

บทที่ 4

ผลการศึกษาและการอภิปรายผล

ผลการศึกษา

การศึกษาเรื่อง “ความคาดหวังและการเตรียมความพร้อมของแรงงานไทยที่จะเดินทางไปทำงานในสาธารณรัฐเกาหลีภายใต้ระบบ EPS” เก็บข้อมูลจากแรงงานไทยที่มาลงทะเบียนจากศูนย์บริการการไปทำงานในต่างประเทศ จำนวน 70 คน นำเสนอผลการศึกษา 4 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของแรงงานไทย

ส่วนที่ 2 ความคาดหวังของแรงงานไทยที่จะเดินทางไปทำงานในสาธารณรัฐเกาหลีตามระบบ EPS

ส่วนที่ 3 ทักษะต่อการเตรียมความพร้อมของแรงงานไทยก่อนจะเดินทางไปทำงานในสาธารณรัฐเกาหลีภายใต้ระบบ EPS

ส่วนที่ 4 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความคาดหวังและการเตรียมความพร้อมของแรงงานไทย

ส่วนที่ 5 สรุปข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูง

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของแรงงานไทย

ปัจจัยส่วนบุคคลของแรงงานไทย ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส การศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน รายละเอียด มีดังนี้

แรงงานไทยที่มาลงทะเบียนจากศูนย์บริการการไปทำงานในต่างประเทศ ทั้งหมด เป็นเพศชายและมีภูมิลำเนาจากต่างจังหวัดทุกคน

ตารางที่ 4.1
อายุของแรงงานไทย

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
20-25 ปี	14	20.0
26-30 ปี	13	18.6
31-35 ปี	22	31.4
36-40 ปี	21	30.0
รวม	70	100.0

อายุ

จากตารางที่ 4.1 แรงงานไทยที่มีอายุมากที่สุดอยู่ในช่วงอายุระหว่าง 31-35 ปี ร้อยละ 31.4 รองลงมาคืออายุระหว่าง 36-40 ปี ร้อยละ 30.0 สำหรับช่วงอายุของกลุ่มแรงงานที่มีน้อยที่สุดอายุ 26-30 ปี มีร้อยละ 18.6

ตารางที่ 4.2
สถานภาพสมรสของแรงงานไทย

สถานภาพสมรส	จำนวน	ร้อยละ
โสด	39	55.7
สมรส	24	34.3
หม้าย	7	10.0
รวม	70	100.0

สถานภาพสมรส

จากตารางที่ 4.2 แรงงานไทยมีสถานภาพสมรสเป็นโสดมากที่สุด ร้อยละ 55.7 รองลงมาเป็นผู้ที่สมรสแล้ว ร้อยละ 34.3 และผู้ที่เป็นหม้าย มีร้อยละ 10.0

ตารางที่ 4.3
ระดับการศึกษาของแรงงานไทย

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
มัธยมศึกษา	42	60.0
อาชีวศึกษา	15	21.4
อนุปริญญา	8	11.4
ปริญญาตรี	5	7.2
รวม	70	100.0

การศึกษา

จากตารางที่ 4.3 แรงงานไทยมีการศึกษาในระดับมัธยมศึกษามากที่สุดร้อยละ 60.0 รองลงมาเป็นระดับอาชีวศึกษา ร้อยละ 21.4 และระดับอนุปริญญา ร้อยละ 11.4 ส่วนผู้ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมีจำนวนน้อยที่สุด ร้อยละ 7.2

ตารางที่ 4.4
สมาชิกในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบของแรงงานไทย

จำนวนสมาชิก	จำนวน	ร้อยละ
ไม่มี	18	25.7
มี 1-4 คน	33	47.2
มี 5-8 คน	18	25.7
มี 9-12 คน	1	1.4
รวม	70	100.0

สมาชิกในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบ

จากตารางที่ 4.4 แรงงานไทยมีสมาชิกในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบ 1-4 คน มีร้อยละ 47.2 ผู้ที่มีสมาชิกที่ต้องรับผิดชอบ 5-8 คน มีร้อยละ 25.7 ส่วนร้อยละ 25.7 เป็นผู้ที่ไม่มีสมาชิกที่ต้องรับผิดชอบ

ตารางที่ 4.5
อาชีพก่อนเดินทางไปทำงานในสาธารณรัฐเกาหลีของแรงงานไทย

อาชีพ	จำนวน	ร้อยละ
เกษตรกรรม	29	41.4
รับจ้าง/ลูกจ้าง	28	40.0
ค้าขาย/ธุรกิจส่วนตัว	8	11.4
งานก่อสร้าง	5	7.2
รวม	70	100.0

อาชีพ

จากตารางที่ 4.5 ผู้ที่มีอาชีพก่อนเดินทางไปทำงานในสาธารณรัฐเกาหลีที่มีมากที่สุด คืออาชีพเกษตรกรรมร้อยละ 41.4 อาชีพรับจ้าง/ลูกจ้าง มีร้อยละ 40.0 อาชีพค้าขาย/ธุรกิจส่วนตัว มีร้อยละ 11.4 และงานก่อสร้าง มีร้อยละ 7.2

ตารางที่ 4.6

ประสบการณ์การทำงานก่อนเดินทางของแรงงานไทย

ประสบการณ์การทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
1-5 ปี	40	57.2
6-10 ปี	19	27.1
11-15 ปี	8	11.4
16-20 ปี	3	4.3
รวม	70	100.0

ประสบการณ์การทำงาน

จากตารางที่ 4.6 มีผู้ที่มีประสบการณ์ทำงาน 1-5 ปี มีร้อยละ 57.2 รองลงมา มีประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปี ร้อยละ 27.1 สำหรับผู้ที่มีประสบการณ์นาน 16-20 ปี มีร้อยละ 4.3 เท่านั้น

ส่วนที่ 2 ความคาดหวังของแรงงานไทยต่อการไปทำงานภายใต้ระบบการจ้างงาน EPS

ตารางที่ 4.7

รายได้ต่อเดือนที่แรงงานไทยต้องการ

รายได้ต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 30,001 บาท	13	18.6
30,001–40,000 บาท	33	47.2
40,001–50,000 บาท	19	27.1
50,001–60,000 บาท	4	5.7
60,001 บาทขึ้นไป	1	1.4
รวม	70	100.0

รายได้

จากตารางที่ 4.7 ผู้ที่ต้องการรายได้ต่อเดือนระหว่าง 30,001–40,000 บาท มีมากที่สุดร้อยละ 47.2 รองลงมามีความต้องการรายได้ต่อเดือนระหว่าง 40,001–50,000 บาท ร้อยละ 27.1 ส่วนผู้ที่มีความต้องการรายได้ต่อเดือน 60,001 บาทขึ้นไป มีเพียงร้อยละ 1.4 เท่านั้น

ตารางที่ 4.8

ลักษณะงานที่ต้องการ

ลักษณะงาน	จำนวน	ร้อยละ
งานอุตสาหกรรม	35	50.0
งานก่อสร้าง	25	35.7
การเกษตรและเลี้ยงสัตว์	7	10.0
งานบริการ	3	4.3
รวม	70	100.0

ลักษณะงาน

จากตารางที่ 4.8 แรงงานไทยที่ต้องการทำงานงานอุตสาหกรรม มากที่สุดร้อยละ 50 ส่วนงานที่ต้องการน้อยที่สุด คือ งานบริการ ร้อยละ 4.3

ตารางที่ 4.9

ประสบการณ์การถูกหลอกลวง

ประสบการณ์การถูกหลอกลวง	จำนวน	ร้อยละ
เคย	3	4.3
ไม่เคย	67	95.7
รวม	70	100.0

ประสบการณ์การถูกหลอกลวง

จากตารางที่ 4.9 ส่วนใหญ่ผู้ที่ไม่เคยถูกหลอกลวงมีมากถึง ร้อยละ 95.7 ส่วนผู้ที่เคยถูกหลอกลวงมีร้อยละ 4.3 หรือจำนวน 3 คน เท่านั้น

ตารางที่ 4.10

ความคาดหวังต่อสวัสดิการที่ต้องการ

สวัสดิการ	จำนวน	ร้อยละ
ค่าล่วงเวลา	66	94.3
ที่พัก	64	91.4
อาหาร	61	87.1
ค่ารักษาพยาบาล	59	84.3
โบนัส	14	20.0

หมายเหตุ: ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ

ความคาดหวังต่อสวัสดิการ

จากตารางที่ 4.10 แรงงานไทยมีความคาดหวังว่าจะได้รับสวัสดิการมากที่สุดในเรื่องค่าล่วงเวลา ร้อยละ 94.3 รองลงมาคือที่พัก ร้อยละ 91.4 และโบนัสต้องการน้อยที่สุด

ตารางที่ 4.11

รายได้ที่คาดว่าจะนำไปใช้จ่าย

การนำไปใช้จ่าย	จำนวน	ร้อยละ
สิ่งอำนวยความสะดวกในที่อยู่อาศัย	57	81.4
การศึกษาของสมาชิกในครอบครัว	39	55.7
การผ่อนชำระหนี้สิน	37	52.9
ค่ารักษาพยาบาลญาติพี่น้อง	7	10.0

