

# การจ่าย ค่าจ้างแรงงานประมง และการละเมิดสิทธิแรงงาน



มูลนิธิเพื่อสิทธิมนุษยชนและการพัฒนา  
(Human Rights and Development Foundation: HRDF)





**เอกสาร Fact Sheet No. 3 เรื่อง “การจ่ายค่าจ้างแรงงานประมงและการละเมิดสิทธิแรงงาน”** มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอสภาพปัญหาและความซับซ้อนของวิธีการจ่ายค่าจ้างแรงงานข้ามชาติในกิจการประมง ผู้เขียนรวบรวมวิธีการจ่ายค่าจ้างที่มีการปฏิบัติจริงเปรียบเทียบกับบทวิเคราะห์กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจ่ายค่าจ้าง เพื่อเป็นข้อสังเกตและข้อเสนอแนะต่อผู้ที่เกี่ยวข้องกับการบังคับใช้กฎหมายและกำหนดนโยบายเพื่อส่งเสริมการคุ้มครองสิทธิแรงงานในกิจการประมงของประเทศไทย

ข้อมูลในเอกสารฉบับนี้ได้มาจากการให้ความช่วยเหลือทางกฎหมายแก่แรงงานข้ามชาติ การลงพื้นที่ให้ความรู้ทางกฎหมาย และการเก็บข้อมูลจากแรงงานในจังหวัดชายฝั่งทะเลอันดามันและอ่าวไทยของมูลนิธิเพื่อสิทธิมนุษยชนและการพัฒนา (HRDF)<sup>1</sup>

จากเอกสารใน Fact Sheet No.2 เรื่อง การหักเงินค่าจ้างของแรงงานประมง<sup>2</sup> สะท้อนเรื่องของการหักค่าจ้าง แรงงานขัดนี้ และภาระหนี้สินของแรงงานข้ามชาติในกิจการประมง จะเห็นว่ารากฐานหนึ่งของปัญหาภาระหนี้สินผูกมัดให้ทำงานสำหรับแรงงานประมง คือ การที่แรงงานไม่ได้รับค่าจ้างครบถ้วนตามจำนวนที่ตกลงกันได้ หรือไม่ได้รับเงินตามเวลาที่กำหนดในสัญญา หรือมีรูปแบบการจ่ายค่าจ้างที่ไม่ถูกต้องตามกฎหมาย ภาระหนี้สินที่เกิดขึ้นจึงนำไปสู่การผูกมัดให้ทำงาน ทำให้แรงงานเสียอำนาจต่อรองและเป็นอุปสรรคในการเปลี่ยนงาน ซึ่งอาจนำไปสู่สถานะที่ไม่อาจขจัดขึ้นหรือการบังคับใช้แรงงานได้<sup>3</sup>

<sup>1</sup> มูลนิธิเพื่อสิทธิมนุษยชนและการพัฒนา (Human Rights and Development Foundation: HRDF) เป็นองค์กรภาคประชาสังคมที่ดำเนินการให้ความช่วยเหลือด้านกฎหมายแก่แรงงานข้ามชาติ ได้ดำเนินโครงการสิทธิจากเรือสู่ฝั่ง (Ship to Shore Rights) โดยได้รับการสนับสนุนจากองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ในการให้ความรู้และช่วยเหลือทางกฎหมายแก่แรงงาน การดำเนินคดี และการผลักดันนโยบายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติในกิจการประมงและกิจการต่อเนื่องประมง ในพื้นที่จังหวัดชายฝั่งทะเลของประเทศไทย

<sup>2</sup> เพ็ญพิชชา จรรย์โกมล และพลวิษฐ์ ทรัพย์ศรีสัญชัย. “Fact Sheet No.2 เรื่อง การหักเงินค่าจ้างของแรงงานประมง” (มูลนิธิเพื่อสิทธิมนุษยชนและการพัฒนา, 20 ตุลาคม 2566) [https://hrdfoundation.org/wp-content/uploads/2023/10/th-Fact-Sheet-double-page\\_s.pdf](https://hrdfoundation.org/wp-content/uploads/2023/10/th-Fact-Sheet-double-page_s.pdf) สืบค้นวันที่ 20 ธันวาคม 2566

<sup>3</sup> International Labour Office Department of Statistics. Guidelines concerning the measurement of force labour. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/--stat/documents/meetingdocument/wcms\\_648619.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/--stat/documents/meetingdocument/wcms_648619.pdf)

# สำรวจสภาพปัญหา: ความซับซ้อนของวิธีการจ่าย ค่าจ้างในกิจการประมง

กฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล พ.ศ. 2565 ข้อ 2 นิยามความหมายคำว่า “ค่าจ้าง” ว่า ค่าจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน และหมายความรวมถึง เงินส่วนแบ่งที่นายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้างตามมูลค่าสัตว์น้ำที่จับได้ ซึ่งค่าจ้างทั้งสองประเภทนี้ นายจ้างต้องจ่ายเป็นเงินเพื่อตอบแทนการทำงานเท่านั้น และค่าจ้างอาจจะเรียกชื่อเป็นอย่างอื่นก็ได้ ไม่จำเป็นต้องเรียกชื่อเป็นค่าจ้างอย่างเดียว เช่น เงินพิเศษทางทะเล หรือ อาจจะเป็นค่าจ้างหากจ่ายเป็นค่าตอบแทนการทำงาน แต่หากเป็นเงินที่นายจ้างให้ลูกจ้าง เพื่อเป็นการช่วยเหลือลูกจ้างหรือครอบครัวของลูกจ้างหรือเพื่อจูงใจในการทำงานให้ดีขึ้น เช่น โบนัส ค่าที่พัก อาหาร ก็ไม่ถือเป็นค่าจ้างหรือรวมอยู่ในค่าจ้าง<sup>4</sup>

ในกิจการประมง นายจ้างจะต้องปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน มาตรา 90 ดังนั้น ลูกจ้างในงานประมงทะเลจึงต้องได้รับค่าจ้างตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามที่คณะกรรมการค่าจ้างประกาศ ซึ่งแต่ละจังหวัดจะมีอัตราค่าจ้างที่ต่างกันออกไปตามที่ได้ประกาศไว้ใน “ประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ 12)”<sup>5</sup> หากนายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แรงงานประมงต่ำกว่าค่าจ้างตามกฎหมายกำหนด ถือว่านายจ้างผู้นั้นกระทำความผิดตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

อย่างไรก็ตาม การจ่ายค่าจ้างในกิจการประมงในประเทศไทยยังคงมีปัญหาในทางปฏิบัติ บางพื้นที่ยังปรากฏว่าแรงงานได้รับค่าจ้างต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ มีการใช้วิธีการจ่ายค่าจ้างที่ซับซ้อน และมีรูปแบบที่มีได้ตรงไปตรงมาตามที่กฎหมายกำหนด เช่น ช่วงเวลาในการจ่ายเงินขึ้นอยู่กับการเข้าและออกจากฝั่งของเรือประมง ทำให้มีกำหนดเวลาไม่แน่นอน หรือ มีการสร้างเอกสารหลักฐานการโอนเงินค่าจ้างเข้าบัญชีธนาคารของลูกจ้างที่ไม่สอดคล้องกับความเป็นจริง ทำให้ไม่สามารถตรวจสอบการจ่ายค่าจ้างที่แท้จริงได้ เป็นต้น จากการดำเนินงานของ HRDF พบกรณีศึกษาดังต่อไปนี้



<sup>4</sup> กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน คำชี้แจงกฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล พ.ศ. 2565 ข้อ 2 (กุมภาพันธ์ 2558) [https://legal.labour.go.th/images/law/fishing/fishing\\_018.pdf](https://legal.labour.go.th/images/law/fishing/fishing_018.pdf) สืบค้นวันที่ 20 ธันวาคม 2566

<sup>5</sup> ประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ 12) ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 140 ตอนพิเศษ 328 ง (28 ธันวาคม 2566) : 1-2.



## กรณี แรงงานประมงได้รับค่าจ้าง เป็นเงินสดผ่านนายหน้า และได้ค่าจ้างไม่ครบ

แรงงานข้ามชาติชาวเมียนมา 2 คน ทำงานเป็นลูกเรือประมงโดยมีนายหน้า (นายโก นามสมมติ) เป็นผู้จัดหางานและควบคุมการทำงาน ทั้งสองทำงานประมาณ 10 เดือน ในช่วงเดือนมีนาคม 2565 จนถึง มกราคม 2566 ลูกจ้างทั้งสองคนร้องเรียนต่อสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานว่านายจ้างค้างจ่ายค่าจ้าง

พนักงานตรวจแรงงานการพิจารณาข้อเท็จจริงแล้ว พบว่า นายจ้างค้างจ่ายค่าจ้างจริงตามที่ลูกจ้างทั้งสองคนร้องเรียนจึงมีคำสั่งให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างค้างจ่ายทั้งหมดให้แก่ลูกจ้าง ในกรณีนี้ข้อเท็จจริงปรากฏว่ามีการจ้างงานหลายรูปแบบ และมีการจ่ายเงินค่าจ้างหลายวิธี โดยสามารถแบ่งเป็นช่วงได้ 2 ช่วงเวลาที่มีความแตกต่างกัน คือ ช่วงที่ยังไม่ได้มีการจัดทำเอกสารสัญญาจ้างงานระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง และช่วงที่มีการทำเอกสารให้แรงงานและมีสัญญาจ้างแล้ว ดังนี้

