

บทที่ 1

บทนำ

ความสำคัญของปัญหา

การเดินทางไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทยนับเป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นมานานนับสิบปี โดยในระยะแรก (พ.ศ. 2518-2533) แรงงานไทยนิยมไปทำงานก่อสร้าง สาธารณูปโภคในประเทศแถบตะวันออกกลาง ต่อมา (พ.ศ. 2534-ปัจจุบัน) เมื่อความต้องการแรงงานลดลง จึงมีการแสวงหาแหล่งงานใหม่ที่ต้องการแรงงานระดับล่าง คือ ประเทศแถบเอเชีย และตะวันออกกลาง เช่น ไต้หวัน สิงคโปร์ มาเลเซีย บรูไน อิสราเอล เป็นต้น ฯลฯ โดยมีสาเหตุหลักมาจากการว่างงาน การขาดแคลนทรัพยากร และความยากจน การได้งานทำและมีรายได้ที่ดีกว่า จึงเป็นแรงจูงใจประการสำคัญที่ทำให้แรงงานไทยนิยมเดินทางไปทำงานต่างประเทศเป็นจำนวนมากอย่างต่อเนื่อง (กรมการจัดหางาน, 2544, น. 2) แรงงานส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับพื้นฐาน และทำงานเป็นคนงานไร้ฝีมือ

การไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทยส่งผลดีต่อภาวะเศรษฐกิจ ทั้งต่อครอบครัว และประเทศชาติ (สุมาลี ปิตยานนท์, 2545, น. 398) อันได้แก่ รายได้เข้าประเทศจำนวนปีละหลายพันล้านบาท ที่สามารถช่วยในการกระตุ้นระบบเศรษฐกิจในประเทศ เช่นปี 2549 มีรายได้เข้าประเทศ จำนวน 53,985 ล้านบาท (www.overseas.doe.go.th) ทักษะอาชีพที่แรงงานได้รับจากประสบการณ์การทำงานในต่างประเทศ การบรรเทาปัญหาการว่างงาน การมีคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นของแรงงานภายหลังกลับจากการทำงานในต่างประเทศ (มหาวิทยาลัยมหิดล, 2538, น. 4 และ สำนักงานอัยการสูงสุด, 2540, น. 51)

รัฐบาลได้ให้ความสำคัญต่อการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ จึงส่งเสริมและสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง โดยกำหนดนโยบายที่เน้นสามประเด็นหลักคือ 1.คนหางานจะต้องได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงานด้านต่างๆ เพื่อสามารถกลับมาใช้ประโยชน์ในประเทศ 2.จะต้องมีรายได้พอเพียงอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม ไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบในเรื่องค่าจ้าง สิทธิประโยชน์ รวมทั้งได้รับเงินตอบแทนคุ้มค่ากับการไปทำงานต่างประเทศ 3.จะต้องมีคุณภาพชีวิตหรือมาตรฐานความเป็นอยู่ที่ดีดุจลพภาพกับความเจริญทางเศรษฐกิจของประเทศที่จะไปทำงาน ดังจะเห็นได้จากนโยบายของรัฐบาลนายกทักษิณ ชินวัตร ที่ได้แถลงต่อรัฐสภาเมื่อวันที่ 26 กุมภาพันธ์ 2544

ในเรื่องนโยบายการพัฒนาแรงงานที่ส่งเสริมให้เอกชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาทักษะและฝีมือแรงงาน เพื่อเพิ่มคุณภาพแรงงานในด้านการยกระดับ มาตรฐานฝีมือแรงงาน และด้านการให้แรงงานได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม รวมทั้งการคุ้มครองแรงงานไทยในต่างประเทศไม่ให้ถูกเอารัดเอาเปรียบจากนายหน้าจัดหางานและนายจ้าง (กระทรวงแรงงาน, 2546, น. 3)

