

สถานภาพทางด้านเศรษฐกิจของแรงงานไทยหลังกลับจากการทำงาน
ต่างประเทศ : ศึกษาเปรียบเทียบตามประสบการณ์ประเทศที่ไป

Economic Status of the Returned Thai Emigrants Labours :
A Comparative Study on Experiences of Destination Countries

วิทยานิพนธ์

โดย

นางสาวกนกพร มโนรัตน

เสนอต่อคณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร

พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม)

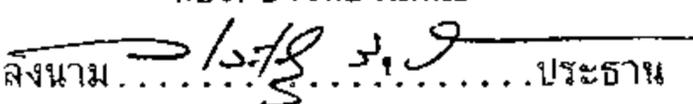
พ.ศ. 2540

วิทยานิพนธ์ : สถานภาพทางด้านเศรษฐกิจของแรงงานไทยหลังกลับจากการทำงาน
 ต่างประเทศ : ศึกษาเปรียบเทียบตามประสบการณ์ประเทศที่ไป
 : Economic Status of the Returned Thai Emigrants
 Labourers : A Comparative Study on Experiences of
 Destination Countries

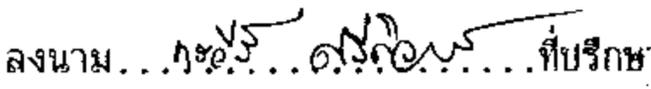
โดย : นางสาวกนกพร มโนรัตนา
 : Miss Ganokpom Manorattana

นักศึกษาคณะพัฒนาสังคม : ภาคปกติ รุ่นที่ 14 รหัส 520352015

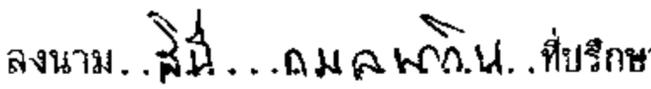
ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณาแล้วเห็นสมควรรับ
 เป็นส่วนหนึ่ง ของการศึกษาหลักสูตรพัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม) ได้

ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
 ลงนาม..........ประธาน
 (อาจารย์ประเสริฐ รักไทยดี)

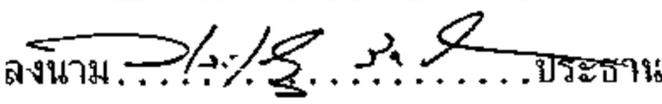
วันที่ 19 กันยายน พ.ศ.2540

ลงนาม..........ที่ปรึกษา
 (ผศ.กรวีร์ ศรีกิจการ)

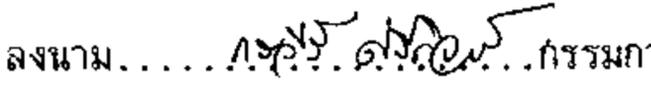
วันที่ 19 กันยายน พ.ศ.2540

ลงนาม..........ที่ปรึกษา
 (ผศ.สินี กมลนาวิน)

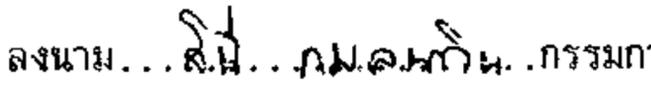
วันที่ 19 กันยายน พ.ศ.2540

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์
 ลงนาม..........ประธาน
 (อาจารย์ประเสริฐ รักไทยดี)

วันที่ 27 ตุลาคม พ.ศ.2540

ลงนาม..........กรรมการ
 (ผศ.กรวีร์ ศรีกิจการ)

วันที่ 27 ตุลาคม พ.ศ.2540

ลงนาม..........กรรมการ
 (ผศ.สินี กมลนาวิน)

วันที่ 27 ตุลาคม พ.ศ.2540

คณะพัฒนาสังคมอนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
 พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม)

รองศาสตราจารย์..........คณบดี

(สากล จริยวิทยานนท์)

วันที่ 29 ตุลาคม 2540

บทคัดย่อ

วิทยานิพนธ์	:	สถานภาพทางด้านเศรษฐกิจของแรงงานไทย หลังกลับจากการทำงานต่างประเทศ : ศึกษาเปรียบเทียบตามประสบการณ์ประเทศที่ไป
โดย	:	นางสาวกนกพร มโนรัตนา
ชื่อปริญญา	:	พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม)
วิชาเอก	:	การจัดการการพัฒนาสังคม
ปีการศึกษา	:	2540

สถานภาพทางด้านเศรษฐกิจของแรงงานไทยหลังกลับจากการทำงานต่างประเทศ: ศึกษาเปรียบเทียบตามประสบการณ์ประเทศที่ไป มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ คือ

1. ศึกษาถึงสถานภาพทางด้านเศรษฐกิจของแรงงานไทย หลังกลับจากการทำงานต่างประเทศ
2. เป็นการศึกษเปรียบเทียบ ระหว่างแรงงานที่ไปทำงานประเทศได้หวั่นกับประเทศอื่น ๆ

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากแรงงานไทยที่กลับจากการทำงานต่างประเทศที่ตำบลขามทะเลสอ อำเภอขามทะเลสอ จังหวัดนครราชสีมา จำนวนตัวอย่าง ทั้งสิ้น 120 ชุด โดยวิธีการสุ่มแบบเจาะจง โดยกระจายตามพื้นที่ที่ทำการศึกษา

ผลการศึกษา

1. สาเหตุของการตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศ พบว่า ส่วนใหญ่แรงงานที่เคยไปทำงานต่างประเทศได้หวั่นและประเทศอื่น ๆ เนื่องจากรายได้ในการประกอบอาชีพไม่พอเพียง จึงต้องแสวงหางานทำยังต่างประเทศ ที่คิดว่าค่าจ้างแรงงานงานสูง
2. สถานภาพทางด้านเศรษฐกิจก่อนไป และหลังกลับจากการทำงานต่างประเทศของแรงงานไทย ศึกษาเปรียบเทียบตามประสบการณ์ประเทศที่ไป พบว่า แรงงานก่อนไปทำงานต่างประเทศ ทั้งที่ในได้หวั่นและประเทศอื่น ๆ สถานภาพทางด้านเศรษฐกิจไม่แตกต่างกัน คือ มีภาวะหนี้สินมากมีภาวะการออมน้อย แต่เมื่อกลับจากการทำงานต่างประเทศ พบว่ามีความแตกต่าง

กันเล็กน้อย กล่าวคือ ภาวะหนี้สินมีน้อยลง การออมมีมากขึ้น แต่เมื่อพิจารณาด้านรายได้และรายจ่าย พบว่า แรงงานทั้งสองกลุ่มประสบการณ์ไม่แตกต่างกัน แต่มีข้อสังเกตคือ แรงงานที่เคยไปทำได้หวั่น มีความต้องการอยากไปทำอีก ส่วนแรงงานประเทศอื่น ๆ ไม่มีความต้องการ

3. สถานภาพทางเศรษฐกิจของครอบครัวแรงงานก่อนไปทำงานต่างประเทศ และหลังจากการทำงานต่างประเทศ ศึกษาเปรียบเทียบระหว่างแรงงานที่เคยไปทำงานประเทศได้หวั่น และประเทศอื่น ๆ พบว่า ครอบครัวของแรงงานก่อนไปทำงานต่างประเทศ มีภาวะหนี้สินถึง ร้อยละ 75.8 แต่เมื่อกลับการทำงานต่างประเทศต่างประเทศ ภาวะหนี้สินลดลงเหลือเพียง 47.8 ในขณะที่เดียวกันภาวะการออมเงินจากเดิม ก่อนไปทำงานต่างประเทศ ส่วนใหญ่ไม่มีการออม แต่เมื่อกลับจากการทำงานต่างประเทศมีการออมเงินมากขึ้น เมื่อเปรียบเทียบระหว่างครอบครัวแรงงานทั้งสองกลุ่ม ไม่พบความแตกต่างอย่างชัดเจนของครอบครัวของแรงงานที่เคยไปทำงานประเทศได้หวั่น และประเทศอื่น ๆ

4. การนำความรู้มาใช้ในชีวิตประจำวัน ศึกษาเปรียบเทียบระหว่างที่เคยไปทำงานประเทศได้หวั่น และประเทศอื่น ๆ พบว่า แรงงานทั้งสองกลุ่มมีการนำความรู้ ประสบการณ์ในการทำงานต่างประเทศมาใช้ในการพัฒนาตนเองและครอบครัว ค่อนข้างน้อยมาก และการนำความรู้มาใช้ในการพัฒนาหมู่บ้าน พบว่า ยังมีการนำมาใช้น้อยมาก แต่ในเรื่องอาชีพ พบว่า แรงงานที่เคยไปทำงานประเทศอื่น ๆ มีการนำความรู้มาใช้กับอาชีพปัจจุบันมากกว่า แรงงานที่เคยไปทำประเทศได้หวั่น

ข้อเสนอแนะ

เนื่องจากแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศจำนวนมาก และผลของการที่แรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศช่วยให้รัฐมีรายได้ และลดปัญหาสังคม รัฐจึงควรส่งเสริมให้แรงงานได้ไปทำอย่างถูกต้อง และมีมาตรการคุ้มครองแรงงานที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ เพื่อช่วยเสริมให้แรงงานไทยได้ทำงานตามความสามารถ และสามารถนำความรู้ ประสบการณ์ที่ได้รับมาพัฒนาตนเองและครอบครัวต่อไปในอนาคต

ABSTRACT

RESEARCH PAPER : Economic Status of the Returned Thai Emigrants
Labours : A Comparative Study on Experiences
of Destination Countries

BY : Miss Ganokporn Manorattana

DEGREE : Master of Arts (Social Development)

MAJOR : Social Development Management

ACADEMIC YEAR : 1997

The survey was one for the following three purposes:

1. To find out the economic status of Thai labourers and their families after returning from abroad.
2. To compare the Thai labour group in Taiwan and those in other countries.
3. To make some recommendation for the practical national policy.

A questionnaire was employed to collect the data from 120 labourers who returned to Thailand and lived in Tambon Khamthalaysor, Amphoe Khamthalaysor, Changwad Nakornratchasima. The subjects were purposively selected from different areas.

The following were found :

1. Reasons for deciding to work overseas. Most Thai labourers went to work in Taiwan and in other countries because they could not earn enough money for their living, and because the overseas wage was higher than that in Thailand.

2. Comparison of their economic status before and after returning from abroad, it was found that there was no significant difference in economic status between both groups before they went abroad. They had a lot of debts and had little saving. That is, they had fewer debts and could have more savings. When the income and the expenditure of both groups were considered, no significant difference was found.

3. Household economic status before and after returning from abroad. Before the Thai labourers went abroad, about 75.8 percent was in debt, but when they returned home, only 47.8 percent still remained in debt. At the same time, before this they had no saving but now they did. No significant was found between the group that went to Taiwan and other group that went to other countries.

4. Application of acquired skills in daily life. It was found that both groups applied only a little knowledge and skills acquired overseas to develop themselves and their families. This was also the case for the development of their communities. Nevertheless, the Thai labourers who worked in other countries could apply their knowledge and skills to their work more than those who worked in Taiwan.

Recommendations :

Many Thai labourers go to work overseas, which helped increase the country's revenue and reduce the social problems. The government, therefore, should promote them to work legally there. Labour protection measures should be set to help overseas Thai labourers so that they can get the right jobs and can apply the knowledge and skills acquired from abroad to develop themselves, their families and the country in the future.

กิตติกรรมประกาศ

ลูกขอกราบขอบพระคุณคุณพ่อบุญยอด มโนรัตนา และคุณแม่เอ็งค์ เปรมกุศล ผู้ให้กำเนิดตลอดจนเป็นแรงบันดาลใจให้ลูกศึกษาต่อระดับปริญญาโท ลูกขอกราบขอบพระคุณดวงวิญญาณของคุณพ่อบุญยอด มโนรัตนา ที่ได้อบรมสั่งสอนให้ลูกเป็นคนดี มีความมานะอดทน ทุกสิ่ง ที่ลูกได้รับและเป็นอยู่ในขณะนี้ เพราะพระคุณของคุณพ่อบุญยอด มโนรัตนา และคุณแม่เอ็งค์ เปรมกุศล

ขอกราบขอบคุณ พี่น้อง เพื่อนฝูง ที่ให้กำลังใจและส่งเสริมการเรียนปริญญาโทและทำวิทยานิพนธ์

ขอกราบขอบพระคุณคุณนงเยาว์ ศรีสังจะเลิศวาจา และ ครอบครัวศรีสังจะเลิศวาจา ทุกท่านที่ได้กรุณาเป็นกำลังใจ และสนับสนุนหลายอย่างให้แก่ผู้ศึกษา ตั้งแต่คุณพ่อบุญยอด ยังมีชีวิตอยู่จนทุกวันนี้

ขอกราบขอบพระคุณ ท่านอาจารย์ประเสริฐ รักไทยดี และคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสาทวิชาให้ผู้ศึกษาตั้งแต่ครั้งเยาว์วัยจนถึงปัจจุบันโดยเฉพาะท่าน อาจารย์ประเสริฐ รักไทยดี ที่ได้กรุณารับเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาทำวิทยานิพนธ์ ตลอดจนกรุณารับเป็นประธานกรรมการวิทยานิพนธ์ ขอกราบขอบพระคุณที่ท่านช่วยชี้แนะ สั่งสอน อบรม ประสาทวิชา ตลอดจนเป็นกำลังใจ ส่งเสริมให้ข้าพเจ้าทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ประสบความสำเร็จลุล่วงด้วยดี อีกทั้งขอกราบขอบพระคุณ ผศ.กรวีร์ ศรีกิจการ และ ผศ.สินี กมลนาวัน ที่ได้กรุณารับเป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ อีกทั้งเป็นกำลังใจในการทำวิทยานิพนธ์ ให้ลุล่วงด้วยดี

ขอขอบพระคุณ คุณนภัสวรรณ นิยมบอล ที่เสียสละเวลาช่วยค้นคว้าข้อมูลทางวิจัย สดท้ายขอขอบส่วนดีของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ แต่ดวงวิญญาณ คุณพ่อบุญยอด มโนรัตนา (ผู้ล่วงลับ) คุณแม่เอ็งค์ เปรมกุศล คุณนิมิตร จ.ญ.ญาติ จ.ญ. นงนภัส แซ่โล้ว (สามี และบุตรอันเป็นที่รัก)

ภนภพร มโนรัตนา

พฤศจิกายน 2540

คำนำ

การศึกษารั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับสถานภาพทางด้านเศรษฐกิจของแรงงานไทยหลังกลับจากการทำงานต่างประเทศ : ศึกษาเปรียบเทียบตามประสบการณ์ประเทศที่ไป

ผู้ศึกษา ศึกษาเรื่องนี้มีมูลเหตุจูงใจจากสื่อมวลชนลงข่าวเกี่ยวกับแรงงานที่อพยพไปทำงานประเทศไต้หวัน และประเทศอื่น ๆ พบว่า บางส่วนก็มีชีวิตดีขึ้น แต่บางส่วนก็ไปพบความลำบาก ณ ประเทศต่าง ๆ ดังคำพูดของท่านวัฒนา อัศวเหม เคยกล่าวถึงที่พักของแรงงานต่างประเทศว่าที่พักสุขนั้ขของท่านยังดีกว่า แต่ในความเป็นจริงที่มีโอกาสได้สัมผัสกับแรงงานที่กลับจากไปทำงานต่างประเทศ พบว่า มีความแตกต่างกันมาก ระหว่างคนที่ไปทำงานในและประเทศผู้ศึกษาจึงใคร่อยากศึกษาดูว่าแรงงานที่ไปทำงานประเทศไต้หวันกับประเทศอื่น ๆ จะมีสถานภาพทางด้านเศรษฐกิจแตกต่างกันหรือไม่

กนกพร มโนรัตนา

พฤศจิกายน 2540

สารบัญ

	หน้า
หน้าอ้อมติ	
<u>บทคัดย่อ</u>	(1)
ABSTRACT	(3)
กิตติกรรมประกาศ	(4)
คำนำ	(5)
สารบัญ	(6)
สารบัญตาราง	(8)
สารบัญแผนภูมิ	(10)
<u>บทที่ 1 บทนำ</u>	1
1. ปรัชญาการณและปัญหา	1
2. วัตถุประสงค์ของการศึกษา	7
3. ขอบเขตของการศึกษา	7
4. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	7
<u>บทที่ 2 การเคลื่อนย้ายแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ</u>	8
1. มูลเหตุการเคลื่อนย้ายแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ	8
2. ตลาดแรงงานไทยในต่างประเทศ	9
3. ผลกระทบของการที่แรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ	13
<u>บทที่ 3 แนวคิดทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง</u>	17
1. แนวคิดเกี่ยวกับแรงงานแรงงาน	17
2. แนวคิดเกี่ยวกับเรื่องการย้ายถิ่น	18
3. ทฤษฎีเกี่ยวกับการเปลี่ยนงาน	23
<u>บทที่ 4 กรอบแนวคิด และวิธีการศึกษา</u>	26
1. กรอบแนวคิด	26
2. นิยามปฏิบัติการ	27
3. วิธีการศึกษา	27

	หน้า
<u>บทที่ 5</u> ผลการศึกษา	30
1. สาเหตุของการตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศ ของผู้ใช้แรงงานไทย	33
2. ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ ของผู้ใช้แรงงานไทย	38
3. ระยะเวลาที่ทำงานอยู่ต่างประเทศและวิธีการ ไปทำงานต่างประเทศ	39
4. สถานภาพทางด้านเศรษฐกิจก่อนไปทำงานต่างประเทศ	41
5. สถานภาพทางด้านเศรษฐกิจขณะทำงานต่างประเทศ	43
6. สถานภาพทางด้านเศรษฐกิจหลังกลับจากการ ทำงานต่างประเทศ	44
7. สรุป วิเคราะห์เปรียบเทียบสถานภาพทางด้านเศรษฐกิจ ของผู้ใช้แรงงานไทยในด้านอาชีพ รายได้ รายจ่ายก่อนไป ทำงานต่างประเทศและหลังกลับจากการทำงานต่างประเทศ	46
8. การนำความรู้มาใช้	49
9. การเปลี่ยนแปลงอาชีพหลักหลังกลับจากการไปทำงาน ต่างประเทศ	51
<u>บทที่ 6</u> สรุปอภิปรายและข้อเสนอแนะ	52
1. สรุป	52
2. อภิปรายผล	54
3. ข้อเสนอแนะ	54
<u>บรรณานุกรม</u>	55
<u>-ภาคผนวก</u>	56
<u>ประวัติผู้ทำวิทยานิพนธ์</u>	82
<u>-ภาคผนวก (ต่อ)</u>	76