### ❶ ช่วงที่ยังไม่ได้มีการจัดทำเอกสารสัญญาจ้างงานระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง (วันที่ 16 มีนาคม ถึง 24 เมษายน 2565) ข้อเท็จจริงจากแต่ละฝ่ายปรากฏ ดังนี้

#### ลูกจ้างอ้างว่า

ตนไม่ทราบชัดเจนว่าจะมีการจ่ายค่าจ้างอย่างไรแต่ได้รับเงินจากนายโกเป็นครั้ง ๆ ครั้งละ 200 บาท ต่อคน รวมทั้งหมด 9 ครั้ง ในช่วงวันที่ 17 มีนาคม ถึง 26 เมษายน 2565 รวมเป็นเงินที่ลูกจ้างได้รับในช่วงนี้คนละ 1,800 บาท โดยลูกจ้างมีหน้าที่เย็บอวนที่แพของนายจ้าง สัปดาห์ละ 6 วัน หยุดทุกวันศุกร์ ทำงานตั้งแต่เวลา 8.00-17.00 น. มีเวลาพักกลางวัน 1 ชั่วโมง

#### นายจ้างอ้างว่า

ในช่วงเวลาดังกล่าวเป็นช่วงที่แรงงานอยู่ระหว่างการจัดทำเอกสารใบอนุญาตทำงาน และอยู่ในความดูแลของนายโก นายจ้างไม่ได้มอบหมายงานใดๆ และไม่ทราบว่านายโกให้ลูกจ้างไปทำงานที่ใด สัญญาจ้างฉบับแรกที่นายจ้างทำกับลูกจ้างคือวันที่ 25 เมษายน 2565

#### นายโกอ้างว่า

ตนให้ลูกจ้างทำงานเย็บอวนให้นายจ้างจริงและมีการตกลง ค่าจ้างเป็นรายวัน ๆ ละ 150 บาท จ่ายค่าจ้างอาทิตย์ละครั้งโดยไม่มีการลงลายมือชื่อรับเงิน

จากข้อเท็จจริงดังกล่าว พนักงานตรวจแรงงานสรุปว่า ในช่วงเวลาดังกล่าวมีการทำงานเกิดขึ้นจริง เมื่อลูกจ้างทำงานให้นายจ้างแล้วนายจ้างก็มีหน้าที่ต้องจ่ายค่าจ้างให้ตามกฎหมายกำหนด ซึ่งอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในท้องที่เท่ากับ 310 บาทต่อวัน ช่วงเวลาดังกล่าวคิดเป็น 34 วัน นายจ้างจึงต้องจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างคนละ 10,624 บาท หักเงินที่ลูกจ้างได้รับไปแล้ว 1,800 บาท คงเหลือค่าจ้างค้างจ่าย 8,824 บาทต่อคนพร้อมดอกเบี้ยระหว่างผิดนัดร้อยละ 15 ต่อปี นับแต่วันที่ผิดนัด

## ๒ ช่วงที่มีการจัดทำเอกสารให้แรงงานและสัญญาจ้างแล้ว

(วันที่ 25 เมษายน 2565 ถึง 26 มกราคม 2566) ข้อเท็จจริงจากแต่ละฝ่ายปรากฏ ดังนี้

- สัญญาจ้างแรงงานประมงทะเลระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ฉบับวันที่ 25 เมษายน 2565 ระบุว่า ลูกจ้างทำงานในตำแหน่งกรรมกร นายจ้างกำหนดค่าจ้างให้อัตราเดือนละ 10,000 บาท จ่ายค่าจ้างผ่านบัญชีธนาคารทุกสิ้นเดือน ซึ่งหากคำนวณค่าจ้างตามช่วงเวลาทำงานตั้งแต่วันที่ 25 เมษายน 2565 ถึง 26 มกราคม 2566 ลูกจ้างต้องได้รับค่าจ้างทั้งหมดคนละ 90,666,67 บาท

### ลูกจ้างอ้างว่า

ในระหว่างทำงานลูกจ้างได้รับเงินเป็นเงินสด โดยได้รับเงินผ่านนายโกทุกครั้ง ลูกจ้างทั้งสองได้บันทึกการเบิกเงินค่าจ้างไว้ทุกครั้ง ในบันทึกระบุว่า

o

#### ลูกจ้างคนที่ 1

ได้รับค่าจ้างแล้ว 46,450 บาท แบ่งเป็น (1) เบิกเงินครั้งแรกตอนเริ่มทำงาน 2,500 บาท (2) ได้รับเงินและให้นายโกโอนเงินกลับบ้าน 750 บาท (3) เบิกเงิน “วิกใหญ่”<sup>6</sup> และ “วิกย่อย” รวม 43,200 บาท

o

#### ส่วนลูกจ้างคนที่ 2

ได้รับค่าจ้างแล้ว 43,200 บาท แบ่งเป็น (1) เบิกเงิน “วิกใหญ่” และ “วิกย่อย” 43,200 บาท (2) ได้รับเงินและให้นายโกโอนเงินกลับบ้าน 750 บาท

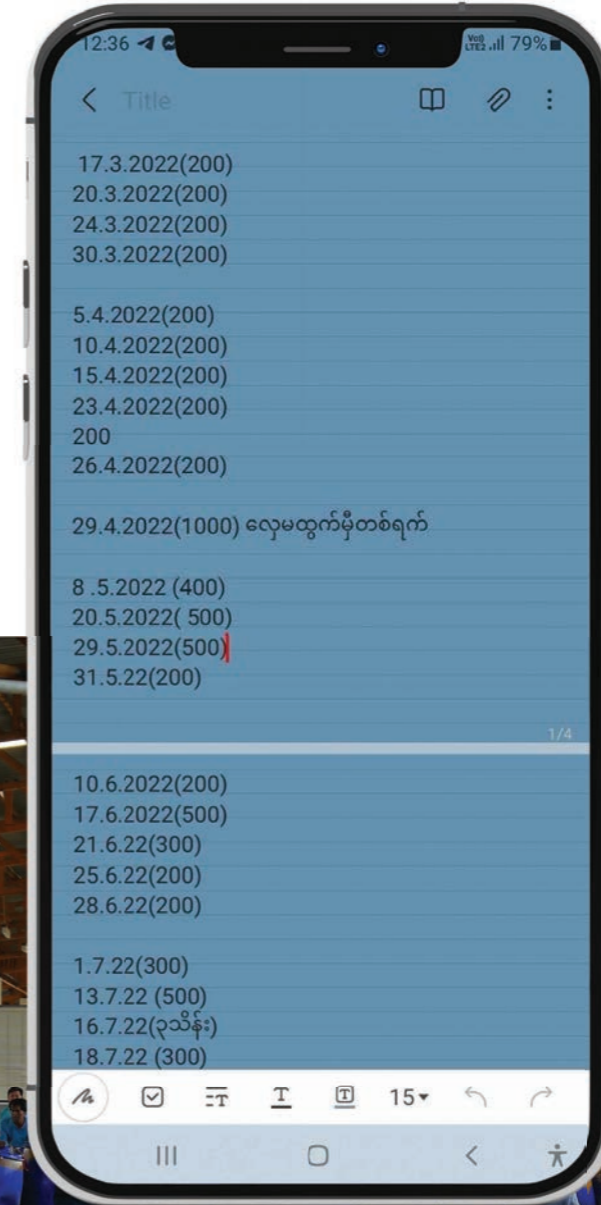
### นายจ้างอ้างว่า

ตนจ่ายเงินค่าจ้างผ่านนายโกจริง ในการจ่ายแบ่งเป็นสองรูปแบบหนึ่ง “วิกเล็ก” คือจ่ายทุกครั้งที่เรือกลับเข้าฝั่งหลังขายปลาเสร็จ และ สอง “วิกใหญ่” จ่าย 2 เดือนต่อ 1 ครั้ง นายจ้างไม่ทราบว่านายโกนำเงินค่าจ้างไปจ่ายให้ลูกจ้างจริงเท่าไร นอกจากนี้นายจ้างจะโอนเงินเข้าบัญชีธนาคารกรุงเทพตามชื่อบัญชีของลูกจ้างทุกคนเป็นประจำทุกวันสิ้นเดือนและเก็บหลักฐานไว้เพื่อให้พนักงานแรงงานตรวจสอบและเมื่อโอนเงินเข้าบัญชีลูกจ้างทุกคนเรียบร้อยแล้ว ตนจะถอนเงินสดออกมาจากบัญชีของลูกจ้างและจ่ายเงินสดให้กับนายโกแทน

