

## การสร้างศักยภาพในการจัดการพัฒนาสังคมอย่างยั่งยืน กรณีศึกษามาตรการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม ตำบลคลองโยง อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม

ภัทรวิทย์ อยู่วัฒนะ<sup>1</sup>, กมลวรรณ อยู่วัฒนะ<sup>2\*</sup>, วาสนา สุรีย์เดชกุล<sup>3</sup>,  
พิเชษฐ์ เกิดวิชัย<sup>4</sup>, บริบูรณ์ ฉลอง<sup>5</sup>

<sup>1,4</sup>วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

<sup>2,5</sup>วิทยาลัยการเมืองและการปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

<sup>3</sup>คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

Received: 21 July 2021

Revised: 26 October 2022

Accepted: 28 October 2022

### บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษารูปแบบและความสัมพันธ์ในการจ้างแรงงานในงานเกษตรกรรมในเขตพื้นที่ตำบลคลองโยง อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม และ (2) เพื่อหาแนวทางในการกำหนดมาตรการเพื่อคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรมในเขตพื้นที่ตำบลคลองโยง อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาทางสังคมที่ยั่งยืน ด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพ การวิจัยทางเอกสาร และการสัมภาษณ์เชิงลึก ผลการศึกษาพบว่า รูปแบบและความสัมพันธ์ในการจ้างแรงงานในงานเกษตรกรรมเขตพื้นที่ตำบลคลองโยง อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม พบว่า การทำการเกษตรเป็นวิถีที่คนในชุมชนคุ้นเคย ในปัจจุบันมีการทำนาปลูกข้าวและปลูกพืชผักหลากหลายชนิด การจ้างแรงงานในงานเกษตรส่วนใหญ่จะเกิดขึ้นในลักษณะการพูดคุยทำความตกลงเพื่อก่อนติดสัมพันธ์มากกว่าการทำให้เป็นลายลักษณ์อักษร มีการเจตนาจ้างที่ระมัดระวังอย่างเพียงพอตามที่กฎหมายกำหนด และเป็นไปตามเกณฑ์อายุขั้นต่ำในการจ้างแรงงาน โดยไม่มีการใช้แรงงานเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 15 ปี ผู้ใช้แรงงานมีการทำเกษตรกรรมอย่างต่อเนื่องยาวนานหลายสิบปีและมีแนวโน้มว่าจะมีการใช้แรงงานผู้สูงอายุในงานเกษตรกรรมในชุมชนเพิ่มขึ้น ส่วนหนึ่งเพราะเป็นอาชีพดั้งเดิมของครอบครัว และไม่ต้องอาศัยวุฒิการศึกษาที่สูงเหมือนงานประเภทอื่น สามารถเห็นผลผลิตและผลตอบแทนที่ชัดเจน นอกจากนี้ ยังพบว่า ผู้ใช้แรงงานส่วนใหญ่ขาดความรู้ความเข้าใจในกฎหมายด้านกฎหมายแรงงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกฎหมายแรงงานเกษตร และขาดการสนับสนุนช่วยเหลือ และให้คำแนะนำเกี่ยวกับแนวปฏิบัติด้านแรงงานจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จึงมีข้อเสนอแนะให้มีการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานสำหรับคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรมตามประเภทและลักษณะของงานเกษตรที่ทำ โดยให้หน่วยงานของรัฐเข้าไปมีส่วนในการสร้างความรู้ความเข้าใจทางด้านกฎหมายแก่ผู้ที่เกี่ยวข้องพร้อมกับส่งเสริมและพัฒนาทักษะทางด้านการเกษตร การใช้เทคโนโลยีและปลูกฝังค่านิยมที่ดีเพื่อให้มีการสืบทอดงานต่อไป

**คำสำคัญ:** พัฒนาสังคม แรงงาน งานเกษตรกรรม

\* ผู้ประสานงานหลัก; อีเมล: kamonwan.yo@ssru.ac.th

## Building Capacity for Sustainable Social Development Management: Case Study of Measures for Employment Agricultural in Khong Yong Subdistrict, Phutthamonthon District, Nakhon Pathom Province

Pattaravis Yoowattana<sup>1</sup>, Kamonwan Yoowattana<sup>2,\*</sup>, Wasana Suridechakul<sup>3</sup>,  
Piched Girdwichai<sup>4</sup>, Boriboon Chalongs<sup>5</sup>

<sup>1,4</sup>College of Innovation and Management, Suan Sunandha Rajabhat University

<sup>2,5</sup>College of Politics and Governance, Suan Sunandha Rajabhat University

<sup>3</sup>Faculty of Humanities and Social Sciences, Suan Sunandha Rajabhat University

*Received: 21 July 2021*

*Revised: 26 October 2022*

*Accepted: 28 October 2022*

---

### Abstract

The objectives of this research were (1) to study the pattern and relationship of labor employment in agriculture in Khong Yong Subdistrict, Phutthamonthon District, Nakhon Pathom Province, and (2) to find a method to establish measurement to protect workers in agricultural work in the area of Khong Yong Subdistrict, Phutthamonthon District, Nakhon Pathom Province for the useful of sustainable social development by qualitative research with documentary research and In-depth interviews. The results showed that patterns and relationships of employment in agriculture in area of Khong Yong Subdistrict, Phutthamonthon District, Nakhon Pathom Province found that agriculture is a method that people in the community are familiar with. At present, there is rice cultivation and a variety of vegetable crops. Employment in agriculture is largely in the form of discussions for legal relations rather than in writing (contract). Prepare clean drinking water as required by law and follow by the minimum age criteria for employment without the use of child labor under the age of 15 years old. The labor has continued to work in agriculture for decades and there is a tendency for an increase in the use of elderly labor in agriculture in community because it is the traditional occupation of the family and does not require a high educational background like other types of work receive certainty benefit and productivity. In addition, it was also found that most workers lacked knowledge and understanding of labor law rules especially in agricultural labor laws and lack of support, assistance and advice on labor practices from relevant Organizations. Therefore, it was suggested to consider decide standards for labor protection in agricultural work according to the type and nature of agricultural work performed. By allowing Government Organizations to participate in create knowledge and understanding of the law to those involved with promoting and developing agricultural skills using technology and make a good attitude in order to continue the succession.

