

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Operations Research) ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์อาสาสมัครจัดหางาน แรงงานไทยที่มาร้องทุกข์ที่สำนักงานจัดหางานจังหวัดหนองบัวลำภู ตลอดจนราษฎรในหมู่บ้าน โดยได้เก็บข้อมูล 2 ครั้ง ครั้งแรกได้เก็บข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะทั่วไปของอาสาสมัครจัดหางาน สภาพปัญหาและสาเหตุของแรงงานไทยที่ถูกหลอกลวงไปทำงานต่างประเทศ ตลอดจนสภาพความต้องการของอาสาสมัครจัดหางานเพื่อหาวิธีแก้ไขปัญหาดังกล่าว การเก็บข้อมูลครั้งที่ 2 เป็นการสัมภาษณ์และติดตามผลการดำเนินกิจกรรมแทรกแซง หลังจากที่ได้ดำเนินกิจกรรมแทรกแซงไปแล้ว 6 เดือน โดยกิจกรรมแทรกแซงได้เริ่มดำเนินการในเดือนตุลาคม 2540 ผู้วิจัยได้นำข้อมูลดังกล่าวมาวิเคราะห์และประมวลผลเพื่อประเมินการเปลี่ยนแปลงของประชากรที่ศึกษาก่อนและหลังกิจกรรมแทรกแซง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดประเด็นในการนำเสนอผลการวิจัยในประเด็นสำคัญ ๆ ดังต่อไปนี้

- 4.1 ผลการศึกษาสภาพทั่วไปของอำเภอโนนสัง จังหวัดหนองบัวลำภู
- 4.2 ผลการวิเคราะห์ปัญหาและสาเหตุของแรงงานไทยที่ถูกหลอกลวงไปทำงานต่างประเทศ
- 4.3 ผลการวิเคราะห์ความต้องการของอาสาสมัครจัดหางาน
- 4.4 การดำเนินกิจกรรมแทรกแซง
- 4.5 ผลการดำเนินกิจกรรมแทรกแซง
 - 4.5.1 ผลการวิเคราะห์ลักษณะของประชากร
 - 4.5.2 การเปรียบเทียบความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการเดินทางไปทำงานต่างประเทศและการปฏิบัติงานของอาสาสมัครจัดหางาน
 - 4.5.3 การเปรียบเทียบทักษะในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครจัดหางาน
- 4.6 การประเมินผลกระทบของการดำเนินกิจกรรมแทรกแซง

4.1 ผลการศึกษาสภาพทั่วไปของอำเภอโนนสัง จังหวัดหนองบัวลำภู

ประวัติความเป็นมาของอำเภอโนนสัง

เดิมบริเวณที่ตั้งอำเภอโนนสัง มีต้นกระดังงาใหญ่ขึ้นอยู่หนาแน่นและเป็นที่สูง ชาวบ้านจึงเรียกว่า "โนนสัง" มีราษฎรอพยพเข้ามาทำกินจากหลายจังหวัด เช่น มาจากอำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดชัยภูมิ จังหวัดขอนแก่นและจังหวัดอุบลราชธานี เป็นต้น เดิมอำเภอโนนสังเป็นเพียงตำบลหนึ่งขึ้นอยู่กับอำเภอหนองบัวลำภู จนกระทั่งในวันที่ 1 มกราคม 2491 ได้รับการยกฐานะเป็นกิ่งอำเภอและในวันที่ 9 มิถุนายน 2499 จึงได้รับการยกฐานะขึ้นเป็นอำเภอมาจนถึงปัจจุบัน

สภาพภูมิศาสตร์

อำเภอโนนสัง ตั้งอยู่ทางทิศใต้ของจังหวัดหนองบัวลำภู มีระยะทางห่างจากตัวจังหวัด 46 กิโลเมตร มีพื้นที่ประมาณ 577.74 ตารางกิโลเมตร สภาพพื้นที่เป็นที่ราบสูง มีเทือกเขาที่สำคัญคือเทือกเขาภูพานและเทือกเขาภูเก้า

การปกครองและประชากร

แบ่งการปกครองเป็น 10 ตำบล 103 หมู่บ้าน มีสุขาภิบาล 2 แห่ง มีประชากรรวมทั้งสิ้น 69,461 คน เป็นชาย 33,134 คน เป็นหญิง 36,327 คน

สภาพทางสังคม

เมื่อมีการสร้างเขื่อนอุบลรัตน์ ขึ้นในปี พ.ศ. 2506 ราษฎรที่อาศัยในเขตน้ำท่วมไม่มีที่ดินทำกิน กรมประชาสงเคราะห์ จึงได้จัดตั้งนิคมสร้างตนเองโนนสังขึ้นเพื่อรองรับการอพยพของราษฎร ทำให้ชุมชนในเขตอำเภอโนนสัง แบ่งเป็น 2 ลักษณะ คือ ชุมชนในเขตนิคมสร้างตนเองโนนสัง มี 18 หมู่บ้าน ตั้งบ้านเรือนแบ่งเป็นล๊อค ๆ ที่ทำกินห่างจากหมู่บ้าน และชุมชนบ้านเดิมมี 85 หมู่บ้าน ทั้ง 2 ชุมชนมีการอยู่อาศัยแบบชนบทอีสานทั่วไปคือเป็นระบบเครือญาติและอุปถัมภ์เช่นเดียวกัน

ระดับการศึกษา

อำเภอโนนสังมีสถานศึกษาในระดับมัธยมศึกษา 3 แห่ง และระดับประถมศึกษาจำนวน 64 แห่ง ประชากรส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับประถมศึกษา

สภาพทางเศรษฐกิจ

อาชีพของประชากรส่วนใหญ่ ประกอบอาชีพเกษตรกรรม คิดเป็นร้อยละ 92 ของครัวเรือนทั้งหมด ได้แก่ การทำนา การทำไร่ ปอ มันสำปะหลัง ปลูกหม่อนเลี้ยงไหม ทำสวนผลไม้ ปริมาณพื้นที่เพาะปลูกไม่แน่นอน ขึ้นอยู่กับความต้องการและราคาผลผลิต รองลงมาประกอบอาชีพประมง ค้าขาย รับจ้าง และเลี้ยงสัตว์ สำหรับการเลี้ยงสัตว์ส่วนใหญ่จะเลี้ยงไว้ใช้งานและเพื่อการบริโภคโดยมีการเลี้ยงกันแทบทุกครัวเรือน ในส่วนของการประมงจะมีเฉพาะหมู่บ้านที่มีพื้นที่ติดกับทะเลสาบเขื่อนอุบลรัตน์ ซึ่งการประมงน้ำจืดดังกล่าว ราษฎรสามารถยึดเป็นอาชีพได้ตลอดทั้งปีเช่นกัน นอกเหนือจากนี้ในช่วงที่ว่างเว้นจากการทำนา ราษฎรมีการ

อพยพหางานทำในภาคอื่น เช่น ภาคกลางและภาคเหนือตอนล่าง รวมทั้งการเดินทางไปทำงานต่างประเทศด้วย

ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานต่างประเทศของอำเภอโนนสัง

ปี พ.ศ. 2538 กรมการจัดหางานได้ดำเนินโครงการอาสาสมัครจัดหางานระดับหมู่บ้าน โดยการจัดตั้ง "อาสาสมัครจัดหางาน" ซึ่งแต่งตั้งจาก กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เพื่อให้ทำหน้าที่เป็นตัวแทนของสำนักงานจัดหางานจังหวัดในพื้นที่ อันเป็นการป้องกันและปราบปรามการหลอกลวงแรงงานไปทำงานต่างประเทศ ดังนั้น สำนักงานจัดหางานจังหวัดหนองบัวลำภู จึงได้จัดตั้งอาสาสมัครจัดหางานระดับหมู่บ้านขึ้นที่อำเภอเมือง จำนวน 171 คน และปี พ.ศ. 2539 ได้จัดตั้งอาสาสมัครจัดหางาน ที่อำเภอโนนสัง จำนวน 103 คน

ในปีงบประมาณ 2540 (เดือนตุลาคม 2539 - เดือนกันยายน 2540) แรงงานในจังหวัดหนองบัวลำภู (มี 6 อำเภอ) ได้มาลงทะเบียนแจ้งความประสงค์ที่จะเดินทางไปทำงานต่างประเทศ ณ สำนักงานจัดหางานจังหวัดหนองบัวลำภู รวมทั้งสิ้น 2,758 คน เป็นแรงงานในอำเภอโนนสัง จำนวน 559 คน และในช่วงดังกล่าวนี้ จังหวัดหนองบัวลำภูมีผู้ถูกหลอกลวงจากการไปทำงานต่างประเทศ และมาร้องทุกข์ขอความช่วยเหลือ รวมทั้งสิ้น 226 คน จำนวนความเสียหายคิดเป็นเงิน 12,992,852.85 บาท มีผู้ถูกหลอกลวงที่เป็นราษฎรในอำเภอโนนสัง จำนวน 36 คน จำนวนความเสียหายคิดเป็นเงิน 2,418,500 บาท

