสวัสดิการของผู้ปฏิบัติงานใน กนอ. และครอบครัว ในกรณีพ้นจากตำแหน่ง ประสบอุบัติเหตุเจ็บป่วย ตาย หรือกรณีอื่นอันควรแก่การสงเคราะห์

มาตรา 35 พนักงานและลูกจ้างอาจได้รับโบนัสตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด

หมวด 2

นิคมอุตสาหกรรม

ส่วนที่ 1

การจัดตั้ง

มาตรา 36 นิคมอุตสาหกรรมมีสองประเภท คือ

1. เขตอุตสาหกรรมทั่วไป
2. เขตประกอบการเสรี

การจัดตั้ง การเปลี่ยนแปลงเขต และการยุบนิคมอุตสาหกรรม ให้คณะกรรมการประกาศในราชกิจจานุเบกษาและให้มีแผนที่กำหนดเขตไว้ท้ายประกาศด้วย

มาตรา 36/ 1 ในกรณีที่มีประกาศตามมาตรา 36 วรรคสอง จัดตั้งหรือเปลี่ยนแปลงนิคมอุตสาหกรรมและมีสาธารณสมบัติของแผ่นดินอยู่ในเขตดังกล่าว ให้ตราพระราชกฤษฎีกาเปลี่ยนแปลงสภาพสาธารณสมบัติของแผ่นดินได้ โดยระบุแปลงและจำนวนเนื้อที่ดินโดยประมาณที่ กนอ. ประสงค์จะได้กรรมสิทธิ์ไว้ในพระราชกฤษฎีกานั้น และเมื่อได้มีการตราพระราชกฤษฎีกาดังกล่าว ให้สาธารณสมบัติของแผ่นดินที่อยู่ในเขตดังกล่าวตกเป็นกรรมสิทธิ์ของ กนอ.

เมื่อได้ดำเนินการครบถ้วนตามเงื่อนไข ดังต่อไปนี้

1. ที่ดินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดินสำหรับพลเมืองใช้ร่วมกันในกรณีที่พลเมืองเล็กใช้ประโยชน์ในที่ดินนั้น หรือได้เปลี่ยนสภาพจากการเป็นที่ดินสำหรับพลเมืองใช้ร่วมกัน เมื่อกระทรวงมหาดไทยได้ให้ความยินยอมและ กนอ. ได้ชำระราคาที่ดินให้แก่กระทรวงการคลังตามราคาที่กระทรวงมหาดไทยกำหนดแล้ว หรือในกรณีที่พลเมืองยังใช้ประโยชน์ในที่ดินนั้นอยู่ หรือยังไม่เปลี่ยนสภาพจากการเป็นที่ดินสำหรับพลเมืองใช้ร่วมกัน เมื่อกระทรวงมหาดไทยได้ให้ความยินยอมตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด โดยรับฟังความคิดเห็นของประชาชนด้วย และ กนอ. ได้จัดที่ดินแปลงอื่นให้พลเมืองใช้ร่วมกันแทนตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกาแล้ว ให้พระราชกฤษฎีกานั้นมีผลเป็นการถอนสภาพการเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดินสำหรับที่ดินดังกล่าว โดยมีต้องดำเนินการถอนสภาพหรือโอนตามประมวลกฎหมายที่ดิน

2. ที่ดินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดินที่ใช้เพื่อประโยชน์ของแผ่นดิน โดยเฉพาะ หรือที่ดินที่ได้สงวนหรือหวงห้ามไว้ตามความต้องการของทางราชการ เมื่อกระทรวงการคลังได้ให้ความยินยอมและ กนอ. ได้ชำระราคาที่ดินให้แก่กระทรวงการคลังตามราคาที่กระทรวงการคลังกำหนดแล้ว ให้พระราชกฤษฎีกานั้นมีผลเป็นการถอนสภาพการเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดินสำหรับที่ดินดังกล่าว โดยมีต้องดำเนินการถอนสภาพหรือโอนตามกฎหมายว่าด้วยที่ราชพัสดุ

3. ที่ดินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดินที่เป็นที่ดินรกร้างว่างเปล่าหรือที่ดินซึ่งมีผู้เวนคืนหรือทอดทิ้ง หรือกลับมาเป็นของแผ่นดินโดยประการอื่นตามประมวลกฎหมายที่ดิน เมื่อกระทรวงมหาดไทยได้ให้ความยินยอมและ กนอ. ได้ชำระราคาที่ดินให้แก่กระทรวงการคลังตามราคาที่กระทรวงมหาดไทยกำหนดแล้ว

มาตรา 37 นิคมอุตสาหกรรมที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัตินี้ ต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา 38 เมื่อมีความจำเป็นที่จะต้องได้มาซึ่งอสังหาริมทรัพย์เพื่อใช้ประโยชน์ในการจัดตั้งหรือขยายนิคมอุตสาหกรรม ให้ กนอ. มีอำนาจดำเนินการเวนคืนตามกฎหมายว่าด้วยการเวนคืนอสังหาริมทรัพย์

ในการนี้ จะตราพระราชกฤษฎีกากำหนดเขตที่ดินในบริเวณที่คิดว่าจะเวนคืนไว้ก่อนก็ได้ และให้นำบทบัญญัติแห่งกฎหมายว่าด้วยการเวนคืนอสังหาริมทรัพย์มาใช้บังคับโดยอนุโลม อสังหาริมทรัพย์ที่ได้มาโดยการเวนคืนตามวรรคหนึ่งให้ตกเป็นของ กนอ. และให้ กนอ. มีอำนาจดำเนินการโอนไปยังผู้ประกอบการอุตสาหกรรม ผู้ประกอบพาณิชยกรรม* หรือผู้ประกอบการอื่นที่เป็นประโยชน์หรือเกี่ยวเนื่องกับการประกอบอุตสาหกรรมหรือการประกอบพาณิชยกรรม* แล้วแต่กรณีได้

มาตรา 39 เขตพื้นที่ใดที่บุคคลใดได้จัดสรรที่ดินเพื่อให้เป็นนิคมอุตสาหกรรม ถ้าได้ดำเนินการถูกต้องตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวงที่ออกตามมาตรา 37 แล้ว คณะกรรมการด้วยความยินยอมของเจ้าของที่ดินอาจดำเนินการให้พื้นที่นั้นเป็นนิคมอุตสาหกรรมตามพระราชบัญญัตินี้ได้

มาตรา 39/ 1 ผู้ใดจะจัดสรรที่ดินในเขตพื้นที่ที่ประกาศเป็นนิคมอุตสาหกรรมตามมาตรา 39 ต้องได้รับอนุญาตเป็นหนังสือจากผู้ว่าการหรือผู้ซึ่งผู้ว่าการมอบหมาย การขออนุญาตและการอนุญาต รวมทั้งการจัดสรรที่ดินที่ได้รับอนุญาตตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่คณะกรรมการกำหนด

มาตรา 40 ห้ามมิให้บุคคลใดใช้ชื่อที่มีอักษรไทยประกอบหรืออักษรต่างประเทศ ซึ่งแปลหรืออ่านว่า “นิคมอุตสาหกรรม” “เขตอุตสาหกรรมทั่วไป” หรือ “เขตประกอบการเสรี* ”

ในดวงตรา ป้ายชื่อ จดหมาย ใบแจ้งความ หรือเอกสารอย่างอื่นเกี่ยวกับธุรกิจโดยมิได้เป็น
 นิคมอุตสาหกรรมตามพระราชบัญญัตินี้

ส่วนที่ 2

การประกอบกิจการ ประโยชน์ และข้อห้าม

มาตรา 41 ผู้ใดจะประกอบกิจการในนิคมอุตสาหกรรม ต้องได้รับอนุญาตเป็นหนังสือ
 จากผู้ว่าการหรือผู้ซึ่งผู้ว่าการมอบหมาย

การขออนุญาตและการอนุญาตให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไข
 ที่คณะกรรมการกำหนด

