



การคุ้มครองลูกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๐:  
ปัญหาและข้อพิจารณาสำหรับการนำไปใช้

Protection of Employees under the Labor Protection  
Act B.E. 2560: Problems and Considerations for Implementation

นิภาพรรณ เจนสันติกุล<sup>๑</sup>  
รัตนกร นามวงษ์<sup>๒</sup>

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์สาระสำคัญของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๐ และนำเสนอปัญหาและข้อพิจารณาเพื่อการนำไปใช้ในสถานประกอบการ โดยการวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารวิชาการ บทความวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผลการวิเคราะห์พบว่า กฎหมายฉบับนี้มีการปรับปรุงเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมกับแรงงานเด็ก แรงงานหญิง และแรงงานผู้สูงอายุ ส่วนปัญหาด้านการนำไปปฏิบัติพบว่า นายจ้างส่วนใหญ่ยังคงเลือกปฏิบัติต่อแรงงาน และแรงงานขาดทักษะและถูกเอาเปรียบ ดังนั้น ทุกภาคส่วนควรร่วมมือกันกำหนดแนวปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน

<sup>๑, ๒</sup> สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม  
Department of Public Administration, Faculty Humanities and Social Science, Nakhon  
Pathom Rajabhat University

พ.ศ. ๒๕๖๐ แบบเครือข่ายการจัดการนโยบายสาธารณะที่เหมาะสม และสนับสนุนให้  
นายจ้างมีการปฏิบัติอย่างถูกต้องตามกฎหมาย

**คำสำคัญ:** การคุ้มครอง ลูกจ้าง พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๐

## Abstract

This academic article aims to analyze the essence of the Labor Protection Act B.E. 2560 and to present problems and considerations for use in the workplace by analyzing data from academic papers, academic articles and related research. The analysis found that this law improved the equity of child labor, female workers and older workers. The implementation problems found that most employers continued to discriminate against employees and most employees were lack of skills and exploitation. Therefore, all sectors should cooperate in defining the guidelines of the Labor Protection Act B.E. 2560 as the appropriate policy network and encourage the employers practice legally.

**Keywords:** Protection, Employees, Labor Protection Act B.E. 2560

## บทนำ

ปัจจุบันสังคมไทยมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและมีความเชื่อมโยงกันต่อกันไปทั่วโลก ทำให้เกิดปัญหาใหม่ ๆ ที่สลับซับซ้อนและส่งผลกระทบต่อเนื่องส่งผลให้สังคมไทยต้องมีการพัฒนาปรับเปลี่ยนอย่างรวดเร็วเห็นได้จากการเปลี่ยนวิถีชีวิตจากวิถีหัตถกรรมสู่เกษตรกรรม พัฒนาสู่การเป็นอุตสาหกรรมเพื่อรองรับการอุปโภคบริโภคของประชาชนทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ ซึ่งเป็นกระบวนการของการพัฒนาประเทศให้มีความเจริญเทียบเท่าอารยประเทศ ในขณะเดียวกันเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงในทุกมิติ ไม่ว่าจะเป็นวิถีชีวิต สังคม วัฒนธรรม อีกหนึ่งมิติที่มีความสำคัญเป็นอันดับต้น ๆ คือ ด้านเศรษฐกิจที่เป็นแรงผลักดันทิศทางการพัฒนาประเทศ การที่เศรษฐกิจมีการเจริญเติบโตไปในทิศทางที่ดีย่อมนำไปสู่การจ้างงานเพื่อสร้างกระบวนการผลิตให้เกิดขึ้นและตอบสนองของความต้องการตามกลไกตลาด เป็นปัจจัยสำคัญที่นำไปสู่การจ้างงานที่เกิดขึ้น (ธนวัฒน์ พันธุ์สุข, ๒๕๕๙, น. ๑๑๖)

สำหรับในประเทศไทยพบว่า มีปัญหาการใช้แรงงานเด็ก แรงงานผู้สูงอายุ แรงงานหญิง แรงงานต่างด้าว และคนพิการ กระจายอยู่ในภาคต่าง ๆ เช่น ภาคเกษตรกรรม ภาคอุตสาหกรรม การค้าและการบริการ ซึ่งล้วนเป็นแรงงานที่ถูกเอารัดเอาเปรียบและถูกชักจูงไปกระทำในสิ่งที่ไม่เหมาะสม โดยเฉพาะปัญหาสำคัญที่มีผลกระทบต่อแรงงาน คือ การใช้แรงงานอย่างไม่เป็นธรรม นายจ้างไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เช่น ชั่วโมงทำงาน เวลาพัก วันหยุด สวัสดิการต่าง ๆ หรือสถานประกอบการบางแห่งมีการกักขังและกระทำทารุณ ปัญหาด้านสุขภาพอนามัยและสุขภาพจิต ปัญหาการประสบอันตรายที่เกิดจากการทำงาน ปัญหาการปรับตัวทางสังคมในการทำงานที่แตกต่างกัน การขาดโอกาสทางการศึกษาและพัฒนาอาชีพ เป็นต้น สอดคล้องกับงานของขวัญชีวัน บัวแดง (๒๕๕๑) เรื่อง สุขภาพของแรงงานข้ามชาติกับการเข้าถึงบริการสาธารณสุขของแรงงานวิจัยของวนิดา อินทรอำนาจ (๒๕๖๐) เรื่องการใช้แรงงานเด็กและกฎหมายคุ้มครองแรงงาน งานวิจัยของจุฬา จงสถิตถาวร (๒๕๖๐) เรื่องกฎหมายการจ้างแรงงานสูงอายุ และงานวิจัยของอมรรักษ์ สนวนชุมพล และคณะ (๒๕๖๐) เรื่องการจัดการปัญหาแรงงานต่างด้าวโดยการมีส่วนร่วมของชุมชนในเขตจังหวัดปทุมธานี โดยในงานวิจัยต่างสะท้อนปัญหาที่มีความซับซ้อน มีหลายมิติที่ต้องพิจารณาทั้งเรื่องของการลักลอบเข้าเมือง สิทธิแรงงาน และการเข้าถึงบริการสุขภาพ เป็นต้น