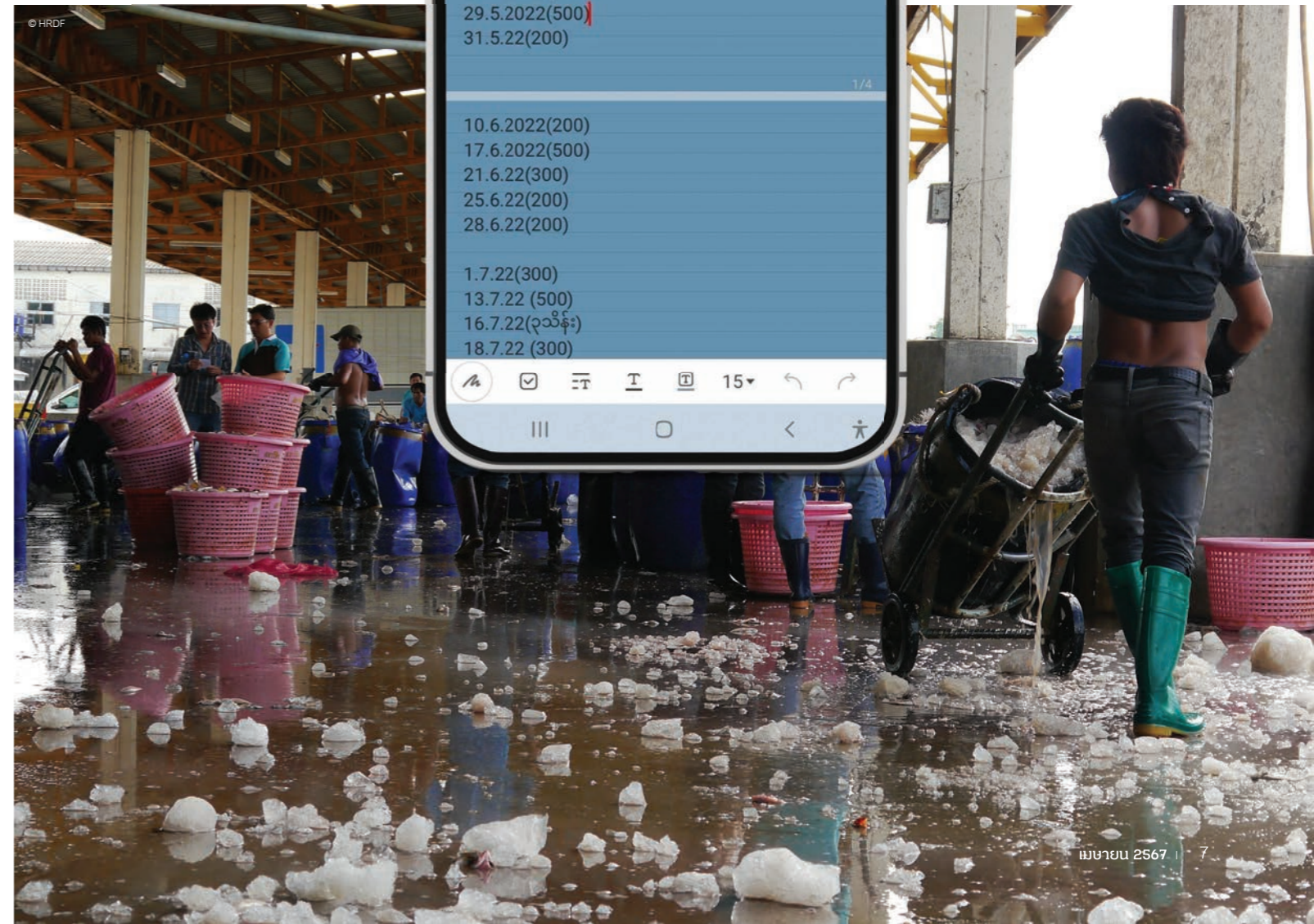
### นายโกอ้างว่า

ตนได้รับมอบหมายจากเสมียนเรือให้จัดหาแรงงานสัญชาติเมียนมาทำงานบนเรือประมง เมื่อลูกเรือเข้า มาประเทศไทยก็ได้แจ้งให้ลูกจ้างทราบรายละเอียดการทำงานแล้วว่ามีหน้าที่อะไรบ้าง เช่น ลงน้ำแข็ง เย็บอวน เก็บอวน ขึ้นรถ รวมถึงรายละเอียดเกี่ยวกับการทำงานบนเรือทั้งหมด และได้แจ้งให้ลูกเรือทราบว่าให้อัตราค่าจ้างเดือนละ 9,500 บาท โดยจะแบ่งจ่ายให้ตามที่ลูกจ้างแต่ละคนต้องการเบิกในการเบิกเงินแต่ละครั้งไม่มีการลงลายมือชื่อเป็นหลักฐาน แต่นายโกจะลงรายละเอียดจำนวนเงินที่ลูกจ้างเบิกไว้ในสมุดส่วนตัวเพื่อยืนยันกับลูกจ้างและเก็บไว้แสดงให้เห็นแก่นายจ้าง นายโกเป็นผู้แจ้งเสมียนเรือให้จ่ายเงินค่าจ้างของลูกเรือทั้งสองให้ตนเพื่อความสะดวกในการดูแลลูกจ้าง โดยนายโกจะนำเงินมาจ่ายให้ลูกจ้างเอง ลูกจ้างจะได้ไม่ต้องไปธนาคาร การจ่ายค่าจ้างจะประกอบด้วยค่าจ้างที่เป็นเที่ยวๆ ของการทำประมง คือ ค่าจ้าง “วิกเล็ก” แบ่งจ่ายให้ลูกจ้างครั้งละ 200 – 1,500 บาท และค่าจ้าง “วิกใหญ่” ซึ่งนายโกจำไม่ได้ว่าจ่ายให้ลูกจ้างไปเท่าไรแล้ว

จากข้อเท็จจริงดังกล่าว พนักงานตรวจแรงงานจึงพิจารณาว่า การที่นายจ้างได้โอนเงินค่าจ้างให้ลูกจ้างผ่านบัญชีธนาคาร และถอนออกจากบัญชีธนาคารของลูกจ้างไปจ่ายให้กับนายโกแทน ทำให้ลูกจ้างยังไม่ได้รับเงินค่าจ้างตามที่ตกลงไว้ในสัญญาจ้าง การกระทำดังกล่าวเป็นการขัดต่อกฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล พ.ศ. 2565 นายจ้างจึงมีหน้าที่ต้องจ่ายค่าจ้างที่ยังค้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างตามที่ลูกจ้างร้องขอพร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละสิบห้านับแต่วันที่ผิดนัดชำระเงิน



<  
ตัวอย่าง  
ภาพบันทึกหน้าจอ  
การกดบันทึกรับเงิน  
ของลูกเรือชาวเมียนมา  
ทั้งสองคน



<sup>6</sup> วิก หรือ วิก เป็นคำเรียก งวดการจ่ายเงินค่าจ้าง มักจะขึ้นอยู่กับข้อตกลงกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างว่าเป็นช่วงเวลาเท่าไร หรือ อ้างอิงตามรอบการจ่ายเงินอย่างไร



# กรณี ลูกเรือประมงได้รับค่าจ้าง ไม่ครบและไม่ได้รับค่าจ้างในวันลาป่วย

เหตุการณ์เกิดขึ้นในช่วงเดือนกุมภาพันธ์ ปี พ.ศ.2566 ลูกจ้างสองรายทำงานบนเรือประมงในจังหวัดปัตตานี ประสบปัญหานายจ้างจ่ายค่าจ้างไม่ครบถ้วนตามที่ตกลงกันและไม่ได้ค่าจ้างในวันที่ลาป่วย จึงเข้าร้องเรียนต่อสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดปัตตานี

พนักงานตรวจแรงงานสอบข้อเท็จจริงพบว่า นายจ้างให้การยอมรับว่า ตนจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างทั้งสองคนเป็นเงินสด โดยทำการโอนเงินเข้าบัญชีธนาคารของลูกจ้างและทำการกดเงินสดออกมาแล้วนำไปจ่ายให้แก่ลูกจ้าง

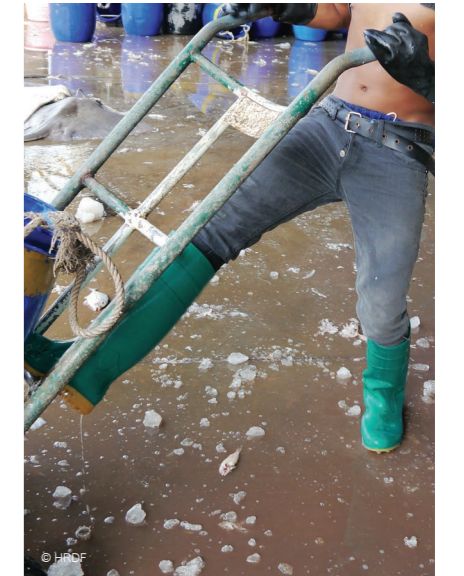
สำหรับรอบการจ่ายเงินมีหลายลักษณะ คือ ลูกจ้างมีการขอเบิกเงินค่าจ้างล่วงหน้า และขอเบิกเงินในระหว่างทำงานหลายช่วงเวลา เช่น เบิกเงินรายเที่ยวการทำประมง เบิกเงินตามวิกทำงาน เบิกเงินก่อนออกเรือ และเบิกรายเดือน

สำหรับหลักฐานการจ่ายเงิน มีการลงลายมือชื่อเบิกเงินเฉพาะการเบิกเงินค่าจ้างรายเดือนและเบิกเงินล่วงหน้าเท่านั้น

พนักงานตรวจวิเคราะห์ข้อเท็จจริงประกอบกับพยานหลักฐานที่เกี่ยวข้องแล้วสรุปว่าการกระทำของนายจ้างเป็นการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล พ.ศ. 2557 แก้ไขเพิ่มเติมโดยกฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2561 ข้อ 10/2 ที่กำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างและค่าทำงานในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างผ่านบัญชีธนาคารของลูกจ้าง ดังนั้น เมื่อไม่ปรากฏหลักฐานที่ชัดเจนว่านายจ้างได้จ่ายเงินค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างครบถ้วน จึงเห็นว่าลูกจ้างผู้ยื่นคำร้องซึ่งมีหลักฐานการได้รับเงินค่าจ้างจากฝ้ายนายจ้างไม่ครบถ้วนตามจำนวนค่าจ้างที่ตกลงกันและกฎหมายกำหนด ลูกจ้างจึงมีสิทธิได้รับค่าจ้างที่นายจ้างจ่ายไม่ครบตามจำนวนที่ตกลงกัน