หมายเหตุ: ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ

รายได้ที่คาดว่าจะนำไปใช้จ่าย

จากตารางที่ 4.11 แรงงานไทยคาดว่าจะนำรายได้ที่ได้รับใช้จ่ายในเรื่องของสิ่งอำนวยความสะดวกในที่อยู่อาศัยมากที่สุด ร้อยละ 81.4 รองลงมาเป็นเรื่องการศึกษาของสมาชิกในครอบครัว ร้อยละ 55.7 และน้อยที่สุดในเรื่องค่ารักษาพยาบาลญาติพี่น้อง ร้อยละ 10.0

ตารางที่ 4.12

ความคิดเห็นของแรงงานไทยต่อโอกาสที่จะถูกหลอกลวง

ความคิดเห็น	จำนวน	ร้อยละ
ไม่มีโอกาสถูกหลอกลวง	68	97.1
มีโอกาสถูกหลอกลวง	2	2.9
รวม	70	100.0

ความคิดเห็นต่อโอกาสที่จะถูกหลอกลวง

จากตารางที่ 4.12 แรงงานไทยร้อยละ 97.1 มีความคิดเห็นว่าการไปทำงานที่ต่างประเทศไม่น่าจะไม่มีโอกาสถูกหลอกลวงมากที่สุด ผู้ที่คิดว่าจะจะถูกหลอกลวงมีเพียง 2 คน หรือร้อยละ 2.9 เท่านั้น

ส่วนที่ 3 ทักษะต่อการเตรียมความพร้อมก่อนเดินทาง

ตารางที่ 4.13

ความรู้ด้านภาษาอื่น ๆ

ความรู้ด้านภาษา	จำนวน	ร้อยละ
มีความรู้ด้านภาษาอื่น	65	92.9
ไม่มีความรู้ด้านภาษาอื่น	5	7.1
รวม	70	100.0

จากตารางที่ 4.13 แรงงานไทยร้อยละ 92.9 มีความรู้ด้านภาษาอื่นนอกเหนือจากภาษาไทยเป็นส่วนใหญ่ ส่วนอีก 5 คน ไม่มีความรู้ด้านภาษาอื่น

ตารางที่ 4.14

การมีญาติพี่น้องที่เคยเดินทางไปทำงานที่สาธารณรัฐเกาหลี

การมีญาติพี่น้องที่เคยไปทำงาน สาธารณรัฐเกาหลี	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เคยมี	38	54.3
เคยมี	32	45.7
เคยมี ปัจจุบันอยู่ที่สาธารณรัฐเกาหลี	22	31.4
เคยมี ปัจจุบันอยู่ที่เมืองไทย	10	14.3
รวม	70	100.0

การมีญาติพี่น้องที่เคยเดินทางไปทำงานที่สาธารณรัฐเกาหลี

จากตารางที่ 4.14 ผู้ที่ไม่เคยมีญาติพี่น้องเคยเดินทางไปทำงานที่เกาหลีมีมากที่สุด ร้อยละ 54.3 ส่วนผู้ที่เคยมีญาติที่ทำงานในสาธารณรัฐเกาหลีซึ่งปัจจุบันยังอยู่ที่สาธารณรัฐเกาหลี มีร้อยละ 31.4 และผู้ที่เคยมีญาติที่ทำงานในสาธารณรัฐเกาหลีซึ่งปัจจุบันกลับมาที่เมืองไทย มีจำนวน ร้อยละ 14.3

ตารางที่ 4.15

ประสบการณ์การเดินทางไปทำงานที่สาธารณรัฐเกาหลี

ประสบการณ์	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เคยเดินทางไปทำงานมาก่อน	68	97.1
เคยเดินทางไปทำงานมาแล้ว	2	2.9
รวม	70	100.0

ประสบการณ์การเดินทางไปทำงานที่สาธารณรัฐเกาหลี

จากตารางที่ 4.15 ผู้ที่ไม่เคยเดินทางไปทำงานในสาธารณรัฐเกาหลีมีมากที่สุด ร้อยละ 97.1

ตารางที่ 4.16

แหล่งข้อมูลที่ได้รับทราบการรับสมัครไปทำงานสาธารณรัฐเกาหลี

แหล่งที่ทราบข่าว	จำนวน	ร้อยละ
สำนักงานจัดหางานของรัฐ	48	68.6
เพื่อนบ้าน/คนในหมู่บ้าน	47	67.1
สื่อโทรทัศน์/สื่อวิทยุ	34	48.6
อินเทอร์เน็ต	4	5.7
ตัวแทน/นายหน้า/สาย	2	2.9

หมายเหตุ : ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ

แหล่งที่ทราบข่าวการรับสมัคร

จากตารางที่ 4.16 แรงงานไทยส่วนใหญ่ทราบข่าวจากสำนักงานจัดหางานของรัฐมากที่สุด ร้อยละ 68.6 รองลงมาทราบจากเพื่อนบ้าน/คนในหมู่บ้าน ร้อยละ 67.1 และทราบจากนายหน้า/ตัวแทน/สาย มีน้อยที่สุดเท่ากับร้อยละ 2.9

ตารางที่ 4.17

ความรู้เกี่ยวกับขั้นตอนและวิธีการไปทำงานภายใต้ระบบ EPS ของแรงงานไทย

ความรู้เกี่ยวกับ EPS	จำนวน	ร้อยละ
มีความรู้	9	12.9
มีความรู้บ้าง	51	72.9
ไม่มีความรู้	10	14.2
รวม	70	100.0

ความรู้เกี่ยวกับขั้นตอนและวิธีการไปทำงานภายใต้ระบบ EPS

จากตารางที่ 4.17 แรงงานไทยที่มีความรู้บ้างมีร้อยละ 72.9 และผู้ที่ไม่มีความรู้มีร้อยละ 14.2

ตารางที่ 4.18
ความคิดเห็นต่อการมีความรู้ในเรื่องต่าง ๆ ก่อนเดินทางไป
ทำงานในสาธารณรัฐเกาหลี

ความรู้	ระดับความคิดเห็น				$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
	มาก (ร้อยละ)	มีน้อย มาก (ร้อยละ)	มีบ้าง (ร้อยละ)	ไม่มี ความรู้ (ร้อยละ)			
ด้านกฎหมาย	4 (5.7)	6 (8.6)	44 (62.9)	16 (22.9)	1.97	0.742	มีความรู้ น้อย
ด้านวัฒนธรรม-ประเพณี	2 (2.9)	7 (10.0)	51 (72.9)	10 (14.3)	2.01	0.602	มีความรู้ น้อย
การใช้ชีวิตแบบเกาหลี	3 (4.3)	8 (11.4)	44 (62.9)	15 (21.4)	1.99	0.712	มีความรู้ น้อย
ด้านอาหารของเกาหลี	2 (2.9)	11 (15.7)	39 (55.7)	18 (25.7)	1.96	0.731	มีความรู้ น้อย
รวม					1.98	0.568	มีความรู้ น้อย

ความรู้ในเรื่องต่างๆ ก่อนเดินทางไปทำงานในสาธารณรัฐเกาหลี

จากตารางที่ 4.18 โดยภาพรวมแรงงานไทยมีความรู้เกี่ยวกับสาธารณรัฐเกาหลีในเรื่องต่าง ๆ น้อย ซึ่งเมื่อจำแนกตามรายด้านแล้ว ปรากฏว่าแรงงานไทยมีความรู้ด้านวัฒนธรรม-ประเพณี ในระดับน้อยแต่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด (2.01) รองลงมา มีความรู้ด้านการใช้ชีวิตแบบเกาหลี และกฎหมาย รวมทั้งด้านอาหาร มีค่าเฉลี่ย 1.99, 1.97 และ 1.96 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.19

สื่อที่ใช้สำหรับการเตรียมความรู้ของแรงงานไทย

สื่อสำหรับเตรียมความรู้	จำนวน	ร้อยละ
สื่อโทรทัศน์ - วิทยุ	45	64.3
เพื่อนบ้าน/คนในหมู่บ้าน	44	62.9
อินเทอร์เน็ต	12	17.1
หนังสือพิมพ์	11	15.7

*หมายเหตุ ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ

สื่อที่ใช้สำหรับการเตรียมความรู้

จากตารางที่ 4.19 แรงงานไทยส่วนใหญ่ใช้สื่อโทรทัศน์-สื่อวิทยุเพื่อความรู้มากที่สุด ร้อยละ 64.3 รองลงมาได้รับความรู้จากเพื่อนบ้าน/คนในหมู่บ้าน ร้อยละ 62.9

สุขภาพร่างกาย

แรงงานไทยที่ประสงค์จะไปทำงานในต่างประเทศทุกคนให้ความเห็นว่าเป็นผู้ที่มีร่างกายแข็งแรงสมบูรณ์ดี

ตารางที่ 4.20

ความคิดเห็นต่อความเพียงพอระบบ EPS

ความเพียงพอของระบบ EPS	จำนวน	ร้อยละ
เพียงพอ	39	55.7
ไม่เพียงพอ	31	44.3
รวม	70	100.0