บทความวิชาการเรื่อง การคุ้มครองลูกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๐: ปัญหาและข้อพิจารณาสำหรับการนำไปใช้ มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์สาระสำคัญของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๖๐ และนำเสนอปัญหาและข้อพิจารณาเพื่อการนำไปใช้ในสถานประกอบการอย่างมีประสิทธิภาพ

### สาระสำคัญของกฎหมายและแนวคิดและทฤษฎีที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์

#### สาระสำคัญของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๖๐

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๖๐ มีผลบังคับใช้แล้ว เมื่อวันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๐ โดยเหตุผลของการออกกฎหมายฉบับนี้ เนื่องจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ใช้บังคับมาเป็นเวลานาน และมีบทบัญญัติบางประการที่ไม่เหมาะสมกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป สาระสำคัญของกฎหมายฉบับใหม่นี้ คือ

๑. ให้อำนาจคณะกรรมการค่าจ้างกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ สำหรับลูกจ้างบางกลุ่มหรือบางประเภท เช่น กำหนดอัตราค่าจ้างรายชั่วโมงสำหรับนักเรียน นักศึกษา

คนพิการ และผู้สูงอายุ เพื่อให้สามารถทำงานได้ เป็นการส่งเสริมการจ้างงานและคุ้มครองแรงงานสำหรับลูกจ้างบางกลุ่มที่อาจมีลักษณะการทำงานที่แตกต่างจากลูกจ้างทั่วไป

๒. ื่อประโยชน์ต่อการประกอบธุรกิจ เพราะแต่เดิมเมื่อนายจ้างมีลูกจ้างตั้งแต่ ๑๐ คนขึ้นไป กฎหมายกำหนดให้จัดทำข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ซึ่งมีเนื้อหารายละเอียดบางรายการตามที่กฎหมายกำหนดไว้ โดยจะต้องประกาศอย่างเปิดเผยและจัดเก็บสำเนาไว้ ณ สถานประกอบกิจการนั้น และต้องนำส่งสำเนาข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานให้แก่อธิบดี หรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย แต่กฎหมายใหม่นี้ นายจ้างไม่ต้องส่งสำเนาข้อบังคับฯ ให้กับเจ้าหน้าที่เพื่อลดภาระของนายจ้าง ก่อให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดีต่อประเทศไทยในการลดขั้นตอนการประกอบธุรกิจ ซึ่งสิทธิของลูกจ้างจะยังคงได้ตามปกติตามกฎหมาย

๓. เพิ่มบทบัญญัติเกี่ยวกับการเกษียณอายุและการจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างกรณีเกษียณอายุ เพื่อคุ้มครองลูกจ้างกรณีเกษียณอายุ สร้างความมั่นคงให้แก่ลูกจ้างหลังเกษียณอายุ และเพื่อให้เกิดความชัดเจนในการบังคับใช้กฎหมาย

๔. เพิ่มบทกำหนดโทษ กรณีนายจ้างไม่จ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างกรณีเกษียณอายุ ซึ่งข้อกำหนดในกฎหมายนี้ต่างกับข้อกำหนดในกฎหมายประกันสังคม

“กฎหมายนี้ กำหนดให้นายจ้างเป็นผู้รับผิดชอบการจ่ายเงินชดเชยให้กับผู้เกษียณอายุ โดยลูกจ้างอายุ ๖๐ ปี จะทำงานต่อไปก็ได้ หรือสามารถแจ้งขอเกษียณตามกฎหมายนี้เพื่อขอรับสิทธิค่าชดเชยได้ ซึ่งนายจ้างจะต้องดำเนินการจ่ายภายใน ๓๐ วัน เมื่อลูกจ้างขอใช้สิทธิ ทั้งนี้ ลูกจ้างสามารถรับสิทธิประโยชน์ได้ทั้งตามกฎหมายประกันสังคม และกฎหมายฉบับนี้”

### แนวคิดด้วยเรื่องชนชั้นแรงงานของมาร์กซ์

ภายใต้โครงสร้างทางชนชั้นแบบทุนนิยม (Capitalist Class Structure) ในกระบวนการผลิตสินค้า แรงงานเป็นผู้สร้างมูลค่าของสินค้า โดยชนชั้นแรงงานหรือชนชั้นกรรมมาชีพขาย “พลังแรงงาน” ของตนให้กับนายทุนผู้เป็นเจ้าของทุน แต่มูลค่าสินค้าที่เกิดขึ้นหลังจากผ่านกระบวนการผลิต ชนชั้นนายทุนหรือกระฎุมพี ผู้ถือครองเครื่องไม้เครื่องมือในการผลิตจะดูดซับส่วนเกินที่เกิดขึ้นจากการผลิตตามหลักการที่ว่าด้วยการขูดรีดมูลค่าส่วนเกิน (Surplus Value Exploitation) ที่มีมูลค่าผลตอบแทนสูงกว่าที่แรงงานได้รับจากค่าแรงในการผลิต ซึ่งมาร์กซ์มีความเห็นว่าต้องล้มล้างระบบนายทุนให้หมดสิ้นไป โดยการสร้างสังคมคอมมิวนิสต์ขึ้นทดแทน ซึ่งจะเป็นสังคมที่ไม่มีการแบ่งชนชั้น ไม่มีความแตกต่างทางเศรษฐกิจ ไม่มีการเอารัดเอาเปรียบ และการขัดแย้งอีกต่อไป (Marx, 1887, pp. 127-129)