มาตรา 42 บรรดาการปลูกสร้างอาคาร การตั้งโรงงาน และการประกอบกิจการโรงงาน
 ในนิคมอุตสาหกรรมให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยโรงงาน กฎหมายว่าด้วยการควบคุมการก่อสร้าง
 อาคาร และกฎหมายว่าด้วยการผังเมือง แต่การอนุญาตซึ่งเป็นอำนาจหน้าที่ของเจ้าหน้าที่
 ตามกฎหมายว่าด้วยกรณัั้น ให้เป็นอำนาจหน้าที่ของผู้ว่าการหรือผู้ซึ่งผู้ว่าการมอบหมาย

มาตรา 43 ในกรณีที่มีการปลูกสร้างอาคาร โดยมิได้รับอนุญาตตามมาตรา 42
 หรือในกรณีที่มีการปลูกสร้างอาคารผิดแผกจากแผนผังแบบก่อสร้างหรือรายการที่ได้รับอนุญาต
 หรือไม่ปฏิบัติตามเงื่อนไขที่กำหนดในใบอนุญาต ให้ กนอ. มีอำนาจสั่งระงับการก่อสร้าง แก้ไข
 เปลี่ยนแปลงหรือรื้อถอนอาคารหรือส่วนแห่งอาคารดังกล่าวภายในระยะเวลาอันสมควร
 โดยแจ้งระยะเวลาให้ผู้ปลูกสร้าง เจ้าของ หรือผู้ครอบครองอาคารทราบ

เมื่อพ้นกำหนดระยะเวลาตามวรรคหนึ่งแล้ว และผู้ปลูกสร้าง เจ้าของ หรือผู้ครอบครอง
 อาคารไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของ กนอ. ให้ กนอ. มีอำนาจจัดการอย่างหนึ่งอย่างใดตามที่เห็นสมควร
 เพื่อแก้ไข เปลี่ยนแปลง หรือรื้อถอนอาคารหรือส่วนแห่งอาคารนั้น ได้โดยคิดค่าใช้จ่ายจาก
 ผู้ปลูกสร้าง เจ้าของ หรือผู้ครอบครองอาคารนั้น

มาตรา 44 ผู้ประกอบอุตสาหกรรมและผู้ประกอบพาณิชย์กรรม* อาจได้รับอนุญาต
 ให้ถือกรรมสิทธิ์ในที่ดินในนิคมอุตสาหกรรมหรือในเขตประกอบการเสรี* แล้วแต่กรณี
 เพื่อประกอบกิจการได้ตามจำนวนเนื้อที่ที่คณะกรรมการเห็นสมควรแม้ว่าจะเกินกำหนด
 ที่จะพึงมีได้ตามกฎหมายอื่น

ในกรณีที่ผู้ประกอบอุตสาหกรรมหรือผู้ประกอบพาณิชย์กรรม* ซึ่งเป็นคนต่างด้าว
 เลิกกิจการหรือโอนกิจการให้แก่ผู้อื่น ผู้ประกอบอุตสาหกรรมหรือผู้ประกอบพาณิชย์กรรม*
 ต้องจำหน่ายที่ดินที่ได้รับอนุญาตให้ถือกรรมสิทธิ์และส่วนควบกับที่ดินนั้นให้แก่ กนอ.

หรือผู้รับโอนกิจการ แล้วแต่กรณีภายในเวลาสามปีนับแต่วันที่เลิกหรือโอนกิจการ มิฉะนั้น ให้ข้อบังคับกรมที่ดินจำหน่ายที่ดินและส่วนควบกับที่ดินนั้นให้แก่ กนอ. หรือบุคคลอื่นตามประมวลกฎหมายที่ดิน

มาตรา 45 ภายใต้บังคับกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองเพียงเท่าที่พระราชบัญญัตินี้มีได้บัญญัติไว้เป็นอย่างอื่น ให้ผู้ประกอบการอุตสาหกรรมและผู้ประกอบพาณิชย์กรรม* ได้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวซึ่งเป็น

1. ช่างฝีมือ
2. ผู้ชำนาญการ
3. คู่สมรสและบุคคลซึ่งอยู่ในอุปการะของบุคคลใน 1. หรือ 2. เข้ามาในราชอาณาจักร

ได้ตามจำนวนและภายในกำหนดระยะเวลาให้อยู่ได้ในราชอาณาจักรตามที่คณะกรรมการเห็นสมควร แม้ว่าจะเกินกำหนดจำนวนหรือระยะเวลาให้อยู่ได้ในราชอาณาจักรตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง

มาตรา 46 ภายใต้บังคับกฎหมายว่าด้วยการทำงานของคนต่างด้าวเพียงเท่าที่พระราชบัญญัตินี้มีได้บัญญัติไว้เป็นอย่างอื่น ให้คนต่างด้าวซึ่งเป็นช่างฝีมือหรือผู้ชำนาญการซึ่งได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรตามมาตรา 45 ได้รับอนุญาตทำงานเฉพาะตำแหน่งหน้าที่การทำงานที่คณะกรรมการให้ความเห็นชอบ ตลอดระยะเวลาเท่าที่ได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักร

มาตรา 47 ผู้ประกอบอุตสาหกรรมและผู้ประกอบพาณิชย์กรรม* ซึ่งมีภูมิลำเนา นอกราชอาณาจักรจะได้รับอนุญาตให้นำหรือส่งเงินออกไปนอกราชอาณาจักรเป็นเงินตราต่างประเทศได้ เมื่อเงินนั้นเป็น

1. เงินทุนที่นำเข้ามาในราชอาณาจักรและเงินปันผลหรือผลประโยชน์อื่นที่เกิดจากเงินทุนนั้น
2. เงินกู้ต่างประเทศที่นำมาลงทุนในการประกอบอุตสาหกรรมหรือการประกอบพาณิชย์กรรม* ตามสัญญาที่ กนอ. ให้ความเห็นชอบ รวมทั้งดอกเบี้ยของเงินกู้ต่างประเทศนั้น
3. เงินที่มีข้อผูกพันกับต่างประเทศตามสัญญาเกี่ยวกับการใช้สิทธิและบริการต่าง ๆ ในการประกอบอุตสาหกรรมหรือการประกอบพาณิชย์กรรม* และสัญญานั้นได้รับความเห็นชอบจาก กนอ.

ในกรณีที่ระยะเวลาใดดุลการชำระเงินต้องประสบความยุ่งยากจำเป็นต้องสงวนเงินตราต่างประเทศให้มีสำรองไว้ตามสมควร ธนาคารแห่งประเทศไทยจะจำกัดการนำหรือส่งเงินนั้นออกไปนอกราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวเพื่อผลดังกล่าวนี้ก็ได้ แต่จะไม่จำกัดการส่งเงินทุน

ที่ได้นำเข้ามาในราชอาณาจักรนอกนอกราชอาณาจักรต่ำกว่าร้อยละ 20 ต่อปี ของยอดเงินทุนดังกล่าว ที่เหลืออยู่ในวันที่ 31 ธันวาคมของปี ถ้าการส่งเงินนั้นกระทำภายหลังที่นำเข้ามาแล้วเป็นเวลา 2 ปี และจะไม่จำกัดการส่งเงินปีผลต่ำกว่าร้อยละ 15 ต่อปี ของเงินทุนที่นำเข้ามาในราชอาณาจักร และเหลืออยู่ในขณะที่ขอส่งเงินปีผลออก

มาตรา 48 ให้ของที่นำเข้าไปในเขตประกอบการเสรีได้รับสิทธิประโยชน์ทางอากรเช่นเดียวกับของที่นำเข้าไปในเขตปลอดอากรตามกฎหมายว่าด้วยศุลกากร และให้รวมถึงสิทธิประโยชน์ในกรณีดังต่อไปนี้ด้วย

