

ชื่อภาคนิพนธ์ : ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายแรงงานของแรงงานไทย
ในการไปทำงานที่ได้หวั่น
ชื่อผู้เขียน : นางสาววิไลวรรณ เมืองจันทร์
ชื่อปริญญา : ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม)
ปีการศึกษา : 2545

การศึกษาเรื่องนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายแรงงานของแรงงานไทยในการไปทำงานที่ได้หวั่น และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายแรงงานของแรงงานไทยในการไปทำงานที่ได้หวั่น เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาการให้ความรู้แก่แรงงานไทยให้สามารถอำนวยความสะดวกแก่แรงงานไทยที่ประสงค์จะเดินทางไปทำงานต่างประเทศให้มากที่สุด กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา คือ แรงงานไทยที่จะเดินทางไปทำงานได้หวั่นและได้รับการอบรมก่อนเดินทางไปทำงานแล้ว ณ สำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ กรมการจัดหางาน โดยบริษัทจัดหางานเป็นผู้จัดส่งจำนวน 100 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ได้มีการทดสอบแล้วและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา คือ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย และทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยใช้ไคสแควร์

ผลการศึกษาพบว่า แรงงานไทยที่จะไปทำงานได้หวั่นส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุระหว่าง 20 - 25 ปี สถานภาพโสด มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และมีภูมิลำเนาอยู่ทางภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อาชีพเดิมคือ เกษตรกร มีรายได้ต่อเดือนก่อนไปทำงานไม่เกินเดือนละ 2,000 บาท และส่วนใหญ่ได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการไปทำงานต่างประเทศจากสื่อประเภทบุคคล สำหรับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายแรงงานของแรงงานไทยในการไปทำงานที่ได้หวั่น โดยภาพรวมพบว่าผู้มีระดับความรู้ค่อนข้างมากและผู้มีระดับความรู้มาก มีสัดส่วนที่ต่างกันเล็กน้อย และเมื่อศึกษาระดับความรู้ความเข้าใจจำแนกตามรายหมวดความรู้พบว่า แรงงานไทยส่วนใหญ่มีระดับความรู้มากในหมวดสิทธิประโยชน์ของคนหางานตาม พ.ร.บ. จัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 แก้ไขเพิ่มเติม โดย พ.ร.บ. จัดหางานและคุ้มครองคนหางาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 และหมวดสาระสำคัญของกฎหมายแรงงานได้หวั่น

ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยด้านสื่อหรือช่องทางในการสื่อสารที่ให้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการไปทำงานต่างประเทศกับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายแรงงานของแรงงานไทยในการไปทำงานที่ได้หวั่น พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลในด้านระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายแรงงานของแรงงานไทยในการไปทำงานที่ได้หวั่น

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาในครั้งนี้คือ

1. ควรส่งเสริมให้มีการฝึกอบรมโดยภาครัฐเพื่อให้ความรู้แก่แรงงานไทยประกอบการตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศให้มากขึ้น รวมทั้งส่งเสริมให้มีการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศโดยรัฐเป็นผู้จัดส่งให้มากขึ้น เพื่อแรงงานไทยไม่ต้องจ่ายค่าบริการ (ค่าหัว) ให้บริษัทจัดหางาน รวมทั้งเพื่อเป็นการแทรกแซงการจัดส่งโดยบริษัทจัดหางาน ซึ่งจะส่งผลให้ค่าบริการ (ค่าหัว) ที่บริษัทจัดหางานเรียกเก็บจากคนหางานลดลง

2. ควรให้มีการประชาสัมพันธ์เชิงรุกที่มีประสิทธิภาพโดยเน้นภาษาที่ไม่เป็นทางการ ควรกำหนดหลักเกณฑ์ให้นายจ้างต่างประเทศที่ต้องการคนไทยไปทำงานจำนวนมาก จัดให้มีคนไทยที่สามารถสื่อสารด้วยภาษาท้องถิ่นได้ด้วย ควรจัดฝึกอบรมให้อาสาสมัครจัดหางานให้มีความรู้เกี่ยวกับการไปทำงานต่างประเทศและมีทักษะในการปฏิบัติงานและตั้งงบประมาณเป็นค่าตอบแทนให้กับบุคลากรผู้ปฏิบัติงานทั้งของอาสาสมัครจัดหางานและบุคคลอื่น