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1.1	จำนวนแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ ผ่านด่านตรวจคนหางานทั่วประเทศ กรมการจัดหางาน	2
1.2	แสดงสถิติแรงงานไทยเดินทางไปทำงานต่างประเทศ ของแต่ละจังหวัด	4
1.3	แสดงวุฒิการศึกษาของผู้ใช้แรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ	6
2.1	แสดงรายได้ที่คนไทยในต่างประเทศส่งกลับโดยผ่าน ระบบธนาคาร	14
5.1	แสดงลักษณะข้อมูลพื้นฐานของแรงงานไทยที่กลับ จากการทำงานต่างประเทศ	30
5.2	แสดงเปรียบเทียบรูปแบบการออมเงินก่อนไปทำงาน ต่างประเทศและหลังกลับจากการทำงานต่างประเทศ	32
5.3	แสดงสาเหตุของการตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศ ของผู้ใช้แรงงาน จำแนกประเภทประเทศที่ไป	35
5.4	แสดงสภาวะการตัดสินใจกลับไปทำงานต่างประเทศ ของผู้ใช้แรงงาน จำแนกตามประเภทประเทศ	37
5.5	แสดงค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ ของผู้ใช้แรงงาน จำแนกตามประเภทประเทศที่ไป	39
5.6	แสดงระยะเวลาที่ผู้ใช้แรงงานไปทำงานต่างประเทศ แยกตามประเภทประเทศที่ไป	41
5.7	แสดงถึงอาชีพ รายได้ รายจ่าย ของแรงงานก่อนไปทำงาน ต่างประเทศ จำแนกตามประเภทประเทศที่ไป	42
5.8	แสดงถึงอาชีพ รายได้ รายจ่ายของแรงงานขณะทำงาน ต่างประเทศ จำแนกตามประเภทประเทศที่ไป (วิเคราะห์ช่วงขณะทำงานต่างประเทศ)	44

ตารางที่		หน้า
5.9	แสดงถึงอาชีพ รายได้ รายจ่ายของแรงงานขณะทำงาน ต่างประเทศ จำแนกตามประสบการณ์ประเทศที่ไป (วิเคราะห์ลักษณะการทำงานในปัจจุบันหลังกลับจาก ทำงานต่างประเทศ)	46
5.10	แสดงภาวะหนี้สินของผู้ใช้แรงงานไทย จำแนกตาม ก่อนและหลังไปทำงานต่างประเทศ	46
5.11	แสดงประสบการณ์ที่ได้รับจากการไปทำงานต่างประเทศ มาใช้ในการพัฒนาตนเองและครอบครัวและการพัฒนาหมู่บ้าน	50
5.12	แสดงการเปลี่ยนแปลงอาชีพหลังกลับจากการไปทำงาน ต่างประเทศ	51

สารบัญแผนภูมิ

แผนภูมิที่		หน้า
1.1	แสดงจำนวนคนไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ	1
1.2	แสดงจำนวนคนงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ ผ่านด่านตรวจคนหางานระหว่างเดือน มกราคม-มิถุนายน 2540	3
3.1	ตัวแบบการเปลี่ยนงานตามแนวคิดของ ไพร์ส	23
3.2	ตัวแบบการเปลี่ยนงานตามแนวคิดของ มอบเลย์	24

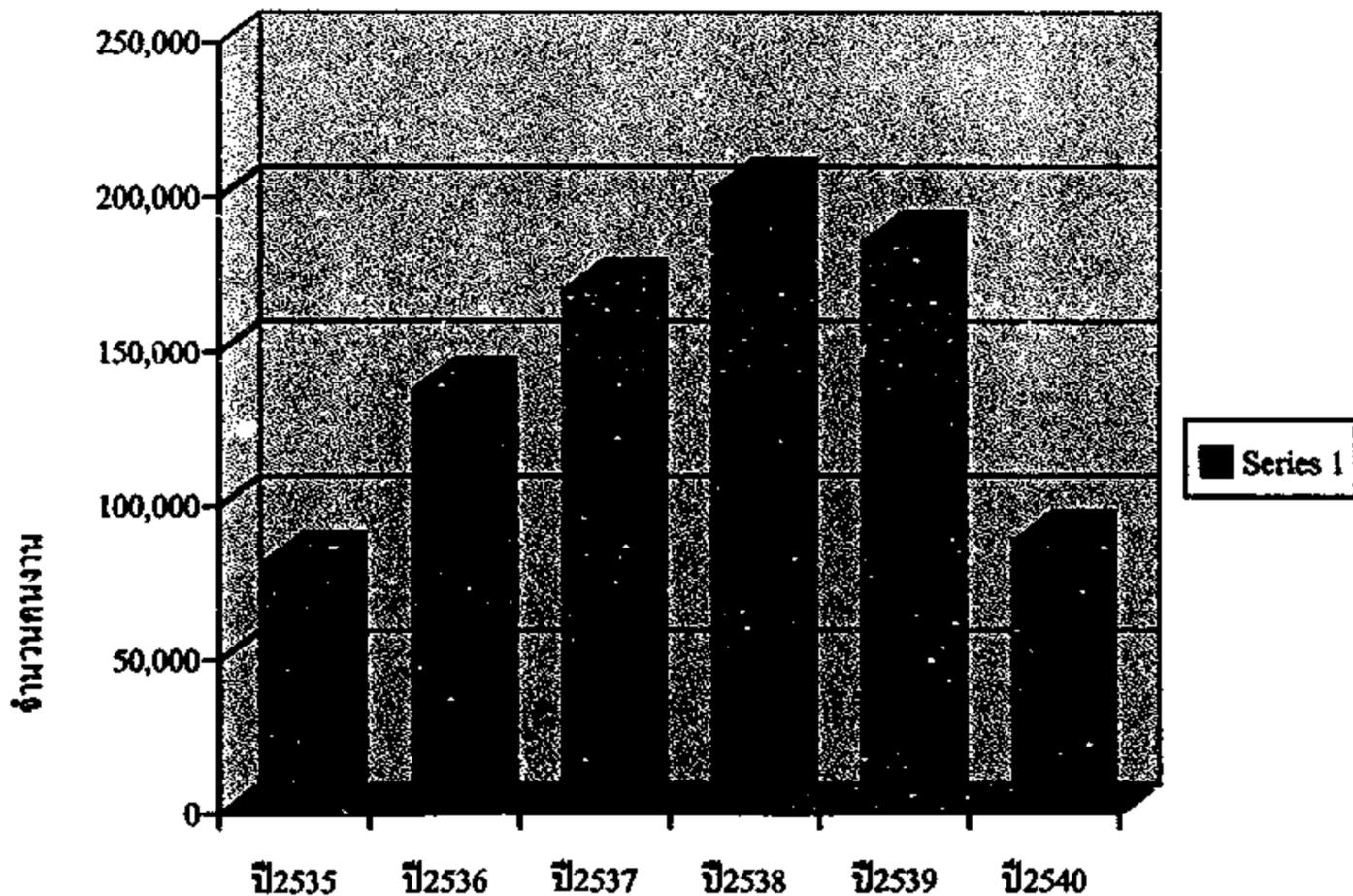
บทที่ 1

บทนำ

1. ความสำคัญและปัญหา

ตามปรากฏการณ์ข่าวสารของสื่อมวลชนต่าง ๆ ที่ผ่านมา พบว่า เกษตรกรของประเทศไทยส่วนใหญ่กำลังอยู่ในสภาวะปัญหาเกี่ยวกับการยังชีพตกต่ำ อันสืบเนื่องมาจากผลผลิตจากเกษตรกรรมไม่ได้ผลตามเป้าหมาย ทำให้เกิดภาวะหนี้สินจากการกู้ยืมเงินจากแหล่งสถาบันการเงินทั้งในและนอกระบบเป็นจำนวนมาก โดยการนำอสังหาริมทรัพย์ ซึ่งเป็นที่ดินทำกินไปจำนองหรือขายฝากไว้ และเมื่อถึงกำหนดระยะเวลาไม่สามารถดำเนินการไถ่ถอนต่อไปได้ รัฐจึงต้องเข้ามาเกี่ยวข้องในการแก้ปัญหาดังกล่าว แต่ก็ยังไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร ประชาชนชาวชนบทที่เคยเป็นเกษตรกรจึงจำเป็นต้องละทิ้งถิ่นฐานเดิม เพื่อไปเผชิญโชคและแสวงหาอาชีพขึ้นใหม่ ในเขตเมืองที่เจริญกว่า โดยเฉพาะกรุงเทพมหานคร หรือที่ต่างประเทศที่สามารถทำเงินได้มากกว่าการทำเกษตรกรรม สำหรับในปี พ.ศ. 2516 เป็นต้นมา จะพบว่า เกษตรกรของไทยจำนวนมากนิยมเดินทางไปใช้แรงงานที่ต่างประเทศ โดยเฉพาะในปี พ.ศ. 2538 มีจำนวนถึง 202,296 (ดังแผนภูมิที่ 1.1)

แผนภูมิที่ 1.1 แสดงจำนวนคนไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ



ที่มา : กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, 2540

และจากรายงานเอกสารของกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ในปี พ.ศ. 2535 พบว่า แรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศนั้น จะแยกออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่เดินทางไปแถบประเทศตะวันออกกลาง กับกลุ่มที่เดินทางไปให้แรงงานแถบตะวันออกกลางนี้ จะเป็นประเทศ ซาอุดีอาระเบีย มากเป็นอันดับ 1 มีจำนวนถึง 8,707 คน เนื่องจากมีบ่อน้ำมันดิบเป็นจำนวนมาก ทำให้ต้องใช้แรงงานต่างชาติเป็นจำนวนมาก ต่อมาในปี พ.ศ. 2537-2540 แรงงานไทยเริ่มเปลี่ยนไปที่ประเทศอิสราเอลมากขึ้น เพราะมีการพัฒนาด้านเกษตร สาธารณูปโภคมาก ซึ่งเหมาะสมกับความถนัดของแรงงานไทยที่เคยเป็นเกษตรกรมาก่อน ส่วนกลุ่มที่เดินทางไปใช้แรงงานในตลาดแรงงานเอเชีย นั้น จะเป็นประเทศบรูไนมีมากถึง 12,729 คน รองลงไป คือ ประเทศสิงคโปร์มี จำนวน 11,337 คน แต่ในปี พ.ศ. 2536 แรงงานไทยได้เปลี่ยนไปทำงานที่ประเทศสิงคโปร์มากขึ้นเป็นอันดับ 1 แทน จำนวนถึง 141,711 คน เนื่องจากนโยบายของ ประเทศได้มีการเปิดตลาดแรงงานภายในประเทศเพิ่มขึ้น เพื่อรับแรงงานต่างชาติ มาช่วยในการพัฒนาประเทศด้านต่าง ๆ

ต่อมาในปี พ.ศ. 2537 เป็นต้นมา แรงงานไทยได้เริ่มเปลี่ยนทิศทางการไปทำงานที่ประเทศไต้หวันมากขึ้น เนื่องจากประเทศไต้หวันต้องการพัฒนาประเทศให้ทัดเทียมเท่ากับประเทศสิงคโปร์ ประกอบกับให้ค่าแรงงานสูง รวมทั้งสวัสดิการดี โดยเฉพาะในปี พ.ศ. 2538 มีจำนวนถึง 202,296 คน จึงเป็นมูลเหตุจูงใจให้แรงงานไทยไปทำงานประเทศไต้หวัน เพิ่มมากขึ้นทุก ๆ ปี (ดังตารางที่ 1.1)

ตารางที่ 1.1 จำนวนแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ ผ่านด่านตรวจคนหางาน
ทั้งประเทศ กรมการจัดหางาน

ประเทศ	2535	2536	2537	2538	2539	2540
ซาอุดีอาระเบีย	8,707	5,035	4,152	2,905	1,825	759
อิสราเอล	1,064	1,797	7,641	10,407	14,908	4,485
กาตาร์	944	751	1,534	1,761	1,226	1,146
บาร์เรน	841	750	594	345	232	121
สหรัฐอาหรับเอมิเรตส์	1,300	1,504	1,830	1,470	951	406
จอร์แดน	14	8	7	9	17	23
คูเวต	3,313	1,859	1,212	978	885	485
ลิเบีย	5,407	4,597	160	1,639	1,900	511
ประเทศอื่น ๆ ในตะวันออกกลาง	1,439	781	484	473	663	238
รวมประเทศในตะวันออกกลาง	23,029	17,019	17,614	19,987	22,607	8,174

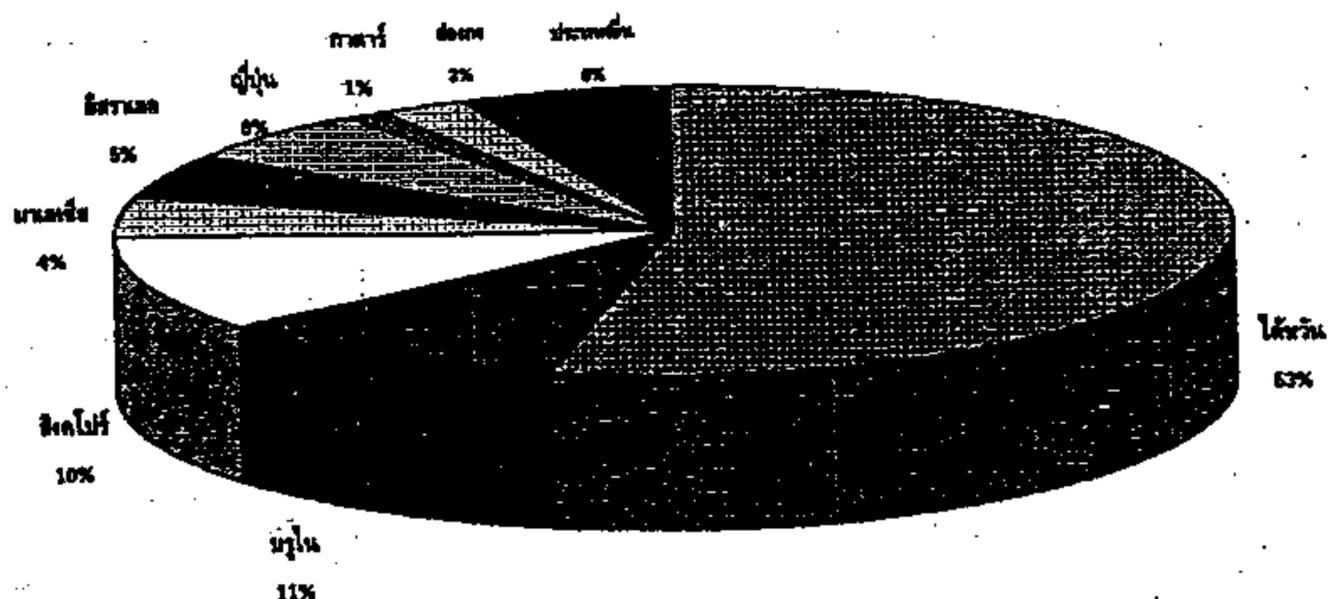
ตารางที่ 1.1 (ต่อ)

ประเทศ	2535	2536	2537	2538	2539	2540
มาเลเซีย	6,608	11,358	12,232	11,830	9,363	3,808
สิงคโปร์	11,337	141,711	15,100	15,624	17,601	9,587
บรูไน	12,729	14,750	16,553	17,292	20,714	9,415
ฮ่องกง	7,273	5,182	5,851	5,861	4,301	2,096
ญี่ปุ่น	6,773	5,588	8,848	8,303	10,118	4,962
ไต้หวัน	10,938	66,891	91,162	120,360	96,097	47,011
ประเทศอื่น ๆ ในเอเชีย	507	660	741	1,511	2,747	2,507
รวมประเทศในเอเชีย	56,165	118,600	150,487	180,787	160,941	79,386

ที่มา : กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, 2540

แต่ในปัจจุบันตั้งแต่ เดือนมกราคม พ.ศ. 2540 พบว่า แรงงานไทยส่วนใหญ่เริ่มหันมานิยมไปทำงานประเทศไต้หวันมากกว่าประเทศอื่น ๆ กล่าวคือ มีการไปทำงานประเทศไต้หวันมากขึ้นถึงร้อยละ 53 รองลงมา คือ ประเทศบรูไน ร้อยละ 11 และสิงคโปร์ ร้อยละ 10 จากข้อสังเกตจะเห็นว่า ประเทศบรูไนจากที่เคยเป็นตลาดแรงงานอันดับหนึ่ง ที่คนไทยนิยมไปใช้แรงงานมากในปี พ.ศ. 2535 และหลังจากปี พ.ศ. 2536 เป็นต้นมา แรงงานไทยที่ไปทำงานประเทศบรูไนกลับลดลงเรื่อย ๆ โดยเฉพาะในปี พ.ศ. 2540 ลดลงเหลือเพียง ร้อยละ 11 เท่านั้น ทั้งนี้สืบเนื่องมาจากแรงงานไทยบางกลุ่มได้กระทำผิดกฎหมายเกี่ยวกับคดีลักทรัพย์ของพระมหากษัตริย์ ในประเทศบรูไน ทำให้รัฐบาลของบรูไนต้องเข้มงวดกับผู้ใช้แรงงานไทยที่จะเดินทางเข้าไปทำงานมากเป็นพิเศษ (ตั้งแผนภูมิที่ 1.2)

แผนภูมิที่ 1.2 แสดงจำนวนคนงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ ผ่านด่านตรวจคนหางาน ระหว่างเดือน มกราคม-มิถุนายน 2540



จากการศึกษาแรงงานไทยในปี พ.ศ. 2540 พบว่า แรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศเป็นอันดับ 1 นั้น ได้แก่ เป็นผู้ใช้แรงงานจากจังหวัดอุดรธานี จำนวนถึง 8,251 คน แยกเป็นชาย จำนวน 7,643 คน และหญิง จำนวน 608 คน รองลงมาคือ ผู้ที่ใช้แรงงานจาก จังหวัดนครราชสีมา มีจำนวน 5,996 คน แยกเป็นชาย จำนวน 5,565 คน และหญิง จำนวน 431 คน ดังนั้นจะเห็นว่าแรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศ ส่วนใหญ่จะเป็นชายมากกว่าหญิง เพราะต่างประเทศต้องการผู้ใช้แรงงานชาย และอีกประการหนึ่ง ผู้ใช้แรงงานหญิงมักไม่นิยมไปทำงานต่างประเทศ เป็นต้น (ดังตารางที่ 1.2)