มาร์กซ์ได้วิเคราะห์ระบบที่ตั้งอยู่บนความไม่เท่าเทียมเชิงอำนาจระหว่างนายทุนและผู้ใช้แรงงาน โดยที่นายทุนเป็นผู้ถือเอามูลค่าส่วนเกิน (Surplus Value) ที่เกิดจากกระบวนการผลิตที่แรงงานเป็นผู้เสียหยาดเหงื่อแรงกายผลิตขึ้นมา ซึ่งเป็นปรากฏการณ์ทางสังคมที่พบโดยทั่วไปในยุคทุนนิยมโลกาภิวัตน์ แรงงานกลุ่มนี้ไม่ได้มีสถานะเป็น “พลเมือง” ของ “รัฐ-ชาติ”

การพัฒนาอุตสาหกรรมไทยเติบโตอย่างรวดเร็ว ผ่านการขับเคลื่อน “กลไกของรัฐ” (State Apparatus) ในรูปของ “วาทกรรมนโยบายการรักษาเสถียรภาพทางเศรษฐกิจ” (Economic Stability Policy) เพื่อลดต้นทุนการผลิตและรักษาขีดความสามารถในการแข่งขัน ซึ่งรัฐในฐานะผู้กำหนดนโยบายมักจะสร้างความเชื่อว่า การขึ้นค่าแรงขั้นต่ำจะนำมาซึ่งความตกต่ำของเศรษฐกิจส่วนรวมของประเทศ ทำให้เกิดอัตราเงินเฟ้อ ดังนั้น เพื่อรักษาเสถียรภาพทางเศรษฐกิจส่วนรวมของประเทศ จึงจำเป็นที่จะต้องรักษาอัตราค่าครองชีพและราคาสินค้าภายในประเทศ รวมถึงรักษาขีดความสามารถในการแข่งขันของตลาดการส่งออกระหว่างประเทศ โดยใช้ “กลไกเชิงนโยบายเพื่อกดค่าแรงขั้นต่ำ” โดยเน้น “การขายของราคาถูก” (ต้นทุนการผลิตต่ำ) มากกว่า “การขายของที่มีคุณภาพดี” (เน้นคุณภาพการผลิตสินค้า) โดย “แรงงานเป็นผู้เสียสละ” ในขณะที่มูลค่าส่วนเกินทางเศรษฐกิจตกอยู่กับรัฐและกลุ่มนายทุน (กมลเศ โปธิกนิษฐ, พัชรินทร์ สิริสุนทร, และ วัชรพล พุทธิรักษา, ๒๕๖๐, น. ๑๐๘)

### กฎหมายการจ้างงานและสภาพปัญหา

กฎหมายการจ้างแรงงานอยู่ภายใต้ทฤษฎีแรงงานเสรี (Free Labor Market Theory) ซึ่งมีแนวคิดว่าการจ้างแรงงานเป็นเสรีภาพของคู่สัญญา แต่เหตุผลที่รัฐเข้ามาแทรกแซงตลาดแรงงานเนื่องจากเห็นว่าทฤษฎีตลาดแรงงานเสรีมีความไม่สมบูรณ์ (Imperfect) ในด้านการจ้างแรงงาน เพราะนายจ้างมักจะใช้อำนาจไปในทางที่ผิดต่อลูกจ้าง เนื่องด้วยนายจ้างมีอำนาจต่อช่องทางเศรษฐกิจเหนือลูกจ้าง อีกทั้งนายจ้างมักจะเลือกปฏิบัติต่อลูกจ้างปัญหาดังกล่าวทำให้เกิดความไม่เป็นธรรมและการใช้แรงงานขาดประสิทธิภาพ ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ด้วยเหตุนี้ รัฐจึงเข้ามาแทรกแซงตลาดแรงงานด้วยการกำหนดมาตรการทางกฎหมายโดยมุ่งคุ้มครองลูกจ้างจากการใช้แรงงานของนายจ้างด้วยมาตรการหลักสี่ประการ คือ ประการที่หนึ่ง กำหนดมาตรการห้ามนายจ้างเลือกปฏิบัติต่อลูกจ้าง ประการที่สอง กำหนดมาตรการว่าด้วยการใช้แรงงานลูกจ้าง ประการที่สาม กำหนดมาตรการว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ ประการที่สี่ กำหนดมาตรการส่งเสริมความมั่นคงในชีวิตของลูกจ้างด้วยการจัดให้มีประกันสังคมเพื่อต่อต้านการว่างงาน การจ้างแรงงานสูงอายุ แรงงานพิการ แรงงานที่เจ็บป่วยหรือมีปัญหาสุขภาพ หรือตาย (จุฬา จงสถิตถาวร, ๒๕๖๐, น. ๕๗)