4.2 ผลการวิเคราะห์ปัญหาและสาเหตุของแรงงานไทยที่ถูกหลอกลวงไปทำงานต่างประเทศ

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาปัญหาและสาเหตุของแรงงานไทยที่ถูกหลอกลวงไปทำงานต่างประเทศ โดยการสัมภาษณ์อาสาสมัครจัดหางานอำเภอโนนสัง จำนวน 103 คน และแรงงานไทยที่มาร้องทุกข์กรณีถูกหลอกลวง ณ สำนักงานจัดหางานจังหวัดหนองบัวลำภู รวมทั้งสิ้น 226 คน อีกทั้งยังได้สัมภาษณ์ประชาชนที่มาติดต่องานที่สำนักงานจัดหางานจังหวัด จำนวน 50 คน การสัมภาษณ์จะสัมภาษณ์ตามแนวคำถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น (รายละเอียดในภาคผนวก ก) ซึ่งจากการสัมภาษณ์ดังกล่าวสามารถสรุปปัญหาและสาเหตุได้ ดังนี้

1. อาสาสมัครจัดหางานในหมู่บ้านไม่ปฏิบัติหน้าที่ เนื่องจากกำนันและผู้ใหญ่บ้านหรืออาสาสมัครจัดหางานนั้น มีภาระหน้าที่รับผิดชอบมากมายหลายด้าน ทำให้ไม่มีเวลาที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่อาสาสมัครจัดหางานได้และกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน บางรายไม่ให้ความสำคัญเพราะเห็นว่าไม่ใช่ภารกิจของต้นสังกัดตนเอง
2. อาสาสมัครจัดหางานขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ และขั้นตอนการไปทำงานต่างประเทศ ตลอดจนกฎหมายที่เกี่ยวข้อง อาสาสมัครฯ บางรายยังสับสนในบทบาทหน้าที่ของอาสาสมัครฯ โดยเข้าใจว่าสามารถจัดหางานให้แรงงานในหมู่บ้านไปต่างประเทศได้ ซึ่ง

ข้อเท็จจริงแล้วไม่สามารถกระทำได้เพราะอาสาสมัครฯ ไม่เป็นผู้ได้รับอนุญาตให้จัดหางานตามพระราชบัญญัติจัดหางานฯ และอาสาสมัครฯ หลายรายไม่สามารถให้คำแนะนำเกี่ยวกับขั้นตอนการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ ตลอดจนกฎหมายที่เกี่ยวข้องให้กับแรงงานได้

3. อาสาสมัครจัดหางานขาดทักษะในการปฏิบัติหน้าที่ จากข้อจำกัดของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน (อาสาสมัครฯ) ที่ต้องปฏิบัติหน้าที่หลายด้าน จึงเป็นสาเหตุสำคัญที่ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่อาสาสมัครฯ ได้หรือปฏิบัติหน้าที่ได้ไม่ดีเท่าที่ควร นั่นคือ อาสาสมัครฯ ส่วนใหญ่ไม่ได้มอบหมายงานในหน้าที่อาสาสมัครฯ ให้ผู้อื่นปฏิบัติแทนหรือไม่ได้สร้างทีมงานช่วยปฏิบัติงาน โดยเฉพาะการตรวจสอบบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มาชักชวนแรงงานในหมู่บ้านไปทำงานต่างประเทศ

4. อาสาสมัครจัดหางานไม่ให้ความสำคัญในเรื่องการเดินทางไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทยในหมู่บ้าน เพราะถือว่าเป็นเรื่องส่วนตัว สาเหตุประการหนึ่งก็คือ การมีภาระหน้าที่รับผิดชอบมาก ซึ่งมักจะเลือกปฏิบัติงานของตนสังกัดตนเองก่อน (กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน สังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย)

5. อาสาสมัครจัดหางานขาดการประสานงานกับหน่วยงานที่รับผิดชอบ สาเหตุสำคัญประการหนึ่งก็คือ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง หรือสำนักงานจัดหางานจังหวัด ไม่มีเจ้าหน้าที่ระดับอำเภอ การติดต่อกับสำนักงานฯ ต้องเดินทางไปที่จังหวัด จึงทำให้ไม่ค่อยสะดวกในการติดต่อ

6. อาสาสมัครจัดหางานไม่มีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารด้านแรงงาน สาเหตุประการหนึ่งเกิดจากอาสาสมัครจัดหางานมีภารกิจมาก ไม่มีเวลาในการปฏิบัติงานในหน้าที่อาสาสมัครจัดหางาน

7. ปัญหาการสื่อสารข้อมูลด้านแรงงาน สำนักงานจัดหางานจังหวัดจะส่งข้อมูลข่าวสารด้านแรงงานให้อาสาสมัครฯ เผยแพร่เป็นประจำอย่างน้อย 1 ครั้งต่อเดือน และหากมีข่าวสารที่สำคัญก็จะเข้าร่วมชี้แจงในที่ประชุมประจำเดือนของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านทุกเดือน ณ ที่ว่าการอำเภอ การส่งข้อมูลข่าวสารให้อาสาสมัครฯ ในพื้นที่ สำนักงานฯ จะจัดทำเป็นประกาศของสำนักงานฯ หรือเป็นประกาศของจังหวัด ซึ่งจะเป็นภาษาราชการ และในการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารดังกล่าวส่วนใหญ่ อาสาสมัครฯ จะอ่านเอกสารที่ได้รับผ่านหอกระจายข่าวในหมู่บ้าน แต่เนื่องจากเอกสารเป็นภาษาราชการ จึงทำให้ราษฎรในหมู่บ้านส่วนใหญ่ฟังไม่เข้าใจและบางรายเกิดความสับสน จนต้องมาติดต่อสอบถามที่สำนักงานจัดหางานจังหวัดด้วยตนเอง

8. ปัญหาแรงงานไทยหรือประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจเรื่องเกี่ยวกับการไปทำงานต่างประเทศ ตลอดจนการขาดความรู้เรื่องกฎหมายแรงงานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการไปทำงานต่างประเทศ แรงงานไทยหลายคนกลายเป็นแรงงานผิดกฎหมายเพราะความไม่รู้ โดยเฉพาะแรงงานไทยในประเทศสิงคโปร์หลายรายที่ทราบว่าตนเองถูกหลอกก็เมื่อเดินทางถึงต่างประเทศ

แล้ว ซึ่งส่วนใหญ่ก็ปล่อยเลยตามเลย จะมาร้องทุกข์ก็ต่อเมื่อเกิดปัญหา แต่อย่างไรก็ตาม ในแง่กฎหมาย แรงงานเหล่านี้จะไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานแต่อย่างใด

9. ปัญหาแรงงานไทยขาดโอกาสในการรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านแรงงาน และขาดข้อมูลแหล่งงาน กล่าวคือ แรงงานขาดที่พึ่ง เนื่องจากเจ้าหน้าที่มีจำนวนน้อยไม่เพียงพอต่อการให้บริการในระดับพื้นที่ (ไม่มีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติหน้าที่ในระดับอำเภอ) ตลอดจนอาสาสมัครจัดหางานในหมู่บ้านส่วนใหญ่ก็ขาดความรู้และขาดความเอาใจใส่ต่อแรงงานในหมู่บ้าน แรงงานจึงหันไปพึ่งสายหรือนายหน้าเถื่อนที่ไปชักชวนถึงหมู่บ้าน โดยอาจจะเห็นว่าการไปทำงานในต่างประเทศเป็นเรื่องลำบาก ยุ่งยาก มีขั้นตอนมาก ไม่ทราบว่าจะต้องไปติดต่อกับส่วนราชการใดบ้าง ต้องใช้เอกสารหรือหลักฐานใด ซึ่งสายหรือนายหน้าเถื่อนมักจะดำเนินการและอำนวยความสะดวกให้ในเรื่องดังกล่าว

10. แรงงานไทยถูกชักจูงโน้มน้าวจากสายหรือนายหน้า เนื่องจากแรงงานเชื่อถือในตัวบุคคลหรือกลุ่มบุคคล โดยเฉพาะแรงงานในหมู่บ้านเดียวกันที่เคยเดินทางไปทำงานต่างประเทศแล้ว และญาติพี่น้อง ความเชื่อถือในตัวบุคคลดังกล่าวทำให้ในบางครั้งแรงงานไม่เชื่อข้อมูลหรือคำแนะนำของเจ้าหน้าที่ หรืออาสาสมัครจัดหางานซึ่งเสี่ยงต่อการถูกหลอกลวงอย่างมาก