1. ของที่นำเข้ามาในราชอาณาจักรและนำเข้าไปในเขตประกอบการเสรี ให้ได้รับยกเว้นค่าธรรมเนียมพิเศษตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการลงทุน อากรขาเข้า ภาษีมูลค่าเพิ่มและภาษีสรรพสามิต สำหรับของที่เป็นเครื่องจักร อุปกรณ์ เครื่องมือ และเครื่องใช้ รวมทั้งส่วนประกอบของสิ่งดังกล่าว ที่จำเป็นต้องใช้ในการผลิตสินค้าหรือเพื่อพาณิชย์กรรม แล้วแต่กรณี และของที่ใช้ในการสร้าง ประกอบ หรือติดตั้งเป็นโรงงานหรืออาคารในเขตประกอบการเสรี ทั้งนี้ เท่าที่นำเข้ามาในราชอาณาจักรและนำเข้าไปในเขตประกอบการเสรีตามที่คณะกรรมการอนุมัติ และต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่คณะกรรมการกำหนด

2. ของที่นำเข้ามาในราชอาณาจักรและนำเข้าไปในเขตประกอบการเสรีเพื่อใช้ในการผลิตสินค้าหรือเพื่อพาณิชย์กรรม ให้ได้รับยกเว้นค่าธรรมเนียมพิเศษตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการลงทุนอากรขาเข้า ภาษีมูลค่าเพิ่ม และภาษีสรรพสามิต ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ผู้ว่าการกำหนด

3. ของที่นำเข้ามาในราชอาณาจักรและนำเข้าไปในเขตประกอบการเสรีตาม 2. รวมทั้งผลิตภัณฑ์ สิ่งพลอยได้ และสิ่งอื่นที่ได้จากการผลิตในเขตประกอบการเสรี หากส่งออกไปนอกราชอาณาจักรให้ได้รับยกเว้นอากรขาออก ภาษีมูลค่าเพิ่ม และภาษีสรรพสามิตของที่นำเข้าไปในเขตประกอบการเสรีตามวรรคหนึ่ง ให้รวมถึงของที่นำออกจากเขตประกอบการเสรีแห่งหนึ่งไปยังเขตประกอบการเสรีอีกแห่งหนึ่งด้วย

มาตรา 49 ในกรณีการนำของเข้ามาในราชอาณาจักรหรือนำวัตถุดิบภายในราชอาณาจักรเข้าไปในเขตประกอบการเสรีเพื่อผลิต ผสม ประกอบ บรรจุ หรือดำเนินการอื่นใดกับของนั้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งออกไปนอกราชอาณาจักร ให้ของนั้นได้รับยกเว้นไม่อยู่ภายในบังคับของกฎหมายในส่วนที่เกี่ยวกับการควบคุมการนำเข้าในราชอาณาจักร การส่งออกไปนอกราชอาณาจักร การครอบครองหรือการใช้ประโยชน์ซึ่งของดังกล่าว หรือเกี่ยวกับการควบคุมมาตรฐานหรือคุณภาพ การประทับตราหรือเครื่องหมายใด ๆ แก่ของนั้น แต่ไม่รวมถึงกฎหมายว่าด้วยศุลกากร ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่คณะกรรมการกำหนด

ในกรณีของตามวรรคหนึ่งเป็นของที่ก่อให้เกิดหรืออาจก่อให้เกิดผลกระทบต่อความมั่นคงหรือความปลอดภัยของประเทศ ความสงบเรียบร้อยของประชาชน สุขภาพอนามัยของประชาชนหรือสิ่งแวดล้อม หรือเป็นของซึ่งประเทศไทยมีพันธกรณีตามข้อผูกพันตามสัญญาหรือความตกลงระหว่างประเทศในส่วนที่เกี่ยวกับการนำเข้ามาในราชอาณาจักร การส่งออกไปนอกราชอาณาจักร การครอบครองหรือการใช้ประโยชน์ ให้รัฐมนตรีมีอำนาจออกกฎกระทรวงกำหนดชนิดหรือประเภทของของดังกล่าวมิให้ได้รับยกเว้นตามวรรคหนึ่งได้ ทั้งนี้ จะกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขใดๆ เกี่ยวกับของนั้นไว้ด้วยก็ได้

มาตรา 50 (ยกเลิก)

มาตรา 51 ของใดที่มีบทบัญญัติแห่งกฎหมายให้ได้รับยกเว้นหรือคืนค่าภาษีอากรเมื่อได้ส่งออกไปนอกราชอาณาจักร แม้มิได้ส่งออกแต่ได้นำเข้าไปในเขตประกอบการเสรีเพื่อใช้ตามมาตรา 48 ข้อ 1. หรือ 2. ให้ของนั้นได้รับยกเว้นหรือคืนค่าภาษีอากร โดยถือเสมือนว่าได้ส่งออกไปนอกราชอาณาจักรในวันที่นำเข้าไปในเขตประกอบการเสรี

มาตรา 52 ของที่นำเข้ามาในราชอาณาจักรและนำเข้าไปในเขตประกอบการเสรีตามมาตรา 48 หรือมาตรา 49 และของตามมาตรา 51 รวมทั้งผลิตภัณฑ์ สิ่งพลอยได้และสิ่งอื่นที่ได้จากการผลิตในเขตประกอบการเสรี หากนำออกจากเขตประกอบการเสรีเพื่อใช้หรือจำหน่ายในราชอาณาจักรจะต้องเสียค่าธรรมเนียมพิเศษตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการลงทุน อกรขาเข้า ภาษีมูลค่าเพิ่มและภาษีสรรพสามิต ตามสภาพ ราคาและอัตราภาษีอากรที่เป็นอยู่ในวันที่นำออกจากเขตประกอบการเสรี รวมทั้งจะต้องปฏิบัติตามกฎหมายในส่วนที่เกี่ยวกับการควบคุมการนำเข้ามาในราชอาณาจักร การส่งออกไปนอกราชอาณาจักร การครอบครองหรือการใช้ประโยชน์ซึ่งของดังกล่าว หรือเกี่ยวกับการควบคุมมาตรฐานหรือคุณภาพ การประทับตราหรือเครื่องหมายใด ๆ แก่ของนั้น นับแต่วันที่นำออกจากเขตประกอบการเสรี แล้วแต่กรณี โดยถือเสมือนว่าได้นำเข้ามาในราชอาณาจักรในวันที่นำออกจากเขตประกอบการเสรี

มาตรา 52/ 1 ในกรณีของ รวมทั้งผลิตภัณฑ์ สิ่งพลอยได้ และสิ่งอื่นที่ได้จากการผลิตในเขตประกอบการเสรีที่นำออกจากเขตประกอบการเสรีเป็นของที่ต้องเสียภาษีอากรในการคำนวณค่าภาษีอากร หากมีกรณีที่น่าวัตถุดิบภายในราชอาณาจักรเข้าไปในเขตประกอบการเสรีเพื่อผลิตผสมประกอบ บรรจุ หรือดำเนินการอื่นใดกับของนั้น โดยที่วัตถุดิบที่นำเข้าไปนั้นไม่มีสิทธิได้รับการคืนหรือยกเว้นอากร ไม่ต้องนำราคาวัตถุดิบดังกล่าวมาคำนวณค่าภาษีอากร ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่อธิบดีกรมศุลกากรกำหนด

มาตรา 53 การนำของเข้ามาในหรือนำออกไปจากเขตประกอบการเสรี* การเก็บรักษา และการควบคุมการขนย้าย ให้มีบทบัญญัติเกี่ยวกับการนำของเข้า การส่งของออก

และการเก็บของในคลังสินค้า ตามกฎหมายว่าด้วยศุลกากรมาใช้บังคับโดยอนุโลม กับทั้งต้องปฏิบัติตามระเบียบ และพิธีการที่อธิบดีกรมศุลกากรกำหนด และให้นำบทลงโทษตามกฎหมายดังกล่าวมาใช้บังคับด้วย