กฎหมายคุ้มครองแรงงานยุคดั้งเดิมมุ่งคุ้มครองการใช้แรงงานเด็ก แรงงานหญิง และแรงงานทั่วไป มิให้ถูกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม มิได้แยกหลักเกณฑ์การคุ้มครองแรงงาน สูงอายุ แต่เมื่อสภาพแวดล้อมในการจ้างงานเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมในช่วงกลางถึงปลาย ศตวรรษที่ยี่สิบเป็นต้นมา จึงได้เกิดทฤษฎีการคุ้มครองแรงงานสูงอายุในด้านการพัฒนา แรงงานสูงอายุเพื่อส่งเสริมให้แรงงานสูงอายุมีการเรียนรู้ตลอดชีวิต ซึ่งเป็นแนวคิดเพิ่มเติมไป จากการใช้แรงงานในสถานประกอบการ ภายใต้ทฤษฎีนี้รัฐจะเข้ามาแทรกแซงการจ้างแรงงาน สูงอายุในด้านการส่งเสริมยิ่งกว่าการควบคุมผู้ประกอบการ เช่น การกำหนดมาตรการ อุดหนุนการจ้างแรงงานสูงอายุ เป็นต้น สำหรับในประเทศไทยยังประสบปัญหาต่าง ๆ จำแนกตามกลุ่ม ดังนี้

### แรงงานสูงอายุ ประสบปัญหา ได้แก่

๑. ปัญหาการใช้แรงงาน ยังไม่มีกฎหมายบัญญัตินิยามคำว่า “แรงงานสูงอายุ” ทำให้ไม่อาจทราบได้ว่าแรงงานสูงอายุหมายความว่าอย่างไร ไม่มีกฎหมายคุ้มครอง การกำหนดลักษณะงานหรือวันทำงาน ทำให้เกิดปัญหาการใช้แรงงานสูงอายุในแต่ละช่วงอายุ หรือสภาพทางกายภาพหรือจิตใจ หรือเพศของแรงงานสูงอายุ

๒. ปัญหาการจัดสวัสดิภาพและสวัสดิการ ไม่มีการจัดสวัสดิภาพที่เหมาะสมกับ วัยของแรงงานสูงอายุ เช่น สถานที่ทำงาน เป็นต้น ไม่มีกฎหมายกำหนดสวัสดิการของ แรงงานสูงอายุตามช่วงอายุ รวมถึงการฝึกอบรมแรงงานสูงอายุเพื่อเพิ่มทักษะในการทำงาน หรือการเรียนรู้งานใหม่

๓. ปัญหาการเลือกปฏิบัติ ไม่มีมาตรการเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติในการประกาศ โฆษณาการจ้างงาน การทำสัญญาจ้าง การย้ายงาน และการเลิกจ้าง (จุฬา จงสถิตถาวร, ๒๕๖๐, น. ๕๗-๕๘)

### แรงงานเด็ก ประสบปัญหา ได้แก่

๑. ปัญหาการใช้แรงงานเด็กอย่างไม่เป็นธรรม ซึ่งนายจ้างไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย คุ้มครองแรงงาน

๒. ปัญหาทุพโภชนาการ เด็กที่ทำงานมักจะอาศัยอยู่กับนายจ้าง และเนื่องจาก เด็กมีระยะเวลาทำงานที่ยาวนานมีเวลาพักผ่อนน้อย อาหารที่นายจ้างจัดให้ส่วนใหญ่มักไม่มี คุณภาพ

๓. ปัญหาสุขภาพอนามัย เด็กที่พักอาศัยอยู่กับนายจ้าง นายจ้างมักจะจัด อาหาร ที่พัก ตลอดทั้งสิ่งแวดล้อมต่างๆ ทั้งที่ทำงาน และที่พักไม่ถูกสุขลักษณะ

๔. ปัญหาการประสบอันตรายจากการทำงาน



๕. ปัญหาการขาดโอกาสทางการศึกษาและพัฒนาอาชีพ เด็กที่ทำงานมักจะมี การศึกษาต่ำ การทำงานจะไม่ได้รับการศึกษาเพิ่มเติม

๖. ปัญหาการปรับตัว เด็กที่ทำงานในช่วงวัยที่กำลังเจริญเติบโตเป็นวัยรุ่น เป็นช่วงที่มีการเปลี่ยนแปลงทั้งร่างกายและอารมณ์ การที่เด็กต้องทำงานอยู่ในสถานที่ ไม่เอื้ออำนวย ไม่ถูกสุขลักษณะ ห่างไกลครอบครัว ญาติพี่น้อง ย่อมทำให้การพัฒนาการ ของเด็กมีปัญหา (ทวิสุข พันธุ์เพ็ง, ๒๕๕๓)

### แรงงานหญิง ประสบปัญหา ได้แก่

ด้วยวัฒนธรรม ประเพณี และค่านิยมของสังคมไทยในอดีตที่ผ่านมา พบว่า ประเทศไทยมีการจ้างแรงงานชายมากกว่าแรงงานหญิงมาโดยตลอด อีกทั้งแรงงานหญิงยังถูก จำกัดโอกาสในการประกอบอาชีพ เพราะแรงงานหญิงจะสามารถประกอบอาชีพได้เพียงบาง อาชีพเท่านั้น ซึ่งส่วนใหญ่แล้วแรงงานหญิงจะประกอบอาชีพที่เป็นแรงงานนอกระบบ เช่น การรับงานไปทำที่บ้าน แรงงานในภาคเกษตรกรรม เป็นต้น โดยไม่มีสวัสดิการใด ๆ ที่จะ ค้ำคองคุณภาพชีวิตของตนเองเท่ากับแรงงานชาย ซึ่งส่งผลกระทบต่อให้อัตราการขยายตัว ทางเศรษฐกิจของไทยโดยรวม