ตารางที่ 1.2 แสดงสถิติแรงงานไทยเดินทางไปทำงานต่างประเทศของแต่ละจังหวัดจากฐานข้อมูลรายงานการเดินทางไปทำงานต่างประเทศระหว่างเดือน มกราคม - มิถุนายน 2540

ลำดับ	ภาค/จังหวัด	จำนวนคนหางานเดินทาง		รวม
		ชาย	หญิง	
	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ			
1.	นครราชสีมา	5,565	431	5,996
2.	บุรีรัมย์	3,010	263	3,273
3.	สุรินทร์	670	44	714
4.	ศรีสะเกษ	357	32	389
5.	อุบลราชธานี	1,360	92	1,452
6.	ยโสธร	135	16	151
7.	ชัยภูมิ	2,703	274	2,977
8.	อำนาจเจริญ	44	3	47
9.	หนองบัวลำภู	1,129	81	1,210
10.	ขอนแก่น	2,920	247	3,167
11.	อุดรธานี	7,643	608	8,251
12.	เลย	189	20	209

ตารางที่ 1.2 (ต่อ)

ลำดับ	ภาค/จังหวัด	จำนวนคนหางานเดินทาง		รวม
		ชาย	หญิง	
13.	หนองคาย	2,290	197	1,698
14.	มหาสารคาม	1,589	109	1,698
15.	ร้อยเอ็ด	290	33	323
16.	กาฬสินธุ์	698	67	765
17.	สกลนคร	1,862	161	2,023
18.	นครพนม	2,473	212	2,685
19.	มุกดาหาร	217	317	234
รวม		35,144	2,904	38,051

ที่มา : กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, 2540

สำหรับการศึกษาของแรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศ พบว่า ผู้ใช้แรงงานส่วนใหญ่มีการศึกษาจบแค่ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 เป็นจำนวน 36,451 คน แยกเป็นชาย 33,691 คน และหญิง 2,760 คน ทั้งนี้สืบเนื่องจากในสมัยก่อนบิดา มารดา ไม่นิยมส่งบุตรหลานให้เรียนสูงการศึกษาส่วนใหญ่ของแรงงานไทยที่เคยไปทำงานต่างประเทศ พบว่า ส่วนใหญ่จบการศึกษาแค่ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ตามที่รัฐบาลบังคับ ส่วนผู้ใช้แรงงานไทยที่มีการศึกษาสูงมีจำนวนน้อยมากที่ไปทำงานต่างประเทศ (ดังตารางที่ 1.3)

ตารางที่ 1.3 แสดงวุฒิการศึกษาของผู้ใช้แรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ
ระหว่างเดือน มกราคม-มิถุนายน 2540

ลำดับ	วุฒิการศึกษา	จำนวน		รวม
		ชาย	หญิง	
1.	ป. 4	8,433	312	8,745
2.	ป. 6	33,691	2,760	36,451
3.	ม. 3	2,997	342	3,339
4.	ม. 6	319	43	362
5.	ปวช.	69	7	76
6.	ปวส.	19	-	19
7.	ปริญญาตรี	44	108	152
8.	ปริญญาโท	1	-	1
9.	วุฒิการศึกษาอื่น ๆ	528	60	588
รวม		46,101	3,632	49,733

ที่มา : กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, 2540

จากปรากฏการณ์ดังกล่าวเบื้องต้นที่ว่าแรงงานไปทำงานต่างประเทศเพราะว่า
ยากจน การไปทำงานก็ไปทั้งประเทศตะวันออกกลาง และประเทศในแถบเอเชีย ผู้ใช้แรงงานไทยที่
ไปส่วนใหญ่เป็นแรงงานที่จบแค่ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และเป็นแรงงานที่ไปจากจังหวัดต่างประเทศ
จึงเป็นมูลเหตุจูงใจที่ผู้ศึกษาใคร่ศึกษาถึงสาเหตุของการตัดสินใจการไปทำงานต่างประเทศ อัน
เนื่องมาจากสถานภาพทางเศรษฐกิจของแรงงานไทยหลังกลับจากทำงานต่างประเทศ รวมทั้ง
สถานภาพทางเศรษฐกิจของครอบครัวด้วย ในการที่จะนำเอาความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับมาใช้
ในการพัฒนาประเทศ และของตนเองมากน้อย เพียงใด

2. วัตถุประสงค์ของการศึกษา

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ศึกษาสาเหตุของการตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศ
2. ศึกษาถึงสถานภาพทางด้านเศรษฐกิจของผู้ใช้แรงงานไทยก่อนไปและหลังกลับจากการไปทำงานต่างประเทศ
3. ศึกษาสภาพจิตใจของครอบครัว ของแรงงานไทยก่อนไปและหลังกลับจากการทำงานต่างประเทศ
4. ศึกษาถึงการนำความรู้มาใช้ในชีวิตประจำวันครอบครัว และชุมชน

3. ขอบเขตของการศึกษา

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง สถานภาพทางด้านเศรษฐกิจของแรงงานไทยหลังกลับจากการทำงานต่างประเทศ: ศึกษาเปรียบเทียบตามประสบการณ์ประเทศที่ไป โดยจะศึกษาในพื้นที่อำเภอขามทะเลสอ จังหวัดนครราชสีมา หมู่ที่ 1, 5, 6, 7 และ 9 ซึ่งเป็นผู้ที่เคยไปใช้แรงงานต่างประเทศ โดยจะแยกออกตามประสบการณ์ของประเทศที่ไปคือ ประเทศไต้หวัน และประเทศอื่น ๆ สำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูลจะอยู่ในช่วงเดือนพฤษภาคม 2540

4. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงสถานภาพทางด้านเศรษฐกิจของผู้ใช้แรงงานไทย และครอบครัว หลังจากการไปทำงานต่างประเทศว่ามีสภาพเป็นอย่างไร
2. ทำให้ทราบถึงความแตกต่างทางด้านเศรษฐกิจ ระหว่างผู้ใช้แรงงานไทยที่เคยไปทำงานประเทศไต้หวันและประเทศอื่น ๆ มีสถานภาพด้านเศรษฐกิจแตกต่างกันมากน้อยเพียงใด
3. ทำให้ทราบแนวทางการแก้ไข และการดำเนินนโยบายของประเทศในส่วนที่เกี่ยวข้องกับผู้ใช้งานไทยที่จะเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ

บทที่ 2

ข้อมูลพื้นฐานของการเคลื่อนย้ายแรงงานไทย ไปทำงานต่างประเทศ

1. มูลเหตุการเคลื่อนย้ายแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ

ลักษณะของการเคลื่อนย้ายแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ ส่วนใหญ่เป็นการย้ายแบบไม่ถาวรและเป็นการย้ายถิ่นฐานแบบระยะเวลาสั้น ๆ โดยมีมูลเหตุของการเคลื่อนย้ายดังต่อไปนี้

1.1 เกิดปัญหาการว่างงานภายในประเทศ ซึ่งเป็นผลมาจากการขึ้นราคาน้ำมันของกลุ่มประเทศโอเปค กล่าวคือนับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2516 เป็นต้นมา กลุ่มประเทศโอเปคได้ขึ้นราคาน้ำมันบ่อยครั้ง ทำให้ประเทศไทยประสบปัญหาด้านการขาดแคลนน้ำมัน พร้อมทั้งราคาน้ำมันก็สูงขึ้นเป็นลำดับ ทำให้สินค้าอื่น ๆ มีราคาสูงขึ้นตามไปด้วย เศรษฐกิจของประเทศไทยตกต่ำลง การลงทุนด้านอุตสาหกรรมลดน้อยลง และการจ้างงานในอุตสาหกรรมไม่ขยายตัวจึงเกิดปัญหาการว่างงานตามมา

1.2 ระหว่างปีพ.ศ. 2516-2520 สหรัฐอเมริกาถอนฐานทัพออกจากประเทศไทย ทำให้คนไทยที่ทำงานในฐานทัพต้องว่างงานโดยฉับพลัน เป็นจำนวนมาก จำนวนคนว่างงานจึงเพิ่มขึ้น

1.3 แรงจูงใจและแรงกระตุ้นจากเพื่อนบ้านที่มีฐานะดีขึ้น เนื่องจากได้รับความสำเร็จจากการไปทำงานต่างประเทศ สามารถซื้อหาเครื่องอำนวยความสะดวกมากมาย เช่น โทรทัศน์ ตู้เย็น พัดลม วิทยุ เป็นต้น

1.4 ประเทศแถบตะวันออกกลางต้องการแรงงานต่างชาติ ในระยะที่กลุ่มประเทศโอเปคขึ้นราคาน้ำมันทำให้ประเทศเหล่านี้มีฐานะทางการเงินที่ดีขึ้น มีการเร่งรัดพัฒนาประเทศในทุกๆด้าน เช่น ประเทศซาอุดีอาระเบียมีโครงการที่สำคัญที่ต้องใช้เงินลงทุนสูงหลายโครงการและต้องจ้างแรงงานเป็นจำนวนมาก คือ โครงการวางท่อน้ำมันดิบ และแก๊สธรรมชาติจากอ่าวเปอร์เซียไปยังฝั่งทะเลแดง, การก่อสร้างโรงงานผลิตปุ๋ย 4 แห่ง, โครงการด้านสวัสดิการสังคมและสาธารณูปโภคต่างๆ เช่น ที่อยู่อาศัย โรงเรียน โรงพยาบาล ถนน และโครงสร้างพื้นฐานด้านเศรษฐกิจและสังคม อื่นๆ เป็นต้น ประเทศบาห์เรนใช้งบประมาณกว่า ครึ่งเพื่อไปใช้จ่ายในโครงการพัฒนาที่อยู่อาศัยและสร้างอาคารสำหรับงานต่างๆ เป็นต้น (อัญชลี ค้อคงคา, 2525: 163)

2. ตลาดแรงงานไทยในต่างประเทศ

2.1 ภูมิภาคเอเชีย

สภาวะตลาดแรงงานไทยในภูมิภาคเอเชียช่วงต้นปี 2540 เป็นตลาดแรงงานที่มีคนไทยเดินทางไปทำงานมากที่สุด มีคนงานไทยเดินทางไปทำงาน จำนวน 79,386 คน คิดเป็นร้อยละ 89 ของคนงานที่ไปทำงานต่างประเทศ อาจเนื่องมาจากประเทศในแถบเอเชียมีสภาพภูมิอากาศความเป็นอยู่คล้ายคลึงกับประเทศไทย ประกอบกับประเทศต่างๆ ในภูมิภาคเอเชียจะตื่นตัวในการฟื้นฟูและพัฒนาประเทศ เพื่อให้ก้าวหน้าทันกับประเทศอื่นๆ ทำให้ผลิตประชากรเข้าสู่ตลาดแรงงานได้ไม่ทัน จึงทำให้เกิดการขาดแคลนแรงงานขึ้น ต้องอาศัยการนำเข้าแรงงานต่างชาติ ประเทศที่มีคนงานไทยเดินทางไปทำงานมากที่สุด คือ ใต้หวัน มีจำนวนคนไทยเดินทางไปทำงาน จำนวน 47,011 คน คิดเป็นร้อยละ 53 รองลงมาคือ ประเทศสิงคโปร์ จำนวน 9,587 คน และบรูไน จำนวน 9,415 คน ตามลำดับ และคนงานไทยส่วนใหญ่จะเดินทางไปทำงานในลักษณะบริษัทจัดหางาน เอกชนจัดส่ง จะเห็นได้ว่าเมื่อเปรียบเทียบกับปลายปี 2539 การเดินทางไปทำงานในต่างประเทศของแรงงานไทยในแถบเอเชียจะเพิ่มขึ้น แต่มีอัตราการเพิ่มไม่มากนัก ตำแหน่งในกิจการก่อสร้างและช่างต่าง ๆ กรรมกร ตำแหน่งในโรงงานอุตสาหกรรม เช่น กิจการอุตสาหกรรมสิ่งทอ โลหะมูลฐาน ผลิตซ่อมแซมและติดตั้งเครื่องจักรกล ผลิตภัณฑ์พลาสติก เป็นต้น

2.2 ตลาดแรงงานไทยในประเทศอื่นๆ

ตลาดแรงงานในตะวันออกกลางเดิม เป็นตลาดแรงงานไทยในต่างประเทศที่มีจำนวนคนงานไทยเดินทางไปทำงานมากที่สุด แต่หลังจากราคาน้ำมันลดลงอย่างต่อเนื่อง ทำให้ภาวะเศรษฐกิจในแถบตะวันออกกลางชะงักงันเริ่มมีการว่างงาน รัฐจำเป็นต้องมีนโยบายให้นายจ้างแรงงานท้องถิ่นแทนแรงงานต่างชาติ โดยจะอนุญาตให้แรงงานต่างชาติ เฉพาะตำแหน่งที่แรงงานท้องถิ่นไม่สามารถทำได้นั้น ซึ่งขณะนี้จะมีแรงงานไทยที่เคยเดินทางไปทำงานและนายจ้างติดต่อขอจ้างต่อส่วนใหญ่ จะเป็นแรงงานที่มีฝีมือ สภาวะตลาดแรงงานไทยในตะวันออกกลาง มีคนงานไทยเดินทางไปทำงานไม่มากนัก จำนวน 8,174 คน คิดเป็นร้อยละ 9.2 ของจำนวนแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศทั้งหมด ส่วนใหญ่จะเดินทางไปทำงานในประเทศอิสราเอล ในตำแหน่งด้านเกษตร ซึ่งจะกระจายอยู่ในกิบกุตส์และโมซาฟต่างๆ งานก่อสร้าง โดยมีบริษัทจัดหางานเอกชนเป็นผู้จัดส่ง สำหรับประเทศอื่นๆ ในตะวันออกกลางแรงงานไทยส่วนใหญ่จะเดินทางไป ในลักษณะด้วยตนเอง

ไต้หวัน เป็นประเทศที่มีแรงงานไทยเดินทางไปทำงานมากที่สุด ในช่วงต้นปี 2540 มีแรงงานไทยเดินทางไปทำงาน จำนวน 47,011 คน คิดเป็นร้อยละ 53 ของแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศทั้งหมด ส่วนใหญ่จะเดินทางไปทำงานในกิจการอุตสาหกรรมการผลิต โครงการก่อสร้างเป็นต้น ช่วงต่างๆ และกรรมกร ไต้หวันเป็นประเทศที่มีค่าจ้างสูงกว่า ในประเทศอื่นในแถบเอเชียและมีสวัสดิการค่อนข้าง เป็นระบบมีภูมิอากาศ วัฒนธรรมนิยม ประเพณี คล้ายกับประเทศไทย จึงเป็นสาเหตุจูงใจให้มีการเคลื่อนย้ายแรงงานขึ้น

แรงงานไทยเริ่มนิยมไปทำงานไต้หวัน ตั้งแต่ปี 2534 เนื่องจากไต้หวันมีนโยบายที่จะพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศให้ก้าวไกล เป็นประเทศอุตสาหกรรมในแถบภูมิภาคเอเชียโดยเริ่มก่อสร้างสาธารณูปโภค โครงการก่อสร้างสิ่งจำเป็นพื้นฐาน จึงเป็นสาเหตุให้ผลิตประชากรเข้าสู่ตลาดแรงงานไม่ทัน ประกอบกับชาวไต้หวันไม่นิยม ทำงานหนัก งานสกปรก งานเสี่ยง จึงทำให้ขาดแรงงานขึ้น ต้องอาศัยการนำเข้าแรงงานต่างชาติ ในบางตำแหน่งที่ขาดแคลนส่วนใหญ่แรงงานไทยจึงทำงานในตำแหน่งช่าง กรรมกร กิจการในอุตสาหกรรมก่อสร้าง และอุตสาหกรรมการผลิตต่างๆ

ปัจจุบันทางการไต้หวันได้อนุญาตให้นำแรงงานจากเวียดนาม กัมพูชา ฟิลิปปินส์ เพิ่มขึ้นซึ่งเดิมอนุญาตเฉพาะแรงงานจากประเทศไทย ฟิลิปปินส์ อินโดนีเซีย และมาเลเซีย เท่านั้น และได้ออกกฎหมายเกี่ยวกับ การนำเข้าแรงงานต่างชาติใหม่ โดยอนุญาตให้คนงานต่างชาติ สามารถทำงานในไต้หวันได้รวม 3 ปี คือ

1. คนงานต่างชาติที่ทำงานในตำแหน่งวิศวกร ผู้บริหารของบริษัท ครู ผู้ฝึกสอน นักกีฬา ผู้สอนศาสนา จิตรกรและศิลปิน อนุญาตให้ทำงานได้ 3 ปี หากทำงานครบกำหนดระยะเวลา 3 ปีแล้ว นายจ้างยังมีความจำเป็นอาจจ้างคนงานต่างชาติต่อไปอีกได้ โดยให้ยื่นคำขอต่ออายุใบอนุญาตจากทางการไต้หวัน

2. คนงานต่างชาติที่ทำงานในตำแหน่งคนงานทั่วไป และผู้ช่วยงานบ้านได้รับอนุญาตขยายเวลาทำงานจากเดิม 2 ปี เป็น 3 ปี โดยนายจ้างสามารถทำสัญญาจ้างงานเป็นเวลา 2 ปี ในขั้นต้นและเมื่อครบกำหนดสัญญาแล้วสามารถต่อสัญญาได้อีก 1 ปี รวมระยะเวลาทำงานของคนงานต่างชาติแล้ว จะต้องไม่เกิน 3 ปี ยกเว้น กรณีที่เป็นโครงการก่อสร้างที่สำคัญของรัฐ หากมีความจำเป็นนายจ้างสามารถยื่นขอขยายระยะเวลาการทำงานของคนงานต่างชาติได้อีก ไม่เกิน 6 เดือน และขณะนี้ ไต้หวัน ได้อำนวยความสะดวกแก่คนงานต่างชาติเพิ่มขึ้น คือ คนงานต่างชาติที่เข้าไปทำงาน ด้านวิชาชีพ ที่มีระยะเวลาการทำงานน้อยกว่า 3 เดือน จะได้รับการผ่อนผันให้ทำงานได้ โดยไม่ต้องใช้ Workpermit เพียงแต่ถือวีซ่า ประเภท Tourist visa ก็ใช้ได้และได้ ให้ความสะดวกในการตรวจสอบสุขภาพเพิ่มขึ้น โดยจะทำการตรวจที่ทำอากาศยานนานาชาติของไต้หวัน เนื่องจากไต้หวันต้องการพัฒนาตนเองให้เป็นศูนย์กลางการปฏิบัติการแห่งภาคพื้นเอเชีย เพื่อจะ