มาตรา 54 ของที่ไม่ใช้หรือใช้ไม่ได้ซึ่งอยู่ในเขตประกอบการเสรี* ในกรณีที่ผู้ประกอบอุตสาหกรรมหรือผู้ประกอบการพาณิชย์กรรม* ขออนุญาตเป็นหนังสือต่อ กนอ. เพื่อทำลายหรือในกรณีที่ กนอ. เห็นสมควรสั่งให้ทำลายของดังกล่าว ให้ กนอ. แจ่งเป็นหนังสือให้ผู้ประกอบอุตสาหกรรมหรือผู้ประกอบการพาณิชย์กรรม* แล้วแต่กรณี หรือตัวแทนของบุคคลดังกล่าว และอธิบดีกรมศุลกากรหรือผู้ซึ่งอธิบดีกรมศุลกากรมอบหมายทราบ และให้อธิบดีกรมศุลกากรหรือผู้ซึ่งอธิบดีกรมศุลกากรมอบหมายสั่งดำเนินการทำลายของนั้นตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่อธิบดีกรมศุลกากรกำหนด

ในกรณีที่ กนอ. ไม่อาจแจ่งให้บุคคลตามวรรคหนึ่งทราบได้ เมื่อ กนอ. ได้ปิดประกาศไว้ ณ สำนักงานของบุคคลดังกล่าวที่อยู่ในเขตประกอบการเสรี* เป็นเวลาเจ็ดวันให้ถือว่าบุคคลดังกล่าว ได้รับแจ่งแล้ว

ของที่ได้ถูกทำลายตามหลักเกณฑ์และวิธีการดังกล่าวในวรรคหนึ่งให้ได้รับยกเว้นค่าธรรมเนียมพิเศษตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการลงทุน อกรขาเข้า ภาษีมูลค่าเพิ่ม และภาษีสรรพสามิต

มาตรา 55 ห้ามมิให้ผู้ใดนำของในเขตประกอบการเสรี* ออกจากเขตประกอบการเสรี* เว้นแต่จะได้รับอนุญาตเป็นหนังสือจากผู้ว่าการหรือผู้ซึ่งผู้ว่าการมอบหมายการอนุญาตตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และแบบที่คณะกรรมการกำหนด

มาตรา 56 ห้ามมิให้ผู้ใดเข้าไปหรืออยู่ในเขตประกอบการเสรี* เว้นแต่จะได้รับอนุญาตเป็นหนังสือจากผู้ว่าการหรือผู้ซึ่งผู้ว่าการมอบหมายและต้องปฏิบัติตามระเบียบหรือข้อบังคับของ กนอ.

การอนุญาตตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และแบบที่คณะกรรมการกำหนด

หมวด 3

พนักงานเจ้าหน้าที่

มาตรา 57 พนักงานเจ้าหน้าที่มีอำนาจเข้าไปในสถานที่ของผู้ประกอบอุตสาหกรรม ผู้ประกอบการพาณิชย์กรรม* หรือของผู้ประกอบกิจการอื่นที่เป็นประโยชน์ หรือเกี่ยวเนื่องกับ

การประกอบอุตสาหกรรมหรือการประกอบพาณิชย์กรรม* แล้วแต่กรณี ในนิคมอุตสาหกรรม ในระหว่างเวลาทำการเพื่อสอบถามข้อเท็จจริงหรือเพื่อตรวจสอบเอกสารหรือสิ่งของใด ๆ ที่เกี่ยวกับการประกอบกิจการจากบุคคล ซึ่งอยู่ในสถานที่นั้นได้ตามความจำเป็นในกรณีเช่นนี้ ผู้ประกอบกิจการดังกล่าวต้องให้ความสะดวกตามสมควร

ในกรณีที่พนักงานเจ้าหน้าที่จะเข้าไปในสถานที่ตามวรรคหนึ่ง ให้ผู้ว่าการ หรือผู้ซึ่งผู้ว่าการมอบหมายแจ้งเป็นหนังสือให้ผู้ประกอบอุตสาหกรรม ผู้ประกอบพาณิชย์กรรม* หรือผู้ประกอบกิจการอื่นที่เป็นประโยชน์หรือเกี่ยวเนื่องกับการประกอบอุตสาหกรรม หรือการประกอบพาณิชย์กรรม* แล้วแต่กรณี ทราบล่วงหน้าเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 24 ชั่วโมง เว้นแต่กรณีที่ผู้ว่าการหรือผู้ซึ่งผู้ว่าการมอบหมายจะเห็นว่าเป็นการเร่งด่วน

มาตรา 58 พนักงานเจ้าหน้าที่ หรือเจ้าหน้าที่ศุลกากรมีอำนาจตรวจค้นโรงงาน อาคาร ยานพาหนะ และบุคคล รวมตลอดถึงของใด ๆ ในเขตประกอบการเสรี*

มาตรา 59 ถ้าพบผู้ใดกำลังกระทำความผิด หรือพยายามกระทำความผิดหรือใช้ หรือช่วย หรือยุยง ให้ผู้อื่นกระทำความผิดตามพระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายว่าด้วยศุลกากรในนิคม อุตสาหกรรม พนักงานเจ้าหน้าที่มีอำนาจจับผู้นั้น ได้โดยไม่ต้องมีหมายจับ แล้วนำส่งพนักงานสอบสวนตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาพร้อมด้วยของกลางเพื่อดำเนินการต่อไป

มาตรา 60 ในการปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรา 57 มาตรา 58 หรือมาตรา 59 ให้พนักงาน เจ้าหน้าที่แสดงบัตรประจำตัวตามแบบที่กำหนดในกฎกระทรวงต่อบุคคลซึ่งเกี่ยวข้อง

มาตรา 61 ให้พนักงานเจ้าหน้าที่เป็นเจ้าพนักงานตามประมวลกฎหมายอาญา

หมวด 4

การควบคุม

มาตรา 62 ให้รัฐมนตรีมีอำนาจหน้าที่กำกับโดยทั่วไปซึ่งกิจการของ กนอ. เพื่อการนี้ จะสั่งให้ กนอ. ชี้แจงข้อเท็จจริง แสดงความคิดเห็น ทำรายงาน หรือยับยั้งการกระทำที่ขัดต่อนโยบายของรัฐบาลหรือมติของคณะรัฐมนตรี ตลอดจนมีอำนาจที่จะสั่งให้ปฏิบัติการตามนโยบายของ รัฐบาลหรือมติของคณะรัฐมนตรี และสั่งสอบสวนข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการดำเนินกิจการ ของ กนอ. ได้

มาตรา 63 ในกรณี กนอ. จะต้องเสนอเรื่องไปยังคณะรัฐมนตรีให้นำเรื่องเสนอรัฐมนตรี เพื่อเสนอต่อไปยังคณะรัฐมนตรี

มาตรา 64 ในการดำเนินกิจการของ กนอ. ให้คำนึงถึงประโยชน์ของรัฐและประชาชน

มาตรา 65 ให้ กนอ. เปิดบัญชีเงินฝากไว้กับธนาคารตามระเบียบของกระทรวงการคลัง
มาตรา 66 กนอ. ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรีก่อนจึงจะดำเนินกิจการ
 ดังต่อไปนี้ได้

1. การลงทุนเพื่อจัดตั้งหรือขยายนิคมอุตสาหกรรม
2. การเพิ่มทุน โดยตีราคาทรัพย์สินใหม่
3. การลดทุน
4. การกู้ยืมเงินเกินสิบล้านบาท
5. การออกพันธบัตรหรือตราสารอื่นใดเพื่อการลงทุน
6. การจำหน่ายอสังหาริมทรัพย์ที่มีราคาเกิน 1,000,000 บาท เว้นแต่เป็นการจำหน่าย
 อสังหาริมทรัพย์ในนิคมอุตสาหกรรม

7. (ยกเลิก)

มาตรา 67 ให้ กนอ. จัดทำงบประมาณประจำปีโดยแยกเป็นงบลงทุนและงบทำการ
 สำหรับงบลงทุนให้นำเสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาและให้ความเห็นชอบ ส่วนงบทำการให้
 นำเสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อทราบ

มาตรา 68 ให้ กนอ. วางและถือไว้ซึ่งระบบการบัญชีอันถูกต้องแยกตามประเภทงาน
 ส่วนที่สำคัญ มีการสอบบัญชีภายในเป็นประจำ และมีสมุดบัญชีลงรายการ

1. การรับและจ่ายเงิน
2. สินทรัพย์และหนี้สิน

ซึ่งแสดงการงานที่เป็นอยู่ตามจริงและตามที่สมควร โดยพิจารณาตามประเภทงาน
 พร้อมด้วยข้อความอันเป็นเหตุที่มาของรายการนั้น ๆ

มาตรา 69 ทุกปี ให้สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินเป็นผู้สอบบัญชีและตรวจบัญชีรวมทั้ง
 การเงินของ กนอ.