สำหรับกรณีค่าจ้างในวันลาป่วย พนักงานตรวจแรงงานวิเคราะห์ข้อเท็จจริงว่าลูกจ้างทั้งสองคนได้เจ็บป่วยจริงและเมื่อปรากฏว่า นายจ้างค้างจ่ายเงินค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างบางส่วนตามจำนวนที่ลูกจ้างยื่นคำร้องไว้ จึงเชื่อได้ว่า การที่นายจ้างไม่จ่ายเงินค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันลาป่วยเป็นความจริงด้วย จึงเป็นการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานประมงทะเล ที่กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง และให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันลาป่วยเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่หนึ่งปีต้องไม่เกิน 30 วันทำงาน ดังนั้นลูกจ้างทั้งสองคนจึงมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันลาป่วยจริง

นอกจากกรณีศึกษาทั้ง 2 กรณีข้างต้น ในช่วงระยะเวลาตั้งแต่เดือนกรกฎาคม 2565 ถึงมกราคม 2567 HRDF ได้ช่วยเหลือและให้คำปรึกษาแรงงานในกิจการประมงและต่อเนื่องประมงและพบว่ากรณีตัวอย่าง 10 กรณี ที่ปรากฏข้อเท็จจริงเกี่ยวกับวิธีการจ่ายค่าจ้างที่ไม่ถูกต้องตามกฎหมายและมีความซับซ้อนจนอาจเป็นการละเมิดสิทธิแรงงาน ดังรายละเอียดในตารางด้านล่าง





# ตารางสรุปข้อมูลเบื้องต้น ตัวอย่างกรณีศึกษา

กรณีศึกษา	จังหวัด	จำนวน ค่าจ้าง	รอบการ จ่ายค่าจ้าง	วิธีการ จ่ายค่าจ้าง	หลักฐาน การรับเงิน	การละเมิด สิทธิแรงงาน
1 นาย K (แรงงานประมง)	ปัตตานี	9,500 บาท/เดือน ต่ำกว่า กฎหมาย	1 ครั้ง/เดือน	เงินสด ผ่านนายหน้า	ไม่ปรากฏ หลักฐานการรับเงิน	- ค้างจ่ายค่าจ้าง - ยึดเอกสารประจำตัว
2 นาย T (แรงงานประมง)	ชุมพร	7,500- 8,500 บาท/เดือน ต่ำกว่า กฎหมาย	1 ครั้ง/เดือน	เงินสด ผ่านนายหน้า	ไม่ปรากฏ หลักฐานการรับเงิน (ลูกจ้างไม่ทราบว่าตนมีสมุดบัญชี และไม่เคยไป ธนาคารเลย)	- ช่มชู้/ทำร้าย - ยึดเอกสารประจำตัว
3 นาย S (แรงงานประมง)	ภูเก็ต	10,700 บาท/เดือน	1 ครั้ง/เดือน	เงินสด ลูกจ้างเคยมีการ เบิกเงินล่วงหน้า	เคยเซ็นชื่อ ในกระดาษ	- เลิกจ้างไม่เป็นธรรม ไม่ได้รับค่าชดเชย การเลิกจ้าง - ยึดเอกสารประจำตัว
4 แรงงานประมง 4 คน	ภูเก็ต	10,100 บาท/เดือน ต่ำกว่า กฎหมาย	1 ครั้ง/เดือน	เงินสด ลูกจ้างเคยมีการ เบิกเงินล่วงหน้า	ไม่ปรากฏ หลักฐานการรับเงิน (นายจ้างเคยพาไป เปิดบัญชีที่ธนาคาร และเป็นผู้เก็บ สมุดบัญชีและ บัตร ATM)	- ยึดเอกสารประจำตัว
5 นาย M (แรงงานประมง)	ระนอง	12,000 บาท/เดือน	1 ครั้ง/เดือน แต่วันที่จ่าย ไม่แน่นอน	เงินสด	มีบันทึกเบิกเงิน ค่าจ้างและ ลูกจ้างลงชื่อรับเงิน	- ช่มชู้ - ยึดเอกสารประจำตัว
6 นาย M (แรงงานประมง)	ชุมพร	ลูกจ้าง ไม่สามารถ ระบุได้	1 ครั้ง/เดือน แต่วันที่จ่าย ไม่แน่นอน ขึ้นอยู่กับ การเข้า-ออกเรือ	เงินสด	มีใบเสร็จรับเงิน	- ยึดเอกสารประจำตัว

กรณีศึกษา	จังหวัด	จำนวน ค่าจ้าง	รอบการ จ่ายค่าจ้าง	วิธีการ จ่ายค่าจ้าง	หลักฐาน การรับเงิน	การละเมิด สิทธิแรงงาน
7 แรงงาน ประมง 2 คน	ปัตตานี	10,000 บาท/เดือน	จ่ายหลายครั้ง ต่อเดือน  รอบจ่าย และ จำนวนเงิน แต่ละครั้ง ไม่แน่นอน	เงินสด ผ่านนายหน้า	ลูกจ้างมีบันทึก การรับเงิน ของตนเอง (เจ้าหน้าที่รับฟัง เอกสารของลูกจ้าง)	- ผู้เสียหายจากการค้า มนุษย์และบังคับใช้ แรงงาน
8 แรงงาน ประมง 2 คน	ปัตตานี	13,000 บาท/เดือน	1 ครั้ง/เดือน	เงินสด ลูกจ้างเคย มีการเบิกเงินล ่วงหน้า	มีหลักฐาน การโอนเงิน ผ่านบัญชีธนาคาร ลูกจ้าง และนายจ้าง กดเงินสดออกมาให้ ลูกจ้าง มีหลักฐาน การจ่ายเงินและ เบิกเงินล่วงหน้า จากฝ่ายนายจ้าง	- ทำร้ายร่างกาย - ยึดเอกสารประจำตัว - ค้างจ่ายค่าจ้าง
9 นาย H (ต่อเนืองประมง)	ภูเก็ต	354 บาท/วัน	2 ครั้ง/เดือน  ทุกวันที่ 5 และ 20 ของเดือน	เงินสด	มีการเซ็นรับค่าจ้าง ไม่มีบันทึกเวลา เข้าทำงาน ไม่มีสัญญาจ้าง	- ถูกสั่งให้หยุดงาน แบบไม่มีกำหนด
10 นาง S กับพวก รวม 2 คน (ต่อเนืองประมง)	สมุทรสาคร	270-280 บาท/วัน ต่ำกว่า กฎหมาย	2 ครั้ง/เดือน  ทุกวันที่ 16 และ สิ้นเดือน	เงินสด	ไม่มี การเซ็นชื่อ ในการรับเงิน	ค้างจ่ายค่าจ้าง



จากกรณีศึกษาทั้งหมดข้างต้นสามารถสรุปประเด็นปัญหาเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้าง ในกิจการประมงได้ ดังนี้

### ❶ การจ่ายค่าจ้างต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมาย

จากข้อมูลข้างต้น จะเห็นได้ว่ามีบางกรณีที่นายจ้างยังคงจ่ายค่าจ้างต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมาย แม้ว่ากฎหมายจะกำหนดให้มีการทำสัญญาจ้างงานเป็นเอกสารระหว่างนายจ้างและลูกจ้างในกิจการประมง แต่ในทางปฏิบัติยังคงพบกรณีที่มีการตกลงค่าตอบแทนต่ำกว่าสัญญาตามเอกสาร และมีการจ่ายเงินค่าจ้างผ่านนายหน้า นอกจากนี้ ยังพบความไม่ชัดเจนในการตรวจสอบการทำงานล่วงเวลา และการจ่ายค่าตอบแทนจากการทำงานล่วงเวลาหรือการทำงานในวันหยุด ซึ่งการทำงานประมงมีลักษณะช่วงเวลาดำเนินงานที่ไม่แน่นอนขึ้นอยู่กับปัจจัยทางธรรมชาติที่ควบคุมได้ยาก เช่น ช่วงเวลาน้ำขึ้นน้ำลง ปริมาณสัตว์น้ำที่จับได้ หรือช่วงเวลาที่สามารถจับสัตว์น้ำได้ นอกจากนี้ ลักษณะงานยังครอบคลุมการลักษณะงานหลายรูปแบบ เช่น การใช้แรงงานบนเรือ การคัดแยกสัตว์น้ำ การซ่อมมวน การซ่อมแซมเครื่องมือจับสัตว์น้ำ การเคลื่อนย้ายสัตว์น้ำ การลงน้ำแข็ง การทำความสะอาดเรือ และยังครอบคลุมถึงการทำงานบนฝั่ง เช่น การคัดแยกและเคลื่อนย้ายสัตว์น้ำ การซ่อมแซมอุปกรณ์จับสัตว์น้ำ เป็นต้น การคำนวณช่วงเวลาดำเนินงาน การทำงานนอกเวลา หรือการทำงานในวันหยุดจึงมีความยากลำบากในการตรวจสอบ