**Keywords:** Social Development, Labor, Agricultural Work

---

\* Corresponding Author; E-mail: kamonwan.yo@ssru.ac.th

## ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ประเทศไทยเป็นประเทศเกษตรกรรม ภาคการเกษตรของไทยมีบทบาทสำคัญในการเป็นแหล่งผลิตสินค้าเกษตรและอาหารให้กับประเทศและส่งออกไปยังทั่วโลกอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งเป็นแหล่งจ้างงานและรองรับผลกระทบจากปัญหาเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นในอดีตที่ผ่านมาโดยตลอด ทำให้คนไทยยังคงมีความมั่นคงด้านอาหารและมีรายได้เข้าสู่ประเทศ (Ministry of Agriculture and Cooperatives, 2021) ในอดีตการเกษตรจะเป็นไปในลักษณะของการหารายได้เพื่อเลี้ยงดูสมาชิกในครอบครัวมากกว่าเพื่อหวังผลกำไรในทางธุรกิจ มีการเพาะปลูกพืชผลตามฤดูกาลเป็นหลัก เพราะมีเขตที่ตั้งอยู่ในบริเวณที่เอื้ออำนวยในการต่อยอดทางการเกษตร ซึ่งพื้นที่ส่วนใหญ่จะอุดมสมบูรณ์ไปด้วยทรัพยากรและมีภูมิอากาศที่เหมาะสมในการเพาะปลูกพืชไร่ และแม้ต่อมาประเทศจะพัฒนาไปสู่ความเป็นประเทศอุตสาหกรรมที่มีการพัฒนาทั้งทางด้านเทคโนโลยี การขนส่งและการติดต่อสื่อสารอย่างไร้พรมแดน มีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบและวิธีการในการทำการเกษตรภายในประเทศไปตามกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลก แต่ความเป็นประเทศเกษตรกรรมก็ยังคงมีอยู่คู่กับสังคมไทย

ในยุคสมัยใหม่การเกษตรจึงมิได้เป็นเพียงการเพาะปลูกเพื่อหาเลี้ยงครอบครัวอีกต่อไป แต่ยังเป็นแหล่งสร้างงานสร้างรายได้ด้วยการพึ่งพาตนเอง การเจริญเติบโตของภาคเกษตรจึงนำมาสู่การจ้างงานมากขึ้นตามไปด้วย จากข้อมูลของสำนักงานสถิติแห่งชาติที่ได้มีการสรุปผลการสำรวจภาวะมีงานทำของประชากร เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2563 พบว่า จำนวนผู้มีอายุตั้งแต่ 15 ปี ขึ้นไป 56.75 ล้านคน เป็นผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงานหรือผู้ที่พร้อมจะทำงาน 38.41 ล้านคน ซึ่งประกอบด้วยผู้มีงานทำ 37.63 คน ผู้ว่างงาน 4.19 แสนคน และผู้ที่รอฤดูกาล 3.60 แสนคน ส่วนผู้ที่อยู่นอกกำลังแรงงานหรือผู้ไม่พร้อมทำงาน 18.34 ล้านคน ได้แก่ แม่บ้าน นักเรียน คนชรา เป็นต้น (National Statistical Office: 2021) สรุปผลการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2563 โดยในจำนวนเหล่านี้ เป็นผู้มีงานทำในภาคเกษตรกรรม 10.2 ล้านคน และนอกภาคเกษตรกรรม 27.11 ล้านคน และเมื่อเทียบสัดส่วนของผู้มีงานทำทั้งสองกลุ่มพบว่า กลุ่มผู้มีงานทำในภาคเกษตรกรรมมีอัตราส่วนเกิน 1:3 ส่วนของผู้มีอาชีพ นอกภาคเกษตรกรรม ทำให้เห็นว่าการใช้แรงงานของลูกจ้างในประเทศไทยในปัจจุบันมิได้มีการกระจุกตัวอยู่แต่เฉพาะในงานภาคอุตสาหกรรมเท่านั้น แต่ยังกระจายไปยังงานอื่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งงานภาคเกษตรกรรมอย่างต่อเนื่องโดยเฉพาะอย่างยิ่งในจังหวัดรอบนอกกรุงเทพมหานคร

จังหวัดนครปฐม เป็นอีกหนึ่งพื้นที่ที่ประชาชนทำอาชีพเกษตรกรรม โดยมีพื้นที่เกษตรกรรม จำนวนทั้งสิ้น 798,093 ไร่ คิดเป็นร้อยละ 58.89 ของพื้นที่ทั้งจังหวัด ประชากรส่วนใหญ่ร้อยละ 23.59 ประกอบอาชีพเกษตรกรรม การเกษตรกรรมจึงเป็นสาขาการผลิตที่สำคัญของจังหวัด โดยเฉพาะในพื้นที่ตำบลคลองโยง อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ประชากรจะมีอาชีพหลักในการทำนา ทำสวนและทำไร่ ด้วยสภาพภูมิประเทศซึ่งเป็นที่ราบลุ่ม มีลำคลองสายหลักไหลผ่านหลายสาย และพื้นดินจึงมีความชุ่มชื้น ผลผลิตทางการเกษตรจึงค่อนข้างอุดมสมบูรณ์ดี จึงมีการแปรรูปสินค้าทางการเกษตรเป็นผลิตภัณฑ์ชุมชน เกิดการจ้างแรงงานภายในสู่ชุมชน สามารถสร้างอาชีพ เกิดรายได้ นำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนเพิ่มขึ้น

ในการขับเคลื่อนเพื่อการพัฒนาเกษตรกรรมของชุมชนให้เกิดการต่อยอดเชิงพาณิชย์ นอกเหนือจากการพัฒนามาตรฐานสินค้าและผลิตภัณฑ์เพื่อแก้ปัญหาเกี่ยวกับคุณภาพการผลิตแล้ว การสร้างขวัญกำลังใจ การสร้างความมั่นคงในอาชีพ และการได้รับความคุ้มครองในสิทธิและสวัสดิการของแรงงานจึงเป็นสิ่งที่ไม่อาจมองข้ามเช่นกัน โดยเฉพาะในสภาวะที่สังคมโลกกำลังเผชิญกับปัญหาการแพร่ระบาดของเชื้อโควิด-19 ทำให้เกิดผลกระทบต่อทุกภาคส่วน