มาตรา 70 ผู้สอบบัญชีและตรวจบัญชีมีอำนาจสอบสวนสรรพสมุดบัญชีและเอกสาร
 หลักฐานต่าง ๆ ของ กนอ. เพื่อการนี้ให้มีอำนาจสอบถามประธานกรรมการ กรรมการอนุกรรมการ
 พนักงานเจ้าหน้าที่ พนักงานและลูกจ้าง

มาตรา 71 ผู้สอบบัญชีและตรวจบัญชีต้องทำรายงานผลของการสอบบัญชีเสนอ
 คณะรัฐมนตรี ภายในหนึ่งร้อยยี่สิบวันนับแต่วันสิ้นปีบัญชีและให้ กนอ. โฆษณารายงานประจำปี
 ของปีที่สิ้นไปนั้น แสดงบัญชีงบดุล บัญชีทำการ และบัญชีกำไรขาดทุน ซึ่งผู้สอบบัญชี
 และตรวจบัญชีรับรองว่าถูกต้องแล้ว ภายในหนึ่งร้อยห้าสิบวันนับแต่วันสิ้นปีบัญชี

หมวด 5 บทกำหนดโทษ

มาตรา 71/ 1 ผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา 39/ 1 วรรคหนึ่ง ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 2 ปี และปรับตั้งแต่ 40,000 บาทถึง 100,000 บาท

มาตรา 72 ผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา 40 ต้องระวางโทษปรับไม่เกิน 2,000 บาท และปรับอีกวันละ 200 บาท ตั้งแต่วันฟ้องจนกว่าจะเลิกใช้

มาตรา 73 ผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา 41 วรรคหนึ่ง ต้องระวางโทษปรับไม่เกิน 5,000 บาท และให้ศาลสั่งให้ผู้นั้นหยุดประกอบกิจการจนกว่าจะได้รับอนุญาตตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา 74 ผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา 55 วรรคหนึ่ง ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 6 เดือน หรือปรับไม่เกิน 60,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

ของที่นำออกไปโดยฝ่าฝืนมาตรา 55 วรรคหนึ่ง ให้ริบเสียทั้งสิ้น

มาตรา 75 ผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา 56 วรรคหนึ่ง ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 1 เดือน หรือปรับไม่เกิน 1,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 76 ผู้ใดไม่ให้ความสะดวกแก่พนักงานเจ้าหน้าที่ตามมาตรา 57 วรรคหนึ่ง หรือขัดขวางหรือไม่ให้ความสะดวกแก่พนักงานเจ้าหน้าที่หรือเจ้าหน้าที่ศุลกากร ตามมาตรา 58 ต้องระวางโทษปรับไม่เกิน 5,000 บาท

บทเฉพาะกาล

มาตรา 77 ให้ผู้อำนวยการ พนักงาน และลูกจ้างของการนิคมอุตสาหกรรม แห่งประเทศไทยตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 339 ลงวันที่ 13 ธันวาคม พ.ศ. 2515 ซึ่งดำรงตำแหน่งอยู่ในวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ เป็นผู้ว่าการ พนักงาน และลูกจ้าง ของการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา 78 ให้คณะกรรมการการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ตามประกาศ ของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 339 ลงวันที่ 13 ธันวาคม พ.ศ. 2515 เป็นคณะกรรมการการนิคม อุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยตามพระราชบัญญัตินี้ และให้ประธานกรรมการและกรรมการดำรง ตำแหน่งต่อไปจนกว่าจะได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ขึ้นใหม่

เมื่อได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยตามพระราชบัญญัตินี้แล้ว ให้คณะกรรมการการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยตามวรรคหนึ่งพ้นจากตำแหน่ง

มาตรา 79 บรรดานิคมอุตสาหกรรมทั่วไปที่ได้จัดตั้งขึ้นตามประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 339 ลงวันที่ 13 ธันวาคม พ.ศ. 2515 ให้ถือว่า เป็นเขตอุตสาหกรรมทั่วไปตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา 80 บรรดา กฎกระทรวง ประกาศ ระเบียบ ข้อบังคับและคำสั่ง ซึ่งออกหรือสั่งโดยอาศัยอำนาจตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 339 ลงวันที่ 13 ธันวาคม พ.ศ. 2515 และใช้บังคับอยู่ในวันประกาศพระราชบัญญัตินี้ในราชกิจจานุเบกษาให้ใช้บังคับได้ต่อไปเพียงเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับบทแห่งพระราชบัญญัตินี้

ผู้รับสนองพระบรมราชโองการ

ส. โทตระกิตย์

รองนายกรัฐมนตรี

หมายเหตุ: เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ เพื่อให้การดำเนินงานของการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ซึ่งได้จัดตั้งขึ้นตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 339 ลงวันที่ 13 ธันวาคม พ.ศ. 2515 เป็นไปด้วยดียิ่งขึ้นและเหมาะสมกับสภาวะการณ์ในปัจจุบันสมควรปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยเสียใหม่ จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้ขึ้น

พระราชบัญญัติการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2534

มาตรา 2 พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2535 เป็นต้นไป

***มาตรา 3** ให้แก้คำว่า “ภาษีการค้า” ในมาตรา 48 มาตรา 49 มาตรา 50 มาตรา 51 และมาตรา 54 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2522 เป็นคำว่า “ภาษีมูลค่าเพิ่มและภาษีสรรพสามิต”

หมายเหตุ: เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ เนื่องจากพระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมประมวลรัษฎากร (ฉบับที่ 30) พ.ศ. 2534 ได้ยกเลิกภาษีการค้าและนำภาษีมูลค่าเพิ่มมาใช้แทน สมควรแก้ไขพระราชบัญญัติการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2522 เพื่อให้ผู้ประกอบการในเขตอุตสาหกรรมส่งออกที่เคยได้รับยกเว้นภาษีการค้า ได้รับยกเว้นภาษีมูลค่าเพิ่มแทน จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

พระราชบัญญัติการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2539

หมายเหตุ: เหตุผลในการประกาศใช้พระบัญญัติฉบับนี้ คือ โดยที่พระราชบัญญัติการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2522 ได้ใช้บังคับมาเป็นเวลานานแล้ว บทบัญญัติบางประการจึงไม่เหมาะสมกับสภาพของการพัฒนาอุตสาหกรรมและการค้าของประเทศที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน สมควรเพิ่มบทบาทในด้านการค้าและการบริการเพื่อส่งสินค้าออกไปจำหน่ายยังต่างประเทศให้ต่อเนื่องกับการประกอบอุตสาหกรรมในเขตอุตสาหกรรมส่งออกเพื่อให้สามารถดำเนินการได้เต็มรูปแบบของวงจรเศรษฐกิจ นอกจากนี้ ในเขตพื้นที่ของนิคมอุตสาหกรรมที่จะจัดตั้งขึ้นยังอาจมีพื้นที่ครอบคลุมที่ดินที่เป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดินด้วย สมควรกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการสำหรับการรอนสภาพและโอนกรรมสิทธิ์ที่ดินดังกล่าวเพื่อให้เกิดความคล่องตัว และเหมาะสมกับการดำเนินการนิคมอุตสาหกรรม และ โดยที่การจัดการและการจัดสรรที่ดินในเขตนิคมอุตสาหกรรมมีขั้นตอนตามกฎหมายต่าง ๆ ที่จะต้องปฏิบัติหลายฉบับ อันทำให้เกิดปัญหาและอุปสรรคต่อการดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งนิคมอุตสาหกรรมสมควรแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติที่เกี่ยวข้องเพื่อลดขั้นตอนและเวลาในการดำเนินการให้น้อยลงเพื่อให้การพัฒนาอุตสาหกรรมและการค้าระหว่างประเทศสอดคล้องกับภาวะการแข่งขันและการลงทุนระหว่างประเทศ และ โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติมให้ กนอ. มีอำนาจจำหน่ายทรัพย์สินจากบัญชีเป็นสูญได้ โดยไม่ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการก่อน จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

พระราชบัญญัติการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2550

***มาตรา 13** ในพระราชบัญญัติการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2522 ให้แก้ไขคำว่า “เขตอุตสาหกรรมส่งออก” เป็น “เขตประกอบการเสรี” คำว่า “การค้าเพื่อส่งออก” เป็น “พาณิชย์กรรม” และคำว่า “ผู้ประกอบการค้าเพื่อส่งออก” เป็น “ผู้ประกอบการพาณิชย์กรรม”

มาตรา 14 บรรดาเขตอุตสาหกรรมส่งออกที่ได้จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2522 ให้ถือว่าเป็นเขตประกอบการเสรีตามพระราชบัญญัติการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2522 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัตินี้

มาตรา 15 บทบัญญัติแห่งกฎหมาย กฎ ข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง หรือมติคณะรัฐมนตรีใดอ้างถึงเขตอุตสาหกรรมส่งออก ให้ถือว่าบทบัญญัติแห่งกฎหมาย กฎ ข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง หรือมติคณะรัฐมนตรีนั้นอ้างถึงเขตประกอบการเสรี

มาตรา 16 บรรดาพระราชกฤษฎีกาหรือประกาศที่ออกตามมาตรา 36 แห่งพระราชบัญญัติการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2522 ที่ใช้บังคับอยู่ก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับให้ยังคงใช้บังคับได้ต่อไป

มาตรา 17 บรรดาใบอนุญาตให้ทำการจัดสรรที่ดินในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรม ที่ออกให้ก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้ถือว่าเป็นหนังสืออนุญาตให้ทำการจัดสรรที่ดิน ตามมาตรา 39/ 1 แห่งพระราชบัญญัติการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2522 ซึ่งแก้ไข เพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัตินี้

มาตรา 18 การดำเนินการเกี่ยวกับคำขออนุญาตทำการจัดสรรที่ดินในเขตพื้นที่นิคม อุตสาหกรรมที่ได้ยื่นไว้ก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติการนิคม อุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2522 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัตินี้

มาตรา 19 ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงอุตสาหกรรมรักษาการตามพระราชบัญญัตินี้
 หมายเหตุ: เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ โดยที่เป็นการสมควร แก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติบางประการของพระราชบัญญัติการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2522 ให้สอดคล้องกับพันธกรณีว่าด้วยความตกลงขององค์การการค้าโลกในเรื่องความตกลง ว่าด้วยการอุดหนุนและมาตรการตอบโต้ในส่วนของเข้าข่ายเป็นการอุดหนุนต้องห้าม กำหนดให้มีการประกอบกิจการบริการในเขตอุตสาหกรรมทั่วไปได้ กำหนดให้คณะกรรมการเป็นผู้ประกาศ จัดตั้งนิคมอุตสาหกรรม เพื่อให้เกิดความสะดวกและรวดเร็ว และกำหนดให้การจัดสรรที่ดิน ในเขตพื้นที่ที่เป็นนิคมอุตสาหกรรมต้องได้รับอนุญาตจากผู้ว่าการหรือผู้ซึ่งผู้ว่าการมอบหมาย และเป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่คณะกรรมการกำหนดเพื่อให้เกิดความชัดเจน ในการบังคับใช้กฎหมายนอกจากนี้ ได้กำหนดให้การจัดตั้งนิคมอุตสาหกรรมประเภท เขตประกอบการเสรี รวมทั้งการนำของหรือวัตถุดิบเข้าไปในเขตประกอบการเสรีเป็นไป โดยสะดวกและรวดเร็วเพื่อประโยชน์ทางเศรษฐกิจ และได้รับสิทธิประโยชน์ทางอากร เช่นเดียวกับของที่นำเข้าไปในเขตปลอดอากรตามกฎหมายว่าด้วยศุลกากร จึงจำเป็นต้องตรา พระราชบัญญัตินี้



พระราชบัญญัติ
คุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 3)
พ.ศ. 2551

ภูมิพลอดุลยเดช ป.ร.
ให้ไว้ ณ วันที่ 15 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2551
เป็นปีที่ 63 ในรัชกาลปัจจุบัน

พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดชมีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ประกาศว่า

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน

พระราชบัญญัตินี้มีบทบัญญัติบางประการเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิและเสรีภาพของบุคคล ซึ่งมาตรา 29 ประกอบกับมาตรา 43 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย บัญญัติให้กระทำได้ โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย

จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติขึ้นไว้ โดยคำแนะนำและยินยอมของสภานิติบัญญัติแห่งชาติ ดังต่อไปนี้

มาตรา 1 พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า “พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2551”

มาตรา 2 พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษา เป็นต้นไป

มาตรา 3 ให้ยกเลิกบทนิยามคำว่า “อัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน” ในมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

มาตรา 4 ให้เพิ่มบทนิยามคำว่า “อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ” ระหว่างบทนิยามคำว่า “อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ” และคำว่า “การทำงานล่วงเวลา” ในมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

“อัตรากำลังตามมาตรฐานฝีมือ” หมายความว่า อัตรากำลังที่คณะกรรมการค่าจ้าง กำหนดขึ้นในแต่ละสาขาอาชีพตามมาตรฐานฝีมือ”

มาตรา 5 ให้ยกเลิกความในมาตรา 79 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา 79 คณะกรรมการค่าจ้างมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

1. เสนอความเห็นและให้คำปรึกษาแนะนำต่อคณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบาย และการพัฒนาค่าจ้างและรายได้
2. กำหนดแนวทางในการพิจารณาของนายจ้างในการปรับค่าจ้างตามภาวะเศรษฐกิจ และสังคม
3. กำหนดอัตรากำลังขั้นต่ำ
4. กำหนดอัตรากำลังตามมาตรฐานฝีมือ
5. ให้คำแนะนำด้านวิชาการและแนวทางการประสานประโยชน์แก่หน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐเอกชนและประชาชนทั่วไป
6. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดหรือตามที่คณะรัฐมนตรีหรือรัฐมนตรี มอบหมายในการเสนอความเห็นต่อคณะรัฐมนตรี คณะกรรมการค่าจ้างจะมีข้อสังเกตเกี่ยวกับการพัฒนาระบบรายได้ของประเทศด้วยก็ได้”

มาตรา 6 ให้ยกเลิกความในมาตรา 82 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา 82 การประชุมคณะกรรมการค่าจ้างต้องมีกรรมการเข้าประชุมไม่น้อยกว่า กึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมด โดยมีกรรมการฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างอย่างน้อยฝ่ายละ 1 คน จึงจะเป็นองค์ประชุม

ในการประชุมเพื่อพิจารณากำหนดอัตรากำลังขั้นต่ำหรืออัตรากำลังตามมาตรฐานฝีมือ ตามมาตรา 79 จะต้องมีการประชุมไม่น้อยกว่าสองในสามของจำนวนกรรมการทั้งหมด โดยมีกรรมการฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างอย่างน้อยฝ่ายละ 2 คน จึงจะเป็นองค์ประชุม และต้องได้มติดังน้อยสองในสามของกรรมการที่เข้าประชุม