11. แรงงานไทยมีพื้นฐานการศึกษาน้อยและการไม่มีทางเลือกในการประกอบอาชีพด้านอื่น ๆ เป็นสาเหตุทำให้แรงงานเกิดความรู้เท่าไม่ถึงการณ์ ผู้หลอกลวงไม่ว่าจะเป็นสายหรือนายหน้าจัดหางานเถื่อน หรือบริษัทจัดหางานที่ถูกต้องบางบริษัทที่มีเจตนาหลอกลวงจะใช้วิธีการ รูปแบบสลับซับซ้อนแตกต่างกัน โดยอาศัยข้อจำกัดที่จำนวนเจ้าหน้าที่มีน้อยไม่เพียงพอต่อการตรวจสอบควบคุมดูแลได้ทั่วถึง ผู้หลอกลวงจะโน้มน้าวชักจูงให้ลงเชื่อ หรือให้ได้รับข้อมูลเกินความจริงเกี่ยวกับการไปทำงานต่างประเทศว่าไปทำงานสบาย รายได้ดี ค่าจ้างสูงถึงเดือนละ 20,000-50,000 บาท ตลอดจนหลอกลวงว่าสามารถจัดส่งไปทำงานในประเทศที่ไม่รับแรงงานไร้ฝีมือได้ เช่น ญี่ปุ่น เป็นต้น แรงงานที่หลงเชื่อมักจะรู้เท่าไม่ถึงการณ์ และบางรายเกิดความละโมภเพราะมองแต่เรื่องของรายได้ที่จะได้รับ จนลืมคิดถึงความเป็นไปได้

จากข้อสรุปที่ได้จากการสัมภาษณ์ จะเห็นได้ว่า ปัญหาแรงงานไทยถูกหลอกลวงไปทำงานต่างประเทศเกิดจากหลายสาเหตุ แต่ผู้วิจัยเห็นว่าหากอาสาสมัครจัดหางานในหมู่บ้านได้ปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย มีทักษะในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม และที่ขาดไม่ได้ก็คือต้องมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องที่เกี่ยวกับการไปทำงานต่างประเทศ ตลอดจนมีข่าวสารข้อมูลที่ง่ายต่อการทำความเข้าใจแล้ว น่าจะเป็นการช่วยแก้ปัญหาดังกล่าวได้

4.3 ผลการวิเคราะห์ความต้องการของอาสาสมัครจัดหางาน

นอกเหนือจากที่ผู้วิจัยได้มีการศึกษาปัญหาและสาเหตุของแรงงานไทยที่ถูกหลอกลวงไปทำงานต่างประเทศดังได้กล่าวมาแล้ว ผู้วิจัยยังได้ศึกษาความต้องการของอาสาสมัคร

จัดหางานอีกด้วยว่ามีความต้องการเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองอย่างไรบ้าง โดยการใช้แบบสอบถามอาสาสมัครจัดหางาน อำเภอโนนสูง จังหวัดหนองบัวลำภู จำนวน 103 คน ตามเกี่ยวกับความต้องการ (รายละเอียดในภาคผนวก จ)

ผลจากการศึกษาปรากฏว่า อาสาสมัครจัดหางานมีความต้องการมากที่สุดในด้านการมีสิ่งจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ เช่น มีรางวัลตอบแทนหรือมีใบประกาศเกียรติคุณแก่ผู้ปฏิบัติงานดี (84.5%) รองลงมาเป็นความต้องการในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการเดินทางไปทำงานต่างประเทศในประเทศนั้นที่เกี่ยวกับความรู้เกี่ยวกับกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการเดินทางไปต่างประเทศโดยมีจำนวนมากกว่าครึ่ง (55.3%) รองลงมาก็เป็นความรู้เกี่ยวกับวิธีการป้องกันแรงงานไทยถูกหลอกลวงไปทำงานต่างประเทศ (51.5%) นอกจากนี้เป็นความรู้ในเรื่องที่เกี่ยวกับขั้นตอนการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ (38.8%) ความต้องการมีความรู้เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของอาสาสมัครจัดหางาน (35.0%) ความต้องการเสริมทักษะหรือเทคนิคในการปฏิบัติหน้าที่ของอาสาสมัครจัดหางานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ (34.0%) ความต้องการมีข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องให้มากยิ่งขึ้น (17.5%) ความต้องการให้ใช้ภาษาที่เข้าใจง่ายหรือไม่เป็นทางการ (10.7%) และความต้องการของอาสาสมัครจัดหางานในระดับมากที่สุดเป็นลำดับสุดท้ายคือความต้องการให้มีการตอบปัญหาทางไปรษณีย์ (6.8%) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละของอาสาสมัครจัดหางานในความต้องการด้านต่าง ๆ ใน
การปฏิบัติหน้าที่

ความต้องการ	ระดับความต้องการ				
	5	4	3	2	1
1. มีสิ่งจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่เช่นมีรางวัลตอบแทน หรือมีใบประกาศเกียรติคุณแก่ผู้ปฏิบัติงานดี	87 84.5	11 10.7	1 1	4 3.9	0 0.0
2. มีความรู้เกี่ยวกับกฎหมายที่เกี่ยวกับการเดินทางไป ทำงานต่างประเทศ	57 55.3	43 41.7	2 1.9	0 0.0	1 1
3. มีความรู้เกี่ยวกับวิธีการป้องกันแรงงานไทยถูก หลอกลวงไปทำงานต่างประเทศ	53 51.5	42 40.8	7 6.8	0 0.0	1 1
4. มีความรู้เกี่ยวกับขั้นตอนการเดินทางไปทำงาน ในต่างประเทศ	40 38.8	56 54.4	6 5.8	0 0.0	1 1
5. มีความรู้เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของอาสาสมัคร จัดหางาน	36 35.0	60 58.3	7 6.8	0 0.0	0 0.0
6. เสริมทักษะหรือเทคนิคในการปฏิบัติหน้าที่ของ อาสาสมัครจัดหางานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์	35 34.0	56 54.4	11 10.7	0 0.0	1 1
7. มีข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องให้มากยิ่งขึ้น	18 17.5	73 70.9	12 11.7	0 0.0	0 0.0
8. การให้ข่าวสารควรใช้ภาษาที่เข้าใจง่ายหรือไม่ เป็นทางการ	11 10.7	67 65.0	24 23.3	1 1	0 0.0
9. ให้มีการตอบปัญหาทางไปรษณีย์	7 6.8	33 32.0	61 59.2	2 1.9	0 0.0

จากผลการวิจัยจะเห็นว่า อาสาสมัครจัดหางานมีความต้องการในระดับมากที่สุดในด้าน
การมีสิ่งจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่และต้องการมีความรู้ในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง นอกจากนั้นเป็น
ความต้องการในด้านข้อมูลข่าวสารที่ได้รับ เพื่อเป็นการตอบสนองต่อความต้องการดังกล่าว
ผู้วิจัยได้จัดกิจกรรมแทรกแซงโดยการให้สิ่งจูงใจ การให้ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับรายละเอียดต่าง ๆ
ในการเดินทางไปทำงานต่างประเทศขึ้น

4.4 การดำเนินกิจกรรมแทรกแซง

จากการศึกษาปัญหาและสาเหตุของแรงงานไทยที่ถูกหลอกลวงไปทำงานต่างประเทศ พบว่า สาเหตุสำคัญประการหนึ่งมาจากอาสาสมัครจัดหางานในหมู่บ้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการไม่ปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ตลอดจนการขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องที่เกี่ยวกับการเดินทางไปทำงานต่างประเทศอย่างถูกกฎหมาย จากสาเหตุดังกล่าวผู้วิจัยจึงทำการศึกษาความต้องการของอาสาสมัครจัดหางานในด้านต่าง ๆ ซึ่งผลปรากฏตามที่ได้กล่าวในหัวข้อข้างต้นแล้ว (4.3)

จากผลการศึกษาปัญหา และสาเหตุของแรงงานไทยที่ถูกหลอกลวงไปทำงานต่างประเทศ และความต้องการของอาสาสมัครจัดหางานดังกล่าว ผู้วิจัยจึงได้กำหนดกิจกรรมแทรกแซงต่าง ๆ เพื่อหาแนวทางในการลดปัญหาดังต่อไปนี้

4.4.1 โครงการฝึกอบรมเรื่องกลยุทธ์ในการป้องกันแรงงานไทยที่ถูกหลอกลวงไปทำงานต่างประเทศ โดยมีวัตถุประสงค์ประการแรกเพื่อให้อาสาสมัครจัดหางานมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการป้องกันปัญหาแรงงานไทยที่ถูกหลอกลวงไปทำงานต่างประเทศและขั้นตอนการไปทำงานต่างประเทศที่ถูกต้อง ตลอดจนกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ประการที่สองเพื่อเพิ่มพูนทักษะในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้กับอาสาสมัครจัดหางาน และประการสุดท้ายเพื่อกระตุ้นให้อาสาสมัครจัดหางานมีความสำนึกในหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ โดยได้ดำเนินการฝึกอบรมให้กับอาสาสมัครจัดหางานของอำเภอโนนสัง จังหวัดหนองบัวลำภู จำนวน 103 คน การฝึกอบรมใช้เวลา 1 วัน จัดฝึกอบรม ณ ศาลาประชาคมที่ว่าการอำเภอโนนสัง จังหวัดหนองบัวลำภู ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้เงินส่วนตัวเป็นค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม รวมงบประมาณที่ใช้ทั้งสิ้น 36,800 บาท