แต่เมื่อประเทศไทยมีการประกาศใช้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แรงงานหญิงได้เข้ามาเป็นแรงงานในระบบเศรษฐกิจ ซึ่งจากการสำรวจข้อมูลของสำนักงาน สถิติแห่งชาติ ปี ๒๕๔๕ พบว่า อัตราการเข้ามาเป็นแรงงานในระบบเศรษฐกิจของแรงงานหญิง เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยจากสถิติในช่วง พ.ศ. ๒๕๓๓ - พ.ศ. ๒๕๕๓ มีแรงงานหญิง เข้ามาทำงานในระบบเศรษฐกิจจากจำนวนกำลังแรงงานหญิงทั้งหมด คิดเป็นอัตรา ร้อยละ ๖๖.๘ ใน พ.ศ. ๒๕๓๓ เพิ่มขึ้นร้อยละ ๖๙.๖ ใน พ.ศ. ๒๕๔๓ และ เพิ่มขึ้นร้อยละ ๗๑.๒ ใน พ.ศ. ๒๕๕๓ ตามลำดับ ส่งผลให้แรงงานชายและแรงงานหญิง มีระดับคุณภาพชีวิตที่เท่าเทียมกัน และเป็นการลดภาระของภาครัฐที่จะต้องให้การช่วยเหลือ แรงงานที่มีรายได้น้อยไม่เพียงพอ อีกทั้งภาครัฐยังมีรายได้จากการเก็บภาษีมากขึ้น แต่อย่างไร ก็ตาม แรงงานหญิงยังประสบปัญหาการกีดกันทางเพศ ลักษณะของการทำงาน และ ความไม่มั่นคงในการทำงาน โดยเฉพาะในช่วงภาวะเศรษฐกิจถดถอย การส่งออกตกต่ำ หรือนายจ้างต้องการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักร เทคโนโลยีการผลิต ลดต้นทุนการผลิต ลดการจ้างงาน แรงงานหญิงจำนวนมากจะถูกปลดออก โดยอาจไม่ได้รับค่าชดเชย การเลิกจ้าง ไม่มีการแจ้งกล่าวล่วงหน้า เป็นต้น (จักรพัทธ์ วาทนาสุข และคณะ, ๒๕๕๕, น. ๓)

## บทวิเคราะห์

จากการศึกษาพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๖๐ ที่มีผลบังคับใช้แล้วเมื่อวันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๐ และแนวคิดที่ว่าด้วยเรื่องชนชั้นแรงงานของมาร์กซ์ที่วิเคราะห์ความไม่เท่าเทียมเชิงอำนาจระหว่างนายทุนและผู้ใช้แรงงาน ซึ่งในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ปรากฏข้อมูลผู้ใช้แรงงานที่ไม่ได้รับความเป็นธรรมและมีงานวิจัยต่างบ่งชี้ถึงสถานะลูกจ้าง การเลิกจ้าง สุขภาพและความไม่ปลอดภัยในการทำงาน และลักษณะการคุ้มครองที่ไม่ทั่วถึง อาทิ งานของพงษ์สิทธิ์ บุญรักษา (๒๕๔๙) เรื่อง แรงงานเด็ก: ปัญหาสุขภาพอนามัยกับสิ่งคุกคามความปลอดภัยในสถานที่ทำงานของสุนทรีย์ เรือนมูล (๒๕๕๓) เรื่องแรงงานต่างด้าว: มิติทางเพศภาวะ และประสบการณ์ทางสังคมของแรงงานผู้หญิงไทใหญ่ งานของวิทยา เบ็ญจาทิกุล (๒๕๖๐) เรื่องแนวทางการแก้ไขปัญหาค่ามนุษย์ในแรงงานประมงทะเลของประเทศไทย เป็นต้น โดยผลจากการพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๖๐ มีสาระสำคัญของการแก้ไขครั้งนี้ตามเรื่อง คือ เรื่องที่หนึ่ง การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับลูกจ้างบางกลุ่มหรือบางประเภทเพื่อส่งเสริมการจ้างงาน เรื่องที่สอง ปรับปรุงบทบัญญัติเรื่องข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเพื่อลดภาระของนายจ้างในการนำส่งสำเนาข้อบังคับดังกล่าว เรื่องที่สาม เป็นการเพิ่มบทบัญญัติเกี่ยวกับการเกษียณอายุ และการจ่ายค่าชดเชยเพื่อคุ้มครองลูกจ้างกรณีเกษียณอายุ เป็นการสร้างการรับรู้ให้นายจ้าง ลูกจ้าง ประชาชนทั่วไปและผู้ที่เกี่ยวข้องได้เข้าถึงตัวบทกฎหมายได้โดยสะดวก และสามารถเข้าใจกฎหมายได้ง่ายขึ้น อันเป็นการส่งเสริมให้ปฏิบัติตามกฎหมายได้อย่างถูกต้อง เพื่อให้เห็นผลของการเปลี่ยนแปลงชัดเจน ผู้เขียนนำเสนอ ดังตารางที่ ๑