### ❷ รอบการจ่ายค่าจ้างมีระยะเวลาไม่แน่นอน

จากกรณีศึกษาพบว่า รอบการจ่ายค่าจ้างในงานประมงจะมีความไม่แน่นอนขึ้นอยู่กับ การตกลงกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง และบางครั้งก็เป็นการตกลงกันระหว่าง นายจ้าง ลูกจ้าง และนายหน้า หรือผู้ควบคุมงาน รูปแบบที่มักพบบ่อยครั้ง คือ เป็นการจ่ายเงินตาม การ “เบิกเงิน” คือ เป็นการตกลงกันให้ลูกจ้างมาเบิกเงินเป็นรอบ ๆ ตามที่ตกลงกัน โดย นายจ้างเป็นผู้เก็บเงินทั้งหมดไว้และจัดทำบัญชีการเบิกเงินของลูกจ้าง เช่น เบิกเงินสัปดาห์ ๆ ตามรอบการเข้าฝั่งของเรือ เพื่อไปจับจ่ายใช้สอยทั่วไปเวลาอยู่บนฝั่ง หรือการเบิกเงินย่อย ๆ เพื่อจุดประสงค์ในการใช้จ่ายเฉพาะบางประการ เช่น รักษาพยาบาล และเบิกเงินสัปดาห์ใหญ่ เพื่อเคลียร์ยอดบัญชีค่าตอบแทนกันหรือส่งเงินกลับไปให้ครอบครัวในประเทศต้นทาง ซึ่งบางกรณีการเบิกเงินสัปดาห์ใหญ่ หรือ การเคลียร์บัญชี จะมีรอบการเบิกที่เป็นช่วงเวลานานกว่า เช่น 2 - 3 เดือน จึงจะมีการเคลียร์บัญชีกันหนึ่งครั้ง วิธีการดังกล่าวอาจมีทั้งข้อดี และข้อเสีย เช่น แรงงานอาจรู้สึกว่าจะทำให้ได้รับเงินเป็นก้อนใหญ่ขึ้นเมื่อรวมค่าตอบแทนหลาย ๆ เดือน และส่งกลับให้ครอบครัวที่ประเทศต้นทางเป็นเงินก้อนใหญ่ขึ้น หรือแรงงาน อาจรู้สึกว่าเป็นตัวช่วยในการควบคุมค่าใช้จ่ายขณะอยู่บนฝั่งและไม่ได้จำเป็นต้องใช้จ่ายเงินเมื่ออยู่บนเรือ ทำให้สะดวกในการเก็บรักษาเงิน อย่างไรก็ตาม ข้อเสียที่พบได้ชัดเจนคือ ความไม่ชัดเจนของหลักฐานการจ่ายเงิน และการรับเงิน หลายครั้งลูกจ้างมักจะไม่ได้รับหลักฐานการรับเงินของตัวเองไว้ หรือหลักฐานในการรับเงินและจ่ายเงินของลูกจ้างและ นายจ้างไม่ตรงกัน เมื่อเกิดกรณีพิพาทกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ทำให้มีความยากลำบากในการแสวงหาข้อเท็จจริงและพยานหลักฐานว่าสุดท้ายแล้วมีค่าจ้างคงค้างกันทำ ไรระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง

### 3 การจ่ายค่าจ้างด้วยเงินสด

จากการเก็บข้อมูลจากแรงงานประมงในหลายพื้นที่ พบว่าแรงงานประมงส่วนใหญ่ มักจะได้รับเงินค่าจ้างเป็นเงินสด แม้ว่ากฎหมายจะกำหนดว่าการจ่ายค่าจ้างแรงงานประมง ต้องทำโดยวิธีการโอนเงินเข้าบัญชีธนาคารของลูกจ้างเท่านั้น

ปรากฏการณ์ที่พบเห็นได้โดยทั่วไปคือ นายจ้างจึงมักจะโอนเงินเข้าบัญชีธนาคารของ ลูกจ้างและถอนเงินออกจากบัญชีธนาคารของลูกจ้างผ่านบัตรกดเงินสดของลูกจ้างที่ นายจ้างเก็บไว้ การโอนเงินจึงถูกทำขึ้นเพียงเพื่อให้มีหลักฐานการโอนเงินเข้าบัญชีสำหรับ แสดงให้เจ้าหน้าที่เมื่อมีการตรวจสอบเท่านั้น ขณะที่การจ่ายเงินค่าจ้างจริงเป็นการจ่าย เงินสดให้ลูกจ้างหรือจ่ายให้นายหน้า หรือหัวหน้างานเพื่อไปจ่ายให้ลูกจ้างอีกต่อหนึ่ง

แรงงานบางคนทราบว่านายจ้างเปิดบัญชีธนาคารให้ตนแต่สมุดบัญชีธนาคารและ บัตรกดเงินสด (ATM) ถูกเก็บไว้กับนายจ้าง ขณะที่บางคนก็ไม่ทราบว่าตนเองมีบัญชีธนาคาร นอกจากนี้ยังคงปรากฏข้อจำกัดเรื่องการเข้าถึงตู้กดเงินสด เช่น ตู้กดเงินอยู่ห่างไกล หรือ แรงงานไม่รู้วิธีการกดเงินสดจากตู้กดเงินสด

ปรากฏการณ์ดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า กฎหมายเรื่องการจ่ายเงินผ่านบัญชีธนาคารไม่ได้ ถูกบังคับใช้จริงในทางปฏิบัติ และปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นอาจมีความเชื่อมโยงกับการกระทำ ที่มีเจตนาไม่สุจริตในทางการเงิน เช่น การใช้เอกสารบัตรกดเงินสดของผู้อื่นโดยมิชอบ หรือ การสร้างพยานเอกสารเท็จเพื่อบิดเบือนข้อเท็จจริงในการจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างได้ ยิ่งไปกว่านั้น การกระทำดังกล่าวยังทำให้เกิดความซับซ้อนในการตรวจสอบจำนวนค่าจ้างที่จ่ายจริงให้กับ ลูกจ้าง และจำนวนเงินค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับจริงด้วย

### 4 การจ่ายค่าจ้างล่วงหน้า

การจ้างงานแรงงานประมงมักจะมีการตกลงกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้างให้มีการ จ่ายเงินล่วงหน้าก่อนทำงาน หรือก่อนออกเรือ ปรากฏการณ์ดังกล่าวในแง่หนึ่งอาจเป็น การจูงใจให้ลูกจ้างมาทำงานบนเรือประมง เพราะจะได้เงินสดไปใช้จ่ายก่อนขึ้นไปทำงาน บนเรือประมง จากนั้นลูกจ้างจึงค่อยทำงานใช้คืนหนี้ให้กับนายจ้าง ในอีกทางหนึ่งก็อาจทำให้ เกิดภาระหนี้ผูกพันให้ทำงาน ซึ่งเมื่อภาระหนี้จากการจ่ายค่าจ้างล่วงหน้ารวมกับหนี้จาก ค่าใช้จ่ายในการจัดทำเอกสาร ก็จะทำให้ลูกจ้างมีภาระหนี้ผูกพันมากขึ้น และอาจเป็น เหตุเชื่อมโยงกับการหักเงินค่าจ้างแบบไม่ถูกต้องตามกฎหมาย นอกจากนี้ การจ่ายค่าจ้าง ล่วงหน้ายังสร้างความสับสนในการคำนวณค่าจ้างค้างจ่ายในกรณีที่นายจ้างและลูกจ้าง มีกรณีพิพาทกันในภายหลัง



### 5 หลักฐานการจ่ายเงินค่าจ้างไม่ตรงกับค่าจ้างที่จ่ายจริง และหลักฐานการรับเงินของ ลูกจ้างไม่ตรงกับหลักฐานของนายจ้าง

เนื่องจากกฎหมายกำหนดให้นายจ้างจ่ายเงินค่าจ้างให้ลูกจ้างที่เป็นแรงงานบนเรือ ประมงผ่านบัญชีธนาคารของลูกจ้าง แต่ในทางปฏิบัติพบว่านายจ้างมักจะหลีกเลี่ยงกฎหมาย ด้วยการโอนเงินเข้าบัญชีธนาคารของลูกจ้าง แล้วไปถอนเงินสดออกมาจ่ายให้ลูกจ้างแทน หลักฐานสลิปการโอนเงินที่ปรากฏจึงมักจะไม่ใช่หลักฐานการจ่ายค่าจ้างที่แท้จริง

สำหรับหลักฐานจากฝ่ายลูกจ้าง พบว่า ลูกจ้างบางรายมีจดการบันทึกการรับเงินค่าจ้าง ของตนเอง ซึ่งมักจะถูกจดบันทึกด้วยภาษาของตนเอง ในขณะที่ลูกจ้างบางรายก็มิได้มีการ จดบันทึกการรับเงินของตนเอง เมื่อเกิดกรณีพิพาทขึ้นระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง จึงมีความ ทำทนายในการพิสูจน์หลักฐานของทั้งสองฝ่าย

### 6 การจ่ายค่าจ้างไม่เต็มจำนวน การไม่จ่ายค่าจ้างวันลาหยุด และการหักค่าจ้าง

สืบเนื่องจากประเด็นที่กล่าวไปแล้วข้างต้น การจ่ายค่าจ้างไม่เต็มจำนวนและการหักค่าจ้าง มักจะเกิดขึ้นจากกรณีที่ลูกจ้างมีภาระหนี้สินกับนายจ้าง เช่น ค่าจ้างล่วงหน้า ค่าเดินทาง จากประเทศต้นทาง ค่าใช้จ่ายในการจัดทำเอกสารใบอนุญาตทำงาน และเอกสารประจำตัว สำหรับการหักค่าจ้างไม่ถูกต้องตามกฎหมาย ได้มีการนำเสนอกรณีตัวอย่างและการอภิปราย ข้อกฎหมายไว้แล้วในเอกสาร Fact Sheet No.2 เรื่อง การหักเงินค่าจ้างของแรงงานประมง<sup>7</sup> ซึ่งนอกจากประเด็นดังกล่าวแล้ว กรณีที่ลูกจ้างถูกหักค่าจ้างในวันหยุดก็เป็นกรณีที่พบได้ บ่อยครั้งดังกรณีศึกษาข้างต้น