ภาคเกษตรกรรมภายในชุมชนจึงเป็นฐานที่มั่นคงสำคัญทั้งในแง่ของการผลิตอาหาร แหล่งสร้างอาชีพและสร้างรายได้ให้แก่แรงงาน

ดังนั้น เพื่อให้เกิดการสร้างศักยภาพในการจัดการพัฒนาสังคมอย่างยั่งยืน จึงเห็นควรทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับมาตรการคุ้มครองการจ้างแรงงานในงานเกษตรกรรมของตำบลคลองโยง อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ทั้งในบริบทของการจ้างงาน รูปแบบและความสัมพันธ์และแนวทางในการกำหนดมาตรการที่เหมาะสมเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาสังคมต่อไป

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษารูปแบบและความสัมพันธ์ในการจ้างแรงงานในงานเกษตรกรรมในเขตพื้นที่ตำบลคลองโยง อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม
2. หาแนวทางในการกำหนดมาตรการเพื่อคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรมในเขตพื้นที่ตำบลคลองโยง อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม

## ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัยครั้งนี้ มุ่งเน้นการศึกษาและวิเคราะห์ตามกฎระเบียบขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม รวมทั้งกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานภาคเกษตรกรรม พ.ศ. 2557

## ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงรูปแบบและความสัมพันธ์ในการจ้างแรงงานในงานเกษตรกรรมในเขตพื้นที่ตำบลคลองโยง อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม
2. ทำให้ทราบแนวทางในการกำหนดมาตรการเพื่อคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรมในเขตพื้นที่ตำบลคลองโยง อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม

## แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 1. สถานการณ์เกี่ยวกับการจ้างแรงงานงานเกษตร

#### 1.1 ความหมายของ “การจ้างแรงงาน”

ตามพจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554 ได้ให้ความหมายคำว่า แรงงาน คือ คนงาน ผู้ใช้แรงในการทำงาน เช่น การพัฒนาชนบทต้องอาศัยแรงงานจากท้องถิ่น งานก่อสร้างต้องการแรงงานเพิ่ม ประชากรในวัยทำงาน ไม่รวมถึงคนพิการ คนพิการจิตต ักเรียน นักศึกษา แม่บ้าน นักบวช ทหาร ผู้ต้องขัง และผู้ประกอบการเพื่อหากำไร เช่น วันแรงงาน แรงที่ใช้ในการทำงาน เช่น ถนนนี้สร้างสำเร็จด้วยแรงงานของชาวบ้าน ซึ่งเป็นความสามารถในการทำงานเพื่อประโยชน์ในทางเศรษฐกิจ กิจกรรมที่คนงานทำในการผลิตเศรษฐกิจ

แรงงาน (labor) ในแนวคิดของวิชาเศรษฐศาสตร์แรงงาน คำว่า แรงงาน เป็นคำรวม หมายถึง ความพยายามของมนุษย์หรือการออกแรง ในการผลิตและจำหน่ายสินค้าและบริการเพื่อประโยชน์ทางเศรษฐกิจและผู้ดำเนินการ

จะได้รับค่าตอบแทน จากแนวคิดดังกล่าวก็จะเห็นได้ว่า แรงงานมีส่วนประกอบ 2 ส่วน คือ ส่วนแรกเป็นการกระทำของมนุษย์ และส่วนที่ 2 จากผลของการกระทำก่อให้เกิดผลทางเศรษฐกิจในรูปของค่าตอบแทนหรือรายได้ (Office of the Royal Society, 2021)

### 1.2 ความหมายของ “งานเกษตรกรรม”

ตามพจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554 ได้ให้ความหมายของคำว่า เกษตรกรรม คือ การใช้ที่ดินเพาะปลูกพืชต่างๆ รวมทั้งการเลี้ยงสัตว์ การประมง และการป่าไม้ โดยมีการให้ความหมายของคำว่าเกษตรกรรมไว้ในกฎหมายทางการเกษตรหลายฉบับด้วยกัน อาทิตามพระราชบัญญัติจัดรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม พ.ศ. 2558 มาตรา 4 ให้ความหมายของคำว่า “เกษตรกรรม” หมายความว่า การทำนา ทำไร่ ทำสวน และเกษตรกรรมอื่นตามหลักเกณฑ์ที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ประกาศกำหนด

ขณะที่พระราชบัญญัติการเช่าที่ดินเพื่อเกษตรกรรม พ.ศ. 2524 มาตรา 5 ได้ให้ความหมายของ “เกษตรกรรม” หมายความว่า การทำนา ทำสวน ทำไร่ ทำนาเกลือ เลี้ยงสัตว์ เลี้ยงสัตว์น้ำ และกิจกรรมอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

ส่วนพระราชบัญญัติกองทุนสงเคราะห์เกษตรกร พ.ศ. 2517 มาตรา 3 ให้ความหมายของคำว่า “เกษตรกรรม” หมายความว่า การทำนา ทำไร่ ทำสวน เลี้ยงสัตว์ เลี้ยงสัตว์น้ำ ฝักร้อยไหม เลี้ยงไหม เลี้ยงผึ้ง เพาะเห็ด การประมง และเกษตรกรรมอื่นตามที่รัฐมนตรีกำหนดในกฎโดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา

สำหรับคำว่า งานเกษตรกรรม เป็นไปตามกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 ให้ความหมายของ งานเกษตรกรรม ว่าเป็นงานที่เกี่ยวกับการเพาะปลูก การเลี้ยงสัตว์ การป่าไม้ การทำนาเกลือสมุทร และการประมงที่มีใช้การประมงทะเล