สำหรับเนื้อหาหลักสูตรประกอบด้วย บทบาทหน้าที่ของอาสาสมัครจัดหางาน กฎหมายที่เกี่ยวกับการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ ความรู้เกี่ยวกับการเดินทางไปทำงาน ต่างประเทศ กลยุทธ์ในการป้องกันแรงงานไทยที่ถูกหลอกลวงไปทำงานต่างประเทศ และทักษะในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครจัดหางานโดยมีจัดหางานจังหวัดหนองบัวลำภู พัฒนาการจังหวัดหนองบัวลำภู และนักวิชาการแรงงาน จากสำนักงานจัดหางานหนองบัวลำภูเป็นวิทยากร บรรยายให้ความรู้และมีเอกสารประกอบการบรรยาย จำนวน 103 ชุด เมื่อเสร็จสิ้นการอบรมมีการมอบวุฒิบัตรแก่ผู้เข้ารับการอบรมทุกคน โดยนายอำเภอโนนสังเป็นผู้มอบ (รายละเอียดในภาคผนวก ก)

4.4.2 โครงการพัฒนาระบบการให้ข้อมูลด้านแรงงานสู่หมู่บ้าน อาสาสมัครจัดหางานมีหน้าที่สำคัญประการหนึ่งคือ การเป็นผู้สื่อข่าวประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารด้านแรงงานตามที่ได้รับแจ้งจากสำนักงานจัดหางานจังหวัดให้ราษฎรในหมู่บ้านได้ทราบ โดยใช้ระบบหอกระจายข่าวหมู่บ้านหรืออื่น ๆ แต่ปัญหาการสื่อสารประชาสัมพันธ์ดังกล่าว ยังเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานของอาสาสมัครจัดหางาน สาเหตุเนื่องจากระบบการให้ข้อมูลของ

สำนักงานจัดหางานจังหวัดเป็นระบบการให้ข้อมูลแบบราชการหรือเป็นทางการ ทำให้ในบางครั้งผู้รับสารไม่เข้าใจเนื้อหา ผู้วิจัยจึงได้จัดทำโครงการพัฒนาระบบการให้ข้อมูลด้านแรงงานสู่หมู่บ้านขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์ ประการแรกเพื่อปรับปรุงการให้ข้อมูลด้านแรงงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของข้อมูล ประการที่สองเพื่อให้อาสาสมัครจัดหางานทำความเข้าใจเนื้อหาข้อมูลได้ง่าย และสามารถนำข้อมูลไปใช้ตามภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประการสุดท้ายเพื่อแรงงานไทยได้รับข้อมูลด้านแรงงานที่ถูกต้องไม่สับสนอันเป็นการป้องกันการถูกหลอกลวงได้ วิธีดำเนินการของโครงการก็คือการปรับปรุงวิธีการให้ข้อมูลด้านแรงงานแก่อาสาสมัครจัดหางานของสำนักงานจัดหางานจังหวัดหนองบัวลำภู โดยเพิ่มการให้ข้อมูลให้บ่อยครั้งขึ้น การให้ข้อมูลจะใช้ภาษาที่เข้าใจง่ายหรือไม่เป็นทางการ ตลอดจนเปิดรับคำถามและตอบปัญหาทางไปรษณีย์

การดำเนินการเผยแพร่ข้อมูลดังกล่าว ดำเนินการเฉพาะพื้นที่อำเภอโนนสัง โดยดำเนินการระหว่างเดือนตุลาคม 2540 - เดือนมีนาคม 2541 รวม 6 เดือน ๆ ละ 2 ครั้ง ๆ ละ 103 ฉบับ รวมทั้งสิ้น 1,236 ฉบับ งบประมาณที่ใช้เป็นเงินส่วนตัวของผู้วิจัย รวมทั้งสิ้น 10,000 บาท (รายละเอียดในภาคผนวก ข)

4.4.3 การมอบรางวัลตอบแทนและมอบใบประกาศเกียรติคุณแก่อาสาสมัครจัดหางานที่ปฏิบัติงานดีเพื่อเป็นการกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จากการศึกษาค้นคว้าของปัญหาการหลอกลวงแรงงานไทย พบว่า ประการหนึ่งเกิดจากการไม่ปฏิบัติหน้าที่ของอาสาสมัครจัดหางาน และจากการศึกษาความต้องการของอาสาสมัครจัดหางาน พบว่า อาสาสมัครจัดหางานส่วนใหญ่มีความต้องการมากที่สุดในการมีสิ่งจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ เช่น การมีรางวัลตอบแทนหรือมีใบประกาศเกียรติคุณแก่ผู้ปฏิบัติงานดี ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้กำหนดกิจกรรมแทรกแซงในการมอบรางวัลตอบแทนและมอบใบประกาศเกียรติคุณขึ้น

ในการคัดเลือกผู้ที่ปฏิบัติงานดีนั้น ผู้วิจัยได้พิจารณาจากผลการปฏิบัติงานในรอบปีงบประมาณที่ผ่านมา คือ ระหว่างเดือนตุลาคม 2539 - เดือนกันยายน 2540 โดยประการแรกพิจารณาจากรายงานผลการปฏิบัติงานประจำเดือนตามแบบรายงานที่กำหนดให้ว่ามีความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์หรือไม่เพียงพอ และประการที่สองพิจารณาว่า มีการหลอกลวงแรงงานในหมู่บ้านหรือไม่ ซึ่งจากการพิจารณาตามหลักเกณฑ์ดังกล่าว ปรากฏว่ามีอาสาสมัครจัดหางานที่ปฏิบัติงานดีเหมาะสมที่จะได้รับรางวัลและใบประกาศเกียรติคุณ จำนวน 4 คน ได้แก่

1. นายจินดา ศรีภูธร อาสาสมัครฯ บ้านทุ่งสร้าง หมู่ที่ 3 ตำบลโนนสัง
2. นายทองเหรียญ แสนโท อาสาสมัครฯ บ้านหัวขัว หมู่ที่ 7 ตำบลกุดตุ้ม
3. นายทองพัด ราชบัวโคตร อาสาสมัครฯ บ้านหัวขัวสันติสุข หมู่ที่ 3 ตำบลกุดตุ้ม
4. นายบุญธรรม สังหมื่นหม้า อาสาสมัครฯ บ้านโนนคูณ หมู่ที่ 7 ตำบลบ้านถิ่น

การมอบรางวัลตอบแทนและมอบใบประกาศเกียรติคุณแก่อาสาสมัครจัดหางานที่ปฏิบัติงานดีดังกล่าว ได้ทำพิธีมอบในวันฝึกอบรมตามโครงการฝึกอบรม เรื่อง กลยุทธ์ในการป้องกันแรงงานไทยที่ถูกหลอกลวงไปทำงานต่างประเทศ (รายละเอียดในภาคผนวก ค)

4.4.4 การแจกเอกสารคู่มือการไปทำงานต่างประเทศ จากสภาพปัญหาที่แรงงานไทย และอาสาสมัครจัดหางานขาดความรู้ความเข้าใจในขั้นตอนการไปทำงานต่างประเทศ ซึ่งเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้เกิดปัญหาแรงงานไทยถูกหลอกลวงไปทำงานต่างประเทศ ผู้วิจัยจึงได้มีกิจกรรมแทรกแซงอีกประการหนึ่ง คือ การจัดทำเอกสารคู่มือการไปทำงานต่างประเทศแจกให้กับอาสาสมัครจัดหางานทุกคน ๆ ละ 1 เล่ม รวม 103 เล่ม เพื่อให้อาสาสมัครจัดหางานใช้เป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงานในด้านการให้คำแนะนำแก่แรงงานไทยในหมู่บ้านเกี่ยวกับการเดินทางไปทำงานต่างประเทศได้อย่างถูกต้อง โดยเนื้อหาในเอกสารดังกล่าว ประกอบด้วยการเตรียมความพร้อมในการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ ขั้นตอนและวิธีการไปทำงานในต่างประเทศ การให้บริการสินเชื่อแก่แรงงานไทยเพื่อไปทำงานต่างประเทศ การไปทำงานต่างประเทศโดยใช้บริการของบริษัทจัดหางาน ความรับผิดชอบของบริษัทจัดหางานมีอย่างไร การไปทำงานต่างประเทศโดยกรมการจัดหางานจัดส่งกองทุนเพื่อช่วยเหลือแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศ การตรวจสอบประวัติอาชญากรรม หนังสือเดินทาง (พาสปอร์ต) ข้อควรระวังเกี่ยวกับหนังสือเดินทาง ความรู้เรื่องวีซ่า สัญญาจ้างงาน สัญญาจัดหางานเพื่อให้แรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ ใบรับเงินค่าบริการและค่าใช้จ่าย ขั้นตอนการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศโดยกรมการจัดหางานจัดส่ง ประโยชน์หรือผลดีของการไปทำงานต่างประเทศโดยกรมการจัดหางานจัดส่ง สรุปขั้นตอนการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศ วิธีการหลอกลวงแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ มูลเหตุของการลักลอบไปทำงานในต่างประเทศ รูปแบบและวิธีการฉ้อโกงหลอกลวงแรงงานไทย สรุปข้อมูลการหลอกลวงแรงงานไทยไปทำงานในประเทศต่าง ๆ และข้อควรคิด (รายละเอียดในภาคผนวก ง)