ความคิดเห็นต่อความเพียงพอของระบบ EPS

จากตารางที่ 4.20 แรงงานไทยร้อยละ 55.7 มีความเห็นต่อระบบ EPS ที่มีอยู่มีความเพียงพอ แต่ร้อยละ 44.3 เห็นว่าไม่เพียงพอ

ตารางที่ 4.21

การเตรียมค่าใช้จ่ายในด้านต่าง ๆ ก่อนเดินทางไปทำงานของแรงงานไทย

ค่าใช้จ่าย	จำนวน	ร้อยละ
การทดสอบความรู้ความสามารถ		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	67	95.7
20,001–30,000 บาท	1	1.4
มากกว่า 40,001 บาท	2	2.9
รวม	70	100.0
ด้านสุขภาพร่างกาย (ตรวจสุขภาพ)		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	69	98.6
10,001–20,000 บาท	1	1.4
รวม	70	100.0
ด้านเอกสาร / ค่าเดินทาง		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	67	95.7
10,001–20,000 บาท	2	2.9
20,001–30,000 บาท	1	1.4
รวม	70	100.0

การเตรียมค่าใช้จ่ายก่อนเดินทาง

จากตารางที่ 4.21 แรงงานไทยทั้งหมดส่วนใหญ่เตรียมค่าใช้จ่ายไม่เกิน 10,000 บาท สำหรับเป็นค่าใช้จ่ายก่อนเดินทางโดยแยกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้ ผู้ที่เตรียมค่าใช้จ่ายจำนวนเงิน 10,000 บาท สำหรับเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ร้อยละ 95.7 ด้านสุขภาพร่างกาย (ตรวจสุขภาพ) ร้อยละ 98.6 และด้านเอกสาร/ค่าเดินทาง ร้อยละ 95.7

ตารางที่ 4.22

ความคิดเห็นต่อปัญหาและอุปสรรคที่จะเกิดขึ้นเมื่อเดินทางไปทำงาน

ปัญหาและอุปสรรค	จำนวน	ร้อยละ
ไม่พบปัญหา	49	70.0
พบปัญหา	21	30.0
รวม	70	100.0

ปัญหาและอุปสรรค

จากตารางที่ 4.22 แรงงานไทยส่วนใหญ่ร้อยละ 70.0 มีความคิดเห็นว่ามันน่าจะพบปัญหาและอุปสรรคในการเดินทาง มีเพียงร้อยละ 30.0 ที่คิดว่าอาจพบปัญหาในการเดินทางได้

ตารางที่ 4.23

ความคิดเห็นต่อการปรับปรุงระบบ EPS ของแรงงานไทย

ความคิดเห็น	จำนวน	ร้อยละ
ควรปรับปรุง	21	30.0
- การประชาสัมพันธ์	14	20.0
- เวลาให้บริการ	4	5.7
- เจ้าหน้าที่	2	2.9
- อื่น ๆ	1	1.4
ไม่ต้องปรับปรุง	49	70.0
รวม	70	100.0

ความคิดเห็นต่อการปรับปรุงระบบ EPS

จากตารางที่ 4.23 แรงงานไทยส่วนใหญ่มีความคิดเห็นที่ไม่ต้องการปรับปรุงเลย ร้อยละ 70.0 รองลงมาเป็นเรื่องการประชาสัมพันธ์ ร้อยละ 20.0 และน้อยที่สุดเรื่องอื่น ๆ ร้อยละ 1.4

ตารางที่ 4.24

ความต้องการทักษะของแรงงานไทยก่อนเดินทาง

ความต้องการ	จำนวน	ร้อยละ
ต้องการเพิ่มทักษะ	38	54.3
ไม่ต้องการเพิ่มทักษะ	32	45.7
รวม	70	100.0

ความต้องการด้านทักษะก่อนเดินทาง

จากตารางที่ 4.24 แรงงานไทยต้องการเพิ่มทักษะการทำงานมากที่สุดก่อนที่จะเดินทางไปทำงานในสาธารณรัฐเกาหลี ร้อยละ 54.3 แต่ผู้ที่ไม่ต้องการเพิ่มทักษะ มีร้อยละ 45.7

ส่วนที่ 4 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความคาดหวังและการเตรียมความพร้อม

4.1 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส การศึกษา ประสบการณ์ทำงานกับความคาดหวัง มีดังนี้

ตารางที่ 4.25
อายุ กับ ความคาดหวังในการไปทำงาน

ความคาดหวัง	ช่วงอายุ		ความต่างของ ค่าร้อยละ	แปลผล
	20-30 ปี (n=27)	31-40 ปี (n=43)		
รายได้ที่ต้องการ				
ไม่เกิน 40,000 บาท	19 (70.4)	27 (62.8)	7.6	ไม่แตกต่าง
40,000 บาทขึ้นไป	8 (29.6)	16 (37.2)	7.6	ไม่แตกต่าง
ลักษณะงานที่ต้องการ				
อุตสาหกรรมและงานบริการ	17 (63.0)	21 (48.8)	14.2	ไม่แตกต่าง
การเกษตร เลี้ยงสัตว์ และอื่น ๆ	10 (37.0)	22 (51.2)	14.2	ไม่แตกต่าง
โอกาสในการถูกหลอกลวง				
ไม่มีโอกาสถูกหลอกลวง	27 (100.0)	2 (4.7)	95.3 *	แตกต่าง
มีโอกาสถูกหลอกลวง	-	41 (95.3)	95.3 *	แตกต่าง
ความคาดหวังด้านที่พัก				
ต้องการที่พัก	24 (88.9)	40 (93.0)	4.1	ไม่แตกต่าง
ไม่ต้องการที่พัก	3 (11.1)	3 (7.0)	4.1	ไม่แตกต่าง

จากตารางที่ 4.25 ผู้ที่มีอายุระหว่าง 20-30 ปี และอายุระหว่าง 31-40 ปี มีความคิดเห็นต่อโอกาสในการถูกหลอกลวงที่แตกต่างกัน โดยมีค่าความแตกต่างร้อยละ 95.3 โดยผู้ที่มีอายุ 31-40 ปี คิดว่าตนเองมีโอกาสถูกหลอกลวงมากกว่าผู้ที่มีอายุ 20-30 ปี ส่วนรายได้ ลักษณะงานที่ต้องการ และความคาดหวังด้านที่พักไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.26

สถานภาพสมรส กับ ความคาดหวัง

ความคาดหวัง	สถานภาพสมรส		ความต่างของ ค่าร้อยละ	แปลผล
	โสด (n=39)	สมรส/หม้าย (n=31)		
รายได้ที่ต้องการ				
ไม่เกิน 40,000 บาท	29 (74.4)	17 (54.8)	19.6 *	แตกต่าง
40,000 บาทขึ้นไป	10 (25.6)	14 (45.2)	19.6 *	แตกต่าง
ลักษณะงานต้องการ				
อุตสาหกรรมและงานบริการ	25 (64.1)	13 (41.9)	22.2 *	แตกต่าง
การเกษตร เลี้ยงสัตว์ และอื่น ๆ	14 (35.9)	18 (58.1)	22.2 *	แตกต่าง
โอกาสในการถูกหลอกลวง				
ไม่มีโอกาสถูกหลอกลวง	39 (100.0)	29 (93.5)	6.5	ไม่แตกต่าง
มีโอกาสถูกหลอกลวง	-	2 (6.5)	6.5	ไม่แตกต่าง

ตารางที่ 4.26 (ต่อ)

ความคาดหวัง	สถานภาพสมรส		ความต่างของ ค่าร้อยละ	แปลผล
	โสด (n=39)	สมรส/หม้าย (n=31)		
ด้านที่พัก				
ต้องการที่พัก	35 (89.7)	29 (93.5)	3.8	ไม่แตกต่าง
ไม่ต้องการที่พัก	4 (10.3)	2 (6.5)	3.8	ไม่แตกต่าง

จากตารางที่ 4.26 ผู้ที่มีสถานภาพสมรสเป็นโสดมีความคิดเห็นต่อรายได้ที่ต้องการ และลักษณะงานที่ต้องการ แตกต่างกับผู้ที่มีสมรส/หม้าย มีค่าความต่างของร้อยละ 19.6 และ 22.2 ตามลำดับ ส่วนความคิดเห็นต่อโอกาสในการถูกหลอกลวง และความคาดหวังด้านที่พักไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.27

ระดับการศึกษา กับ ความคาดหวัง

ความคาดหวัง	ระดับการศึกษา		ความต่างของ ค่าร้อยละ	แปลผล
	ไม่เกิน อนุปริญญา (n=65)	ปริญญาตรี ขึ้นไป (n=5)		
รายได้ที่ต้องการ				
ไม่เกิน 40,000 บาท	45 (69.2)	1 (20.0)	49.2 *	แตกต่าง
40,000 บาทขึ้นไป	20 (30.8)	4 (80.0)	49.2 *	แตกต่าง

ตารางที่ 4.27 (ต่อ)