### 1.3 วิวัฒนาการเกี่ยวกับแรงงานเกษตรในสังคมไทย

แรงงานเกษตรมีมาช้านานตั้งแต่ในอดีต ในสมัยพ่อขุนรามคำแหงมหาราช มีการส่งเสริมให้ประชาชนที่ต้องการพื้นที่ทำกินสามารถเข้าหักร้างถางพงปลูกพืชผลทางการเกษตรและให้ที่ดินที่ใช้ทำการเกษตรนั้นตกทอดเป็นมรดกตกทอดไปยังลูกหลาน ในระยะแรกเริ่มงานเกษตรจะเป็นการดำเนินการภายในครัวเรือนเท่านั้น ต่อมาเมื่อสังคมมีการขยายตัวมากขึ้นความต้องการในสินค้าเกษตรก็เพิ่มมากขึ้นตามไปด้วยและกลายเป็นสินค้าสำคัญ ทำให้เกิดการจ้างแรงงานเกษตรในกระบวนการผลิตสินค้าภาคเกษตรเพิ่มขึ้น ในขณะที่นโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทยกลับหันไปให้ความสำคัญกับการพัฒนาภาคอุตสาหกรรมเป็นหลัก ทำให้สัดส่วนและบทบาทของภาคเกษตรกรรมลดลง เกิดปัญหาต่าง ๆ ตามมาทั้งในเรื่องปัจจัยการผลิต แรงงานภาคเกษตรจะมีแนวโน้มวิกฤติมากขึ้นในอนาคต ทำให้ครัวเรือนเกษตรต้องใช้แรงงานผู้สูงอายุมากขึ้น คนรุ่นใหม่ที่มีความรู้ สนใจสืบทอดอาชีพเกษตรกรรมลดน้อยลง (Fongmul, 2020)

## 2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการจ้างแรงงานในงานเกษตร

### 2.1 แนวคิดด้านแรงงานเกษตรขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization) หรือ (ILO) จัดตั้งขึ้นมาเพื่อทำหน้าที่ในการกำหนดและกำกับดูแลด้านแรงงาน เพื่อให้การใช้แรงงานนั้นเป็นไปตามมาตรฐานแรงงานสากล ซึ่งที่ผ่านมาองค์การแรงงานระหว่างประเทศได้เข้ามามีบทบาทในการส่งเสริมและความคุ้มครองด้านแรงงานของประเทศไทยหลายประการด้วยกัน อาทิ การลดและขจัดความขัดแย้งด้านแรงงาน การส่งเสริมความคุ้มครองทางสังคมแก่แรงงานทุกกลุ่ม ส่งเสริมการจ้างงานคนพิการ ผู้สูงอายุ ขจัดการใช้แรงงานเด็ก รวมทั้งการส่งเสริมความปลอดภัยและ

อาชีวอนามัยในที่ทำงานในภาคเศรษฐกิจนอกระบบ งานก่อสร้าง งานอิสระขนาดเล็กและขนาดกลางและงานภาคเกษตร เป็นต้น (Office of International Labor in East Asia, 2020) ปรากฏตามอนุสัญญาว่าด้วยการตรวจแรงงาน (งานเกษตรกรรม) ค.ศ. 1969 (ฉบับที่ 129) กำหนดให้มีการคุ้มครองแรงงานด้วยการจัดตั้งหน่วยงานตรวจแรงงาน เกษตรให้เหมาะสมกับจำนวนการใช้แรงงาน และอนุสัญญาฉบับที่ 184 ว่าด้วยความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในงานเกษตรกรรม ค.ศ. 2001 เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ กฎหมายและข้อบังคับภายในประเทศต้องมีการแต่งตั้งหน่วยงานที่รับผิดชอบในการนำนโยบายมาปฏิบัติและการบังคับใช้กฎหมายและข้อบังคับภายในประเทศ โดยระบุสิทธิและหน้าที่ของนายจ้างและของแรงงานในเรื่องความปลอดภัยและสุขภาพอนามัย และจัดตั้งกลไกการประสานงานระหว่างภาคส่วนขึ้นและกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงานและคณะบุคคลเหล่านั้นด้วย (Convention No.184 on Safety and Health in Agriculture, 2001)

## 2.2 แนวคิดการคุ้มครองแรงงานเกษตรตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560

ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 บุคคลย่อมเสมอกันในกฎหมาย มีสิทธิเสรีภาพและได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกัน ดังที่บัญญัติในมาตรา 27 ทั้งมีเสรีภาพในการประกอบอาชีพ ตามมาตรา 40 เท่าที่ไม่ขัดต่อบทบัญญัติของกฎหมาย โดยรัฐจะต้องดำเนินการเพื่อส่งเสริมให้ประชาชนมีความสามารถในการทำงานอย่างเหมาะสมกับศักยภาพ และวัย ทั้งต้องคุ้มครองผู้ใช้แรงงานให้ได้รับความปลอดภัยและมีสุขอนามัยที่ดีในการทำงาน ได้รับรายได้ สวัสดิการ การประกันสังคม และสิทธิประโยชน์อื่นที่เหมาะสมแก่การดำรงชีพ และพึงจัดให้มีหรือส่งเสริมการออมเพื่อการดำรงชีพเมื่อพ้นวัยทำงาน เพื่อคุ้มครองผู้ใช้แรงงานในทุกภาคส่วน รวมทั้งผู้ใช้แรงงานในภาคเกษตรกรรมด้วย

ในการประกอบอาชีพของประชาชนจึงเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานที่รัฐต้องให้การรับรองเพื่อประชาชนสามารถหางานทำได้ตรงกับความต้องการและมีรายได้เพียงพอในการดำรงชีวิต ซึ่งรัฐจะเข้าไปดำเนินการหากการประกอบอาชีพดังกล่าวอาจเข้าข่ายเป็นการก่อให้เกิดความเดือดร้อนรำคาญแก่สังคมโดยรวมหรือมีลักษณะเป็นการค้ำมนุษย์ซึ่งถือเป็นสิ่งที่ขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชนอยู่ด้วย

## 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเกษตรตามแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี

ตามแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี แนวทางการพัฒนาทางการเกษตร มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ภาคการเกษตรมีศักยภาพและขีดความสามารถในการแข่งขัน โดยการยกระดับผลผลิตทางการผลิตและสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับผลิตภัณฑ์และสินค้าเกษตร ซึ่งจะเป็ปัจจัยสำคัญในการสร้างรายได้และยกระดับคุณภาพชีวิตของประชากรส่วนใหญ่ของประเทศ โดยมีเป้าหมายระดับประเด็น คือ (1) ผลผลิตภัณ์รวมมวลรวมในประเทศในสาขาเกษตรเพิ่มขึ้น และ (2) ประสิทธิภาพการผลิตของภาคเกษตรเพิ่มขึ้น (Office of the National Economic and Social Development Board, 2020) การพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถด้านการเกษตรให้บรรลุตามแผนพัฒนา จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาให้แรงงานมนุษย์ที่อยู่ในวงล้อของกระบวนการผลิตมีทักษะความสามารถ มีคุณภาพชีวิตที่ดี สามารถนำเทคโนโลยีและเครื่องจักรมาใช้ในการกระบวนการผลิต ซึ่งจะนำมาสู่การพัฒนาคุณภาพสินค้าและบริหารจัดการได้อย่างเป็นระบบ