4.5 ผลการดำเนินกิจกรรมแทรกแซง

4.5.1 ผลการวิเคราะห์ลักษณะทั่วไปของประชากร

จากการศึกษาลักษณะทั่วไปของอาสาสมัครจัดหางานในอำเภอโนนสัง จำนวน 103 คน ซึ่งได้มาจากทุกหมู่บ้าน ผู้วิจัยได้วิเคราะห์เบื้องต้นเกี่ยวกับลักษณะทั่วไปของประชากรในเรื่อง เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อาชีพครอง รายได้และรายจ่ายต่อเดือน ภาวะหนี้สิน ในครอบครัว การเดินทางไปทำงานต่างประเทศและระยะเวลาในการทำงานในต่างประเทศของอาสาสมัครจัดหางานและสมาชิกในครอบครัวของอาสาสมัครจัดหางาน มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ในด้าน เพศ อายุ และสถานภาพสมรส เนื่องจากอาสาสมัครจัดหางาน กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมได้คัดเลือกจากกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ซึ่งเกือบ

จะทั้งหมดเป็นชาย ดังนั้น จึงทำให้ตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ส่วนใหญ่เป็นชาย และกึ่งหนึ่งมีอายุอยู่ระหว่าง 46-55 ปี (49.5%) มีเพียงหนึ่งในสี่เท่านั้นที่มีอายุเกิน 55 ปีขึ้นไป (24.2%) และเมื่อพิจารณาในด้านสถานภาพสมรส ผลการวิจัยปรากฏว่า อาสาสมัครจัดหางานเกือบจะทั้งหมดมีสถานภาพสมรส คือ สมรสอยู่ด้วยกันกับคู่สมรส (95.1%)

เมื่อพิจารณาด้านระดับการศึกษา อาสาสมัครจัดหางานส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับประถมศึกษา (68.9%) นอกนั้นจบระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มัธยมศึกษาตอนปลายและอนุปริญาตามลำดับ

ในส่วนของอาชีพพรองนั้น เนื่องจากอาสาสมัครจัดหางานทั้งหมดเป็นกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ซึ่งเป็นอาชีพหลัก ซึ่งอาสาสมัครจัดหางานมากกว่าร้อยละ 90.0 มีอาชีพรองคือเกษตรกรรม ได้แก่ การทำนา ทำไร่ และมีเพียงส่วนน้อยเท่านั้นที่ประกอบอาชีพค้าขาย

ในด้านรายได้และรายจ่ายต่อเดือน จากผลการศึกษา พบว่า อาสาสมัครจัดหางานส่วนใหญ่มีรายได้อยู่ในช่วง 1,501-3,000 บาท/เดือน ซึ่งก็เป็นรายได้ที่ได้รับจากเงินเดือนในตำแหน่งกำนันและผู้ใหญ่บ้าน ในขณะที่รายจ่ายส่วนใหญ่อยู่ในช่วงเดียวกันดังกล่าว เมื่อพิจารณาถึงรายได้กับรายจ่ายแล้วปรากฏว่า ส่วนใหญ่ก็จะมีรายได้ที่มากกว่าหรือเกือบจะพอเพียงกับรายจ่ายในแต่ละเดือน แต่เมื่อพิจารณาถึงภาวะหนี้สินในครอบครัวแล้ว ผลปรากฏว่า ภาวะหนี้สินในครอบครัวส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 15,001-30,000 บาท รองลงมาก็คือมากกว่า 60,000 บาท ซึ่งเป็นหนี้เกี่ยวกับธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธกส.)

ในด้านสถานภาพทางสังคมของอาสาสมัครจัดหางาน พบว่า นอกเหนือจากสถานภาพโดยตำแหน่งของอาสาสมัครจัดหางาน ซึ่งเป็นกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แล้วส่วนใหญ่อาสาสมัครจัดหางานยังเป็นประธานกลุ่มลูกค้ำธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธกส.) (24.3%) รองลงมาเป็นกรรมการหรือสมาชิกกลุ่มอื่น ๆ (20.4%) ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของประชากร จำแนกตามลักษณะทั่วไป

รายการ	จำนวน (n = 103)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	101	98.1
หญิง	2	1.9
2. อายุ (ปี)		
26-35	3	2.9
36-45	24	23.4
46-55	51	49.5
55-60	25	24.2
อายุน้อยที่สุด		28
อายุมากที่สุด		60
อายุเฉลี่ย		50
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน		6.79
3. สถานภาพสมรส		
โสด	2	1.9
แต่งงานอยู่ด้วยกัน	98	95.1
แต่งงานแยกกันอยู่	1	1.0
หม้าย	2	1.9
4. ระดับการศึกษา		
ประถมศึกษา	71	68.9
มัธยมศึกษาตอนต้น	23	22.3
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	8	7.8
อนุปริญญา	1	1.0

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของประชากร จำแนกตามลักษณะทั่วไป (ต่อ)

รายการ	จำนวน (n = 103)	ร้อยละ
5. อาชีพพรอง		
ทำนา - ทำไร่	96	93.2
ค้าขาย	4	3.9
รับจ้าง	1	1.0
เลี้ยงสัตว์	2	1.9
6. รายได้ (บาท/เดือน)		
ไม่เกิน 1,500	7	6.8
1,501 - 3,000	58	56.3
3,001 - 4,500	16	15.5
4,501 - 6,000	15	14.6
6,001 - 20,000	7	6.8
รายได้น้อยที่สุด (บาท)	1,100	
รายได้มากที่สุด (บาท)	20,000	
รายได้เฉลี่ย (บาท)	3,703.88	
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	2,742.93	
7. รายจ่าย (บาท/เดือน)		
ไม่เกิน 1,500	34	33.0
1,501 - 3,000	48	46.6
3,001 - 4,500	12	11.6
4,501 - 6,000	4	3.9
6,001 - 12,000	5	4.9
รายจ่ายน้อยที่สุด (บาท)	500	
รายจ่ายมากที่สุด (บาท)	12,000	
รายจ่ายเฉลี่ย (บาท)	2,586.41	
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	1921.71	

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของประชากร จำแนกตามลักษณะทั่วไป (ต่อ)

รายการ	จำนวน (n = 103)	ร้อยละ
8. ภาวะหนี้สินในครอบครัว (บาท)		
ไม่มีหนี้สิน	15	14.6
ไม่เกิน 15,000	16	15.5
15,001 - 30,000	23	22.3
30,001 - 45,000	9	8.7
45,001 - 60,000	19	18.5
60,001 - 1,000,000	21	20.4
น้อยที่สุด (บาท)	4,000	
มากที่สุด (บาท)	1,000,000	
เฉลี่ย (บาท)	53,498.05	
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	106,191.09	
9. การเป็นสมาชิกกลุ่มต่าง ๆ		
1. ประธานกลุ่มลูกค้า ชกส.		
เป็น	25	24.3
ไม่เป็น	78	75.7
2. กรรมการการศึกษาโรงเรียน		
เป็น	5	4.9
ไม่เป็น	98	95.1
3. กรรมการอาสาสมัครสาธารณสุข(อสม.)		
เป็น	4	3.9
ไม่เป็น	99	96.1
4. กรรมการสหกรณ์		
เป็น	2	1.9
ไม่เป็น	101	98.1
5. กรรมการหรือกลุ่มสมาชิกอื่น ๆ		
เป็น	21	20.4
ไม่เป็น	82	79.6