3. การอบรมแรงงานไทยก่อนไปทำงานต่างประเทศนั้น ควรมุ่งเน้นการให้ความรู้ในเรื่องสิทธิประโยชน์ของคนหางานตาม พ.ร.บ.จัดหางานฯ ภายหลังที่ได้เดินทางไปทำงานต่างประเทศแล้วและการให้ความรู้เป็นพิเศษกับกลุ่มเป้าหมายคือผู้ที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษา มีอายุ 20 – 30 ปี และมีอาชีพเกษตรกรรม รวมถึงการทำสื่อในรูปวิดีโอเกี่ยวกับประเทศปลายทางที่แรงงานไทยจะไปทำงานให้มากขึ้นกว่าเดิม และใช้สื่อบุคคลที่เคยไปทำงานมาแล้วประกอบด้วย

Title of Research Paper : Knowledge and Understanding of Thai Labor about
the Labor Law Concerning Working in Taiwan
Author : Miss Vilaivan Muangjan
Degree : Master of Arts (Social Development)
Year : 2002

The study examined the Thai labor's knowledge and understanding about the labor law concerning working in Taiwan and factors related to their knowledge and understanding of the labor law, in order to find some way to develop Thai labor's knowledge which would bring the most benefit to Thai labor wanting to work in Taiwan. The data were collected from 100 Thai laborers who attended the training course at the Administrative Office for Overseas Employment, the Employment Department before going to Taiwan. These Thai laborers were sent to Taiwan by the employment companies. A questionnaire was used as an instrument. Frequency and mean were employed to describe the data and Chi-square was used to test the significant relationship between variables at the 0.05 level.

It was found that most Thai laborers to go to work in Taiwan were male. Their ages were 20-25 they were single. They completed secondary school and lived in the Northeast of Thailand. They had been farmers before applying for a job in Taiwan. Their monthly income was not more than 2,000 baht. Most received the information about overseas employment from a human source. They were found to have a rather good to very good knowledge and understanding about the labor law related to their work in Taiwan. The number of those with a good knowledge and understanding about the labor law was slightly different from those with a rather good knowledge and understanding. In addition, most Thai laborers were found to have a good knowledge about the section on the eligible benefits of job seekers in the Act of Employment and

Job-seeker Protection of 1985, amended in the Second Act of Employment and Job-seeker Protection of 1994, and about the section on important substances about the Taiwanese labor law. When the relationship between the personal background variables and the communication channels and the knowledge and understanding of the Thai labor concerning working in Taiwan was considered, it was found that education had a significant relationship with the Thai laborers' knowledge and understanding about the labor law concerning working in Taiwan.

Recommendations

1. The government should offer a training course to educate Thai laborers about the labor law so that they should use the information as a basis for their decision to work overseas. The government agencies themselves should be responsible for sending Thai laborers to work overseas so that the laborers will not have to pay a service fee to the employment companies. In other words, the government should make intervention in this matter, which will lead to the reduction of the service fee charge from the laborers.

2. Aggressive public relations should be carried out, using an informal language. Criteria should be imposed that overseas employees also hire a Thai who can use the language of the host country to go along with the laborers. A training course should be held for employment volunteers to have a good knowledge about working overseas and to have work skills. A budget should also be allocated as a pay to the personnel of this kind.

3. In training Thai labor before and after they go to work overseas, emphasis should be on the eligible benefits of job seekers according to the Act of Employment and Job-seeker Protection. This training should focus on laborers who finished primary education, who were 20-30 years old and who used to be farmers. Teaching aids such as a VDO about the country of destination should be available and those who used to work overseas should be invited to give a lecture.