แข่งขันกับประเทศสิงคโปร์ แต่ในขณะที่เดียวกันก็ได้มีนโยบายลดอัตราโควตาที่เปิดในกิจการต่างๆ ในการนำเข้าของคณงานต่างชาติ ดังนั้น หากจะรักษาตลาดแรงงานในไต้หวันให้คงอยู่ จำเป็นต้องพัฒนาคุณภาพแรงงานไทยให้ดีขึ้น เพื่อแข่งขันกับแรงงานชาติอื่น ซึ่งจะเห็นได้ว่าตลาดแรงงานในไต้หวัน ยังคงให้ความสำคัญสำหรับแรงงานไทยอยู่

สิงคโปร์เป็นประเทศหนึ่งที่มีคณงานไทยเดินทางไปทำงานมาก ซึ่งอาจเนื่องมาจากการเดินทางสะดวก มีหลายเส้นทาง เช่น รถยนต์ รถไฟ และเครื่องบิน ในระหว่างช่วงต้นปี 2540 มีคณงานไทยเดินทางไปทำงาน จำนวน 9,587 คน เปรียบเทียบกับช่วงปลายปีที่แล้ว จะเห็นว่าเพิ่มขึ้น ในจำนวนปริมาณที่ไม่มากนัก เนื่องจากสิงคโปร์ได้มีมาตรการควบคุมแรงงานต่างชาติ ในขณะนี้ อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ที่กรมการจัดหางานกำหนด คือ ตำแหน่งกรรมกรไม่ต่ำกว่า 20 เหรียญ ตำแหน่งช่างฝีมือไม่ต่ำกว่า 25 เหรียญ สำหรับค่าอาหารจะรวมอยู่ในค่าจ้างและ เมื่อหักค่าอาหารแล้ว คณงานจะเหลือค่าจ้างสุทธิที่ได้รับไม่มากนัก

แรงงานไทยส่วนใหญ่จะเดินทางไปทำงานในตำแหน่งกรรมกรซึ่งจะเดินทางโดยบริษัทจัดหางานเอกชนจัดส่ง และจะไปทำงานในประเภทงานอุตสาหกรรมการต่อเรือ/ ช่อมเรือ อุตสาหกรรมการผลิต งานก่อสร้างและงานบ้าน ซึ่งจะเห็นได้ว่าเป็นแรงงานประเภทไร้ฝีมือ สำหรับแรงงานประเภทกึ่งฝีมือจะเดินทางไปในลักษณะนายจ้างพาไปทำงาน ฝึกงาน หรือคณงานเคยไปทำงานแล้วและ นายจ้างต่อสัญญาจ้างขึ้นใหม่

อย่างไรก็ตาม ประเทศสิงคโปร์กับประเทศไทย มีลักษณะของการเดินทางสะดวก สามารถเดินทางได้หลายทาง ทำให้มีการลักลอบเข้าไปทำงานได้ง่าย ซึ่งแรงงานที่เข้าไปโดยไม่ถูกต้องตามกฎหมายนี้ จะไม่ได้รับการคุ้มครองเมื่อประสบปัญหา การได้งานทำที่สภาพการทำงาน และค่าจ้างไม่เหมาะสม ซึ่งอาจทำให้คณงานมีความเครียดหนัก อันเป็นสาเหตุหนึ่งของการเกิดโรคชนิดหนึ่งตั้งเป็นข่าวตามหน้าหนังสือพิมพ์ เพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าวทางการสิงคโปร์จึงได้มีมาตรการควบคุมแรงงานต่างชาติ ที่ผิดกฎหมายอย่างเข้มงวด โดยให้มีการเพิ่มโทษกับผู้เข้าเมืองผิดกฎหมายแต่สิงคโปร์ก็ได้มีนโยบายในการพัฒนาแรงงานของคณงานต่างชาติเพิ่มขึ้นด้วย โดยการสนับสนุนให้นายจ้างส่งคณงานต่างชาติและเข้าฝึกอบรมและพัฒนาฝีมือที่ศูนย์พัฒนาแรงงานของประเทศสิงคโปร์ และถ้าหากคณงานผ่านการทดสอบ นายจ้างจะได้รับการลดภาษีการจ้างคณงานต่างชาติ

บรูไน แรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในประเทศบรูไน ในช่วงต้นปี 2540 มีจำนวน 9,415 คน ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับปลายปี 2539 จะมีปริมาณไม่เพิ่มขึ้น อาจเนื่องมาจากค่าจ้างและเมื่อเปรียบเทียบกับไต้หวันแล้ว ค่าจ้างในประเทศบรูไนจะน้อยกว่า ทำให้คณงานไทยนิยมไปทำงานไต้หวันมากกว่า คณงานไทยที่เดินทางไปทำงานในประเทศบรูไน ส่วนใหญ่จะไปทำงาน

ในกิจการก่อสร้าง แต่จะเห็นได้ว่ามีแรงงานไทยที่ทำงานอยู่ในประเทศบรูไนจำนวนหนึ่ง ประพฤติคนไม่เหมาะสมและเคารพกฎระเบียบในข้อของประเทศ ทำให้ถูกลงโทษตามกฎหมายของบรูไน และอาจทำให้มีผลกระทบต่อตลาดแรงงานไทยในบรูไนได้ ดังนั้นจึงจำเป็นต้องให้ความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้อง โดยเน้นให้เห็นถึงผลเสียที่จะได้รับหากกระทำผิดกฎระเบียบ

ญี่ปุ่น เป็นประเทศที่มีเศรษฐกิจดี ไม่มีนโยบายรับแรงงานต่างชาติเข้าทำงาน โดยเฉพาะแรงงานไร้ฝีมือ จะรับเฉพาะแรงงานที่มีฝีมือ โดยจะออกวีซ่าอนุญาตให้ทำงานแก่ผู้ประกอบการอาชีพประเภทที่มีฝีมือเท่านั้น ส่วนใหญ่แรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานจะเดินทางไปในลักษณะนายจ้างพาไปฝึกงานและนายจ้างพาไปทำงาน หรือการเดินทางด้วยตนเอง ซึ่งลักษณะการเดินทางดังกล่าวส่วนใหญ่จะเป็นแรงงานประเภทที่มีฝีมือ ซึ่งในช่วงต้นปี 2540 จะมีแรงงานไทยไปทำงานในประเทศญี่ปุ่นจำนวนถึง 4,967 คน และเมื่อเปรียบเทียบกับช่วงปลายปี 2539 แล้วจะไม่เพิ่มขึ้นแต่อย่างใด โดยในขณะนี้ญี่ปุ่นได้มีการชะลอของประชากรในวัยทำงาน คาดว่าจะมีผลกระทบต่อทำให้เกิดขาดแคลนแรงงานในอนาคตต่อไป

อิสราเอล ในช่วงต้นปี 2540 มีคนงานไทยเดินทางไปทำงาน จำนวน 4,485 คน จะเห็นได้ว่ามีคนงานไทยเดินทางไปทำงานในประเทศอิสราเอล มีอัตราเพิ่มขึ้นเมื่อเปรียบเทียบกับปลายปี 2539 และส่วนใหญ่จะเดินทางไปทำงานในลักษณะบริษัทจัดหางานเอกชนเป็นผู้จัดส่ง โดยจะทำงานในภาคเกษตรกรรมซึ่งจะกระจายอยู่ในกิบบุดส์และโมซาฟ มีลักษณะเป็นสหกรณ์การเกษตรและ รองลงมาจะเป็นงานด้านก่อสร้าง

มาเลเซีย ในช่วงต้นปี 2540 มีแรงงานไทยเดินทางไปทำงาน จำนวน 2,777 คน และเมื่อเปรียบเทียบกับช่วงปลายปี 2539 จะมีจำนวนลดลง ส่วนใหญ่จะเดินทางไปทำงานด้วยตนเอง โดยจะเป็นผู้ใช้แรงงานจากจังหวัดชายแดนภาคใต้ ต่อมาคนงานไทยเดินทางไปทำงานประเทศมาเลเซียลดลง เนื่องจากทางมาเลเซียได้มีนโยบายจำกัดแรงงานต่างชาติ โดยจะอนุญาตให้จ้างแรงงานต่างชาติเฉพาะบางสาขาอาชีพเท่านั้น และจะเน้นการจัดส่งแบบรัฐต่อรัฐ แต่จะไม่มีผลกระทบต่อแรงงานไทยที่ทำงานอยู่ในประเทศมาเลเซียที่ถือเอกสาร Certificate of Identity (C.I), Traditonal Workers, Seasonal Workers คนรับใช้ในบ้าน ตลอดจนคนงานที่ไปทำงานบนเกาะลังกาวิ ซึ่งได้แก่ งานประมง งานก่อสร้าง งานต่อเรือ งานปูนซีเมนต์

ซาอุดีอาระเบีย ในช่วงต้นปี 2540 ได้มีแรงงานไทยเดินทางไปทำงานในประเทศซาอุดีอาระเบียไม่มากนัก ส่วนใหญ่จะเดินทางไปทำงานด้วยตนเองเนื่องจากรัฐบาลมีนโยบายลดการจ้างแรงงานต่างชาติลง โดยจะไม่ต่อบัตรประจำตัว Iqama ให้แรงงานต่างชาติ ยกเว้น ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านที่จำเป็น และซาอุดีอาระเบียได้มีการแสวงหาแรงงาน มาทำงานบ้าน คนขับรถและคนงานทั่วไปจากประเทศเซเชลียา มาจิกีสถาน ไนจีเรีย บอสเนีย และประเทศแถบเอเชียกลาง เนื่องจากค่าแรงถูกกว่าและส่วนใหญ่จะนับถือศาสนาอิสลาม

ฮ่องกง ส่วนใหญ่แรงงานไทยจะทำงานในตำแหน่งผู้ช่วยงานบ้านและงานก่อสร้าง และในช่วงต้นปี 2540 มีปริมาณไม่เพิ่มขึ้นแต่อย่างใด หลังจากฮ่องกงกลับไปสู่การปกครองของจีน ก็ไม่มีผลกระทบต่อแรงงานไทยที่ทำงานในตำแหน่งผู้ช่วยงานบ้านแต่อย่างใด เนื่องจากคนจีน มักจะไม่นิยมทำงานบ้าน แต่ในส่วนแรงงานด้านอื่นๆ อาจจะมีผลกระทบเนื่องจากการที่ประชาชนจีนเคยอยู่ในระบบสังคมนิยม อาจจะมีเปลี่ยนแนวคิดและต้องการสัมผัสกับการงานในเกาะฮ่องกงซึ่งเป็นระบบเสรีก็เป็นได้

3. ผลกระทบของการที่แรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ

3.1 ผลกระทบทางบวก

3.1.1 ผลกระทบต่อรายได้ที่คนงานส่งกลับประเทศไทย ตั้งแต่ปี 2526 เป็นต้นมา แรงงานไทยในต่างประเทศได้ส่งเงินกลับประเทศไทยมากกว่าปีละ 20,000 ล้านบาท เช่น ในปี 2528 แรงงานไทยในต่างประเทศได้ส่งเงินผ่านระบบธนาคาร เฉพาะที่มีการบันทึกสถิติได้เป็นจำนวนถึง 23,625 ล้านบาท หากรวมรายได้ที่จัดส่งมาในรูปแบบอื่น เช่น ถือเป็นเงินสดติดตัวกลับมา หรือฝากบุคคลอื่นมาโดยผ่านระบบธนาคาร หรือซื้อเป็นสิ่งของหรือทรัพย์สินติดตัวกลับมา จากต่างประเทศ ซึ่งมีผู้ศึกษาพบว่าอาจสูงถึง 25% ของรายได้ทั้งหมดที่ส่งผ่านธนาคารแล้วรายได้รวมจากแรงงานไทยในต่างประเทศสูงถึง 29,500 ล้านบาทเศษ ซึ่งเมื่อเทียบกับรายได้จากการส่งข้าวออกไปจำหน่ายในต่างประเทศ ซึ่งมีจำนวน 25,932 ล้านบาท ในปี 2527 และ 22,255 ล้านบาท ในปี 2528 แล้ว จะเห็นได้ว่าขณะที่มีผู้เกี่ยวข้องกับการผลิตข้าวถึงประมาณ 35 ล้านคน แต่ทำรายได้เข้าประเทศน้อยกว่าคนงานไทยในต่างประเทศ ซึ่งมีจำนวนเพียงไม่กี่แสนคน

นอกจากนั้น เมื่อเทียบกับรายได้จากการส่งออกสินค้าเกษตรกรรมและอุตสาหกรรมกรรมของประเทศไทยแล้ว จะเห็นได้ว่ารายได้จากแรงงานไทยในต่างประเทศ คิดเป็นจำนวนประมาณ 1 ใน 8 ของรายได้จากการส่งออกทั้งหมด เช่น ในปี 2527 และ 2528 ประเทศไทยส่งออกได้ทั้งหมด 175,237 และ 190,000 ล้านบาท ตามลำดับ หรือคิดเป็นร้อยละ 14.8 และ 15.5 ตามลำดับ แม้แนวโน้มตลาดแรงงานไทยในต่างประเทศปัจจุบันจะไม่สดใสและมีโอกาสที่จะหดตัวลงในปีที่ผ่านมา ขณะที่ตลาดส่วนใหญ่หดตัวลงกลับปรากฏว่าแรงงานไทยส่งเงินกลับประเทศไทยเพิ่มขึ้นถึงร้อยละ 21 จึงเชื่อว่ารายได้จากแรงงานไทยในต่างประเทศจะยังคงมีความสำคัญต่อประเทศไทยในอนาคต

ดังตัวอย่างการส่งเงินกลับประเทศไทยโดยผ่านธนาคารกรุงเทพ ตั้งแต่ปี 2534-2539 พบว่า ในปี 2534 มีการส่งเงินกลับประเทศไทยมากถึง 26,071 ล้านบาท และเพิ่มขึ้นทุก ๆ ปี โดยที่ปี 2539 มีมากถึง 46,777 ล้านบาท (ดังตารางที่ 2.1)

ตารางที่ 2.1 แสดงรายได้ที่คนงานไทยในต่างประเทศส่งกลับโดยผ่านระบบธนาคาร

จำนวนรายได้ส่งกลับ					
ปี 2534	ปี 2535	ปี 2536	ปี 2537	ปี 2538	ปี 2539
26,017	28,620	30,995	33,130	41,435	46,777

ผลกระทบต่อการทำงาน

หากผลการศึกษาของฝ่ายต่าง ๆ ถูกต้อง คนงานที่ไปทำงานต่างประเทศ 1 ใน 4 จะเป็นคนว่างงาน ดังนั้นในแต่ละปีซึ่งมีการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศประมาณ 100,000 คน ก็จะช่วยลดการว่างงานโดยตรงประมาณ 25,000 คน อย่างไรก็ตามก็ดีแม้บุคคลที่ไปทำงานต่างประเทศจะช่วยลดการว่างงานในประเทศไทยลงได้เป็นจำนวนมากในแต่ละปี

3.1.2 ผลกระทบในด้านฝีมือ เป็นที่เชื่อกันว่าแรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศจะได้รับประโยชน์ในรูปของการเพิ่มประสบการณ์และฝีมือในการทำงาน จากการศึกษาข้อมูลจากแรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศพบว่า แรงงานไทยประมาณร้อยละ 38 ได้รับความรู้และประสบการณ์เพิ่มขึ้น ส่วนผลกระทบเมื่อคนงานเหล่านี้กลับมาประเทศไทยยังไม่เคยมีผู้ทำการศึกษาว่าจะส่งผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจของไทยหรือไม่ อย่างไรก็ตามในอุตสาหกรรมบางประเภท โดยเฉพาะทางด้านน้ำมัน แก๊ซ และปิโตรเลียม ตลอดจนการก่อสร้างขนาดใหญ่ คาดว่าคนงานที่มีประสบการณ์เหล่านี้ในต่างประเทศจะได้มีส่วนกลับมาทำงานในภาคอุตสาหกรรมของประเทศ

3.1.3 ผลกระทบในด้านอื่น ๆ ในด้านการรับเหมางานในต่างประเทศ ปรากฏว่าปัจจุบันเริ่มมีบริษัทรับเหมาของคนไทยชนะประมูลงานในต่างประเทศ ส่วนใหญ่บริษัทเหล่านี้เป็นบริษัทที่จัดส่งคนงานไปทำงานในต่างประเทศมาก่อนและมีชื่อเสียงรวมทั้งเป็นที่น่าเชื่อถือของผู้ว่าจ้างจึงได้เข้าร่วมในการดำเนินการซึ่งต่อมาก็ได้พัฒนาไปจนเป็นผู้เหมาเองโดยตรง คาดว่าในระยะต่อไปเมื่อบริษัทรับเหมาของไทยสามารถสร้างความเชื่อถือให้แก่รายจ้างในต่างประเทศ ผู้รับเหมาไทยคงจะสามารถรับเหมางานแข่งขันกับผู้รับเหมาประเทศอื่น ๆ ได้มากยิ่งขึ้น และจะทำได้เป็นผลดีต่อการจ้างคนงานไทยไปทำงานต่างประเทศเพิ่มมากขึ้นอีกทางหนึ่ง ในกรณีกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมได้กำหนดไว้ในแผนพัฒนาตลาดแรงงานในระยะเวลาของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติไว้แล้วในปี พ.ศ. 2530-2534 โดยให้มีการส่งเสริมการรับเหมางานในต่างประเทศในลักษณะของการใช้แรงงานเป็นพื้นฐานในการขยายฐานธุรกิจต่างประเทศ

