

# บทที่ 1

## บทนำ

### 1. ความเป็นมา

ประเทศไทยมีนโยบายสนับสนุนให้นักธุรกิจโดยเฉพาะชาวต่างชาตินำเงินตราต่างประเทศและเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาลงทุนทำธุรกิจในประเทศไทย โดยในปี 2509 ได้จัดตั้งสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน (Board of Investment : BOI) เพื่อเป็นหน่วยงานที่ให้ข้อมูลและอำนวยความสะดวกต่าง ๆ นอกจากนี้ยังมีหน่วยงานอื่นๆ ที่ให้การบริการสนับสนุนในด้านต่าง ๆ สำหรับนักลงทุน เช่น การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย จัดเตรียมที่ดิน อาคารสถานที่ตั้งพร้อมสาธารณูปโภคต่าง ๆ นอกจากนี้กรณี ที่สถานประกอบการใด ผลิตสินค้าเพื่อการส่งออก ก็จะได้รับบริการด้านศุลกากร โดยจัดตั้งสำนักงานให้บริการในนิคมอุตสาหกรรมแต่ละแห่งที่กระจายอยู่ทั่วประเทศ การดำเนินการดังกล่าว มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นการส่งเสริมผลักดันให้เศรษฐกิจของประเทศไทยมีการพัฒนาเจริญเติบโตยิ่งขึ้น ส่งผลให้เกิดการจ้างงาน ทำให้ประชาชนคนไทยมีงานทำ มีรายได้ มีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความมั่นคงในชีวิต

นักธุรกิจชาวต่างชาติทุกคนที่นำเงินตราต่างประเทศเข้ามาลงทุนในประเทศไทยล้วนแต่ต้องการผลกำไรเป็นสิ่งตอบแทน การดำเนินธุรกิจจึงต้องใช้ความระมัดระวังและมีความสุขุมรอบคอบ เริ่มตั้งแต่การคัดเลือกทีมงานบริหารจัดการ การคัดเลือกลูกจ้างเพื่อทำงานให้เหมาะสมกับตำแหน่ง ความรู้ความสามารถ นายจ้างและลูกจ้างต้องร่วมมือกันบริหารจัดการธุรกิจด้วยการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองให้ดีที่สุด เมื่อธุรกิจประสบผลสำเร็จมีผลกำไร นายจ้างและลูกจ้างได้รับประโยชน์ทั้ง 2 ฝ่าย นายจ้างได้รับส่วนแบ่งผลกำไรจากเงินที่ลงทุน ส่วนลูกจ้างก็ได้รับเงินค่าตอบแทนจากการทำงานให้นายจ้างตามที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนดหรือตามที่ทั้ง 2 ฝ่ายตกลงกันในส่วนที่นอกเหนือจากกฎหมายกำหนด ซึ่งการแบ่งปันผลกำไรดังกล่าวควรดำเนินการด้วยความ เป็นธรรม เพื่อให้เกิดความสงบสุขในสถานประกอบการ

จากเหตุการณ์วิกฤตเศรษฐกิจในปัจจุบันซึ่งได้ลุกลามไปทั่วโลก เนื่องจากราคาน้ำมันที่สูงขึ้นและมีแนวโน้มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ได้ส่งผลกระทบต่อประเทศไทยเกิด

ภาวะค่าเงินบาทแข็งตัว อัตราเงินเฟ้อสูงขึ้น ต้นทุนในการผลิตอุตสาหกรรมและธุรกิจหลายประเภทสูงขึ้น นายจ้างหลายรายจึงได้ตัดสินใจย้ายฐานการผลิตไปยังแหล่งต้นทุนที่ต่ำกว่าทั้งในประเทศและต่างประเทศ ในภาวะที่ยากลำบากเช่นนี้ จำเป็นที่นายจ้างและลูกจ้างจะต้องร่วมมือร่วมใจกัน เพื่อให้การบริหารจัดการธุรกิจสามารถผ่านพ้นวิกฤตไปได้ อย่างไรก็ตามก็ยังคงมีนายจ้างบางรายที่ไม่สามารถประคับประคองธุรกิจให้ดำเนินการต่อไปได้ มีปัญหาหนี้สินจำนวนมาก จำเป็นต้องปิดกิจการ ซึ่งอาจจะเป็นการปิดกิจการถาวรหรือชั่วคราวแล้วแต่กรณี การที่นายจ้างต้องปิดกิจการลงนั้น นอกจากส่งผลกระทบต่อธุรกิจของนายจ้างแล้ว ผลกระทบที่สำคัญที่สุดคือลูกจ้าง โดยเฉพาะลูกจ้างระดับผู้ปฏิบัติงาน ต้องกลายเป็นผู้ว่างงาน ขาดรายได้และหากเป็นลูกจ้างที่มีอายุมาก ทำงานมานาน โอกาสที่จะหางานใหม่ทำได้มีอยู่น้อยมาก ซึ่งจะทำให้เป็นผู้ว่างงานถาวร

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดให้ลูกจ้างได้รับสิทธิประโยชน์กรณีการปิดกิจการของนายจ้าง ได้แก่ ค่าจ้างค้างจ่าย ค่าชดเชย และเงินอื่น ๆ ทั้งนี้ นายจ้างบางรายได้ปฏิบัติตามกฎหมายให้สิทธิประโยชน์ที่ลูกจ้างพึงได้รับอย่างครบถ้วน แต่ยังคงมีนายจ้างบางรายที่มีภาระหนี้สินไม่สามารถปฏิบัติตามกฎหมายได้ และหนีหายไปไม่เหลือวาลูกจ้าง ทอดทิ้งให้ลูกจ้างเผชิญชะตากรรมกลายเป็นผู้ว่างงาน ซึ่งหากนายจ้างดังกล่าวเป็นชาวต่างชาติดีก็จะหลบหนีออกนอกประเทศ ทำให้เกิดความยากลำบากในการติดตามตัวมาเพื่อดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย ส่วนลูกจ้างที่ถูกนายจ้างทอดทิ้งก็จะรวมตัวกันเพื่อชุมนุมเรียกร้องสิทธิประโยชน์ตามที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนด โดยจะดำเนินการทุกวิถีทาง ที่จะให้เจ้าหน้าที่ของรัฐที่เกี่ยวข้องซึ่งได้แก่พนักงานตรวจแรงงานให้ความช่วยเหลืออย่างเร่งด่วน การดำเนินการของลูกจ้างเพื่อการกดดันเจ้าหน้าที่อาจแตกต่างกันไป โดยแจ้งสื่อมวลชนเผยแพร่ข่าว เพื่อให้สาธารณชนได้รับทราบความเดือดร้อนและชุมนุมเรียกร้องตามสถานที่สำคัญต่าง ๆ เช่น กระทรวงแรงงาน ทำเนียบรัฐบาล และสถานทูตที่นายจ้างถือสัญชาติ เป็นต้น เพื่อเป็นการประท้วงประจานนายจ้างและเป็นการกดดันเจ้าหน้าที่ทุกระดับให้ต้องรีบดำเนินการช่วยเหลือ ซึ่งการดำเนินการของลูกจ้างอาจก่อให้เกิดความวุ่นวายและความไม่สงบเรียบร้อยภายในประเทศได้

ผู้ขอรับการประเมินมีความเห็นว่าจากกรณีที่นายจ้างบริษัทต่างชาติหนีออกนอกประเทศโดยไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน โดยค้างจ่ายค่าจ้าง ค่าชดเชย และเงินอื่น ๆ ทั้งให้ลูกจ้างต้องเผชิญกับปัญหาการเป็นผู้ว่างงานอย่างกระทันหัน เป็นปัญหาสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อลูกจ้างและเศรษฐกิจสังคมโดยรวมของประเทศ และเป็นการซ้ำเติมภาวะวิกฤตเศรษฐกิจของประเทศในปัจจุบัน จึงควรทำการศึกษาเพื่อหาแนวทางในการป้องกันแก้ไขปัญหาดังกล่าว เพื่อให้ปัญหาอุปสรรคต่างๆ เบาลง หรือหมดสิ้นไป

## 2. วัตถุประสงค์ของการศึกษา

2.1 เพื่อศึกษาสาเหตุของการปิดกิจการของนายจ้างบริษัทต่างชาติ โดยใช้กรณีตัวอย่างของบริษัท อมริเท็กซ์ แอพพารเอล จำกัด

2.2 เพื่อศึกษาผลกระทบของลูกจ้างกรณีนายจ้างบริษัทต่างชาติปิดกิจการ โดยใช้กรณีตัวอย่างของบริษัท อมริเท็กซ์ แอพพารเอล จำกัด

2.3 เพื่อให้ทราบถึงปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ในการดำเนินงานคุ้มครองดูแลลูกจ้างในกรณีนายจ้างบริษัทต่างชาติปิดกิจการ

2.4 เพื่อเสนอแนะแนวทางและมาตรการในการแก้ไขปัญหาก็เหมาะสมกับเหตุการณ์กรณีนายจ้างบริษัทต่างชาติปิดกิจการ

## 3. ขอบเขตของการศึกษา

เป็นการศึกษาวิเคราะห์ผลกระทบของลูกจ้างกรณีของบริษัทต่างชาติหรือบริษัทข้ามชาติที่ดำเนินธุรกิจในประเทศไทย และปิดกิจการกระทันหันทั้งให้ลูกจ้างเป็นผู้ว่างงาน โดยเป็นการศึกษาประเด็นข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องคือ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่เน้นในเรื่องสภาพการจ้างงานและการเลิกจ้างและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องกับการเข้ามาดำเนินกิจการของบริษัทต่างชาติ รวมทั้งนโยบายและแนวปฏิบัติในด้านคุ้มครองแรงงาน และแนวทางและมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการปิดกิจการและการ

เลิกจ้าง โดยเป็นการศึกษาประเด็นข้อเท็จจริงกรณีที่บริษัท อเมริเท็กซ์ แอพพารเอล จำกัด ปิดกิจการและนายจ้างเจ้าของบริษัทได้หลบหนีออกนอกประเทศ รวมทั้งการสำรวจความคิดเห็นของลูกจ้าง โดยใช้แบบสอบถามเพื่อสอบถามความเห็นของลูกจ้างเกี่ยวกับความพึงพอใจของลูกจ้างที่มีต่อนายจ้างและหน่วยงานที่ลูกจ้างเห็นว่าสามารถให้ความช่วยเหลือลูกจ้างได้

#### 4. วิธีการศึกษา

4.1 เก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง และทำการวิเคราะห์ข้อมูลเอกสารดังกล่าว ได้แก่ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 นโยบายและแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องด้านคุ้มครองแรงงาน แนวทางและมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการปิดกิจการและการเลิกจ้าง รวมทั้งกฎหมายอื่น แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง และข้อมูลข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นในกรณีบริษัท อเมริเท็กซ์ แอพพารเอล จำกัด ปิดกิจการ

4.2 ใช้แบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างลูกจ้างในสถานประกอบการผลิตเสื้อผ้าเครื่องนุ่งห่มที่นายจ้างเป็นบริษัทต่างชาติได้หวั่น บริษัทต่างชาติสหรัฐอเมริกาและบริษัทคนไทยเกี่ยวกับความพอใจของลูกจ้างที่มีต่อนายจ้างและหน่วยงานที่เห็นว่าสามารถให้ความช่วยเหลือลูกจ้างได้

#### 5. นิยามศัพท์

5.1 “กฎหมายคุ้มครองแรงงาน” หมายความว่า พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

5.2 “นายจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงาน โดยจ่ายค่าจ้างให้ และหมายความรวมถึงผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากนายจ้างให้ทำการแทน

5.3 “ลูกจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้แก่นายจ้างเพื่อรับค่าจ้างโดยไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร

5.4 “สภาพการจ้าง” หมายความว่า เงื่อนไขการจ้างหรือการทำงาน กำหนดวันและเวลาทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ การเลิกจ้าง หรือประโยชน์อื่นของนายจ้างหรือลูกจ้างอันเกี่ยวกับกรจ้างหรือการทำงาน

5.5 “การปิดกิจการ” หมายความว่า การเลิกกิจการเนื่องจากไม่สามารถประกอบกิจการได้ตามปกติ

5.6 “การเลิกจ้าง” หมายความว่า การกระทำใดที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้างให้ ไม่ว่าจะเป็เพราะเหตุสิ้นสุดสัญญาจ้างหรือเหตุอื่นใด และหมายความรวมถึงกรณีที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงาน และไม่ได้รับค่าจ้างเพราะเหตุที่นายจ้างไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไป

5.7 “บริษัทต่างชาติ” หรือ “บริษัทข้ามชาติ” หมายความว่า บริษัทที่มีการลงทุนหรือร่วมลงทุนจากต่างประเทศโดยตรง (Foreign Direct Investment) โดยผู้ที่ทำการลงทุนที่เป็นชาวต่างชาติ นั้น มีเจตนาที่จะควบคุมการทำงานการบริหารงานของบริษัทที่เข้ามาลงทุนในประเทศไทย โดยผู้ลงทุนมีอำนาจควบคุมอย่างสมบูรณ์

## 6. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

6.1 ทำให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมาย นโยบาย ขั้นตอนการดำเนินงาน และแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องในการให้ความคุ้มครองดูแลสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ของลูกจ้าง

6.2 ทำให้ทราบปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ในการดำเนินงานคุ้มครองแรงงาน และการบังคับใช้กฎหมายของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องในกรณีนายจ้างบริษัทต่างชาติปิดกิจการ

6.3 เป็นแนวทางในการป้องกันและแก้ไขปัญหากรณีนายจ้างบริษัทต่างชาติปิดกิจการและหลบหนีออกนอกประเทศ เพื่อให้ลูกจ้างได้รับสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ตามที่กฎหมายกำหนด

6.4 เป็นเอกสารข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อทางราชการในการศึกษาค้นคว้าเพื่อพัฒนาเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุ้มครองแรงงาน

## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎีและเอกสารที่เกี่ยวข้อง

#### 1. การลงทุนจากต่างประเทศ

##### 1.1 ทฤษฎีการลงทุนจากต่างประเทศ

###### (1) ทฤษฎีโครงสร้างของตลาดอุตสาหกรรมหรือทฤษฎีผู้แข่งขันน้อยราย

(Oligopolistic Theory)

การที่องค์การธุรกิจเอกชนทำการลงทุนโดยตรงในต่างประเทศ ทั้งนี้เนื่องจากองค์การธุรกิจนั้นมีข้อได้เปรียบบางประการเหนือคู่แข่งที่เป็นองค์การธุรกิจของประเทศดังที่ Kindleberger และ Hymer ได้กล่าวไว้ว่า การลงทุนทางตรงเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับทฤษฎีองค์การอุตสาหกรรม (Theory of Industrial Organisation) มากกว่าทฤษฎีการเคลื่อนย้ายทุนระหว่างประเทศ (Theory of Capital Movements) การลงทุนในต่างประเทศมีข้อเสียเปรียบในแง่ที่ว่า เป็นการดำเนินการในตลาดต่างประเทศอาศัยปัจจัยการผลิตของต่างประเทศและอยู่ห่างไกลศูนย์กลางในการตัดสินใจ ดังนั้นผู้ลงทุนจะต้องมีข้อได้เปรียบบางประการ อาจจะเป็นข้อได้เปรียบทางด้านเทคโนโลยี การจัดการ และทรัพยากรภายในองค์กร ผู้ลงทุนทางตรงต่างประเทศมีข้อได้เปรียบเหล่านี้เหนือคู่แข่ง และสามารถเอาชนะคู่แข่งได้ หมายความว่า ผู้ลงทุนทางตรงต่างประเทศจะเป็นผู้มีอำนาจผูกขาดหรืออยู่ในตลาดที่มีผู้แข่งขันน้อยราย (Oligopolistic Competition) หรือเป็นตลาดที่มีผู้แข่งขันมากรายแต่ต่างมีอำนาจผูกขาด (Monopolistic Competition)

นอกจาก Kindleberger แล้ว ตามแนวความคิดของทฤษฎีนี้ Calvet ได้อธิบายว่า การลงทุนทางตรงต่างประเทศเป็นการขยายตัวขององค์การธุรกิจไปสู่ดินแดนแห่งใหม่ ซึ่งอาจจะเป็นการขยายตัวทางคั่นแนวตั้งหรือแนวนอนก็ได้ ส่วนใหญ่จะเกิดขึ้นในอุตสาหกรรมที่มีลักษณะพิเศษ เช่น ได้รับการคุ้มครองจากสิทธิบัตรหรือเป็นสินค้าที่มีความแตกต่างกับสินค้าของผู้ผลิตคนอื่นๆ ในสายตาของผู้ซื้อ (Differentiated Product) ซึ่งองค์การธุรกิจจะสามารถแสวงหากำไรสูงสุดในตลาดต่างประเทศได้

Calvet มีข้อคิดเห็นเพิ่มเติมว่า นักลงทุนจากต่างประเทศไม่เพียงแต่จะมีสินทรัพย์ลักษณะพิเศษที่จะชดเชยข้อเสียเปรียบอื่นที่มีต่อผู้ผลิตในประเทศเท่านั้น แต่

นักลงทุนจะต้องเห็นว่าการลงทุนผลิตสินค้าในต่างประเทศเป็นวิธีการที่ดีกว่าในการดึงดูดผลประโยชน์หรือค่าเช่าทางเศรษฐกิจจากตลาดต่างประเทศเหนือวิธีการอื่นๆ เช่น การส่งออกหรือการให้เช่าใบอนุญาตหรือสิทธิบัตร นอกจากนี้แล้วการเก็บภาษีศุลกากรของประเทศเจ้าบ้านในอัตราสูง มักมีผลทำให้การส่งสินค้าเข้าไปจำหน่ายในตลาดต่างประเทศทำให้ยากขึ้น จึงเป็นการกระตุ้นให้องค์การธุรกิจหันมาทำการลงทุนทางตรงแทน

Lall และ Stevens ก็มีแนวความคิดที่สอดคล้องกับ Kindleberger และ Hymer เขาเชื่อว่าการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศเกิดจากความได้เปรียบที่องค์การธุรกิจต่างประเทศมีเหนือองค์การธุรกิจของประเทศในหลายๆ ด้าน เช่น ความได้เปรียบทางด้านทุน การจัดการ เทคโนโลยี การตลาด ความสามารถเข้าควบคุมวัตถุดิบ ความได้เปรียบอันเกิดจากการประหยัดจากขนาด จากอำนาจในการต่อรองและอำนาจทางการเมืองซึ่งมีเหนือองค์การธุรกิจของประเทศ และเป็นความได้เปรียบที่สามารถขจัดต้นทุนที่เพิ่มขึ้นจากการดำเนินกิจการในต่างประเทศ ทำให้มีการก่อตั้งองค์การธุรกิจที่มีขนาดใหญ่ มีสาขาตั้งอยู่ในประเทศต่างๆ และมีการลงทุนต่างประเทศอย่างกว้างขวาง ซึ่งรู้จักกันในนามของบริษัทต่างชาติ (Multinational Corporations : MNC) หรือบริษัทข้ามชาติ (Transnational Corporations : TNC)

นอกจาก Lall และ Stevens แล้ว Gray ก็เป็นอีกผู้หนึ่งที่ทำให้ทัศนะว่าองค์การธุรกิจจะไปลงทุนตั้งโรงงานในต่างประเทศก็ต่อเมื่อผลตอบแทนที่เกิดจากความได้เปรียบต่างๆ สูงเกินกว่าผลตอบแทนที่องค์การธุรกิจของประเทศได้รับในฐานะที่ผลิตในประเทศของตนเอง

(2) ทฤษฎีการสงเคราะห์ปัจจัยต่างๆ ที่กำหนดการลงทุนระหว่างประเทศตามแนวความคิดของ Dunning การที่องค์การธุรกิจตัดสินใจการลงทุนในต่างประเทศนั้นมิใช่ขึ้นอยู่กับเหตุผลที่ว่าองค์การธุรกิจมีความได้เปรียบในปัจจุบันบางประการ เช่น มีสินทรัพย์ภายในองค์การ เป็นเจ้าของเทคโนโลยีใหม่หรือเพื่อป้องกันการสูญเสียตลาดและกระจายความเสี่ยงภัยในการลงทุนเท่านั้น แต่การที่จะตัดสินใจลงทุนทางตรงระหว่างประเทศหรือจะทำการผลิตเพื่อการส่งออกหรือจะใช้วิธีการขายหรือให้เช่าสิทธิบัตร จะขึ้นอยู่กับปัจจัยหรือเงื่อนไขต่าง ๆ ซึ่งแบ่งออกได้เป็น 3 ประการได้แก่

(2.1) ความได้เปรียบในการเป็นเจ้าของสินทรัพย์บางอย่าง (Ownership Specific Advantages) เช่น ขนาดและความมั่นคงของกิจการ ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีการจัดการ การบริหารและการตลาด

(2.2) ความได้เปรียบที่เกิดจากการประกอบการของตนเอง (Internalization Incentive Advantages) องค์กรธุรกิจจะค้นหาประโยชน์จากความได้เปรียบของตนเอง โดยการขยายการประกอบการของตนเองออกไป (Internalization) ในต่างประเทศ แทนที่จะแสวงหาประโยชน์จากภายนอกกิจการ โดยการขายหรือทำสัญญาให้เข้าแก่องค์กรธุรกิจอื่น ๆ การแสวงหาประโยชน์จากความได้เปรียบของตนเองโดยการขยายกิจการออกไปในต่างประเทศนี้ จะทำให้องค์กรธุรกิจได้รับผลประโยชน์บางประการ เช่น ต้นทุนเกี่ยวกับการตลาดอาจจะลดลงได้บ้าง สามารถหลีกเลี่ยงมาตรการการเข้าแทรกแซงของรัฐบาล เช่น การตั้งกำแพงภาษี การกำหนดโควตา สามารถควบคุมแหล่งผลิตและราคาวัตถุดิบที่ต้องใช้ สร้างความมั่นใจให้แก่ผู้ซื้อในต่างประเทศ สามารถใช้กลยุทธ์ในการกำหนดราคาขายในประเทศต่าง ๆ ให้แตกต่างกันได้

(2.3) ความได้เปรียบที่เกิดจากแหล่งที่ตั้ง (Location Specific Advantages) ซึ่งจะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับแหล่งทรัพยากร คุณภาพของทรัพยากรและราคาของทรัพยากรของประเทศนั้น ค่าใช้จ่ายในการขนส่งและการสื่อสาร ขนาดการเข้าแทรกแซงของรัฐบาลในการผลิต การควบคุมการนำเข้า ปัจจัยพื้นฐานทางเศรษฐกิจที่ประเทศมีอยู่ ความแตกต่างของวัฒนธรรมขนบธรรมเนียมและประเพณี

หากไม่สามารถบรรลุเงื่อนไขทั้ง 3 ประการดังกล่าวข้างต้นแล้ว องค์กรธุรกิจก็จะเลือกทางอื่น ๆ แทนการลงทุนทางตรงระหว่างประเทศ

(3) ทฤษฎีการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศในวัฏจักรของผลิตภัณฑ์ (Product Cycle Theory)

Vernon เสนอความเห็นเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์ใหม่ที่ได้รับการคิดค้นขึ้นมา และมีการผลิตขนาดใหญ่ในกลุ่มประเทศอุตสาหกรรม ซึ่งสหรัฐอเมริกาเป็นประเทศที่ได้รับการหยิบยกขึ้นมาเป็นกรณีตัวอย่างมากที่สุด การพัฒนาอุตสาหกรรมและการเปลี่ยนแปลงทางการค้าตามแนวความคิดของ Vernon แบ่งออกได้เป็น 6 ช่วงคือ



(3.1) ช่วงที่ 1 มีประเทศหนึ่งคิดค้นผลิตภัณฑ์ใหม่ขึ้นมา ซึ่งช่วงนี้ประเทศดังกล่าวจะเป็นประเทศที่มีการผูกขาดในการผลิตและโดยปกติผลิตภัณฑ์ใหม่นี้มักจะเป็นสินค้าที่มีความยืดหยุ่นต่อรายได้ค่อนข้างสูง

(3.2) ช่วงที่ 2 ประเทศที่คิดค้นผลิตภัณฑ์ใหม่จะส่งออกผลิตภัณฑ์ดังกล่าวไปยังประเทศกลุ่มที่ 2. ซึ่งอัตราการขยายตัวของการส่งออกจะขึ้นอยู่กับความแตกต่างของเทคโนโลยีการผลิตที่เป็นอยู่ระหว่างประเทศผู้คิดค้นผลิตภัณฑ์ใหม่และประเทศอื่น ๆ

(3.3) ช่วงที่ 3 ประเทศกลุ่มที่ 2 เริ่มมีความต้องการผลผลิตสูงขึ้นหรือเมื่อตลาด มีขนาดใหญ่พอที่จะลงทุนก็จะมีการเคลื่อนย้ายการผลิตจากประเทศที่คิดค้นผลิตภัณฑ์ใหม่ไปยังประเทศในกลุ่มนี้ ซึ่งการลงทุนนี้จะมีขึ้นหรือไม่หรือมีมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับต้นทุนด้านภาษีและค่าขนส่ง ความยืดหยุ่นของรายได้ที่มีต่อความต้องการสินค้านั้น ระดับรายได้และขนาดของตลาด

(3.4) ช่วงที่ 4 การผลิตจากประเทศกลุ่มที่ 2 จะมีบทบาทสำคัญมากในตลาดของประเทศกลุ่มที่ 3 การขยายตลาดของประเทศกลุ่มที่ 2 จะแย่งส่วนแบ่งการตลาดจากประเทศที่คิดค้นผลิตภัณฑ์ใหม่

(3.5) ช่วงที่ 5 เมื่อบางประเทศในกลุ่มที่ 2 มีต้นทุนค่าขนส่งต่ำและได้รับการคุ้มครองทางภาษีจากประเทศที่คิดค้นผลิตภัณฑ์ใหม่ ประเทศที่คิดค้นผลิตภัณฑ์ใหม่ก็จะกลายเป็นประเทศผู้นำเข้าผลิตภัณฑ์จากประเทศกลุ่มที่ 2

(3.6) ช่วงที่ 6 เป็นช่วงที่เทคโนโลยีการผลิตมีการใช้กันอย่างแพร่หลายและมีการถ่ายทอดเทคโนโลยีไปยังประเทศกลุ่มที่ 3 ทำให้ประเทศกลุ่มที่ 3 สามารถผลิตสินค้าชนิดนี้และอาจสามารถทำการส่งออกได้ในที่สุด

ทฤษฎีของ Vernon นี้ เป็นการชี้ให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของการค้าการลงทุนระหว่างประเทศ โดยที่การลงทุนโดยตรงจะเป็นขั้นตอนที่ต่อเนื่องจากการซื้อขายสินค้าและการลงทุนดังกล่าวก็จะมีผลกระทบต่อการนำเข้าและการส่งออกของทั้งประเทศผู้ลงทุนและผู้ได้รับการลงทุน

## 1.2 ประเภทของการลงทุนจากต่างประเทศ

ประเภทของการลงทุนจากต่างประเทศหรือการลงทุนระหว่างประเทศ หากแบ่งเป็นระยะเวลาสามารถแบ่งประเภทการลงทุนออกได้เป็น 2 ประเภท คือ การลงทุนระยะสั้น (Short - Term Investment) และการลงทุนระยะยาว (Long - Term Investment)

(1) การลงทุนระยะสั้น หมายถึง การลงทุนในสินทรัพย์ซึ่งมีอายุสั้นกว่า 1 ปี ส่วนใหญ่เกิดขึ้นเนื่องจากการค้าระหว่างประเทศ เช่น การรับซื้อตั๋วแลกเงินจากผู้ส่งออก เป็นต้น ปัจจัยสำคัญที่กระตุ้นการลงทุนระยะสั้นได้แก่ ความแตกต่างของอัตราดอกเบี้ยระหว่างประเทศผู้ลงทุนกับประเทศผู้รับทุน การเปลี่ยนแปลงในอัตราแลกเปลี่ยนเงินตราระหว่างประเทศ และเสถียรภาพทางการเมืองของประเทศ ตัวอย่างเช่น ในกรณีที่อัตราดอกเบี้ยในต่างประเทศมีอัตราสูงกว่าอัตราดอกเบี้ยในประเทศหรือมีการคาดคะเนว่าเงินตราของประเทศจะมีค่าลดลงเนื่องจากการปรับอัตราแลกเปลี่ยนเงินตราระหว่างประเทศใหม่ สถาบันการเงินและเอกชนในประเทศมีแนวโน้มที่จะซื้อสินทรัพย์ระยะสั้นของต่างประเทศมากขึ้น นั่นคือทำการลงทุนต่างประเทศระยะสั้น หรือในกรณีที่เสถียรภาพทางการเมืองของประเทศไม่มั่นคงก็จะกระตุ้นให้ภาคเอกชนในประเทศทำการลงทุนในต่างประเทศมากขึ้น กล่าวได้ว่าเงินทุนระยะสั้นจะเคลื่อนย้ายจากต่างประเทศที่มีอัตราดอกเบี้ยต่ำไปยังประเทศที่มีอัตราดอกเบี้ยสูง และจากประเทศที่มีการเสี่ยงภัยทางการเมืองสูงไปยังประเทศที่มีการเสี่ยงภัยทางการเมืองต่ำ

(2) การลงทุนระยะยาว หมายถึง การลงทุนที่มีอายุยาวนานกว่า 1 ปี เมื่อมีการลงทุนระยะยาวเกิดขึ้นจะมีผลทำให้เกิดการเคลื่อนย้ายทุนระยะยาวระหว่างประเทศ และจะก่อให้เกิดผลกระทบต่อความเจริญเติบโตและการพัฒนาเศรษฐกิจทั้งของประเทศผู้ลงทุนและประเทศผู้รับทุน การลงทุนระยะยาวแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท คือ การลงทุนทางอ้อมหรือการลงทุนโดยซื้อหลักทรัพย์ (Indirect Investment or Portfolio Investment) และการลงทุนทางตรง (Direct Investment)

(2.1) การลงทุนทางอ้อม (Indirect Investment) หมายถึง การลงทุนในรูปของการซื้อหลักทรัพย์ทางการเงินซึ่งอาจจะเป็นหลักทรัพย์ที่ออกใหม่หรือหลักทรัพย์เก่าที่ออกมานานแล้วก็ได้ หลักทรัพย์ทางการเงินได้แก่ พันธบัตรของรัฐบาล หุ้นสามัญ หุ้นกู้

เป็นต้น เมื่อเอกชนหรือสถาบันการเงินของประเทศหนึ่งซื้อหลักทรัพย์ทางการเงินดังกล่าวของประเทศอื่น ก็ถือได้ว่าได้มีการลงทุนทางอ้อมเกิดขึ้น นอกจากนี้การลงทุนทางอ้อมอาจอยู่ในรูปของการให้สถาบันการเงินต่างประเทศกู้ยืมเงินระยะยาวก็ได้ การลงทุนทางอ้อมเป็นการลงทุนเพื่อหวังผลตอบแทนจากหลักทรัพย์ทางการเงิน ดังนั้น ผู้ลงทุนจึงจะเลือกทำการลงทุนในหลักทรัพย์ที่ให้ผลตอบแทนสูง มีความมั่นคงและมีความเสี่ยงภัยค่อนข้างต่ำ ถ้าเป็นการลงทุนในหุ้นสามัญ หุ้นบุริมสิทธิ ผู้ลงทุนจะได้รับผลตอบแทนในรูปของเงินปันผล แต่ถ้าเป็นการลงทุนในพันธบัตรรัฐบาล หุ้นกู้หรือการให้เงินกู้ ผู้ลงทุนจะได้รับผลตอบแทนในรูปของดอกเบี้ย เนื่องจากการลงทุนทางอ้อมระยะยาวเป็นการลงทุนเพื่อหวังผลตอบแทนทางการเงินจากหลักทรัพย์ทางการเงินเป็นสำคัญ ดังนั้น การกู้ยืมอย่างเป็นทางการซึ่งเป็นการกู้ยืมระหว่างรัฐต่อรัฐ หรือเป็นการกู้ยืมระหว่างรัฐกับสถาบันการเงินระหว่างประเทศหรือองค์การเศรษฐกิจระหว่างประเทศนั้น แม้ว่าเป็นการทำให้เกิดการเคลื่อนย้ายทุนระหว่างประเทศแต่เราก็ไม่ถือว่าเป็นการลงทุนทางอ้อมระหว่างประเทศ เพราะการให้กู้ยืมดังกล่าวมิได้มีเป้าหมายหลักเพื่อผลตอบแทนทางการเงิน แต่อาจจะมีการให้ความช่วยเหลือทางเศรษฐกิจแก่ผู้กู้ด้วย