ในการดำเนินนโยบายส่งเสริมและสนับสนุนการไปทำงานต่างประเทศ มาตรการที่รัฐบาลนำไปปฏิบัติควบคู่กันคือ การให้ความคุ้มครองและดูแลแก่แรงงานไทยในต่างประเทศ หน่วยงานภาครัฐที่รับผิดชอบโดยตรงต่อภารกิจดังกล่าว คือกระทรวงแรงงานซึ่งทำหน้าที่จัดหางานให้ความดูแล คุ้มครองแรงงานไทยทั้งก่อนเดินทาง ระหว่างทำงานในต่างประเทศ จนกระทั่งเดินทางกลับประเทศภายหลังจากเสร็จสิ้นการทำงาน อันเป็นภารกิจที่ดำเนินการตามพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 และแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน ฉบับที่ 2 พ.ศ.2537 นอกจากนั้นยังมีการจัดตั้งหน่วยงานในต่างประเทศ ส่งเจ้าหน้าที่ด้านแรงงานทำหน้าที่ให้คำปรึกษา คุ้มครอง ดูแลและช่วยเหลือแรงงานไทยที่ประสบปัญหาในต่างประเทศ ตลอดจนมีการจัดตั้งกองทุนเพื่อช่วยเหลือแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ ซึ่งกำหนดสิทธิประโยชน์แก่แรงงานไทยที่จ่ายเงินเข้ากองทุนฯ โดยเน้นการช่วยเหลือคนงานให้สามารถเดินทางกลับประเทศ กรณีประสบปัญหาในต่างประเทศ และมีระเบียบว่าด้วยการช่วยเหลือคนไทยที่ตกทุกข์ได้ยากในต่างประเทศ โดยไม่คำนึงว่าเป็นคนงานหรือไม่ หากประสบปัญหารัฐจะเข้าไปช่วยเหลือดูแล โดยสำนักงานแรงงานไทยในต่างประเทศ (สำนักงานอัยการสูงสุด, 2540, น. 160-161) อันเป็นไปตามพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528

นอกจากหน่วยงานภาครัฐที่ให้การดูแลแรงงานไทยในต่างประเทศแล้ว ยังมีหน่วยงานอื่นที่ให้ความสำคัญเรื่องการดูแลแรงงานอพยพ ได้แก่องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ได้ออกมาตรการที่เกี่ยวข้องกับการให้ความคุ้มครอง ดูแล และช่วยเหลือแรงงานในรูปอนุสัญญาหลายฉบับ เช่น อนุสัญญาฉบับที่ 19 ปี ค.ศ.1925, ฉบับที่ 97 ปี ค.ศ.1949, ฉบับที่ 118, ฉบับที่ 143, ฉบับที่ 157 ปี ค.ศ. 1981, ฉบับที่ 167 ปี ค.ศ. 1988 เป็นต้น โดยอนุสัญญาดังกล่าวได้กำหนดแนวทางช่วยเหลือแรงงานที่เดินทางไปทำงานในต่างประเทศ ออกบทบัญญัติให้รัฐบาลของประเทศปลายทางให้ข้อมูลเกี่ยวกับเงื่อนไขและสภาพการทำงาน ให้ความคุ้มครองและดูแลไม่ให้แรงงานถูกหลอกลวง ได้รับการปฏิบัติจากนายจ้างตามความเหมาะสมและเป็นไปตามสัญญาจ้าง ได้รับสวัสดิการ สิทธิประโยชน์ต่างๆ ตามกฎหมาย ได้รับสิทธิที่จะเข้าร่วมสหภาพแรงงานตามความสมัครใจ สิทธิที่จะได้รับการสนับสนุนจากกระบวนการยุติธรรมหากมีปัญหาดังกล่าว

คดี นอกจากนั้น ยังมีสิทธิที่จะได้รับการดูแลในเรื่องการศึกษา สามารถส่งรายได้กลับประเทศของตน มีสิทธิได้รับข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่างๆ มีโอกาสพบกับครอบครัว ตลอดจนได้รับการอำนวยความสะดวกในเรื่องการขอวีซ่า ภาษีอากรเข้าเมือง (สำนักงานอัยการสูงสุด, 2540, น. 161-162)