ผลกระทบในธุรกิจต่อเนื่อง ขณะนี้ปรากฏว่าได้มีการจัดส่งอาหารและสินค้าไปยังประเทศที่มีคนงานไทยอยู่เป็นจำนวนมาก ในระยะแรกเพื่อให้คนงานไทยบริโภค ต่อมาเริ่มมีการส่งสินค้าอื่นๆ เช่น เครื่องหนัง ถ่านไม้ เฟอร์นิเจอร์ เสื้อผ้า เพื่อสนองความต้องการของตลาดในตะวันออกกลาง แรงงานไทยจึงมีส่วนช่วยให้สินค้าไทยแพร่หลายในต่างประเทศ โดยเฉพาะในตะวันออกกลาง ขณะนี้มีบริษัทจัดหางานหลายแห่งรวมทั้งผู้ส่งสินค้าออกอื่นๆ กำหนดจัดส่งสินค้าไทยไปจำหน่ายในตะวันออกกลาง ซึ่งเป็นตลาดที่มีกำลังซื้อสูงมาก และมีโอกาสเป็นตลาดสำคัญของไทยต่อไป นอกจากนี้ธุรกิจจัดส่งแรงงานยังก่อให้เกิดธุรกิจอื่นๆ ตามมา เช่น ในด้านการบริการเดินทางของสายการบินและบริษัทจัดการเรื่องการเดินทาง การตรวจโรค การฝึกหัดและฝึกอบรมด้านอื่น ๆ การผลิตเครื่องแบบของคนงานไทย การแปลเอกสาร

ในด้านคนงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศได้สร้างชื่อเสียงให้ประเทศไทย และคนงานไทย โดยเป็นที่เชื่อว่าคนงานไทยเป็นคนงานที่มีฝีมือดี มีความสามารถ สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ บางส่วนก็ได้เผยแพร่ธรรมเนียมประเพณี ทำให้ประเทศไทยเป็นที่รู้จักของประชาชนของประเทศเหล่านั้น ซึ่งปรากฏว่าแต่ละปีจะมีนักท่องเที่ยวจากตะวันออกกลางเดินทางมาเที่ยวประเทศไทยนับแสนคน

3.2 ผลกระทบในทางลบ

3.2.1 การจัดส่งคนงานไทยไปทำงานต่างประเทศ แม้จะมีส่วนสร้างประโยชน์ให้แก่ประเทศไทยและคนงานไทยเป็นอย่างมากขณะเดียวกันก็ได้มีส่วนในการสร้างปัญหาให้แก่ผู้ที่เกี่ยวข้องจำนวนหนึ่ง โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัญหาการหลอกลวงผู้ที่สนใจไปทำงานต่างประเทศ แต่ละปีปรากฏว่ามีคนงานถูกหลอกลวงหลายพันคน โดยเฉพาะผู้ที่อยู่ในต่างจังหวัดตามที่ปรากฏเป็นข่าวอยู่เสมอ ปัญหาดังกล่าวกระทรวงมหาดไทยได้พยายามแก้ไขโดยใช้มาตรการต่างๆ ทั้งในด้านกฎหมายคือ การแก้ไขพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางานให้ทันสมัยและเหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน เช่น การเพิ่มโทษผู้ดำเนินการจัดหางานโดยไม่ชอบจากเดิมจำคุกไม่เกิน 1 เดือน ปรับไม่เกิน 1,000 หรือทั้งจำทั้งปรับเป็นจำคุกตั้งแต่ 3-10 ปี ปรับ 60,000-200,000 บาท รวมทั้งกำหนดให้ผู้จัดหางานต้องมีความมั่นคงโดยมีทุนจดทะเบียนไม่น้อยกว่า 1,000,000 บาท และมีหลักทรัพย์วางไว้กับกรมแรงงานไม่น้อยกว่า 500,000 บาท ในด้านการปรับปรุงการบริหาร เพื่อให้สามารถควบคุมการจัดตั้งหน่วยงานและเพิ่มกำลังเจ้าหน้าที่ขึ้นตามลำดับแม้จะยังไม่สามารถดำเนินการได้สมบูรณ์ตามที่คาดหวัง แต่ก็ได้ช่วยลดปัญหาลงเป็นอย่างมาก ในระยะประมาณ 1-2 ปีที่ผ่านมา และหลังจากที่ พรบ.จัดหางานฯ ฉบับใหม่ มีผลใช้บังคับมาตั้งแต่เดือนกันยายน 2528 เป็นต้นมาซึ่งคาดว่า การจัดระบบการจัดส่งต่าง ๆ และปัญหาการหลอกลวงนี้คงจะลดน้อยลงและอาจจะไม่เป็นปัญหาสำคัญอีกต่อไป

3.2.2 ปัญหาคนงานตกทุกข์ได้ยากในต่างประเทศ คนงานไทยจำนวนหนึ่ง ซึ่งมีจำนวนน้อยมากเมื่อเปรียบเทียบกับคนงานไทยในต่างประเทศทั้งหมด เดินทางไปทำงานในต่างประเทศแล้วเกิดปัญหาขึ้น เช่น ไปแล้วไม่ได้งานทำ นายจ้างล่อลวงนายจ้างเอาเปรียบในเรื่องค่าจ้างและสวัสดิการต่าง ๆ คนงานบางส่วนก่อปัญหา เช่น กระทำความผิดคดีอาญา (ความผิดเกี่ยวกับสุรา การพนัน ยาเสพติด ทะเลาะวิวาท) หรือนัดหยุดงานซึ่งเป็นการกระทำที่ผิดกฎหมาย ในประเทศตะวันออกกลาง กระทรวงมหาดไทยพยายามช่วยเหลือโดยการจัดตั้งสำนักงานแรงงานในประเทศต่าง ๆ เพื่อดูแลและช่วยเหลือคนงานไทย รวมทั้งประสานงานกับกระทรวงการต่างประเทศ ให้ความคุ้มครองคนงานไทยในประเทศที่ไม่มีสำนักงานแรงงานไทยตั้งอยู่ ขณะนี้ได้มีการจัดตั้งกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนงานไทยในต่างประเทศขึ้น ตาม พรบ.จัดหางานฯ พ.ศ.2523 กองทุนนี้จะเป็นการแบ่งเบาภาระของรัฐบาล ในเรื่องงบประมาณโดยการให้นายจ้างเป็นผู้จ่ายเงินสมทบเข้ากองทุน และจะมีความคล่องตัวในการช่วยเหลือคนงานที่มีปัญหาในต่างประเทศ กองทุนดังกล่าวเริ่มดำเนินงานตั้งแต่วันที่ 1 มีนาคม 2529

3.2.3 ปัญหาการสูญเสียแรงงานฝีมือ ตามที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้นว่า แรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศส่วนใหญ่ เป็นแรงงานระดับช่างหรือกึ่งฝีมือมากกว่าแรงงานระดับสูง เช่น วิศวกร สถาปนิก นักวิทยาศาสตร์ ประกอบกับแรงงานไทยในต่างประเทศ ส่วนใหญ่ไปทำงานในระยะสั้นและมีจำนวนไม่มากนักเมื่อเทียบกับจำนวนแรงงานทั้งหมดในประเทศไทยจนถึงขณะนี้ จึงกล่าวได้ว่าประเทศไทยไม่ได้รับผลกระทบในทางลบอย่างชัดเจนจากการส่งคนงานไปทำงานต่างประเทศ

บทที่ 3

แนวคิดทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัย เรื่อง สถานภาพทางด้านเศรษฐกิจของแรงงานไทยหลังหลั้บจากการทำงานต่างประเทศ : ศึกษาเปรียบเทียบตามประสบการณ์ประเทศที่ไป ผู้ศึกษาได้นำแนวคิดทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับแรงงาน

คำว่า “แรงงาน” ซึ่งตรงกับภาษาอังกฤษว่า “Labour” และได้มีผู้ให้ความหมายไว้ต่างกันหลายนัย ดังนี้

จีต เศรษฐบุตร (2479) ได้ให้ความหมาย คำว่า “แรงงาน” คือ บุคคล หรือเรียกกันว่า งาน หรือ แรงงาน โดยในความหมายเศรษฐศาสตร์ หมายถึง การกระทำของมนุษย์ที่ตั้งใจทำขึ้น เพื่อมุ่งหวังว่าการกระทำนั้นจะทำให้งานได้รับสิ่งซึ่งบำบัดความต้องการของตนได้

เฉลิมเกียรติ ภูตนาถ (2540) ได้ให้ความหมาย คำว่า “แรงงาน” คือ ต้องเป็นแรงงานของบุคคลหรือมนุษย์เท่านั้น มิใช่แรงงานจากเครื่องจักรและสัตว์ และอาจพิจารณาได้ 2 ลักษณะ คือ

ลักษณะที่ 1 คือ บุคคลที่ทำหน้าที่ต่าง ๆ กันในการผลิต การแจกจ่ายผลผลิต หรือ การให้บริการต่าง ๆ เพื่อให้ได้มาซึ่งรายได้ เช่น ลูกจ้าง และผู้ประกอบการส่วนตัว ดังนั้น ตามความหมายนี้ หมายถึง บุคคลต่าง ๆ ที่อยู่ในกองกำลังแรงงาน (Labour Force)

ลักษณะที่ 2 คือ แรงงาน หมายถึง กำลังพยายามของมนุษย์ (Human Effort) ทั้งทางร่างกายและทางสมอง ซึ่งเป็นปัจจัยในการผลิตสินค้าและบริการเพื่อให้ได้มาซึ่งรายได้ ดังเช่น

อัลเฟรด คูน (1957 : 6) ได้ให้ความหมาย “แรงงาน” ว่าหมายถึง มนุษยชาติผู้ซึ่งกระทำกิจการต่าง ๆ เพื่อการดำรงอยู่ ตนหรือบุคคลต่าง ๆ ซึ่งทำงานโดยอาศัยกำลังกาย หรือ ความอดุสาหะของมนุษย์ในการทำกิจกรรมต่าง ๆ โดยกำลังกายเพื่อการดำรงอยู่ของตนเอง

เมวิน ดับพริว รีเตอร์ (1957 : 3) ได้ให้ความหมาย “แรงงาน” ว่าหมายถึง บุคคลต่าง ๆ โดยได้รับค่าจ้างหรือเงินเดือน ซึ่งเป็นที่มาเบื้องต้นของรายได้ครอบครัวของตนเอง

2. แนวคิดเกี่ยวกับเรื่องการย้ายถิ่น

ปนัดดา สินอาภา (2538 : 16) ได้ให้ความหมาย “การย้ายถิ่น” หมายถึง การที่ประชากรจากสถานที่หนึ่งได้ย้ายไปตั้งถิ่นฐานอีกสถานที่หนึ่ง ในการนี้เมื่อใช้ระยะทาง เวลา และ วัตถุประสงค์ของการเคลื่อนย้ายมาเป็นหลัก

ราเวน สโตน (1989 : 15) ได้ให้ความหมาย “การย้ายถิ่น” ว่าหมายถึง ชีวิตและความก้าวหน้าที่มีอิทธิพลต่อการเลื่อนชั้นทางสังคมของประชากรในชนบท

2.2 ลักษณะการย้ายถิ่น

ลักษณะการย้ายถิ่นตามแบบแผนการเคลื่อนย้ายประชากรเข้าสู่เมืองที่เจริญแล้วมีลักษณะ 3 แบบ ด้วยกัน คือ การเคลื่อนย้ายอย่างถาวร ชั่วคราวและย้ายตามฤดูกาล แรงผลักดันอันสำคัญได้แก่ ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ ซึ่งมีสาเหตุส่วนใหญ่สืบเนื่องมาจากความแห้งแล้งของถิ่นที่อยู่เดิม การว่างงาน และความต้องการมีรายได้ที่สูงขึ้น เป็นต้น อาจจำแนกการย้ายถิ่นได้ 3 ประการคือ

1) การเคลื่อนย้ายในท้องถิ่น (Local Movement) เป็นการย้ายที่อยู่อาศัยภายในชุมชน ซึ่งเป็นการเปลี่ยนที่อยู่ภายในเขตชุมชนใกล้เคียง

2) การย้ายถิ่นภายในประเทศ (Internation Migration) เป็นการย้ายที่อยู่จากชุมชนหนึ่งภายในประเทศ เช่น ย้ายข้ามตำบล อำเภอ จังหวัด

3) การย้ายถิ่นระหว่างประเทศ (Internation Migration) เป็นการย้ายถิ่นข้ามอาณาเขตของประเทศหนึ่งไปยังอีกประเทศหนึ่ง

2.3 ปัจจัยนำไปสู่การย้ายถิ่น

การเคลื่อนย้ายแรงงาน เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องและกว้างขวางโดยมีปัจจัยต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

ปัจจัยที่ 1 การเคลื่อนย้ายแรงงานเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องและกว้างขวางด้วยสาเหตุจากปัจจัย 2 ประการ คือ

(1) ปัจจัยผลักดัน (Push Factors) ได้แก่ ความผันผวนไม่แน่นอนของรายได้ในภาคเกษตรกรรมภาวะความแห้งแล้ง โอกาสการมีงานทำน้อยและการด้อยความเจริญของท้องถิ่น

(2) ปัจจัยดึงดูด (Pull Factors) ได้แก่การมีรายได้ที่แน่นอน มีรายได้สูงกว่าโอกาสมีงานทำมากกว่า ชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีกว่า

ปัจจัยที่ 2 ชัยวัฒน์ ปัญจพงศ์ (2521) ได้รายละเอียดเสริมว่า ปัจจัยที่ดึงดูดให้คนย้ายเข้า คือ

- (1) โอกาสได้งานทำสูงมีโอกาเลือกอาชีพที่ชอบได้มากกว่า
- (2) โอกาสได้สร้างความมั่งคั่งให้กับตัวเอง และครอบครัวมีสูง
- (3) มีโอกาสในการศึกษาอบรมได้สูงขึ้น
- (4) สภาพแวดล้อมดี ดึงดูดใจสะดวกสบายในการดำรงชีพ อากาศดี การคมนาคมสะดวก บ้านเรือนดี การสาธารณสุขดี
- (5) ย้ายตามสามี-ภรรยา บิดา-มารดา หรือบุตร
- (6) มีโรงงานอุตสาหกรรมต่าง ๆ ที่สร้างขึ้น

ปนัดดา สินธวภา (2538 : 16-18) ได้ให้รายละเอียดเกี่ยวกับปัจจัยที่ผลักดันให้คนย้ายออก คือ

- (1) ขาดปัจจัยทางธรรมชาติ การลดน้อยถอยลงของธรรมชาติ ทำให้ราคาต้นทุนการผลิตสูง และอุปกรณ์การผลิตขาดแคลน
- (2) การไม่มีงานทำ แรงงานล้น หรือมีเครื่องจักรมาทดแทนทุนแรงงาน คนลง
- (3) เกิดจากภัยธรรมชาติ เช่น น้ำท่วม แผ่นดินไหว อากาศเปลี่ยนแปลง และเกิดโรคระบาด เป็นต้น
- (4) ถูกกดขี่ หรือปราบปรามจากลัทธิการเมือง ศาสนา และชนชาติ หรือชาติพันธ์
- (5) เบื่อหน่ายชุมชน

ปัจจัยที่ 3 ลี เอฟเวิสท์ เอส (2522 : 159-165) ได้เสนอรายงานวิจัยเรื่อง “กฎแห่งการย้ายถิ่น” (Law of Migration) ต่อที่ประชุมราชสถิติสมาคม และต่อมาในปี พ.ศ. 1889 เขาได้เสนอรายงานวิจัยเพิ่มเติมอีก โดยได้หาหลักฐานมาสนับสนุนความคิดครั้งก่อน จากการนำเอาข้อมูลจากต่างประเทศกว่า 20 ประเทศ แต่ความคิดของเขาส่วนใหญ่เป็นเรื่องของลักษณะการย้ายถิ่นของผู้ที่ย้ายถิ่นจะมีคุณลักษณะทางเศรษฐกิจและประชากรอย่างไร และได้ทำการวิเคราะห์พัฒนาการของทฤษฎีเกี่ยวกับการย้ายถิ่น โดยเริ่มจากแนวความคิดของ ราเวน สไตน์ และได้พูดถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการย้ายถิ่น จากนั้นได้เสนอกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการย้ายถิ่นทั้งในแง่ของปริมาณ ทิศทางและคุณลักษณะของผู้ย้ายถิ่นเอาไว้ในรูปของข้อสมมติฐานที่จะสามารถทำได้ในทางปฏิบัติ โดยสรุปให้เห็นถึงกลุ่มปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจย้ายถิ่นว่ามีอยู่ 4 ประการคือ

ประการแรก ปัจจัยเกี่ยวข้องกับถิ่นต้นทาง ซึ่งได้แก่ ปัจจัยที่ทำการยึดเหนี่ยวหรือดึงดูดคนเอาไว้ในถิ่นเดิม ปัจจัยที่มีแนวโน้มผลักดันให้คนออกจากถิ่นเดิม หรือปัจจัยเกี่ยวข้องกับความคุ้นเคยกับถิ่นเดิม เป็นต้น

ประการที่สอง ปัจจัยเกี่ยวกับถิ่นปลายทาง เช่น ปัจจัยที่ดึงดูดคน อีกหนึ่งอาจจะเป็นด้านเศรษฐกิจหรือสภาพแวดล้อมที่ดีหรือรายได้ที่ดี ปัจจัยเกี่ยวข้องกับความคุ้นเคยหรือไม่คุ้นเคยในถิ่นปลายทาง ข้อจำกัดของกำหนดหมายหรืออื่น ๆ รวมทั้งการต้อนรับจากคนในถิ่นปลายทางต่อผู้ย้ายมาใหม่ เป็นต้น

ประการที่สาม อุปสรรคที่แทรกกลางอยู่ระหว่างถิ่นเดิมกับถิ่นปลายทาง เช่น ระยะทางหรือธรรมชาติ ค่าเสียหุ้ยในการเคลื่อนย้าย ความยากลำบากในการค้นหาอุปสรรค การย้ายถิ่น เป็นต้น