สำหรับการเดินทางไปทำงานต่างประเทศของอาสาสมัครจัดหางาน พบว่า อาสาสมัครจัดหางานส่วนใหญ่ไม่เคยเดินทางไปทำงานต่างประเทศ คิดเป็นร้อยละ 88.3 และในส่วนของ การเดินทางไปทำงานต่างประเทศของสมาชิกในครอบครัวของอาสาสมัครจัดหางาน พบว่า อาสาสมัครจัดหางานส่วนใหญ่ไม่มีสมาชิกในครอบครัวเคยเดินทางไปทำงานต่างประเทศเลย คิดเป็นร้อยละ 85.4 ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของอาสาสมัครจัดหางานและสมาชิกในครอบครัว จำแนกตามการเคย/ไม่เคยเดินทางไปทำงานต่างประเทศ

การเดินทางไปทำงานต่างประเทศ	อาสาสมัครฯ		สมาชิกในครอบครัว	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เคย	91	88.3	88	85.4
เคย	12	11.7	15	14.6
รวม	103	100	103	100

ซึ่งในการที่ทั้งอาสาสมัครจัดหางานและสมาชิกในครอบครัวที่เคยไปทำงานต่างประเทศ นั้น ผลที่ได้ปรากฏว่า ประเทศที่เคยไปทำงาน คือ สิงคโปร์ ซาอุดีอาระเบีย และได้หวัน โดย อาสาสมัครจัดหางานที่เคยไปทำงานประเทศดังกล่าวมีจำนวน 9, 2 และ 1 คนตามลำดับ รวมทั้งสิ้น 12 คน ในขณะที่สมาชิกในครอบครัวของอาสาสมัครจัดหางานที่เคยไปทำงานต่างประเทศ นั้นไปทำงานได้หวันเป็นจำนวน 14 คน สิงคโปร์ 1 คน รวมทั้งสิ้น 15 คน และไม่มีใครที่เคยเดินทางไปซาอุดีอาระเบียเลย ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนของอาสาสมัครจัดหางานและสมาชิกในครอบครัวจำแนกตาม ประเทศที่เคยไปทำงาน

ประเทศที่เคยเดินทางไปทำงาน	อาสาสมัครฯ	สมาชิกในครอบครัว
	จำนวน (คน)	จำนวน (คน)
สิงคโปร์	9	1
ซาอุดีอาระเบีย	2	0
ได้หวัน	1	14
รวม	12	15

สำหรับอาสาสมัครจัดหางานที่เคยเดินทางไปทำงานต่างประเทศนั้น ครึ่งหนึ่งจะมีระยะเวลาทำงานในต่างประเทศ 1 ปี (50.0%) รองลงมา มีระยะเวลา 2 ปี (25.0%) ในขณะที่สมาชิกในครอบครัวของอาสาสมัครจัดหางานที่เคยเดินทางไปทำงานต่างประเทศ ส่วนใหญ่จะมีระยะเวลาทำงานในต่างประเทศ 2 ปี (53.3%) รองลงมา มีระยะเวลา 1 ปี (26.6%) ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนของอาสาสมัครจัดหางานและสมาชิกในครอบครัว จำแนกตามระยะเวลาในการทำงานต่างประเทศ

ระยะเวลาในการ ทำงานในต่างประเทศ (ปี)	อาสาสมัครฯ		สมาชิกในครอบครัว	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1	6	50.0	4	26.6
2	3	25.0	8	53.3
3	0	0	1	6.7
4	2	16.7	1	6.7
มากกว่า 4	1	8.3	1	6.7
รวม	12	100	15	100

เพื่อให้สามารถสรุปได้ว่า กิจกรรมแทรกแซงที่ผู้วิจัยได้ดำเนินการแล้วนั้นจะมีผลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเรื่องความรู้เกี่ยวกับการเดินทางไปทำงานต่างประเทศและการปฏิบัติงานในหน้าที่ของอาสาสมัครจัดหางาน ตลอดจนทักษะในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครจัดหางาน โดยใช้แบบการทดลองแบบกลุ่มเดียวแต่วัดก่อนและหลังการจัดกิจกรรมแทรกแซง ซึ่งผลที่ได้มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

4.5.2 การเปรียบเทียบความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการเดินทางไปทำงานต่างประเทศและการปฏิบัติงานของอาสาสมัครจัดหางาน

ในการศึกษาความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการเดินทางไปทำงานต่างประเทศและการปฏิบัติงานของอาสาสมัครจัดหางาน ก่อนและหลังกิจกรรมแทรกแซงปรากฏว่า คะแนนความรู้ทั่วไปของอาสาสมัครจัดหางาน 103 คน หลังจากได้รับกิจกรรมแทรกแซงแล้วมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าก่อนได้รับกิจกรรมแทรกแซง กล่าวคือ ก่อนกิจกรรมแทรกแซงมีคะแนนความรู้เฉลี่ย 5.72 แต่หลังกิจกรรมแทรกแซงมีคะแนนความรู้เฉลี่ย 19.54 จะเห็นว่าหลังกิจกรรมแทรกแซงแล้ว คะแนนความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ และการปฏิบัติงานของอาสาสมัครจัดหางาน มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงขึ้นจากเดิมเป็น 13.82 และเมื่อทำการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ โดยใช้ paired-t-test ผลปรากฏว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นั่นคือ

คะแนนเฉลี่ยความรู้ของผู้เข้ารับการอบรมหลังกิจกรรมแทรกแซงสูงกว่าก่อนกิจกรรมแทรกแซง ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 แสดงการเปรียบเทียบความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการเดินทางไปทำงานต่างประเทศและการปฏิบัติงานของอาสาสมัครจัดหางาน ก่อนและหลังกิจกรรมแทรกแซง โดยใช้ paired-t-test

ตัวแปร	คะแนนเต็ม	ก่อน		หลัง		ค่าสถิติ t	p-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ความรู้	26	5.72	3.23	19.54	3.42	-38.84	0.00*

*p-value < 0.05

จากผลการวิจัยที่ได้สามารถสรุปได้ว่า การดำเนินกิจกรรมแทรกแซงทำให้ได้ผลลัพธ์ (Effect) คือ ทำให้อาสาสมัครจัดหางานได้รับความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการเดินทางไปทำงานต่างประเทศและการปฏิบัติงานของอาสาสมัครจัดหางานเพิ่มขึ้น ซึ่งจากผลลัพธ์ที่ได้ดังกล่าวจะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ของอาสาสมัครจัดหางาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการเป็นแหล่งข้อมูลให้กับแรงงานไทยที่มีความประสงค์จะเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ และการกำกับดูแลให้มีการปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อกฎหมายจัดหางาน

4.5.3 การเปรียบเทียบทักษะในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครจัดหางานก่อนและหลังกิจกรรมแทรกแซง

นอกจากผู้วิจัยได้มีการเปรียบเทียบความรู้ของอาสาสมัครจัดหางานก่อนและหลังกิจกรรมแทรกแซง ดังที่ได้กล่าวมาแล้ว ผู้วิจัยยังได้มีการวัดทักษะในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครจัดหางาน หลังจากที่ได้มีการจัดกิจกรรมแทรกแซงไป ระยะเวลา 6 เดือน ของอาสาสมัครจำนวน 103 คน ซึ่งผลที่ได้ปรากฏว่า ทักษะในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครจัดหางานก่อนและหลังกิจกรรมแทรกแซงมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยการใช้ McNemar test ซึ่งปรากฏรายละเอียดดังต่อไปนี้

ประเด็นการสนใจข้อมูลข่าวสารด้านแรงงานที่ได้รับจากสำนักงานจัดหางานจังหวัด จากเดิมก่อนการทดลองมีอาสาสมัครจัดหางานที่ทำในประเด็นนี้ จำนวน 16 คน แต่หลังกิจกรรมแทรกแซงแล้วมีการกระทำในประเด็นดังกล่าวเพิ่มขึ้นเป็น 55 คน ประเด็นการสามารถทำความเข้าใจเนื้อหาข้อมูลข่าวสารที่ได้รับจากเดิมมีจำนวน 15 คน เพิ่มขึ้นเป็น 76 คน ประเด็นการให้ความร่วมมือเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่ได้รับจากสำนักงานจัดหางานจังหวัดจากเดิมมีจำนวน 32