ความคาดหวัง	ระดับการศึกษา		ความต่างของ ค่าร้อยละ	แปลผล
	ไม่เกิน อนุปริญญา (n=65)	ปริญญาตรี ขึ้นไป (n=5)		
ลักษณะงานต้องการ				
อุตสาหกรรมและงานบริการ	33 (50.8)	5 (100.0)	49.2 *	แตกต่าง
การเกษตร เลี้ยงสัตว์ และอื่น ๆ	32 (49.2)	-	49.2 *	แตกต่าง
โอกาสในการถูกหลอกลวง				
ไม่มีโอกาสถูกหลอกลวง	2 (3.1)	5 (100.0)	96.9 *	แตกต่าง
มีโอกาสถูกหลอกลวง	63 (96.9)	-	96.9 *	แตกต่าง
ความคาดหวังด้านที่พัก				
ต้องการที่พัก	59 (90.8)	5 (100.0)	9.2	ไม่แตกต่าง
ไม่ต้องการที่พัก	6 (9.2)	-	9.2	ไม่แตกต่าง

จากตารางที่ 4.27 แรงงานไทยที่มีการศึกษาไม่เกินระดับปริญญาตรี มีความคาดหวังต่อรายได้ ลักษณะงานที่ต้องการ และโอกาสในการถูกหลอกลวง แตกต่างกับผู้ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป โดยมีค่าความแตกต่างร้อยละ 49.2, 49.9 และ 96.9 ตามลำดับ สำหรับความคาดหวังด้านที่พักมีไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.28
ประสบการณ์ทำงาน กับ ความคาดหวัง

ความคาดหวัง	ประสบการณ์ทำงาน		ความต่างของ ค่าร้อยละ	แปลผล
	1-10 ปี (N=59)	11-20 ปี (N=11)		
รายได้ที่ต้องการ				
ไม่เกิน 40,000 บาท	38 (64.4)	8 (72.7)	8.3	ไม่แตกต่าง
40,000 บาทขึ้นไป	21 (35.6)	3 (27.3)	8.3	ไม่แตกต่าง
ลักษณะงานที่ต้องการ				
อุตสาหกรรมและงานบริการ	34 (57.6)	4 (36.4)	21.2 *	แตกต่าง
การเกษตร เลี้ยงสัตว์ และอื่น ๆ	25 (42.4)	7 (63.6)	21.2 *	แตกต่าง
โอกาสในการถูกหลอกลวง				
ไม่มีโอกาสถูกหลอกลวง	58 (98.3)	10 (90.9)	7.4	ไม่แตกต่าง
มีโอกาสถูกหลอกลวง	1 (1.7)	1 (9.1)	7.4	ไม่แตกต่าง
ความคาดหวังด้านที่พัก				
ต้องการที่พัก	53 (89.8)	11 (100.0)	10.2	ไม่แตกต่าง
ไม่ต้องการที่พัก	6 (10.2)	-	10.2	ไม่แตกต่าง

จากตารางที่ 4.28 แรงงานไทยที่มีประสบการณ์ทำงานระหว่าง 1-10 ปี มีความคาดหวังต่อลักษณะงานที่ต้องการ แตกต่างกับแรงงานไทยที่มีประสบการณ์ทำงาน 11-20 ปี โดยมีค่าความแตกต่างร้อยละ 21.2 ส่วนรายได้ โอกาสในการถูกหลอกลวง และความคาดหวังด้านที่พัก ไม่มีความแตกต่างกัน

4.2 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับการเตรียมความพร้อม

ตารางที่ 4.29

อายุ กับ การเตรียมความพร้อมก่อนการเดินทาง

การเตรียมความพร้อม	อายุ		ความต่างของ ค่าร้อยละ	แปลผล
	20 – 30 ปี (N=27)	31 – 40 ปี (N=43)		
ด้านภาษา				
มีการเตรียมความพร้อม	23 (85.2)	42 (97.7)	12.5	ไม่แตกต่าง
ไม่มีการเตรียมความพร้อม	4 (14.8)	1 (2.3)	12.5	ไม่แตกต่าง
ด้านกฎหมาย				
มีความรู้มาก	1 (3.7)	3 (7.0)	3.3	ไม่แตกต่าง
มีความรู้น้อยมาก	1 (3.7)	5 (11.6)	7.9	ไม่แตกต่าง
มีความรู้บ้าง	18 (66.7)	26 (60.5)	6.2	ไม่แตกต่าง
ไม่มีความรู้	7 (25.9)	9 (20.9)	5.0	ไม่แตกต่าง

ตารางที่ 4.29 (ต่อ)

การเตรียมความพร้อม	อายุ		ความต่างของ ค่าร้อยละ	แปลผล
	20 – 30 ปี (N=27)	31 – 40 ปี (N=43)		
ด้านเอกสารและขั้นตอนในการทำงาน				
มีความรู้	3 (11.1)	6 (14.0)	2.9	ไม่แตกต่าง
มีความรู้บ้าง	20 (74.1)	31 (72.1)	2.0	ไม่แตกต่าง
ไม่มีความรู้	4 (14.8)	6 (14.0)	0.8	ไม่แตกต่าง
สุขภาพร่างกาย แข็งแรงสมบูรณ์	27 (100.0)	43 (100.0)	0	ไม่แตกต่าง
ด้านทักษะในการทำงาน				
มีการอบรมเพื่อเพิ่มทักษะ	17 (63.0)	21 (51.2)	11.8	ไม่แตกต่าง
ไม่มีการอบรมเพื่อเพิ่มทักษะ	10 (37.0)	22 (48.8)	11.8	ไม่แตกต่าง

จากตารางที่ 4.29 แรงงานไทยที่มีอายุระหว่าง 20-30 ปี และอายุระหว่าง 31-40 ปี มีการเตรียมพร้อมก่อนการเดินทางในด้านภาษาไม่แตกต่างเช่นเดียวกับการเตรียมความพร้อมเรื่องความรู้ด้านกฎหมาย ความรู้ในด้านเอกสารและขั้นตอนในการทำงาน ด้านสุขภาพร่างกาย และด้านทักษะในการทำงานมีไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.30

สถานภาพสมรส กับ การเตรียมความพร้อมก่อนการเดินทาง

การเตรียมความพร้อม	สถานภาพสมรส		ความต่างของ ค่าร้อยละ	แปลผล
	โสด (n=39)	สมรส/หม้าย (n=31)		
ด้านภาษา				
มีการเตรียมความพร้อม	37 (94.9)	28 (90.3)	4.6	ไม่แตกต่าง
ไม่มีการเตรียมความพร้อม	2 (5.1)	3 (9.7)	4.6	ไม่แตกต่าง
ด้านกฎหมาย				
มีความรู้มาก	1 (2.6)	3 (9.7)	7.1	ไม่แตกต่าง
มีความรู้น้อยมาก	3 (7.7)	3 (9.7)	2.0	ไม่แตกต่าง
มีความรู้บ้าง	28 (71.8)	16 (51.6)	20.2 *	แตกต่าง
ไม่มีความรู้	7 (17.9)	9 (29.0)	11.1	ไม่แตกต่าง
ด้านเอกสารและขั้นตอนในการทำงาน				
มีความรู้	6 (15.4)	4 (12.9)	2.5	ไม่แตกต่าง
มีความรู้บ้าง	27 (69.2)	24 (77.4)	8.2	ไม่แตกต่าง
ไม่มีความรู้	6 (15.4)	3 (9.7)	5.7	ไม่แตกต่าง

ตารางที่ 4.30 (ต่อ)

การเตรียมความพร้อม	สถานภาพ		ความต่างของ ค่าร้อยละ	แปลผล
	โสด (n=39)	สมรส/หม้าย (n=31)		
ด้านสุขภาพร่างกาย แข็งแรงสมบูรณ์	39 (100.0)	39 (100.0)	0	ไม่แตกต่าง
ด้านทักษะในการทำงาน มีการอบรมเพื่อเพิ่มทักษะ	26 (66.7)	12 (38.7)	28.0 *	แตกต่าง
ไม่มีการอบรมเพื่อเพิ่มทักษะ	13 (33.3)	19 (61.3)	28.0 *	แตกต่าง

จากตารางที่ 4.30 แรงงานไทยที่มีสถานภาพสมรสเป็นโสดมีการเตรียมความพร้อมด้านทักษะในการทำงานที่แตกต่างกับผู้ที่สมรส/หม้าย โดยมีความแตกต่างค่าร้อยละ 28.0 เท่า ๆ กัน สำหรับการเตรียมความพร้อมด้านภาษา ความรู้ด้านกฎหมาย ความรู้ในด้านเอกสารและขั้นตอนในการทำงาน และด้านสุขภาพร่างกาย ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.31