ในการประชุมเพื่อพิจารณากำหนดอัตรากำลังขั้นต่ำหรืออัตรากำลังตามมาตรฐานฝีมือ คราวใด ถ้าไม่ได้องค์ประชุมตามที่กำหนดไว้ในวรรคสอง ให้จัดให้มีการประชุมอีกครั้งหนึ่ง ภายใน 15 วัน นับแต่วันที่นัดประชุมครั้งแรกการประชุมครั้งหลังนี้แม้จะไม่มีกรรมการซึ่งมาจาก ฝ่ายนายจ้างหรือฝ่ายลูกจ้างเข้าร่วมประชุมถ้ามีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่าสองในสาม ของจำนวนกรรมการทั้งหมดก็ให้ถือเป็นองค์ประชุมและต้องได้มติดังน้อย สองในสาม

ของกรรมการที่เข้าประชุม”

มาตรา 7 ให้ยกเลิกความในมาตรา 84 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา 84 ให้คณะกรรมการค่าจ้างมีอำนาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการเพื่อพิจารณา หรือปฏิบัติการอย่างหนึ่งอย่างใดตามที่คณะกรรมการค่าจ้างมอบหมายได้

ให้คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดองค์ประชุมและวิธีการดำเนินงานของคณะอนุกรรมการ ได้ตามความเหมาะสม”

มาตรา 8 ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นมาตรา 84/1 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

“มาตรา 84/1 ให้คณะกรรมการค่าจ้างมีอำนาจแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนไม่เกิน 5 คน เป็นที่ปรึกษาคณะกรรมการค่าจ้าง ซึ่งในจำนวนนี้อย่างน้อยต้องเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านแรงงาน การบริหารค่าจ้างและเงินเดือน เศรษฐกิจอุตสาหกรรมหรือกฎหมาย

วาระการดำรงตำแหน่งและการพ้นจากตำแหน่งของที่ปรึกษาซึ่งคณะกรรมการค่าจ้าง แต่งตั้งตามวรรคหนึ่งให้นำความในมาตรา 80 และมาตรา 81 มาใช้บังคับโดยอนุโลม”

มาตรา 9 ให้ยกเลิกความในมาตรา 87 มาตรา 88 มาตรา 89 มาตรา 90 และมาตรา 91 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา 87 ในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้คณะกรรมการค่าจ้างศึกษา และพิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับอยู่ประกอบด้วยข้อเท็จจริงอื่น โดยคำนึงถึง ดัชนีค่าครองชีพ อัตราเงินเฟ้อมาตรฐานการครองชีพ ต้นทุนการผลิตราคาของสินค้าและบริการ ความสามารถของธุรกิจผลิตภาพแรงงานผลิตภัณฑ์มวลรวมของประเทศและสภาพทางเศรษฐกิจ และสังคม

การพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจะกำหนดให้ใช้เฉพาะกิจการงานหรือสาขาอาชีพ ประเภทใดเพียงใดในท้องถิ่นใดก็ได้

ในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ ให้คณะกรรมการค่าจ้างศึกษา และพิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับในแต่ละอาชีพตามมาตรฐานฝีมือ ที่กำหนดไว้โดยวัดค่าทักษะฝีมือความรู้และความสามารถแต่ต้องไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนด

มาตรา 88 เมื่อได้ศึกษาข้อมูลและพิจารณาข้อเท็จจริงตามที่กำหนดไว้ในมาตรา 87 แล้ว ให้คณะกรรมการค่าจ้างประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำหรืออัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ โดยเสนอต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อประกาศในราชกิจจานุเบกษา

มาตรา 89 ประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำหรืออัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือตามมาตรา 88 ให้ใช้บังคับแก่นายจ้างและลูกจ้างทุกคนโดยไม่เลือกปฏิบัติ

มาตรา 90 เมื่อประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำหรืออัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือมีผลใช้บังคับแล้วห้ามมิให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างน้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำหรืออัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนด

ให้พนักงานตรวจแรงงานส่งประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำหรืออัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือให้แก่นายจ้างที่อยู่ในข่ายบังคับ และให้นายจ้างนั้นปิดประกาศดังกล่าวไว้ในที่เปิดเผย เพื่อให้ลูกจ้างได้ทราบ ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้างตลอดระยะเวลาที่ประกาศดังกล่าวมีผลใช้บังคับ

มาตรา 91 ให้มีสำนักงานคณะกรรมการค่าจ้างในกระทรวงแรงงานมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. จัดทำแผนพัฒนาระบบค่าจ้างและรายได้ของประเทศเสนอต่อคณะกรรมการค่าจ้าง
2. จัดทำแผนงานโครงการเสนอต่อคณะกรรมการค่าจ้างและคณะอนุกรรมการ
3. ประสานแผนและการดำเนินการของคณะกรรมการค่าจ้างและคณะอนุกรรมการ
4. รวบรวม ศึกษา วิจัย วิเคราะห์ และประเมินผลสถานการณ์เศรษฐกิจ แรงงาน ภาวะการครองชีพ การขยายตัวของตลาดแรงงาน ผลผลิตแรงงาน การลงทุน การย้ายถิ่น และข้อมูลอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้ในการวางแผนพัฒนาระบบค่าจ้างและรายได้ของประเทศ และเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการค่าจ้างและคณะอนุกรรมการ
5. เสนอแนะผลการศึกษา และผลการพิจารณาข้อมูลทางวิชาการ และมาตรการเสริมอื่นต่อกระทรวงแรงงาน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาระบบค่าจ้างและรายได้
6. ติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาระบบค่าจ้างและรายได้ของประเทศ และการปฏิบัติงานตามมติของคณะกรรมการค่าจ้าง
7. ปฏิบัติงานอื่นตามที่คณะกรรมการค่าจ้างและคณะอนุกรรมการมอบหมาย”

มาตรา 10 บรรดาระเบียบ ประกาศ หรือคำสั่งที่ออกตามความในมาตรา 79 มาตรา 84 และมาตรา 88 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งใช้บังคับอยู่ก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้มีผลใช้บังคับ ให้คงใช้บังคับได้ต่อไปเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับพระราชบัญญัตินี้ จนกว่าจะมีระเบียบ ประกาศ หรือคำสั่งที่ออกตามมาตรา 79 มาตรา 84 และมาตรา 88 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัตินี้

มาตรา 11 ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานรักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

ผู้รับสนองพระบรมราชโองการ

พลเอกสุรยุทธ์ จุลานนท์

นายกรัฐมนตรี

หมายเหตุ: เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ เนื่องจากบทบัญญัติ
ในหมวด 6 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไม่สอดคล้องกับสภาพการณ์
ในปัจจุบัน จึงควรแก้ไขเพิ่มเติมอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการค่าจ้าง โดยเพิ่มอำนาจ
ในการกำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือและอำนาจในการแต่งตั้งที่ปรึกษาคณะกรรมการ
ค่าจ้าง กำหนดให้คณะกรรมการค่าจ้างเสนออัตราค่าจ้างที่กำหนดต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อประกาศ
ในราชกิจจานุเบกษา รวมทั้งกำหนดให้สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้างมีอำนาจหน้าที่ในการจัดทำ
แผนพัฒนาระบบค่าจ้างและรายได้ของประเทศเสนอต่อคณะกรรมการค่าจ้าง และติดตาม
ประเมินผลแผนพัฒนาดังกล่าว ทั้งนี้ เพื่อให้การกำหนดอัตราค่าจ้างของคณะกรรมการค่าจ้าง
มีประสิทธิภาพและเป็นธรรมต่อลูกจ้างจึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

ภาคผนวก ข
แบบสอบถาม

แบบสอบถาม

ผลกระทบจากการไม่อนุญาตให้ใช้แรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือมาใช้ในโรงงานอุตสาหกรรม
ที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุน: กรณีศึกษานิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