(2.2) การลงทุนทางตรง (Direct Investment) หมายถึง การเคลื่อนย้ายทุนระหว่างประเทศที่มีเป้าหมายหลักเพื่อการเข้าควบคุมในการจัดการและกำไรขององค์การธุรกิจในด้านประเทศ การที่จะเข้าไปทำการควบคุมในการจัดการและกำไรขององค์การธุรกิจต่างประเทศได้นั้นสามารถทำได้หลายวิธีการ คือ

(2.2.1) โดยวิธีการเข้าไปซื้อกิจการขององค์การธุรกิจที่ตั้งอยู่เดิมแล้วในประเทศผู้รับทุน เพื่อจะได้สามารถเข้าบริหารงานได้เต็มที่หรือโดยการซื้อหุ้นทุน เช่น หุ้นสามัญเป็นจำนวนมากพอที่จะทำให้สามารถเข้าไปมีส่วนร่วมในการบริหารและควบคุมการดำเนินงานขององค์การธุรกิจเดิมของประเทศผู้รับทุนได้

(2.2.2) โดยวิธีการตั้งกิจการสาขาขึ้นในต่างประเทศ ซึ่งทำให้กิจการแม้อยังสามารถบริหารงานได้เต็มที่หรือการเข้าร่วมลงทุนกับเอกชนเจ้าของประเทศในรูปของการลงทุนร่วม (Joint Venture) ซึ่งจะมีส่วนในการบริหารตามกฎหมายตามสัดส่วนของการร่วมทุน

(2.2.3) โดยวิธีการเข้าไปตั้งองค์การธุรกิจขึ้นใหม่ในประเทศผู้รับทุน เช่น ตั้งโรงงานหรือสำนักงานขึ้นใหม่ เป็นต้น

## 2. ความหมายและประเภทของบริษัทต่างชาติ

### 2.1 ความหมายของบริษัทต่างชาติ

บริษัทต่างชาติมีชื่อเรียกมากมายหลายชื่อ เช่น บรรษัทนานาชาติ บรรษัทข้ามชาติและรวมไปถึงบริษัทต่างชาติ ซึ่งมีความหมายต่างๆ ตามความเห็นของผู้ให้ความหมาย เช่น

บริษัทต่างชาติตามนิยามขององค์การสหประชาชาติที่ใช้ในที่นี้จะใช้ในความหมายที่ครอบคลุมบริษัททั้งหมดที่ควบคุม (Control) ทรัพย์สิน เช่น โรงงาน เหมืองแร่ และสำนักงานขาย ในประเทศตั้งแต่ 2 ประเทศขึ้นไป

บริษัทต่างชาติตามความหมายของ Calvet หมายถึง วิสาหกิจที่ควบคุมและจัดการแหล่งผลิต เช่น โรงงานซึ่งตั้งอยู่ในประเทศต่างๆ อย่างน้อย 2 ประเทศ

จากตัวอย่างความหมายต่างๆ นี้ จะกล่าวถึงบริษัทที่เข้ามาดำเนินการในลักษณะเป็นสาขาหรือมีบริษัทแม่เข้ามาลงทุนมากกว่า 2 ประเทศ แต่ในความเป็นจริงมีการลงทุนจากต่างประเทศมากมายที่มาลงทุนหรือมาตั้งบริษัท โดยไม่มีบริษัทแม่หรือสาขาในประเทศเลย ดังนั้น จึงอาจสรุปได้ว่าบริษัทต่างชาติหมายถึง บริษัทที่มีการลงทุนหรือร่วมลงทุนจากต่างประเทศโดยตรง (Foreign Direct Investment) โดยผู้ที่ทำการลงทุนที่เป็นชาวต่างชาตินั้นมีเจตนาที่จะควบคุมการทำงานการบริหารงานของบริษัทที่เข้ามาลงทุนในประเทศ โดยผู้ลงทุนมีอำนาจควบคุมอย่างสมบูรณ์ โดยอาจเป็นบริษัทลูกที่เป็นเจ้าของโดยสมบูรณ์ (Wholly-owned Subsidiary) หรือเป็นการเข้ามาดำเนินการต่อ (Take-over) หรือบุกเบิกกิจการใหม่ (Green Field Venture) หรือในรูปของการร่วมลงทุน (Joint Venture) โดยบริษัทต่างชาติดังกล่าวมีหุ้นส่วนข้างมาก (Majority Share) หรือสาขาในหลายประเทศ

## 2.2 ประเภทของบริษัทต่างชาติ

หลักเกณฑ์ที่ใช้ในการแบ่งประเภทของบริษัทต่างชาติอาจแบ่งออกได้เป็น 2 หลักเกณฑ์ใหญ่ ๆ คือ หลักเกณฑ์แรกแบ่งประเภทของบริษัทต่างชาติออกตามชนิดของอุตสาหกรรมหลักที่บริษัทดำเนินการอยู่ ส่วนหลักเกณฑ์หลังเป็นการแบ่งประเภทของบริษัทต่างชาติออกตามแรงกระตุ้นในการดำเนินการ

### (1) ประเภทของบริษัทต่างชาติตามชนิดของอุตสาหกรรมหลัก

การแบ่งบริษัทต่างชาติออกเป็นประเภทต่าง ๆ ตามชนิดของอุตสาหกรรมหลัก อาจแบ่งออกเป็นอย่างน้อย 5 ประเภท ได้แก่

(1.1) บริษัทต่างชาติทางด้านทรัพยากรธรรมชาติ (Natural Resources Based Transnational Corporations) หมายถึง บริษัทต่างชาติที่ดำเนินการอยู่ในแวดวงของทรัพยากร ธรรมชาติเป็นงานหลัก อาทิเช่น น้ำมัน เหมืองแร่ ก๊าซธรรมชาติ เป็นต้น ตัวอย่างของบริษัทต่างชาติยักษ์ใหญ่ เช่น บริษัทเอ็กซอน บริษัทเชลล์ บริษัทโมบิลล์ ออยล์ บริษัท แสตนดาร์ด-ออยล์ แห่งแคลิฟอร์เนีย บริษัทกัลฟ์ออยล์ ซึ่งมีที่ตั้งสำนักงานใหญ่อยู่ในสหรัฐอเมริกา ดำเนินการเกี่ยวกับน้ำมันปิโตรเลียม บริษัทโรยัลดัตช์เชลล์ของสหรัฐอเมริกา และเนเธอร์แลนด์ บริษัทบริติช-ปิโตรเลียมของสหราชอาณาจักรก็ ดำเนินการเกี่ยวกับน้ำมันปิโตรเลียม บริษัทต่างชาติเหล่านี้หลายบริษัทยังหันไปสำรวจแหล่งก๊าซธรรมชาติเพื่อแสวงหาเชื้อเพลิงอื่นมาทดแทนน้ำมันปิโตรเลียมที่นับวันจะหมดไปทุกที บริษัทต่างชาติที่ดำเนินการเกี่ยวกับทรัพยากรธรรมชาติดังกล่าวมักจะเป็นบริษัทที่มีการขัดแย้งทางด้านสังคมและการเมืองกับประเทศที่เป็นเจ้าของทรัพยากรธรรมชาติอยู่บ่อยๆ เนื่องจากประเทศที่เป็นเจ้าของทรัพยากรธรรมชาติต้องการเข้าควบคุมหรือมีอำนาจเหนือแหล่งทรัพยากร ธรรมชาติของคนหรือต้องการผลประโยชน์ตอบแทนจากทรัพยากร ธรรมชาติของตนเพิ่มขึ้นกว่าเดิม ประกอบกับอุปสงค์ที่มีต่อทรัพยากรธรรมชาติได้ขยายตัวเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วซึ่งเป็นผลจากการขยายตัวทางเศรษฐกิจ ทั้งในประเทศที่พัฒนาแล้ว และในประเทศที่กำลังพัฒนา

(1.2) บริษัทต่างชาติทางด้านสาธารณูปโภค (Public Utility Transnational Corporations) บริษัทต่างชาติประเภทนี้มีเมื่อเข้าไปดำเนินการอยู่ในประเทศใดมักจะได้รับ

อำนาจผูกขาดโดยอัตโนมัติ ซึ่งแตกต่างกับการดำเนินงานในภาคเศรษฐกิจอื่นๆ ตัวอย่าง เช่น บริษัทต่างชาติที่ดำเนินธุรกิจเกี่ยวกับโทรศัพท์ เมื่อเข้าไปวางระบบโทรศัพท์ในประเทศใดก็ตามจะได้รับอำนาจผูกขาดในประเทศนั้นด้วย เพราะคงไม่มีเหตุผลถ้าจะมีระบบโทรศัพท์ 2 ระบบของต่างบริษัทกันในประเทศเดียวกัน อีกนัยหนึ่งถ้ามองทางด้านประเทศผู้ซื้อก็จะมีเพียงผู้ซื้อคนเดียวของประเทศนั้นที่ผูกขาดการซื้อ เช่น บริษัทการบินของประเทศก็เป็นผู้ผูกขาดในการซื้อเครื่องบิน เป็นต้น การที่บริษัทมีอำนาจผูกขาดในการขายและประเทศผู้ซื้อมีอำนาจผูกขาดในการซื้อ โดยไม่มีการแข่งขันการซื้อขายดังกล่าวทำให้มักเกิดมีช่องทางหรือโอกาสในการทุจริตหรือให้สินบนในการซื้อ หรือขายก็ได้ หรือการกำหนดนโยบายที่เอื้อประโยชน์ต่อกัน

(1.3) บริษัทต่างชาติทางด้านอุตสาหกรรมโรงงาน (Manufacturing Transnational Corporations) นับตั้งแต่ ค.ศ. 1950 บริษัทต่างชาติที่ดำเนินการทางด้าน การประกอบอุตสาหกรรมโรงงานได้ขยายตัวขึ้นอย่างรวดเร็ว ตัวอย่างของบริษัทต่างชาติที่ประกอบอุตสาหกรรมโรงงานได้แก่ บริษัทเจนเนอรัลมอเตอร์ บริษัทฟอร์ด มอเตอร์ บริษัทไอบีเอ็ม บริษัทเจนเนอรัลอิเล็กทริก ซึ่งเป็นของสหรัฐอเมริกา บริษัทฟิลิปส์ของ เนเธอร์แลนด์ บริษัทนิสสันมอเตอร์ บริษัทมิตซูบิชิ บริษัทนิปปอนสตีล บริษัทโตโยต้า มอเตอร์ของญี่ปุ่น และบริษัทบริติชสตีลของสหราชอาณาจักร เป็นต้น อุตสาหกรรมโรงงานที่ดำเนินการยังแบ่งออกได้เป็นหลายประเภท เช่น อุตสาหกรรมยานยนต์ อุตสาหกรรม ยานและเวชภัณฑ์ อุตสาหกรรมเคมี อุตสาหกรรมเหล็กกล้า อุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้า และเครื่องใช้สำนักงาน การขยายตัวของบริษัทต่างชาติทางด้านอุตสาหกรรมอย่างรวดเร็ว นี้เป็นผลมาจากปัจจัยทั้งภายในและภายนอกกิจการ ตลอดจนปัจจัยอื่นๆ ดังที่ได้กล่าวไว้แล้ว ประกอบกับในระยะแรก ๆ อุตสาหกรรมดังกล่าวมักจะไม่เป็นที่พึงเล็งว่าจะก่อให้เกิด ผลเสียทางด้านเศรษฐกิจและการเมืองแก่ประเทศที่สาขาของบริษัทที่เข้าไปตั้งอยู่ ดังเช่น อุตสาหกรรมสกัดทรัพยากรธรรมชาติ จึงทำให้ประเทศต่าง ๆ มักยินดีต้อนรับบริษัท ต่างชาติที่ประกอบการในภาคอุตสาหกรรมโรงงาน

(1.4) บริษัทต่างชาติทางด้านเกษตรกรรม (Agricultural Transnational Corporations) บริษัทต่างชาติหลายบริษัทดำเนินการภาคเกษตรกรรมนับตั้งแต่ขั้นเบื้องต้น

จนถึงขั้นแปรรูปเป็นสินค้าสำเร็จรูป บริษัทต่างชาติดังกล่าวมักจะมีแหล่งกำเนิดในประเทศที่พัฒนาแล้วแต่ขยายสาขาเข้าไปดำเนินการในประเทศกำลังพัฒนาซึ่งเป็นประเทศที่มีทรัพยากรธรรมชาติอุดมสมบูรณ์เหมาะสมต่อการดำเนินการผลิตพืชผลทางการเกษตร เช่น บริษัทต่างชาติของสหรัฐอเมริกาไปดำเนินการธุรกิจเกี่ยวกับกล้วยหอม กาแฟ ชา และยาสูบอยู่ในประเทศต่างๆ ในทวีปอเมริกากลาง บริษัทต่างชาติของญี่ปุ่นเข้ามาดำเนินการธุรกิจเกี่ยวกับการผลิตสินค้าเกษตรในประเทศไทย บริษัทเนสเลย์ของสวิสเซอร์แลนด์ที่ประกอบธุรกิจเกี่ยวกับสินค้าอาหารประเภทนมและผลิตภัณฑ์จากนมก็ได้ขยายสาขาไปยังประเทศต่างๆ ทั่วโลก เป็นต้น

(1.5) บริษัทต่างชาติทางด้านอุตสาหกรรมบริการ (Service Industrial Transnational Corporations) บริษัทต่างชาติที่ดำเนินการอยู่ในอุตสาหกรรมบริการนี้ค่อนข้างจะแตกต่างกับบริษัทต่างชาติประเภทอื่นๆ ในแง่ที่ว่า เป็นบริษัทที่ไม่ได้เน้นหนักไปทางด้านการลงทุนในรูปแบบของการสร้างทุนแต่เป็นการลงทุนในปัจจัยที่สำคัญคือ เทคโนโลยีและความรู้ทางด้านการบริหารและการจัดการ ตัวอย่างเช่น บริษัทต่างชาติที่ดำเนินการเกี่ยวกับอุตสาหกรรมโรงแรมระหว่างประเทศจะมีโรงแรมที่อยู่ในเครือข่ายกระจายไปยังเมืองใหญ่ๆ แทบทั่วโลก แต่เงินลงทุนในการก่อสร้างโรงแรมและค่าซื้อที่ดินมักจะเป็นของคนในประเทศ แต่บริษัทต่างชาติมักจะเป็นผู้เข้าดำเนินการทางด้านการบริหารและการจัดบริการ ตลอดจนการแบ่งปันผลประโยชน์ต่างๆ เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นต้น นอกจากอุตสาหกรรมโรงแรมแล้ว บริษัทต่างชาติที่ดำเนินการเกี่ยวกับการบริการ อาทิเช่น ธนาคาร ก็ยังมีการขยายตัวอย่างมากในช่วงปี ค.ศ. 1971 - 1976 ธนาคารใหญ่ที่สุดของโลก 50 ราย ได้ขยายสาขาในต่างประเทศเพิ่มขึ้นในอัตราร้อยละ 60 อุตสาหกรรมที่เกี่ยวกับการโฆษณา การประกันภัยได้มีการขยายตัวเช่นเดียวกันควบคู่กับการขยายตัวทางด้านอุตสาหกรรมโรงงาน

#### (2) ประเภทของบริษัทต่างชาติตามแรงกระตุ้นในการดำเนินการ

การแบ่งบริษัทต่างชาติออกตามแรงกระตุ้นหรือปรัชญาในการดำเนินการนี้เกี่ยวข้องกับจัดการและควบคุม แบ่งบริษัทต่างชาติในกลุ่มนี้ออกเป็น 3 ประเภทด้วยกันคือ บริษัทต่างชาติที่เห็นแก่ประโยชน์หรือถูกรองงำโดยประเทศแม่ บริษัทต่างชาติ

ที่เอนเอียงหรือเห็นแก่ประโยชน์ของประเทศที่เข้าไปตั้งสาขา และบริษัทต่างชาติที่คำนึงถึงประโยชน์ของบริษัทเป็นหลักในฐานะเป็นหน่วยเศรษฐกิจหน่วยหนึ่งของโลก

(2.1) บริษัทต่างชาติที่ถูกครอบงำโดยประเทศแม่ มักจะเป็นบริษัทที่มีเป้าหมายสำคัญที่ค่อนข้างสอดคล้องกับเงื่อนไขและนโยบายต่าง ๆ ของประเทศที่เป็นแหล่งที่ตั้งของสำนักงานใหญ่ ส่วนกิจการสาขาและบริษัทในเครือที่อยู่ต่างประเทศของบริษัทต่างชาติดังกล่าวมักจะมีบทบาทรองเพียงเพื่อให้บริษัทแม่สามารถบรรลุเป้าหมายที่ต้องการเท่านั้น ทั้งผู้บริหารระดับสูงของบริษัทต่างชาติประเภทนี้มักจะมีความคิดเห็นว่าคนของประเทศแม่มักจะมีความสามารถ ความน่าเชื่อถือและความซื่อสัตย์มากกว่าคนต่างชาติที่ทำงานอยู่ในกิจการสาขาและบริษัทในเครือต่าง ๆ และแม้กระทั่งคนต่างชาติที่ทำงานอยู่ในสำนักงานใหญ่ก็ตาม กล่าวคือ มีการแบ่งแยกเชื้อชาติกันภายในบริษัทในการผลิตสินค้า ผู้บริหารระดับสูงมักจะมีนโยบายว่าต้องผลิตสินค้าที่ใช้กรรมวิธีการผลิตที่ยุ่งยากซับซ้อนในประเทศแม่ของตนเพื่อที่จะได้สงวนความลับของกรรมวิธีการผลิตไว้กับคนของประเทศที่สามารถไว้วางใจในความซื่อสัตย์ได้ แต่ในทางตรงกันข้ามได้มีนโยบายให้กิจการสาขาในต่างประเทศผลิตสินค้าที่ใช้กรรมวิธีง่าย ๆ และไม่สำคัญที่ใคร ๆ ก็อาจทำได้หรือเลียนแบบได้ไม่ยาก ทั้งนี้เพราะไม่เชื่อใจว่าคนต่างชาติจะสามารถสงวนความลับของกิจการไว้ได้ หลักเกณฑ์ในการดำเนินการของบริษัทต่างชาติที่ถูกครอบงำโดยประเทศแม่มักจะอาศัยการปฏิบัติงานของสำนักงานใหญ่ในประเทศแม่เป็นมาตรฐานตัวอย่างเช่น ที่สำนักงานใหญ่คนงานปฏิบัติงานเฉลี่ยวันละ 8 ชั่วโมง ก็ได้มีการใช้หลักเกณฑ์ดังกล่าวกับสาขาและบริษัทในเครือที่กระจายอยู่ตามที่ต่าง ๆ ทั่วโลก ถ้าคนงานบางสาขาทำงานน้อยชั่วโมงก็ถือว่าทำงานต่ำกว่าชั่วโมงมาตรฐานหรือพนักงานขายที่สำนักงานใหญ่ในประเทศแม่สามารถไปติดต่อกับลูกค้าได้เพียงวันละ 4-5 ราย ก็จะถือว่าพนักงานที่เป็นคนพื้นเมืองของประเทศนั้นขี้เกียจหรือขี้ขลาด โดยมีได้คำนึงถึงความเป็นจริงว่าสภาพการจราจรของประเทศนั้นแออัดทำให้การเดินทางโดยรถยนต์ค่อนข้างล่าช้า หรือจำเป็นต้องเดินทางโดยอาศัยทางน้ำเนื่องจากขาดแคลนถนนหนทางในท้องถิ่นนั้น เป็นต้น

เนื่องจากบริษัทต่างชาติที่ถูกครอบงำโดยประเทศแม่มักจะมีการควบคุมการบริหารงานการจัดการแบบรวมศูนย์ เพื่อให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์หลักของบริษัท



ที่อยู่ในประเทศแม่จึงมักเรียกบริษัทประเภทดังกล่าวอีกชื่อหนึ่งว่า “Ethnocentric TNC” บริษัทต่างชาติประเภทนี้มักจะเกิดข้อขัดแย้งอยู่เนื่อง ๆ กับประเทศต่าง ๆ ที่มีกิจการสาขาของบริษัทเข้าไปตั้งอยู่ แต่ในปัจจุบันมักไม่มีบริษัทต่างชาติใดที่กล้าแสดงตัวอย่างเปิดเผยว่าเป็นบริษัทที่ดำเนินกิจการเพื่อผลประโยชน์ของประเทศแม่

(2.2) บริษัทต่างชาติที่เอนเอียงไปทางประเทศที่สาขาตั้งอยู่ บริษัทต่างชาติที่เอนเอียงไปทางประเทศที่สาขาตั้งอยู่นี้เป็นวิสาหกิจที่พยายามวางรูปแบบให้กิจการสาขาหรือบริษัทในเครือต่าง ๆ ของตนเองสามารถเข้ากับสภาพแวดล้อมของประเทศที่กิจการสาขานั้นดำเนินการอยู่ได้เป็นอย่างดี ราวกับว่ากิจการสาขาหรือบริษัทในเครืออื่นนั้นเป็นองค์การธุรกิจของประเทศนั้นเอง โดยบริษัทต่างชาติประเภทนี้ยึดสมมติฐานเบื้องต้นว่าประเทศที่กิจการสาขาของบริษัทไปตั้งอยู่นั้นมีสภาพแวดล้อมต่างๆ แตกต่างไปจากสภาพแวดล้อมของประเทศแม่และเป็นการยากที่จะทำความเข้าใจกับชาวต่างประเทศได้เป็นอย่างดี คนของประเทศนั้นต่างหากที่จะเป็นผู้รู้ดีถึงสภาพแวดล้อมต่างๆ ของประเทศตนเอง และรู้ว่าสิ่งใดเป็นสิ่งที่ดีที่สุดในที่สุดสำหรับเขา ผู้บริหารระดับสูงของบริษัทต่างชาติประเภทนี้ยอมรับสมมติฐานอีกประการหนึ่งว่าพลเมืองของแต่ละประเทศแตกต่างกันในหลายๆ ด้าน เนื่องจากสภาพแวดล้อมต่างกัน ดังนั้นจึงยอมรับมาตรฐานการปฏิบัติงาน มาตรฐานในการส่งเสริมแรงจูงใจและวิธีการฝึกหัดอบรมที่แตกต่างกันไปแล้วแต่สาขาในแต่ละประเทศ

บริษัทต่างชาติที่เอนเอียงไปทางประเทศที่สาขาตั้งอยู่นี้ มักจะกระจายอำนาจการบริหารงานให้กับสาขาในแต่ละประเทศและมักจะแต่งตั้งผู้จัดการที่เป็นคนพื้นเมืองของประเทศที่สาขาตั้งอยู่ ทั้งนี้เพราะคนเหล่านั้นมีความเข้าใจเพื่อนร่วมชาติของตน ความต้องการของลูกค้า กฎหมาย วัฒนธรรมและภาษาของประเทศได้ดีกว่า สำนักงานใหญ่ในประเทศแม่จะรู้สึกภาคภูมิใจมากเมื่อกิจการสาขาของบริษัทสามารถเข้ากับสภาพแวดล้อมของประเทศได้เป็นอย่างดี จนคนพื้นเมืองของประเทศส่วนใหญ่ไม่รู้สึกว่ากิจการนั้นเป็นสาขาหรือบริษัทในเครือของบริษัทต่างชาติในต่างประเทศ ตราบดีที่กิจการสาขาดำเนินการได้อย่างประสบความสำเร็จสามารถทำกำไรได้เป็นอย่างดีแล้ว สำนักงานใหญ่จะชินคืออยู่เบื้องหลังอย่างเงียบ ๆ โดยไม่เข้าไปแทรกแซงยุ่งเกี่ยวกับการดำเนินงานของกิจการสาขา กิจการสาขาจึงมักจะมีความเป็นอิสระค่อนข้างมาก บริษัทต่างชาติประเภทนี้ จึงคล้ายๆ กับ

เป็นการรวมบริษัทอิสระต่างๆ เข้าร่วมกันเป็นสหพันธ์ (Federation of Independent Firms) นั้นเอง จึงมักเรียกบริษัทประเภทดังกล่าวได้อีกชื่อหนึ่งว่า “Polycentric TNC” กิจการสาขาบริษัทต่างชาติประเภทนี้ไม่ค่อยจะเป็นปัญหาหรือมีข้อขัดแย้งกับประเทศที่กิจการสาขาดังตั้งอยู่ แต่เมื่อมองในแง่การบริหารงานของบริษัทเนื่องจากประกอบด้วยกิจการสาขาที่ค่อนข้างเป็นอิสระจำนวนมาก ซึ่งอาจยังมีความเป็นชาตินิยมของแต่ละสาขาอยู่มากจึงทำให้การร่วมมือและการประสานงานระหว่างสาขาไม่เกิดประสิทธิภาพเท่าที่ควรจะเป็น

(2.3) บริษัทต่างชาติที่คำนึงถึงประโยชน์ของบริษัทเป็นหลัก บริษัทต่างชาติที่คำนึงถึงประโยชน์ของบริษัทเป็นหลักในฐานะที่เป็นหน่วยเศรษฐกิจหนึ่งของโลก โดยไม่มีความรู้สึกเป็นชาตินิยมไม่ว่าจะเป็นประเทศแม่หรือประเทศที่กิจการสาขาเข้าไปตั้งอยู่ก็ตาม บริษัทต่างชาติประเภทนี้จะแสวงหาบุคคลที่มีความรู้และความเชี่ยวชาญให้เข้ามาทำงานในบริษัทโดยไม่คำนึงว่าบุคคลนั้นจะมีเชื้อชาติใด เป้าหมายสำคัญของบริษัทก็คือแสวงหากำไรให้แก่บริษัทให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้จากการดำเนินกิจการต่างๆ ทั่วโลก (World Wide Context) บริษัทต่างชาติประเภทนี้จะต้องให้ความพยายามในการให้สำนักงานใหญ่ในประเทศแม่และกิจการสาขาต่าง ๆ ที่กระจายอยู่ทั่วโลกสามารถกำหนดมาตรฐานต่าง ๆ ที่จะนำมาใช้ได้กับบริษัทเป็นส่วนรวม แม้ว่าจะให้ยืดหยุ่นบ้างในแต่ละสาขาก็ตาม ในการตัดสินใจเกี่ยวกับเรื่องต่าง ๆ เช่น การผลิตสินค้าชนิดใหม่ การสร้างโรงงานใหม่หรือการสร้างห้องทดลอง เป็นต้น กลุ่มผู้บริหารของบริษัทต่างชาติประเภทนี้ มักจะประกอบด้วยผู้บริหารของกิจการสาขาต่าง ๆ และประกอบด้วยคนหลายเชื้อชาติ จึงต้องพยายามขจัดความรู้สึกของความเป็นชาตินิยมออกไป หรือความรู้สึกที่จะระมัดระวังผลประโยชน์ที่จะตกอยู่กับประเทศของตนซึ่งอาจจะเป็นผลเสียแก่บริษัท ทำให้บริษัทต่างชาติสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีอำนาจในการต่อรองหรืออำนาจในการผูกขาด กำไรของบริษัทเพิ่มสูงขึ้น เมื่อพิจารณาในแง่ของเศรษฐศาสตร์แล้วบริษัทต่างชาติที่คำนึงถึงประโยชน์ของบริษัทเป็นหลักนี้จะสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพสูง เพราะสามารถกระจายการผลิตและการจำหน่ายสินค้าแต่ละขั้นตอนการผลิตหรือการผลิตชิ้นส่วน การประกอบชิ้นส่วน เป็นต้น ไปยังแหล่งต่างๆ ที่เหมาะสมหรือในประเทศที่มีปัจจัยการผลิตที่จำเป็นต่อการผลิตสินค้าหรือชิ้นส่วนต่างๆ ได้ทั่วโลกที่

จะทำให้บริษัทได้รับผลตอบแทนสูงสุด โดยไม่จำกัดอยู่เฉพาะประเทศแม่หรือประเทศที่  
กิจการสาขาตั้งอยู่

อย่างไรก็ตาม การที่บริษัทพยายามดำเนินการเพื่อเห็นแก่ประโยชน์ของ  
บริษัทเป็นหลักโดยไม่คำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ประเทศแม่หรือผลที่เกิดต่อประเทศที่กิจการ  
สาขาตั้งอยู่ ดังนั้นการกระทำบางอย่างอาจจะขัดกับความต้องการของประชาชนหรือ  
รัฐบาลของประเทศแม่หรือประเทศที่กิจการสาขาตั้งอยู่ก็ได้ จึงอาจทำให้เกิดข้อขัดแย้งกับ  
ประเทศแม่หรือประเทศที่กิจการสาขาตั้งอยู่ บริษัทต่างชาติที่คำนึงถึงประโยชน์ของบริษัท  
เป็นหลักเช่นนี้มักถูกเรียกอีกชื่อหนึ่งว่า “Geocentric TNC” สรุปได้ว่า บริษัทต่างชาติที่  
พัฒนาจนถึงขั้นสุดท้ายมักจะเป็นบริษัทต่างชาติที่คำนึงถึงประโยชน์ของบริษัทเป็นหลัก  
โดยไม่คำนึงถึงประโยชน์ของประเทศใด

### 3. ปัจจัยในการลงทุนของบริษัทต่างชาติต่อประเทศกำลังพัฒนา

ปัจจัยในการลงทุนของบริษัทต่างชาติต่อประเทศกำลังพัฒนามีปัจจัยที่เป็นแรง  
ดึงดูดให้บริษัทต่างชาติดังกล่าวเข้ามาลงทุนหรือร่วมลงทุน ดังนี้

#### 3.1 การเป็นแหล่งวัตถุดิบ

ประเทศกำลังพัฒนาหลายประเทศเป็นแหล่งที่มีทรัพยากรธรรมชาติ และ  
วัตถุดิบทางภาคเกษตรกรรมที่อุดมสมบูรณ์ อาทิเช่น น้ำมันดิบ แร่ธาตุต่าง ๆ เช่น ดีบุก  
ทองแดง พลวง พื้นที่อุดมสมบูรณ์เหมาะแก่การเพาะปลูกพืชผลต่าง ๆ เช่น ยาสูบ กาแฟ  
โกโก้ ยางพารา มะพร้าว มันสำปะหลัง และเหมาะแก่การเลี้ยงปศุสัตว์ เช่น โคเนื้อ สุกร  
เป็ด ไก่ เป็นต้น บริษัทต่างชาติที่ต้องการขยายขอบข่ายงานในแนวตั้งเพื่อที่จะเสริมสร้าง  
อำนาจการผูกขาดของตนจึงขยายการลงทุนไปยังประเทศที่กำลังพัฒนาที่มีทรัพยากร  
ธรรมชาติและวัตถุดิบทางการเกษตร เพื่อที่จะได้สามารถแสวงหากำไรและการมีอำนาจ  
ในการผูกขาดในทรัพยากรธรรมชาติ ตัวอย่างเช่น บริษัทต่างชาติที่เกี่ยวข้องกับการขุด  
เจาะน้ำมันดิบปิโตรเลียมก็จะเข้าไปลงทุนดำเนินการในประเทศแถบตะวันออกกลาง  
อเมริกาใต้และอเมริกากลาง บริษัทต่างชาติที่เกี่ยวข้องกับการเหมืองแร่ก็จะลงทุนใน  
ประเทศที่มีแร่ธาตุ เช่น ในประเทศชิลี แคมเบีย และประเทศอื่น ๆ ในทวีปแอฟริกา

หรือบริษัทต่างชาติที่เกี่ยวข้องกับการผลิตวัตถุดิบทางการเกษตรก็จะลงทุนในประเทศแถบทวีปเอเชีย เป็นต้น อย่างไรก็ตามที่ผ่านมการลงทุนของบริษัทต่างชาติในกิจกรรมน้ำมันปิโตรเลียมคิดเป็นสัดส่วนที่สูงกว่าการลงทุนในกิจกรรมอื่น ๆ

### 3.2 การเป็นแหล่งตลาด

ประเทศกำลังพัฒนาหลายประเทศเป็นที่ดึงดูดให้บริษัทต่างชาติสนใจเข้ามาทำการลงทุนในประเทศ ทั้งนี้เพราะสาเหตุสำคัญคือตลาดภายในประเทศมีขนาดใหญ่ การที่ตลาดมีขนาดใหญ่ดังกล่าวอาจเนื่องมาจากสาเหตุหลายประการได้แก่ ประชากรเพิ่มขึ้นในอัตราสูง ประเทศเร่งรัดพัฒนาเศรษฐกิจทำให้ระดับรายได้เฉลี่ยต่อบุคคลมีแนวโน้มสูงขึ้น ประเทศมีนโยบายให้ความคุ้มกันแก่ตลาดภายในประเทศโดยดำเนินการกีดกันสินค้าจากต่างประเทศ นอกจากนี้การที่บริษัทต่างชาติเข้ามาลงทุนในประเทศกำลังพัฒนาอาจมิใช่เพื่อแสวงหาประโยชน์จากตลาดขนาดใหญ่ของประเทศกำลังพัฒนาเท่านั้น แต่เพื่อป้องกันการสูญเสียตลาดในประเทศกำลังพัฒนาไปเมื่อประเทศกำลังพัฒนาสามารถพัฒนาความสามารถในการผลิตของตนเองได้ในอนาคต การเข้ามาลงทุนของบริษัทต่างชาติจึงทำให้บริษัทไม่เพียงแต่รักษาส่วนตลาดของตนในประเทศกำลังพัฒนาไว้ได้เท่านั้นแต่ยังช่วยให้เป็นการขยายตลาดในประเทศกำลังพัฒนาอีกด้วย