## ตารางที่ ๑ การเปรียบเทียบพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน

ประเด็น การเปรียบเทียบ	กฎหมาย	
	พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑	พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๐
สถานะของลูกจ้าง และการคุ้มครอง	พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มุ่งคุ้มครองเพียง แรงงานที่มีสถานะเป็นลูกจ้าง ตาม มาตรา ๕ “ลูกจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้นายจ้างโดยรับ ค่าจ้างไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร” เท่านั้นแต่ไม่มีการครอบคลุมถึง “ผู้สมัครงานที่ถูกนายจ้างปฏิเสธการ จ้างงาน”	พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๐ มุ่งคุ้มครองและให้โอกาส แรงงาน อาทิ แรงงานหญิง แรงงานเด็ก แรงงานสูงอายุ และคนพิการมากขึ้น
แรงงานเกษียณอายุ	พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มีความไม่เสมอภาคทาง โอกาสในการทำงานของผู้สูงอายุ เนื่องจากต้องเผชิญกับการถูกเลือก ปฏิบัติตั้งแต่แรกเริ่มกระบวนการเข้าสู่ ตลาดแรงงาน ทั้งการสมัครงาน การถูกสัมภาษณ์โดยมีการสอบถามถึง อายุ เมื่อผู้สูงอายุถูกปฏิเสธการจ้าง งานอันมีสาเหตุจากอายุทั้งโดยตรงและ โดยอ้อม กล่าวคือ นายจ้างปฏิเสธ การจ้างงานด้วยเหตุแห่งอายุของ ผู้สูงอายุ เพราะสันนิษฐานว่าผู้สูงอายุ ไม่มีความสามารถในการทำงานนั้น หรือกำหนดกฎเกณฑ์ ระเบียบ ข้อบังคับในการทำงานอย่างไม่มีเหตุ อันควร ทำให้ผู้สูงอายุเสียประโยชน์ ผู้สูงอายุไม่ได้รับการคุ้มครองใด ๆ	เพิ่มบทบัญญัติเกี่ยวกับการเกษียณอายุ และการจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างกรณี เกษียณอายุ เพื่อคุ้มครองลูกจ้างกรณี เกษียณอายุ สร้างความมั่นคงให้แก่ ลูกจ้างหลังเกษียณอายุ และเพื่อให้เกิด ความชัดเจนในการบังคับใช้กฎหมาย

ตารางที่ ๑ การเปรียบเทียบพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ต่อ)

ประเด็น การเปรียบเทียบ	กฎหมาย	
	พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑	พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๐
แรงงานเด็ก	การใช้แรงงานเด็กถูกบัญญัติไว้ในหมวด ๔ ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มีจำนวน ๙ มาตรา เริ่มตั้งแต่มาตรา ๔๔ ถึงมาตรา ๕๒ โดยมีเจตนารมณ์เพื่อคุ้มครองเด็กเกี่ยวกับเงื่อนไขการจ้าง สภาพการทำงาน การพัฒนา และส่งเสริมคุณภาพชีวิต	กำหนดอัตราโทษให้สูงขึ้นในฐานความผิดเกี่ยวกับการใช้แรงงานเด็กซึ่งได้แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ เพื่อเพิ่มอัตราโทษกรณีความผิดที่กระทำต่อแรงงานเด็ก (แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๑๔๔ และมาตรา ๑๔๘ และเพิ่มมาตรา ๑๔๘/๑ และมาตรา ๑๔๘/๒)
การกำหนด อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ สำหรับลูกจ้าง บางกลุ่มหรือ บางประเภท	มาตรา ๘๗ ในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำและอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานให้คณะกรรมการค่าจ้างศึกษาและพิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับอยู่ประกอบด้วยข้อเท็จจริงอื่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งดัชนีค่าครองชีพ อัตราเงินเฟ้อ มาตรฐานการครองชีพ ต้นทุนการผลิต ราคาของสินค้า ความสามารถของธุรกิจ ผลผลิตภาพแรงงาน ผลสัมฤทธิ์มวลรวมของประเทศ สภาพทางเศรษฐกิจและสังคม	มีการแก้ไขในมาตรา ๘๗ คือการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับลูกจ้างบางกลุ่มหรือบางประเภทในวรรคหนึ่ง วรรคสอง และวรรคสี่ที่แก้ไขเพิ่มเติมยังคงมีเนื้อหาเช่นเดียวกับมาตรา ๘๗ ที่ถูกยกเลิกไปไม่ได้มีการแก้ไขแต่อย่างใด โดยวางกรอบให้คณะกรรมการค่าจ้างซึ่งเป็นที่องค์กรไตรภาคีในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ต้องศึกษา และพิจารณาข้อเท็จจริงและปัจจัยต่าง ๆ เช่น ค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับ ดัชนีค่าครองชีพ อัตราเงินเฟ้อ เป็นต้น การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำอาจกำหนดเฉพาะกิจการงานหรือสาขาอาชีพประเภทใด เพียงใด ในท้องถิ่นใดก็ได้ ส่วนการกำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือกฎหมายยังคง



ตารางที่ ๑ การเปรียบเทียบพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ต่อ)

ประเด็น การเปรียบเทียบ	กฎหมาย	
	พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑	พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๐
		หลักการเดิมให้คณะกรรมการค่าจ้างพิจารณาจากข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับในแต่ละอาชีพตามมาตรฐานฝีมือ โดยวัดค่าทักษะฝีมือ ความรู้ และความสามารถ ซึ่งอัตราค่าจ้างขั้นต่ำทั่วไป และอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือในวรรคสามที่เพิ่มเติมมีเจตนารมณ์เพื่อเป็นการส่งเสริมการจ้าง และการคุ้มครองแรงงานสำหรับลูกจ้างบางกลุ่มหรือบางประเภท เนื่องจากอาจมีลักษณะการทำงานที่แตกต่างจากลูกจ้างหรือกิจการทั่วไป ประกอบกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม และระบบการจ้างงานของประเทศที่เปลี่ยนแปลงไป