แบบสอบถามนี้เป็นการศึกษางานนิพนธ์ของนิสิตปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตร
มหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน มหาวิทยาลัยบูรพา ในการตอบคำถาม
จะไม่มีผลเสียใดๆ กับผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น

คำชี้แจง

แบบสอบถาม มีทั้งหมด 5 ส่วน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ความต้องการแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการ

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นของผู้ประกอบการที่มีต่อการนำแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือมาใช้
ในโครงการที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุน

ส่วนที่ 4 ผลกระทบที่เกิดขึ้นหากไม่อนุญาตให้ใช้แรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือมาใช้
ในโครงการที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุน

ส่วนที่ 5 แนวทางแก้ไขปัญหากหากไม่อนุญาตให้ใช้แรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือมาใช้
ในโครงการที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง ให้ทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อที่ถูกที่สุด และกรุณาตอบตามความเป็นจริง

1. เพศ

1. ชาย

2. หญิง

2. อายุ

1. ต่ำกว่า 30 ปี

2. 31-40 ปี

3. 41-50 ปี

4. 50 ปีขึ้นไป

3. ประเภทกิจการที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุน

- 1. เกษตรกรรมและผลิตผลจากการเกษตร
- 2. เหมืองแร่ เซรามิกส์ และโลหะขั้นมูลฐาน
- 3. อุตสาหกรรมเบา
- 4. ผลิตภัณฑ์โลหะ เครื่องจักร และอุปกรณ์ขนส่ง
- 5. อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า
- 6. เคมีภัณฑ์ กระดาษ และพลาสติก
- 7. กิจการบริการและสาธารณูปโภค

4. ขนาดจำนวนเงินลงทุนในกิจการที่ได้รับการส่งเสริม

- 1. ต่ำกว่า 10 ล้านบาท
- 2. 10-50 ล้านบาท
- 3. 51-100 ล้านบาท
- 4. 100 ล้านบาทขึ้นไป

ส่วนที่ 2 ความต้องการแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการ

คำชี้แจง ให้ทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อที่ถูกที่สุด และกรุณาตอบตามความเป็นจริง

5. จำนวนแรงงานทั้งหมดในสถานประกอบการ

- 1. ต่ำกว่า 50 คน
- 2. 51-200 คน
- 3. 201-350 คน
- 4. 350 คนขึ้นไป

6. ในสถานประกอบการของท่านมีการใช้แรงงานต่างด้าวหรือไม่

- 1. ใช่
- 2. ไม่ใช่

7. ในสถานประกอบการของท่านมีการจ้างแรงงานต่างด้าวระดับไร้ฝีมือ มีฝีมือ ผู้ชำนาญการ จำนวนกี่คน

- 1. 0-5 คน
- 2. 6-10 คน
- 3. 11-20 คน
- 4. 21 คนขึ้นไป

8. ในสถานประกอบการของท่านมีการจ้างแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือ จำนวนกี่คน

- 1. 0-5 คน
- 2. 6-10 คน
- 3. 11-20 คน
- 4. 21 คนขึ้นไป

9. แรงงานไทยในสถานประกอบการของท่านส่วนใหญ่ได้มาโดยวิธีใด

- 1. สำนักงานจัดหางานจังหวัด
- 2. บริษัทจัดหางานเอกชน
- 3. มาสมัครงานโดยตรง
- 4.ญาติหรือคนใกล้ชิดแนะนำ

10. แรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการของท่านส่วนใหญ่ได้มาโดยวิธีใด
1. สำนักงานจัดหางานจังหวัด 2. บริษัทจัดหางานเอกชน
3. มาสมัครงานโดยตรง 4. ฉวยดีหรือคนใกล้ชิดแนะนำ
11. ท่านคิดว่าแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือมีความจำเป็นต่อสถานประกอบการของท่านหรือไม่
1. มี 2. ไม่มี
12. จำนวนแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือที่ท่านต้องการ
1. ต่ำกว่า 30 คน 2. 31-50 คน
3. 51-100 คน 4. 101 คนขึ้นไป
13. ระยะเวลาที่ท่านต้องการใช้แรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือ
1. 1-2 ปี 2. 3-5 ปี
3. 6-10 ปี 4. ไม่กำหนดระยะเวลา

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นของผู้ประกอบการที่มีต่อการนำแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือมาใช้ในโครงการ
ที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุน

คำชี้แจง ให้ทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านเพียงช่องเดียวเท่านั้น

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ปานกลาง	ไม่ เห็นด้วย	ไม่ เห็นด้วย อย่างยิ่ง
ด้านแรงงาน					
1. ขาดแคลนแรงงานไทย					
2. ขาดแคลนแรงงานระดับล่าง					
ด้านต้นทุนการผลิต					
1. ลดต้นทุนด้านค่าจ้างแรงงาน					
2. ลดค่าใช้จ่ายในการสรรหาแรงงานไทย					
3. ลดต้นทุนด้านสวัสดิการต่าง ๆ					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ปานกลาง	ไม่ เห็นด้วย	ไม่ เห็นด้วย อย่างยิ่ง
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ					
1. ลักษณะงานที่เสี่ยงอันตราย					
2. ลักษณะงานที่สกปรก					
3. ลักษณะงานที่ต้องใช้แรง					
4. ลักษณะงานที่ไม่ต้องใช้ทักษะ					
ด้านพฤติกรรมของแรงงานต่างด้าว					
1. เป็นแรงงานที่มีความอดทน ในการทำงานหนัก					
2. เป็นแรงงานที่ความขยัน					
3. เป็นแรงงานที่มีความซื่อสัตย์					
4. เป็นแรงงานที่เชื่อฟังคำสั่ง ของผู้บังคับบัญชา					
5. แรงงานต่างด้าวมีการขาดงานน้อยกว่า แรงงานไทย					
6. แรงงานต่างด้าวมีวินัยในการทำงาน ดีกว่าแรงงานไทย					

ส่วนที่ 4 ผลกระทบที่เกิดขึ้นหากไม่อนุญาตให้ใช้แรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือมาใช้ในโครงการที่ได้รับ
การส่งเสริมการลงทุน

คำชี้แจง ให้ทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านเพียงช่องเดียวเท่านั้น

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ผลกระทบด้านแรงงาน					
1. ขาดแคลนแรงงานในระบบการผลิต					
2. ขาดแคลนแรงงานระดับล่าง					
ผลกระทบด้านต้นทุนการผลิต					
1. ต้นทุนการผลิตสูงขึ้นเนื่องจากค่าจ้างแรงงานไทยสูงกว่าแรงงานไร้ฝีมือ					
2. ต้นทุนการผลิตสูงขึ้นเนื่องจากผู้ประกอบการต้องจ่ายค่าสวัสดิการให้กับแรงงานไทยมากกว่าแรงงานไร้ฝีมือ					
3. ความสามารถด้านการแข่งขันของผู้ประกอบการลดลงเนื่องจากต้นทุนการผลิตสูงขึ้น					
4. ผู้ประกอบการแบกรับค่าใช้จ่ายในการสรรหาแรงงานไทย					
5. แรงงานไทยตกงานเพิ่มขึ้นเนื่องจากสถานประกอบการนำเครื่องจักรเข้ามาทดแทนแรงงาน					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ผลกระทบด้านการย้ายฐานการผลิต					
1. แรงงานไทยตกงานเพิ่มขึ้นเนื่องจากผู้ประกอบการย้ายฐานการผลิตไปยังประเทศที่มีต้นทุนด้านแรงงานน้อยกว่า					
2. รายได้ประชาชาติลดลง					
3. ผลกระทบต่อต้นทุนของอุตสาหกรรมอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง					
4. ผลกระทบต่อเสถียรภาพทางเศรษฐกิจของประเทศ					

ส่วนที่ 5 แนวทางแก้ไขปัญหากหากไม่อนุญาตให้ใช้แรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือมาใช้ในโครงการที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุน

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....