ระดับการศึกษา กับ การเตรียมความพร้อมก่อนการเดินทาง

การเตรียมความพร้อม	ระดับการศึกษา		ความต่าง ของค่าร้อยละ	แปรผล
	ไม่เกิน อนุปริญญา (N=65)	ปริญญาตรี ขึ้นไป (N=5)		
ด้านภาษา				
มีการเตรียมความพร้อม	60 (92.3)	5 (100.0)	7.7	ไม่แตกต่าง
ไม่มีการเตรียมความพร้อม	5 (7.7)	-	7.7	ไม่แตกต่าง
ด้านกฎหมาย				
มีความรู้มาก	4 (6.2)	-	6.2	ไม่แตกต่าง
มีความรู้น้อยมาก	6 (9.2)	-	9.2	ไม่แตกต่าง
มีความรู้บ้าง	40 (61.5)	4 (80.0)	18.5 *	แตกต่าง
ไม่มีความรู้	15 (23.1)	1 (20.0)	3.1	ไม่แตกต่าง
ด้านเอกสารและขั้นตอนในการทำงาน				
มีความรู้	8 (12.3)	1 (20.0)	7.7	ไม่แตกต่าง
มีความรู้บ้าง	48 (73.8)	3 (60.0)	13.8	ไม่แตกต่าง
ไม่มีความรู้	9 (13.8)	1 (20.0)	6.2	ไม่แตกต่าง

ตารางที่ 4.31 (ต่อ)

การเตรียมความพร้อม	ระดับการศึกษา		ความต่างของ ค่าร้อยละ	แปลผล
	ไม่เกิน อนุปริญญา (N=65)	ปริญญาตรี ขึ้นไป (N=5)		
ด้านสุขภาพร่างกาย แข็งแรงสมบูรณ์	65 (100.0)	5 (100.0)	0	ไม่แตกต่าง
ด้านทักษะในการทำงาน มีการอบรมเพื่อเพิ่มทักษะ	35 (53.8)	3 (60.0)	6.2	ไม่แตกต่าง
ไม่มีการอบรมเพื่อเพิ่มทักษะ	30 (46.2)	2 (40.0)	6.2	ไม่แตกต่าง

จากตารางที่ 4.31 ผู้ที่มีการศึกษาไม่เกินระดับอนุปริญญา ในกลุ่มที่มีความรู้บ้าง มีการเตรียมความพร้อมก่อนการเดินทางในด้านกฎหมายที่แตกต่างกับกลุ่มแรงงานไทยมีการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรีขึ้นไป โดยมีค่าความแตกต่างร้อยละ 18.5 ส่วนในกลุ่มผู้มีความรู้ระดับอื่น ๆ และด้านการเตรียมความพร้อมด้านภาษา ด้านเอกสารและขั้นตอนในการทำงาน ด้านสุขภาพร่างกาย และด้านทักษะในการทำงาน มีความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.32

ประสบการณ์ทำงาน กับ การเตรียมความพร้อมก่อนการเดินทาง

การเตรียมความพร้อม	ช่วงประสบการณ์ทำงาน		ความต่างของ ค่าร้อยละ	แปลผล
	1-10 ปี (n=59)	11-20 ปี (n=11)		
ด้านภาษา				
มีการเตรียมความพร้อม	54 (91.5)	11 (100.0)	8.5	ไม่แตกต่าง
ไม่มีการเตรียมความพร้อม	5 (8.5)	-	8.5	ไม่แตกต่าง
ด้านกฎหมาย				
มีความรู้มาก	4 (6.8)	-	6.8	ไม่แตกต่าง
มีความรู้เ็น้อยมาก	4 (6.8)	2 (28.2)	21.4 *	แตกต่าง
มีความรู้บ้าง	36 (61.0)	8 (72.7)	11.7	ไม่แตกต่าง
ไม่มีความรู้	15 (25.4)	1 (9.1)	16.3 *	แตกต่าง
ด้านเอกสารและขั้นตอนในการทำงาน				
มีความรู้	8 (13.6)	1 (9.1)	4.5	ไม่แตกต่าง
มีความรู้บ้าง	42 (71.2)	9 (81.8)	10.6	ไม่แตกต่าง
ไม่มีความรู้	9 (15.3)	1 (9.1)	6.2	ไม่แตกต่าง

ตารางที่ 4.32 (ต่อ)

การเตรียมความพร้อม	ช่วงประสบการณ์ทำงาน		ความต่างของ ค่าร้อยละ	แปลผล
	1-10 ปี (n=59)	11-20 ปี (n=11)		
ด้านสุขภาพร่างกาย แข็งแรงสมบูรณ์	59 (100.0)	11 (100.0)	0	ไม่แตกต่าง
ด้านทักษะในการทำงาน มีการอบรมเพื่อเพิ่มทักษะ	34 (57.6)	4 (36.4)	21.2 *	แตกต่าง
ไม่มีการอบรมเพื่อเพิ่มทักษะ	25 (42.4)	7 (63.6)	21.2 *	แตกต่าง

จากตารางที่ 4.32 ผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานระหว่าง 1-10 ปีมีการเตรียมความพร้อมก่อนการเดินทางที่แตกต่างกับผู้ที่มีประสบการณ์ทำงาน 11-20 ปีในด้านกฎหมาย ในกลุ่มผู้มีความรู้ระดับมีความรู้ต่ำ และไม่มีความรู้ โดยมีค่าความแตกต่างร้อยละ 21.4 และ 16.0 และการเตรียมความพร้อมด้านทักษะในการทำงานมีค่าความแตกต่างร้อยละ 21.2 สำหรับการเตรียมความพร้อมด้านภาษา การเตรียมความพร้อมความรู้ในด้านเอกสารและขั้นตอนในการทำงาน และการเตรียมความพร้อมด้านสุขภาพร่างกาย มีความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.33

สรุปผลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับความคาดหวัง

ความคาดหวัง	รายได้	ลักษณะงาน	โอกาสที่จะไม่ ถูกหลอกลวง	ด้านที่พัก
อายุ	×	×	✓	×
สถานภาพสมรส	✓	✓	×	×

ตารางที่ 4.33 (ต่อ)

ความคาดหวัง	รายได้	ลักษณะงาน	โอกาสที่จะไม่ ถูกหลอกลวง	ด้านที่ฝึก
การศึกษา	✓	✓	✓	✗
ประสบการณ์ทำงาน	✗	✓	✗	✗

จากตารางที่ 4.33 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุและการศึกษาที่แตกต่างกันความคาดหวังต่อโอกาสที่จะไม่ถูกหลอกลวงมีแตกต่างกัน ส่วนสถานภาพสมรสและการศึกษาที่แตกต่างกันความคาดหวังต่อรายได้ และลักษณะงานมีแตกต่างกัน สำหรับปัจจัยด้านสถานภาพสมรส การศึกษา และประสบการณ์ส่งผลต่อความคาดหวังด้านลักษณะงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.34

สรุปผลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับการเตรียมความพร้อม

การเตรียมความพร้อม	ภาษา	กฎหมาย	เอกสาร ขั้นตอน	สุขภาพ	ทักษะใน การทำงาน
อายุ	✓	✗	✗	✗	✗
สถานภาพสมรส	✗	✓	✗	✗	✓
การศึกษา	✗	✓	✗	✗	✗
ประสบการณ์ทำงาน	✗	✓	✗	✗	✓

จากตารางที่ 4.34 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ สถานภาพสมรส การศึกษาและประสบการณ์ที่แตกต่างกัน การเตรียมความพร้อมความรู้เกี่ยวกับด้านกฎหมายมีความแตกต่างกัน ส่วนสถานภาพสมรสและประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกัน การเตรียมความพร้อมด้านทักษะการทำงานแตกต่างกัน สำหรับปัจจัยส่วนบุคคลทุกปัจจัยไม่มีผลต่อการเตรียมความพร้อมด้านภาษา เอกสารฯ และสุขภาพ

ส่วนที่ 5 สรุปข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูง กรมการจัดหางาน

ประเด็นการสัมภาษณ์ผู้บริหารประกอบด้วย ประสิทธิภาพการทำงานที่เกี่ยวข้องกับระบบ EPS ความต้องการแรงงานไทยไปทำงานในสาธารณรัฐเกาหลีผ่านระบบ EPS ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน ความสามารถในการบริหารจัดการของเจ้าหน้าที่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการดำเนินงานของระบบ EPS รวมทั้งการปรับปรุงระบบ EPS