## 3. การจ้างแรงงานเกษตรตามกฎหมายไทย

### 3.1 ลักษณะของสัญญาจ้างแรงงานทั่วไป

สัญญาจ้างแรงงานเป็นสัญญาที่เกิดจากความตกลงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ตามหลักการแสดงเจตนาทำนิติกรรมสัญญา โดยลูกจ้างตกลงจะทำงานให้แก่นายจ้าง และนายจ้างตกลงจะให้สินจ้างตลอดเวลาที่ลูกจ้างทำงานให้

(Civil and Commercial Code, Article 575) ค่าตอบแทนในการทำงานที่นายจ้างจ่ายให้ผู้ปฏิบัติงานมีหลายลักษณะ อาจจ่ายเป็นค่าจ้างรายวัน รายเดือน ทั้งนี้เพื่อตอบแทนการทำงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบโดยตรงหรืออาจจ่ายเพื่อจูงใจการทำงาน หรืออาจจ่ายในรูปของผลประโยชน์อื่นหรือสิ่งของหรือบริการต่างๆ เพื่อเป็นการอำนวยความสะดวกในการทำงานเสริมสร้างฐานะหรือขวัญกำลังใจในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ข้อตกลงในการจ่ายค่าจ้างต้องเป็นไปตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน อันเป็นเกณฑ์ตามมาตรฐานขั้นต่ำที่กำหนดให้นายจ้างพึงปฏิบัติต่อลูกจ้าง (Wichianchom, 2016) การจ่ายค่าตอบแทนจึงนับเป็นสิ่งสำคัญประการหนึ่งในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพราะเป็นสิ่งที่ลูกจ้างจะได้รับตอบแทนความเหนื่อยยากจากการทำงาน อันเป็นปัจจัยสำคัญที่ตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานในการดำรงชีวิตของตนเองและครอบครัว นอกเหนือจากการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งและการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน

สัญญาจ้างแรงงานมีลักษณะดังต่อไปนี้ คือ (1) เป็นสัญญาต่างตอบแทน (2) สมบูรณ์โดยมีการแสดงเจตนาตกลงกัน (3) มีลักษณะเป็นการเฉพาะตัวของลูกจ้าง (4) นายจ้างต้องร่วมรับผิดชอบในผลแห่งละเมิดที่ลูกจ้างได้กระทำการไปในทางการที่จ้าง (5) นายจ้างมีอำนาจบังคับบัญชาลูกจ้าง (6) มีการตกลงให้สินจ้าง โดยข้อตกลงในสัญญาจ้างแรงงานอาจเป็นการตกลงทำงานที่ใช้แรงงาน หรือสมองสติปัญญา หรืออื่นๆ ทั้งสินจ้างตอบแทนการทำงาน อาจตกลงกันเป็นเงินหรือทรัพย์สินอย่างอื่นก็ได้ ซึ่งข้อตกลงตามสัญญาจ้างตามกฎหมายแรงงานจะไม่นำมาใช้บังคับกับข้าราชการ พนักงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ เนื่องจากมีการบัญญัติกฎหมายไว้เป็นการเฉพาะแล้ว อย่างไรก็ตาม การเกิดสัญญาจ้างแรงงาน กฎหมายมิได้กำหนดแบบหรือวิธีการแสดงเจตนาไว้เป็นการเฉพาะเช่นอย่างนิติกรรมบางประเภท ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่า สัญญาจ้างแรงงานจึงสามารถแสดงเจตนาต่อกันโดยวิธีการใดก็ได้ ไม่จำเป็นต้องทำตามแบบแห่งนิติกรรมแต่อย่างใด ข้อตกลงตามสัญญาจ้างแรงงานจึงสามารถเกิดขึ้นด้วยการแสดงเจตนาด้วยวาจาได้ อย่างไรก็ตาม นายจ้างจะทำข้อตกลงกับลูกจ้างให้ต่ำกว่าเกณฑ์บังคับตามกฎหมายแรงงานไม่ได้ ขณะเดียวกันการออกข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือระเบียบหรือออกคำสั่งใดๆ ของนายจ้างต้องคำนึงถึงความชอบด้วยกฎหมายและความเป็นธรรมสำหรับลูกจ้างด้วย นายจ้างจึงต้องพึงระวังไม่ทำความตกลงหรือมีคำสั่งที่มีลักษณะเป็นการกีดกันสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายของลูกจ้างหรือทำให้ลูกจ้างต้องรับภาระหรือต้องดำเนินการอย่างใดยิ่งกว่าที่กฎหมายกำหนด (Wilawan, 2013) ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างออกจากงานโดยไม่เป็นธรรม นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างโดยคำนวณตามระยะเวลาในการทำงานของลูกจ้าง เว้นแต่ในกรณีที่ปรากฏว่าลูกจ้างกระทำความผิดตามมาตรา 119 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม นายจ้างสามารถเลิกจ้างได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย เช่น ลูกจ้างทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง ผ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือระเบียบหรือคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรม หากปรากฏว่าเป็นกรณีร้ายแรงนายจ้างสามารถเลิกจ้างได้โดยไม่ต้องตักเตือนเป็นหนังสือก่อน แต่หากเป็นกรณีไม่ร้ายแรง นายจ้างต้องตักเตือนเป็นหนังสือก่อนเสมอ โดยหนังสือเตือนจะต้องมีการระบุวันที่และพฤติการณ์ของการกระทำความผิดด้วย และหากปรากฏว่า ภายในกำหนดหนึ่งปี ลูกจ้างกระทำความผิดซ้ำในเรื่องเดิมอีก นายจ้างสามารถใช้สิทธิเลิกจ้างได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย ลูกจ้างละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาทำงานสามวันติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันสมควร รวมทั้งกรณีได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก แต่หากเป็นการกระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษต้องเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายด้วย เป็นต้น