<sup>7</sup> เพ็ญพิชชา จรรย์โกมล และพลวิฑูย์ ทรัพย์ศรีสัญชัย. "Fact Sheet No.2 เรื่อง การหักเงินค่าจ้างของแรงงานประมง" (มูลนิธิเพื่อสิทธิมนุษยชนและการพัฒนา, 20 ตุลาคม 2566) [https://hrdfoundation.org/wp-content/uploads/2023/10/th-Fact-Sheet-double-page\\_s.pdf](https://hrdfoundation.org/wp-content/uploads/2023/10/th-Fact-Sheet-double-page_s.pdf) สืบค้นวันที่ 20 ธันวาคม 2566



© HRDF



© HRDF



© HRDF

## กรอบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง กับการจ่ายค่าจ้างของแรงงาน ในกิจการประมง

**พระราชบัญญัติ  
คุ้มครองแรงงาน  
พ.ศ. 2541**

**พระราชบัญญัติ  
คุ้มครองแรงงาน  
ในงานประมง พ.ศ. 2562**

**มาตรา 22** งานเกษตรกรรม งานประมง ทะเล งานบรรทุก หรือขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเลงานที่รับไปทำที่บ้านงานขนส่งและงานอื่นตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกาจะกำหนดในกฎกระทรวงให้มีการคุ้มครองแรงงานกรณีต่าง ๆ แตกต่างไปจากพระราชบัญญัตินี้ก็ได้

**มาตรา 70** ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุดและค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้ถูกต้องและตามกำหนดเวลาดังต่อไปนี้

1) ในกรณีที่มีการคำนวณค่าจ้างเป็นรายเดือน รายวัน รายชั่วโมงหรือเป็นระยะเวลาอย่างอื่นที่ไม่เกินหนึ่งเดือน หรือตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย ให้จ่ายเดือนหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งครั้งเว้นแต่จะมีการตกลงกันเป็นอย่างอื่นที่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้าง

2) ในกรณีที่มีการคำนวณค่าจ้าง นอกจาก (1) ให้จ่ายตามกำหนดเวลาที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน

3) ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุดและค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้จ่ายเดือนหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งครั้ง ในกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุดและค่าล่วงเวลาในวันหยุดตามที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับ ให้แก่ลูกจ้างภายในสามวันนับแต่วันที่เลิกจ้าง

**มาตรา 76** ห้ามไม่ให้นายจ้างหักค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุดและค่าล่วงเวลาในวันหยุด โดยมีข้อยกเว้นในการหักเพื่อวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายเท่านั้น ได้แก่

- 1) เพื่อชำระภาษีเงินได้ หรือชำระเงินอื่นตามที่กฎหมายบัญญัติไว้
- 2) เพื่อชำระค่าบำรุงสหภาพแรงงาน
- 3) เพื่อชำระหนี้สินสหกรณ์ออมทรัพย์
- 4) เป็นเงินประกันความเสียหายตามมาตรา 10 ของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน
- 5) เป็นเงินสะสมตามข้อตกลงเกี่ยวกับกองทุนเงินสะสม

การหักเงินตาม (2) (3) (4) (5) ห้ามหักเกินร้อยละ 10 และจะหักรวมกันได้ไม่เกิน 1 ใน 5 ของเงินที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามกฎหมาย เว้นแต่ได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง

**มาตรา 11** ในกรณีที่มีค่าบริการและค่าใช้จ่ายในการจัดหางานสำหรับแรงงานประมงให้ผู้จัดหางานเรียกเก็บจากเจ้าของเรือ และเจ้าของเรือมีหน้าที่ต้องชำระค่าบริการและค่าใช้จ่ายดังกล่าว



# กฎกระทรวงคุ้มครองแรงงาน ในงานประมงทะเล พ.ศ. 2565

## ข้อ 7

ให้นายจ้างจัดทำสัญญาจ้างเป็นหนังสือที่มีข้อความถูกต้อง ตรงกันจำนวนสองฉบับ โดยมอบให้ลูกจ้างเก็บไว้หนึ่งฉบับ เพื่อให้พนักงานตรวจแรงงานตรวจสอบ

สัญญาจ้างตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามแบบที่อธิบดีประกาศกำหนด ซึ่งอย่างน้อยต้องจัดทำเป็นภาษาไทยและภาษาที่ลูกจ้างซึ่งเป็นคนต่างด้าวเข้าใจได้



## คำอธิบาย:

นายจ้างจัดทำสัญญาจ้าง 2 ฉบับให้นายจ้างเก็บ 1 ฉบับ ลูกจ้างเก็บ 1 ฉบับ ต้องทำเป็นภาษาไทยและภาษาที่ลูกจ้างเข้าใจ

ตามประกาศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เรื่องกำหนดแบบสัญญาจ้างลูกจ้างในงานประมงทะเล8 มีการระบุเรื่องของการตกลงจ่ายค่าตอบแทนให้แก่ลูกจ้างอย่างละเอียด รวมไปถึงการระบุบัญชีธนาคารของลูกจ้างหรือบุคคลในครอบครัวของลูกจ้าง โดยมีแบบฟอร์มปม. 1 ที่เป็นภาษาไทย ภาษาอังกฤษ ภาษาเมียนมา ภาษาลาว และภาษากัมพูชา

## ข้อสังเกต:

แรงงานในกิจการประมงมักจะได้ลงชื่อและเคยเห็นสัญญาจ้างในภาษาที่ตนเองเข้าใจผ่านตาบ้าง แต่ไม่มีผู้ใดอธิบายรายละเอียดในสัญญาจ้าง หรือบางครั้งเป็นเอกสารเปล่าที่ไม่ได้มีการกรอกรายละเอียดการทำงานรวมถึงเงินเดือน ส่วนสัญญาจ้างที่ได้ลงชื่อแล้วนั้น นายจ้างก็มักจะไม่ได้มอบให้แรงงานประมงเก็บไว้อีก 1 ฉบับ ส่วนใหญ่ นายจ้างมักจะเป็นผู้เก็บเอกสารสัญญาไว้

## ข้อ 10

ให้นายจ้างจัดทำเอกสารเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้างและค่าทำงานในวันหยุดตามแบบที่อธิบดีประกาศกำหนดซึ่งอย่างน้อยต้องจัดทำเป็นภาษาไทยและภาษาที่ลูกจ้างซึ่งเป็นคนต่างด้าวเข้าใจได้และเก็บไว้ ณ สถานที่ทำงานของนายจ้างและลูกจ้าง เพื่อให้พนักงานตรวจแรงงานตรวจสอบ

โดยอย่างน้อยต้องมีรายการ ดังต่อไปนี้

- (1) ชื่อตัวและชื่อสกุล
- (2) ตำแหน่งหน้าที่ในงานประมงทะเล
- (3) อัตราค่าจ้างและค่าทำงานในวันหยุดที่นายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้างและจำนวนค่าจ้างและค่าทำงานในวันหยุดที่ลูกจ้างแต่ละคนได้รับ

เมื่อมีการจ่ายค่าจ้างและค่าทำงานในวันหยุดให้แก่ลูกจ้าง ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างลงลายมือชื่อในเอกสารตามวรรคหนึ่งไว้เป็นหลักฐาน

ให้นายจ้างเก็บรักษาเอกสารตามวรรคหนึ่งไว้ไม่น้อยกว่าสองปีนับแต่วันจ่ายเงิน

## คำอธิบาย:

ตามข้อ 10 ที่กำหนดให้นายจ้างจัดทำเอกสารเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้างและค่าทำงานในวันหยุด มีการกำหนดรายละเอียดไว้ใน แบบปม. 3 ในประกาศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เรื่อง กำหนดแบบเอกสารเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้างและค่าทำงานในวันหยุด<sup>9</sup> โดยมีแบบฟอร์มที่เป็นภาษาไทย ภาษาอังกฤษ ภาษาเมียนมา ภาษาลาว และภาษากัมพูชา

## ข้อสังเกต:

เมื่อมีการสอบถามหลักฐานการจ่ายเงินของแรงงานในกิจการประมงในพื้นที่พบว่าส่วนใหญ่ไม่ได้มีการให้ สลิปเงินเดือนหรือหลักฐานการจ่ายเงินแก่แรงงาน แรงงานบางคนมีการบันทึกไว้ด้วยตนเอง ซึ่งโดยมากมักจะไม่ได้มีการจดบันทึก ซึ่งหลักฐานส่วนใหญ่แรงงานแจ้งว่าจะอยู่กับนายจ้าง ซึ่งอาจจะมีการลงชื่อใส่สมุดของนายจ้างเมื่อมีการรับเงินในบางกรณี

<sup>8</sup> กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน. ประกาศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เรื่อง กำหนดแบบสัญญาจ้างลูกจ้างในงานประมงทะเล <https://protection.la-bour.go.th/attachments/article/415/1509.pdf> สืบค้นวันที่ 22 ธันวาคม 2566

<sup>9</sup> ประกาศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เรื่อง กำหนดแบบเอกสารเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้างและค่าทำงานในวันหยุด ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 139 ตอนที่พิเศษ 235 ง (3 ตุลาคม 2565).