ประสบการณ์การทำงานที่เกี่ยวข้องกับระบบ EPS

รองอธิบดีกรมการจัดหางาน (ปกรณ์ อมรชีวิน), ผลจากการสัมภาษณ์เมื่อวันที่ 17 กุมภาพันธ์ 2552 เริ่มเข้ามาทำงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดหางานในระบบ EPS ประมาณ 2 ปี ตั้งแต่เป็นผู้ตรวจกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานที่สาธารณรัฐเกาหลี ตามระบบการจ้างแรงงานต่างชาติ (EPS) ว่า จากการที่กรมการจัดหางานได้ศึกษาระบบการคัดเลือกแรงงานของนายจ้างเกาหลี และหารือกับหน่วยงานของเกาหลีที่เกี่ยวข้องกับการจัดส่งแรงงานไปทำงานตามระบบ EPS พบว่า ทางเกาหลีมีระบบการป้องกันไม่ให้มีการคัดเลือกแรงงานรายใดรายหนึ่งโดยเฉพาะเจาะจง นายจ้างที่ได้รับอนุญาตให้จ้างแรงงานต่างชาติจะต้องคัดเลือกแรงงานจากบัญชีรายชื่อที่ทางกรมส่งให้ทางการเกาหลีซึ่งผ่านการตรวจสอบเบื้องต้นแล้วว่าเป็นผู้ที่ไม่ประวัติการกระทำผิดทางกฎหมายสาธารณรัฐเกาหลี โดยศูนย์การจ้างงาน (JOB CENER) จะเป็นผู้เสนอรายชื่อของแรงงานให้นายจ้างคัดเลือกจำนวนไม่เกิน 5 เท่า ของโควตาการจ้างแรงงานต่างชาติที่ได้รับ โดยข้อมูลของแรงงานที่นายจ้างได้รับประกอบการคัดเลือก คือ ภาพถ่าย ข้อมูลสัญชาติ อายุ เพศ การศึกษา ตำแหน่งที่สมัครสถานที่ทำงานที่แรงงานต้องการ ซึ่งแรงงานส่วนใหญ่ไม่ระบุข้อมูลนี้ และเมื่อนายจ้างคัดเลือกแรงงานรายใดแล้ว ศูนย์การจ้างงานจึงจะพิมพ์ภาพถ่ายผู้ที่ได้รับการคัดเลือกให้นายจ้าง หากนายจ้างต้องการทราบข้อมูลส่วนตัวของแรงงานเพิ่มเติม จะต้องยื่นคำขอต่อสถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เกาหลี ปรากฏว่า ขณะนี้ (ปี 2552) กรมการจัดหางาน ได้รับแจ้งจากสถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เกาหลีว่า กระทรวงแรงงานเกาหลีประสบปัญหาขาดแคลนรายชื่อแรงงานในบัญชีรายชื่อแรงงานที่สนใจไปทำงานในสาขาก่อสร้าง เพาะปลูก เลี้ยงสัตว์ และประมง ทำให้ไม่สามารถตอบสนองความต้องการในสาขาต่าง ๆ ที่ขาดแคลนได้ จึงได้มีมาตรการตอบแทน เพื่อสร้างแรงจูงใจให้แรงงานไทยสนใจไปทำงานในสาธารณรัฐเกาหลี โดยลดระดับคะแนนสอบผ่านความสามารถทางภาษาเกาหลีต่ำกว่าภาคอุตสาหกรรม ซึ่งกำหนดให้ต้องมีคะแนนรวม 120 คะแนนขึ้นไป หรือร้อยละ 60 เหลือ 60 คะแนน หรือร้อยละ 30 โดยไม่จำกัดคะแนนในแต่ละส่วนคือการฟังและการอ่าน

ความต้องการแรงงานไทยไปทำงานในสาธารณรัฐเกาหลีผ่านระบบ EPS

เริ่มจากทางสาธารณรัฐเกาหลีได้ยกเลิกระบบการฝึกงานอุตสาหกรรม (INDUSTRIAL TRAINING SYSTEM : ITS) ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2550 สืบเนื่องจากผู้ฝึกงานจำนวนมากหลบหนีไปทำงานโดยผิดกฎหมายซึ่งได้รับค่าจ้างค่าตอบแทนสูงกว่า ประกอบกับระบบการฝึกงานได้รับการวิพากษ์วิจารณ์จากหลายฝ่ายโดยเฉพาะ NGOs ด้านแรงงานว่าเป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชน เนื่องจากค่าจ้างแรงงานต่ำกว่าปกติ สภาพการทำงานที่หนัก สกปรก และเสี่ยงอันตราย จึงเหลือเพียงระบบ EPS ระบบเดียวเท่านั้น เพราะเป็นการทำบันทึกข้อตกลงระหว่างกระทรวงแรงงานไทยกับกระทรวงแรงงานสาธารณรัฐเกาหลี ซึ่งตามโครงการจ้างทางเกาหลีได้ส่งโควตามาให้ประเทศไทย ประมาณ 200,000–280,000 คน ของปีนี้และทางสาธารณรัฐเกาหลีมีระบบในการเปลี่ยนงานได้ ในกรณีที่มาทำงานกับทางนายจ้างเกาหลีแล้วไม่พอใจนายจ้าง จำนวน 1 ครั้ง ภายใน 12 เดือน

ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานภายใต้ระบบ EPS

1. การหนีวีซ่า ซึ่งในส่วนนี้แรงงานของประเทศไทยจะอยู่เฉลี่ยประมาณกว่า 4% แต่ก็ถือยังอยู่ในเกณฑ์ที่ทางสาธารณรัฐเกาหลีรับได้
2. ด้านภาษา มีการอบรมด้านภาษาให้ก่อนที่จะเดินทางแต่แรงงานก็ยังไม่รู้เรื่อง เมื่อเดินทางไปที่สาธารณรัฐเกาหลีก็ยังไม่สามารถสื่อสารกับนายจ้างได้ทำให้เกิดปัญหาในการทำงานมาก นายจ้างเกาหลีจึงไม่อยากจะรับเข้าทำงาน และยังปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมไม่ได้
3. แรงงานบางส่วนยังมีการสร้างปัญหาตามมาอีก เช่น กินเหล้า ยาเสพติด (เสพ/ขาย) ซึ่งปัญหานี้ทางสถานทูตแจ้งให้ทราบ
4. การตรวจโรค พบที่แรงงานอยู่ที่นี่ตรวจแล้วก็มีความแข็งแรงสมบูรณ์ดี แต่เมื่อไปถึงสาธารณรัฐเกาหลีเค้าตรวจอีกครั้งก็พบบ้างกับแรงงานบางคนที่เป็นโรค ฉะนั้นเมื่อทางเกาหลีตรวจพบว่าผู้ใดเป็นโรคก็จะถูกส่งตัวกลับประเทศไทยทันที
5. การปลอมชื่อ เช่น เคยไปประเทศสาธารณรัฐเกาหลีมาแล้วหลายครั้งจนขึ้น Black List ของทางโน้น

ปัญหาและความสามารถในการบริการจัดการของเจ้าหน้าที่กรมการจัดหางาน

เจ้าหน้าที่ที่ดูแลและทำงานเกี่ยวกับระบบ EPS มีจำนวนไม่เพียงพอ เนื่องจากสถานที่สอบมีขนาดใหญ่เกินไป เพราะจำนวนของแรงงานที่มาสอบคัดเลือกมีเป็นจำนวนมากทำให้สถานที่สอบเดิมที่จัดไว้ให้รองรับไม่เพียงพอกับจำนวนแรงงานที่เดินทางไปสอบคัดเลือก ฉะนั้นทางกระทรวงแรงงานจึงต้องเข้าสถานที่สอบที่ใหญ่ขึ้น เช่น มหาวิทยาลัย/โรงเรียน ก็เลยอาจทำให้ดูแลไม่ทั่วถึงและไม่ได้รับความสะดวกเท่าที่ควร

ประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการดำเนินงานของระบบ EPS

ระบบ EPS ดีกว่าระบบ ITS แน่แน่นอนเพราะระบบนี้เสียค่าใช้จ่ายน้อย และเมื่อเริ่มใช้ระบบนี้ก็ทำให้จำนวนแรงงานหลบหนีนายจ้างเกาหลีน้อยลง และระบบ EPS ได้ตอบสนองความต้องการของกลุ่มแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในสาธารณรัฐเกาหลีได้มากเพราะไม่ต้องกลัวกับการถูกหลอกลวง เนื่องจากระบบนี้จะทำโดยรัฐต่อรัฐ (กระทรวงแรงงานไทยกับกระทรวงแรงงานเกาหลี) อีกทั้งแรงงานไทยสามารถเก็บเงินแล้วส่งกลับมาให้ที่บ้านได้เดือนละประมาณ 30,000 บาท และยังมีการจ่ายค่า OT ให้อีกส่วนหนึ่งด้วย

การปรับปรุง ระบบ EPS

1. การสอบภาษาเกาหลี (ควรต้องปรับปรุงด่วน) เพื่อที่จะให้แรงงานไทยสอบให้ได้มากกว่านี้ อยากจะให้มีการเรียนและศึกษาเพิ่มเติมก่อนที่จะสอบเพราะแรงงานไทยบางคนสอบได้เพราะฟลุ๊คทำให้พอเวลาไปถึงที่สาธารณรัฐเกาหลีจริง ๆ แล้วเกิดปัญหาขึ้น เพราะสื่อสารกันไม่ได้ไม่เข้าใจภาษาเกาหลีจริง ๆ
2. ก่อนเดินทางอยากให้เรียนรู้วิธีปฏิบัติตัว/ดูแลตัวเองได้ในระดับหนึ่งก่อน จึงจะไม่เกิดปัญหาตามมาในการถูกส่งตัวกลับประเทศ
3. ระบบโดยรวมของประเทศสาธารณรัฐเกาหลี คือมักจะไม่นำความคิดเห็นของประเทศอื่น ๆ ยึดถือความต้องการของตัวเองเป็นหลักจึงทำให้เกิดปัญหาและการประสานงานในเรื่องต่าง ๆ