### 3.3 การเป็นแหล่งผลิตต้นทุนต่ำ

ประเทศกำลังพัฒนาได้เปรียบประเทศพัฒนาแล้วประการหนึ่งในแง่ที่มีต้นทุนค่าจ้างแรงงานต่ำ ดังนั้น ในการผลิตสินค้าอุตสาหกรรมบางประเภทซึ่งต้องใช้แรงงานในการคัดเลือกหรือประกอบชิ้นส่วนและอุปกรณ์ต่างๆ หรือใช้แรงงานผลิตส่วนประกอบและอุปกรณ์ต่าง ๆ ทำให้ร้อยละค่าจ้างแรงงานเป็นส่วนประกอบที่สำคัญของต้นทุนการผลิตสินค้า บริษัทต่างชาติจึงต้องการประหยัดต้นทุนค่าจ้างแรงงาน โดยเข้าไปลงทุนในประเทศกำลังพัฒนาที่มีค่าจ้างแรงงานต่ำและทำการผลิตเพื่อส่งสินค้าที่ผลิตนั้นเข้าไปขายแข่งขันในประเทศที่เป็นแหล่งกำเนิดของบริษัทต่างชาตินั้น หรือขายให้กับสาขาของบริษัทในประเทศอื่นถ้าสินค้านั้นยังเป็นสินค้าที่ต้องผ่านกระบวนการผลิตขั้นต่อไป หรือส่งขายในตลาดโลก ตัวอย่างเช่น บริษัทต่างชาติที่ดำเนินกิจการเกี่ยวกับการผลิตผ้า เสื้อผ้าและสิ่งทอ ชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ เครื่องใช้ไฟฟ้าและอุปกรณ์ รองเท้า เป็นต้น

มักจะเข้าไปลงทุนในประเทศกำลังพัฒนาที่มีค่าจ้างแรงงานต่ำ เช่น ประเทศไทย ฟิลิปปินส์ อินโดนีเซีย มาเลเซีย และอินเดีย เป็นต้น

### 3.4 การเป็นแหล่งศูนย์กลางของภูมิภาค

ประเทศกำลังพัฒนาบางประเทศไม่ได้เป็นประเทศที่มีทรัพยากรธรรมชาติอย่างอุดมสมบูรณ์ ทั้งตลาดภายในประเทศอาจจะมีขนาดเล็ก แต่ถ้าประเทศนั้นเป็นศูนย์กลางทางด้านต่าง ๆ เช่น ศูนย์กลางทางการค้าของภูมิภาค ศูนย์กลางในการคมนาคม และการขนส่ง ศูนย์กลางทางการเงิน เป็นต้น การเป็นแหล่งศูนย์กลางดังกล่าวก็จะดึงดูดให้บริษัทต่างชาติสนใจมาลงทุนในประเทศนั้นเพื่อผลิตสินค้าส่งขายให้แก่ภูมิภาค การรวมตัวกันทางเศรษฐกิจในภูมิภาคในรูปแบบต่าง ๆ เช่น เขตการค้าเสรีอาฟต้า นาฟต้า สหภาพศุลกากร เป็นต้น ก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ดึงดูดให้บริษัทต่างชาติสนใจเข้าไปทำการลงทุนในประเทศสมาชิก เพื่อที่ผลิตสินค้าขายให้ตลาดของประเทศสมาชิกโดยไม่ถูกกีดกันจากมาตรการเพื่อปกป้องตลาดของกลุ่มประเทศสมาชิก

### 3.5 ปัจจัยเกี่ยวกับการส่งเสริมการลงทุน

ปัจจัยที่ดึงดูดให้บริษัทต่างชาติสนใจมาลงทุนในประเทศกำลังพัฒนาได้แก่ ปัจจัยต่าง ๆ เช่น การที่มีกฎหมายให้ความคุ้มครองแก่สิทธิบัตรที่จดทะเบียนในต่างประเทศ ความหย่อนยานของกฎหมายในการควบคุมมาตรฐานสินค้าและสภาวะแวดล้อมที่เกิดจากการลงทุนอันก่อให้เกิดมลพิษต่าง ๆ กฎระเบียบและพิธีการที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจต่าง ๆ ที่อำนวยความสะดวกต่อการลงทุน ทำทึนนโยบายของรัฐบาลในการสนับสนุนการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศ การจัดเก็บภาษีในอัตราต่ำ เป็นต้น

### 3.6 ปัจจัยเกี่ยวกับนโยบายและบรรยากาศทางการเมือง เศรษฐกิจ และระเบียบวิธีปฏิบัติของทางราชการ

ปัจจัยที่สำคัญต่อการสร้างบรรยากาศการลงทุนในประเทศกำลังพัฒนา ได้แก่ ความเสถียรภาพทางเศรษฐกิจและการเมือง เสถียรภาพของกำลังแรงงาน เสถียรภาพของเงินตรา การมีคณของประเทศที่จะร่วมเป็นหุ้นส่วนที่ดีในการลงทุนร่วมกัน ไม่มีปัญหาทางด้านภาษีอากรและเงินตราต่างประเทศที่จะทำให้เกิดการควบคุมหรือห้าม การโอนเงินตราออกนอกประเทศ ปัญหาการเงิน การเข้าถึงแหล่งตลาดทุนภายในประเทศ

ที่จะสามารถระดมทุนในประเทศกำลังพัฒนานั้นได้ และมาตรการที่ส่งเสริมการลงทุน และมาตรการแรงจูงใจทางด้านภาษีอากร วิธีการขั้นตอนของระบบราชการ ทัศนคติของแรงงานต่องานที่ทำ ปัจจัยพื้นฐานทางเศรษฐกิจของประเทศ ขนาดของตลาดภายในประเทศเป็นต้น ซึ่งถ้ารัฐบาลมีข้อจำกัดเกี่ยวกับการลงทุนการประกอบธุรกิจที่เข้มงวด วิธีการขั้นตอนของระบบราชการค่อนข้างล่าช้าและยุ่งเหยิง ทัศนคติของแรงงานที่มีต่อ งานที่ทำไม่ดี ขาดแคลนปัจจัยพื้นฐานทางเศรษฐกิจ ขนาดของตลาดแคบ ก็จะมีผลทำให้ บรรยากาศการลงทุนของประเทศที่กำลังพัฒนาไม่ค่อยแจ่มใส ปัจจัยสำคัญที่สุดในการ สร้างบรรยากาศการลงทุนของประเทศสมาชิกกลุ่มอาเซียนก็คือเสถียรภาพทางเศรษฐกิจ และการเมือง ปัจจัยที่สำคัญรองลงมาตามลำดับก็คือเสถียรภาพของกำลังแรงงาน เสถียรภาพของเงินตรา การมีหุ้นส่วนที่ดีเป็นคชนของประเทศ ไม่มีปัญหาขาดแคลน เงินตราต่างประเทศสามารถเข้าถึงแหล่งตลาดทุนในประเทศ ปัจจัยที่มีความสำคัญท้ายสุด คือ มาตรการในการส่งเสริมการลงทุนและแรงจูงใจทางด้านภาษีอากร

#### 4. ผลกระทบของการดำเนินงานของบริษัทต่างชาติ

##### 4.1 ผลดีของการดำเนินงานของบริษัทต่างชาติ

การดำเนินงานของบริษัทต่างชาติก่อให้เกิดผลดีประการต่างๆ คือ

(1) ส่งเสริมความสันติสุขของโลก การขยายตัวของบริษัทต่างชาติโดยมี สาขาและบริษัทในเครือข่ายอยู่ในประเทศต่าง ๆ และเป็นแหล่งรวบรวมบุคคลที่มีความรู้และความชำนาญ ในแขนงต่างๆ เข้ามาทำงานอยู่ในองค์การเดียวกันเพื่อให้บรรลุ วัตถุประสงค์ของบริษัทฯ เช่นนี้ ทำให้ขจัดปัญหาเรื่องเขตพรมแดนของประเทศ ลดความ กระทบกระแทกระหว่างประเทศและลดความรู้สึกร่วมกันเกี่ยวกับชาตินิยม โดยปกติประเทศต่างๆ มักจะคำนึงถึงผลประโยชน์ของประเทศตนเองคั้งนั้นอาจจะใช้มาตรการเพื่อปกป้อง ผลประโยชน์ของประเทศตนเองแต่ทำให้เป็นผลเสียแก่ประเทศอื่นจึงทำให้เกิดข้อขัดแย้ง ระหว่างประเทศ เช่น การตั้งกำแพงภาษีขาเข้าเพื่อกีดกันสินค้าเข้าจากต่างประเทศ แต่ ภายใต้การตั้งกำแพงภาษีนำเข้าบริษัทต่างชาติก็ยังสามารถทำการค้าขายระหว่างบริษัทใน เครือเดียวกันเองได้ด้วยการปรับต้นทุนระหว่างสาขาต่างๆ ด้วยกันเอง คั้งนั้น แทนที่แต่

ละประเทศจะมุ่งดำเนินการเพื่อตนเองซึ่งในที่สุดก็จะไม่เกิดประโยชน์แก่ฝ่ายใด ในทางตรงกันข้ามแต่ละประเทศทั้งบริษัทต่างชาติก็จะร่วมกันแสวงหามาตรการต่างๆ ที่จะลดข้อขัดแย้งระหว่างประเทศและให้ทุกประเทศได้รับประโยชน์ร่วมกัน เช่น ด้วยการมีข้อตกลงกันระหว่างประเทศเกี่ยวกับระบบการจัดเก็บภาษีซ้อนระหว่างประเทศ กฎหมายเกี่ยวกับการให้ความคุ้มครองลิขสิทธิ์และสิทธิบัตรต่าง ๆ ตลอดจนร่วมกันแก้ไขปัญหาเศรษฐกิจระหว่างประเทศต่าง ๆ เป็นต้น ทำให้เป็นการลดความขัดแย้งระหว่างประเทศและนำสันติสุขมาสู่โลก

(2) ส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ จากการทำบริษัทต่างชาติประกอบกิจกรรมทางเศรษฐกิจกระจายอยู่ในประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกโดยไม่มีอาณาเขตพรมแดน ดังนั้นจึงทำให้สามารถเคลื่อนย้ายสินค้าและบริการหรือการค้าต่างประเทศได้กว้างขวางมากยิ่งขึ้นเป็นการสนับสนุนการค้า การเคลื่อนย้ายปัจจัยการผลิตและการแบ่งงานกันทำระหว่างประเทศมากขึ้น แต่ละประเทศควรจะทำการผลิตและส่งออกสินค้าชนิดที่ประเทศคนผลิตแล้วได้เปรียบ แต่สำหรับกรณีของบริษัทต่างชาตินั้นการได้เปรียบมิได้เกิดจากทรัพยากรภายในประเทศใดประเทศหนึ่งเพียงอย่างเดียวแต่เกิดจากการรวบรวมทรัพยากรจากแหล่งภายในประเทศต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นทรัพยากรธรรมชาติ ทุนแรงงาน หรือเทคโนโลยี แล้วนำมาใช้ในการผลิตอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งสูงมากกว่าประสิทธิภาพการผลิตของประเทศแล้วส่งสินค้านั้นออกไปจำหน่ายในตลาดทั่วโลกจนทำให้บริษัทได้รับกำไรสูงสุดและในขณะเดียวกันมวลมนุษยชาติก็ได้รับประโยชน์มากขึ้น

(3) ทำให้เกิดการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพทางเทคนิค การขยายตัวของบริษัทต่างชาติทั้งในด้านแนวตั้ง แนวนอน หรือกระจายการประกอบกิจกรรมเศรษฐกิจและก่อให้เกิดการประกอบขนาดใหญ่ขึ้นกระจายไปทั่วโลกเช่นนี้ ทำให้บริษัทต่างชาติสามารถประกอบการได้โดยเกิดการประหยัดจากขนาด (Economies of Scale) ซึ่งจะมีผลทำให้ต้นทุนการผลิตลดลงหรือทำให้สามารถใช้ทรัพยากรการผลิตของโลกให้เกิดประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพทางเทคนิค การประหยัดจากขนาดที่เกิดขึ้นนี้อาจแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท คือ การประหยัดจากขนาดทางการผลิต และการประหยัดจากขนาดทางการพาณิชย์

(4) ศูนย์กลางของการพัฒนาทางเทคโนโลยี เนื่องจากบริษัทต่างชาติต่างแข่งขันกันพัฒนาเทคโนโลยีใหม่ ๆ โดยทุ่มเทรายจ่ายทางการวิจัยและการพัฒนาอย่างมหาศาล ระดมผู้มีความรู้และความเชี่ยวชาญจากประเทศต่าง ๆ มาร่วมกันทำการค้นคว้าทดลองและการวิจัยเพื่อแสวงหาเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่มีประสิทธิภาพสูงขึ้นกว่าเดิมทั้งทางการผลิต การจัดการ และการตลาด ทำให้วิทยาการของโลกก้าวหน้าตลอดเวลาอย่างไม่หยุดยั้ง สามารถผลิตสินค้าใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อมวลชนได้เพิ่มขึ้น ทำให้การดำรงชีวิตของมนุษยชาติเปลี่ยนแปลงไปในลักษณะที่มีความสุขสะดวกสบาย และความเพลิดเพลินเจริญใจมากขึ้น อาทิเช่น สินค้าใหม่ๆ ที่จำเป็นต่อวงการแพทย์ เช่น อุปกรณ์ในการผ่าตัด อุปกรณ์เครื่องมือแพทย์ อวัยวะเทียม ยารักษาโรคต่างๆ เป็นต้น สินค้าที่อำนวยความสะดวกต่างๆ เช่น รถยนต์ ตู้เย็น เครื่องซักผ้า เต้าไฟฟ้า เครื่องคำนวณเลข ตลอดจนเครื่องคอมพิวเตอร์ เป็นต้น สินค้าที่ให้ความเพลิดเพลินเจริญใจ เช่น โทรทัศน์ วิทยุ เครื่องบันทึกเสียงและภาพต่าง ๆ เป็นต้น นอกจากนี้ยังได้มีการโอนเทคโนโลยีบางส่วนไปยังแหล่งที่ขาดแคลนเทคโนโลยี เช่น โอนไปยังประเทศกำลังพัฒนาเศรษฐกิจโดยอาศัยวิธีการต่าง ๆ ทำให้ประเทศกำลังพัฒนาสามารถอาศัยเทคโนโลยีเหล่านั้นพัฒนาตนเองได้เร็วขึ้น ตัวอย่างของประเทศกำลังพัฒนาที่ประสบความสำเร็จในการเศรษฐกิจโดยอาศัยเทคโนโลยีของประเทศอื่นโดยเฉพาะของบริษัทต่างชาติ ได้แก่ สาธารณรัฐเกาหลี เม็กซิโก สิงคโปร์ เป็นต้น จากการที่บริษัทต่างชาติเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาทางเทคโนโลยี และถ่ายทอดเทคโนโลยีไปยังประเทศต่างๆ มีผลทำให้เศรษฐกิจของโลกเจริญเติบโตรุดหน้าไปอย่างรวดเร็ว ผลิตภัณฑ์ประชาชาติของโลกเพิ่มขึ้นรวดเร็วกว่าในกรณีปราศจากการดำเนินงานของบริษัทต่างชาติและยังช่วยกระจายการพัฒนาเศรษฐกิจไปยังประเทศต่าง ๆ โดยผ่านการถ่ายทอดทางด้านเทคโนโลยี

#### 4.2 ผลเสียของการดำเนินงานของบริษัทต่างชาติ

การดำเนินงานของบริษัทต่างชาติก่อให้เกิดผลเสียประการต่างๆ คือ

(1) ทำให้เกิดการไม่มีเสถียรภาพของเศรษฐกิจระหว่างประเทศเนื่องจากบริษัทต่างชาติได้เข้าไปมีส่วนอย่างสำคัญกับการค้าและการเงินระหว่างประเทศดังนั้นการ



ค่านินงานของบริษัทต่างชาติอาจจะเป็นไปในทิศทางที่ทำให้เกิดความปั่นป่วนหรือความ  
ยุ่งยากของเศรษฐกิจระหว่างประเทศ

บริษัทต่างชาติสามารถได้รับกำไรเพิ่มขึ้นจากวิธีการตั้งราคา ตัวอย่างเช่น  
ในกรณีของบริษัทต่างชาติที่ประกอบกิจกรรมทางเศรษฐกิจในแนวดิ่ง ทำให้บริษัทสามารถ  
ควบคุมการผลิตและการจำหน่ายสินค้าตั้งแต่สินค้าขั้นปฐมจนกระทั่งถึงสินค้าสำเร็จรูป  
ขั้นสุดท้ายที่ขายให้แก่ผู้บริโภค ในการผลิตสินค้าแต่ละขั้นตอนบริษัทจำเป็นต้องมีกิจการ  
สาขากระจายอยู่ในประเทศต่างๆ และทำการค้าระหว่างสาขาในบริษัทเดียวกันยกเว้น  
สินค้าสำเร็จรูปขั้นสุดท้ายที่ขายให้แก่ตลาดโลก ในการกำหนดราคาขายระหว่างสาขาของ  
บริษัทด้วยตนเอง บริษัทอาจจะกำหนดราคาขายในราคาที่แตกต่างกับราคาในตลาดโลก  
เพื่อให้มีผลกระทบต่อต้นทุนการผลิตและราคาขายสินค้าสำเร็จรูปของบริษัทในทิศทางที่  
จะอำนวยผลกำไรให้แก่บริษัทอย่างมหาศาล แต่อาจจะเป็นผลเสียต่อประเทศที่สาขาของ  
บริษัทเข้าไปดำเนินการอยู่และกำไรดังกล่าวไม่ได้เกิดจากการประหยัดทรัพยากรแต่อย่างใด  
หรือบริษัทต่างชาติสามารถได้รับกำไรเพิ่มขึ้นจากการเข้าไปดำเนินการในประเทศที่ตั้ง  
กำแพงภาษีขาเข้าสูงเพื่อคุ้มครองการผลิตภายในประเทศ ทำให้สาขาของบริษัทต่างชาติ  
นั้นได้รับประโยชน์จากนโยบายการค้าคุ้มกันของประเทศดังกล่าว

บริษัทต่างชาติสามารถแสวงหากำไรเพิ่มขึ้นได้เนื่องจากมีอำนาจการผูกขาด  
จากการเป็นผู้ประกอบการในตลาดที่มีผู้แข่งขันน้อยราย การมีอำนาจการผูกขาดทำให้  
บริษัทสามารถแสวงหากำไรเพิ่มขึ้น โดยการจำกัดปริมาณการผลิตหรือตั้งราคาขายสินค้า  
ให้สูงขึ้น ยิ่งตลาดมีการแข่งขันที่ไม่สมบูรณ์มากขึ้นเท่าใดบริษัทต่างชาติยังมีโอกาสได้รับ  
กำไรเพิ่มมากขึ้นเท่านั้น

เนื่องจากบริษัทต่างชาติเป็นวิสาหกิจขนาดใหญ่ ดังนั้นจึงมีอิทธิพลอย่าง  
มากมายทั้งทางด้านเศรษฐกิจและการเมือง บริษัทต่างชาติจึงสามารถใช้อิทธิพลของตนเข้า  
แทรกแซงด้านเศรษฐกิจและการเมืองของประเทศต่าง ๆ เมื่อเห็นว่าจะเป็นการทำให้บริษัท  
สามารถได้รับประโยชน์หรือกำไรเพิ่มขึ้นได้หรือไม่ต้องสูญเสียผลประโยชน์บางประการ  
ไปด้วยการกระทำต่างๆ ดังที่ได้กล่าวมาข้างต้น จึงทำให้บริษัทต่างชาติสามารถแสวงหา

ถ้าไรเพิ่มขึ้นได้อย่างมาก ซึ่งถ้าไรดังกล่าวไม่ได้เป็นผลทำให้เกิดการประหยัดการใช้ทรัพยากรที่แท้จริงของโลกแต่อย่างใด

(2) ทำให้เกิดความไม่มีประสิทธิภาพทางเศรษฐกิจในการใช้เทคโนโลยีคิดค้นขึ้นใหม่ เนื่องจากบริษัทต่างชาติได้ทุ่มเทรายจ่ายอย่างมหาศาลเพื่อพัฒนาเทคโนโลยี ดังนั้นเมื่อสามารถคิดค้นเทคโนโลยีใหม่ ๆ ขึ้นได้ จึงจำเป็นต้องมีการแสวงหาผลประโยชน์ตอบแทนซึ่งจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อบริษัทจะสามารถผูกขาดการใช้เทคโนโลยีได้อย่างน้อยชั่วระยะหนึ่ง และผลตอบแทนจะลดลงหรือหมดไปเมื่อเทคโนโลยีนั้นถูกคู่แข่งลอกเลียนแบบหรือสามารถคิดค้นเทคโนโลยีที่มีประสิทธิภาพสูงกว่ามาแข่งขันได้ ดังนั้นเพื่อเป็นการให้อำนาจผูกขาดแก่ผู้เป็นเจ้าของเทคโนโลยีจึงต้องมีกฎหมายเกี่ยวกับทะเบียนสิทธิบัตรหรือลิขสิทธิ์เพื่อป้องกันการผลิตเลียนแบบ อย่างไรก็ตามการให้อำนาจการผูกขาดแก่เจ้าของเทคโนโลยีโดยมีกฎหมายว่าด้วยสิทธิบัตรเช่นนี้ทำให้เกิดความไม่มีประสิทธิภาพทางเศรษฐกิจ

#### 4.3 ผลกระทบของการส่งเสริมการลงทุนในประเทศไทย

การส่งเสริมการลงทุนด้านอุตสาหกรรมทุกชนิดทั้งที่เป็นอุตสาหกรรมการผลิต อุตสาหกรรมส่งออกและอุตสาหกรรมท่องเที่ยว ย่อมมีผลกระทบต่อสังคมในหลายด้านด้วยกันทั้งในทางบวกและทางลบ ทั้งนี้เพราะเมื่อมีการลงทุนจัดตั้งโรงงานหรือสถานบริการขึ้นมาย่อมก่อให้เกิดตลาดแรงงาน มีการจ้างงานคนไทยมากขึ้น นอกจากนี้ยังเป็นการนำเงินจากต่างประเทศเข้ามาภายในประเทศด้วย มีการถ่ายทอดเทคโนโลยีส่วนหนึ่งให้แก่คนไทย รวมทั้งการก่อให้เกิดรายได้โดยส่วนรวมของประเทศย่อมมีผลในแง่ดีต่อเศรษฐกิจของประเทศไทย

อย่างไรก็ตาม โดยที่การส่งเสริมการลงทุนของเอกชนจากต่างประเทศนั้นรัฐบาลได้ให้สิทธิประโยชน์แก่ผู้ได้รับการส่งเสริมหลายประการ เช่น สิทธิประโยชน์ด้านภาษีอากร สิทธิประโยชน์เกี่ยวกับการถือครองกรรมสิทธิ์ที่ดิน สิทธิประโยชน์ในด้านการเข้าเมือง การทำงานของคนต่างด้าวและการนำเข้าและนำออกซึ่งเงินตราต่างประเทศ รวมทั้งความไม่แน่ใจต่อการถ่ายทอดเทคโนโลยีและผลกระทบที่สร้างความเสียหายแก่สิ่งแวดล้อมธรรมชาติ ดังนั้นจึงก่อให้เกิดเสียงสะท้อนกลับจากสังคม (Feed Back) ให้มี

การพิจารณาถึงผลได้ผลเสียจากการส่งเสริมการลงทุน รวมทั้งการพิจารณาทบทวนเกี่ยวกับนโยบายการส่งเสริมการลงทุนด้วย

เสียงสะท้อนกลับจากสังคมดังกล่าวนี้ยังเป็นแรงผลักดันให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องจัดระบบการทำงานที่สามารถติดตาม กำกับดูแลและประเมินผลเพื่อสามารถให้คำตอบที่ถูกต้องแก่สังคมได้ด้วย

## 5. กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงาน และการเลิกจ้าง

5.1 พระราชบัญญัติส่งเสริมการลงทุน พ.ศ. 2520 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2534 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2544

สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน (Board of Investment : BOI) ก่อตั้งขึ้นในปี 2509 เป็นหน่วยงานราชการระดับกรม ขึ้นตรงต่อสำนักนายกรัฐมนตรี จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการลงทุนเพื่อกิจการอุตสาหกรรม พ.ศ. 2508 ทำหน้าที่ส่งเสริมให้เกิดการลงทุนในประเทศ และเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร ชักชวนให้นักลงทุนต่างชาติสนใจมาลงทุนในประเทศไทย โดยมีกฎหมายเป็นเครื่องมือ กฎหมายที่ใช้ในปัจจุบัน คือ พระราชบัญญัติส่งเสริมการลงทุน พ.ศ. 2520 ปัจจุบันได้ปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมหลายครั้ง เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจโลก มีสาระสำคัญสรุปได้ว่า รัฐให้หลักประกันว่าจะไม่โอนกิจการของเอกชนมาเป็นของรัฐ และจะไม่ประกอบกิจการขึ้นใหม่แข่งขันกับผู้ได้รับการส่งเสริม รัฐจะให้สิ่งจูงใจในด้านภาษีอากร ทั้งเครื่องจักร วัตถุดิบ และภาษีรายได้ ให้บริษัทต่างชาติถือครองที่ดินเพื่อประกอบกิจการอุตสาหกรรมได้กำหนดมาตรการเพื่อการส่งออก ให้การคุ้มครองอุตสาหกรรมภายในประเทศมากขึ้น และเน้นเรื่องการอำนวยความสะดวกและการแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เป็นอุปสรรคในการลงทุน โดยมีหลักเกณฑ์การถือหุ้นของบริษัทต่างชาติ เพื่ออำนวยความสะดวกแก่นักลงทุนต่างชาติ สำหรับโครงการลงทุนในกิจการอุตสาหกรรมอนุญาตให้ต่างชาติถือหุ้นข้างมากหรือทั้งสิ้นได้

## 5.2 พระราชบัญญัติการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2522 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2550

การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย (กนอ.) เป็นรัฐวิสาหกิจ สังกัดกระทรวงอุตสาหกรรม มีหน้าที่รับผิดชอบในการพัฒนาและจัดตั้งนิคมอุตสาหกรรม โดยจัดพื้นที่สำหรับโรงงานอุตสาหกรรมให้เข้าไปอยู่รวมกันอย่างมีระบบและมีระเบียบ และเป็นกลไกของรัฐบาลในการพัฒนาประเทศด้วยการกระจายการพัฒนาอุตสาหกรรมออกสู่ภูมิภาคทั่วประเทศ ซึ่งก่อให้เกิดการลงทุนและการจ้างงาน โดยมีนิคมอุตสาหกรรมเป็นเครื่องมือดำเนินการ

นิคมอุตสาหกรรม หมายถึง เขตที่ดินซึ่งจัดสรรไว้สำหรับโรงงานอุตสาหกรรมเข้าไปอยู่รวมกันอย่างเป็นสัดส่วน อันประกอบด้วย พื้นที่อุตสาหกรรม สิ่งอำนวยความสะดวก สาธารณูปโภคและสาธารณูปการครบครัน เช่น ถนน ท่อระบบน้ำ โรงกำจัดน้ำเสียส่วนกลาง ระบบป้องกันน้ำท่วม ไฟฟ้า น้ำประปา โทรศัพท์ นอกจากนั้นยังประกอบด้วยบริการอื่นๆ ที่จำเป็น ได้แก่ ที่ทำการไปรษณีย์โทรเลข ธนาคาร ศูนย์การค้า ที่พักอาศัยสำหรับคนงาน สถานีบริการน้ำมัน เป็นต้น

ปัจจุบันมีนิคมอุตสาหกรรมทั้งหมด 38 แห่ง กระจายอยู่ใน 15 จังหวัดทั่วประเทศ และกระจายอยู่ทั้ง 3 เขต ของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน เป็นนิคมอุตสาหกรรมที่การนิคมอุตสาหกรรมฯ ดำเนินการเอง จำนวน 12 นิคม และนิคมอุตสาหกรรมที่ดำเนินงานร่วมกับเอกชน จำนวน 26 นิคม

สิทธิประโยชน์ที่ผู้ประกอบการที่ตั้งอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมประเภทเขตประกอบการเสรีได้รับ คือ

(1) ของที่นำเข้ามาในราชอาณาจักรและเข้าไปในเขตประกอบการเสรีให้ได้รับยกเว้นค่าธรรมเนียมพิเศษ อากรขาเข้า ภาษีมูลค่าเพิ่ม และภาษีสรรพสามิต สำหรับของที่ เป็นเครื่องจักร อุปกรณ์ เครื่องมือ และเครื่องใช้ รวมทั้งส่วนประกอบของสิ่งดังกล่าวที่ จำเป็นต้องใช้ในการผลิตสินค้าหรือเพื่อพาณิชย์กรรม

(2) ของที่นำเข้ามาในราชอาณาจักรและนำเข้าไปในเขตประกอบการเสรี เพื่อใช้ในการผลิตสินค้าหรือเพื่อพาณิชย์กรรม ให้ได้รับยกเว้นค่าธรรมเนียมพิเศษ อากรขาเข้า ภาษีมูลค่าเพิ่ม และภาษีสรรพสามิต

(3) ของที่นำเข้ามาในราชอาณาจักรและนำเข้าไปในเขตประกอบการเสรี ตาม (2) รวมทั้งผลิตภัณฑ์ สิ่งพลอยได้ และสิ่งอื่นที่ได้จากการผลิตในเขตประกอบการเสรี หากส่งออกไปนอกราชอาณาจักร ให้ได้รับยกเว้นอากรขาออก ภาษีมูลค่าเพิ่ม และภาษีสรรพสามิต

### 5.3 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เป็นกฎหมายพื้นฐานที่วางหลักเกณฑ์ในการจ้างแรงงานที่ถือเป็นมาตรฐานขั้นต่ำ ซึ่งสถานประกอบการที่มีลูกจ้าง ตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป ต้องปฏิบัติตาม ถ้าฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามต้องมีโทษทางอาญาและต้องรับผิดชอบทางแพ่งด้วย ซึ่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ใช้บังคับกับนายจ้าง และลูกจ้าง ไม่ว่านายจ้างและลูกจ้างจะมีเชื้อชาติ สัญชาติ ศาสนา หรือเพศใดก็ตาม มีสิทธิ ตามกฎหมายเท่าเทียมกันทุกประการ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในส่วน ที่เกี่ยวข้องกับค่าจ้างไม่ตรงตามกำหนด การหยุดกิจการชั่วคราว การปิดกิจการ กระทั่งหนี้ ค่าชดเชย และกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง มีดังนี้

#### 5.3.1 ค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า

มาตรา 17 สัญญาจ้างย่อมสิ้นสุดลงเมื่อครบกำหนดระยะเวลาในสัญญาจ้างโดยมีต้องบอกกล่าวล่วงหน้า

ในกรณีที่สัญญาจ้างไม่มีกำหนดระยะเวลา นายจ้างหรือลูกจ้างอาจบอกเลิกสัญญาจ้างโดยบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นหนังสือให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบ ในเมื่อถึงหรือก่อนจะถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวหนึ่งคราวใด เพื่อให้เป็นผลเลิกสัญญากันเมื่อถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวถัดไปข้างหน้าก็ได้ แต่ไม่จำเป็นต้องบอกกล่าวล่วงหน้าเกินสามเดือน

ในกรณีที่นายจ้างเป็นฝ่ายบอกเลิกสัญญาจ้าง ถ้านายจ้างไม่ได้ระบุเหตุผลไว้ในหนังสือบอกเลิกสัญญาจ้าง นายจ้างจะยกเหตุตามมาตรา 119 ขึ้นอ้างในภายหลังไม่ได้

การบอกเลิกสัญญาจ้างตามวรรคสอง นายจ้างอาจจ่ายค่าจ้างให้ตามจำนวนที่จะต้องจ่ายจนถึงเวลาเลิกสัญญาตามกำหนดที่บอกกล่าวและให้ลูกจ้างออกจากงานทันทีได้ และให้ถือว่ากรจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างตามวรรคนี้ เป็นการจ่ายสินจ้างให้แก่ลูกจ้างตามมาตรา 582 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

การบอกกล่าวล่วงหน้าตามมาตรานี้ไม่ใช้บังคับแก่การเลิกจ้างตามมาตรา 119 แห่งพระราชบัญญัตินี้และมาตรา 583 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