นอกจากนั้น ประเทศปลายทางที่แรงงานไทยเข้าไปทำงาน ยังมีข้อกำหนดในเรื่องสิทธิประโยชน์ ค่าจ้างแรงงาน การให้ความคุ้มครองแก่แรงงานต่างชาติในระดับมาตรฐานเดียวกันกับแรงงานท้องถิ่น ทั้งนี้รวมถึงการให้สวัสดิการในเรื่องการประกันสุขภาพ การประกันสังคม ตลอดจนสิทธิในด้านกฎหมายต่างๆ ตามที่ระบุในกฎหมายแรงงาน

อย่างไรก็ตาม สถานการณ์การไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทยที่ผ่านมาพบว่า แรงงานไทยจำนวนไม่น้อยประสบปัญหาการถูกเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้างระหว่างการทำงานในต่างประเทศในเรื่องต่างๆ เช่น การถูกนายจ้างเอารัดเอาเปรียบไม่ปฏิบัติตามสัญญาจ้างงาน การค้างจ่ายค่าจ้าง ไม่จ่ายค่าล่วงเวลาตามกฎหมาย นายจ้างให้ทำงานไม่ตรงตามสัญญา การมีสภาพความเป็นอยู่ไม่ดี แรงงานไม่สามารถสื่อสารกับนายจ้างเมื่อเกิดปัญหา และไม่สามารถช่วยเหลือตัวเองกรณีถูกเอารัดเอาเปรียบ (สำนักงานอัยการสูงสุด, 2540; มหาวิทยาลัยมหิดล, 2538, น. 28 และ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2545, น. 210)

นอกจากนั้น การที่แรงงานไทยประสบปัญหาไม่ได้รับสวัสดิการที่ควรจะได้ตามกฎหมายของประเทศปลายทาง มาจากสาเหตุหลายประการได้แก่ การขาดทักษะความรู้ด้านภาษาต่างประเทศ การขาดข้อมูลข่าวสาร ขาดความรู้ในเรื่องสิทธิหน้าที่ของตน การถูกเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้างหรือบุคคลที่มีศักยภาพทางเศรษฐกิจและสังคมสูงกว่า (กรมการจัดหางาน, 2540, น. 58-59) การไม่สามารถเข้าถึงความช่วยเหลือของรัฐ และการถูกทอดทิ้งอันเนื่องมาจากการดูแลจากหน่วยงานภาครัฐ

สำหรับการให้ความช่วยเหลือที่ภาครัฐจัดให้แก่คนงานพบว่า ส่วนใหญ่จะเป็นในรูปแบบของการให้คำปรึกษา ช่วยเจรจาไกล่เกลี่ย อำนาจความสะดวกในการส่งแรงงานไทยกลับประเทศ โดยใช้งบประมาณจากกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานต่างประเทศซึ่งจัดบริการดังกล่าวให้เฉพาะแรงงานที่ส่งเงินเข้ากองทุนฯ กรณีประสบปัญหาตามเงื่อนไขที่รัฐกำหนด พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 ระเบียบกรมการจัดหางาน และกฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ยังไม่ได้ให้ความคุ้มครองคนหางานให้ได้รับสวัสดิการต่างๆ ที่พึงได้อย่างเหมาะสม เป็นธรรม และเพียงพอกับสภาพความเป็นจริง (สำนักงานอัยการสูงสุด, 2540, น. 52)