อภิปรายผลการศึกษา

การศึกษาเรื่องความคาดหวังและการเตรียมความพร้อมของแรงงานไทยที่จะเดินทางไปทำงานในสาธารณรัฐเกาหลีภายใต้ระบบ EPS พบประเด็นที่น่าสนใจสำหรับการอภิปรายผลดังนี้

1. ลักษณะของแรงงานกับแรงดึงดูดในการเดินทางไปทำงานในสาธารณรัฐเกาหลี

แรงงานไทยที่จะไปทำงานในสาธารณรัฐเกาหลีเป็นเพศชายทั้งหมด ที่มีอายุระหว่าง 31-35 ปี มีสถานภาพโสดถึงร้อยละ 55.7 แสดงให้เห็นว่าแรงงานไทยที่ต้องการไปทำงานยังสาธารณรัฐเกาหลีนั้นยังอยู่ในวัยแรงงานและยังโสด จึงละทิ้งถิ่นฐานเพื่อไปหางานนอกท้องถิ่น โดยเฉพาะแรงงานที่อยู่ในภาคการเกษตร ซึ่งส่วนใหญ่เป็นแรงงานที่มีภูมิลำเนาที่อยู่ต่างจังหวัดที่อพยพย้ายถิ่นไปหางานยังต่างประเทศ ซึ่งแรงงานไทยที่ประกอบอาชีพเกษตรกรรมตามแบบอย่างบรรพบุรุษมีน้อยลงเพราะการทำงานในภาคการเกษตรเป็นงานหนัก และมีรายได้น้อยประกอบกับปัจจุบันการสื่อสารก้าวไกล เทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวกมีเข้ามามากมาย จึงเป็นสิ่งที่ล่อใจให้แรงงานไทยจากต่างจังหวัดที่ต้องการให้ครอบครัวและตนเองได้มีเงินจับจ่ายใช้สอยเพื่อตอบสนองต่อความต้องการดังกล่าว หากยังทำงานในภาคการเกษตรซึ่งมีรายได้น้อยมากเมื่อเทียบกับการทำงานในต่างประเทศซึ่งมีเงินเดือนที่สูง ก็สามารถทำให้เศรษฐกิจของครอบครัวดีขึ้น สังเกตได้จากความคาดหวังต่อรายได้ แรงงานส่วนใหญ่ (ร้อยละ 81.4) มีความคาดหวังที่จะนำรายได้ไปใช้ซื้อสิ่งอำนวยความสะดวกในที่อยู่อาศัย จึงตัดสินใจเลิกทำอาชีพเกษตรกรรมซึ่งมีรายได้น้อย หรือแม้แต่ผู้ที่เคยประกอบอาชีพก่อสร้างมาก่อน (ร้อยละ 35.7) ซึ่งหากไปประกอบอาชีพยังต่างประเทศก็จะได้รับรายได้ที่สูงกว่า การทำงานในประเทศ แม้ว่าการเดินทางไปทำนั้นจะเป็นงานที่หนักไม่แตกต่างจากงานรับจ้างหรืองานทางการเกษตรหรืออาจเป็นงานประเภทเดียวกันก็เป็นเพราะแรงงานไทยส่วนใหญ่มีการศึกษาเพียงชั้นมัธยมศึกษาจึงไม่มีทางเลือกในการทำงานมากนัก ด้วยรายได้ที่สูงกว่าการทำงานในประเทศจึงเป็นสิ่งดึงดูดให้แรงงานหันไปทำงานยังต่างประเทศ เช่นเดียวกับทฤษฎีปัจจัยผลักดันและปัจจัยดึงดูด (แนวคิดเกี่ยวกับการย้ายถิ่นฐาน, 2551) ที่อธิบายว่าแรงงานที่มีความคล่องตัวในการเคลื่อนย้ายสูงคือแรงงานที่มีโอกาสเข้าทำงานในอาชีพเดียวกันที่อยู่ในต่างประเทศได้เป็นอย่างดี หากแรงงานกลุ่มนั้นได้รับค่าจ้างหรือเงินเดือนต่ำกว่าแรงงานอาชีพในต่างประเทศก็มีแนวโน้มที่แรงงานเหล่านี้จะย้ายออกเพื่อแสวงหารายได้ที่สูงกว่า

2. การลงทุนและความคาดหวังของแรงงานไทยต่อการเดินทางไปทำงานในสาธารณรัฐเกาหลี

แรงงานไทยที่ต้องการเดินทางไปทำงานในสาธารณรัฐเกาหลีแม้ต้องมีการเตรียมตัวเรื่องค่าใช้จ่ายในการเดินทางและค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ซึ่งเป็นจำนวนเงินที่มาก ซึ่งส่วนใหญ่มีการเตรียมตัวในด้านการทดสอบความรู้ความสามารถ การเตรียมด้านสุขภาพร่างกาย และด้านเอกสาร / ค่าเดินทาง น้อยกว่า 10,000 บาท โดยแรงงานแต่ละคนต้องเตรียมเงินไว้สูงสุดถึงคนละ 30,000 บาท ซึ่งถือว่าเป็นเงินจำนวนมากสำหรับแรงงานที่มีทักษะ หรือมีความรู้่น้อยหรือแรงงานที่มาจากภาคการเกษตรและงานรับจ้างซึ่งมีรายได้้น้อย แรงงานเหล่านั้นจึงต้องกู้ยืมหรือการนำทรัพย์สิน เช่นที่นาไปจำนองหรือขาย ซึ่งข้อนี้เป็นที่รู้ดีในสังคมทั่วไป ซึ่งไม่เพียงแต่ต้นทุนด้านเงินเท่านั้น แต่ยังมีต้นทุนต่างๆที่ไม่สามารถนับออกมาเป็นตัวเงินได้ เช่น สภาพจิตใจของแรงงานและครอบครัว ซึ่งมีทั้งความคิดถึง ความเป็นห่วง และความกังวลต่าง ๆ และนอกจากนั้นการทิ้งถิ่นฐานไปโดยเฉพาะแรงงานในภาคการเกษตรทำให้เกิดการสูญเสียผู้ที่ประกอบอาชีพสืบทอดบรรพบุรุษและการปล่อยให้ที่ทำกินรกร้างกั้นับเป็นต้นทุนที่สูงกว่าค่าใช้จ่ายต่าง ๆ นอกจากนั้นแรงงานยังต้องเตรียมตัวเตรียมใจปรับสภาพร่างกายและจิตใจที่ในสภาพแวดล้อมที่แตกต่างไปจากเดิม จึงถือว่าเป็นต้นทุนอีกด้านหนึ่ง สอดคล้องกับ ทฤษฎีความคาดหวังในรายได้ (an expected income' model of rural-urban) ของ Sjaastad (1962) และ Schultz (1962) ที่กล่าวว่า การย้ายถิ่น เป็นการไหลเวียนของทุนมนุษย์ และจะทำให้เพิ่มความสามารถในการผลิตของทรัพยากรมนุษย์ การย้ายถิ่นเป็นการลงทุนที่ต้องมีค่าใช้จ่าย 2 ประเภท คือค่าใช้จ่ายที่เป็นตัวเงิน ได้แก่ ค่าเดินทาง และค่าใช้จ่ายที่ไม่เป็นตัวเงิน คือ ค่าเสียโอกาสต้นทุนทางจิตใจ ในการที่ต้องเปลี่ยนสภาพสังคม และสิ่งแวดล้อมใหม่

แม้ว่าต้นทุนต่าง ๆ ที่กล่าวมานั้นนับเป็นการลงทุนที่มหาศาล แต่แรงงานไทยก็ยังยินดีที่จะลงทุนเนื่องจากความคาดหวังต่อรายได้ที่มหาศาล จากผลการศึกษาพบว่าแรงงานไทยส่วนใหญ่คาดหวังว่าจะได้รับรายได้ถึงเดือนละ 30,001-40,000 บาท โดยเฉพาะคนโสดและคนที่มีการศึกษาไม่เกินระดับอนุปริญญา ซึ่งพิจารณาจากระดับการศึกษาแล้วหากทำงานในประเทศจะได้เงินเดือนที่น้อยถ้าเทียบกับการทำงานต่างประเทศ ดังนั้นค่าจ้างที่สูงจึงเป็นความคาดหวังที่สำคัญของแรงงานเช่นเดียวกับข้อมูลจากการสัมภาษณ์นายปกรณ์ อมรชีวิน ที่กล่าวว่าหลังจากที่สาธารณรัฐเกาหลีได้ยกเลิกระบบการฝึกงานอุตสาหกรรม ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2550 สืบเนื่องจากผู้ฝึกงานจำนวนมากหลบหนีไปทำงานโดยผิดกฎหมายซึ่งได้รับค่าจ้างค่าตอบแทนสูงกว่า

จึงเป็นแรงดึงดูดใจให้แรงงานไทยมีความคาดหวังต่อรายได้ที่สูงขึ้น แม้ว่าจะเป็นการเดินทางไปทำงานโดยผิดกฎหมายก็ตาม