### 5.3.2 ค่าจ้างวันหยุดพักผ่อนประจำปี

มาตรา 30 ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมาแล้วครบหนึ่งปีมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้ปีหนึ่งไม่น้อยกว่าหกวันทำงาน โดยให้นายจ้างเป็นผู้กำหนดวันหยุดดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างล่วงหน้าหรือกำหนดให้ตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน

ในปีต่อมานายจ้างอาจกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้างมากกว่าหกวันทำงานก็ได้

นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้าให้สะสมและเลื่อนวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ยังมิได้หยุดในปีนั้นรวมเข้ากับปีต่อไปได้

สำหรับลูกจ้างซึ่งทำงานยังไม่ครบหนึ่งปี นายจ้างอาจกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้างโดยคำนวณให้ตามส่วนก็ได้

มาตรา 67 ในกรณีที่นายจ้างเลิกจ้าง โดยลูกจ้างมิได้มีความผิดตามมาตรา 119 ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีในปีที่เลิกจ้างตามส่วนของวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิ และรวมทั้งวันหยุดพักผ่อนประจำปีสะสมตามมาตรา 30

### 5.3.3 ค่าจ้างค้างจ่าย

มาตรา 70 ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้ถูกต้องและตามกำหนดเวลา ดังต่อไปนี้

(1) ในกรณีที่มีการคำนวณค่าจ้างเป็นรายเดือน รายวัน รายชั่วโมง หรือเป็นระยะเวลาอย่างอื่นที่ไม่เกินหนึ่งเดือน หรือตามผลงาน โดยคำนวณเป็นหน่วยให้จ่ายเดือนหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งครั้ง เว้นแต่จะมีการตกลงกันเป็นอย่างอื่นที่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้าง

(2) ในกรณีที่มีการคำนวณค่าจ้าง นอกจาก (1) ให้จ่ายตามกำหนดเวลาที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน

(3) ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้จ่ายเดือนหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งครั้ง

ในกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดตามที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับให้แก่ลูกจ้างภายในสามวันนับแต่วันที่เลิกจ้าง

#### 5.3.4 การหยุดกิจการชั่วคราว

มาตรา 75 ในกรณีที่นายจ้างมีความจำเป็นต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราว โดยเหตุหนึ่งเหตุใดที่มีสาเหตุสุดวิสัย ให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับก่อนนายจ้างหยุดกิจการตลอดระยะเวลาที่นายจ้างไม่ได้ให้ลูกจ้างทำงาน

ให้นายจ้างแจ้งให้ลูกจ้างและพนักงานตรวจแรงงานทราบล่วงหน้าก่อนวันเริ่มหยุดกิจการตามวรรคหนึ่ง

#### 5.3.5 ค่าชดเชย

มาตรา 118 ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งเลิกจ้างดังต่อไปนี้

(1) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งร้อยสี่สิบวัน แต่ไม่ครบหนึ่งปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามสิบวัน หรือ ไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสามสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงาน โดยคำนวณเป็นหน่วย

(2) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งปี แต่ไม่ครบสามปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายเก้าสิบวัน หรือ ไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานเก้าสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงาน โดยคำนวณเป็นหน่วย

(3) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบสามปี แต่ไม่ครบหกปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายหนึ่งร้อยแปดสิบวัน หรือ ไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานหนึ่งร้อยแปดสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงาน โดยคำนวณเป็นหน่วย

(4) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบหกปี แต่ไม่ครบสิบปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสองร้อยสี่สิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสองร้อยสี่สิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(5) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบสิบปีขึ้นไป ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามร้อยวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสามร้อยวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

การเลิกจ้างตามมาตรานี้ หมายความว่า การกระทำใดที่นายจ้างไม่ให้ออกจ้างทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้างให้ ไม่ว่าจะเป็เพราะเหตุสิ้นสุดสัญญาจ้างหรือเหตุอื่นใด และหมายความรวมถึงกรณีที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานและไม่ได้รับค่าจ้างเพราะเหตุที่นายจ้างไม่สามารถคํานึงกิจการต่อไป

ความในวรรคหนึ่งมิให้ใช้บังคับลูกจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอนและเลิกจ้างตามกำหนดระยะเวลานั้น

การจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาตามวรรคสามจะกระทำได้สำหรับการจ้างงานในโครงการเฉพาะที่มีใ้ช้งานปกติของธุรกิจหรือการค้าของนายจ้างซึ่งต้องมีระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดของงานที่แน่นอน หรือในงานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราวที่มีกำหนดการสิ้นสุด หรือความสำเร็จของงาน หรือในงานที่เป็นไปตามฤดูกาลและได้จ้างในช่วงเวลาของฤดูกาลนั้น ซึ่งงานนั้นจะต้องแล้วเสร็จภายในเวลาไม่เกินสองปี โดยนายจ้างและลูกจ้างได้ทำสัญญาเป็นหนังสือไว้ตั้งแต่เมื่อเริ่มจ้าง

มาตรา 119 นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้าง ซึ่งเลิกจ้างในกรณีหนึ่งกรณีใดดังต่อไปนี้

- (1) ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนา แก่นายจ้าง
- (2) จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย
- (3) ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง
- (4) ผ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่ง ของนายจ้าง

อันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรม และนายจ้างได้ตัดเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรงนายจ้างไม่จำเป็น ต้องตัดเตือน



หนังสือเดือนให้มีผลบังคับได้ไม่เกินหนึ่งปีนับแต่วันที่ลูกจ้างได้  
กระทำผิด

(5) ต่หึ่งหน้าทีเป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกัน ไม่ว่าจะมึวันหยุดคั่น  
หรือไม่ก็ตาม โดยไม่มีเหตุอันสมควร

(6) ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษ  
สำหรับความผิดทีได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

#### 5.3.6 การยื่นคำร้องและพิจารณาคำร้อง

มาตรา 123 ในกรณีทีนายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามเกี่ยวกับสิทธิ  
ได้รับเงินอย่างหนึ่งอย่างใดตามพระราชบัญญัตินี้ และลูกจ้างมีความประสงค์ให้พนักงาน  
เจ้าหน้าที่ดำเนินการตามพระราชบัญญัตินี้ ให้ลูกจ้างมีสิทธิยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจ  
แรงงานแห่งท้องทีที่ลูกจ้างทำงานอยู่หรือทีนายจ้างมีภูมิลำเนาอยู่ตามแบบที่อธิบดีกำหนด

ในกรณีทีเกี่ยวกับสิทธิได้รับเงินอย่างหนึ่งอย่างใดตามพระราชบัญญัตินี้  
ถ้าลูกจ้างถึงแก่ความตาย ให้ทายาทโดยธรรมมีสิทธิยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานได้

มาตรา 124 เมื่อมีการยื่นคำร้องตามมาตรา 123 ให้พนักงานตรวจ  
แรงงานสอบสวนข้อเท็จจริงและมีคำสั่งภายในหกสิบวันนับแต่วันที่รับคำร้อง

ในกรณีทีมีความจำเป็น ไม่อาจมีคำสั่งภายในเวลาตามวรรคหนึ่งได้  
ให้พนักงานตรวจแรงงานขอขยายเวลาต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายพร้อมด้วยเหตุผล  
และอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายอาจพิจารณาอนุญาตได้ตามทีเห็นสมควร แต่ต้องมี  
ระยะเวลาไม่เกินสามสิบวันนับแต่วันที่ครบกำหนดตามวรรคหนึ่ง

เมื่อพนักงานตรวจแรงงานสอบสวนแล้วปรากฏว่าลูกจ้างมีสิทธิได้รับ  
เงินอย่างหนึ่งอย่างใดทีนายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายตามพระราชบัญญัตินี้ ให้พนักงานตรวจแรงงาน  
มีคำสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่  
ความตาย ตามแบบที่อธิบดีกำหนดภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ทราบหรือถือว่าได้ทราบคำสั่ง

ให้นายจ้างจ่ายเงินตามวรรคสามให้แก่ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรม  
ของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตาย ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง ในกรณีทีลูกจ้างหรือทายาทโดย  
ธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายร้องขอ ให้พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจสั่งให้นายจ้าง

จ่ายเงินดังกล่าว ณ สำนักงานของพนักงานตรวจแรงงานหรือสถานอื่นตามที่นายจ้าง และ ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายตกลงกัน

ในกรณีที่ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตาย ไม่มารับเงินดังกล่าวภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่พนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่ง ให้พนักงาน ตรวจแรงงานนำส่งเงินนั้นเพื่อเก็บรักษาในกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง โดยฝากไว้กับ ธนาคาร ในการนี้ถ้ามีดอกเบี้ยหรือดอกผลใดเกิดขึ้นเนื่องจากการฝากเงิน ให้ตกเป็นสิทธิ แก่ลูกจ้าง หรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายซึ่งมีสิทธิได้รับเงินนั้น

ในกรณีที่พนักงานตรวจแรงงานเห็นว่าลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรม ของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายไม่มีสิทธิได้รับเงินตามมาตรา 123 ให้พนักงานตรวจแรงงาน มีคำสั่งและแจ้งเป็นหนังสือให้นายจ้างและลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ ความตายทราบ

มาตรา 125 เมื่อพนักงานตรวจแรงงาน ได้มีคำสั่งตามมาตรา 124 แล้ว ถ้านายจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตาย ไม่พอใจในคำสั่งนั้นให้นำ คดีไปสู่ศาลได้ภายในสามสิบวันนับแต่วันทราบคำสั่ง

ในกรณีที่นายจ้าง ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้าง ซึ่งถึงแก่ ความตายไม่นำคดีไปสู่ศาลภายในกำหนด ให้คำสั่งนั้นเป็นที่สุด

ในกรณีที่นายจ้างเป็นฝ่ายนำคดีขึ้นสู่ศาล นายจ้างต้องวางเงินต่อศาล ตามจำนวน ที่ถึงกำหนดจ่ายตามคำสั่งนั้น จึงจะฟ้องคดีได้

เมื่อคดีถึงที่สุด และนายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายเงินจำนวนใดให้แก่ลูกจ้าง หรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตาย ให้ศาลมีอำนาจจ่ายเงินที่นายจ้างวางไว้ ต่อศาล ให้แก่ลูกจ้าง หรือ ทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายได้

### 5.3.7 กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

มาตรา 126 ให้มีกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างในกรมสวัสดิการและคุ้มครอง แรงงานมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ในกรณีที่ลูกจ้างออกจากงาน หรือตาย หรือในกรณีอื่นตามที่กำหนด โดยคณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

มาตรา 129 เพื่อประโยชน์ในการดำเนินการตามพระราชบัญญัตินี้ ให้ถือว่าเงินและทรัพย์สินของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างตาม มาตรา 127 เป็นกรรมสิทธิ์ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน โดยไม่ต้องนำส่งกระทรวงการคลังเป็นรายได้แผ่นดิน ให้มีคณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างประกอบด้วย ปลัดกระทรวงแรงงาน และสวัสดิการสังคมเป็นประธานกรรมการ ผู้แทนกระทรวงการคลัง ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ผู้แทนธนาคารแห่งประเทศไทย เป็นกรรมการ กับผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง ฝ่ายละห้าคน ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งเป็นกรรมการ และอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นกรรมการและเลขานุการ

คณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- (1) กำหนดนโยบายเกี่ยวกับการบริหารและการจ่ายเงินกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างโดยความเห็นชอบของรัฐมนตรี
- (2) พิจารณาให้ความเห็นต่อรัฐมนตรีในการตราพระราชกฤษฎีกาการออกกฎกระทรวง ประกาศหรือระเบียบ เพื่อดำเนินการตามพระราชบัญญัตินี้
- (3) วางระเบียบเกี่ยวกับการรับเงิน การจ่ายเงิน และการเก็บรักษาเงินกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างโดยความเห็นชอบของรัฐมนตรี
- (4) วางระเบียบเกี่ยวกับการจัดหาผลประโยชน์ของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างโดยความเห็นชอบของรัฐมนตรี
- (5) จัดสรรเงินกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างไม่เกินร้อยละสิบของคอกผลของกองทุนต่อปีเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการบริหารของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง
- (6) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่พระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่นบัญญัติให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง หรือตามที่รัฐมนตรีมอบหมาย

ให้นำ มาตรา 78 วรรคสอง มาตรา 80 มาตรา 81 มาตรา 82 วรรคหนึ่ง มาตรา 83 และ มาตรา 84 มาใช้บังคับกับคณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง โดยอนุโลม

มาตรา 134 การจ่ายเงินจากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างในกรณีอื่น นอกจากกรณีตามมาตรา 133 ให้คณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างกำหนดระเบียบ

การจ่ายเงินสงเคราะห์ อัตราเงินที่จะจ่ายและระยะเวลาการจ่าย โดยพิจารณาจากจำนวนเงินกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างส่วนที่มีใช้เงินที่จะต้องนำไปจ่ายตาม มาตรา 133

มาตรา 135 ในกรณีที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้จ่ายเงินจากกองทุน สงเคราะห์ลูกจ้างไม่ว่าทั้งหมดหรือบางส่วนให้แก่ลูกจ้างตามมาตรา 134 แล้ว ให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีสิทธิไล่เบี้ยคืนจากผู้ซึ่งมีหน้าที่ตามกฎหมายต้องจ่ายเงินดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างนั้นพร้อมดอกเบี้ยในอัตราร้อยละสิบห้าต่อปีนับแต่วันที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้จ่ายเงินจากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างให้แก่ลูกจ้าง ทั้งนี้ไม่ว่าผู้ซึ่งมีหน้าที่ตามกฎหมายจะได้จ่ายเงินดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างอีกหรือไม่

สิทธิไล่เบี้ยตามวรรคหนึ่งให้มีอายุความสิบปีนับแต่วันที่จ่ายเงินจากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างเป็นกองทุนที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดให้จัดขึ้นในกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เพื่อสงเคราะห์ลูกจ้างในกรณีออกจากงานหรือตาย เพื่อเป็นการบรรเทาความเดือดร้อนของลูกจ้าง โดยกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างมีวัตถุประสงค์ 2 ประการ คือ

(1) เพื่อสร้างหลักประกันแก่ลูกจ้างเมื่อออกจากงานหรือตายในลักษณะกองทุนเงินสะสม โดยเก็บเงินสะสมที่จะหักจากค่าจ้างของลูกจ้างและเงินสมทบของนายจ้าง ซึ่งจะจ่ายให้พร้อมทั้งดอกเบี้ยเมื่อลูกจ้างต้องออกจากงานหรือจ่ายให้แก่ทายาทของลูกจ้างในกรณีตาย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมระบบการออมของลูกจ้างอันเป็นการสร้างความมั่นคงให้แก่ตนเอง (ปัจจุบันยังไม่บังคับใช้)

(2) เพื่อให้การสงเคราะห์แก่ลูกจ้างในกรณีที่บรรเทาความเดือดร้อนเฉพาะหน้าของลูกจ้างซึ่งถูกเลิกจ้าง และนายจ้างค้างจ่ายค่าชดเชยและเงินอื่นๆ นอกเหนือจากค่าชดเชย เมื่อได้มีการจ่ายเงินสงเคราะห์แก่ลูกจ้างไปก่อนแล้ว ก็จะได้เรียกให้นายจ้างจ่ายเงินชดเชยหรือเงินอื่นๆ ที่นายจ้างมีหน้าที่ที่จะต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างตามกฎหมาย ชดใช้คืนให้แก่กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างในภายหลังพร้อมด้วยดอกเบี้ยในอัตราร้อยละสิบห้าต่อปี

ระเบียบคณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง มีสาระสำคัญสรุปได้ดังนี้

(1) คณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างกำหนดหลักเกณฑ์การจ่ายเงินสงเคราะห์แก่ลูกจ้างเพื่อเป็นการบรรเทาความเดือดร้อนของลูกจ้าง ไว้ 2 กรณี คือ

(1.1) เงินสงเคราะห์ลูกจ้างกรณีนายจ้างไม่จ่ายค่าชดเชยให้ตามกฎหมาย โดยจะจ่ายสงเคราะห์ให้บางส่วน หรือไม่เต็มสิทธิตามที่กฎหมายกำหนดตามอัตราดังต่อไปนี้

(1.1.1) 30 เท่าของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายวันที่ลูกจ้างพึงได้รับตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 สำหรับลูกจ้างที่ทำงานครบ 120 วัน แต่ไม่ครบ 6 ปี

(1.1.2) 60 เท่าของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายวันที่ลูกจ้างพึงได้รับตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 สำหรับลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 6 ปี ขึ้นไป

(1.2) เงินสงเคราะห์กรณีอื่นนอกจากค่าชดเชย เช่น ค่าจ้างค้างจ่าย ฯลฯ จะให้การสงเคราะห์เมื่อได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง สำหรับอัตราที่จะจ่ายจะจ่ายในอัตราไม่เกิน 60 เท่าของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายวันของลูกจ้างที่พึงได้รับตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

(2) ลูกจ้างที่ประสงค์จะยื่นคำขอรับเงินสงเคราะห์ทั้ง 2 กรณี จะต้องดำเนินการตามขั้นตอนการยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน และพนักงานตรวจแรงงาน ได้มีคำสั่งวินิจฉัยคำร้องให้นายจ้างจ่ายเงินตามมาตรา 123 และมาตรา 124 แล้ว และถ้าเป็นการยื่นคำขอรับเงินสงเคราะห์กรณีนายจ้างไม่จ่ายค่าชดเชย จะต้องรอให้คำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานเป็นที่สุด กล่าวคือพ้นระยะเวลาที่นายจ้างไม่นำคดีไปสู่ศาลภายใน 30 วัน นับแต่วันทราบคำสั่งตามมาตรา 125 ก่อน

(3) ลูกจ้างที่ประสงค์จะยื่นคำขอรับเงินสงเคราะห์ทั้ง 2 กรณี จะต้องยื่นคำขอภายใน 1 ปี นับแต่วันที่พนักงานตรวจแรงงานได้มีคำสั่งตามมาตรา 124

#### 5.4 พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533

การประกันสังคมเป็นรูปแบบหนึ่งของการสร้างความมั่นคงทางสังคม เน้นการช่วยเหลือซึ่งกันและกันระหว่างคนในสังคม โดยให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องร่วมกันจ่ายเงินสมทบ ตั้งเป็นกองทุนประกันสังคม เพื่อให้จ่ายเมื่อผู้ประกันตนต้องประสบความเดือดร้อน เพื่อให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างและประชาชนทั่วไป ให้มีหลักประกันในการดำรงชีวิตอย่างน้อยในระดับหนึ่ง

ประเภทของการประกันสังคม ได้แก่ การประกันการเจ็บป่วยหรือประสบอันตรายในการทำงานและนอกเหนือจากการทำงาน การคลอดบุตร การสงเคราะห์ครอบครัว พุพพลภาพ ชราภาพ ตาย และว่างงาน

พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 มีบทบัญญัติเกี่ยวกับการว่างงาน ดังนี้ ลูกจ้างที่จะได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีการว่างงานต้องเป็นไปตามเงื่อนไข คือ เป็นลูกจ้างที่ได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 6 เดือน ภายใน 15 เดือนก่อนการว่างงาน หากถูกเลิกจ้างจะได้รับประโยชน์ทดแทน ร้อยละ 50 ของค่าจ้างที่ใช้คำนวณเงินสมทบ เป็นเวลา 6 เดือน หากลาออกเองจะได้รับประโยชน์ทดแทน ร้อยละ 30 ของค่าจ้างที่ใช้คำนวณเงินสมทบเป็นเวลา 3 เดือน อย่างไรก็ตามลูกจ้างที่จะได้ประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานดังกล่าวจะต้องเป็นผู้มีความสามารถในการทำงาน พร้อมทั้งจะทำงานที่เหมาะสมที่จัดไว้ให้ ต้องไม่ปฏิเสธงานที่จัดให้ และไม่ใช้ผู้มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพแล้ว ทั้งต้องได้ขึ้นทะเบียนไว้ที่สำนักงานจัดหางานของรัฐแล้วว่าเป็นคนว่างงาน โดยต้องไปรายงานตัวอย่างน้อยเดือนละครั้ง และได้ออกหางานทำอย่างน้อยเดือนละ 2 แห่งด้วย นอกจากนี้ยังต้องไม่เป็นผู้ว่างงานเนื่องจากถูกเลิกจ้างในกรณีต่อไปนี้

- (1) พुरจิตต่อหน้าที่ หรือกระทำความผิดทางอาญาโดยเจตนาต่อนายจ้าง
- (2) จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย
- (3) ผ่าฝืนข้อบังคับ หรือระเบียบเกี่ยวกับการทำงานกรณีร้ายแรง
- (4) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลา 7 วันทำงาน โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร
- (5) ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ

เมื่อเข้าหลักเกณฑ์ดังกล่าวข้างต้นแล้ว ลูกจ้างผู้ว่างงานจะมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนการว่างงานตั้งแต่วันที่ 8 นับแต่วันว่างงานจากการทำงานกับนายจ้างรายสุดท้ายเป็นต้นไป

## 6. แนวทางและมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการเลิกจ้าง

กระทรวงแรงงานได้กำหนดประเภทอุตสาหกรรมเสี่ยงต่อการเลิกจ้าง 7 ประเภท ได้แก่ อุตสาหกรรมอาหารและอาหารสัตว์ อุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม อุตสาหกรรมท่องเที่ยวและโรงแรม อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน อุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ อุตสาหกรรมไม้และเครื่องเรือน และอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้า โดยได้กำหนดแนวทางและมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการเลิกจ้างตามแต่ละระดับกัยการเลิกจ้าง สำหรับปีงบประมาณ 2548 ดังนี้

6.1 ระดับปกติ หมายถึง ภาวะที่สถานประกอบกิจการในระบบประกันสังคมมีการเลิกจ้างหรือหยุดกิจการชั่วคราว ซึ่งส่งผลให้ลูกจ้างถูกเลิกจ้างในอัตราไม่เกินร้อยละ 2.4 ของผู้ประกันตนทั้งหมดในระบบประกันสังคม

6.1.1 ด้านหลักประกันความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งเป็นภารกิจของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และสำนักงานประกันสังคม

(1) แนวทางป้องกันปัญหาการเลิกจ้าง ดำเนินมาตรการ 4 มาตรการ ได้แก่

(1.1) จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์สิทธิและหน้าที่ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน และกฎหมายประกันสังคม

(1.2) ให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน กฎหมายประกันสังคม และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องแก่นายจ้างและลูกจ้างในประเภทอุตสาหกรรมเสี่ยง

(1.3) กำหนดมาตรฐานการจ้างในสัญญาจ้างงาน ก่อนการเริ่มเข้าทำงาน

(1.4) ร่วมปรึกษาหารือ และประชุมชี้แจงสิทธิและหน้าที่ ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานและกฎหมายประกันสังคมให้แก่ นายจ้างและลูกจ้าง ใน ประเภทอุตสาหกรรมเสี่ยง

(2) แนวทางแก้ไขปัญหาการเลิกจ้าง ดำเนินมาตรการ 3 มาตรการ ได้แก่

(2.1) ตรวจสอบคุ้มครองแรงงานเพื่อให้ลูกจ้างได้รับสิทธิประโยชน์ และนายจ้างปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

(2.2) ประชุมชี้แจงการใช้มาตรการและแนวทางบรรเทาปัญหาการเลิกจ้างต่างๆ และแนวปฏิบัติว่าด้วยการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ในภาวะวิกฤต พ.ศ. 2541 ในสถานประกอบการที่มีแนวโน้มการเลิกจ้าง และในประเภทอุตสาหกรรมเสี่ยง

(2.3) ดำเนินคดีนายจ้างที่ไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เกี่ยวกับการเลิกจ้าง

6.1.2 ด้านส่งเสริมขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ซึ่งเป็นภารกิจ ของกรมการจัดหางานและกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ใช้แนวทางเตรียมการบรรเทาปัญหา การเลิกจ้าง โดยดำเนินมาตรการ 2 มาตรการ ได้แก่

(1) มาตรการส่งเสริมการมีงานทำและแนะอาชีพ 7 มาตรการ ได้แก่

(1.1) สร้างเครือข่ายการให้บริการจัดหางานในประเทศ ณ สถานับ การศึกษา

(1.2) สร้างความร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชนเพื่อส่งเสริมการ มีงานทำในประเทศ

(1.3) หาสินเชื่อดอกเบี้ยต่ำเพื่อคนหางานไปทำงานต่างประเทศ

(1.4) สร้างอาชีพใหม่ให้คนว่างงาน

(1.5) แนะนำอาชีพและสร้างงานในชุมชน และระดับหมู่บ้าน

(1.6) จัดงานวันมหกรรมอาชีพ

(1.7) บริการจัดหางานเคลื่อนที่โดยผ่านสื่อ โทรศัพท์ และ Internet



(2) มาตรการเสริมทักษะฝีมือเพื่อการประกอบอาชีพ 2 มาตรการ ได้แก่

(2.1) ฝึกฝีมือแรงงานให้กับผู้ประกอบการคนกรณีว่างงาน

(2.2) ฝึกเสริมทักษะฝีมือเพื่อการประกอบอาชีพ หรือปรับเปลี่ยน

อาชีพ

6.2 ระดับเฝ้าระวัง หมายถึง ภาวะที่สถานประกอบการในระบบประกันสังคม มีการเลิกกิจการหรือหยุดกิจการชั่วคราว ซึ่งส่งผลให้ลูกจ้างถูกเลิกจ้างในอัตราร้อยละ 2.4 - 3.0 ของผู้ประกันตนในระบบสังคม

6.2.1 ด้านหลักประกันความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งเป็นภารกิจของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และสำนักงานประกันสังคม

(1) แนวทางป้องกันปัญหาการเลิกจ้าง ดำเนินการเพิ่มเติมจากมาตรการในระดับปกติอีก 2 มาตรการ ได้แก่

(1.1) ส่งเสริมให้นายจ้างพัฒนาศักยภาพของสินค้าและบริการ เพื่อการแข่งขันทางกรรค้า

(1.2) ประสานข้อมูลผู้ถูกเลิกจ้างให้กรมการจัดหางานและกรมการพัฒนาฝีมือแรงงานทราบเพื่อจัดหาและ ฝึกอาชีพใหม่ตามความประสงค์

(2) แนวทางแก้ไขปัญหาการเลิกจ้าง ดำเนินมาตรการเร่งด่วนเดียวกับระดับปกติทั้ง 3 มาตรการแต่เพิ่มความถี่ในการดำเนินการ โดยเฉพาะในอุตสาหกรรมเสี่ยง

6.2.2 ด้านส่งเสริมขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ซึ่งเป็นภารกิจของกรมการจัดหางานและกรมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ใช้แนวทางบรรเทาและแก้ไขปัญหาการเลิกจ้าง โดยดำเนินมาตรการดังนี้

(1) มาตรการบรรเทาความเดือดร้อนจากการถูกเลิกจ้าง โดยดำเนินการเพิ่มเติมจากมาตรการในระดับปกติอีก 3 มาตรการ ได้แก่

(1.1) รมรงค์ให้นายจ้างใช้แรงงานไทยที่ถูกเลิกจ้างทดแทนแรงงานต่างด้าว โดยเฉพาะสถานประกอบการขนาดใหญ่ที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าวจำนวนมาก

(1.2) รมรงค์ให้แรงงานไทยกลับไปทำงานยังถิ่นฐาน และเร่งหางานหรือสร้างงานในพื้นที่ให้ทำ

(1.3) บริการจัดหางานนอกเวลาราชการ และวันหยุด

(2) มาตรการเสริมทักษะฝีมือเพื่อการประกอบอาชีพ โดยดำเนินการเพิ่มเติมจากมาตรการในระดับปกติอีก 1 มาตรการ ได้แก่

ฝึกยกระดับฝีมือแรงงานในสถานประกอบกิจการในอุตสาหกรรมเสี่ยง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต สามารถตอบสนองของความต้องการของผู้บริโภคทั้งภายในและภายนอกประเทศ

6.3 ระดับอันตราย หมายถึง ภาวะที่สถานประกอบกิจการในระบบประกันสังคมมีการเลิกกิจการหรือหยุดกิจการชั่วคราว ซึ่งส่งผลให้ลูกจ้างถูกเลิกจ้างในอัตรามากกว่าร้อยละ 3.0 ของผู้ประกันตนในระบบประกันสังคม

6.3.1 ด้านหลักประกันความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งเป็นภารกิจของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และสำนักงานประกันสังคม

แนวทางป้องกันปัญหาการเลิกจ้าง ดำเนินการเพิ่มเติมจากมาตรการในระดับปกติ และระดับเฝ้าระวังอีก 3 มาตรการ ได้แก่

(1) เร่งออกพระราชกฤษฎีกาเกี่ยวกับกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง กรณีเงินสมทบและเงินสะสม

(2) สร้างแรงจูงใจ หรือส่งเสริมให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน โดยเสนอให้สิทธิประโยชน์ต่างๆ เช่น การลดหย่อนภาษี

(3) เฝ้าระวังและแจ้งเหตุนายจ้างที่ไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน มีพฤติการณ์หรือแนวโน้มเลิกจ้างหรือมีพฤติการณ์ที่ทำให้ลูกจ้างที่ไม่ได้รับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบเพื่อดำเนินการป้องกันโดยด่วน

6.3.2 ด้านส่งเสริมขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ซึ่งเป็นภารกิจของกรมการจัดหางานและกรมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ใช้แนวทางแก้ไขปัญหาการเลิกจ้างเร่งด่วน โดยดำเนินมาตรการ ดังนี้

มาตรการแก้ไขปัญหาค่าจ้างและช่วยเหลือผู้ถูกเลิกจ้างอย่างเร่งด่วน โดยดำเนินการเพิ่มเติมจากมาตรการในระดับปกติ และระดับเฝ้าระวังอีก 1 มาตรการ ได้แก่ การจ้างงานผู้ถูกเลิกจ้างโดยหน่วยงานภาครัฐและวิสาหกิจ กำหนดระยะเวลาจ้าง 6-12 เดือน

## 7. สถานการณ์การเลิกจ้างในประเทศไทย

### 7.1 สถานการณ์การเลิกจ้าง ปี 2550

จากการเก็บรวบรวมข้อมูลรายงานการเฝ้าระวังสถานการณ์การเลิกจ้างของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด และกลุ่มงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่ พบว่าในช่วงระหว่างวันที่ 1 มกราคม – 31 ธันวาคม 2550 มีสถานประกอบกิจการที่มีการเลิกจ้าง 153 แห่ง ลูกจ้างถูกเลิกจ้าง 29,915 คน ภาคกลางมีสถานประกอบกิจการที่มีการเลิกจ้างมากที่สุด จำนวน 54 แห่ง รองลงมาคือ 5 จังหวัดรอบกรุงเทพมหานคร จำนวน 33 แห่ง ประเภทกิจการที่มีการเลิกจ้าง 5 อันดับแรก คือ การผลิตเครื่องแต่งกาย การผลิตเครื่องเฟอร์นิเจอร์และเครื่องประดับ การผลิตผลิตภัณฑ์อาหารและเครื่องดื่ม การผลิตสิ่งทอสิ่งถัก การผลิตผลิตภัณฑ์ยางและพลาสติก สำหรับสาเหตุหลักของการเลิกจ้างคือ ภาวะเศรษฐกิจที่ซบเซา การตั้งซื้อสินค้าลดลง ความผันผวนของค่าเงินบาทส่งผลให้ประสบปัญหาขาดทุนและสภาพคล่องทางการเงิน เป็นต้น อย่างไรก็ตามในขณะที่สถานประกอบกิจการต่างๆ มีการเลิกจ้าง ก็มีสถานประกอบกิจการ จำนวน 208 แห่ง ต้องการแรงงานเพิ่ม 19,477 คน ซึ่งหากตำแหน่งงานว่างตรงกับความต้องการของลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างก็จะสามารถบรรเทาปัญหาการเลิกจ้างได้

### 7.2 แนวโน้มสถานการณ์การเลิกจ้างปี 2551

จากการเฝ้าระวังดังกล่าวพบว่าสถานประกอบกิจการที่มีแนวโน้มจะเลิกจ้างลูกจ้างพิจารณาจากข้อบ่งชี้ ได้แก่ การลดขนาดองค์กร การย้ายสถานประกอบกิจการ การได้รับผลกระทบจากค่าเงินบาท การค้างจ่ายค่าจ้าง หรือหยุดกิจการชั่วคราว ทำให้คาดหมายได้ว่าอาจจะมี การเลิกจ้างถ้าปัญหาดังกล่าวยังคงดำรงอยู่ และนายจ้างไม่สามารถแก้ไขปัญหา ในปี 2550 พบว่าการเลิกจ้างลูกจ้างส่วนใหญ่มากกว่าร้อยละ 57 มาจากการปิดกิจการของสถานประกอบกิจการ ที่เหลือเป็นการเลิกจ้างบางส่วนเพื่อลดขนาดองค์กร สถานประกอบกิจการที่มีการเลิกจ้างมากที่สุดคือ สถานประกอบกิจการขนาดกลาง ซึ่งมีลูกจ้าง 50 – 299 คน แสดงให้เห็นว่าการเลิกจ้างที่มีผลกระทบต่อลูกจ้างค่อนข้างมาก คือ การเลิกจ้างเพราะปิดกิจการของสถานประกอบกิจการที่ไม่สามารถดำเนินธุรกิจต่อไปได้ โดยเฉพาะสถานประกอบกิจการขนาดกลาง อย่างไรก็ตามสถานประกอบกิจการขนาดใหญ่