คน เพิ่มขึ้นเป็น 92 คน ประเด็นการใช้วิธีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารนั้น นอกเหนือจากการเผยแพร่โดยประกาศทางหอกระจายข่าว และวิธีติดประกาศเผยแพร่ ซึ่งเป็นวิธีที่ปฏิบัติเป็นประจำอยู่แล้วนั้น หลังกิจกรรมแทรกแซง อาสาสมัครจัดหางานได้เพิ่มการใช้วิธีเผยแพร่ในที่ประชุมกรรมการหมู่บ้าน จากเดิมมี 3 คน เพิ่มขึ้นเป็น 36 คน ประเด็นการให้ความร่วมมือรายงานผลการปฏิบัติงานประจำเดือนให้กับสำนักงานจัดหางานจังหวัด จากเดิมไม่มีใครรายงานผลเลย แต่หลังกิจกรรมแทรกแซงเพิ่มขึ้นเป็น 46 คน ประเด็นการติดต่อสำนักงานจัดหางานจังหวัดเมื่อราษฎรในหมู่บ้านมีปัญหาเกี่ยวกับการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ ซึ่งแต่เดิมหากราษฎรมีปัญหามักไปติดต่อที่สถานีตำรวจภูธร หรือหาก คู่กรณีเป็นบริษัทจัดหางานก็มักจะไปติดต่อที่บริษัทโดยตรง จึงไม่ค่อยได้รับความสะดวกหรือมักถูกเอาเปรียบจากบริษัทจัดหางาน แต่หลังกิจกรรมแทรกแซง การกระทำในประเด็นนี้เพิ่มขึ้นจากเดิมมีจำนวน 4 คน เพิ่มขึ้นเป็น 88 คน ประเด็นการปฏิบัติงานในหน้าที่อาสาสมัครจัดหางานนั้น จากเดิมส่วนใหญ่อาสาสมัครฯ มักไม่ค่อยมีเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ แต่ก็ไม่ได้มอบหมายให้ผู้ใดช่วยเหลือ แต่หลังกิจกรรมแทรกแซงอาสาสมัครจัดหางานมีทักษะเพิ่มขึ้น โดยมีการมอบหมายงานในหน้าที่ให้ผู้อื่นช่วยเหลือ เช่น อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) สารวัตรกำนันหรือผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน และกรรมการหมู่บ้าน เป็นต้น จากเดิมมีการกระทำในประเด็นนี้ จำนวน 2 คน เพิ่มขึ้นเป็น 41 คน และประเด็นการสนใจปัญหาการเดินทางไปทำงานต่างประเทศของราษฎรในหมู่บ้านนั้น ก่อนกิจกรรมแทรกแซงมักไม่ค่อยให้ความสนใจคิดเป็นเรื่องส่วนตัวของแรงงานเอง แต่หลังกิจกรรมแทรกแซงอาสาสมัครจัดหางานมีความสนใจปัญหาดังกล่าวเพิ่มขึ้น จากเดิมมีจำนวน 14 คน เพิ่มขึ้นเป็น 47 คน ดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 แสดงการเปรียบเทียบทักษะในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครจัดหางานก่อนและ
หลังกิจกรรมแทรกแซง โดยใช้ McNemar test

ข้อความ		หลัง		รวม	McNemar test	p-value
		ไม่มี	มี			
1. มีความสนใจข้อมูล ข่าวสารด้านแรงงาน ที่ได้รับจากสำนักงาน จัดหางานจังหวัด	มี	0	16	16	37.03	0.00*
	ไม่มี	48	39	87		
	รวม	48	55	103		
ข้อความ		หลัง		รวม	McNemar test	p-value
		ไม่มี	มี			
2. มีความเข้าใจเนื้อหา ข้อมูลข่าวสารที่ได้รับ	มี	1	14	15	57.14	0.00*
	ไม่มี	26	62	88		
	รวม	27	76	103		
ข้อความ		หลัง		รวม	McNemar test	p-value
		ไม่มี	มี			
3. การให้ความร่วม มือเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสารที่ได้รับจาก สำนักงานจัดห างานจังหวัด	มี	1	31	32	56.15	0.00*
	ไม่มี	10	61	71		
	รวม	11	92	103		

ตารางที่ 7 แสดงการเปรียบเทียบทักษะในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครจัดหางานก่อนและ
หลังกิจกรรมแทรกแซง โดยใช้ McNemar test (ต่อ)

ข้อความ		หลัง		รวม	McNemar test	p-value
		ไม่มี	มี			
4. การใช้วิธีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร	มี	0	3	3	31.03	0.00*
ก่อน	ไม่มี	67	33	100		
- เผยแพร่ในที่ประชุม	รวม	67	36	103		
กรรมการหมู่บ้าน						
ข้อความ		หลัง		รวม	McNemar test	p-value
		ไม่มี	มี			
5. การให้ความร่วมมือ	มี	0	0	0	41.02	0.00*
รายงานผลการปฏิบัติงานประจำ	ไม่มี	57	46	103		
เดือนให้กับสำนักงานจัดหางานจังหวัด	รวม	57	46	103		
ข้อความ		หลัง		รวม	McNemar test	p-value
		ไม่มี	มี			
6. เมื่อราษฎรในหมู่บ้านมีปัญหาเกี่ยวกับการเดินทางไปทำงานต่างประเทศจะติดต่อสำนักงานจัดหางานจังหวัด	มี	0	4	4	82.01	0.00*
ก่อน	ไม่มี	15	84	99		
	รวม	15	88	103		

ตารางที่ 7 แสดงการเปรียบเทียบทักษะในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครจัดหางานก่อนและ
หลังกิจกรรมแทรกแซง โดยใช้ McNemar test (ต่อ)

ข้อความ		หลัง		รวม	McNemar test	p-value
		ไม่มี	มี			
7. การปฏิบัติงานในหน้าที่	มี	0	1	1	38.03	0.00*
อาสาสมัครจัดหางาน ก่อน						
ได้มอบหมายให้	ไม่มี	62	40	102		
อาสาสมัครสาธารณสุข						
ประจำหมู่บ้าน สารวัตร	รวม	62	41	103		
กำนันหรือผู้ช่วยผู้ใหญ่-						
บ้าน ฯลฯ						
ข้อความ		หลัง		รวม	McNemar test	p-value
		ไม่มี	มี			
8. ความสนใจปัญหา	มี	1	13	14	29.26	0.00*
การเดินทางไป ก่อน						
ทำงานต่างประเทศ	ไม่มี	55	34	89		
ของราษฎรในหมู่บ้าน						
	รวม	56	47	103		

*p-value < 0.05

จากผลการวิจัยข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การดำเนินกิจกรรมแทรกแซงทำให้ได้ผลลัพธ์ (Effect) คือ อาสาสมัครจัดหางานมีทักษะในการปฏิบัติหน้าที่และมีความสนใจในการปฏิบัติหน้าที่เพิ่มขึ้น

ในส่วนของการมีทักษะในการปฏิบัติหน้าที่ ได้แก่ มีการมอบหมายงานในหน้าที่ให้กับผู้อื่นช่วยเหลือ เช่น อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ฯลฯ การใช้วิธีเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเพิ่มจากเดิม ซึ่งส่วนใหญ่จะใช้วิธีการประกาศผ่านหอกระจายข่าวและการติดประกาศ แต่หลังกิจกรรมแทรกแซงได้เพิ่มการเผยแพร่โดยวิธีการเผยแพร่ในที่ประชุมกรรมการหมู่บ้าน เป็นต้น

สำหรับการมีแรงจูงใจและการกระตุ้นให้ปฏิบัติหน้าที่นั้น ทำให้ได้ผลลัพธ์ให้อาสาสมัครจัดหางานปฏิบัติหน้าที่ดีขึ้น โดยพิจารณาจากการมีความสนใจในข้อมูลข่าวสารเพิ่มขึ้น การให้ความร่วมมือเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่ได้รับจากสำนักงานจัดหางานจังหวัดเพิ่มขึ้น การให้ความร่วมมือรายงานผลการปฏิบัติงานประจำเดือนให้กับสำนักงานจัดหางานจังหวัดเพิ่มขึ้น กล่าวคือ