สถานการณ์ดังกล่าวปรากฏค่อนข้างชัดเจนในประเทศอิสราเอลซึ่งเป็นประเทศที่แรงงานไทยนิยมเดินทางไปทำงานเป็นจำนวนมากอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากเป็นประเทศที่เสนอค่าจ้างแรงงานที่สูง ประมาณเดือนละ 3,585.18 เช็คเกิล หรือประมาณ 35,850 บาท (สำนักงานบริหารแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ, 2549, น. 33) ประกอบกับประเทศอิสราเอลต้องการแรงงานไทยไปทำงานด้านการเกษตร คิดเป็นสัดส่วนสูงถึงร้อยละ 90 ของแรงงานเกษตรทั้งหมดในประเทศอิสราเอล โดยมีจำนวนประมาณ 27,200 คน รองลงมาคือภาคบริการร้านอาหารและโรงแรม จำนวน 1,000 คน การไปทำงานของแรงงานไทยส่วนใหญ่เป็นการติดต่อผ่านบริษัทจัดหาแรงงานซึ่งแรงงานไทยต้องเสียค่าบริการและค่าใช้จ่ายในอัตราที่สูง ประมาณ 300,000 บาท ถึง 380,000 บาท (ข้อมูลจากการสัมภาษณ์แรงงานไทยในประเทศอิสราเอล เมื่อวันที่ 27-29 กรกฎาคม 2550) ประเทศอิสราเอลมีแนวโน้มต้องการแรงงานไทยจำนวนมาก โดยในปี 2549 รัฐบาลได้จัดโควตาการจ้างแรงงานต่างด้าวในงานเกษตร จำนวน 26,000 คน งานก่อสร้าง จำนวน 15,000 คน ฯลฯ และมีโควตานำเข้าแรงงานต่างชาติอีกจำนวนมาก โดยจ่ายค่าจ้างค่อนข้างสูง เดือนละประมาณ 35,850 บาท แม้นายจ้าง จะสามารถหักค่าเงินจากค่าจ้างรายเดือนของแรงงานไทยได้ตามกฎหมายประเทศอิสราเอลเป็นค่าที่พัก การประกันต่างๆ ตลอดจนการกำหนดให้แรงงานไทยต้องรับภาระในการซื้ออาหารเองก็ตาม รายได้ของคนงานยังคงสูงกว่ารายได้จากการทำงานในประเทศอื่น ประกอบกับภาครัฐดำเนินการที่จะจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในประเทศอิสราเอลภายใต้เงื่อนไขข้อตกลงที่จะกำหนดร่วมกันกับรัฐบาลประเทศอิสราเอล จึงจำเป็นต้องป้องกันปัญหาต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นกับแรงงานไทยขณะทำงานในต่างประเทศ ทั้งนี้เพื่อให้แรงงานไทยได้รับสวัสดิการที่เป็นไปตามสิทธิที่พึงได้ สำหรับจำนวนแรงงานไทยที่ไปทำงานประเทศอิสราเอลในรอบ 8 ปีที่ผ่านมา มีจำนวนค่อนข้างสูง เมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนแรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศทั้งหมด โดยในปี พ.ศ. 2542 มีแรงงานไทยที่ไปทำงานในประเทศอิสราเอล จำนวน 12,595 คน คิดเป็นกว่าร้อยละ 90 ของจำนวนแรงงานไทยในตะวันออกกลาง และในปี พ.ศ. 2549 มีจำนวน 6,294 คน คิดเป็นกว่าร้อยละ 80 ของจำนวนแรงงานในภาคตะวันออกกลาง (สำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ, 2549, น. 1-8)

จากสถานการณ์แรงงานไทยที่ไปทำงานในประเทศอิสราเอลที่ผ่านมาพบว่า แรงงานไทยประสบปัญหาการถูกเอาเปรียบจากนายจ้างเป็นจำนวนมาก ส่วนใหญ่เป็นปัญหาเรื่องค่าจ้าง โดยได้รับค่าจ้างที่ต่ำกว่าข้อกำหนดในสัญญาจ้าง รองลงมาคือการจ่ายค่าจ้างไม่ตรงตามกำหนดเวลา นอกจากนั้นสวัสดิการที่พึง มีคุณภาพที่ค่อนข้างต่ำ แต่แรงงานไทยให้ความสำคัญกับการได้รับค่าจ้างแรงงานที่ตรงตามที่ตกลงกันไว้กับนายจ้างเท่านั้น และเมื่อเกิดปัญหาการ