ซึ่งมีลูกจ้าง 1,000 คนขึ้นไป แม้จะปิดกิจการเพียงส่วนน้อย แต่การปิดกิจการในแต่ละแห่งส่งผลกระทบต่อลูกจ้างจำนวนมาก และการเลิกจ้างในลักษณะดังกล่าวยังคงมีแนวโน้มต่อเนื่องในปี 2551 เนื่องจากภาวะเศรษฐกิจยังไม่เปลี่ยนแปลงไปจากปี 2550 ประเภทกิจการกลุ่มเสี่ยงที่ต้องเฝ้าระวังเป็นพิเศษยังคงเป็นประเภทกิจการเพื่อการส่งออก การผลิตเครื่องแต่งกาย การผลิตสิ่งทอสิ่งถัก การแปรรูปสินค้าเกษตรและอาหารทะเล การผลิตผลิตภัณฑ์อาหารและเครื่องดื่ม และการผลิตเครื่องฟอร์นิเจอร์ เนื่องจากความผันผวนของราคาเชื้อเพลิง เสถียรภาพของค่าเงินบาท และการแข่งขันกับประเทศคู่แข่งทางการค้าในภูมิภาคเอเชีย นอกจากนี้ธุรกิจเอสเอ็มอีไม่สามารถปรับตัวต่อสภาวะการณ์ผันผวนทางเศรษฐกิจก็เป็นกิจการกลุ่มเสี่ยงที่ควรจับตามอง

ตารางที่ 1 การเลิกจ้างแรงงาน จำแนกตามสาเหตุของการเลิกจ้างทั่วราชอาณาจักร ปี 2550

สาเหตุของการเลิกจ้าง	การเลิกจ้าง	
	จำนวนสถานประกอบการ (แห่ง)	ลูกจ้างถูกเลิกจ้าง (คน)
รวม	153	29,915
ประสบภาวะขาดทุน / ขาดสภาพคล่องทางการเงิน	74	9,714
ค่าเงินบาท	8	2,575
การสั่งซื้อลดลง	31	4,146
ลดขนาดองค์กร	2	131
การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี	4	492
ขาดแคลนวัตถุดิบ	3	623
ย้ายฐานการผลิต	2	210
สาเหตุอื่น (ยกเลิกสัมปทาน, หมดสัญญา, ไฟไหม้ ฯลฯ)	12	2,339
มีมากกว่า 1 สาเหตุ	17	9,685

หมายเหตุ : เป็นข้อมูลที่ได้รับจากลูกจ้างที่มาขึ้นคำร้องทุกข์ และการตรวจเยี่ยมสถานประกอบกิจการของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ที่มา : สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ตารางที่ 2 การเลิกจ้างแรงงานทั่วราชอาณาจักรจำแนกตามปี

ปี	การเลิกจ้าง	
	จำนวนสถานประกอบกิจการ (แห่ง)	ลูกจ้างถูกเลิกจ้าง (คน)
2547	23	948
2548	89	1,622
2549	38	519
2550	153	29,915

หมายเหตุ : เป็นข้อมูลที่ได้รับจากลูกจ้างที่มาขึ้นคำร้องทุกข์ และการตรวจเยี่ยมสถานประกอบกิจการของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ที่มา : สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ตารางที่ 3 การเลิกจ้างแรงงาน จำแนกตามอุตสาหกรรม ทั่วราชอาณาจักร ปี 2550

อุตสาหกรรม	การเลิกจ้าง	
	จำนวนสถานประกอบกิจการ (แห่ง)	ลูกจ้างถูกเลิกจ้าง (คน)
รวม	153	29,915
เกษตรกรรม	1	25
การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน	2	620
การผลิต	129	26,472
การก่อสร้าง	3	216

ตารางที่ 3 การเลิกจ้างแรงงาน จำแนกตามอุตสาหกรรม ที่ราชอาณาจักร ปี 2550 (ต่อ)

อุตสาหกรรม	การเลิกจ้าง	
	จำนวนสถานประกอบกิจการ (แห่ง)	ถูกจ้างถูกเลิกจ้าง (คน)
การขายส่ง การขายปลีก การ ซ่อมแซมยานยนต์ จักรยานยนต์ ของใช้ส่วนบุคคลและของใช้ใน ครัวเรือน	1	31
โรงแรมและภัตตาคาร	3	304
การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและ การคมนาคม	2	222
ตัวกลางทางการเงิน	1	457
บริการด้านอสังหาริมทรัพย์ การให้ เช่าและบริการทางธุรกิจ	5	233
การให้บริการชุมชน สังคม และ บริการส่วนบุคคลอื่น ๆ	6	1,335

หมายเหตุ : เป็นข้อมูลที่ได้รับจากถูกจ้างที่มายื่นคำร้องทุกข์ และการตรวจเยี่ยมสถานประกอบกิจการของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ที่มา : สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

7.3 ข้อมูลสถานการณ์การเลิกจ้างระหว่างวันที่ 1 มกราคม - 23 กรกฎาคม 2551

ข้อมูลสถานการณ์การเลิกจ้าง จากการรายงานข้อมูลของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด และกลุ่มงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่ พบว่าในช่วงระหว่างวันที่ 1 มกราคม - 23 กรกฎาคม 2551 มีสถานประกอบกิจการที่มีการเลิกจ้างลูกจ้าง 89 แห่ง ลูกจ้างถูกเลิกจ้าง 7,497 คน สถานประกอบกิจการที่มีแนวโน้มการเลิกจ้าง 32 แห่ง

ลูกจ้าง 14,423 คน ซึ่งในจำนวนนี้เป็นสถานประกอบกิจการที่ควรเฝ้าระวังเป็นพิเศษ 9 แห่ง โดยมีรายละเอียดดังนี้

(1) การเลิกจ้าง

พิจารณาจำแนกตามลักษณะต่าง ๆ ได้ดังนี้

(1.1) พื้นที่การเลิกจ้าง

ภาคกลาง มีสถานประกอบกิจการเลิกจ้างมากที่สุดคือ 27 แห่ง ลูกจ้างถูกเลิกจ้าง 2,659 คน รองลงมาคือ กรุงเทพฯ เลิกจ้าง 24 แห่ง ลูกจ้างถูกเลิกจ้าง 1,309 คน 5 จังหวัดรอบกรุงเทพฯ 15 แห่ง ลูกจ้างถูกเลิกจ้าง 1,867 คน ภาคเหนือ 13 แห่ง ลูกจ้างถูกเลิกจ้าง 1,046 คน ภาคใต้เลิกจ้าง 8 แห่ง ลูกจ้างถูกเลิกจ้าง 564 คน และภาคตะวันออกเฉียงเหนือเลิกจ้าง 2 แห่ง ลูกจ้างถูกเลิกจ้าง 52 คน

(1.2) ลักษณะการเลิกจ้าง

ในจำนวนสถานประกอบกิจการที่มีการเลิกจ้าง 89 แห่ง เป็นสถานประกอบกิจการขนาดกลาง ลูกจ้าง 50 – 299 คน 43 แห่ง รองลงมาเป็นขนาดเล็ก ลูกจ้าง 10 - 49 คน 24 แห่ง ที่เหลือเป็นขนาดอื่นๆ และเลิกจ้างลูกจ้างทั้งหมดเพราะปิดกิจการ จำนวน 55 แห่ง เลิกจ้างลูกจ้าง 4,644 คน ส่วนสถานประกอบกิจการอีก 34 แห่ง เป็นการเลิกจ้างลูกจ้างเพียงบางส่วน (ร้อยละ 28.28 ของลูกจ้างทั้งหมด) และยังคงดำเนินการต่อไป

(1.3) ประเภทกิจการที่เลิกจ้าง

ประเภทกิจการที่มีการเลิกจ้างลูกจ้างมากที่สุด คือ การผลิตเครื่องเรือนและการผลิต ซึ่งมีได้จัดประเภทไว้ในที่อื่น (เฟอร์นิเจอร์, เครื่องประดับ) มีการเลิกจ้าง 21 แห่ง ลูกจ้างถูกเลิกจ้าง 1,893 คน รองลงมาคือ การผลิตเครื่องแต่งกาย รวมทั้งตกแต่งและซ่อมขนสัตว์ มีการเลิกจ้าง 11 แห่ง ลูกจ้างถูกเลิกจ้าง 1,291 คน การผลิตผลิตภัณฑ์อาหารและเครื่องดื่ม มีการเลิกจ้าง 9 แห่ง ลูกจ้างถูกเลิกจ้าง 726 คน การผลิตสิ่งทอสิ่งถัก มีการเลิกจ้าง 5 แห่ง ลูกจ้างถูกเลิกจ้าง 950 คน ทำกับการขายปลีก ซึ่งมีการเลิกจ้าง 5 แห่ง ลูกจ้าง 104 คน

(1.4) สาเหตุของการเลิกจ้าง

เมื่อพิจารณาจากสาเหตุของการเลิกจ้าง พบว่าส่วนใหญ่เป็นสถานประกอบการที่ประสบภาวะขาดทุนและขาดสภาพคล่องทางการเงิน จำนวน 38 แห่ง เลิกจ้างลูกจ้าง 3,022 คน รองลงมาคือการสั่งซื้อลดลง จำนวน 15 แห่ง เลิกจ้างลูกจ้าง 1,940 คน สาเหตุอื่นๆ (ยกเลิกสัมปทาน หมดสัญญาเช่าสำนักงาน ไฟไหม้ สินค้าไม่ได้คุณภาพ และราคาน้ำมัน เป็นต้น) จำนวน 13 แห่ง เลิกจ้างลูกจ้าง 773 คน และมีมากกว่า 1 สาเหตุ จำนวน 9 แห่ง เลิกจ้างลูกจ้าง 787 คน

(2) สถานประกอบการที่มีแนวโน้มการเลิกจ้าง

จากการเฝ้าระวังสถานประกอบการที่มีแนวโน้มจะเลิกจ้างลูกจ้าง โดยพิจารณาจากสถานการณ์บ่งชี้ซึ่งทำให้คาดหมายได้ว่าอาจจะมีเลิกจ้างถ้าปัญหาดังกล่าวยังคงดำรงอยู่และนายจ้างไม่สามารถแก้ไขปัญหาคได้ พบว่ามีสถานประกอบการ 32 แห่ง ลูกจ้าง 14,423 คน มีสถานการณ์บ่งชี้ว่าอาจมีการเลิกจ้าง ดังนี้

- (2.1) ค้างจ่าย/ผิดนัดการจ่ายค่าจ้าง 7 แห่ง ลูกจ้าง 6,106 คน
- (2.2) ประสบภาวะขาดทุน 5 แห่ง ลูกจ้าง 3,820 คน
- (2.3) มีการหยุดกิจการชั่วคราวและจ่ายค่าจ้างบางส่วน 4 แห่ง ลูกจ้าง 1,196 คน
- (2.4) ลดการผลิต 4 แห่ง ลูกจ้าง 366 คน
- (2.5) โอนลูกจ้างไปบริษัทในเครือ 1 แห่ง ลูกจ้าง 1,273 คน
- (2.6) สาเหตุอื่นๆ (ย้ายสถานประกอบการ ลดวันทำงาน แข้งปิดกิจการ) 11 แห่ง ลูกจ้าง 1,662 คน

เมื่อพิจารณาจากพื้นที่ที่มีแนวโน้มจะเลิกจ้าง พบว่า กรุงเทพฯ มีสถานประกอบการที่มีแนวโน้มเลิกจ้างมากที่สุด 12 แห่ง มีลูกจ้างอยู่ในความเสี่ยง 8,454 คน รองลงมาคือ ภาคเหนือมีสถานประกอบการที่มีแนวโน้มเลิกจ้าง 8 แห่ง มีลูกจ้างอยู่ในความเสี่ยง 1,289 คน 5 จังหวัดรอบกรุงเทพฯ ภาคกลาง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีสถานประกอบการที่มีแนวโน้มเลิกจ้างพื้นที่ละ 4 แห่ง ลูกจ้างอยู่ในความเสี่ยง 3,976 คน 426 คน และ 278 คน ตามลำดับ ส่วนสาเหตุเนื่องจากประสบภาวะขาดทุนหรือขาดสภาพ



คลังทางการเงิน 15 แห่ง ลูกจ้าง 10,153 คน สาเหตุอื่นๆ 8 แห่ง ลูกจ้าง 1,527 คน การตั้งซื้อลดลง 5 แห่ง ลูกจ้าง 898 คน หกคสัญญาโครงการ/หกคสัญญาจากผู้ว่าจ้าง 2 แห่ง ลูกจ้าง 342 คน

เมื่อพิจารณาจากประเภทกิจการที่มีแนวโน้มจะเลิกจ้าง พบว่าการผลิตเครื่องแต่งกาย รวมทั้งการตกแต่งและซ่อมสีขนสัตว์ มีแนวโน้มการเลิกจ้างมากที่สุด มีจำนวน 8 แห่ง ลูกจ้าง 3,870 คน รองลงมาคือ การผลิตเครื่องเรือนและการผลิตซึ่งมิได้จัดประเภทไว้ในที่อื่น (เฟอร์นิเจอร์, เครื่องประดับ) จำนวน 5 แห่ง ลูกจ้าง 1,642 คน การผลิตผลิตภัณฑ์อาหารและเครื่องดื่ม 4 แห่ง ลูกจ้าง 1,485 คน การก่อสร้าง 2 แห่ง ลูกจ้าง 5,594 คน การผลิตสิ่งทอสิ่งถัก 2 แห่ง ลูกจ้าง 935 คน

#### (3) สถานประกอบการที่ควรเฝ้าระวังเป็นพิเศษ

สถานประกอบการที่มีแนวโน้มจะเลิกจ้าง 32 แห่ง มีสถานประกอบการที่ควรเฝ้าระวังเป็นพิเศษซึ่งมีแนวโน้มการเลิกจ้างสูง จำนวน 9 แห่ง ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง 9,813 คน โดยพิจารณาจากสถานการณ์ที่บ่งชี้ ทำให้คาดหมายได้ว่าน่าจะมีการเลิกจ้าง ถ้าปัญหาดังกล่าวยังคงอยู่และนายจ้างไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้ สถานการณ์ที่บ่งชี้ว่าอาจมีการเลิกจ้างแน่นอนได้แก่ การประกาศปิดกิจการ การปิดกิจการชั่วคราวหลายครั้ง การตั้งซื้อลดลง จ่ายค่าจ้างไม่ตรงกำหนดและอยู่ระหว่างการประนอมหนี้ การขาดสภาพคล่องทางการเงินและเข้าแผนฟื้นฟูกิจการ

#### (4) สถานประกอบการที่แจ้งความต้องการแรงงานเพิ่มขึ้น

กรมการจัดหางานมีข้อมูลตำแหน่งงานว่างทั่วประเทศ ณ วันที่ 15 กรกฎาคม 2551 จำนวน 154,204 อัตรา ซึ่งหากตำแหน่งงานว่างตรงกับความต้องการของลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างจะสามารถบรรเทาปัญหาการเลิกจ้างได้บางส่วน

### บทที่ 3

## สถานการณ์การปิดกิจการของบริษัท อเมริเท็กซ์ แอพพารเอล จำกัด

### 1. ข้อมูลทั่วไปของบริษัท อเมริเท็กซ์ แอพพารเอล จำกัด

#### 1.1 ที่ตั้ง

บริษัท อเมริเท็กซ์ แอพพารเอล จำกัด ตั้งอยู่เลขที่ 359/1 หมู่ที่ 4 ซอยอิ 3/4 นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ถนนฉลองกรุง แขวงลำปลาทิว เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร ประกอบกิจการ ผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูปส่งออก

#### 1.2 การจดทะเบียน

จดทะเบียนนิติบุคคลครั้งแรกเมื่อวันที่ 1 พฤษภาคม 2541 ชื่อ บริษัท อเมริเท็กซ์ แอพพารเอล คอร์ปอเรชั่น จำกัด ต่อมาประสบปัญหาความขัดแย้งจากการบริหารภายใน จึงปิดกิจการ และได้จดทะเบียนนิติบุคคลใหม่ ชื่อ บริษัท อเมริเท็กซ์ แอพพารเอล จำกัด เมื่อวันที่ 13 กรกฎาคม 2547 ทะเบียนเลขที่ 0105547094357 โดยโอนลูกจ้าง และการบริหารจัดการทั้งหมดเป็นของบริษัท อเมริเท็กซ์ แอพพารเอล จำกัด

ทุนจดทะเบียน 35 ล้านบาท

มูลค่าหุ้น หุ้นละ 100 บาท ชำระแล้วร้อยละ 35

ผู้ถือหุ้น จำนวน 7 คน ดังนี้

(1) นายโรเบิร์ต เวน ซอท	จำนวน	349,994	หุ้น
(2) นางนารี บุษราคัมวัฒนะ	จำนวน	1	หุ้น
(3) นางสาวลิตานัน แรังกกล้า	จำนวน	1	หุ้น
(4) นางสาววิสาข์ บุญนิศย์	จำนวน	1	หุ้น
(5) นางวิไล อัสวพิริยอนันต์	จำนวน	1	หุ้น
(6) นายวรวุฒิ อนุพรวัฒนากิจ	จำนวน	1	หุ้น
(7) นางสาวกรรณิกา บุญเทียม	จำนวน	1	หุ้น

กรรมการผู้มีอำนาจกระทำการแทนบริษัท จำนวน 2 คน

(1) นายโรเบิร์ต เวน ซอท	สัญชาติอเมริกัน
(2) นายเควิน ฟิทเจอร์ลัดด์	สัญชาติอเมริกัน

### 1.3 ข้อมูลนายจ้าง

นายโรเบิร์ต เวน ซอท สัญชาติอเมริกัน ผู้ถือหุ้น 349,994 หุ้น จากจำนวนหุ้นทั้งหมด 350,000 หุ้น เป็นกรรมการ 1 ใน 2 คน ผู้มีอำนาจกระทำการแทนบริษัท ตามหนังสือรับรองการจดทะเบียนนิติบุคคล ของสำนักงานทะเบียนหุ้นส่วนบริษัทกรุงเทพมหานคร กรมพัฒนาธุรกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์ นายโรเบิร์ตฯ ทำหน้าที่หาลูกค้า เพื่อให้ได้คำสั่งซื้อสินค้า อยู่ที่ประเทศสหรัฐอเมริกา จะเดินทางเข้ามาในประเทศไทยประมาณ 3-4 เดือนต่อ 1 ครั้ง ได้มอบหมายให้นายเควิน ฟิทเจอร์ราลด์ เป็นผู้ดูแลกิจการแทนในระหว่างไม่อยู่ในประเทศไทย

นายเควิน ฟิทเจอร์ราลด์ สัญชาติอเมริกัน ตำแหน่งกรรมการผู้จัดการ ไม่มีหุ้นอยู่ในบริษัท เป็นกรรมการ 1 ใน 2 คน ผู้มีอำนาจกระทำการแทนบริษัท เป็นผู้ที่นายโรเบิร์ตฯ ให้ความไว้วางใจ มอบหมายให้ดูแลกิจการ

### 1.4 ข้อมูลลูกจ้าง

จำนวนลูกจ้าง 351 คน

(1) ลูกจ้างรายเดือน 64 คน

(2) ลูกจ้างรายวัน 287 คน

ไม่มีองค์กรลูกจ้าง (สหภาพแรงงาน)

## 2. สภาพการจ้าง และสภาพการทำงาน

บริษัท อเมริเท็กซ์ แอพพารเอล จำกัด กำหนดสภาพการจ้าง และสภาพการทำงาน ตามหลักเกณฑ์เงื่อนไข สัญญาจ้าง และระเบียบข้อบังคับการทำงานที่สำคัญ ดังนี้

- (1) วันทำงานปกติ วันจันทร์ - วันศุกร์
- (2) เวลาทำงานปกติ 07.30 น. - 18.00 น.
- (3) เวลาพัก 12.30 น. - 13.30 น.
- (4) วันหยุดประจำสัปดาห์ วันเสาร์ และ วันอาทิตย์
- (5) วันหยุดประเพณี 15 วัน
- (6) วันหยุดพักผ่อนประจำปี 6-10 วัน ตามอายุงาน

- (7) อัตราค่าจ้าง รายเดือน 6,500 บาท - 175,000 บาท  
รายวัน 230.40 บาท - 402 บาท
- (8) กำหนดจ่ายค่าจ้าง รายเดือน ทุกวันสุดท้ายของเดือน  
รายวัน ทุกวันที่ 5 และ 20 ของเดือน
- (9) การจ่ายค่าล่วงเวลา 1.5 เท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมง
- (10) การจ่ายค่าทำงานในวันหยุด รายเดือน เพิ่ม 1 เท่า ของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมง  
รายวัน เป็น 2 เท่า ของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมง
- (11) การจ่ายค่าล่วงเวลาในวันหยุด 3 เท่า ของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมง
- (12) สวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนด น้ำดื่ม ห้องน้ำ ห้องส้วม ปัจจัยปฐมพยาบาล  
ห้องพยาบาล พยาบาล แพทย์
- (13) สวัสดิการนอกเหนือกฎหมายกำหนด ข้าวเปล่า ค่ากับข้าววันละ 10 บาท ทรรับส่ง  
เสื้อผ้าฟอร์มปีละ 3 ตัว เบี้ยขยันเดือนละ  
300 - 600 บาท งานเลี้ยงประจำปี โบนัส
- (14) เอกสารเกี่ยวกับการทำงาน ข้อบังคับการทำงาน  
ทะเบียนลูกจ้าง  
ทะเบียนการจ่ายค่าจ้าง  
ทะเบียนลงเวลาทำงาน
- (15) คณะกรรมการและเจ้าหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนด
- (15.1) คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ
  - (15.2) คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการ  
ทำงานของสถานประกอบกิจการ
  - (15.3) เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ
  - (15.4) เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับบริหาร
  - (15.5) เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับหัวหน้างาน

สรุป สภาพการจ้างและสภาพการทำงานของบริษัท อเมริกัน แอพพารเรล จำกัด ปรากฏว่า บริษัทฯ กำหนดสภาพการจ้างและสภาพการทำงานถูกต้องตามกฎหมาย คู่ครองแรงงาน และจัดสวัสดิการให้ลูกจ้างมากกว่ากฎหมายกำหนด

### 3. สภาพปัญหา ก่อนปิดกิจการ

#### 3.1 การจ่ายค่าจ้างไม่ตรงตามกำหนด

บริษัทฯ เริ่มขาดสภาพคล่องทางการเงิน เป็นผลให้ไม่สามารถจ่ายค่าจ้างให้กับลูกจ้างได้ตรงตามกำหนด ดังนี้

(1) ครั้งที่ 1 ค่าจ้างลูกจ้างรายวัน งวดวันที่ 1 - 15 กันยายน 2550 กำหนดจ่ายวันที่ 20 กันยายน 2550 บริษัทฯ จ่ายให้ลูกจ้างในวันที่ 28 กันยายน 2550 ช้ากว่ากำหนด 8 วัน โดยบริษัทฯ จ่ายเงินเพิ่มให้ลูกจ้างคนละ 1,000 บาท เพื่อทดแทนกรณีบริษัทฯ จ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างช้ากว่ากำหนด

(2) ครั้งที่ 2 ค่าจ้างรายเดือน งวดเดือนพฤศจิกายน 2550 กำหนดจ่ายสิ้นเดือนพฤศจิกายน 2550 และค่าจ้างลูกจ้างรายวัน งวดวันที่ 16 - 30 พฤศจิกายน 2550 กำหนดจ่ายวันที่ 5 ธันวาคม 2550 บริษัทฯ จ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างรายเดือน และรายวันในวันที่ 6 ธันวาคม 2550 ช้ากว่ากำหนด 6 วัน และ 1 วัน ตามลำดับ

(3) ครั้งที่ 3 ค่าจ้างรายวัน งวดวันที่ 1 - 15 ธันวาคม 2550 กำหนดจ่ายวันที่ 20 ธันวาคม 2550 บริษัทฯ จ่ายให้ลูกจ้างในวันที่ 21 ธันวาคม 2550 ช้ากว่ากำหนด 1 วัน

(4) ครั้งที่ 4 ค่าจ้างลูกจ้างรายวัน งวดวันที่ 1 - 15 มีนาคม 2551 กำหนดจ่ายวันที่ 20 มีนาคม 2551 บริษัทฯ จ่ายให้ลูกจ้างในวันที่ 4 เมษายน 2551 ช้ากว่ากำหนด 15 วัน ซึ่งการจ่ายค่าจ้างไม่ตรงตามกำหนดในครั้งนี้ของบริษัทฯ เป็นเหตุให้ลูกจ้างจำนวน 300 คน ผลักงานชุมนุมประท้วงภายในบริเวณบริษัทฯ เมื่อวันที่ 3 เมษายน 2551

(5) ครั้งที่ 5 ค่าจ้างลูกจ้างรายเดือน งวดเดือนมีนาคม 2551 กำหนดจ่ายสิ้นเดือนมีนาคม 2551 และค่าจ้างลูกจ้างรายวันงวดวันที่ 16 - 31 มีนาคม 2551 กำหนดจ่ายวันที่ 5 เมษายน 2551 บริษัทฯ จ่ายให้ลูกจ้างรายเดือนและรายวันเพียงร้อยละ 50 ของค่าจ้าง

ของลูกจ้างแต่ละคน ในวันที่ 8 เมษายน 2551 ซ้ำกว่ากำหนด 8 วัน และ 3 วันตามลำดับ และค่าจ้างที่ค้างอีกร้อยละ 50 บริษัทฯ แจ้งว่าจะจ่ายในวันที่ 11 เมษายน 2551

วันที่ 11 เมษายน 2551 บริษัทฯ ไม่สามารถจ่ายค่าจ้างที่ค้างอีกร้อยละ 50 ตามที่แจ้งให้แก่ลูกจ้างได้ โดยขอเลื่อนไปจ่ายในวันที่ 16 เมษายน 2551 และได้จ่ายเงินช่วยเหลือให้ลูกจ้างเป็นค่ารถคนละ 500 บาท

วันที่ 16 เมษายน 2551 บริษัทฯ จ่ายค่าจ้างที่ค้างอีกร้อยละ 50 ให้แก่ลูกจ้างรายเดือนและรายวัน ซึ่งซ้ำกว่ากำหนด 16 วัน และ 11 วัน ตามลำดับ

(6) ครั้งที่ 6 ค่าจ้างลูกจ้างรายวัน งวดวันที่ 1 - 15 เมษายน 2551 กำหนดจ่ายวันที่ 20 เมษายน 2551 บริษัทฯ จ่ายให้ลูกจ้างในวันที่ 25 เมษายน 2551 ซ้ำกว่ากำหนด 5 วัน

### 3.2 การหยุดกิจการชั่วคราว

บริษัทฯ ประสบปัญหาด้านการเงิน ขาดเงินทุนหมุนเวียน ไม่มีเงินสดสำหรับซื้อวัตถุดิบมาใช้ในการผลิต จึงไม่มีงานให้ลูกจ้างทำ ต้องหยุดกิจการชั่วคราวโดยให้ลูกจ้างสมัครใจ และบริษัทฯ จ่ายเงินให้ลูกจ้างร้อยละ 50 ของค่าจ้าง ในระหว่างที่ลูกจ้างหยุดงาน ส่วนลูกจ้างที่ไม่สมัครใจหยุดงานบริษัทฯ ให้มาทำงาน โดยไม่มีงานให้ลูกจ้างทำ และจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างตามปกติ ดังนี้

- (1) ครั้งที่ 1 บริษัทฯ หยุดกิจการชั่วคราว ตั้งแต่วันที่ 11 - 14 ธันวาคม 2550
- (2) ครั้งที่ 2 บริษัทฯ หยุดกิจการชั่วคราว ตั้งแต่วันที่ 19 - 26 ธันวาคม 2550
- (3) ครั้งที่ 3 บริษัทฯ หยุดกิจการชั่วคราว ตั้งแต่วันที่ 24 - 29 เมษายน 2551

## 4. ลำดับเหตุการณ์การปิดกิจการ

4.1 วันที่ 29 เมษายน 2551 นางสาวสาวิตรี ทวีวรรณ ผู้จัดการฝ่ายบุคคลและส่วนสำนักงานบริษัท อเมริเท็กซ์ แอพพารเอล จำกัด พร้อมนายควมผู้ได้รับมอบอำนาจจากบริษัทฯ แจ้งให้พนักงานตรวจแรงงาน กลุ่มงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่ 10 ทราบว่า นายโรเบิร์ต เวน ซอท และนายเควิน ฟิทเจอร์ลด์ กรรมการผู้มีอำนาจกระทำ

การแทนบริษัทฯ ได้เดินทางออกจากประเทศไทย ตั้งแต่ต้นเดือนเมษายน 2551 และเดือนมีนาคม 2551 ตามลำดับ ก่อนเดินทางออกจากประเทศไทย นายโรเบิร์ตฯ ได้ทำหนังสือมอบอำนาจให้ทนายความเป็นตัวแทนในการแจ้งปิดกิจการ เลิกจ้างลูกจ้างในวันที่ 30 เมษายน 2551 รวมถึงทำสัญญาประนีประนอมกับลูกจ้าง โดยไม่แจ้งเรื่อง เงินค่าจ้างค่าชดเชยและเงินสิทธิประโยชน์อื่นๆ ตามกฎหมายที่บริษัทฯ จะต้องจ่ายให้ลูกจ้างเมื่อปิดกิจการ และในวันที่ 28 เมษายน 2551 นายจ้างได้มีจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (E-Mail) แจ้งยืนยันการปิดกิจการในวันที่ 30 เมษายน 2551 ให้ทนายความทราบ

พนักงานตรวจแรงงาน กลุ่มงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่ 10 ประสานแจ้งหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน ได้แก่ สำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ 10 สำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครเขตพื้นที่ 10 ทราบเรื่อง และนัดเข้าให้บริการชี้แจงสิทธิประโยชน์ตามภาระหน้าที่ของแต่ละหน่วยงานให้ลูกจ้างทราบในวันที่ 30 เมษายน 2551 ณ ที่ตั้งของบริษัทฯ พร้อมทั้งประสานแจ้งบริษัทฯ ที่ประกอบกิจการผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูป และต้องการรับสมัครลูกจ้างทำงานเข้าให้บริการรับสมัครลูกจ้างบริษัท อเมริเท็กซ์ฯ ซึ่งลูกนายจ้างปิดกิจการ เป็นการบรรเทาความเดือดร้อนของลูกจ้างเพื่อไม่ให้เป็นผู้ว่างงาน

4.2 วันที่ 30 เมษายน 2551 ลูกจ้างได้เข้ามาในบริษัทฯ เพื่อรับฟังคำชี้แจงจากฝ่ายบริหาร หลังจากบริษัทฯ แจ้งหยุดกิจการชั่วคราวระหว่างวันที่ 24 - 29 เมษายน 2551 ลูกจ้างจำนวนประมาณ 300 คน ได้รวมตัวกัน ณ โรงอาหารภายในบริเวณบริษัทฯ นางสาวสาวิตรี ทวีวรรณ ผู้จัดการฝ่ายบุคคลฯ และทนายความ ได้ชี้แจงให้ลูกจ้างทราบว่า นายโรเบิร์ต เวน ซอท เจ้าของบริษัทฯ แจ้งว่า บริษัทฯ ประสบภาวะขาดทุนไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไปได้ จึงปิดกิจการตั้งแต่วันที่ 30 เมษายน 2551 เป็นต้นไป โดยยังไม่สามารถจ่ายเงินค่าจ้าง ค่าชดเชย และเงินสิทธิประโยชน์อื่นๆ ตามกฎหมายแก่ลูกจ้างได้

หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานได้ช่วยเหลือลูกจ้าง ดังนี้

สำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครเขตพื้นที่ 10 ชี้แจงเรื่อง การลงทะเบียนผู้ว่างงาน การรับสมัครงาน รวมถึงเอกสารที่ลูกจ้างต้องเตรียมไปใช้เป็นหลักฐาน

สำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ 10 ชี้แจงเรื่อง สิทธิและหลักเกณฑ์การขอรับเงินประโยชน์ทดแทนกรณีการว่างงาน