### 3.2 การจ้างแรงงานในงานเกษตรกรรม (Ministerial Regulation on Labor Protection in Agriculture, 2014)

ตามกฎหมายแรงงานกำหนดให้นายจ้างซึ่งจ้างลูกจ้างทำงานเกษตรกรรมตลอดปีปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ด้วย โดยในอดีตการจ้างแรงงานในงานเกษตรเปิดโอกาสให้นายจ้างสามารถจ้างแรงงานที่มีอายุ 13 ปีบริบูรณ์ ให้ทำงานในช่วงปิดภาคเรียนหรือนอกเวลาเรียนสำหรับงานที่ไม่เป็นอันตรายและความปลอดภัยได้ หากบิดามารดาหรือผู้ปกครองของเด็กอนุญาต ซึ่งเป็นไปกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2547 แต่ต่อมาในปี พ.ศ. 2557 มีการประกาศยกเลิกกฎกระทรวงฉบับดังกล่าว ทั้งนี้ เพื่อให้การดำเนินการตามกฎหมายไทยสอดคล้องกับข้อกำหนดในอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 138 ว่าด้วยอายุขั้นต่ำที่อนุญาตให้จ้างงานได้ ค.ศ. 1973 และอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 182 ว่าด้วยการห้ามและการปฏิบัติโดยฉ้อฉลเพื่อขจัดรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก ค.ศ. 1999 ดังนั้น นับแต่มีการประกาศกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 เป็นต้นมา การจ้างลูกจ้างในงานเกษตรกรรมจึงต้องมีอายุ 15 ปีขึ้นไป เช่นเดียวกับแรงงานประเภทอื่น

อย่างไรก็ตาม นอกเหนือจากจากนายจ้างจะต้องให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างแรงงานเกษตรตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แล้ว กฎกระทรวงยังกำหนดสิทธิเพิ่มเติมสำหรับลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมาแล้วครบ 180 วัน ให้มีสิทธิหยุดพักผ่อนได้ไม่น้อยกว่า 3 วันทำงาน โดยให้นายจ้างเป็นผู้กำหนดวันหยุดดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างล่วงหน้าหรือกำหนดให้ตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน โดยนายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดพักผ่อนเสมือนว่าลูกจ้างมาทำงานตามปกติในวันหยุดพักผ่อนนั้น และเพื่อเป็นการประกันแก่ลูกจ้างและป้องกันมิให้นายจ้างเอารัดเอาเปรียบลูกจ้างด้วยการบังคับให้มาทำงานในวันหยุดพักผ่อน กฎกระทรวงยังกำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายค่าตอบแทนการทำงานในวันหยุดแก่ลูกจ้างเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่า 1 เท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ หรือไม่น้อยกว่า 1 เท่าของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วยสำหรับกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างมาทำงานในวันหยุดพักผ่อน

หากเป็นกรณีที่นายจ้างมิได้จัดให้ลูกจ้างหยุดพักผ่อนหรือจัดให้ลูกจ้างหยุดพักผ่อนน้อยกว่าที่กำหนดไว้ให้นายจ้างจ่ายค่าทำงานในวันหยุดเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่า 1 เท่าของอัตราค่าจ้างในวันทำงานเสมือนว่านายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุด

โดยลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง การลาป่วยตั้งแต่ 3 วันทำงานขึ้นไป นายจ้างอาจให้ลูกจ้างแสดงใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งหรือของสถานพยาบาลของทางราชการ ในกรณีที่ลูกจ้างไม่อาจแสดงใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งหรือของสถานพยาบาลของทางราชการได้ให้ลูกจ้างชี้แจงนายจ้างทราบ โดยให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างในวันลาป่วยเท่ากับอัตราค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ต้องไม่เกิน 15 วันทำงาน

ทั้งนายจ้างมีหน้าที่ต้องดูแลเกี่ยวกับสุขอนามัย ด้วยการจัดให้มีน้ำสะอาดสำหรับดื่มโดยมีปริมาณเพียงพอแก่ลูกจ้าง และในกรณีที่ลูกจ้างพักอาศัยอยู่กับนายจ้าง นายจ้างต้องจัดหาที่พักอาศัยที่สะอาด ถูกสุขลักษณะ และปลอดภัยให้แก่ลูกจ้าง และให้นายจ้างจัดสวัสดิการอื่น ๆ ที่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้างตามที่อธิบดีประกาศกำหนด



## วิธีการดำเนินการวิจัย

### แบบแผนการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการศึกษาด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการวิจัยทางเอกสาร (Documentary Research) และการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview)

### ตัวอย่างในการวิจัย

ตัวอย่างในการวิจัย คือ เอกสารเอกสารข้อมูลทางกฎหมาย และตัวแทนผู้ประกอบการอาชีพเกษตรกรและผู้ใช้งานในงานเกษตรกรรมในตำบลคลองโยง อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม

### เครื่องมือวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย (1) แบบบันทึกการสังเคราะห์เอกสาร และ (2) แบบสัมภาษณ์เชิงลึกที่สร้างมาจากแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง และมีการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในด้านความตรง

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. การเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร (Documentary Research) การเก็บข้อมูลทางเอกสารจะดำเนินการเก็บรวบรวมในส่วนของกฎระเบียบขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม รวมทั้งกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในภาคเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 รวมทั้งเอกสารข้อมูลทางกฎหมายจากแหล่งข้อมูลต่างๆ ที่ผ่านการวิเคราะห์หรือตีความจากบุคคลอื่นแล้ว ได้แก่ คำพิพากษาของศาล รวมถึงเอกสารทางวิชาการอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง อาทิเช่น ตำรา วารสาร บทความ รายงานการศึกษา วิทยานิพนธ์ ข้อเขียน รายงานการประชุม บันทึกการประชุม เอกสารประกอบการประชุมและเอกสารอื่นๆ ที่เผยแพร่ทางอินเทอร์เน็ต

2. การเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) เป็นการรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อตอบคำถามและแสดงความคิดเห็น ในลักษณะของการเก็บข้อมูลในแบบลูกโซ่หรือก้อนหิมะ (Snow-ball Sampling) จากตัวแทนผู้ประกอบการอาชีพเกษตรกรและผู้ใช้งานในงานเกษตรกรรมในตำบลคลองโยง อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้บูรณาการข้อมูลที่ได้จากการศึกษาและค้นคว้าเอกสารทางวิชาการต่างๆ และการสัมภาษณ์เชิงลึกโดยการวิเคราะห์ สังเคราะห์และเปรียบเทียบตามแนวทางการศึกษาเชิงคุณภาพ (Qualitative Data) ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลในเชิงพรรณนา (Descriptive) โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เพื่อหาข้อค้นพบจากคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์เชิงลึกตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา จนนำไปสู่การวางแนวทางที่เกี่ยวข้องกับการสร้างศักยภาพในการจัดการพัฒนาสังคมอย่างยั่งยืน

## ผลการวิจัย

จากการศึกษารูปแบบและความสัมพันธ์ในการจ้างแรงงานในงานเกษตรกรรมในเขตพื้นที่ตำบลคลองโยง อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม พบว่า ประชาชนในชุมชนมีการทำการเกษตรมาตั้งแต่บรรพบุรุษรุ่นปู่ย่าตายาย สืบต่อกันมารุ่นต่อรุ่นจนถึงปัจจุบัน การทำการเกษตรจึงกลายเป็นวิถีที่คนในชุมชนคุ้นเคย ผลลัพธ์ทางการเกษตรเป็นรายได้หลักของคนในครอบครัวและชุมชน การจ้างแรงงานในงานเกษตรส่วนใหญ่เกิดขึ้นในลักษณะของการพูดคุย

ทำความเข้าใจที่เห็นสมควรมากกว่าการทำให้เป็นลายลักษณ์อักษร มีการแสดงออกต่อกันตามพฤติการณ์ซึ่งเป็นไปตามวิถีปฏิบัติปกติของคนในชุมชนโดยไม่มีลักษณะผูกมัดมากนักแต่ได้รับความร่วมมืออย่างดี

จากสถานการณ์การใช้แรงงานในพื้นที่ในปัจจุบัน พบว่า แรงงานเกษตรในเขตพื้นที่ตำบลคลองโยง อำเภอบางแพ จังหวัดนครปฐม มีการทำนาปลูกข้าวและปลูกพืชผักหลากหลายชนิด และทำต่อเนื่องเป็นระยะเวลายาวนานหลายสิบปี และพบว่าการใช้แรงงานเป็นไปตามเงื่อนไขที่กำหนดมีการจัดหาผู้จ้างที่สะอาดอย่างเพียงพอและเป็นไปตามเกณฑ์กำหนดเกี่ยวกับอายุขั้นต่ำตามกฎหมาย ไม่มีการใช้แรงงานเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 15 ปี ผู้ใช้แรงงานส่วนใหญ่อยู่ในช่วงวัยทำงานปกติโดยมีกลุ่มผู้สูงอายุรวมอยู่ด้วย และมีแนวโน้มว่าในอนาคตจะมีการใช้แรงงานผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ส่วนหนึ่งเพราะงานเกษตรที่ทำเป็นงานดั้งเดิมของครอบครัวที่ทำมาอย่างยาวนาน มีความรักความชอบ และผูกพันกับการทำการเกษตร สามารถทำงานได้ง่ายเพราะไม่ต้องอาศัยวุฒิการศึกษาที่สูงเหมือนงานประเภทอื่น มีผลผลิตและผลตอบแทนที่ชัดเจน แต่มีข้อจำกัดที่งานเกษตรเป็นงานที่ต้องทำกลางแจ้ง ต้องออกแรงมากทำให้เกิดความเหนื่อยล้าได้ง่าย จึงต้องมีเวลาให้ลูกจ้างได้หยุดพักในระหว่างทำงานมากขึ้นโดยเฉพาะลูกจ้างผู้สูงอายุ

นอกจากนี้ ยังพบว่า แม้ในปัจจุบันจะมีหน่วยงานต่างๆ เข้ามาให้ความรู้เพิ่มเติมในการปลูกพืชเพื่อรักษาสิ่งแวดล้อม และเป็นทางเลือกเพื่อสุขภาพตามแนวทางส่งเสริมการตลาดอยู่บ้างก็ตาม แต่ผู้ใช้แรงงานส่วนใหญ่ยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎเกณฑ์ด้านกฎหมายแรงงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในงานเกษตร ทั้งยังขาดการสนับสนุนช่วยเหลือ และให้คำแนะนำเกี่ยวกับแนวปฏิบัติด้านแรงงานจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง อย่างไรก็ตาม แม้จะมีการประกาศใช้กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 แต่กฎเกณฑ์ส่วนใหญ่เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานเกษตร ยังคงยึดถือและบังคับตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งเป็นกฎหมายแรงงานทั่วไปที่มาตรการบางประการ เช่น เวลาพักระหว่างการทำงานหนึ่งวันที่ให้หยุดพักเมื่อทำงานมาแล้วไม่เกินห้าชั่วโมงติดต่อกันหรือไม่เกินสี่ชั่วโมงติดต่อกันสำหรับลูกจ้างเด็ก รวมทั้งประเภทของกลุ่มลูกจ้าง หรือลักษณะของงานที่ลูกจ้างทำซึ่งไม่เหมาะสมเพียงพอที่จะคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างแรงงานในภาคเกษตรที่บริบทของการทำงานมีความแตกต่างจากแรงงานในภาคอุตสาหกรรมประเภทอื่น

## อภิปรายผล

แรงงานภาคเกษตรเป็นแรงงานสำคัญในกระบวนการผลิตอาหาร สินค้าและผลิตภัณฑ์ทางการเกษตรที่จะส่งผลต่อความผันแปรของระบบเศรษฐกิจและสังคม การส่งเสริม คุ้มครอง ดูแลและพัฒนาศักยภาพของผู้ใช้แรงงานในงานเกษตรจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยกระตุ้นให้เกิดแรงผลักดันในการพัฒนาคุณภาพของสินค้าตั้งแต่ต้นทาง การทำการเกษตรในพื้นที่ตำบลคลองโยง อำเภอบางแพ จังหวัดนครปฐม เปิดโอกาสให้ประชาชนในพื้นที่สามารถทำงานได้ตามความถนัด เหมาะสมกับศักยภาพและวัย ได้รับความปลอดภัยและมีสุขอนามัยที่ดีในการทำงาน สอดรับกับหลักการคุ้มครองตามมาตรฐานแรงงานขั้นต่ำตามกฎหมายแรงงานทั่วไป