### ข้อ 12

ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้าง ค่าทำงานในวันหยุด หรือเงินที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายตามกฎหมาย กระทั่งนี้ให้ถูกต้องและตามกำหนดเวลาที่ตกลงกันแต่ให้จ่ายเดือนหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งครั้งในกรณีที่เป็นเงินส่วนแบ่งที่นายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้างตามมูลค่าสัตว์น้ำที่จับได้ ให้จ่ายตามกำหนดเวลาที่ตกลงกัน แต่ต้องไม่เกินสามเดือนต่อหนึ่งครั้ง



### คำอธิบาย:

นายจ้างจะต้องจ่ายเงินเดือนให้ลูกจ้างที่เป็นแรงงานประมงอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง อาจมีรอบจ่ายมากกว่านี้ก็ได้ ตามแต่ตกลงกัน แต่จะจ่ายค่าจ้างนานกว่านั้น เช่น 2 เดือน ต่อ 1 ครั้งไม่ได้

ส่วนแบ่งสัตว์น้ำ หรือ เปรอ์เซ็นต์ปลา หากมีการตกลงกันไว้ต้องมีการจ่ายเงินดังกล่าวอย่างน้อย 3 เดือน ต่อ 1 ครั้ง

### ข้อสังเกต:

แม้ในสัญญาจ้างจะเป็นการจ่ายเงินรายเดือน แต่ในการคิดคำนวณเงินของนายจ้าง ส่วนใหญ่จะคิดค่าจ้างจากการทำงานของลูกจ้าง เมื่อมีการลาป่วยก็จะถูกหักเงินค่าจ้างในวันนั้น (อ่านรายละเอียดได้ในกรณีศึกษา) ซึ่งตามกฎหมายนายจ้างไม่สามารถหักได้ นอกจากนั้นแรงงานในกิจการประมงมีวันหยุดที่ไม่แน่นอน เนื่องจากรูปแบบการทำงานประกอบด้วยฤดูกาลที่ไม่สามารถกำหนดได้และไม่สามารถตรวจสอบได้อย่างชัดเจน บางครั้งเมื่อมีการสอบถามแรงงานพบว่าเรือเข้าฝั่งแล้วก็ยังไม่ได้พัก เพราะต้องทำงานบนแพก่อน เช่น คัดปลา ซ่อมอวน หรือทำความสะอาดเรือ จึงอาจจะทำให้เมื่อมีการคำนวณการทำงานวันหยุด พนักงานตรวจแรงงานจะต้องแสวงหาพยานหลักฐานและสอบข้อเท็จจริงมากขึ้น แรงงานของเจ้าหน้าที่ภาครัฐ



### ข้อ 13

ให้นายจ้างกำหนดค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเป็นค่าจ้างรายเดือน โดยให้ลูกจ้างได้รับค่าจ้างไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายวันตามที่คณะกรรมการค่าจ้างประกาศกำหนดคูณด้วยสามสิบ

### คำอธิบาย:

ประกาศเรื่องอัตราค่าจ้างฉบับล่าสุด คือ ประกาศคณะกรรมการค่าจ้างเรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ 12 ) แรงงานในกิจการประมง เป็นหนึ่งในอาชีพที่นายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามที่กฎหมายกำหนด

### ข้อสังเกต:

ลูกจ้างที่ทำงานในกิจการประมงไม่ได้มีเฉพาะแรงงานที่ทำงานบนเรือประมง แต่รวมถึงแรงงานที่ทำงานบนแพปลาหรือรับงานไปทำที่บ้าน เช่น งานในกิจการต่อเรือประมง ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นภรรยาของลูกเรือที่ทำงานบนเรือประมง ในหลายพื้นที่พบว่าแรงงานกลุ่มนี้มักจะมีการจ้างงานที่ไม่แน่นอน ระยะเวลาที่ทำงานก็ไม่สามารถระบุได้อย่างชัดเจน ไม่มีสัญญาจ้าง ไม่ได้รับสวัสดิการ และได้รับค่าจ้างต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ เป็นกลุ่มเสี่ยงที่อาจจะถูกละเมิดสิทธิด้านแรงงานและเข้าไม่ถึงการตรวจแรงงานของเจ้าหน้าที่ภาครัฐ

#### ข้อ 14

ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างและค่าทำงานในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างผ่านบัญชีธนาคารของลูกจ้างโดยนายจ้างเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายในการโอนเงินเข้าบัญชีธนาคารของลูกจ้าง

กรณีลูกจ้างประสงค์จะให้นายจ้างโอนเงินตามวรรคหนึ่งให้แก่บุคคลในครอบครัวให้นายจ้างดำเนินการตามที่ลูกจ้างร้องขอตามที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้าง โดยนายจ้างเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายในการโอนเงิน และเมื่อบุคคลดังกล่าวได้รับเงินตามที่โอนให้ถือว่านายจ้างได้จ่ายค่าจ้างและค่าทำงานในวันหยุดให้กับลูกจ้างแล้ว

บุคคลในครอบครัวตามวรรคสอง ได้แก่ บุพการี ผู้สืบสันดาน คู่สมรส หรือบุตรบุญธรรม

#### คำอธิบาย:

ตามระเบียบเดิมกำหนดให้วิธีการจ่ายเงินเดือนขึ้นอยู่กับนายจ้าง แต่ตามระเบียบใหม่บังคับให้นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างแรงงานประมงทะเลเป็นรายเดือนไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายวันตามกฎหมาย โดยคุณด้วย 30 วัน และต้องจ่ายผ่านช่องทางธนาคาร เพื่อความโปร่งใสในการจ่ายค่าจ้างและสามารถตรวจสอบได้ เพื่อป้องกันปัญหาการหักค่าจ้างอย่างไม่เป็นธรรม และช่วยแก้ปัญหารื่องนายจ้างจ่ายค่าจ้างไม่ตรงเวลาและไม่ตรงกับค่าแรงจริง และหากลูกจ้างประสงค์ให้โอนเงินเดือนไปยังบัญชีธนาคารของครอบครัวลูกจ้าง นายจ้างจะต้องดำเนินการให้ โดยนายจ้างเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายในการโอนเงิน

#### ข้อสังเกต:

การโอนเงินให้แก่บุคคลในครอบครัวสำหรับแรงงานข้ามชาตินั้นสถานะบุคคลในครอบครัวอาจจะไม่มีความชัดเจน เช่น แรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่ไม่ได้มีการจดทะเบียนสมรสตามกฎหมาย เป็นต้น นอกจากนี้ หากแรงงานข้ามชาติประสงค์ให้โอนเงินให้ครอบครัวที่ประเทศต้นทางซึ่งโดยปกติจะต้องโอนผ่านนายหน้าสามารถทำได้หรือไม่ จะต้องใช้เอกสารอะไรบ้าง ความน่าเชื่อถือของนายหน้ามีมากน้อยเพียงไร และสามารถตรวจสอบว่านายหน้าส่งเงินให้ครอบครัวจริงหรือไม่ รูปแบบการจ่ายเงินค่าจ้างผ่านบัญชีธนาคารยังคงเป็นข้อท้าทายสำคัญ เพราะทั้งนายจ้างและลูกจ้างมองว่าการจ่ายผ่านบัญชีธนาคารเพิ่มความยุ่งยากให้กับลูกจ้าง เช่น ตู้ ATM ไกลจากที่ลูกจ้างพักอาศัย บางรายใช้ ATM ไม่เป็น เป็นต้น แต่อย่างไรก็ตามระบบการจ่ายค่าแรงผ่านบัญชีธนาคาร แสดงให้เห็นว่าได้ช่วยเพิ่มความโปร่งใสซึ่งตรงตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย หากไม่มีระบบการจ่ายค่าจ้างที่ปลอดภัยและตรวจสอบได้ แรงงานประมงอาจถูกหักค่าจ้างและมีหนี้สินผูกมัดโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย<sup>10</sup>

<sup>10</sup> แถลงการณ์ร่วมภาคประชาสังคม เรื่อง ภาคประมงของไทยในช่วงหัวเลี้ยวหัวต่อ (15 ตุลาคม 2566) [https://ejfoundation.org/resources/downloads/CSO-Joint-Statement\\_Critical-Crossroads\\_TH.pdf](https://ejfoundation.org/resources/downloads/CSO-Joint-Statement_Critical-Crossroads_TH.pdf) สืบค้นเมื่อวันที่ 7 กุมภาพันธ์ 2567





จากกรณีศึกษาและกรอบกฎหมายในรายงานฉบับนี้ จะเห็นได้ว่าการจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างในกิจการประมงทะเลยังคงมีความเสี่ยงที่จะนำไปสู่การละเมิดสิทธิแรงงาน กรณีศึกษาได้แสดงให้เห็นปัญหาในการจ่ายค่าจ้างหลายรูปแบบ ได้แก่ การจ่ายค่าจ้างต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมาย รอบการจ่ายค่าจ้างที่มีระยะเวลาไม่แน่นอน การหลีกเลี่ยงการปฏิบัติตามกฎหมายด้วยการจ่ายค่าจ้างด้วยเงินสด การจ่ายค่าจ้างล่วงหน้า การสร้างหลักฐานการจ่ายค่าจ้างที่ไม่เป็นจริง การจ่ายเงินค่าจ้างไม่เต็มจำนวน การไม่จ่ายค่าจ้างวันลาหยุด และการหักค่าจ้างอย่างไม่ถูกต้องตามกฎหมาย

กรอบกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองการจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างในกิจการประมงมีหลายฉบับ ได้แก่ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานในงานประมง พ.ศ. 2562 และกฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล พ.ศ. 2565 จากข้อกำหนดในกฎหมายจะเห็นว่า ประเทศไทยมีความพยายามทำให้งานในกิจการประมงเป็นงานที่มีความเป็นทางการ (Formalize) มากขึ้นโดยเฉพาะการออกกฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล พ.ศ. 2565 เช่น ข้อกำหนดเกี่ยวกับการจัดทำสัญญาจ้างงาน การจัดทำเอกสารเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้าง การจ่ายค่าจ้างเป็นรายเดือน การจ่ายค่าจ้างผ่านบัญชีธนาคาร เป็นต้น อย่างไรก็ตาม ในทางปฏิบัติยังคงพบความท้าทายอย่างชัดเจนในการบังคับใช้กฎหมาย อาจกล่าวได้ว่า การปรับเปลี่ยนงานที่มีความไม่เป็นทางการ (Informality) สูงดังเช่นงานประมงทะเลในประเทศไทยให้เป็นงานที่เป็นทางการ ยังคงถูกต่อต้านโดยผู้ปฏิบัติและความหละหลวมของการบังคับใช้กฎหมาย ลักษณะการจ่ายค่าจ้างเป็นหนึ่งในตัวอย่างสำคัญของการออกกฎหมายที่ไม่ได้ถูกบังคับใช้จริง และปล่อยให้เกิดการตีความที่ขัดต่อเจตนารมณ์ของกฎหมาย ความไม่ชัดเจนในการบังคับใช้กฎหมายส่งผลให้การตรวจสอบพยานหลักฐานยังมีความท้าทายมากขึ้นเมื่อเกิดข้อพิพาทระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง

จากเอกสาร Factsheet ทั้ง 3 ฉบับ ได้แก่ เรื่อง ปัญหาการยึดเอกสารส่วนบุคคลของแรงงานข้ามชาติที่ทำงานบนเรือประมง<sup>11</sup>, การหักเงินค่าจ้างของแรงงานประมง<sup>12</sup>, และเอกสารฉบับนี้เรื่อง การจ่ายค่าจ้าง แสดงให้เห็นปัญหาพื้นฐานที่เป็นอาจนำไปสู่การบังคับใช้แรงงานในอุตสาหกรรมประมงซึ่งยังคงปรากฏอยู่ในสภาพการจ้างงานแรงงานข้ามชาติในกิจการประมงไทยในปัจจุบัน

<sup>11</sup> เพ็ญพิชชา จรรย์โกมล และพลวิชฌ์ ทรัพย์ศรีสัญชัย. "Fact Sheet No.1 เรื่อง ปัญหาการยึดเอกสารส่วนบุคคลของแรงงานข้ามชาติที่ทำงานบนเรือประมง" (มูลนิธิเพื่อสิทธิมนุษยชนและการพัฒนา, 28 กุมภาพันธ์ 2566) <https://hrdfoundation.org/wordpress.com/2024/03/20/factsheet-no-1-all/> สืบค้นวันที่ 20 ธันวาคม 2566

<sup>12</sup> เพ็ญพิชชา จรรย์โกมล และพลวิชฌ์ ทรัพย์ศรีสัญชัย. "Fact Sheet No.2 เรื่อง การหักเงินค่าจ้างของแรงงานประมง" (มูลนิธิเพื่อสิทธิมนุษยชนและการพัฒนา, 20 ตุลาคม 2566) [https://hrdfoundation.org/wp-content/uploads/2023/10/th-Fact-Sheet-double-page\\_s.pdf](https://hrdfoundation.org/wp-content/uploads/2023/10/th-Fact-Sheet-double-page_s.pdf) สืบค้นวันที่ 20 ธันวาคม 2566





## ข้อเสนอแนะ

### 1 ข้อเสนอแนะต่อสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

a. ควรดำเนินการควบคุม ตรวจสอบ และดำเนินคดี เกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้างไม่ถูกต้อง ตามกฎหมาย เช่น การจ่ายค่าจ้างเป็นเงินสดสำหรับลูกจ้างที่ทำงานบนเรือประมงโดยมีลักษณะของการทำธุรกรรมอำพรางเพื่อสร้างหลักฐานการจ่ายเงินโดยมิชอบ และผู้กระทำความผิดควรจะต้องถูกดำเนินคดีตามกฎหมายเพื่อไม่ให้เกิดการกระทำซ้ำจนกลายเป็นปรากฏการณ์ที่พบเห็นได้ทั่วไปในอุตสาหกรรมประมง

b. ขอให้มีการดำเนินการร้องทุกข์ต่อพนักงานสอบสวนเป็นคดีอาญา กรณีที่นายจ้างฝ่าฝืนกฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานประมง พ.ศ.2565 เรื่องชั่วโมงการทำงาน และวันหยุดวันลา

c. ควรมีการดำเนินคดีต่อนายจ้างที่ฝ่าฝืน มาตรา 11 ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานในงานประมง พ.ศ. 2562 เรื่องการหักค่าจ้างจากการจ้างงาน

d. ควรมีการเพิ่มความคุ้มครองแรงงานที่ทำงานต่อเนื่องประมงทะเลและแรงงานหญิงที่อยู่ในกิจการประมง โดยการให้เจ้าหน้าที่เข้าไปตรวจสอบในสถานประกอบกิจการให้มากขึ้น เพื่อให้แรงงานกลุ่มนี้ได้รับความคุ้มครองเช่นเดียวกับแรงงานบนเรือประมง

### 2 ข้อเสนอแนะต่อสำนักงานจัดหางาน

a. ควรดำเนินคดีอาญาต่อนายจ้างโดยทันที ตามมาตรา 131 แห่งพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 และที่แก้ไขเพิ่มเติม กรณีที่มีการยึดเอกสารประจำตัวของแรงงาน

### 3 ข้อเสนอแนะต่อทีมสหวิชาชีพในการคัดแยกผู้เสียหายค้ามนุษย์หรือบังคับใช้แรงงานและการตรวจแรงงาน

a. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรตรวจสอบพฤติกรรรูปแบบการจ่ายค่าจ้างที่ไม่ถูกต้องตามกฎหมาย ภาระหนี้สินที่เกิดขึ้นจึงนำไปสู่การผูกมัดให้ทำงาน ทำให้แรงงานเสียอำนาจต่อรองและเป็นอุปสรรคในการเปลี่ยนงานกับนายจ้างหรือนายหน้ารวมถึงวิเคราะห์บริบทแวดล้อม และบังคับขึ้นใจให้ลูกจ้างทำงาน

b. ในการตรวจเรือและแรงงานประมงเมื่อเรือเข้าหรือออกจากฝั่งโดยพนักงานตรวจแรงงาน เจ้าหน้าที่จัดหางาน และทีมสหวิชาชีพ ควรมีการตรวจสอบตามประเด็นที่ได้เสนอแนะต่อกรมการจัดหางานและกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานข้างต้นอย่างรัดกุม

## Fact Sheet No.3

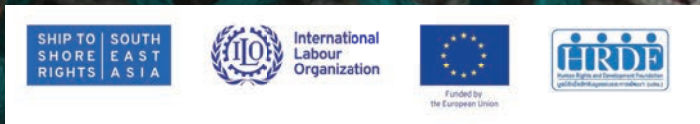
เมษายน 2567

### การจ่ายค่าจ้างแรงงานประมง และการละเมิดสิทธิแรงงาน

---

บรรณาธิการ	พลวิชญ์ ทรัพย์ศรีสัตย์ เพ็ญพิชชา จรรย์โกมล
คณะผู้จัดทำ	ศิริรุ่ง ศรีสิทธิพิศาลภพ
ภาพถ่าย	Solidarity Center/Jeanne Hallacy Unsplash
ศิลปกรรม	สวรรยา พรรตนะสกุล
พิสูจน์อักษร	ศิริรุ่ง ศรีสิทธิพิศาลภพ
สนับสนุนโดย	โครงการสิทธิจากเรือสู่ฝั่งภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (Ship to Shore Rights South East Asia programme) ซึ่งดำเนินการโดยองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) โดยได้รับงบประมาณสนับสนุนจากสหภาพยุโรป (EU)





เอกสารฉบับนี้จัดทำโดย เพ็ญพิชชา จรรย์โกมล และ พลวิฑูญ์ ทรัพย์ศรีสัญชัย ภายใต้โครงการต่อต้านการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน ซึ่งดำเนินการโดยมูลนิธิเพื่อสิทธิมนุษยชนและการพัฒนา (Human Rights and Development Foundation) การจัดทำเอกสารฉบับนี้ได้รับการสนับสนุนจากโครงการสิทธิจากเรือสู่ฝั่งภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (Ship to Shore Rights South East Asia programme) ซึ่งดำเนินการโดยองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) โดยได้รับงบประมาณสนับสนุนจากสหภาพยุโรป (EU)

ความเห็นที่แสดงในเอกสารฉบับนี้เป็นของผู้เขียนเท่านั้น ความเห็นดังกล่าวไม่อาจสามารถสะท้อนความเห็นของสหภาพยุโรปหรือไอแอลโอได้

สามารถติดตามการทำงานของ HRDF เพิ่มเติมได้ที่ทาง <http://hrdfoundation.org> หรือ Facebook page: HRDFThailand