## ข้อดี

กฎหมายฉบับนี้มีการปรับปรุงเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมกับแรงงานเด็ก แรงงานหญิง และแรงงานผู้สูงอายุ สอดคล้องกับ Rawls (2003) ที่มองว่าโครงสร้างของสังคมที่เป็นธรรมประกอบด้วยหลักการสำคัญ ๒ ประการ คือ ๑) ทุกคนยอมมีสิทธิเสรีภาพขั้นพื้นฐานเท่าเทียมกัน ซึ่งถือเป็นหลักการเบื้องต้นที่สำคัญที่สุด ๒) หลักแห่งความเท่าเทียมกันในการได้รับโอกาสและการคำนึงถึงหลักการเรื่องความแตกต่าง นั่นคือ กฎหมายและสถาบันต่าง ๆ ไม่ควรเอื้อประโยชน์ให้กับคนกลุ่มใดบนต้นทุนที่ไม่เท่าเทียมกันของคนกลุ่มอื่น ๆ คนด้อยโอกาสที่สุดในสังคมควรจะได้รับโอกาสและเข้าถึงส่วนแบ่งทรัพยากรเท่าเทียมกับคนอื่น ๆ ความเป็นธรรมจึงจะเกิดขึ้นเมื่อสังคมใช้ความไม่เท่าเทียมทางเศรษฐกิจและสังคมไปส่งเสริมขจัดให้คนด้อยโอกาส (กุลภา วจนสาระ, ๒๕๕๕, น. ๒๑) และกฎหมายดังกล่าวมีความสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันที่พบว่าโครงสร้างของประชากรประเทศไทยที่เปลี่ยนไป โดยประชากรวัยสูงอายุมีสัดส่วนสูงขึ้นและประชากรวัยทำงานมีสัดส่วนลดลงซึ่งมีผลกระทบต่อการทำงานและการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ ในการสำรวจประชากรสูงอายุของสำนักงานสถิติแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๐ พบว่า มีผู้สูงอายุมากกว่าร้อยละ ๔๐ ที่ประสบความยากลำบากมีรายได้ไม่เพียงพอจึงต้องการทำงานเลี้ยงชีพ ดังนั้น การขยายโอกาสการทำงานของผู้สูงอายุให้อยู่ในตลาดแรงงานได้นานขึ้นจะเป็นการแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานของประเทศได้ (นงนุช สุนทรชวกานต์, ๒๕๕๖, น. ๓๙)

## ข้อเสีย

แม้ว่ากฎหมายฉบับนี้มีการปรับปรุงเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมกับแรงงานเด็ก แรงงานหญิง และแรงงานผู้สูงอายุ แต่ยังคงมีปัญหาด้านการนำไปปฏิบัติ ดังนี้

๑. นายจ้างส่วนใหญ่ยังคงเลือกปฏิบัติต่อแรงงาน และมีการกำหนดค่าจ้างไม่เท่าเทียมกัน โดย Ehrenberg and Smith (2012) ได้กล่าวถึงที่มาของความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างแรงงานหญิงและชาย แบ่งออกเป็น ๒ องค์ประกอบ คือ ๑) ปัจจัยที่สามารถอธิบายได้ถึงความแตกต่างระหว่างแรงงานหญิงและแรงงานชาย ได้แก่ ปัจจัยเกี่ยวกับการสะสมทุนมนุษย์ได้แก่ อายุและการศึกษา ลักษณะอาชีพ และชั่วโมงการทำงาน และประสบการณ์ทำงาน ปัจจัยเกี่ยวกับกิจการ ได้แก่ ขนาดของบริษัท เป็นต้น และ ๒) ปัจจัยที่ไม่สามารถอธิบายได้ (Discriminatory Treatment) ในตลาดแรงงาน หรือการเลือกปฏิบัติในตลาดแรงงาน ทั้งนี้ Mcconnell, Brue and Macpherson (2010) ได้อธิบายถึงนิยามของ Economic Discrimination หรือการเลือกปฏิบัติในตลาดแรงงานคือ ปรากฏการณ์ที่แม้ว่าผู้หญิงมีความสามารถ มีระดับการศึกษาที่ดี มีทักษะและประสบการณ์เท่ากับผู้ชาย แต่ได้รับค่าจ้างและโอกาสการเลื่อนตำแหน่งต่ำกว่าผู้ชาย

๒. ปัญหาการใช้แรงงานเด็กในประเทศไทยที่ผ่านมากระจายอยู่ในภาคส่วนต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นภาคเกษตรกรรม ภาคอุตสาหกรรม การค้าและการบริการ โดยที่แรงงานเด็กส่วนใหญ่เป็นแรงงานไร้ฝีมือ มีระดับการศึกษาไม่สูงนัก จึงทำให้ง่ายต่อการเอารัดเอาเปรียบ และถูกชักจูงไปกระทำในสิ่งที่ไม่เหมาะสม รัฐบาลไทยได้กำหนดให้เป็นวาระแห่งชาติเพื่อการแก้ไขปัญหาที่ต้องดำเนินการเร่งด่วน โดยต้องไม่มีการใช้แรงงานเด็ก ไม่มีการใช้แรงงานบังคับอย่างเด็ดขาด ทั้งในส่วนของแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว และในการปราบปรามผู้กระทำความผิด ให้มีการบังคับใช้กฎหมายอย่างเข้มงวดจริงจัง ไม่ว่าจะเป็นผู้มีอิทธิพลหรือข้าราชการระดับใดก็ตาม หากพบว่าเกี่ยวข้องกับขบวนการค้ามนุษย์จะต้องถูกดำเนินคดีอย่างเด็ดขาดไม่มีการละเว้น และนำไปสู่การเสนอแก้ไขกฎหมายคุ้มครองแรงงานเข้าสู่การพิจารณาของสภานิติบัญญัติแห่งชาติ