กลุ่มงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่ 10 ชี้แจงเรื่อง สิทธิตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานที่ลูกจ้างจะได้รับเมื่อบริษัทฯ ปิดกิจการเลิกจ้างลูกจ้าง การยื่นคำร้องตามแบบที่กฎหมายกำหนด (คร.7) กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ขั้นตอนการออกคำสั่งการดำเนินคดีอาญาและฟ้องคดีแพ่ง และได้อำนวยความสะดวกแก่ลูกจ้างรับคำร้องทุกข์เรื่อง ค่าจ้างค้างจ่าย ค่าจ้างวันหยุดพักผ่อนประจำปี ค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า และค่าชดเชย มีลูกจ้างยื่นคำร้อง จำนวน 264 คน ได้บันทึกคำให้การตัวแทนนายจ้างขอหลักฐานรายละเอียดเกี่ยวกับลูกจ้างทุกคน และได้รายงานสถานการณ์ให้ผู้บังคับบัญชาทราบ

นอกจากนี้ บริษัท เวชวิวัฒน์ จำกัด ประกอบกิจการผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูปส่งออก ต้องการรับสมัครคนงานเย็บผ้าจำนวน 400 - 500 คน ได้มาตั้งโต๊ะรับสมัครงานปรากฏว่า มีลูกจ้างบริษัท อเมริเท็กซ์ แอพพาเรล จำกัด สมัครงาน จำนวน 5 คน เนื่องจากลูกจ้างมีความต้องการได้รับเงินค่าจ้าง ค่าชดเชยและเงินสิทธิประโยชน์อื่นๆ ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานจากบริษัท อเมริเท็กซ์ฯ ก่อน

4.3 วันที่ 1 พฤษภาคม 2551 ซึ่งเป็นวันแรงงานแห่งชาติผู้บริหารกระทรวงแรงงาน กลุ่มผู้นำลูกจ้าง และลูกจ้างจากบริษัทฯ ต่างๆ ในกรุงเทพมหานคร และจังหวัดใกล้เคียง ได้ร่วมฉลองงานวันแรงงานแห่งชาติบริเวณลานพระบรมรูปทรงม้า สถานีโทรทัศน์ไทยทีวีสีช่อง 3 รายการข่าวเช้าได้นำเสนอข่าวเรื่อง บริษัท อเมริเท็กซ์ แอพพาเรล จำกัด ปิดกิจการ นายจ้างหลบหนีออกนอกประเทศแคนาดา ซึ่งกลุ่มงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่ 10 ได้รายงานเหตุการณ์ให้ผู้บังคับบัญชาทราบ ตั้งแต่วันที่ 30 เมษายน 2551 และในวันที่ 1 พฤษภาคม 2551 พนักงานตรวจแรงงานได้สังเกตการณ์บริเวณบริษัทฯ ไม่พบการชุมนุมของลูกจ้าง

4.4 วันที่ 1, 2 และ 6 พฤษภาคม 2551 ลูกจ้างได้ยื่นคำร้องเพิ่มเติมอีก 84 คน รวมเป็นลูกจ้างยื่นคำร้องทั้งหมด 348 คน และในวันที่ 3 - 5 พฤษภาคม 2551 ซึ่งเป็นวันหยุดราชการ พนักงานตรวจแรงงาน กลุ่มงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่ 10 ดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องของเอกสารหลักฐานของลูกจ้างที่นายจ้างนำมาแสดงกับแบบคำร้อง (คร.7) ที่ลูกจ้างยื่นไว้ต่อเจ้าหน้าที่ โดยตรวจสอบความถูกต้องของลูกจ้างแต่



ละคน เกี่ยวกับชื่อ นามสกุล วันเดือนปีที่เข้าทำงาน อัตราค่าจ้างสุดท้าย เพื่อนำมา คำนวณจำนวนเงินค่าชดเชย และเงินสิทธิประโยชน์อื่นๆ ตามสิทธิที่ลูกจ้างแต่ละคนจะ ได้รับ ซึ่งไม่เท่ากันขึ้นอยู่กับอายุงานของแต่ละคน

วันที่ 3 พฤษภาคม 2551 นางสาวสาวิตรี ทวีวรรณ ผู้จัดการฝ่ายบุคคลฯ แจ้งให้พนักงานตรวจแรงงานทราบว่า ได้โอนเงินค่าจ้างบางส่วนให้ลูกจ้างรายเดือน และ ลูกจ้างรายวัน ในวันที่ 30 เมษายน 2551 และวันที่ 2 พฤษภาคม 2551 ตามลำดับ เป็น เงินรวม 1,232,612 บาท และจากการสอบถามลูกจ้าง ปรากฏว่าได้รับเงินจริง

4.5 วันที่ 6 พฤษภาคม 2551 พนักงานตรวจแรงงาน กลุ่มงานสวัสดิการและ กู้มครองแรงงานพื้นที่ 10 พิจารณาเอกสารหลักฐาน ข้อกฎหมาย และข้อเท็จจริงที่ปรากฏ เห็นว่านายจ้างปฏิบัติไม่ถูกต้องตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้แก่ ไม่จ่าย ค่าจ้างค้างจ่ายตามมาตรา 70 ค่าจ้างวันหยุดพักผ่อนประจำปี ตามมาตรา 67 ค่าจ้างแทน การบอกกล่าวล่วงหน้าตามมาตรา 17 และค่าชดเชยตามมาตรา 118 ให้แก่ลูกจ้าง

พนักงานตรวจแรงงาน กลุ่มงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่ 10 จึงได้ออกคำสั่งที่ 12/2551 ลงวันที่ 6 พฤษภาคม 2551 ให้บริษัท ออมริเท็กซ์ แอพพารเอล จำกัด โดยนายโรเบิร์ต เวน ซอท และนายเควิน ฟิทเจอร์ลด์ กรรมการผู้มีอำนาจ กระทำการแทนบริษัทนายจ้าง จ่ายเงินให้ลูกจ้าง จำนวน 348 คน ภายใน 15 วัน นับแต่ วันที่ทราบหรือถือว่าได้ทราบคำสั่ง ดังนี้

(1) ค่าจ้างค้างจ่าย	901,742.-	บาท
(2) ค่าจ้างวันหยุดพักผ่อนประจำปี	378,626.18	บาท
(3) ค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า	2,316,119.-	บาท
(4) ค่าชดเชย	15,059,067.-	บาท
รวมเป็นเงินทั้งสิ้น	18,655,554.18	บาท

พนักงานตรวจแรงงานได้ส่งคำสั่งให้ตัวแทนลูกจ้าง ตัวแทนนายจ้างทราบ ด้วยตนเองและทางไปรษณีย์ตอบรับ ถ้านายจ้างหรือลูกจ้างไม่พอใจคำสั่งให้นำคดีไปสู่ ศาลได้ภายใน 30 วันนับแต่วันทราบคำสั่ง ในกรณีที่นายจ้างเป็นฝ่ายนำคดีไปสู่ศาล นายจ้างต้องวางเงินต่อศาลตามจำนวนที่ถึงกำหนดจ่ายตามคำสั่ง จึงจะฟ้องคดีได้

4.6 วันที่ 2 มิถุนายน 2551 นางสาวสาวิตรี ทวีวรรณ ผู้จัดการฝ่ายบุคคลฯ บริษัท อเมรทีกซ์ แอพพารล จำกัด ได้นำเงินค่าจ้างค้างจ่าย (ไม่รวมค่าน้ำมันรถ , ค่าเช่าบ้าน) จำนวน 813,593.- บาท มอบให้พนักงานตรวจแรงงานเพื่อขอให้นำจ่ายให้ลูกจ้าง เงินจำนวนดังกล่าวเป็นเงินค่าจ้างของลูกจ้างที่ลาออกจากงานก่อนบริษัทฯ ปิดกิจการ 35 คน จำนวน 20,812.- บาท ลูกจ้างที่ยื่นคำร้อง 325 คน จำนวน 792,781.- บาท และลูกจ้างที่ยื่นคำร้อง 13 คน ให้ไปติดต่อรับเงินที่บริษัทฯ ซึ่งพนักงานตรวจแรงงานได้โทรศัพท์ติดต่อลูกจ้าง มีลูกจ้างทยอยเดินทางมารับเงินค่าจ้างตลอดทั้งวันรวม 272 คน เป็นเงิน 636,136.- บาท

4.7 วันที่ 3 มิถุนายน 2551 ตั้งแต่เวลา 08.00 น. ลูกจ้างที่ยังไม่ได้รับเงินได้ทยอยมารับเงิน ลูกจ้างประมาณ 50 คน ได้รวมตัวกันหน้ากลุ่มงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ชั้นที่ 10 ได้มีนักข่าวสถานีโทรทัศน์ Thai PBS จำนวน 3 คน มาทำข่าวสัมภาษณ์ลูกจ้าง และในช่วงบ่ายลูกจ้างได้ไปร่วมออกรายการโทรทัศน์ทางสถานีโทรทัศน์ Thai PBS รายการร่วมมือร่วมใจ เพื่อแจ้งความเดือดร้อนกรณีนายจ้าง บริษัท อเมรทีกซ์ แอพพารล จำกัด เดินทางหนีออกจากประเทศไทย และแจ้งปิดกิจการ โดยไม่จ่ายเงินค่าจ้าง ค่าชดเชย และเงินสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายกำหนดให้แก่ลูกจ้างให้สาธารณชนได้รับทราบ

4.8 วันที่ 6 มิถุนายน 2551 คำสั่งพนักงานตรวจแรงงานที่ 12 / 2551 ลงวันที่ 6 พฤษภาคม 2551 ครบ 30 วัน ซึ่งนายจ้างและลูกจ้างไม่ได้อุทธรณ์คำสั่งพนักงานตรวจแรงงานต่อศาล ดังนั้นคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานเป็นที่สุด ทั้ง 2 ฝ่ายต้องปฏิบัติตาม

4.9 วันที่ 9 มิถุนายน 2551 ลูกจ้างจำนวน 347 คน ยื่นแบบคำขอรับเงินสงเคราะห์จากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง (สสจ.1) กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ซึ่งเงินกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างแบ่งจ่ายเป็น 2 กรณี ดังนี้

(1) กรณีนายจ้างไม่จ่ายค่าชดเชย

ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชย จำนวน 338 คน ยื่นแบบขอรับเงินสงเคราะห์กรณีนายจ้างเลิกจ้างและไม่จ่ายค่าชดเชย รวมเป็นเงิน 2,269,800.- บาท ซึ่งกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างโดยผู้มีอำนาจ (อธิบดีหรือผู้แทน) ได้พิจารณาและอนุมัติเงินดังกล่าว ให้เป็นการบรรเทาความเดือดร้อนของลูกจ้าง โดยลูกจ้างได้รับเงินสงเคราะห์จากกองทุนสงเคราะห์

ลูกจ้างเมื่อวันที่ 18 มิถุนายน 2551 แยกต่างกัน 2 อัตรา ตามอายุงาน ดังนี้

(1.1) 30 เท่าของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายวันที่ลูกจ้างพึงได้รับความพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 สำหรับลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 120 วันแต่ไม่ครบ 6 ปี (30 เท่า x 194 บาท = 5,820 บาท)

(1.2) 60 เท่าของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายวันที่ลูกจ้างพึงได้รับความพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 สำหรับลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 6 ปีขึ้นไป (60 เท่า x 194 บาท = 11,640 บาท)

(2) กรณีนายจ้างไม่จ่ายเงินอื่น

ลูกจ้างที่มีสิทธิได้รับเงินอื่น ได้แก่ ค่าจ้างค้างจ่าย ค่าจ้างวันหยุดพักผ่อนประจำปี ค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า จำนวน 347 คน ยื่นแบบขอรับเงินสงเคราะห์กรณีนายจ้างเลิกจ้างโดยไม่จ่ายเงินอื่น รวมเป็นเงิน 1,841,377.18 บาท ซึ่งกรณีดังกล่าวต้องผ่านการพิจารณาของคณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างซึ่งเป็นคณะกรรมการไตรภาคี ประกอบด้วยตัวแทนรัฐบาล ตัวแทนนายจ้าง และตัวแทนลูกจ้าง เมื่อคณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างมีมติอนุมัติ ลูกจ้างได้รับเงินสงเคราะห์จากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง เมื่อวันที่ 16 กรกฎาคม 2551 โดยลูกจ้างได้รับเงินตามจำนวนที่ค้างอยู่จริงแต่ไม่เกินคนละ 60 เท่าของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายวันที่ลูกจ้างพึงได้รับตามกฎหมาย (ไม่เกิน 11,640 บาท)

กลุ่มงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่ 10 มีหนังสือลงวันที่ 20 มิถุนายน 2551 และ 16 กรกฎาคม 2551 แจ้งให้บริษัท อเมริเท็กซ์ แอพพารล จำกัด นายจ้างทราบว่า เมื่อกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างได้จ่ายเงินสงเคราะห์ให้แก่ลูกจ้างเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนแล้ว กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างมีสิทธิตามมาตรา 135 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เรียกให้นายจ้างต้องจ่ายเงินดังกล่าวชดเชยเงินที่กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างได้จ่ายไปพร้อมดอกเบี้ยในอัตราร้อยละ 15 ต่อปี

4.10 วันที่ 9 มิถุนายน 2551 กลุ่มงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่ 10 ขอความเห็นชอบสำนักคุ้มครองแรงงาน ดำเนินคดีอายุนายจ้าง ซึ่งสำนักคุ้มครองแรงงานมีหนังสือลงวันที่ 11 มิถุนายน 2551 เห็นชอบให้กลุ่มงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่ 10

ดำเนินคดีอาญานายจ้างค้ำพนักงานสอบสวนโดยไม่ผ่านขั้นตอนการเปรียบเทียบ ตามระเบียบกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานว่าด้วยการดำเนินคดีอาญาและการเปรียบเทียบผู้กระทำความผิดตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2547 ข้อ 9 (1) เนื่องจากเป็นความผิดที่มีพฤติการณ์พิเศษหรือเกิดผลกระทบกับลูกจ้างจำนวนมาก

4.11 วันที่ 20 มิถุนายน 2551 กลุ่มงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่ 10 แจ้งความค้ำพนักงานสอบสวนสถานีตรวจนครบาลคลองกรุงให้ดำเนินคดีอาญาบริษัท อเมวิทีกซ์ มอพพารเอล จำกัด นายโรเบิร์ต เวน ซอท และนายเควิน ฟิทเจอร์ราลด์ ฐานฝ่าฝืนพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ดังนี้

(1) มาตรา 67 เลิกจ้างลูกจ้างโดยไม่มีความผิด และไม่จ่ายค่าจ้างวันหยุดพักผ่อนประจำปีในปีที่เลิกจ้างตามส่วนที่ลูกจ้างมีสิทธิ

(2) มาตรา 70 จ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างไม่ตรงตามกำหนด

(3) มาตรา 118 เลิกจ้างลูกจ้างโดยไม่มีความผิดและไม่จ่ายค่าชดเชยตามกฎหมายกำหนด

ความผิดตาม (1) (2) และ (3) มีความผิดตามมาตรา 144 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 6 เดือน หรือปรับไม่เกิน 100,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

(4) มาตรา 124 ไม่ปฏิบัติตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน

มีความผิดตามมาตรา 151 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 1 ปี หรือปรับไม่เกิน 20,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

สำหรับมาตรา 17 นายจ้างเลิกสัญญาจ้างโดยไม่บอกกล่าวล่วงหน้าลูกจ้างและไม่จ่ายค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ไม่สามารถดำเนินคดีได้เนื่องจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไม่ได้กำหนดบทลงโทษไว้

4.12 วันที่ 12 มิถุนายน 2551 ลูกจ้างจำนวน 250 คน แจ้งความประสงค์ขอให้นิติกร กลุ่มงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่ 10 ขึ้นฟ้องคดีแพ่งให้เพื่อเรียกค่าจ้างค่าจ้างในวันหยุดพักผ่อนประจำปี ค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า และค่าชดเชย รวมทุนทรัพย์ 11,414,358.95 บาท

## 5. การดำเนินการของเจ้าหน้าที่

### 5.1 ก่อนบริษัทปิดกิจการ

(1) รับคำร้องเรียนจากลูกจ้างทางโทรศัพท์ และบางครั้งลูกจ้างมาร้องเรียนด้วยตนเองว่า นายจ้างจ่ายค่าจ้างไม่ตรงตามกำหนดและหยุดกิจการชั่วคราว พนักงานตรวจแรงงานบันทึกข้อเท็จจริงจากคำร้องและตรวจสอบประวัติบริษัทจากข้อมูลสถานประกอบการ (ตร.1) เพื่อศึกษาประวัติที่ผ่านมาในอดีตของสถานประกอบการ รวมถึงระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน โดยเฉพาะในเรื่องกำหนดจ่ายค่าจ้างและเรื่องอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

(2) เข้าไปในสถานประกอบการ สอบถามข้อเท็จจริงจากนายจ้างหรือตัวแทนนายจ้าง และลูกจ้างหรือตัวแทนลูกจ้าง ดำเนินการให้นายจ้างและลูกจ้างได้พบกันเพื่อเจรจาร่วมกัน ให้แต่ละฝ่ายได้รับทราบปัญหาข้อเท็จจริงของกันและกัน รวมถึงความเดือดร้อนของลูกจ้าง เมื่อนายจ้างจ่ายค่าจ้างไม่ตรงตามกำหนด

(3) ดำเนินการเร่งรัดให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างที่ค้างอยู่ให้ลูกจ้างโดยเร็ว ด้วยการชี้แจงแนะนำและออกคำสั่งให้นายจ้างปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ประกอบระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของบริษัทในเรื่องกำหนดการจ่ายค่าจ้าง

(4) ติดตามผลการจ่ายค่าจ้างค้างจ่ายของบริษัทฯ ตรวจสอบทะเบียนการจ่ายค่าจ้างจากนายจ้างว่าได้จ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างครบถ้วนถูกต้อง และโทรศัพท์สอบถามลูกจ้างว่าได้รับเงินค่าจ้างถูกต้องตามที่นายจ้างแจ้งไว้

(5) จากสถานการณ์ของนายจ้างที่พบว่า มีพฤติกรรมจ่ายค่าจ้างไม่ตรงตามกำหนดและหยุดกิจการชั่วคราวบ่อย มีความเสี่ยงที่อาจจะปิดกิจการ จึงดำเนินการตรวจสอบทรัพย์สินของนายจ้าง เช่น ที่ดิน เครื่องจักร และยานพาหนะ

### 5.2 กรณีบริษัทปิดกิจการ

(1) ประสานหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในพื้นที่ ได้แก่ สำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ 10 สำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครเขตพื้นที่ 10 เพื่อจัดเจ้าหน้าที่ให้บริการแก่ลูกจ้างพร้อมพนักงานตรวจแรงงาน กลุ่มงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่ 10 ภายในบริเวณบริษัท ซึ่งเป็นการให้บริการแก่ลูกจ้าง ณ สถานที่เกิดเหตุ

ช่วยเหลือลูกจ้างไม่ให้ต้องเสียเวลา และค่าใช้จ่ายในการเดินทางมาหาเจ้าหน้าที่

(2) ซึ่งเจตนาที่ประโยชน์ที่ลูกจ้างจะได้รับตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กรณีนายจ้างปิดกิจการและไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ได้แก่ ค่าจ้างค้างจ่าย ค่าจ้างวันหยุดพักผ่อนประจำปี ค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า และค่าชดเชย ขั้นตอนการดำเนินการออกคำสั่ง หลักเกณฑ์การขอรับเงินสงเคราะห์จากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ระยะเวลาการดำเนินการตามกฎหมาย ตอบข้อซักถามจากลูกจ้าง และให้บริการรับคำร้อง ตามแบบ (คร.7)

(3) สอบข้อเท็จจริงจากตัวแทนนายจ้างพร้อมตรวจสอบเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้องกับลูกจ้าง สอบข้อเท็จจริงจากลูกจ้าง ตรวจสอบว่าค่าให้การของนายจ้างและลูกจ้าง มีข้อความตรงกันหรือไม่ หากมีข้อความขัดแย้งไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ต้องแสวงหาข้อมูลใหม่

(4) ตรวจสอบความถูกต้องของเอกสารหลักฐานที่นายจ้างนำมาแสดงเพื่อเปรียบเทียบกับข้อมูลที่ลูกจ้างแจ้งไว้ในแบบคำร้อง (คร.7) ในเรื่อง ชื่อ นามสกุล อัตราค่าจ้าง วันเดือนปีที่เข้าทำงาน จำนวนค่าจ้างที่ค้างจ่าย รวมถึงเงินอื่นๆ ที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับ

(5) พิจารณาข้อเท็จจริงประกอบพยานเอกสารหลักฐาน และพยานบุคคล ปรากฏว่านายจ้างไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จึงออกคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานที่ 12/2551 ลงวันที่ 6 พฤษภาคม 2551 ให้บริษัท อเมริเท็กซ์ แอพพารล จำกัด โดยนายโรเบิร์ต เวน ซอท และนายเควิน ฟิทเจอร์ลัค กรรมการผู้มีอำนาจกระทำการแทนบริษัทนายจ้าง จ่ายค่าจ้างค้างจ่าย จำนวน 901,742.- บาท ค่าจ้างวันหยุดพักผ่อนประจำปี จำนวน 378,626.18 บาท ค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า จำนวน 2,316,119.- บาท และค่าชดเชย จำนวน 15,059,067.- บาท รวมเป็นเงินทั้งสิ้น 18,655,544.18 บาท ให้แก่ลูกจ้างผู้ร้องเรียน 348 คน ภายใน 15 วัน นับแต่วันที่ทราบหรือถือว่าได้ทราบคำสั่ง (มาตรา 124) และได้ดำเนินการส่งคำสั่งให้ลูกจ้างทราบ แต่สำหรับนายจ้างนั้นเนื่องจากเป็นกรณีนายจ้างชาวต่างชาติหลบหนีออกนอกประเทศ จึงได้ส่งคำสั่งให้ทนายความผู้ได้รับมอบอำนาจในการบอกปิดกิจการและเลิกจ้างลูกจ้าง โดยส่งคำสั่งไป

ทางไปรษณีย์ตอบรับ และคิดประกาศคำสั่ง ณ สถานประกอบกิจการของนายจ้างหรือสถานที่ทำงานของลูกจ้าง

(6) ในระหว่างที่รอการอุทธรณ์คำสั่งของนายจ้างและลูกจ้างภายใน 30 วัน พนักงานตรวจแรงงาน กลุ่มงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่ 10 ต้องชี้แจงทำความเข้าใจ ตอบคำถามถึงข้อกฎหมาย และขั้นตอนการปฏิบัติงานตามที่กฎหมายกำหนดให้ลูกจ้าง จำนวน 348 คน สื่อมวลชน องค์กรลูกจ้าง ที่ติดตามสอบถามตลอดเวลา ได้รับทราบเป็นที่เข้าใจ

(7) อำนาจความสะดวกให้แก่ลูกจ้าง เมื่อตัวแทนนายจ้างนำเงินที่ได้มาจากการขายสินค้าและทรัพย์สินของบริษัทเพื่อเป็นค่าจ้างค้างจ่ายบางส่วนมาอบให้พนักงานตรวจแรงงานเพื่อขอให้จ่ายให้แก่ลูกจ้าง เนื่องจากตัวแทนนายจ้างไม่สามารถดำเนินการโอนเงินเข้าบัญชีลูกจ้างได้ พนักงานตรวจแรงงานได้โทรศัพท์ติดต่อลูกจ้างให้มารับเงินส่วนลูกจ้างที่ติดต่อไม่ได้ พนักงานตรวจแรงงานได้ส่งเงินให้ลูกจ้างทางไปรษณีย์ธนาณัติตามที่อยู่ที่ถูกจ้างให้ไว้

(8) นายจ้างไม่ปฏิบัติตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน และทั้งนายจ้างและลูกจ้างไม่อุทธรณ์ คำสั่งพนักงานตรวจแรงงานภายใน 30 วัน คำสั่งพนักงานตรวจแรงงานถือเป็นที่สุด จึงได้ส่งเรื่องถึงสำนักคุ้มครองแรงงานขอความเห็นชอบดำเนินคดี ซึ่งสำนักคุ้มครองแรงงานเห็นชอบดำเนินคดีอาญานายจ้างต่อพนักงานสอบสวนโดยไม่ผ่านการเปรียบเทียบปรับ เพราะเป็นกรณีที่กระทบต่อลูกจ้างจำนวนมาก นอกจากนี้การดำเนินคดีอาญาโดยผ่านขั้นตอนการเปรียบเทียบปรับนายจ้างต้องจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานก่อนจึงจะดำเนินการเปรียบเทียบปรับได้

### 5.3 การขอรับเงินจากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

(1) เมื่อคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานครบ 30 วัน นายจ้างไม่ได้อุทธรณ์คำสั่ง และไม่ปฏิบัติตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน ลูกจ้างจำนวน 347 คน ยื่นแบบคำขอรับเงินสงเคราะห์จากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง (แบบ สลก.1) 2 กรณี คือ กรณีนายจ้างไม่จ่ายค่าชดเชย และกรณีนายจ้างไม่จ่ายเงินอื่น

กรณีนายจ้างไม่จ่ายค่าชดเชย ลูกจ้างที่มีสิทธิได้รับเงินสงเคราะห์เป็นลูกจ้างที่มีสิทธิได้รับค่าชดเชยตามกฎหมาย ซึ่งมีอายุงานครบ 120 วันขึ้นไป มีจำนวน 338 คน พนักงานตรวจแรงงานตรวจสอบความถูกต้องของแบบคำขอ อายุงาน และจำนวนเงินที่ลูกจ้างจะได้รับแต่ละคนส่งให้สำนักคุ้มครองแรงงาน โดยผู้มีอำนาจ (อธิบดีหรือผู้แทน) พิจารณาอนุมัติ เมื่ออนุมัติแล้วมอบให้พนักงานตรวจแรงงาน กลุ่มงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่ 10 นำจ่ายให้แก่ลูกจ้าง เมื่อวันที่ 18 มิถุนายน 2551

กรณีนายจ้างไม่จ่ายเงินอื่นนอกจากค่าชดเชย ได้แก่ เงินค่าจ้าง ค่าจ้างวันหยุดพักผ่อนประจำปี ค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ลูกจ้างมีสิทธิได้รับเงินสงเคราะห์จำนวน 347 คน พนักงานตรวจแรงงานตรวจสอบความถูกต้องของแบบคำขอ และจำนวนเงินที่ลูกจ้างจะได้รับแต่ละคนส่งให้สำนักคุ้มครองแรงงานนำเข้าสู่การพิจารณาของคณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง เมื่อคณะกรรมการฯ อนุมัติแล้วมอบให้พนักงานตรวจแรงงาน กลุ่มงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่ 10 นำจ่ายให้แก่ลูกจ้าง เมื่อวันที่ 16 กรกฎาคม 2551

(2) พนักงานตรวจแรงงานมีหนังสือแจ้งให้บริษัท อเมริเท็กซ์ แอพพารเอล จำกัด นายจ้างทราบว่า กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างได้จ่ายเงินสงเคราะห์ให้แก่ลูกจ้างแล้ว ดังนั้นนายจ้างต้องจ่ายเงินดังกล่าวชดเชยเงินที่กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างจ่ายไป พร้อมดอกเบี้ยร้อยละ 15 ต่อปี

#### 5.4 การขอรับประโยชน์ทดแทนจากกองทุนประกันสังคม

ลูกจ้างบริษัท อเมริเท็กซ์ แอพพารเอล จำกัด เป็นผู้ประกันตนตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 เมื่อนายจ้างปิดกิจการเลิกจ้างโดยไม่มีความผิด และลูกจ้างได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 6 เดือน ภายใน 15 เดือน ก่อนการว่างงาน ลูกจ้างจะมีสิทธิขอรับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน จากสำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ 10 โดยต้องดำเนินการตามขั้นตอนที่กำหนด คือ

(1) ขึ้นทะเบียนไว้ที่สำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครเขตพื้นที่ 10 ว่าเป็นคนว่างงาน



(2) ไปรายงานตัวอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง และมีหลักฐานว่าได้ออกหางานทำอย่างน้อยเดือนละ 2 ครั้ง

ลูกจ้างบริษัท อเมริเท็กซ์ แอพพารเอล จำกัด ที่ทำตามเงื่อนไขที่กำหนดข้างต้น จะได้รับเงินประโยชน์ทดแทนในระหว่างการว่างงาน ร้อยละ 50 ของค่าจ้าง ที่ใช้คำนวณเงินสมทบเป็นเวลา 6 เดือน

### 5.5 การดำเนินคดีอาญา

เมื่อได้รับความเห็นชอบจากสำนักคุ้มครองแรงงานให้ดำเนินคดีอาญา บริษัท อเมริเท็กซ์ แอพพารเอล จำกัด นายจ้าง นิติกรกลุ่มงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน พื้นที่ 10 จึงรวบรวมเอกสารหลักฐานแจ้งความดำเนินคดีบริษัท อเมริเท็กซ์ แอพพารเอล จำกัด นายโรเบิร์ต เวน ซอท และนายเลวิน ฟิทเจอร์ลด์ ต่อพนักงานสอบสวนสถานีตำรวจนครบาลคลองกรุงฐานฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 67 ไม่จ่ายค่าจ้างวันหยุดพักผ่อนประจำปีตามส่วนให้แก่ลูกจ้างที่นายจ้างเลิกจ้างโดยไม่มีควมผิด มาตรา 70 จ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างไม่ครบถ้วนและตรงตามกำหนด มาตรา 118 เลิกจ้างลูกจ้างโดยไม่มีควมผิด และไม่จ่ายค่าชดเชยตามกฎหมายกำหนด ซึ่งมีความผิดตามมาตรา 144 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 6 เดือน หรือปรับไม่เกิน 100,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ และมาตรา 124 ไม่ปฏิบัติตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานซึ่งมีความผิดตามมาตรา 151 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 1 ปี หรือปรับไม่เกิน 20,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

### 5.6 การดำเนินคดีแพ่ง

มีลูกจ้าง จำนวน 250 คน แจ้งความประสงค์ขอให้นิติกรกลุ่มงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่ 10 ยื่นฟ้องคดีแพ่งให้ เพื่อเรียกค่าจ้าง ค่าจ้างวันหยุดพักผ่อนประจำปี ค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า และค่าชดเชย รวมทุนทรัพย์ 11,414,358.95 บาท ซึ่งนิติกรกลุ่มงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่ 10 ได้ยื่นฟ้องคดีแพ่งต่อศาลแรงงาน มีนบุรี ส่วนลูกจ้างที่เหลือประสงค์จะฟ้องคดีแพ่งเอง

### 5.7 การดำเนินการตรวจสอบทรัพย์สินของนายจ้าง

พนักงานตรวจแรงงานได้ตรวจสอบทรัพย์สินของนายจ้างบริษัท อเมริเท็กซ์ แอพพารเอล จำกัด โดยขอตรวจสอบกรรมสิทธิ์ที่ดินจากสำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานคร สาขาลาดกระบัง สาขาหนองจอก สาขามีนบุรี สาขาประเวศ และสำนักงานที่ดินจังหวัด ฉะเชิงเทรา ขอตรวจสอบทะเบียนรถยนต์จากสำนักงานทะเบียนและภาษี ขอตรวจสอบทะเบียนเครื่องจักรจากสำนักงานทะเบียนเครื่องจักรกลาง ปรากฏว่า บริษัทฯ นายจ้าง มีที่ดินพร้อมสิ่งปลูกสร้าง โฉนดเลขที่ 48402 เลขที่ดิน 250 และโฉนดเลขที่ 48403 เลขที่ดิน 251 แขวงลำปลาทิว เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร ซึ่งติดภาระจำนองธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สาขาลาดกระบัง ซึ่งนิติกรกลุ่มงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่ 10 ได้ยื่นคำร้องขอยึดหรืออายัดทรัพย์สินที่ดินทั้ง 2 โฉนด ต่อศาลแรงงานมีนบุรี และศาลได้มีคำสั่งให้เจ้าพนักงานที่ดิน อายัดที่ดินพร้อมสิ่งปลูกสร้างข้างต้น เพื่อป้องกันการยกย้าย ถ้ายโอนทรัพย์สินของนายจ้าง

## 6. การดำเนินการของลูกจ้าง

เมื่อบริษัท อเมริเท็กซ์ แอพพารเอล จำกัด ปฏิบัติไม่ถูกต้องตามพระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ทั้งก่อนปิดกิจการ และเมื่อบริษัทปิดกิจการ ลูกจ้างได้ดำเนินการดังนี้

6.1 ก่อนบริษัทฯ ปิดกิจการ บริษัทฯ ปฏิบัติไม่ถูกต้อง เรื่อง จ่ายค่าจ้างไม่ตรงตามกำหนด 6 ครั้ง และหยุดกิจการชั่วคราว 3 ครั้ง