ประการที่สี่ ปัจจัยส่วนบุคคล คือปัจจัยส่วนบุคคลที่จะเป็นตัวขัดขวางการย้ายถิ่น เช่น ความรู้หรือสติปัญญา ความรู้เกี่ยวกับประสบการณ์ในถิ่นต้นทางและข่าวสารเกี่ยวกับถิ่นปลายทาง เป็นต้น แม้ว่าทฤษฎีการย้ายถิ่นของ ลี โนบทความนี้มิได้ครอบคลุมการย้ายถิ่นทุกแง่มุม แต่ก็สามารถทำให้ เห็นภาพของการย้ายถิ่นในบางส่วนได้อย่างแจ่มชัดพอสมควร และ ลี ยังได้ตั้งข้อสมมติฐานเพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการย้ายถิ่นให้กว้างขวางลึกซึ้งขึ้นได้

ปัจจัยที่ 4 นิพนธ์ พังพงศกร (2526) ศึกษาเกี่ยวกับสาเหตุการอพยพภายในประเทศ พบว่า มีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจอพยพ ได้แก่ รายได้ในถิ่นปลายทาง รายได้ในถิ่นเดิม การศึกษาในถิ่นปลายทางและถิ่นเดิม ลักษณะความเป็นเมืองของถิ่นปลายทาง และของถิ่นเดิม และระยะทางระหว่างถิ่นเดิมกับถิ่นปลายทาง

ปัจจัยที่ 5 วิทยากร เชียงกุล (2526 : 29) ให้ความเห็นว่า เกษตรกรชั้นเล็กและยากจนในชุมชนเป็นกลุ่มที่มีปัญหาทางอาชีพมากที่สุด เนื่องจากมีขนาดถือครองที่ดินเพื่อการผลิตน้อย เกษตรกรชั้นเล็กจะยากจนส่วนใหญ่ จึงต้องรับจ้างบางเวลาเพื่อหารายได้นอกการเกษตรมาจุนเจือครอบครัว ยังมีที่ดินถือครองขนาดเล็กเท่าไร ก็ยังต้องพึ่งรายได้จากนอกภาคเกษตรที่ส่วนใหญ่ คือ งานรับจ้าง เป็นสัดส่วนเพิ่มขึ้นเท่านั้น งานรับจ้างส่วนใหญ่ขึ้นอยู่กับเวลาและฤดูกาล เช่น ทำนา ทำไร่ ตัดอ้อย งานก่อสร้างที่เป็นงานถาวรในไร่ขนาดใหญ่ หรือในโรงงาน หัตถกรรม ท้องถิ่น นอกจากนี้ ก็จะมีแรงงานประเภทอพยพจากชนบทเข้าไปเป็นแรงงานรับจ้างในเมือง และแรงงานจากชนบทที่อพยพเข้าไปหางานทำในเมือง ด้วยสาเหตุผลาญประการ ไม่ได้มาจากการเพิ่มของประชากรเพียงอย่างเดียว ประเด็นที่สำคัญ คือ การที่ความสัมพันธ์ทางการผลิตในชนบท (ผู้เช่า, ลูกหนี้เงินกู้) เป็นตัวขัดขวางการพัฒนาพลังการผลิต ทำให้ภาคเกษตรไม่สามารถเติบโต

พอที่จะจ้างคนเพิ่มได้มากกว่านี้ ทั้งผลตอบแทนที่ได้รับจากการเกษตรก็ตามทำให้คนต้องดิ้นรน ขวนขวายไปทำงานนอกภาคเกษตร โดยเฉพาะแรงงานหนุ่มสาวได้อพยพเข้ามาทำงานในโรงงาน ตามสถานประกอบการต่าง ๆ ในเมือง เป็นคนใช้ตามบ้าน แม้กระทั่งเป็นผู้หญิงขายบริการทางเพศ ในรูปแบบต่าง ๆ จำนวนมาก เหตุผลหลักก็คือ ความจำเป็นทางเศรษฐกิจ เหตุผลประการต่อมา ก็คือ การแผ่ขยายของทุนนิยมทำให้ค่านิยมในความต้องการบริโภคสินค้าการมีชีวิตที่สนุกสนานในเมืองมีเพิ่มมากขึ้น

ราเวนสไตน์ (1989) ได้กล่าวไว้ว่า การย้ายถิ่น หมายถึง ชีวิตและความก้าวหน้า ประชากรที่อยู่เนื่องว่าการย้ายถิ่นเป็นปัจจัยหนึ่ง ที่มีอิทธิพลต่อการเลื่อนชั้นทางสังคมของประชากร ในชนบท (Social Mobility) กล่าวคือ ผู้ย้ายถิ่นในจำนวนครั้งที่มากกว่าจะมีการเลื่อนชั้นทางสังคม ขึ้นมากกว่าผู้ที่มีความทันสมัย และความทันสมัยมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้าน เศรษฐกิจและสังคม เป็นผลทำให้ผู้ย้ายถิ่นมีโอกาสในการเปลี่ยนแปลงสถานภาพและบทบาทของ เขาเองในสังคมให้สูงมากขึ้น

ปนัดดา สินอาภา (2538 : 20-21) กล่าวว่า สภาพเศรษฐกิจในเขตเมืองเป็นปัจจัย ที่ดึงดูดในการย้ายถิ่นของประชากรจากชนบท การมีอุตสาหกรรม การพาณิชย์กรรม และการ บริการที่เจริญในเขตเมือง ทำให้เป็นแหล่งที่หางานทำได้ง่าย แต่แรงงานที่ไร้ฝีมือ และทักษะก็ยังมี โอกาสหางานทำเป็นกรรมกรแบกหาม หรือบริการตามร้านอาหารได้ จึงทำให้ประชากรในชนบทที่ ต้องการยกระดับรายได้ของตนต่างมุ่งเข้าสู่เมืองโดยคาดว่าจะมีความก้าวหน้าในชีวิตมากกว่าอยู่ใน ชนบท นอกจากนี้ การมีระบบคมนาคมที่สะดวก และรวดเร็ว ก็เป็นปัจจัยเสริมในการย้ายถิ่น เพราะมีการสื่อสารที่ทันสมัย จะช่วยเผยแพร่ข่าวสารรวมทั้งข้อมูลต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นทั้งในเมืองและ ชนบทให้ประชากรทั่วไปได้รับรู้อย่างทั่วถึง ซึ่งจะช่วยในการตัดสินใจย้ายถิ่นรวมทั้งการคมนาคมที่ สะดวกรวดเร็ว ระหว่างเขตชนบทและเมือง ทำให้การเดินทางของผู้ย้ายถิ่นเป็นไปได้ง่าย ซึ่งเป็น ส่วนหนึ่งที่ทำให้การย้ายถิ่นหมุนเวียนมากขึ้นด้วย และแรงงานอพยพย้ายถิ่นส่วนใหญ่เป็นแรงงาน ที่ไร้ฝีมือ เพราะเป็นแรงงานที่เปลี่ยนสภาพการทำงานจากการใช้แรงงานในภาคเกษตรกรรมมาสู่ ภาคอุตสาหกรรมซึ่งระบบการผลิตแตกต่างกันโดยสิ้นเชิง แรงงานเหล่านี้มีการอพยพเคลื่อนย้าย เข้ามาสู่ภาคอุตสาหกรรมด้วยความจำเป็น ดังนั้นจึงไม่ได้มุ่งแสวงหา และทำงานเพื่อให้ได้รับค่าจ้างที่เป็นตัวเงินเพื่อนำกลับไปใช้เลี้ยงชีพของตนและครอบครัวในหมู่บ้านเท่านั้น ดังนั้นงานที่แรง งานอพยพย้ายถิ่นทำ จึงเป็นงานที่ไม่จำเป็นจะต้องใช้ทักษะหรือฝีมือมากนัก ซึ่งงานเหล่านี้ สามารถทำได้โดยทั่วไปตามโรงงานขนาดเล็ก หรือโรงงานเถื่อนต่าง ๆ และรวมถึงงานก่อสร้างและ งานบริการด้วย

200499

ปัจจัยที่ 6 ครัตมัน และบัควาติ (1976 : 32-33) ได้รวบรวมสรุปงานต่าง ๆ ไว้แล้วพบว่า ผลการวิจัยส่วนใหญ่ให้ผลสอดคล้องกันในเรื่องปัจจัยรายได้ในถิ่นปลายทาง มีผลต่อการตัดสินใจอพยพในทางลบ (Negative) ส่วนปัจจัยอื่น ๆ ที่กล่าวข้างต้น อาจจะมีผลต่อการตัดสินใจอพยพในทางบวกหรือทางลบ ก็ได้แล้วแต่กรณีศึกษานั้น ๆ สำหรับงานศึกษาวิจัยเกี่ยวกับสาเหตุของการอพยพระหว่างประเทศ ครูกแมน และภักวัตติ (Krugman & Bhagwati) ยังได้ศึกษาผลงานวิจัยของนักวิจัยหลาย ๆ ท่าน พบว่า ส่วนใหญ่จะศึกษากรณีการอพยพในคนระดับสูงและได้สรุปสาเหตุที่ทำให้คนในระดับสูงอพยพย้ายถิ่นในการทำงานต่างประเทศ ว่ามีสาเหตุใหญ่ ๆ 4 ประการคือ

ประการแรก ความแตกต่างในรายได้ในประเทศเดิมและประเทศที่ย้ายถิ่นไป (Income Differentials)

ประการที่สอง โอกาสในการประกอบอาชีพระดับสูงที่ดีกว่า (Professional Opportunities)

ประการที่สาม เงื่อนไขในการครองชีพที่สะดวกสบายกว่า (Living Conditions)

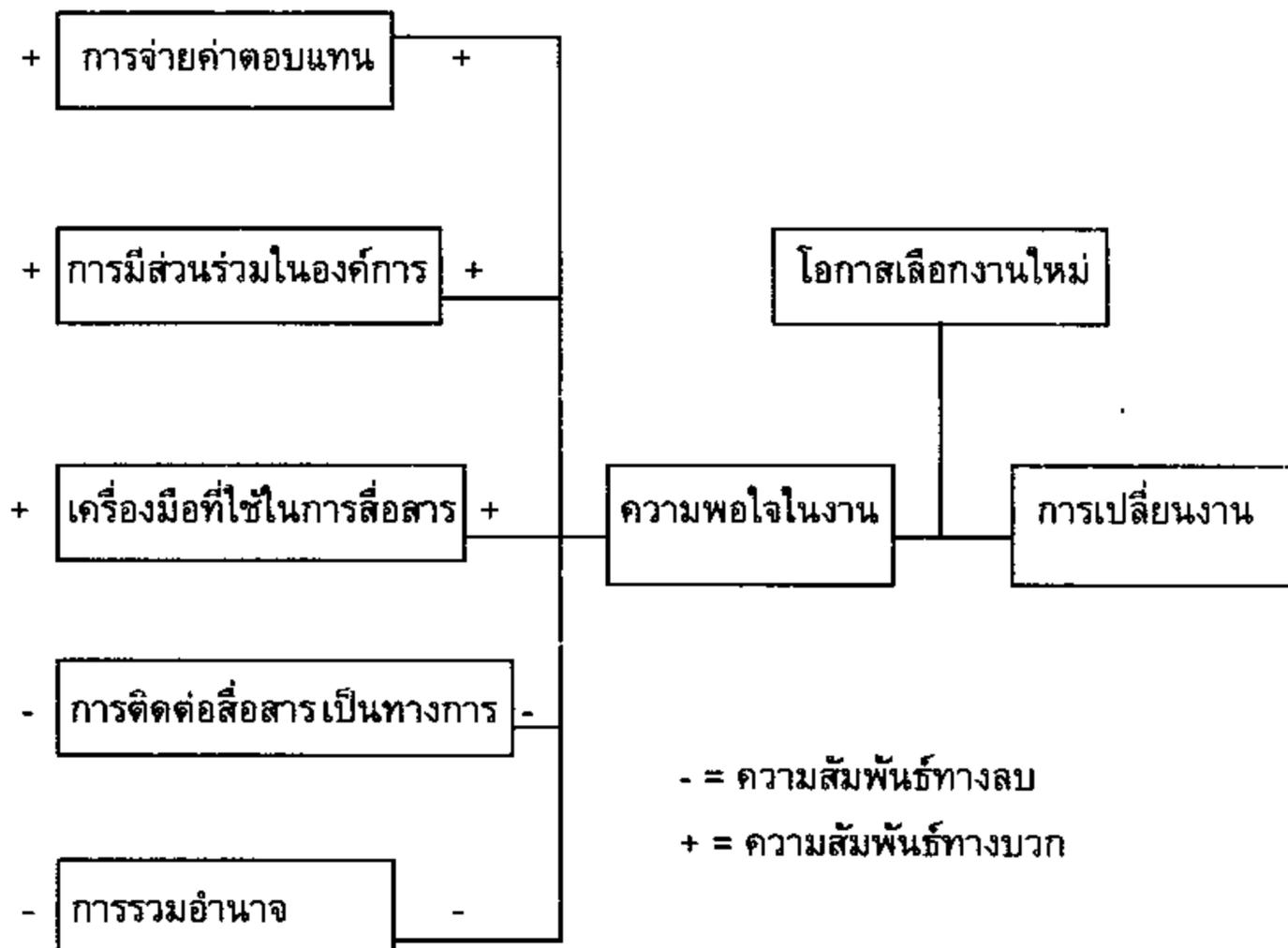
ประการที่สี่ เงื่อนไขในการทำงานที่มีหลักประกันและสวัสดิการที่ดีกว่า (Working Conditions)

สำหรับการพิจารณาว่า ปัจจัยที่ทำให้ประชากรย้ายถิ่นข่มประเทศนั้นมีอะไรบ้าง จากการศึกษาขององค์การสหประชาชาติ พบว่า ปัจจัยที่สำคัญ ๆ ได้แก่ ปัจจัยทางเศรษฐกิจ ปัจจัยทางประชากร ปัจจัยทางสังคมและการเมือง ซึ่งพอสรุปได้ว่า ผู้ย้ายถิ่นย่อมต้องการที่จะมีชีวิตดีขึ้นกว่าเดิม จึงต้องย้ายไปอยู่ ณ ที่ที่มีโอกาสในเชิงเศรษฐกิจ เช่น มีรายได้จากการทำงานมากกว่าเดิม และมีโอกาสเกี่ยวกับรายได้ในอนาคตดีขึ้นกว่าเดิม เมื่อเทียบกับสภาพการณ์ปัจจัยของตน หรือมีแรงจูงใจในทางเศรษฐกิจอื่น ๆ ความผูกพันทางสังคม วัฒนธรรมและภาษา ก็มีผลต่อการย้ายถิ่น เพราะความผูกพันกับสิ่งเหล่านี้จะทำให้เป็นการยากลำบากที่ตนจะย้ายถิ่นไปอยู่ที่อื่น และแนวโน้มของผู้ย้ายถิ่นก็มักจะไปสู่ถิ่นที่มีแบบแผนทางวัฒนธรรมคล้าย ๆ กัน นอกจากนี้ปัจจัยเกี่ยวกับหลักประกันทางสังคมต่าง ๆ หรือบริการในด้านสวัสดิการต่าง ๆ แก่คนงาน (และครอบครัว) ในยามเจ็บป่วย หรือประสบอุบัติเหตุจากการทำงานแต่ถ้าในถิ่นเดิมสามารถทำให้สภาพความเป็นอยู่ การทำงานมั่นคง และมีหลักประกันก็สามารถยับยั้งไม่ให้ประชาชนย้ายถิ่นออก ปัจจัยที่สำคัญอีกประการหนึ่งก็คือปัจจัยทางการเมือง ทั้งเรื่องนโยบายของรัฐ แต่ละประเทศและข้อตกลงระหว่างประเทศจะมีอิทธิพลต่อการย้ายถิ่นระหว่างประเทศอย่างมาก กล่าวคือมีผลทั้งทางยับยั้งการย้ายถิ่นเข้า สำหรับบางประเทศที่ประสงค์ให้มีการย้ายถิ่นเข้า และมีผลต่อการจำกัดการย้ายถิ่นออกเช่นเดียวกัน

3. แนวคิดเกี่ยวกับการเปลี่ยนงาน

เจมส์ โอ ไพรส์ (1980:20) ได้เสนอว่าตัวแปรเบื้องต้นที่เป็นตัวกำหนดในการตัดสินใจเปลี่ยนงานและตัวแปรแทรกซ้อนที่เข้ามาเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนงาน รายละเอียดปรากฏดังแผนภูมิที่ 3.1 จากแผนภูมิดังกล่าว ไพรส์ ได้เสนอว่าตัวแปรเบื้องต้นที่เป็นตัวกำหนดในการตัดสินใจเปลี่ยนงาน ได้แก่ ระดับของการจ่ายค่าตอบแทน ความเป็นหนึ่งเดียวกันหรือการมีส่วนร่วมในองค์กร เครื่องมือที่ใช้ในการติดต่อสื่อสาร การติดต่อสื่อสารอย่างเป็นทางการ และการรวมอำนาจ ส่วนตัวแปรแทรกซ้อนที่เกี่ยวกับการเปลี่ยนงานได้แก่ ความพึงพอใจในการทำงานและโอกาสในการเปลี่ยนงาน ซึ่งตัวแปรเบื้องต้น 4 ตัวแปรแรก ได้แก่ ระดับของการจ่ายค่าตอบแทน ความเป็นหนึ่งเดียวกันหรือการมีส่วนร่วมในองค์กร เครื่องมือที่ใช้ในการติดต่อสื่อสาร การติดต่อสื่อสารอย่างเป็นทางการ