ถูกเอาเปรียบ แรงงานไทยมักติดต่อกับบริษัทจัดหางาน ที่มีหน้าที่ให้การดูแลแรงงานไทยในประเทศอิสราเอล เพื่อช่วยไกล่เกลี่ยแก้ไขปัญหาต่างๆ หากบริษัทจัดหางานไม่สามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้ แรงงานไทยดังกล่าวจึงจะติดต่อขอความช่วยเหลือจากสำนักงานแรงงานไทย ซึ่งอาจใช้เวลาในการดำเนินเรื่องค่อนข้างนาน เนื่องจากแรงงานไทยที่ติดต่อขอความช่วยเหลือจากสำนักงานแรงงานไทยมีจำนวนมาก สำหรับแรงงานไทยที่เดินทางเข้าไปทำงานอย่างถูกกฎหมาย แต่หนีนายจ้างไปทำงานกับนายจ้างรายอื่น แรงงานไทยดังกล่าวจะมีสถานภาพเป็นแรงงานเถื่อนทันที และกรณีประสบปัญหาต่างๆ แรงงานไทยที่มีสถานะเป็นแรงงานเถื่อนดังกล่าว จะติดต่อขอความช่วยเหลือจากองค์กรเอกชน (NGO) ได้แก่ องค์กร Kavlaoved และ โบสถ์ชาวคริสต์ (สุมาลย์ คงมานุสรณ์, สัมภาษณ์, 2550)

นอกจากนั้นยังพบว่าแรงงานไทยที่ทำงานในประเทศอิสราเอลประสบปัญหาในเรื่องการถูกเอาเปรียบจากนายจ้างเป็นจำนวนมาก และติดต่อขอความช่วยเหลือจากองค์กร Kavlaoved ซึ่งเป็นองค์กรเอกชนที่ไม่หวังผลกำไร (NGO) ซึ่งส่วนใหญ่แรงงานดังกล่าวประสบปัญหาการถูกเอาเปรียบในเรื่องค่าจ้าง ไม่ได้รับวันหยุดในการทำงาน และไม่สามารถเข้าโรงเรียนกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องของประเทศอิสราเอล เนื่องจากข้อจำกัดด้านภาษา และด้านอื่นๆ (Ellman and Laacher, 2003, p. 8)

มูลเหตุจูงใจในการวิจัย

ผู้วิจัยในฐานะเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ ปฏิบัติงานในตำแหน่งนักวิชาการแรงงาน สังกัดกรมการจัดหางานกระทรวงแรงงาน เห็นว่า แรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศ มีความสำคัญต่อความเจริญและมั่นคงทางเศรษฐกิจของประเทศ และภาครัฐให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง จึงมีนโยบายส่งเสริมและสนับสนุนให้แรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศอย่างต่อเนื่อง แต่แรงงานไทยจำนวนไม่น้อยที่ไม่ได้รับการคุ้มครองและดูแลระหว่างทำงานในต่างประเทศอย่างเป็นธรรมและทั่วถึง จึงควรวิจัยเรื่องบริการสวัสดิการที่แรงงานไทยในประเทศอิสราเอลได้รับขณะทำงานในประเทศอิสราเอล ปัญหาอุปสรรคที่ทำให้แรงงานไทยไม่ได้รับบริการสวัสดิการดังกล่าว และความต้องการบริการสวัสดิการของแรงงานไทยในประเทศอิสราเอล ทั้งนี้เพื่อให้ทราบถึงสถานการณ์แรงงานไทยในประเทศอิสราเอล ปัญหาอุปสรรคในการรับบริการสวัสดิการดังกล่าว และความต้องการบริการสวัสดิการของแรงงานไทยในประเทศอิสราเอล เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาบริการสวัสดิการที่เหมาะสมและสามารถสนองตอบความต้องการของแรงงานได้อย่างแท้จริง สามารถ

เสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีแก่แรงงาน อันจะส่งผลให้แรงงานไทยสามารถเพิ่มศักยภาพในการทำงาน เป็นแรงงานที่มีคุณภาพและสามารถแข่งขันกับแรงงานจากประเทศคู่แข่ง เช่น แรงงานจากประเทศฟิลิปปินส์ได้ ตลอดจนช่วยให้นโยบายการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศบรรลุวัตถุประสงค์ โดยทำการสอบถามข้อมูลจากแรงงานไทยในประเทศอิสราเอล

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาบริการสวัสดิการที่แรงงานไทยได้รับในระหว่างทำงานในประเทศอิสราเอล
2. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการได้รับบริการสวัสดิการของแรงงานไทยในประเทศอิสราเอล
3. เพื่อศึกษาความต้องการสนับสนุนบริการสวัสดิการของแรงงานไทยในประเทศอิสราเอล

ขอบเขตของการวิจัย

ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสอบถามแรงงานไทยในประเทศอิสราเอลแรงงานไทยในประเทศอิสราเอล ได้แก่ แรงงานไทยที่มีประสบการณ์การทำงานในประเทศอิสราเอล จำนวน 261 คน รวมจำนวน 261 คน นอกจากนั้น ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานฝ่ายกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานต่างประเทศ จำนวน 10 คน

นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย

แรงงานไทย หมายถึง คนงานไทยที่เดินทางไปทำงานหรือเคยเดินทางไปทำงาน ตำแหน่งคนงานในประเทศอิสราเอล

บริการสวัสดิการ หมายถึง บริการ หรือสวัสดิการ หรือสิทธิประโยชน์ต่างๆ ที่แรงงานไทยได้รับ

บริการสวัสดิการสำหรับแรงงานไทยในประเทศอิสราเอล หมายถึง บริการ หรือสวัสดิการ หรือสิทธิประโยชน์ต่างๆ ที่แรงงานไทยได้รับจากนายจ้าง ตามสิทธิขั้นพื้นฐานของแรงงานต่างชาติในต่างประเทศได้แก่ ที่พัก ค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายแรงงาน วันหยุด การประกัน

สัญญาจ้าง หรือหมายถึงบริการ สวัสดิการ หรือสิทธิประโยชน์ที่แรงงานไทยได้รับจากกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานต่างประเทศ ที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528

ปัญหาอุปสรรคในการรับบริการสวัสดิการ หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้แรงงานไทยไม่สามารถเข้าถึงหรือรับบริการสวัสดิการที่พึงได้จากนายจ้างตามสิทธิขั้นพื้นฐานของแรงงานต่างชาติในต่างประเทศ หรือในการเข้าถึงสิทธิประโยชน์ที่พึงได้จากกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานต่างประเทศ ช่วงก่อนเดินทางไปทำงาน และระหว่างทำงานในประเทศอิสราเอล กรณีประสบปัญหา อันได้แก่ ปัญหาเกี่ยวกับแรงงาน ปัญหาเกี่ยวกับนายจ้าง ปัญหาเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่

ความต้องการบริการสวัสดิการ หมายถึง ความต้องการได้รับการบริการ สวัสดิการ สิทธิประโยชน์ต่างๆ เพิ่มเติมจากเดิมที่ได้รับ อันก่อให้เกิดความสะดวกรบายในการทำงานและการดำรงชีวิตยิ่งขึ้น

ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษา

1. ทำให้ทราบบริการสวัสดิการที่แรงงานไทยในประเทศอิสราเอลได้รับ
2. ทำให้ทราบปัญหาอุปสรรคในการรับบริการสวัสดิการของแรงงานไทยในประเทศอิสราเอล
3. ทำให้ทราบความต้องการบริการสวัสดิการของแรงงานไทยในประเทศอิสราเอล
4. นำเสนอผลการศึกษาเพื่อการพัฒนาบริการสวัสดิการแก่แรงงานไทยในประเทศอิสราเอล