อย่างไรก็ดี ในปัจจุบันการใช้แรงงานเกษตรในพื้นที่นั้นมีแนวโน้มที่จะมีการใช้แรงงานผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นซึ่งเป็นไปตามการคาดการณ์เกี่ยวกับความเปลี่ยนแปลงของสังคมไทยที่กำลังก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างเต็มตัว การช่วยเหลือส่งเสริม สร้างแรงจูงใจให้คนรุ่นใหม่เข้ามาทำงานเกษตรและช่วยเหลือคุ้มครองแรงงานผู้สูงอายุเกี่ยวกับมาตรฐานความปลอดภัย ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ การใช้เทคโนโลยีในกระบวนการผลิตเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งจะสามารถต่อยอดได้ในเชิงพาณิชย์ ทั้งสร้างกรอบความเข้าใจในมิติของความสัมพันธ์ทางกฎหมาย

ให้ผู้เกี่ยวข้องทราบถึงสิทธิและหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติต่อกันได้อย่างถูกต้อง จะทำให้เกิดความเชื่อมั่นระหว่างกัน มีความมั่นคง และปลอดภัยในการทำงาน ลดความขัดแย้งในสังคม และสามารถคุ้มครองแรงงานทุกกลุ่มอายุได้อีกทางหนึ่ง เป็นการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชากรในชุมชน

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1.1 ควรมีการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานสำหรับคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรมตามประเภทของ ลูกจ้าง เช่น ลูกจ้างเด็ก ลูกจ้างผู้สูงอายุ และลักษณะของงานเกษตรที่ลูกจ้างทำ ทั้งนี้ เพื่อให้สามารถคุ้มครองผู้ใช้แรงงานแต่ละกลุ่มงานได้อย่างชัดเจนและตรงตามความจำเป็น

1.2 ควรมีการกำหนดเกี่ยวกับเวลาพักระหว่างการทำงานหนึ่งวัน โดยกำหนดให้ลูกจ้างมีเวลาพักไม่น้อยกว่า สิบนาทีก่อนลูกจ้างทำงานมาแล้วไม่เกินสองชั่วโมงติดต่อกัน สำหรับลูกจ้างที่ต้องทำงานกลางแจ้ง กลางแดด

1.3 ควรกำหนดให้หน่วยงานของรัฐเข้าไปมีส่วนในการสร้างความรู้ความเข้าใจทางด้านกฎหมายแก่ผู้ประกอบการ นายจ้างและลูกจ้างผู้ใช้แรงงาน เพื่อให้เกิดการรับรู้จนสามารถนำไปใช้เป็นแนวปฏิบัติที่ถูกต้องตามกฎหมายที่รัฐกำหนด ซึ่งจะช่วยให้สามารถคุ้มครองสิทธิและพัฒนาคุณภาพความเป็นอยู่ของประชาชนในท้องถิ่นได้มากยิ่งขึ้น

1.4 รัฐต้องเข้ามามีส่วนร่วมอย่างจริงจังในการส่งเสริมให้มีการพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถทางด้านการเกษตร การใช้เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการประกอบอาชีพ ทั้งปลูกฝังค่านิยมที่ดี เห็นคุณค่าของงานเกษตรซึ่งเป็นแหล่งผลิตอาหารและผลิตภัณฑ์ที่สำคัญของสังคมและประเทศ

### 2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมเพื่อหาแนวทางบริหารจัดการสำหรับการจ้างแรงงานผู้สูงอายุในงานเกษตรกรรมและกสิกรรมเป็นการเฉพาะ ทั้งนี้ เพื่อรองรับการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุและความผันแปรจากระบบเศรษฐกิจอันเนื่องมาจากผลกระทบของโรคโควิด -19 ที่ต่อการจ้างงานในภาคอุตสาหกรรม

2.2 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบกับมาตรการคุ้มครองการจ้างแรงงานภาคเกษตรในกลุ่มประเทศอาเซียน ทั้งนี้ เพื่อหาแนวทางในการพัฒนากฎหมายต่อไป

## เอกสารอ้างอิง

- Ministry of Agriculture and Cooperatives. (2021). *The Twenty-Year Agriculture and Cooperative Strategy (2017-2036) and The Five-Year Agriculture Development Plan Under the Twelfth National Economic and Social Development Plan (2017-2021)*. [Online]. Retrieved from: <https://www.opsmoac.go.th/strategic-files-401191791792>. (in Thai)
- Wilawan, K. (2013). *Labor Law*. 20<sup>th</sup> ed. Bangkok: Wiyunchon Publishing. (in Thai)
- Wichianchom, W. (2016). *Labor Law*. 4<sup>th</sup> ed. Bangkok: Wiyunchon Publishing. (in Thai)
- Fongmul, S. (2020). Effects of Shortage of Agricultural Workers on Food Security in Chiang Mai. Bangkok: *Journal of Agri. Research & Extension*, 37(1), 118-125. (in Thai)

Office of the Royal Society. (2021). *Labor*. [Online]. Retrieved from:

<http://legacy.orst.go.th/?knowledges=%E0%B9%81%E0%B8%A3%E0%B8%87%E0%B8%87%E0%B8%B2%E0%B8%990>. (in Thai)

Office of International Labor in East Asia. (2020). *International Labour Organization*. Retrieved from:

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---sroZbangkok/documents/publication/wcms\\_125651.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---sroZbangkok/documents/publication/wcms_125651.pdf). (in Thai)

Office of the National Economic and Social Development Board. (2020). *Report on the implementation of the strategy National year 2020*, [Online]. Retrieved from:

[http://nscr.nesdc.go.th/wp-content/uploads/2021/02/NS-03\\_138-173.pdf](http://nscr.nesdc.go.th/wp-content/uploads/2021/02/NS-03_138-173.pdf). (in Thai)

Convention No.184 on Safety and Health in Agriculture A.D. 2001.

Constitution of the Kingdom of Thailand, B.E. 2560. (2017). (in Thai)

Civil and Commercial Code. (in Thai)

Labor Protection Act.B.E.2541. (1998) and amendment. (in Thai)

Ministerial Regulation on Labor Protection in Agriculture B.E.2557 (2014) (In Thai)