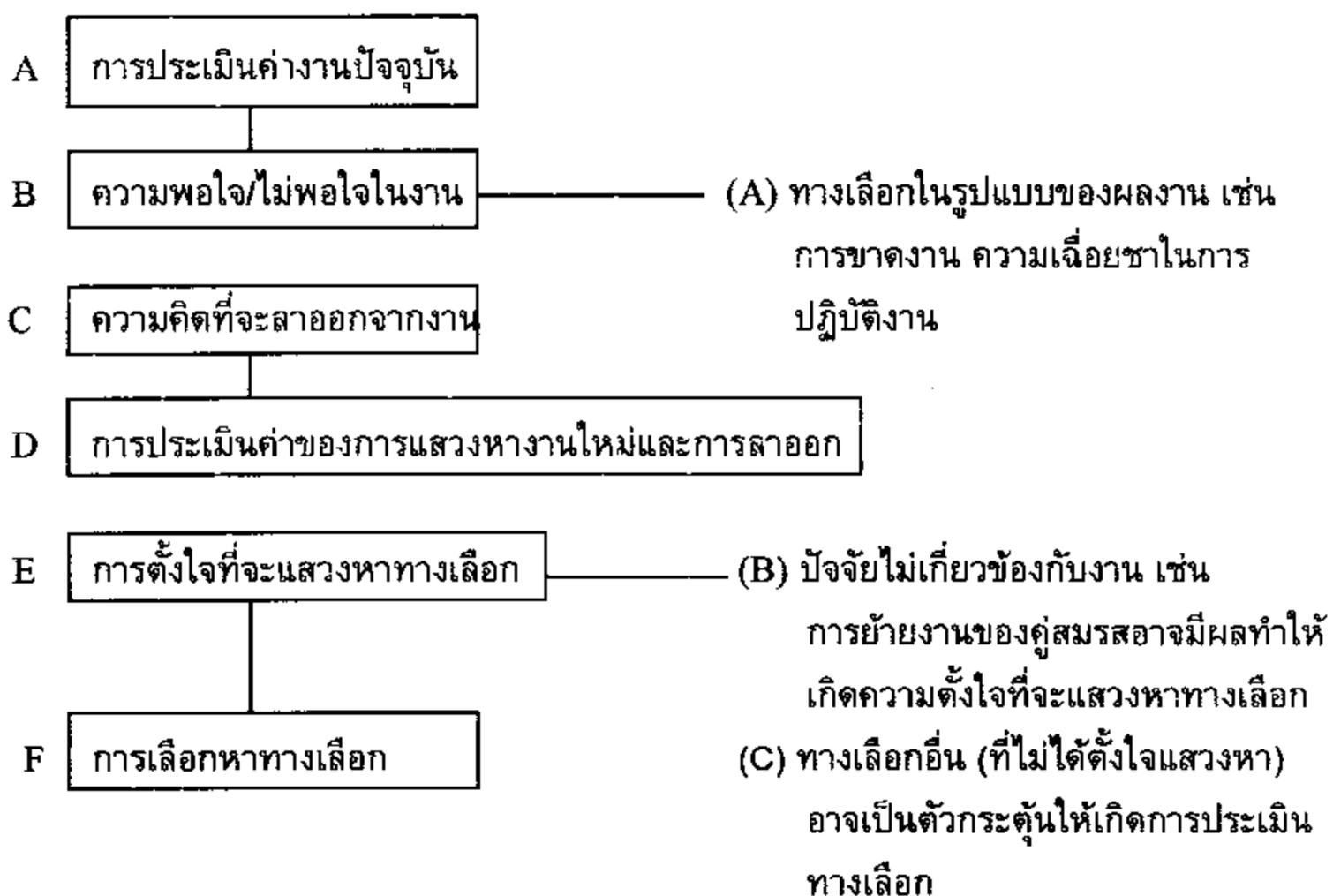
แผนภูมิที่ 3.1 ตัวแบบเปลี่ยนงานตามแนวความคิดของ ไพรส์



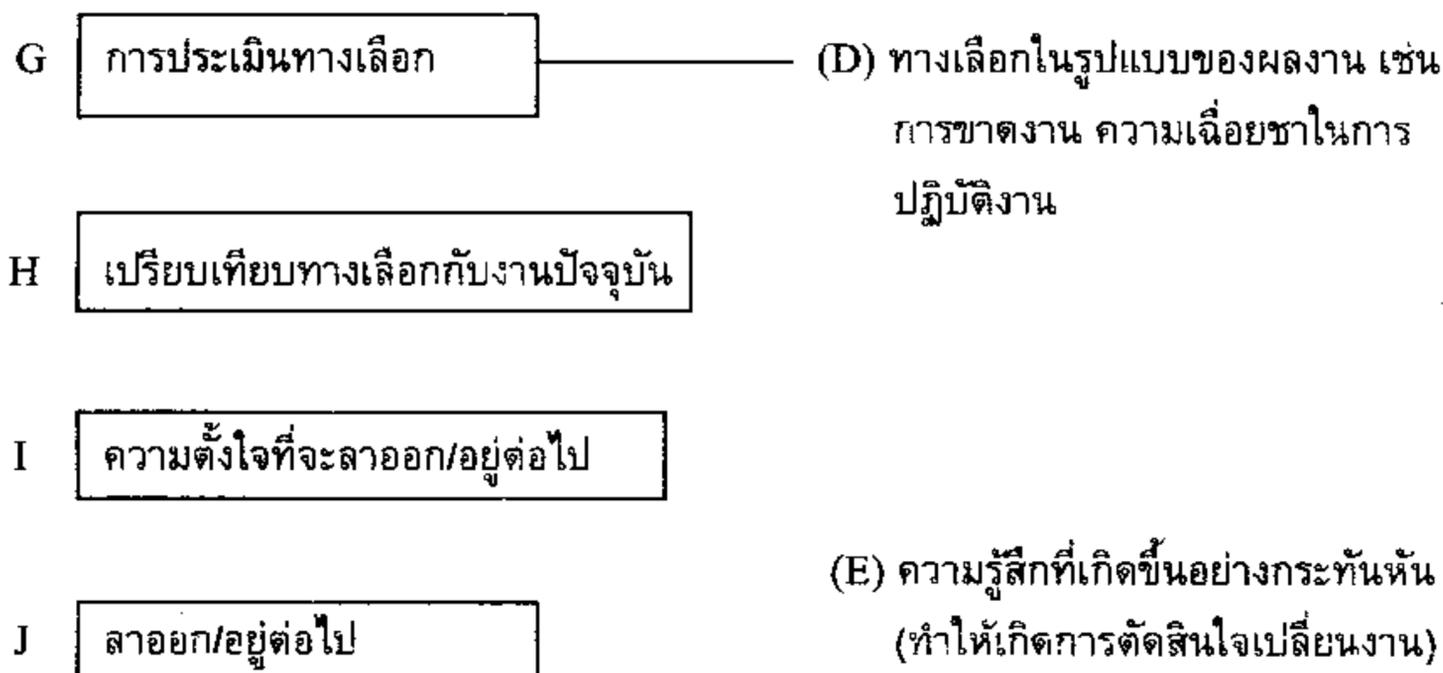
วิลเลียม มอบเลย์ (1982:123) ได้เสนอตัวแบบของกระบวนการตัดสินใจเปลี่ยนงาน โดยชี้ให้เห็นถึงความเกี่ยวพันระหว่างความพึงพอใจในงานกับการเปลี่ยนงาน ซึ่งปรากฏดังภาพที่ 2 จากภาพดังกล่าว เป็นการชี้ให้เห็นว่าค่าความไม่พึงพอใจในงานไม่ได้เป็นตัวแปรที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนงานโดยตรง แต่มีผลทำให้เกิดความคิดที่จะเปลี่ยนงาน การแสวงหางานใหม่ การประเมินทางเลือก และความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานตามลำดับ ซึ่งผลต่างๆที่เกิดตามมาจากความไม่พึงพอใจในงานและความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานตามลำดับ ซึ่งผลต่างๆ ที่เกิดตามมาจากความไม่พึงพอใจในงานนี้ จะเป็นตัวก่อให้เกิดการเปลี่ยนงานจริงในที่สุด

นอกจากนี้ มอบเลย์ ยังได้อธิบายว่ากระบวนการย้อนกลับสามารถเกิดขึ้นได้ ในทุกขั้นตอนของกระบวนการเปลี่ยนงาน ยกตัวอย่างเช่น ถ้าบุคคลไม่ประสบผลสำเร็จในขั้นตอนของการแสวงหาทางเลือกใหม่ อาจจะย้อนกลับไปสู่ขั้นตอนของการประเมินค่างานในปัจจุบันใหม่อีกครั้งหนึ่ง และปรับตัวเพื่อให้เกิดความพึงพอใจในงานมากขึ้น เป็นต้น ซึ่งปรากฏดังแผนภูมิที่ 3.2

แผนภูมิที่ 3.2 ตัวแบบการเปลี่ยนงานตามแนวความคิดของ มอบเลย์



แผนภูมิที่ 3.2 (ต่อ)



จากตัวแบบที่ได้กล่าวมาแล้ว มอบเสย์ และคณะซึ่งประกอบด้วย เฮช.เฮช.แฮนด์, อาร์. ดับบลิว กริฟเฟซ และ บี.เอ็ม.เม็กเลี่ยน ได้เสนอตัวแบบในการเปลี่ยนงานที่มีรายละเอียดมากที่สุด โดยการรวบรวมข้อมูล และแนวความคิดต่างๆ ที่ได้มีผู้ศึกษาไว้แล้วและพยายามที่จะอธิบายให้ครอบคลุมถึงกระบวนการที่ยุ่ยากสลับซับซ้อน เกี่ยวกับการเปลี่ยนงานในทุกๆด้าน ทั้งด้านองค์การ สภาพแวดล้อม และตัวแปรส่วนบุคคล ซึ่งในแต่ละด้านจะมีตัวแปรที่เข้ามาเกี่ยวข้องกับกระบวนการเปลี่ยนงานมากมาย เช่น

ด้านองค์การ ได้แก่ เป้าหมาย ค่านิยม นโยบายขององค์การ ระเบียบวิธีปฏิบัติ ค่าตอบแทน ลักษณะงาน การควบคุมบังคับบัญชา กลุ่มทำงาน สภาพงาน สภาพทั่ว ๆ ไป และขนาดขององค์การ เป็นต้น

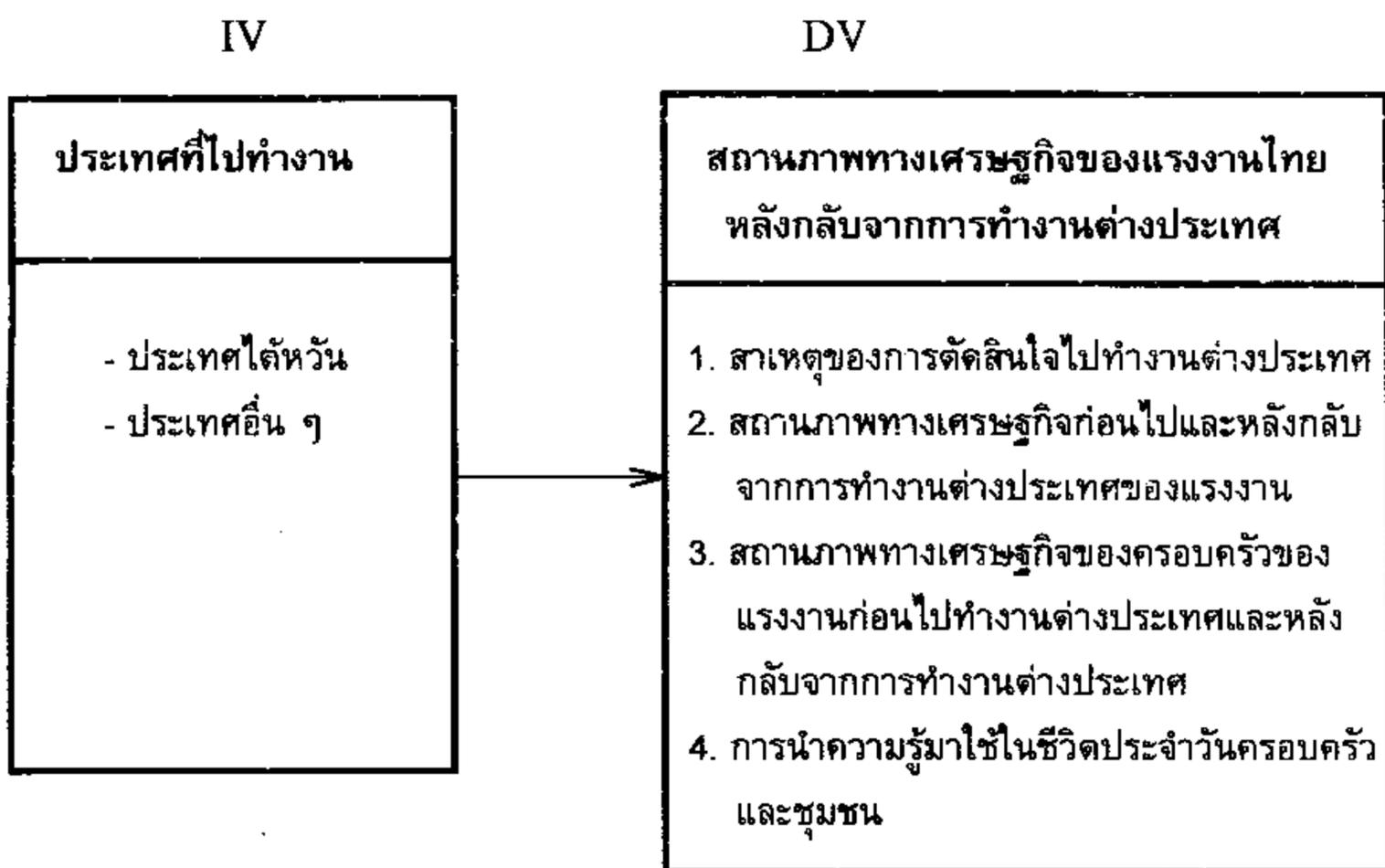
ด้านสภาพแวดล้อม จะเน้นที่สภาพเศรษฐกิจและตลาดแรงงาน ได้แก่ ภาวะการว่างงาน ตำแหน่งงานที่มีอยู่ การโฆษณา การคัดเลือก การติดต่อสื่อสาร เป็นต้น

บทที่ 4

กรอบแนวคิด และวิธีการศึกษา

จากการรวบรวมแนวคิดทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้ศึกษาได้กำหนดกรอบในการศึกษา เรื่อง สถานภาพด้านเศรษฐกิจของแรงงานไทยหลังกลับจากการทำงานต่างประเทศ : ศึกษาเปรียบเทียบตามประสบการณ์ประเทศที่ไป

1. กรอบแนวคิด



กรอบแนวคิดในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตามและตัวแปรอิสระ ดังนี้

1. ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือสถานภาพทางเศรษฐกิจของแรงงานไทยหลังกลับจากการทำงานต่างประเทศ จำแนกได้ดังนี้ 1) สาเหตุของการตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศ 2) สถานภาพทางเศรษฐกิจก่อนไปและหลังกลับจากไปทำงานต่างประเทศของแรงงาน 3) สถานภาพทางเศรษฐกิจของครอบครัวแรงงานก่อนไปทำงานต่างประเทศและหลังกลับจากทำงานต่างประเทศ 4) การนำความรู้มาใช้ในชีวิตประจำวัน

2. ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) คือประสบการณ์ที่แรงงานไปทำงานต่างประเทศ ได้แก่ 1) ประเทศไต้หวัน 2) ประเทศอื่น ๆ ที่มีไต้หวัน ส่วนใหญ่เป็นประเทศที่อยู่ในตะวันออกกลาง

2. นิยามปฏิบัติการ

สถานภาพเศรษฐกิจ หมายถึง รายได้ รายจ่าย ในการประกอบอาชีพและค่าใช้จ่าย

แรงงาน หมายถึง แรงงานไทยที่กลับจากการทำงานต่างประเทศ และมีภูมิลำเนาอยู่ในตำบลขามทะเลสอ จังหวัดนครราชสีมา ที่เคยเคลื่อนย้ายแรงงานไปทำงานต่างประเทศ เช่น ประเทศไต้หวัน และประเทศอื่น ๆ

ครอบครัว หมายถึง บุคคลที่อยู่ภายใต้ครัวเรือนเดียวกับแรงงานที่ไปทำงานต่างประเทศ

ประเทศอื่น ๆ หมายถึงประเทศต่าง ๆ ที่แรงงานไทยเคลื่อนย้ายแรงงานไปทำ โดยไม่รวมประเทศไต้หวัน

รายได้ที่ได้รับจากทำงานต่างประเทศ หมายถึง รายได้ที่ได้จากการทำงานในต่างประเทศ อันได้แก่ รายได้จากเงินเดือน ค่าล่วงเวลา และโบนัส โดยคำนวณจากรายได้ในสัญญาจ้างครั้งสุดท้าย

รายจ่าย หมายถึง ค่าใช้จ่ายในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ค่าใช้จ่ายด้านลงทุนการเกษตร ค่าใช้จ่ายด้านการลงทุนด้านอื่นที่ไม่ใช่เกษตร ค่าใช้จ่ายด้านการปรับปรุงที่อยู่อาศัย ค่าใช้จ่ายด้านอาหาร ค่าใช้จ่ายด้านสิ่งอุปโภคบริโภค ค่าใช้จ่ายด้านการปรับปรุงที่อยู่อาศัย ค่าใช้จ่ายด้านการอนามัยและการรักษาพยาบาล ค่าใช้จ่ายด้านการศึกษา ค่าใช้จ่ายด้านนันทนาการและการบันเทิง ค่าใช้จ่ายด้านการกุศลและใช้หนี้ เป็นต้น

3. วิธีการศึกษา

3.1 ประชากรกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ จะใช้วิธีการเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เป็นจำนวนทั้งสิ้น 120 คน และจำทำการสุ่มตัวอย่างออกเป็น 2 วิธีคือ การสุ่มแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) และสุ่มแบบไม่เฉพาะเจาะจง (Non-purposives Sampling)

3.2 เครื่องมือที่ใช้สำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูล

1) การรวบรวมเอกสาร ได้แก่ หนังสือ บทความ รายงานสรุปของหน่วยราชการที่มีแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับเรื่องรายงาน การย้ายถิ่น การเปลี่ยนงาน การทำงานของตลาดแรงงานระหว่างประเทศ

2) แบบสัมภาษณ์ โครงสร้างแบบสอบถามจะแบ่งออกเป็น 4 ตอนคือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานทั่วไป จะมี 4 ข้อ ซึ่งประกอบด้วยคำถามที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ใช้แรงงานไทยคือ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ไปทำงานต่างประเทศ และค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ

ตอนที่ 2 ลักษณะการทำงาน จะมีจำนวน 1 ข้อ และเป็นลักษณะคำถามที่เกี่ยวกับอาชีพหลักก่อนหรือระหว่างไปทำงานต่างประเทศ รายได้และรายจ่ายที่ได้รับต่อเดือน

ตอนที่ 3 สถานภาพทางเศรษฐกิจของครอบครัว มีจำนวน 2 ข้อ จะเป็นคำถามเกี่ยวกับการออม และภาวะหนี้สิน