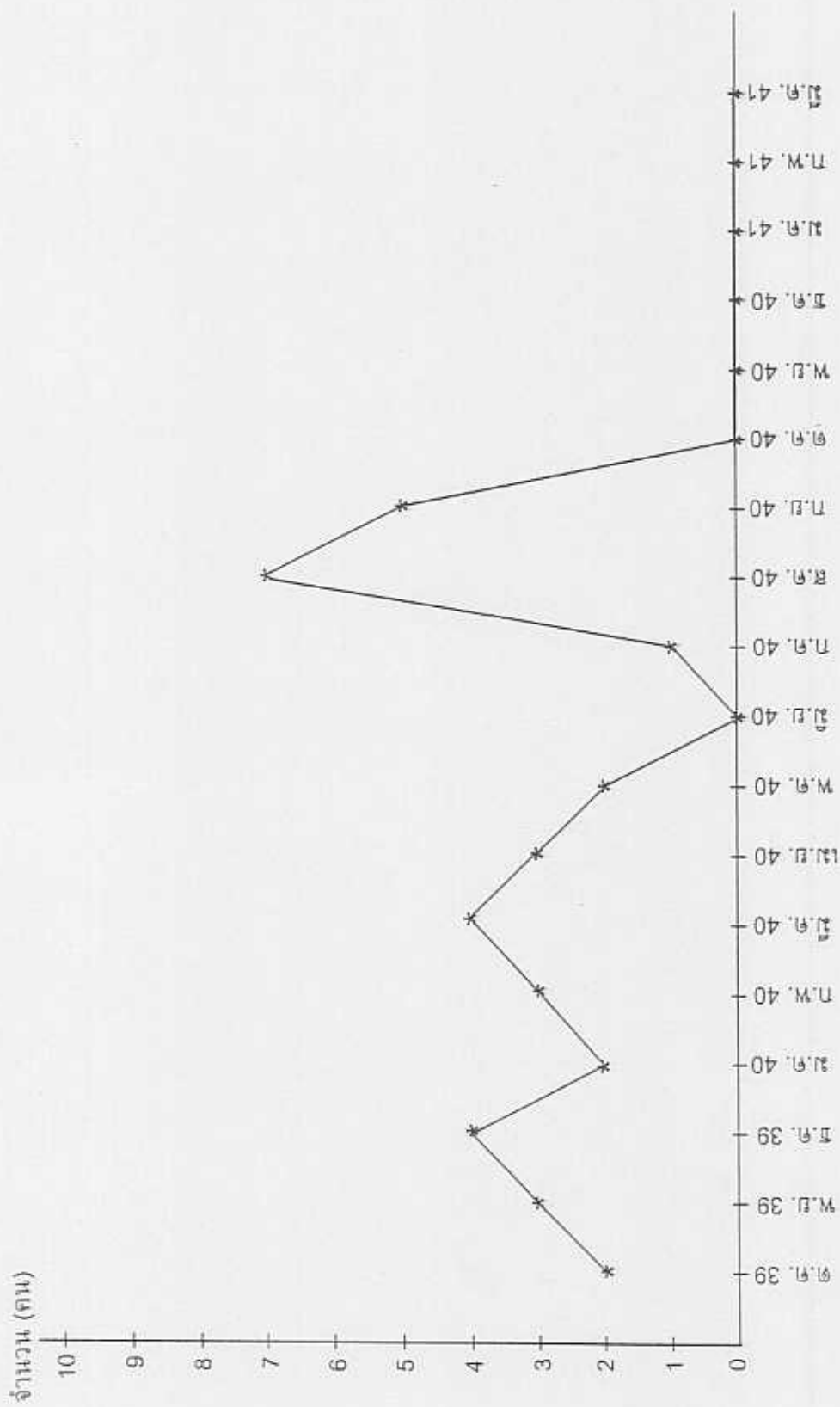
บทบาทหน้าที่ของอาสาสมัครจัดหางานประการหนึ่ง คือ ต้องรายงานผลการปฏิบัติงานตามแบบรายงานที่กำหนดให้สำนักงานจัดหางานจังหวัดทราบประจำทุกเดือน และเพื่ออำนวยความสะดวกให้อาสาสมัครจัดหางานในการส่งแบบรายงาน สำนักงานจัดหางานจังหวัดหนองบัวลำภู จึงได้ติดตั้งตู้รับแบบรายงานการปฏิบัติงานประจำเดือนไว้บริเวณหน้าที่ว่าการอำเภอโนนสัง โดยก่อนกิจกรรมแทรกแซงอาสาสมัครจัดหางานจะไม่ให้ความร่วมมือรายงานผลมากนัก การรายงานผลเฉลี่ยเดือนละ 4 คน แต่หลังได้รับกิจกรรมแทรกแซง มีการรายงานผลเพิ่มขึ้นเฉลี่ยเดือนละ 50 คน

จากผลลัพธ์ (Effect) ที่ได้ดังกล่าวจะทำให้ส่งผลกระทบ (Impact) ต่อการลดปัญหาแรงงานไทยที่ถูกหลอกลวงไปทำงานต่างประเทศต่อไป

4.6 การประเมินผลกระทบของการดำเนินกิจกรรมแทรกแซง

เนื่องจากการทำวิจัยในครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายที่ต้องการบรรลุ คือ ต้องการลดปัญหาแรงงานไทยที่ถูกหลอกลวงไปทำงานต่างประเทศ ซึ่งจากการดำเนินกิจกรรมแทรกแซงต่าง ๆ ได้ทำให้อาสาสมัครจัดหางานในหมู่บ้านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ ตลอดจนเรื่องอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง และมีทักษะในการปฏิบัติงานในหน้าที่เพิ่มขึ้นจากเดิม (ตารางที่ 3 และตารางที่ 4)

จากผลการวิจัยที่ได้ดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่า การดำเนินกิจกรรมแทรกแซงทำให้เกิดผลลัพธ์ (Effect) คือ ทำให้อาสาสมัครจัดหางานได้รับความรู้เกี่ยวกับการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ และการมีทักษะ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งจากผลลัพธ์ที่ได้จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครจัดหางานนั้นคือสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันได้แก่ การประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารด้านแรงงาน การเฝ้าระวังผู้ที่มีพฤติกรรมที่ฝ่าฝืนกฎหมายจัดหางานตามพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 การเป็นแหล่งข้อมูลหรือความรู้ที่ถูกต้องและเชื่อถือได้ให้กับแรงงานในหมู่บ้านที่ประสงค์จะเดินทางไปทำงานต่างประเทศ เป็นต้น โดยพฤติกรรมการปฏิบัติงานของอาสาสมัครจัดหางานดังกล่าว จะส่งผลกระทบ (Impact) ต่อการลดปัญหาแรงงานไทยที่ถูกหลอกลวงไปทำงานต่างประเทศได้ โดยจะเห็นได้จากการที่ผู้วิจัยได้ติดตามและตรวจสอบข้อมูลการร้องทุกข์ขอความช่วยเหลือของแรงงานไทยในพื้นที่อำเภอโนนสัง กรณีการถูกหลอกลวงไปทำงานต่างประเทศ ณ สำนักงานจัดหางานจังหวัดหนองบัวลำภู พบว่า ก่อนการดำเนินกิจกรรมแทรกแซงระหว่างเดือนตุลาคม 2539 - เดือนกันยายน 2540 มีแรงงานไทยมาร้องทุกข์ขอความช่วยเหลือกรณีถูกหลอกลวงไปทำงานต่างประเทศ จำนวน 36 คน จำนวนความเสียหาย คิดเป็นเงิน 2,418,500 บาท แต่หลังจากดำเนินกิจกรรมแทรกแซงแล้ว คือ ระหว่างเดือนตุลาคม 2540 - เดือนมีนาคม 2541 ไม่มีแรงงานไทยในพื้นที่อำเภอโนนสังมาร้องทุกข์ขอความช่วยเหลือ กรณีถูกหลอกลวงไปทำงานต่างประเทศแต่อย่างใด ดังภาพที่ 6



ที่มา : สำนักงานจัดการจังหวัดหนองบัวลำภู , 2541

ภาพที่ 6 กราฟแสดงจำนวนแรงงานไทยในพื้นที่อำเภอนนทบุรี จังหวัดหนองบัวลำภู ที่มาร้องทุกข์ขอความช่วยเหลือ
กรณีถูกหลอกลวงไปทำงานต่างประเทศ ณ สำนักงานจัดการจังหวัดหนองบัวลำภู (ตุลาคม 2539 - มีนาคม 2541)

จากกราฟแสดงจำนวนแรงงานไทยในพื้นที่อำเภอโนนสังที่มาร้องทุกข์ขอความช่วยเหลือกรณีถูกหลอกลวงไปทำงานต่างประเทศ พบว่า การมาร้องทุกข์ของแรงงานไทยนั้นมีอยู่เสมอ นั่นคือ ในระหว่างเดือนตุลาคม 2539 - เดือนกันยายน 2540 มีผู้มาร้องทุกข์รวมทั้งสิ้น 36 คน โดยเดือนสิงหาคม 2540 มีผู้มาร้องทุกข์มากที่สุด คือ 7 คน แต่หลังกิจกรรมแทรกแซงคือ ตั้งแต่เดือนตุลาคม 2540 ไม่มีผู้มาร้องทุกข์ขอความช่วยเหลือแต่อย่างใด ผู้วิจัยเห็นว่า จากการดำเนินกิจกรรมแทรกแซงทำให้อาสาสมัครจัดหางานมีความรู้ มีทักษะในการปฏิบัติเพิ่มขึ้น ตลอดจนมีความรับผิดชอบในหน้าที่มากขึ้น จึงสามารถให้ความช่วยเหลือแรงงานไทยในหมู่บ้านได้ดีขึ้น เช่น การให้ข้อมูลเกี่ยวกับการไปทำงานต่างประเทศที่เป็นประโยชน์ การให้คำแนะนำ คำปรึกษาที่ถูกต้อง ตลอดจนการสอดส่องดูแลพฤติกรรมของบุคคลที่น่าสงสัย สิ่งเหล่านี้ล้วนทำให้จำนวนแรงงานไทยมาร้องทุกข์ลดลง เมื่อได้รับกิจกรรมแทรกแซง