(1) ลูกจ้างร้องเรียนต่อพนักงานตรวจแรงงาน กลุ่มงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่ 10 ทางโทรศัพท์และด้วยตนเองทุกครั้งที่นายจ้างจ่ายค่าจ้างไม่ตรงตามกำหนด และหยุดกิจการชั่วคราว เพื่อให้พนักงานตรวจแรงงานเข้าตรวจสอบข้อเท็จจริง และเร่งให้ดำเนินการให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

(2) ลูกจ้างผลเสงานชุมนุมกันภายในบริเวณบริษัทฯ และแจ้งให้พนักงานตรวจแรงงานทราบเพื่อช่วยแก้ไขปัญหา โดยให้นายจ้างและตัวแทนลูกจ้างได้ร่วมเจรจา

ปรึกษาหารือ ชี้แจงปัญหาของแต่ละฝ่ายให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบ และพนักงานตรวจแรงงาน ได้สั่งให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

6.2 เมื่อบริษัทฯ ปิดกิจการ บริษัทฯ ปฏิบัติไม่ถูกต้องเรื่อง ค่าจ้างค้างจ่าย ค่าจ้างวันหยุดพักผ่อนประจำปี ค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า และค่าชดเชย

(1) ลูกจ้างชุมนุมกันภายในบริเวณบริษัทฯ เพื่อรับฟังคำชี้แจงในเรื่องการปิดกิจการจากตัวแทนนายจ้าง รับฟังคำชี้แจงเรื่องสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายกำหนด และขั้นตอนการดำเนินการตามกฎหมายจากพนักงานตรวจแรงงาน กลุ่มงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่ 10 เจ้าหน้าที่สำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ 10 และสำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 10 ชี้แจงสิทธิประโยชน์กรณีว่างงาน ซึ่งลูกจ้างได้ยื่นคำร้องตามกฎหมาย (คร.7) เป็นการแสดงความประสงค์ต้องการให้พนักงานตรวจแรงงานสั่งการให้บริษัท อเมริเท็กซ์ แอพพารเอล จำกัด นายจ้าง ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

(2) ลูกจ้างแจ้งองค์กรลูกจ้าง ได้แก่ สภาองค์กรการลูกจ้างสภาแรงงานแห่งประเทศไทยเพื่อขอให้ประสานพนักงานตรวจแรงงาน กลุ่มงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่ 10 ให้ความช่วยเหลือลูกจ้างโดยด่วน

(3) ลูกจ้างแจ้งสื่อสารมวลชน ได้แก่ สถานีโทรทัศน์ Thai PBS และร่วมออกรายการโทรทัศน์ รายการร่วมมือร่วมใจ เพื่อแจ้งความเดือดร้อนกรณีนายจ้างบริษัท อเมริเท็กซ์ แอพพารเอล จำกัด เดินทางหนีออกจากประเทศไทย และแจ้งปิดกิจการโดยไม่จ่ายค่าจ้าง ค่าชดเชยและเงินสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายกำหนดให้แก่ลูกจ้างให้สาธารณชนได้รับทราบ

(4) ลูกจ้างได้รวมตัวกันเรียกร้องที่กลุ่มงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่ 10 เพื่อให้พนักงานตรวจแรงงานเร่งดำเนินการตามขั้นตอนของกฎหมายโดยเร็ว

## 7. การสำรวจความคิดเห็นของลูกจ้าง

จากการส่งแบบสอบถามเพื่อถามความเห็นของลูกจ้างในสถานประกอบการผลิตเสื้อผ้าเครื่องนุ่งห่มที่มีนายจ้างเป็นบริษัทต่างชาติได้หวัน บริษัทต่างชาติสหรัฐอเมริกา และบริษัทคนไทย โดยสอบถามความพอใจของลูกจ้างที่มีต่อนายจ้างต่างชาติ และความเห็น

เกี่ยวกับหน่วยงานที่สามารถช่วยเหลือแก้ไขปัญหาของลูกจ้างหากลูกจ้างประสบปัญหา โดยมีลูกจ้างตอบแบบสอบถามรวมจำนวน 103 ตัวอย่าง ผลการสำรวจสรุปได้มีดังนี้

(1) ข้อมูลเบื้องต้น

ลูกจ้างในสถานประกอบการเป็นลูกจ้างบริษัทต่างชาติได้วันจำนวนมากที่สุด 65 คน คิดเป็นร้อยละ 63.2 (ตารางที่ 1) เป็นพนักงานปฏิบัติการมากที่สุด 86 คน คิดเป็นร้อยละ 83.5 (ตารางที่ 2) และเป็นเพศหญิง 83 คน คิดเป็นร้อยละ 80.6 (ตารางที่ 3)

ตารางที่ 1 จำนวนลูกจ้างในสถานประกอบการผลิตเสื้อผ้าเครื่องนุ่งห่มรวมจำนวน 103 คน

ลำดับ	นายจ้าง	จำนวน	ร้อยละ
1	นายจ้างเป็นบริษัทต่างชาติได้วัน	65	63.2
2	นายจ้างเป็นบริษัทคนไทย	34	33.0
3	นายจ้างเป็นบริษัทต่างชาติสหรัฐอเมริกา	4	3.8

ตารางที่ 2 ตำแหน่งลูกจ้างในสถานประกอบการ

ลำดับ	ตำแหน่งผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
1	หัวหน้างาน	10	9.7
2	พนักงานปฏิบัติการ	86	83.5
3	เจ้าหน้าที่ความปลอดภัย	2	1.9
4	วิศวกรอาวุโส	1	1.0
5	ไม่ระบุ	4	3.9

ตารางที่ 3 เพศของลูกจ้างในสถานประกอบการ

ลำดับ	เพศ	จำนวน	ร้อยละ
1	ชาย	14	13.6
2	หญิง	83	80.6
3	ไม่ระบุ	6	5.8

(2) ข้อมูลความคิดเห็น

(2.1) การแบ่งงานในสถานประกอบกิจการ มีการทำงานแบ่งเป็นแผนกชัดเจน ร้อยละ 88.3 (ตารางที่ 4)

ตารางที่ 4 การแบ่งงานในสถานประกอบกิจการ

ลำดับ	การแบ่งงานในสถานประกอบกิจการ	จำนวน	ร้อยละ
1	มีการทำงานเป็นแผนกชัดเจน	91	88.3
2	ไม่มีการแบ่ง	1	1.0
3	ไม่ระบุ	11	10.7

(2.2) การแก้ไขปัญหาของบริษัทหากขาดสภาพคล่องทางการเงิน ดำเนินการตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานอย่างเคร่งครัด ร้อยละ 89.3 (ตารางที่ 5)

ตารางที่ 5 การแก้ไขปัญหาของบริษัทหากขาดสภาพคล่องทางการเงิน

ลำดับ	การแก้ไขปัญหา	จำนวน	ร้อยละ
1	ทำตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานอย่างเคร่งครัด	92	89.3
2	ไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย	-	-
3	แจ้งให้ทราบแต่ไม่ทำอะไร	4	3.9
4	อื่น ๆ	1	1.0
5	ไม่ระบุ	6	5.8

(2.3) ความต้องการในการทำงานกับนายจ้างต่างชาติ ลูกจ้างต้องการทำงานกับนายจ้างสัญชาติอเมริการ้อยละ 27.83 สัญชาติกลุ่มประเทศยุโรปร้อยละ 25.47 และสัญชาติญี่ปุ่นร้อยละ 20.28 (ตารางที่ 6)

ตารางที่ 6 ความต้องการที่จะทำงานกับนายจ้างต่างชาติ

ลำดับ	ความต้องการ	จำนวน	ร้อยละ
1	อเมริกา	59	27.83
2	ยุโรป	54	25.47
3	ญี่ปุ่น	43	20.28
4	ไทย	31	14.62
5	ไต้หวัน	20	9.44
6	จีน	4	1.89
7	อื่น ๆ ไม่ระบุ	1	0.47

(2.4) ความเห็นของการเข้ามาทำงานในบริษัทต่างชาติ (ตารางที่ 7)

(2.4.1) มีความพอใจที่เข้ามาทำงานในบริษัทต่างชาติ ร้อยละ 96.1

(2.4.2) นายจ้างต่างชาติ มีความรับผิดชอบต่อลูกจ้าง ร้อยละ 95.1

(2.4.3) นายจ้างต่างชาติ มีความเป็นกันเองต่อลูกจ้าง ร้อยละ 92.2

(2.4.4) บริษัทต่างชาติที่ท่านทำอยู่ มีการบริหารงานที่ดี ร้อยละ 87.4

(2.4.5) ท่านคิดว่านายจ้างต่างชาติปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

โดยเคร่งครัด ร้อยละ 86.4

ตารางที่ 7 ความเห็นของการเข้ามาทำงานในบริษัทต่างชาติ

ลำดับ	ความเห็นของการเข้ามาทำงาน ในบริษัทต่างชาติ	ความเห็น	
		ใช่	ไม่ใช่
		จำนวน	จำนวน
1.	ท่านมีความพอใจที่เข้ามาทำงานในบริษัทต่างชาติ	99 (96.1%)	4 (3.9%)
2.	หากท่านเลือกนายจ้างได้ ท่านต้องการนายจ้างต่างชาติ	80 (77.7%)	23 (22.3%)
3.	นายจ้างต่างชาติ มีความเป็นกันเองต่อลูกจ้าง	95 (92.2%)	8 (7.8%)

ตารางที่ 7 ความเห็นของการเข้ามาทำงานในบริษัทต่างชาติ (ต่อ)

ลำดับ	ความเห็นของการเข้ามาทำงาน ในบริษัทต่างชาติ	ความเห็น	
		ใช่	ไม่ใช่
		จำนวน	จำนวน
4.	นายจ้างต่างชาติ มีความรับผิดชอบต่อลูกจ้าง	98 (95.1%)	3 (3%)
5.	ท่านคิดว่านายจ้างต่างชาติปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครอง แรงงาน โดยเคร่งครัด	89 (86.4%)	12 (11.7%)
6.	บริษัทต่างชาติที่ท่านทำอยู่ มีการบริหารงานที่ดี	90 (87.4%)	11 (10.7%)
7.	บริษัทต่างชาติที่ท่านทำอยู่ เป็นงานที่ดีกว่าไปทำงานที่อื่น	79 (76%)	24 (23%)
8.	บริษัทต่างชาติที่ท่านทำอยู่ เป็นงานที่ทำให้ชีวิตก้าวหน้าขึ้น	65 (63%)	38 (36.9%)
9.	บริษัทต่างชาติที่ท่านทำอยู่ เป็นงานที่มีสวัสดิการดีกว่าที่อื่น	53 (51%)	49 (47%)
10.	บริษัทต่างชาติที่ท่านทำอยู่ เป็นงานที่มีค่าจ้างรายได้ดีกว่าที่อื่น	61 (59.2%)	42 (40.8%)
11.	ท่านไม่คิดจะเปลี่ยนงานจากบริษัทต่างชาติที่ท่านทำอยู่	46 (44.7%)	53 (51.5%)
12.	สถานประกอบการของท่านประสบปัญหาการจ้างงาน	51 (49.5%)	50 (48%)
13.	บริษัทต่างชาติมีสวัสดิการที่ดี	66 (64.1%)	37 (35.9%)
14.	งานที่ท่านทำอยู่ในบริษัทต่างชาติเป็นงานที่หนักเกินไป	32 (31%)	70 (68%)
15.	นายจ้างต่างชาติชอบเอาโรคเอาเปรียบพนักงานอยู่เสมอ	31 (30.1%)	72 (69%)
16.	บริษัทต่างชาติมีสภาพการทำงานไม่ดี	24 (23.3%)	79 (76.7%)
17.	ลักษณะที่ทำงานในบริษัทต่างชาติน่าเบื่อ	17 (16.5%)	85 (82.5%)
18.	ผู้บริหารที่เป็นตัวแทนของบริษัทต่างชาติ มักเอาเปรียบ นายจ้างต่างชาติ	42 (40.8%)	60 (58.3%)

(2.5) หน่วยงานที่สามารถช่วยลูกจ้างในการติดตามเงินจากนายจ้าง ลูกจ้างมีความเห็นว่า กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานสามารถแก้ปัญหาในการติดตามเงินจากนายจ้างมาจ่ายให้ลูกจ้างหากมีการปิดกิจการและเลิกจ้างลูกจ้าง คิดเป็นร้อยละ 55.62 (ตารางที่ 8)

ตารางที่ 8 หน่วยงานที่สามารถช่วยลูกจ้างในการติดตามเงินของนายจ้าง

ลำดับ	หน่วยงาน	จำนวน ลูกจ้างที่เห็นว่าหน่วยงานที่สามารถติดตามเงินจากนายจ้างได้	ร้อยละ
1	ทำเนียบรัฐบาล	1	0.63
2	สถานทูตที่นายจ้างถือสัญชาติ	-	-
3	สื่อมวลชน ได้แก่ โทรทัศน์ หนังสือพิมพ์	17	10.62
4	กระทรวงแรงงาน	50	31.25
5	กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	89	55.62
6	ลูกจ้างของบริษัท	3	1.88
7	อื่น ๆ	-	-



## บทที่ 4

### การวิเคราะห์ผลกระทบต่อลูกจ้างกรณีนายจ้างบริษัทต่างชาติปิดกิจการ

#### 1. การลงทุนระหว่างประเทศ

การลงทุนระหว่างประเทศโดยบริษัทต่างชาติหรือบริษัทข้ามชาติในประเทศไทยเป็นตัวชี้วัดทางเศรษฐกิจที่สำคัญ โดยจะเห็นได้จากการที่ทำให้มีดัชนีผลผลิตทางอุตสาหกรรมเพิ่มขึ้น แต่จากการชะลอตัวลงของเศรษฐกิจโลก โดยเฉพาะการเกิดวิกฤตการณ์หนี้สาธารณะที่มีคุณภาพต่ำ (Subprime) ในสหรัฐอเมริกา และราคาน้ำมันโลกที่สูงขึ้นได้ส่งผลกระทบต่อประเทศไทย ทำให้ค่าเงินบาทแข็งตัว อัตราเงินเฟ้อเพิ่มขึ้น ดันทุนการผลิตทางอุตสาหกรรมเพิ่มขึ้น การส่งออกชะลอตัวลง บริษัทต่างชาติส่วนใหญ่ซึ่งมักจะคำนึงถึงผลประโยชน์ของบริษัทมากกว่าผลเสียที่จะเกิดแก่ประเทศผู้รับทุน อาจใช้วิธีการต่างๆ ในการแก้ปัญหาเพื่อความอยู่รอดของบริษัท ได้แก่ การลดวันทำงาน การลดขนาดองค์กร การย้ายฐานการผลิต การหยุดกิจการชั่วคราว หรือการปิดกิจการ และเลิกจ้างลูกจ้าง ซึ่งส่งผลกระทบต่อลูกจ้างโดยตรง ต้องกลายเป็นผู้ว่างงาน ขาดรายได้ โดยเฉพาะในกรณีที่นายจ้างบริษัทต่างชาติหนีออกนอกประเทศโดยไม่ปฏิบัติตามให้ถูกต้องตามกฎหมาย ลูกจ้างอาจไม่ได้รับค่าจ้าง ค่าชดเชย หรือเงินอื่นๆ ที่จะต้องได้รับตามกฎหมายเมื่อเลิกจ้าง ทำให้มีผลกระทบต่อเศรษฐกิจและสังคมส่วนรวมของประเทศ

ประเทศไทยมีนโยบายส่งเสริมการลงทุนเพื่อสร้างความพึงพอใจแก่นักธุรกิจลงทุน โดยการเสริมสร้างบรรยากาศการลงทุนเพื่อดึงดูดชักจูงให้เกิดการลงทุนที่มีคุณค่าในการเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันระหว่างประเทศ และพัฒนาเศรษฐกิจสังคมที่ยั่งยืน โดยการให้สิทธิประโยชน์และการบริการอำนวยความสะดวกต่างๆ เนื่องจากการลงทุนระหว่างประเทศโดยบริษัทต่างชาติเป็นปัจจัยหลักที่ก่อให้เกิดตลาดแรงงาน คนไทยมีงานทำมากขึ้น เป็นการนำเงินตราต่างประเทศเข้าประเทศ มีการถ่ายทอดเทคโนโลยีแก่คนไทย ก่อให้เกิดรายได้ของประเทศในการส่งสินค้าออก และเกิดผลดีต่อเศรษฐกิจของประเทศ แต่อย่างไรก็ตามผลกระทบจากการดำเนินงานของบริษัทต่างชาติที่อาจเกิดขึ้น เช่น ความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นต่อธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม ความไม่แน่นอนในการถ่ายทอดเทคโนโลยี และการที่บริษัทต่างชาติเห็นแก่ผลประโยชน์ของบริษัทมากกว่าผลกระทบที่

เกิดแก่ประเทศไทยหรือเกิดแก่ลูกจ้าง ซึ่งเป็นสิ่งที่สะท้อนกลับมาจากสังคมให้เห็นว่า ควรมีการพิจารณาทบทวนนโยบายส่งเสริมการลงทุนให้สอดคล้องและทันต่อเหตุการณ์ อยู่เสมอ โดยเฉพาะในเรื่องการดูแลลูกจ้างผู้ใช้แรงงานให้เกิดความมั่นคงในการทำงาน โดยมีหลักประกันสำหรับลูกจ้างในกรณีที่นายจ้างบริษัทต่างชาติปิดกิจการ เลิกจ้างลูกจ้าง และไม่จ่ายค่าจ้าง ค่าชดเชยตามกฎหมาย ซึ่งน่าจะมีแนวโน้มสูงขึ้นตามภาวะวิกฤตของ เศรษฐกิจ

## 2. แนวทางและมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาลูกจ้าง

เนื่องจากการที่ประเทศไทยได้รับผลกระทบจากภาวะเศรษฐกิจโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงผันผวนอยู่ในปัจจุบัน และได้ส่งผลกระทบต่อภาคธุรกิจอุตสาหกรรม สถานประกอบการ บางส่วนต้องปิดกิจการและเลิกจ้างลูกจ้าง ซึ่งเป็นปัญหาที่มีความจำเป็นที่ทุกฝ่ายต้อง ร่วมมือกันแก้ไขปัญหาคือ นายจ้าง ลูกจ้าง และภาครัฐ กระทรวงแรงงานจึงได้กำหนด แนวทางและมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาลูกจ้างเพื่อใช้เป็นแนวทางในการ ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ รวมทั้งการจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์เผยแพร่แก่นายจ้าง ลูกจ้าง และบุคคลทั่วไป เพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันในการป้องกันและแก้ไขปัญหาดังกล่าว

แนวทางและมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาลูกจ้าง กระทรวงแรงงาน กำหนดขึ้นตามระดับภัยการเลิกจ้าง ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ ระดับปกติ ระดับเฝ้าระวัง และระดับอันตราย โดยกำหนดช่วงประมาณการอัตราการเลิกจ้างในแต่ละระดับเป็นร้อยละ ของผู้ประกันตนในระบบประกันสังคม โดยกำหนดแนวทางและมาตรการในแต่ละ ระดับในด้านหลักประกันความมั่นคงในการทำงานและด้านส่งเสริมขีดความสามารถใน การแข่งขันของประเทศ รวมทั้งได้มีการกำหนดประเภทอุตสาหกรรมเสี่ยงไว้รวม 7 ประเภท สรุปแนวทางและมาตรการ โดยทั่วไปเป็นทั้งแนวทางในการป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาลูกจ้าง เลิกจ้าง และแนวทางในการแก้ไขปัญหามีการเลิกจ้างในภาพรวม ในกรอบของกฎหมาย กู้มครองแรงงาน กฎหมายประกันสังคม และกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ โดยเน้นในด้านหลัก ประกันความมั่นคงในการทำงานของลูกจ้างเป็นสำคัญ โดยเฉพาะมาตรการให้ความช่วยเหลือ ลูกจ้างเมื่อถูกเลิกจ้าง ได้แก่ การตรวจแรงงานเพื่อให้ลูกจ้างได้รับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย

รณรงค์ให้นายจ้างจ้างแรงงานไทยที่ถูกเลิกจ้างแทนแรงงานต่างด้าว ให้ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างกลับไปทำงานในภูมิภาคเดิม การบริการจัดหางานเป็นพิเศษสำหรับผู้ถูกเลิกจ้าง และการช่วยเหลือผู้ถูกเลิกจ้างอย่างเร่งด่วน โดยการจ้างงานผู้ถูกเลิกจ้างโดยหน่วยงานภาครัฐในช่วง 6 - 12 เดือน รวมทั้งการดำเนินคดีกับนายจ้างที่ไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานเกี่ยวกับการเลิกจ้าง

ตามแนวทางและมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการเลิกจ้างที่กำหนด จะเห็นได้ว่าก่อนจ้างจะมีความครบถ้วนสมบูรณ์ แต่ยังไม่ครอบคลุมปัญหาความเดือดร้อนของลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้าง ไม่สอดคล้องกับสถานการณ์การเลิกจ้างในกรณีที่นายจ้างไม่จ่ายค่าจ้างและค่าชดเชย รวมทั้งเงินอื่นๆ และนายจ้างซึ่งเป็นชาวต่างชาติหลบหนีออกนอกประเทศ ไม่สามารถบังคับให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมายได้หรือไม่สามารถดำเนินคดีกับนายจ้าง และในกรณีที่มีการค้างจ่ายค่าจ้างหรือไม่ได้รับค่าชดเชยหรือเงินอื่นๆ ก็จะได้รับความช่วยเหลือจากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างเพียงบางส่วน คือ สำหรับค่าชดเชยได้รับเงินสงเคราะห์สูงสุดไม่เกิน 60 เท่าของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายวัน และเงินอื่นๆ อีกไม่เกิน 60 เท่าของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายวันเช่นเดียวกัน และในกรณีการว่างงานก็ไม่มีความแน่นอนในการจ้างงานภาครัฐระยะเวลา 6 - 12 เดือน ตามแนวทางและมาตรการที่กำหนด ปัญหาความเดือดร้อนของลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างจึงยังมีอยู่ โดยเฉพาะกรณีนายจ้างบริษัทต่างชาติปิดกิจการและหลบหนีออกนอกประเทศ ถึงแม้ว่าจะได้รับเงินประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานจากการประกันการว่างงานตามกฎหมายประกันสังคม

### 3. ผลกระทบของการดำเนินงานของบริษัทต่างชาติ

การดำเนินงานของบริษัทต่างชาติก่อให้เกิดผลดีต่อประชาคมโลกโดยส่วนรวม เพราะว่าการกระจายตัวของบริษัทต่างชาติในภูมิภาคต่างๆ เป็นการช่วยขจัดปัญหาเรื่องเส้นเขตพรมแดน และลดความรู้สึกความเป็นชาตินิยม เป็นการช่วยลดข้อขัดแย้งระหว่างประเทศและส่งเสริมความสันติสุขของโลก ทำให้เกิดการใช้ทรัพยากรของโลกอย่างมีประสิทธิภาพเป็นประโยชน์ต่อมวลมนุษยชาติโดยส่วนรวม แต่อย่างไรก็ดีการดำเนินงานของบริษัทต่างชาติอาจทำให้เกิดความปั่นป่วนทางเศรษฐกิจระหว่างประเทศ เนื่องจาก

บริษัทต่างชาติมุ่งถึงผลประโยชน์ในการแสวงหากำไรเพิ่มขึ้นมากขึ้นไปจากอำนาจผูกขาดที่มีและใช้อิทธิพลในการแทรกแซงด้านเศรษฐกิจและการเมือง

สำหรับการดำเนินงานจากบริษัทต่างชาติที่มาลงทุนในประเทศไทยตามนโยบายการส่งเสริมการลงทุน ก็ย่อมมีผลกระทบต่อเศรษฐกิจและสังคม ทั้งผลดีและผลเสีย การลงทุนจากต่างประเทศในการก่อตั้งสถานประกอบการขึ้นย่อมเป็นการนำเงินตราต่างประเทศเข้ามา ทำให้เกิดตลาดแรงงานมีการจ้างงาน ก่อให้เกิดรายได้ของประเทศ และเป็นผลดีต่อระบบเศรษฐกิจโดยรวม อย่างไรก็ตาม นโยบายการส่งเสริมการลงทุนจากต่างประเทศนั้นรัฐบาลได้ให้สิทธิประโยชน์ต่างๆ แก่ผู้ลงทุน เช่น สิทธิประโยชน์ด้านภาษีอากร การถือครองกรรมสิทธิ์ที่ดิน การเข้าเมือง การทำงานของคนต่างด้าว การนำเข้าส่งออกเงินตราต่างประเทศ และในการประกอบกิจการอุตสาหกรรมหลายประเภทย่อมมีผลกระทบสร้างความเสียหายแก่ธรรมชาติสิ่งแวดล้อม รวมทั้งความไม่แน่นอนในการถ่ายเทเทคโนโลยีตามที่นโยบายกำหนด โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกรณีที่นายจ้างบริษัทต่างชาติปิดกิจการมีการเลิกจ้างลูกจ้างและหนีออกนอกประเทศ โดยไม่ปฏิบัติตามให้ถูกต้องตามกฎหมาย ปล่อยให้ลูกจ้างได้รับความเดือดร้อนเป็นผู้ว่างงาน ไม่ได้รับเงินค่าจ้างและค่าชดเชย เป็นสิ่งที่ควรได้มีการพิจารณาทบทวนถึงความคุ้มค่าของผลดีผลเสียจากการส่งเสริมการลงทุนดังกล่าว เพื่อให้เกิดผลประโยชน์แก่ประเทศชาติมากที่สุด

#### 4. การดำเนินการของเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง

โดยทั่วไปเมื่อมีการปิดกิจการและมีการเลิกจ้างของสถานประกอบการหรือบริษัทต่างๆ รวมทั้งบริษัทต่างชาติการดำเนินการของเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องจะเป็นไปตามขั้นตอนต่างๆ ตามที่กฎหมายกำหนดเหมือนกัน สำหรับการดำเนินการของพนักงานตรวจแรงงานซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องโดยตรง ในกรณีการปิดกิจการของบริษัท อเมริเท็กซ์ แอพพารเอล จำกัด เริ่มตั้งแต่ก่อนบริษัทฯ ปิดกิจการ โดยการรับคำร้องเรียนจากลูกจ้างทั้งทางโทรศัพท์ และการมาพบเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้างไม่ตรงตามกำหนดและการหยุดกิจการชั่วคราว พนักงานตรวจแรงงานจะต้องตรวจสอบข้อมูลสถานประกอบการและเข้าไปในบริษัทเพื่อตรวจสอบข้อเท็จจริงต่างๆ และชี้แจงแนะนำให้นายจ้างปฏิบัติตามให้

ถูกต้องตามกฎหมาย รวมถึงการพิจารณาถึงความเสี่ยงของบริษัทในการปิดกิจการ และการตรวจสอบทรัพย์สินของนายจ้าง เพื่อใช้เป็นหลักประกันกรณีนายจ้างปิดกิจการ และไม่จ่ายค่าจ้าง ค่าชดเชยแก่ลูกจ้าง ต่อมาเมื่อบริษัทได้ปิดกิจการและนายจ้างหนีออกนอกประเทศ ได้ประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอื่นๆ ได้แก่ สำนักงานประกันสังคมและกรมการจัดหางาน เพื่อร่วมกันให้บริการช่วยเหลือลูกจ้างในส่วนที่เกี่ยวข้อง ณ ที่ตั้งบริษัทฯ

จากการตรวจสอบพยานหลักฐานต่างๆ แล้ว พนักงานตรวจแรงงานได้ออกคำสั่งให้บริษัทจ่ายค่าจ้างค้างจ่าย ค่าชดเชย และเงินอื่นๆ แก่ลูกจ้างจำนวน 348 คน รวมเป็นเงิน 18,655,554.18 บาท โดยส่งคำสั่งให้แก่ตัวแทนนายจ้างและทนายความผู้ได้รับมอบอำนาจ และเมื่อครบกำหนด 30 วัน ปรากฏว่า นายจ้างและลูกจ้างไม่อุทธรณ์คำสั่ง และนายจ้างไม่ปฏิบัติตามคำสั่งจ่ายเงินต่างๆ ให้แก่ลูกจ้าง ดังนั้นคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานถือเป็นที่สุด จึงส่งเรื่องดำเนินคดีอาญาตามกฎหมาย และได้ยื่นฟ้องคดีแพ่งต่อศาลแรงงาน เพื่อเรียกเงินค่าจ้าง ค่าชดเชยและเงินอื่นๆ สำหรับลูกจ้าง 250 คน เป็นเงินจำนวน 11,414,358.95 บาท ส่วนลูกจ้างที่เหลือต้องการฟ้องคดีเอง และในการให้ความช่วยเหลือลูกจ้าง ได้ดำเนินการจ่ายเงินสงเคราะห์ลูกจ้างจากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างกรณีนายจ้างไม่จ่ายค่าชดเชยและกรณีนายจ้างไม่จ่ายเงินอื่นๆ และจากการตรวจสอบทรัพย์สินของนายจ้าง ได้มีการยื่นคำร้องต่อศาลขออายัดที่ดินพร้อมสิ่งปลูกสร้างซึ่งเป็นที่ดินของบริษัทฯ เพื่อป้องกันการชักย้ายถ่ายโอน และเป็นหลักประกันสำหรับลูกจ้างเพื่อจำหน่ายทรัพย์สินดังกล่าว และนำเงินมาจ่ายเป็นค่าจ้าง ค่าชดเชยแก่ลูกจ้าง สรุปได้ว่าเจ้าหน้าที่เกี่ยวข้องได้ดำเนินการต่างๆ ตามขั้นตอนของกฎหมาย แต่เนื่องจากการปิดกิจการของบริษัทฯ และนายจ้างหนีออกนอกประเทศเป็นกรณีที่มีผลกระทบรุนแรงต่อลูกจ้างจำนวนมาก และเป็นที่สนใจของสื่อมวลชน รวมทั้งการเร่งรัดในการดำเนินการแก้ไขปัญหาของผู้บังคับบัญชาระดับสูง เจ้าหน้าที่จึงต้องรีบดำเนินการ โดยเฉพาะในการตรวจสอบเอกสารพยานหลักฐานต่างๆ ซึ่งจะต้องใช้ความละเอียดรอบคอบ อาจทำให้เกิดข้อผิดพลาดบกพร่องได้ และในการดำเนินการของเจ้าหน้าที่นั้นต้องมีความระมัดระวังอย่างยิ่งในการวางตัวเป็นกลางให้ความเป็นธรรมแก่ทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง โดยปฏิบัติตามขั้นตอนของกฎหมายโดยเคร่งครัด เพื่อป้องกันการถูกร้องเรียนหรือฟ้องร้องดำเนินคดี แต่จากการดำเนินการอย่างมีความตั้งใจ

และมีความเป็นกันเอง ทำให้ลูกจ้างส่วนใหญ่มีความไว้วางใจและให้ความร่วมมือในการแก้ไขปัญหา ทำให้สถานการณ์ต่างๆ เป็นไปด้วยความสงบเรียบร้อย ไม่มีปัญหาความรุนแรงเกิดขึ้น

## 5. การดำเนินการของลูกจ้าง

ลูกจ้างบริษัท อเมริกันซ์ แอพพาเรล จำกัด มีสภาพการจ้าง สภาพการทำงาน และสวัสดิการที่ดีและถูกต้องตามกฎหมาย เมื่อบริษัทฯ ประสบปัญหาขาดสภาพคล่องทางการเงินเนื่องจากภาวะวิกฤตเศรษฐกิจสหรัฐอเมริกากรณีหนี้ฮอติงแฮมทรัพย์คุณภาพต่ำ (Subprime) ทำให้การสั่งซื้อสินค้าหลักซึ่งมาจากสหรัฐอเมริกาลดลง มีผลกระทบต่อลูกจ้างบริษัทฯ จ่ายค่าจ้างไม่ตรงตามกำหนด และมีการหยุดกิจการชั่วคราว ลูกจ้างกับนายจ้างขาดความเข้าใจระหว่างกัน และไม่ได้พยายามร่วมกันแก้ปัญหา ลูกจ้างจะดำเนินการทุกวิถีทางเพื่อเรียกร้องค่าจ้าง มีการร้องเรียนต่อพนักงานตรวจแรงงานและผลงานชุมชนเรียกร้องภายในบริษัทฯ พนักงานตรวจแรงงานได้เข้าไปช่วยแก้ปัญหาให้นายจ้างและลูกจ้างได้ร่วมเจรจาปรึกษาหารือกัน รับทราบปัญหาซึ่งกันและกัน และให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน จนกระทั่งในที่สุดบริษัทฯ ได้ปิดกิจการและมีการเลิกจ้าง ลูกจ้างไม่ได้รับค่าจ้างค้างจ่าย ค่าจ้างวันหยุดพักผ่อนประจำปี ค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า และค่าชดเชย ลูกจ้างจึงใช้ที่ตั้งบริษัทชุมชนเรียกร้องความช่วยเหลือ แจ้งให้องค์กรฝ่ายลูกจ้างเข้ามาช่วยเหลือ แจ้งสื่อมวลชน ออกรายการ โทรทัศน์เผยแพร่ให้สาธารณชนรับทราบความเดือดร้อนที่นายจ้างชาวต่างชาติปิดกิจการหลบหนีออกนอกประเทศ ไม่ให้การดูแลลูกจ้างโดยไม่มีการจ่ายค่าจ้างค้างจ่าย ค่าชดเชย และสิทธิประโยชน์อื่นๆ รวมทั้งการรวมตัวเรียกร้อง ณ ที่ตั้งหน่วยงานราชการที่รับผิดชอบ คือ กลุ่มงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่ 10 เพื่อกดดันให้เจ้าหน้าที่เร่งดำเนินการแก้ไขปัญหาโดยเร็ว การดำเนินการของลูกจ้างโดยทั่วไปแสดงให้เห็นว่า ลูกจ้างไม่ให้โอกาสนายจ้างในการแก้ปัญหา เมื่อมีปัญหาการจ่ายค่าจ้างไม่ตรงตามกำหนดทุกครั้งก็เรียกร้องให้เจ้าหน้าที่เข้าไปดำเนินการ เป็นลักษณะของการมองประโยชน์ฝ่ายเดียว ไม่ได้นึกถึงความอยู่รอดของบริษัทฯ ไม่มีจิตสำนึกในการรักษองค์กร รวมทั้งฝ่ายนายจ้างเองที่การบริหารจัดการ