3. ความพร้อมของแรงงานไทยที่จะเดินทางไปทำงานที่ในสาธารณรัฐเกาหลี

การเดินทางไปอยู่ในสภาพแวดล้อมใหม่ ๆ นั้นต้องอาศัยการเตรียมพร้อมในหลาย ๆ ด้าน เนื่องจากต้องอยู่ท่ามกลางความแตกต่างทั้งทางสังคมและวัฒนธรรม ซึ่งแรงงานส่วนใหญ่มีความรู้ด้านต่าง ๆ เกี่ยวกับประเทศสาธารณรัฐเกาหลีในเรื่องกฎหมายด้านวัฒนธรรมประเพณี ด้านการใช้ชีวิตแบบเกาหลีและด้านอาหารในระดับน้อย (ตารางที่ 4.18) จึงเป็นที่น่าสังเกตว่าหากมีความรู้ต่าง ๆ เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมใหม่ไม่มากพอก็อาจทำให้ไม่มีการเตรียมรับกับการเปลี่ยนแปลง หรือไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมได้ และสิ่งที่น่าเป็นห่วงที่สุด คือ การมีความรู้ด้านกฎหมายที่น้อยอาจเป็นโอกาสให้นายจ้างเอารัดเอาเปรียบรวมถึงการถูกหลอกลวงได้ นอกจากนี้การที่มีปัญหาเกี่ยวกับภาษาที่ยังไม่สามารถสื่อสารได้ดีก็อาจทำให้แรงงานไทยที่ไปเกาหลีนั้นต้องเผชิญกับความถูกเอารัดเอาเปรียบและการถูกหลอกลวง แรงงานบางส่วนถูกหลอกลวงไปโดยผิดกฎหมายสุดท้ายต้องส่งตัวกลับมา

อย่างไรก็ตามแม้ว่าส่วนใหญ่แรงงานไทยมีความรู้เพียงในระดับมัธยมศึกษาถึงร้อยละ 60 มีความรู้ทั้งในด้านกฎหมายของประเทศนั้นน้อย อาจเป็นโอกาสให้เกิดการถูกหลอกลวง และการขูดรีดเอารัดเอาเปรียบมากขึ้น แต่แรงงานไทยมีความคิดเห็นว่ามีโอกาสในการถูกหลอกลวงถึงร้อยละ 97.1 เนื่องจากแรงงานไทยต่างมั่นใจในการติดต่อหางานโดยผ่านระบบ EPS ของกระทรวงแรงงาน ซึ่งจะเป็นผู้ดูแลสิ่งต่าง ๆ ให้กับแรงงานไทยที่ไปทำให้แรงงานมีความมั่นใจมากขึ้น สอดคล้องกับผลการศึกษาของอัจฉรา เจริญผล (2544, น. 44-46) ที่วิเคราะห์นโยบายด้านการส่งเสริมการไปทำงานต่างประเทศ และศึกษาการนำนโยบายส่งเสริมแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ ไปปฏิบัติในประเด็นป้องกันการหลอกลวงคนหางานไปทำงานต่างประเทศของผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่สำนักงานจัดหางานระดับจังหวัด ผลการศึกษพบว่าผู้บริหารและเจ้าหน้าที่สำนักงานจัดหางานจังหวัด มีความรู้ความเข้าใจในนโยบายส่งเสริมแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ ที่ชัดเจนคือส่งเสริมการไปทำงานต่างประเทศ โดยเฉพาะการป้องกันการหลอกลวงคนหางานไปทำงานต่างประเทศ ด้วยเหตุนี้แรงงานไทยจึงมีความคิดว่าตนเองจะไม่มีโอกาสในการถูกหลอกลวง ซึ่งแตกต่างจากผลการศึกษาของสมศักดิ์ เล็กเหล้าคง (2546, น. 2) ที่พบว่าการจ้างงานในประเทศเมื่อมีไม่เพียงพอกับความต้องการทำงานของประชาชนก็ทำให้มีความต้องการที่จะเดินทางไปทำงานในต่างประเทศประกอบกับในช่วงเวลาดังกล่าวรัฐให้การ

ส่งเสริมให้แรงงานไทยเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ เพื่อช่วยลดปัญหาการว่างงานในประเทศ และยังเป็น การนำเงินตราต่างประเทศเข้ามาช่วยให้ฐานะทางเศรษฐกิจได้อีกทาง นอกจากนี้ คำนิยมของแรงงานในท้องถิ่นบางแห่งที่มีค่านิยมในการเดินทางไปทำงานต่างประเทศมากกว่า ทำงานในประเทศ เนื่องจากอัตราค่าจ้างสูงกว่าอัตราค่าจ้างในประเทศ ประกอบกับเห็นเพื่อนบ้าน ที่เดินทางไปทำงานในต่างประเทศ ซึ่งแรงงานส่วนใหญ่จะเป็นแรงงานที่มีการศึกษาน้อย ทำให้ ไม่มีความรู้ความเข้าใจขั้นตอนการเดินทางไปทำงานต่างประเทศอย่างถูกต้องตามกฎหมาย

4. การเตรียมตัวของแรงงาน

จากผลการศึกษาที่พบว่ากลุ่มแรงงานที่มีความคาดหวังว่าต้องการทำงานในด้าน เกษตรและเลี้ยงสัตว์มีการเตรียมตัวด้านภาษามากกว่า กลุ่มที่ต้องการทำงานอุตสาหกรรมและ งานบริการ โดยกลุ่มที่ต้องการทำงานในด้านเกษตรกรรมและเลี้ยงสัตว์มีการเตรียมตัวด้านภาษาถึง ร้อยละ 96.9 แต่กลุ่มงานอุตสาหกรรมและงานบริการไม่มีการเตรียมพร้อมเรื่องภาษาถึงร้อยละ 89.5 นอกจากนี้แรงงานไทยที่มีความคาดหวังว่าต้องการทำงานในด้านเกษตรและเลี้ยงสัตว์มี ความรู้ในด้านกฎหมายถึงร้อยละ 75.0 แต่กลุ่มที่ต้องการทำงานอุตสาหกรรมและงานบริการมี ความรู้ในด้านกฎหมายบ้างเพียงร้อยละ 52.6 และยังมีผู้ที่ไม่มีความรู้เลยถึงร้อยละ 31.6 (ตารางที่ 4.32) เป็นเพราะแรงงานที่มีความคาดหวังว่าจะไปทำงานในภาคการเกษตรนั้นต้องไปทำงานกับ นายจ้างซึ่งไม่ใช่บริษัทหรือสถานประกอบการซึ่งได้รับการดูแลจากรัฐบาล แต่ในแรงงานไทยใน ภาคการเกษตรและเลี้ยงสัตว์นั้นต้องไปทำงานในชนบทซึ่งห่างไกลจากความเจริญและไม่ได้รับการ ดูแลจากรัฐอย่างทั่วถึง ทำให้ต้องเตรียมตัวทั้งในเรื่องภาษาและเรื่องกฎหมายมากกว่าแรงงานที่มี ความคาดหวังว่าจะไปทำงานในภาคอุตสาหกรรม

5. ความรู้ก่อนการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ

จากผลการศึกษาพบว่าแรงงานไทยมีความรู้ด้านวัฒนธรรม-ประเพณีมากที่สุด เพราะในปัจจุบันกระแสของวัฒนธรรมเกาหลีเข้ามาสู่ประเทศไทยในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะ ละครเกาหลี ซึ่งบ่งบอกถึงวัฒนธรรมและชีวิตความเป็นอยู่ของประเทศเกาหลี เช่น การแต่งกาย แต่ความรู้ด้านอาหารกลับมีน้อยที่สุดเนื่องจากแรงงานไทยทั้งหมดมีภูมิลำเนาที่มาจากต่างจังหวัด มีพฤติกรรมการกินอาหารท้องถิ่นมากกว่า ประกอบกับอาหารเกาหลียังมีการแพร่เข้ามาก็เพียงใน เขตเมืองหลวงหรือในหมู่วัยรุ่นและเป็นอาหารที่มีราคาแพงซึ่งอาจทำให้แรงงานไทยที่มาจาก

ต่างจังหวัดมีความรู้ในด้านนี้น้อยไปด้วย มีความรู้ด้านวัฒนธรรมเกาหลีมากที่สุด จากสื่อต่าง ๆ แต่ปัญหาของแรงงานไทยยังคงเป็นเรื่องของภาษาแม้ว่าจะมีการฝึกอบรมด้านภาษาและแรงงานไทยมีการเตรียมความพร้อมด้านภาษา เช่น คนโสดและคนที่สมรสแล้ว มีการเตรียมความพร้อมค่อนข้างสูง ถึงร้อยละ 94.9 และร้อยละ 90.3 แม้จะมีการเตรียมความพร้อมดังกล่าวแต่ยังไม่สามารถแก้ปัญหา ซึ่งจากการสัมภาษณ์รองอธิบดีกรมจัดหางานยังพบว่าแม้มีการอบรมด้านภาษาให้แล้วก่อนที่จะเดินทางแต่แรงงานไทยก็ยังไม่รู้เรื่อง เมื่อเดินทางไปที่สาธารณรัฐเกาหลีก็ยังไม่สามารถสื่อสารกับนายจ้างได้ทำให้เกิดปัญหาในการทำงานเป็นอย่างมาก