### บทสรุป

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๐ ได้แก้ไขและเพิ่มเติมบทบัญญัติบางประการที่ไม่เหมาะสมกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ ซึ่งสาระสำคัญของกฎหมายฉบับใหม่นี้ เพิ่มโอกาสให้กับกลุ่มนักเรียน นักศึกษา คนพิการ และผู้สูงอายุ และมีการจ่ายเงินชดเชยให้กับผู้เกษียณอายุ ทำให้เกิดโครงสร้างของสังคมที่เป็นธรรมมากขึ้นและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม อย่างไรก็ตาม การนำพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๐ ไปปฏิบัติให้เกิดประสิทธิภาพ จำเป็นอย่างยิ่งต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วนแบบเครือข่ายการจัดการนโยบายสาธารณะด้วยการจัดระเบียบกฎหมายให้ชัดเจนเหมาะสมต่อการนำไปปฏิบัติ (Regulation State) ดำเนินการสร้างความร่วมมือทุกภาคส่วน (Collaboration Network) สร้างกลไกทีมงานเพื่อรับผิดชอบ ติดตามและกำกับให้สถานประกอบการดำเนินการตามกฎหมาย (Team Working) การสร้างภาวะผู้นำ (Leadership) และการเจรจาต่อรอง (Negotiation) เพื่อร่วมกันกำหนดแนวปฏิบัติที่เหมาะสมและสนับสนุนให้สถานประกอบการมีการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติอย่างจริงจังและเป็นไปอย่างเสมอภาค เพื่อลดปัญหาความไม่เท่าเทียมและปัญหาด้านแรงงานที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน

## เอกสารอ้างอิง

- กมลเลิศ โปธิกนิษฐ, พัชรินทร์ สิริสุนทร, และ วัชรพล พุทธรักษา. (๒๕๖๐). แรงงานข้ามชาติกับการทำให้เป็น “สัตว์-เศรษฐกิจ” ภายใต้ภาวะการถูกกดทับ: กรณีศึกษาแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย. *วารสารสังคมศาสตร์*, ๑๓(๒), ๙๙-๑๑๙.
- กุลภา วจนสาระ. (๒๕๕๕). *มองหาความเป็นธรรมในสังคมไทยผ่านคนชายขอบ*. นครปฐม: สำนักพิมพ์ประชากรและสังคม สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ขวัญชีวัน บัวแดง. (๒๕๕๑). สุขภาพของแรงงานข้ามชาติกับการเข้าถึงบริการสาธารณสุขของรัฐ. *วารสารสังคมศาสตร์*, ๒๐(๑), ๑๔๕-๑๗๒.
- จักรพัทธ์ วาทนาสุข, และคณะ. (๒๕๕๕). *ความแตกต่างค่าจ้างแรงงานระหว่างเพศ: กรณีศึกษาของอุตสาหกรรมยานยนต์ ในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ จังหวัดฉะเชิงเทรา*. การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ ๒ ณ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- จุฬา จงสถิตย์ถาวร. (๒๕๖๐). กฎหมายการจ้างแรงงานสูงอายุ. *วารสารนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ*, ๘(๑), ๕๑-๖๘.
- ทวีสุข พันธุ์เพ็ง. (๒๕๕๓). *สถานการณ์ปัญหาแรงงานเด็ก*. สืบค้นเมื่อวันที่ ๔ เมษายน ๒๕๖๑, จาก <http://www.thaihealth.or.th>
- ธนพัฒน์ พันธุ์สุข. (๒๕๕๙). ปัญหาแรงงานต่างด้าวกับการละเมิดสิทธิ. *วารสารการจัดการธุรกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา*, ๕(๒), ๑๑๔-๑๒๕.
- นงนุช สุนทรชวกันต์. (๒๕๕๖). แนวทางการปรับปรุงกฎหมายเพื่อขยายโอกาสการทำงานของผู้สูงอายุ. *วารสารนักบริหาร*, ๓๓(๓), ๓๙-๔๖.
- พงษ์สิทธิ์ บุญรักษา. (๒๕๔๙). แรงงานเด็ก: ปัญหาสุขภาพอนามัยกับสิ่งคุกคามความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน. *วารสาร มชก. วิชาการ*, ๙(๑๘), ๗๙-๘๙.
- วนิดา อินทรอำนวย. (๒๕๖๐). *การใช้แรงงานเด็กและกฎหมายคุ้มครองแรงงาน*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.
- วิทยา เบ็ญจาทิกุล. (๒๕๖๐). แนวทางการแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ในแรงงานประมงทะเลของประเทศไทย. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี*, ๖(๑), ๗๗-๙๓.
- สุนทรีย์ เรือนมูล. (๒๕๕๓). แรงงานต่างด้าว: มิติทางเพศภาวะ และประสบการณ์ทางสังคมของแรงงานผู้หญิงไทใหญ่. *วารสารสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่*, ๒๒(๒), ๙๓-๑๒๒.





อมรรักษ์ สอนชูผล, และคณะ. (๒๕๖๐). การจัดการปัญหาแรงงานต่างด้าวโดยการมีส่วนร่วม  
ของชุมชนในเขตจังหวัดปทุมธานี. *วารสารวิจัยและพัฒนา วไลยอลงกรณ์*  
*ในพระบรมราชูปถัมภ์*, ๑๒(๒), ๑๔๕-๑๕๗.

Ehrenberg and Smith. (2012). *Modern labor economics: theory and public policy*.  
New York: Prentice Hall.

Marx, K. (1887). *Capital: A Critique of Political Economy*. New York: International  
Publishers.

McConnell, C., Stanley, B. & Macpherson, D. (2010). *Contemporary Labor*  
*Economics*. Boston: Irwin/McGraw Hill.

Rawls, J. (2003). *A Theory of Justice*. Massachusetts: Belknap Press of Harvard  
University.