ไม่มีประสิทธิภาพ เพราะปกติตัวนายจ้างเองจะไม่ได้อยู่บริหารงานในประเทศไทย ทำให้เกิดช่องว่างระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ต่างฝ่ายต่างมุ่งคิดถึงแต่ผลประโยชน์ของตัวเอง ตัวลูกจ้างเองซึ่งโดยทั่วไปมีการศึกษาไม่สูงมาก อาจถูกชักนำได้ง่าย จึงมีส่วนผลักดันให้บริษัทฯ ต้องปิดกิจการและมีการเลิกจ้างเร็วยิ่งขึ้น

## 6. การสำรวจความคิดเห็นของลูกจ้าง

จากการสำรวจความคิดเห็นของลูกจ้างโดยใช้แบบสอบถามเพื่อสอบถามความคิดเห็นของลูกจ้างในสถานประกอบการผลิตเสื้อผ้าเครื่องนุ่งห่มที่มีนายจ้างเป็นบริษัทต่างชาติได้หวั่น บริษัทต่างชาติสหรัฐอเมริกาและบริษัทคนไทย เกี่ยวกับความพอใจของลูกจ้างที่มีต่อนายจ้างและความเห็นเกี่ยวกับหน่วยงานที่เห็นว่าสามารถช่วยเหลือลูกจ้างที่ประสบปัญหาได้

ผลการสำรวจลูกจ้างจำนวน 103 คน แสดงให้เห็นว่าในการแก้ไขปัญหาการขาดสภาพคล่องทางการเงินของบริษัทที่เกี่ยวข้องกับลูกจ้าง ลูกจ้างต้องการให้บริษัทดำเนินการตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานอย่างเคร่งครัดคิดเป็นร้อยละ 89.3 และลูกจ้างมีความต้องการทำงานกับนายจ้างบริษัทต่างชาติ โดยเฉพาะสัญชาติอเมริกันคิดเป็นร้อยละ 27.83 เนื่องจากมีความเห็นว่า นายจ้างบริษัทต่างชาติมีความรับผิดชอบและไม่เอารัดเอาเปรียบลูกจ้าง มีการบริหารงานที่ดี มีสวัสดิการการทำงานที่ดี มีการปฏิบัติตามกฎหมายโดยเคร่งครัด และหน่วยงานที่ลูกจ้างเห็นว่าสามารถให้ความช่วยเหลือแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ต่างๆ ของลูกจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานได้มากที่สุดคือ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

## บทที่ 5

### สรุป ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ

#### 1. สรุป

การศึกษาเรื่อง ผลกระทบต่อลูกจ้างกรณีนายจ้างบริษัทต่างชาติปิดกิจการ ได้ดำเนินการตามเหตุผลที่เห็นว่า การที่นายจ้างบริษัทต่างชาติปิดกิจการและหนีออกนอกประเทศโดยไม่จ่ายเงินค่าจ้าง ค่าชดเชยและเงินอื่นๆ ให้แก่ลูกจ้างเป็นปัญหาสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อทั้งลูกจ้างและเศรษฐกิจสังคมโดยรวม ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดเพื่อศึกษาหาสาเหตุ ผลกระทบ ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปัญหาอุปสรรคต่างๆ ให้บรรเทาเบาบางลงหรือหมดสิ้นไป โดยทำการศึกษาวิเคราะห์ตามขอบเขตและวิธีการศึกษาที่กำหนด ผลการศึกษาสรุปได้ว่า การลงทุนระหว่างประเทศแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ การลงทุนระยะสั้น หมายถึง การลงทุนในสินทรัพย์ซึ่งมีอายุสั้นกว่า 1 ปี และการลงทุนระยะยาว หมายถึง การลงทุนในสินทรัพย์ซึ่งมีอายุ 1 ปี ขึ้นไป ซึ่งการลงทุนระยะยาว แบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ การลงทุนทางอ้อม หรือการลงทุนโดยซื้อหลักทรัพย์และการลงทุนทางตรง ซึ่งการลงทุน โดยตรงเป็นการเคลื่อนย้ายทุนระหว่างประเทศ โดยการเข้าไปซื้อกิจการธุรกิจเดิม ตั้งกิจการธุรกิจสาขา หรือ จัดตั้งบริษัทขึ้นใหม่เป็นบริษัทต่างชาติ หรือบริษัทข้ามชาติ โดยมีปัจจัยดึงดูดการลงทุนของบริษัทต่างชาติ ได้แก่

- (1) การเป็นแหล่งวัตถุดิบ
- (2) การเป็นแหล่งตลาด
- (3) การเป็นแหล่งผลิตต้นทุนต่ำ
- (4) การเป็นศูนย์กลางของภูมิภาค
- (5) ปัจจัยเกี่ยวกับการส่งเสริมการลงทุน
- (6) ปัจจัยเกี่ยวกับนโยบายและบรรยากาศทางการเมือง เศรษฐกิจ และระเบียบ

ปฏิบัติทางราชการ

การก่อตั้งและการขยายตัวของบริษัทต่างชาติเป็นการช่วยขจัดปัญหาเรื่องเขตพรมแดนของประเทศและลดความรู้สึกเกี่ยวกับชาตินิยม มีการร่วมมือกันระหว่างประเทศ



ที่รับการลงทุนกับบริษัทต่างชาติ เป็นการลดความขัดแย้งระหว่างประเทศ ส่งเสริมสันติสุขของโลกและส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ทำให้เกิดการใช้ทรัพยากรธรรมชาติของโลกอย่างมีประสิทธิภาพ การดำรงชีวิตของมนุษยชาติเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีมีความสุขและมีความสะดวกสบายมากขึ้น แต่เนื่องจากบริษัทต่างชาติเข้าไปมีส่วนสำคัญทางการค้าและการเงินระหว่างประเทศ การดำเนินงานของบริษัทต่างชาติจึงอาจเป็นไปได้ในทิศทางที่ทำให้เกิดความไม่มีเสถียรภาพทางเศรษฐกิจระหว่างประเทศได้ รวมทั้งการที่บริษัทต่างชาติได้ทุ่มเทการลงทุนอย่างมากมาเพื่อการพัฒนาเทคโนโลยี จึงจำเป็นต้องแสวงหาผลประโยชน์ตอบแทนโดยการผูกขาดการใช้เทคโนโลยีดังกล่าว โดยมีกฎหมายเกี่ยวกับสิทธิบัตรป้องกันการเลียนแบบ การให้อำนาจผูกขาดแก่บริษัทเจ้าของเทคโนโลยีโดยมีกฎหมายว่าด้วยสิทธิบัตรดังกล่าว จะทำให้เกิดความไม่มีประสิทธิภาพทางเศรษฐกิจในการใช้เทคโนโลยีที่คิดค้นขึ้นใหม่ สำหรับการส่งเสริมการลงทุนของบริษัทต่างชาติในประเทศไทย ก่อให้เกิดผลดีคือ เกิดตลาดแรงงาน มีการจ้างงานคนไทยมากขึ้น ก่อให้เกิดรายได้ของประเทศและเกิดผลดีต่อเศรษฐกิจโดยรวม แต่ผลเสียที่ตามมาจากการลงทุนของบริษัทต่างชาติ เช่น ผลกระทบต่อธรรมชาติสิ่งแวดล้อม และความไม่แน่นอนในการถ่ายทอดเทคโนโลยี และความคุ้มครองที่รัฐบาลได้ให้สิทธิประโยชน์ต่างๆ แก่บริษัทต่างชาติ นั้นเป็นเสียงสะท้อนกลับของสังคมที่รัฐจะต้องพิจารณาทบทวนต่อไป

เนื่องจากภาวะวิกฤตเศรษฐกิจและปัจจัยบรรยากาศการลงทุนในประเทศไทย ทำให้นายจ้างบริษัทต่างชาติประสบภาวะขาดทุนและขาดสภาพคล่องทางการเงิน จึงมีการปิดกิจการ ย้ายฐานการผลิตและเลิกจ้างลูกจ้าง รัฐบาลโดยกระทรวงแรงงานได้ตระหนักถึงปัญหาดังกล่าวอันจะนำมาซึ่งความเดือดร้อนของลูกจ้าง จึงได้กำหนดแนวทางและมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาลูกจ้างตามระดับภัยการเลิกจ้างซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ ระดับปกติ ระดับเฝ้าระวัง และระดับอันตราย และกำหนดประเภทอุตสาหกรรมเสี่ยง 7 ประเภท ได้แก่ อุตสาหกรรมอาหารและอาหารสัตว์ อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน อุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ อุตสาหกรรมไม้และเครื่องเรือน และอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้า จากข้อมูลการเลิกจ้างในปี 2550 พบว่ามีสถานประกอบกิจการเลิกจ้างจำนวน 153 แห่ง และลูกจ้างถูกเลิกจ้างจำนวน

29,915 คน ซึ่งส่วนใหญ่มาจากสาเหตุการขาดทุนและการสั่งซื้อสินค้าลดลง โดยเป็นอุตสาหกรรมการผลิต จำนวน 129 แห่ง และมีแนวโน้มการเลิกจ้างเพิ่มมากขึ้นในปี 2551 เนื่องจากมีสถานการณ์บังคับต่างๆ ได้แก่

- (1) ค่าใช้จ่ายค่าจ้างและผิคนัดการจ่ายค่าจ้าง
- (2) ประสิทธิภาพขาดทุน
- (3) หยุคกิจการชั่วคราวและจ่ายค่าจ้างบางส่วน
- (4) ลดการผลิต
- (5) โอนลูกจ้างไปบริษัทในเครือ
- (6) สาเหตุอื่นๆ เช่น ย้ายสถานประกอบการ ลดวันทำงาน และแจ้งปิดกิจการ

สำหรับบริษัท อเมริเท็กซ์ แอพพารล จำกัด ซึ่งเป็นบริษัทต่างชาติที่ปิดกิจการ และมีการเลิกจ้างที่ใช้เป็นกรณีตัวอย่างในการศึกษาคั้งนี้ ตั้งอยู่ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ประกอบกิจการผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูปส่งออก จดทะเบียนนิติบุคคลครั้งแรกเมื่อวันที่ 1 พฤษภาคม 2541 ชื่อบริษัท อเมริเท็กซ์ แอพพารล คอร์ปอเรชั่น จำกัด และจดทะเบียนใหม่เป็นบริษัท อเมริเท็กซ์ แอพพารล จำกัด เมื่อวันที่ 13 กรกฎาคม 2547 ทุนจดทะเบียน 35 ล้านบาท มูลค่าหุ้นๆ ละ 100 บาท มีนายโรเบิร์ต เวิน ซอท เป็นผู้ถือหุ้นรายใหญ่ จำนวน 349,994 หุ้น และมีคนไทยจำนวน 6 คน เป็นผู้ถือหุ้นคนละ 1 หุ้น โดยมีกรรมการผู้มีอำนาจกระทำการแทนบริษัท จำนวน 2 คน คือ นายโรเบิร์ต เวิน ซอท สัญชาติอเมริกัน และนายเควิน ฟิทเจอร์ลด์ สัญชาติอเมริกัน มีลูกจ้าง จำนวน 351 คน บริษัทฯ กำหนดสภาพการจ้างและสภาพการทำงานถูกต้องตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน และมีการจัดสวัสดิการแก่ลูกจ้างมากกว่าที่กฎหมายกำหนด บริษัทฯ เริ่มขาดสภาพคล่องทางการเงิน โดยการจ่ายค่าจ้างไม่ตรงตามกำหนดครั้งแรกในงวดเดือนกันยายน 2550 และครั้งต่อๆ ไปรวมทั้งสิ้น 6 ครั้ง และประสบปัญหาทางการเงินมากขึ้น ไม่มีงานให้ลูกจ้างทำ ต้องหยุดกิจการชั่วคราว โดยให้ลูกจ้างสมัครใจและจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างร้อยละ 50 ของค่าจ้างในระหว่างหยุดงาน ส่วนลูกจ้างที่ไม่สมัครใจก็มาทำงานตามปกติ แต่ไม่มีงานให้ทำรวมหยุดกิจการชั่วคราว 3 ครั้ง โดยหยุดครั้งแรกในเดือนธันวาคม 2550

ในการดำเนินการของพนักงานตรวจแรงงานซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่เกี่ยวข้องโดยตรง เริ่มตั้งแต่ก่อนบริษัทฯ ปิดกิจการ ได้รับคำร้องเรียนจากลูกจ้างทางโทรศัพท์และจากการมา ร้องเรียนที่สำนักงานเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้างไม่ตรงตามกำหนดและการหยุดกิจการชั่วคราว ของบริษัทฯ พนักงานตรวจแรงงานจะบันทึกคำร้องและตรวจสอบประวัติบริษัทฯ จาก ข้อมูลสถานประกอบกิจการและเข้าไปตรวจแรงงานในสถานประกอบกิจการเพื่อ ตรวจสอบข้อเท็จจริงและดำเนินการชี้แจงแนะนำให้นายจ้างปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมาย และเมื่อบริษัทฯ ปิดกิจการ พนักงานตรวจแรงงานในฐานะเจ้าหน้าที่หลักในการให้ความ ค้ำครองดูแลลูกจ้างได้ประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอื่นของกระทรวงแรงงาน ได้แก่ สำนักงานประกันสังคมและกรมการจัดหางาน เพื่อร่วมกันบริการให้ความช่วยเหลือลูกจ้าง ที่เกิดเหตุ เพื่อชี้แจงเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ต่างๆ ของลูกจ้าง และจากการตรวจสอบ พยานหลักฐานต่างๆ แล้ว พนักงานตรวจแรงงานได้ออกคำสั่งให้บริษัทฯ จ่ายค่าจ้างค้างจ่าย จำนวน 901,742.- บาท ค่าจ้างวันหยุดพักผ่อนประจำปี จำนวน 378,626.18 บาท ค่าจ้าง แทนการบอกกล่าวล่วงหน้า จำนวน 2,316,119.- บาท และค่าชดเชย จำนวน 15,059,067.- บาท รวมเป็นเงินทั้งสิ้น 18,655,544.18 บาท ให้แก่ลูกจ้างผู้ร้องเรียน 348 คน ภายใน 15 วัน ซึ่ง ในกรณีที่นายจ้างชาวต่างชาติได้หลบหนีออกนอกประเทศจึงได้ส่งคำสั่งให้แก่ตัวแทน นายจ้างและทนายความผู้ได้รับมอบอำนาจในการบอกปิดกิจการ เลิกจ้างลูกจ้าง และ ทำความตกลงกับลูกจ้าง และในระหว่างที่รอการอุทธรณ์คำสั่ง 30 วัน ตัวแทนนายจ้างได้ นำเงินที่ได้มาจากการขายสินค้าและทรัพย์สินของบริษัทฯ มาจ่ายให้แก่ลูกจ้างบางส่วน และเมื่อครบกำหนด 30 วัน นายจ้างและลูกจ้างไม่อุทธรณ์คำสั่ง และนายจ้างไม่ปฏิบัติตาม คำสั่งถือว่าคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานเป็นที่สุด จึงส่งเรื่องดำเนินคดีอาญาตามกฎหมาย และให้ลูกจ้างยื่นแบบขอรับเงินสงเคราะห์จากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างใน 2 กรณี คือ

- (1) กรณีนายจ้างไม่จ่ายค่าชดเชย
- (2) กรณีนายจ้างไม่จ่ายเงินอื่น

กรณีนายจ้างไม่จ่ายค่าชดเชย มีลูกจ้างซึ่งมีอายุงานครบ 120 วันขึ้นไปแต่ไม่ ถึง 6 ปี ได้รับเงินสงเคราะห์ 30 เท่า ของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ และอายุงาน 6 ปี ขึ้นไป ได้รับ เงินสงเคราะห์ 60 เท่าของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ รวมลูกจ้างมีสิทธิได้รับเงินสงเคราะห์กรณี

นายจ้างไม่จ่ายค่าชดเชยตามกฎหมายจำนวน 338 คน และกรณีนายจ้างไม่จ่ายเงินอื่นนอกจากค่าชดเชย ได้แก่ เงินค่าจ้าง ค่าจ้างวันหยุดพักผ่อนประจำปี ค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ลูกจ้างมีสิทธิได้รับเงินสงเคราะห์จำนวน 347 คน และจากการจ่ายเงินสงเคราะห์ของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างทั้ง 2 กรณี บริษัทฯ จะต้องชดใช้เงินดังกล่าวคืนแก่กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างพร้อมดอกเบี้ยร้อยละ 15 ต่อปี นอกจากนั้นลูกจ้างซึ่งเป็นผู้ประกันตนตามพระราชบัญญัติประกันสังคม มีสิทธิขอรับเงินประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานตามเงื่อนไขที่กำหนดในระหว่างการว่างงานร้อยละ 50 ของค่าจ้างที่ใช้คำนวณเงินสมทบเป็นเวลา 6 เดือน

สำหรับการดำเนินคดีแพ่ง นิตกรกลุ่มงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่ 10 ได้ยื่นฟ้องคดีต่อศาลแรงงานมีนบุรี เพื่อเรียกเงินค่าจ้าง ค่าชดเชยและเงินอื่นๆ รวมเป็นเงิน 11,414,358.95 บาท สำหรับลูกจ้างจำนวน 250 คน ที่มีความประสงค์ขอให้เจ้าหน้าที่ดำเนินการ ส่วนลูกจ้างที่เหลือต้องการฟ้องคดีเอง และจากการที่พนักงานตรวจแรงงานได้ตรวจสอบทรัพย์สินของนายจ้างนั้น ได้มีการยื่นคำร้องต่อศาลขออายัดที่ดินพร้อมสิ่งปลูกสร้างซึ่งเป็นที่ตั้งของบริษัทฯ เพื่อป้องกันการชักย้ายถ่ายโอนทรัพย์สินของนายจ้าง

## 2. ปัญหาอุปสรรค

จากการศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยผลกระทบที่เกี่ยวข้องแสดงให้เห็นว่ายังมีปัญหาอุปสรรคด้านต่างๆ ซึ่งจะต้องหาแนวทางในการแก้ไขต่อไป ดังนี้

(1) ปัญหาด้านนโยบาย นโยบายนการส่งเสริมการลงทุนไม่ทันสมัยและไม่สอดคล้องกับสถานะเศรษฐกิจที่มีแนวโน้มการปิดกิจการของบริษัทต่างชาติและมีการเลิกจ้างลูกจ้าง โดยไม่มีการจ่ายค่าจ้าง ค่าชดเชยแก่ลูกจ้าง และไม่มีมาตรการควบคุมการเดินทางออกนอกประเทศของนายจ้างต่างชาติที่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการปิดกิจการ ทั้งนี้รวมถึงแนวทางและมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการเลิกจ้างจะต้องปรับปรุงแก้ไขให้ทันต่อสถานการณ์อยู่เสมอ

(2) ปัญหาด้านนายจ้าง การบริหารจัดการของนายจ้างขาดประสิทธิภาพ ขาดความร่วมมือกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างในระดับทวิภาคีในการแก้ไขปัญหาต่างๆ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการเลิกจ้าง และลดความขัดแย้งต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้น

(3) ปัญหาด้านลูกจ้าง ลูกจ้างขาดจิตสำนึกในการรักษองค์กร ลูกจ้างส่วนใหญ่ จะเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัว ไม่คำนึงถึงความอยู่รอดของบริษัท และผลกระทบที่เกิดขึ้นกับลูกจ้างเองและเศรษฐกิจสังคมโดยส่วนรวม เมื่อบริษัทต้องปิดกิจการและมีการเลิกจ้าง โดยอาจจะเกิดจากความไม่รู้ไม่เข้าใจของลูกจ้าง เพราะระดับพื้นฐานการศึกษาหรือการชัก นำทางความคิดต่อลูกจ้างซึ่งกระทำได้ง่าย

### 3. ข้อเสนอแนะ

เนื่องจากการปิดกิจการและการเลิกจ้างยังเป็นปัญหาสำคัญด้านแรงงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการปิดกิจการของนายจ้างบริษัทต่างชาติแล้วลอยแพลูกจ้าง จำเป็นต้อง มีการแก้ไขให้บรรเทาเบาบางลง เพื่อไม่ให้เกิดผลกระทบต่อลูกจ้างหรือให้มีผลกระทบต่อ ลูกจ้างน้อยที่สุด ซึ่งจากการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูล มีข้อเสนอแนะดังนี้

#### 3.1 แนวทางแก้ไขปัญหาระดับนโยบาย

3.1.1 ทบทวนนโยบายการส่งเสริมการลงทุนของบริษัทต่างชาติหรือบริษัท ข้ามชาติ โดยพิจารณาถึงความคุ้มค่าถึงผลได้ผลเสียและให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาการ ปิดกิจการของบริษัทต่างชาติที่เกิดขึ้น เพื่อประกันความมั่นคงสำหรับลูกจ้างเกี่ยวกับเงิน ค่าจ้าง ค่าชดเชยและสิทธิประโยชน์ต่างๆ ในกรณีที่นายจ้างปิดกิจการและหลบหนีออก นอกประเทศ โดยไม่ให้การดูแลลูกจ้างตามกฎหมาย

3.1.2 กำหนดให้บริษัทต่างชาติจัดทำประกันการเลิกจ้างกับบริษัทประกันภัย เพื่อเป็นหลักประกันความมั่นคงของลูกจ้างกรณีที่มีการเลิกจ้างให้ได้รับค่าชดเชยและ สิทธิประโยชน์ต่างๆ ตามระยะเวลาและตามที่กฎหมายกำหนด

3.1.3 กำหนดมาตรการการเดินทางออกนอกประเทศของนายจ้างบริษัท ต่างชาติที่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการปิดกิจการและหลบหนีออกนอกประเทศโดยกำหนดให้มี หลักประกันหรือบุคคลค้ำประกัน รวมถึงทบทวนหลักเกณฑ์การจดทะเบียนนิติบุคคลที่ อนุญาตให้เฉพาะนายจ้างต่างชาติเป็นผู้มีอำนาจลงนามกระทำการแทนนิติบุคคลโดยไม่มี คนไทย ทำให้ขาดความมุ่งมั่นในการบริหารงานเพื่อให้กิจการอยู่รอด

3.1.4 พิจารณาจัดตั้งกองทุนประกันความเสี่ยงสำหรับลูกจ้างกรณีบริษัทต่างชาติดำเนินกิจการและไม่จ่ายค่าชดเชยและสิทธิประโยชน์ต่างๆ แก่ลูกจ้าง โดยการเรียกเก็บเงินสะสมเข้ากองทุนจากนายจ้างบริษัทต่างชาติ

3.1.5 ประสานความร่วมมือกับหน่วยงานผู้แทนของต่างชาติที่ตั้งอยู่ในประเทศไทยที่นายจ้างถือสัญชาติ เพื่อหาแนวทางในการแก้ปัญหา กรณีนายจ้างบริษัทต่างชาติปิดกิจการ เลิกจ้างลูกจ้างและหนีออกนอกประเทศ โดยไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย

3.1.6 ปรับปรุงแนวทางและมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการเลิกจ้างให้มีความทันสมัยและสอดคล้องกับปัญหาความเดือดร้อนของลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้าง โดยเฉพาะกรณีที่นายจ้างบริษัทต่างชาติปิดกิจการและหลบหนีออกนอกประเทศโดยไม่จ่ายค่าจ้าง ค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้าง

3.1.7 แต่งตั้งคณะกรรมการไตรภาคีแก้ไขปัญหาการเลิกจ้างเพื่อทำหน้าที่ ดังนี้

- (1) ศึกษาปัญหาและสาเหตุในการเลิกจ้างลูกจ้าง
- (2) ศึกษาผลกระทบของการเลิกจ้าง ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง
- (3) พิจารณาและเสนอแนะมาตรการป้องกัน หรือมาตรการชะลอการเลิกจ้าง
- (4) พิจารณาและเสนอแนะวิธีการแก้ไขปัญหทั้งในระยะสั้น และในระยะยาว
- (5) กำหนดแนวทางประสานงานระหว่างภาครัฐและภาคเอกชนในการร่วมมือแก้ไขปัญหาการเลิกจ้าง และการช่วยเหลือลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้าง
- (6) แต่งตั้งคณะอนุกรรมการหรือคณะทำงาน เพื่อปฏิบัติงานตามที่คณะกรรมการมอบหมาย

### 3.2 แนวปฏิบัติสำหรับนายจ้างเพื่อลดปัญหาการเลิกจ้าง

3.2.1 จัดให้มีการประชุมปรึกษาหารือร่วมกันระหว่างฝ่ายจัดการ และฝ่ายผู้แทนลูกจ้าง เพื่อแสดงเจตนาอันบริสุทธิ์และความจำเป็นของนายจ้างที่จะต้องนำมาตรการต่างๆ ไปใช้และเพื่อร่วมกันพิจารณาคำเนิการต่างๆ ที่จะเป็นประโยชน์แก่ทุกฝ่าย

3.2.2 ลดค่าใช้จ่ายโดยความร่วมมือของลูกจ้าง เช่น ดำเนินการลดจำนวนลูกจ้าง หรือเลิกจ้าง การประหยัดพลังงาน ลดต้นทุนการผลิต ลดค่าใช้จ่ายทางด้านการบริหาร ปรับปรุงวิธีการบริหารงานบุคคลและการบริหารการผลิต เป็นต้น ตลอดจนลดค่าใช้จ่ายทางด้านแรงงาน เช่น ลดหรือยกเลิกการทำงานล่วงเวลาหรือการทำงานในวันหยุด ลดชั่วโมงการทำงาน หรือลดจำนวนวันทำงาน โดยจ่ายค่าจ้างบางส่วนตามที่ตกลงกัน ลดการทำงานกะลง ลดค่าใช้จ่ายในส่วนที่เป็นสวัสดิการ โดยเริ่มจากสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อลูกจ้างน้อยที่สุดก่อน เช่น การทัศนจร และการสังสรรค์ประจำปี หรืออาจเจรจาลดค่าจ้างลงชั่วคราว เป็นต้น

3.2.3 การลดจำนวนลูกจ้าง ซึ่งเริ่มต้นจากงดรับลูกจ้างเพื่อโยกย้ายหน้าที่ของลูกจ้าง การลดจำนวนลูกจ้างโดยสมัครใจ เช่น การเกษียณก่อนอายุที่กำหนด และการสมัครใจลาออก จนถึงมาตรการสุดท้าย คือ การเลิกจ้างซึ่งควรพิจารณาลูกจ้างตามหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

- (1) ลูกจ้างที่เข้าทำงานหลังสุดก่อนตามลำดับ
- (2) ลูกจ้างที่มีประวัติการลา การขาดงาน และการมาทำงานสายมาก โดยพิจารณาเหตุผลและความจำเป็นของลูกจ้างด้วย
- (3) ลูกจ้างที่ฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือคำสั่งของนายจ้างมากที่สุด
- (4) ลูกจ้างที่มีอุปนิสัยและความประพฤติที่เป็นผลเสียต่อการทำงาน
- (5) ลูกจ้างที่มีความสามารถและผลงานน้อยที่สุด
- (6) ลูกจ้างที่ได้รับความเดือดร้อนทางครอบครัวน้อยที่สุด

### 3.3 แนวปฏิบัติในด้านการคุ้มครองแรงงาน

3.3.1 ติดตามสถานการณ์เฝ้าระวังและแจ้งเหตุนายจ้างสถานประกอบการที่มีการที่มีพฤติกรรมหรือแนวโน้มการเลิกจ้าง โดยเฉพาะอุตสาหกรรมประเภทกลุ่มเสี่ยง ใช้เทคโนโลยีต่ำ และใช้แรงงานจำนวนมาก

3.3.2 รมรณรงค์ประชาสัมพันธ์ให้นายจ้างใช้ระบบทวิภาคีเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาเลิกจ้าง โดยการปรึกษาหารือทำความเข้าใจระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง เพื่อขจัด

ปัญหาความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้น

3.3.3 ตรวจสอบสถานประกอบการและประชาสัมพันธ์เผยแพร่มาตรการ และแนวทางบรรเทาปัญหาการเลิกจ้างแก่สถานประกอบการประเภทกลุ่มเสี่ยงหรือ สถานประกอบการที่ประสบปัญหาจากภาวะวิกฤตเศรษฐกิจ

3.3.4 จัดทำโครงการเสริมสร้างทัศนคติปลุกจิตสำนึกลูกจ้าง ให้มีความรัก องค์กร ลดความเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนจนเกินไป โดยการเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับระบบเศรษฐกิจการลงทุน และสถานการณ์ภาวะเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงผันผวน ซึ่งมีผลกระทบต่อการทำงาน การจ้างงาน และการเลิกจ้าง



## บรรณานุกรม

- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. โครงการศึกษาวิจัย เรื่อง แนวทางการดำเนินงาน  
กองทุนเงินสะสมและเงินสมทบในกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง. สำนักวิจัยกฎหมาย  
และแรงงาน บริษัท เอ็กเซลเลนซ์ บิซิเนส แมเนจเม้นท์ จำกัด, 2550.
- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. รายงานสถานการณ์การว่างงานและการเลิกจ้าง  
ไตรมาส 4 ปี 2550. สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครอง  
แรงงาน, 2551.
- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. การแก้ไขปัญหาแรงงาน. กรุงเทพฯ : บริษัทในเครือ  
อีเดนกรุ๊ป, 2540. เอกสารอัดสำเนา.
- การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย. บทบาทและหน้าที่หลักขององค์กร. ค้นเมื่อ 29  
สิงหาคม 2551, จาก <http://www.ieat.go.th>.
- ดร.สุวินัย ภรณวลัย. การบริหารแรงงานสัมพันธ์. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์วิญญูชน จำกัด,  
2540.
- ดร.สุวินัย ภรณวลัย. ทฤษฎีบริษัทข้ามชาติกับการพัฒนาเศรษฐกิจไทย. กรุงเทพฯ : ศูนย์  
หนังสือมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. 2535.
- พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541. กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. กรุงเทพฯ :  
ห้างหุ้นส่วนจำกัด บางกอกบล็อค, 2549.
- พระราชบัญญัติการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2550. ราชกิจจา  
นุเบกษา เล่ม 125 ตอนที่ 4 ก หน้า 4-5.
- วันรักษ์ มิ่งมณีนาถิน. เศรษฐศาสตร์ระหว่างประเทศ. กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือมหาวิทยาลัย  
ธรรมศาสตร์, 2541.
- ลิลี โกศัยชานนท์และคณะผู้แปล. การสร้างสังคมเศรษฐกิจ. กรุงเทพฯ : บริษัท สำนักพิมพ์  
ดวงกมล จำกัด, 2531.

สังคิต พิริยะรังสรรค์. การพัฒนาระบบแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการ กระทรวง  
แรงงานและสวัสดิการสังคมและองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO). กรุงเทพฯ :  
หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2543.

สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน. วารสารการส่งเสริมการลงทุน. กรุงเทพฯ :  
บริษัทพีเจเอ จำกัด, 2543.

สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน. นโยบายและหลักเกณฑ์การส่งเสริมการลงทุน.  
ค้นเมื่อ 29 สิงหาคม 2551, จาก [http : /www.boi.go.th](http://www.boi.go.th).

สุนันท์ โพธิ์ทอง. การเฝ้าระวังสถานการณ์การเลิกจ้าง. เอกสารประกอบการบรรยาย  
โรงแรมเจ้าพระยาปาร์ค, 23 มิถุนายน 2551.