ตอนที่ 4 ประสบการณ์จากการไปทำงานต่างประเทศ มีจำนวน 11 ข้อ จะเป็นคำถามเกี่ยวกับสาเหตุการตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศ การไปทำงานประเทศใดบ้าง การไปทำงานต่างประเทศโดยวิธีใด ประสบการณ์อะไรบ้างจากการไปทำงานต่างประเทศ

3.3 การวิเคราะห์ข้อมูล

1) การทดสอบแบบสอบถาม โดยการนำแบบสอบถามที่ได้สร้างเสร็จแล้วเสนอต่อท่านอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของเนื้อหา (Content Validity) จากนั้นได้ไปทำการทดสอบแบบสอบถาม (Pretest) กับผู้ใช้แรงงานไทยที่กลับจากต่างประเทศที่อำเภอขามทะเลสอ จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 20 คน เพื่อตรวจสอบความเข้าใจในคำถามของผู้ตอบและความสอดคล้องของเนื้อหาคำตอบกับวัตถุประสงค์ของคำถาม (Semantives Problem)

2) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปของ SPSS PC+ (Statistic Package for the Social Science) ซึ่งมีสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ดังนี้

2.1) สถิติเชิงพรรณนา (Descriptives Statistics) ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ในการอธิบายลักษณะกลุ่มตัวอย่าง

2.2) สถิติอนุमान เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ
และตัวแปรตาม โดยการหาค่าร้อยละในการอภิปรายผล และวิเคราะห์แนวโน้มความสัมพันธ์
ระหว่างตัวแปร

บทที่ 5 ผลการศึกษา

จากการรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์แบบสอบถามและข้อมูลเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน ซึ่งปรากฏผลการศึกษา ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ใช้แรงงาน (ดังตารางที่ 5.1)

อายุและสถานภาพสมรสผู้ใช้แรงงานไทยที่กลับจากการทำงานต่างประเทศ พบว่าส่วนใหญ่ร้อยละ 86.7 จะสมรสแล้ว และอีกเกือบครึ่ง หรือร้อยละ 41.7 จะมีอายุในช่วงระหว่าง 31-40 ปี

การศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่ร้อยละ 81.7 เป็นผู้ที่มีระดับการศึกษาที่จบชั้นประถมศึกษา ซึ่งสืบเนื่องมาจากสมัยก่อนชาวบ้านไม่นิยมส่งบุตรหลานเรียนสูง ๆ สาเหตุเพราะฐานะทางด้านเศรษฐกิจไม่เอื้ออำนวย จึงส่งเรียนแค่พออ่านออกเขียนได้

ประสบการณ์การทำงานต่างประเทศ พบว่า ผู้ใช้แรงงานไทย ส่วนใหญ่ร้อยละ 51.7 เคยทำงานที่ประเทศไต้หวันมาก่อน และอีกร้อยละ 48.3 เคยไปทำงานประเทศอื่น ๆ

ตารางที่ 5.1 แสดงลักษณะข้อมูลพื้นฐานของแรงงานไทยที่กลับจากการทำงานต่างประเทศ

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
กลุ่มอายุ (ปี)		
20 - 30 ปี	24	20.3
31 - 40 ปี	50	41.7
41 - 50 ปี	31	25.8
51 - 75 ปี	15	12.5
สถานภาพครอบครัว		
โสด	13	10.8
สมรสแล้ว อยู่ด้วยกัน	104	86.7
แยกกันอยู่ หย่า หม้าย	3	2.5
ระดับการศึกษา		
ชั้นประถมศึกษา	98	81.7
ชั้นมัธยมศึกษา	22	18.3
ประสบการณ์ทำงานต่างประเทศ		
ไต้หวัน	62	51.7
ประเทศอื่น ๆ	58	48.3

สถานภาพทางเศรษฐกิจของผู้ใช้แรงงานไทย

ผลการศึกษา เมื่อเปรียบเทียบภาวะการออมก่อนไปทำงานต่างประเทศกับหลังกลับจากการทำงานต่างประเทศ พบว่า ผู้ใช้แรงงานไทยส่วนใหญ่ ร้อยละ 75.8 ไม่มีการออมเงิน ทั้งนี้เนื่องจากรายได้ไม่พอกับค่าใช้จ่าย ทำให้มีหนี้สินเป็นจำนวนมาก แต่ภายหลังจากกลับจากการทำงานต่างประเทศแล้ว ส่วนใหญ่ร้อยละ 52.5 มีการออมเงินเพื่อครอบครัว

ส่วนวิธีการออมเงิน พบว่า ก่อนไปและหลังกลับจากการทำงานต่างประเทศ ส่วนใหญ่ยังคงนิยมการออมแบบฝากธนาคาร (ร้อยละ 10.8 และร้อยละ 23.3 ตามลำดับ) และรองลงมา มีการออมในรูปแบบของการฝากธนาคาร ซื้อสิ่งของเครื่องใช้ (ร้อยละ 7.5 และร้อยละ 21.7) และยังอยู่ในรูปของการสร้างที่อยู่อาศัย (ร้อยละ 4.2 และ ร้อยละ 5.8)

วัตถุประสงค์ในการออมเงินก่อนไปทำงานต่างประเทศ

พบว่า มีผู้ใช้แรงงานไทยเพียงส่วนน้อยที่มีการออม ซึ่งส่วนใหญ่เป็นการออมเพื่อเป็นทุนสำหรับสำหรับการเดินทางไปต่างประเทศ คิดเป็นร้อยละ 12.5 รองลงมา เป็นทุนทางการเกษตร คิดเป็นร้อยละ 5.9 และซื้อสิ่งของเครื่องใช้ คิดเป็นร้อยละ 5.0

วัตถุประสงค์ในการออมเงินหลังกลับจากการทำงานต่างประเทศ

พบว่า ผู้ใช้แรงงานไทยมีการออมมากขึ้นกว่าก่อนไปทำงานต่างประเทศ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นการออมเพื่อเป็นทุนทางการเกษตร คิดเป็นร้อยละ 20.0 รองลงมาเป็นการออมเพื่อซื้อสิ่งของเครื่องใช้ คิดเป็นร้อยละ 15.9 และเป็นการออมเพื่อใช้ในยามเจ็บป่วย คิดเป็นร้อยละ 8.3

สรุป การเปรียบเทียบสถานภาพทางเศรษฐกิจของผู้ใช้แรงงานไทยในด้านการออมเงิน พบว่า หลังกลับจากการทำงานต่างประเทศ และส่วนใหญ่เป็นการออมเพื่อเป็นทุนทางการเกษตร และเพื่อใช้ในยามเจ็บป่วย (ดังตารางที่ 5.2)

ตารางที่ 5.2 แสดงเปรียบเทียบรูปแบบการออมเงินก่อนไปทำงานต่างประเทศและหลังกลับ
จากการทำงานต่างประเทศ

สภาพภาพทางเศรษฐกิจของแรงงาน	ก่อนไป		หลังไป	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
	120	100	120	100
การออมเงิน				
ไม่มี	91	75.8	57	47.5
มี	29	24.2	63	52.5
วิธีการออมเงิน				
ฝากธนาคาร	13	10.8	28	23.3
ออกเงินกู้	2	1.7	2	1.7
ฝากธนาคาร ซื้อสิ่งของเครื่องใช้	9	7.5	26	21.7
สร้างที่อยู่อาศัย	5	4.2	7	5.8
ไม่ตอบ	91	75.8	57	47.5
วัตถุประสงค์ในการออมก่อนและหลังไปทำงานต่างประเทศ				
เพื่อใช้ยามเจ็บป่วย	1	0.8	10	8.3
เป็นทุนการศึกษา	3	2.5	5	3.3
เป็นทุนทางการเกษตร	7	5.9	24	20.0
เป็นทุนสำหรับการเดินทางไปต่างประเทศ	15	12.5	6	5.0
ซื้อสิ่งของเครื่องใช้	6	5.0	19	15.9
ไม่ตอบ	88	73.3	57	47.5

ส่วนที่ 2 สถานภาพทางเศรษฐกิจของผู้ใช้แรงงานไทย ก่อนและหลังกลับจากการทำงานต่างประเทศ ผู้ศึกษาได้แยกรายละเอียดการศึกษาออกเป็นประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

1. สาเหตุของการตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศของผู้ใช้แรงงานไทย

จากการศึกษาถึงสาเหตุของการที่ผู้ใช้แรงงานไทยตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศ จำแนกตามประสบการณ์ประเทศที่ไป โดยผู้ศึกษาให้ผู้ใช้แรงงานที่กลับจากต่างประเทศตอบคำถามได้มากกว่า 1 สาเหตุ พบว่า ส่วนใหญ่ของผู้ใช้แรงงานที่ไปทำงานต่างประเทศ ให้เหตุผลของการตัดสินใจเดินทางไปทำงานต่างประเทศ เพราะอาชีพในขณะนั้นไม่พอค่าใช้จ่าย คิดเป็นร้อยละ 45.0 ซึ่งเป็นแรงผลักดันให้ผู้ใช้แรงงานไปทำงานต่างประเทศ เพราะรายได้ในต่างประเทศดีกว่า

เมื่อผู้ศึกษาเปรียบเทียบระหว่างผู้แรงงานที่ไปทำงานประเทศใดวันกับผู้ใช้แรงงานที่ไปทำงานประเทศอื่น ๆ พบว่า ส่วนใหญ่มีสาเหตุมาจากอาชีพในขณะนั้นไม่พอค่าใช้จ่าย และรองลงมาเพราะความยากจน คิดเป็นร้อยละ 58.7 และร้อยละ 14.3 และผู้ใช้แรงงานที่ไปทำงานประเทศอื่น ๆ มีสาเหตุส่วนใหญ่มาจากอาชีพในขณะนั้นไม่พอค่าใช้จ่าย คิดเป็นร้อยละ 29.8 เช่นเดียวกัน และรองลงมาเพราะภาระหนี้สิน ความยากจนและตามเพื่อน (ร้อยละ 21.1, 14.0 และ 14.0 ตามลำดับ)

เหตุผลที่ 2 ส่วนใหญ่ของผู้ใช้แรงงานที่ไปทำงานต่างประเทศ ให้เหตุผลของการตัดสินใจเดินทางไปทำงานต่างประเทศ เพราะต้องการเลี้ยงชีพ คิดเป็นร้อยละ 21.7

เมื่อผู้ศึกษาเปรียบเทียบระหว่างผู้ใช้แรงงานที่ไปทำงานประเทศใดวันกับผู้ใช้แรงงานที่ไปทำงานประเทศอื่น ๆ พบว่า ส่วนใหญ่ต้องการเลี้ยงชีพ คิดเป็นร้อยละ 23.8 รองลงมาเพราะภาระหนี้สิน คิดเป็นร้อยละ 19.0 และผู้ใช้แรงงานที่ไปทำงานประเทศอื่น ๆ มีสาเหตุส่วนใหญ่มาจากการตามเพื่อนและต้องการเลี้ยงชีพ คิดเป็นร้อยละ 19.3 เท่ากัน รองลงมาเพราะภาระหนี้สิน ความยากจนและอาชีพในขณะนั้นไม่พอค่าใช้จ่าย (ร้อยละ 15.8 และ 14.0 เท่ากัน ตามลำดับ)

เหตุผลที่ 3 ส่วนใหญ่ของผู้ใช้แรงงานที่ไปทำงานต่างประเทศ ให้เหตุผลของการตัดสินใจเดินทางไปทำงานต่างประเทศ เพราะครอบครัว ญาติพี่น้องต้องการให้ไป คิดเป็นร้อยละ 20.8

เมื่อผู้ศึกษาเปรียบเทียบระหว่างผู้ใช้แรงงานที่ไปทำงานประเทศใดวันกับผู้ใช้แรงงานที่ไปทำงานประเทศอื่น ๆ พบว่า ส่วนใหญ่มีสาเหตุมาจากครอบครัว ญาติพี่น้องต้องการให้ไป คิดเป็นร้อยละ 22.2 และผู้ใช้แรงงานที่ไปทำงานประเทศอื่น ๆ มีสาเหตุส่วนใหญ่มาจากความต้องการเลี้ยงชีพและครอบครัว ญาติพี่น้องต้องการให้ไป (ร้อยละ 19.3 เท่ากัน)

สรุป สาเหตุของการตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศของผู้ใช้แรงงานไทย ส่วนใหญ่ตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศ เพราะอาชีพในขณะนั้นไม่พอค่าใช้จ่าย ซึ่งตรงกับทฤษฎีที่กล่าวถึงปัจจัยผลักดันและปัจจัยดึงดูดที่ว่า เมื่อถิ่นต้นทางไม่สามารถสนองความต้องการของบุคคลได้ ก็จะเป็นแรงผลักดันให้บุคคลในถิ่นต้นทางอพยพเคลื่อนย้ายแรงงานไปที่อื่น ผลจากการศึกษาในครั้งนี้พบว่า การอพยพแรงงานไปทำงานต่างประเทศ ด้วยปัจจัยดึงดูดคือ ค่าตอบแทนที่สูงกว่า สวัสดิการที่ดีกว่า ซึ่งจะทำให้เศรษฐกิจของผู้แรงงานดีขึ้นกว่าเดิม ดังนั้นจึงเป็นแรงจูงใจให้ผู้ใช้แรงงานตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศ และเมื่อเปรียบเทียบระหว่างผู้ใช้แรงงานที่ไปทำงานประเทศใดวันกับประเทศอื่น ๆ ผู้ศึกษา พบว่า ผู้ใช้แรงงานส่วนใหญ่ให้เหตุผลของการตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศ เพราะอาชีพในขณะนั้นไม่พอค่าใช้จ่าย และเป็นสาเหตุให้ผู้ใช้แรงงานตัดสินใจเดินทางไปทำงานที่ประเทศใดวันมากกว่าประเทศอื่น ๆ นอกจากนี้ยังพบว่า ผู้ใช้แรงงานที่ตัดสินใจไปทำงานประเทศอื่น ๆ ด้วยเหตุผลรายได้ไม่เพียงพอแล้ว ยังมีอีกเหตุหนึ่งคือ ภาระหนี้สิน

สำหรับเหตุผลที่ 2 พบว่า ในการตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศ เนื่องจากต้องการเลี้ยงชีพ ซึ่งเป็นลักษณะนิสัยของคนไทยโดยทั่วไปที่เชื่อในเรื่องโชคกลางและชมชอบการเลี้ยงชีพ และเมื่อเปรียบเทียบระหว่างผู้ใช้แรงงานที่ไปทำงานประเทศใดวันกับประเทศอื่น ๆ เป็นเหตุผลเดียวกัน

สำหรับเหตุผลที่ 3 พบว่า การตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศส่วนใหญ่มาจากครอบครัว ญาติพี่น้องต้องการให้ไป เพราะครอบครัวได้มีโอกาสเห็นเพื่อนบ้านที่เคยไปทำงานต่างประเทศ และสามารถทำให้ฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัวดีขึ้น จึงเป็นแรงกระตุ้นให้ครอบครัวสนับสนุนและส่งเสริมให้ไปทำงานต่างประเทศ และเมื่อเปรียบเทียบระหว่างผู้ใช้แรงงานที่ไปทำงานประเทศใดวันกับประเทศอื่น ๆ มีเหตุผลเหมือน ๆ กัน (ดังตารางที่ 5.3)

ตารางที่ 5.3 แสดงสาเหตุของการตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศ ผู้ใช้แรงงานจำแนก
ประสบการณ์ประเทศที่ไป

สาเหตุการตัดสินใจ ไปทำงานต่างประเทศ	ประสบการณ์				รวม	
	ไต้หวัน		ประเทศอื่น			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
สาเหตุของการตัดสินใจไปทำงาน ต่างประเทศ						
เหตุผลที่ 1						
ความยากจน	9	14.3	8	14.0	17	14.2
ภาระหนี้สิน	4	6.3	12	21.1	16	13.3
อาชีพในขณะนั้นไม่พอค่าใช้จ่าย	37	58.7	17	29.8	54	45.0
ตามเพื่อน	3	4.8	8	14.0	11	9.2
ต้องการเสี่ยงโชค	7	11.1	5	8.8	12	10.0
ครอบครัว ญาติพี่น้องต้องการให้ไป	2	3.2	2	3.5	4	3.3
อื่น ๆ (หาประสบการณ์ นายหน้า มาติดต่อ ต้องการเงินเก็บ)	1	1.6	5	8.8	6	5.0
เหตุผลที่ 2						
ความยากจน	3	4.8	8	14.0	11	9.2
ภาระหนี้สิน	12	19.0	9	15.8	21	17.5
อาชีพในขณะนั้นไม่พอค่าใช้จ่าย	6	9.5	8	14.0	14	11.7
ตามเพื่อน	10	15.9	11	19.3	21	17.5
ต้องการเสี่ยงโชค	15	23.8	11	19.3	26	21.7
ครอบครัว ญาติพี่น้องต้องการให้ไป	8	12.7	7	12.3	15	12.5
อื่น ๆ (หาประสบการณ์ นายหน้า มาติดต่อ ต้องการเงินเก็บ)	1	1.6	2	3.5	3	2.5
ไม่ตอบ	8	12.7	1	1.8	9	7.5
เหตุผลที่ 3						
ความยากจน	2	3.2	2	3.5	4	3.3
ภาระหนี้สิน	1	1.6	5	8.8	6	5.0
อาชีพในขณะนั้นไม่พอค่าใช้จ่าย	4	6.3	9	15.8	13	10.8
ตามเพื่อน	5	7.9	5	8.8	10	8.3
ต้องการเสี่ยงโชค	7	11.1	11	19.3	18	15.0
ครอบครัว ญาติพี่น้องต้องการให้ไป	14	22.2	11	19.3	25	20.8
อื่น ๆ (หาประสบการณ์ นายหน้า มาติดต่อ ต้องการเงินเก็บ)	1	1.6	-	-	1	0.8
ไม่ตอบ	29	46.0	14	24.6	43	35.8

1.1 การตัดสินใจกลับไปทำงานต่างประเทศของผู้ใช้แรงงาน

ผลจากการศึกษา พบว่า ผู้ใช้แรงงานส่วนใหญ่ที่เคยไปทำงานยังต่างประเทศ มีความต้องการที่จะกลับไปทำงานในต่างประเทศอีก คิดเป็นร้อยละ 61.7 และเมื่อเปรียบเทียบระหว่างผู้ใช้แรงงานที่เคยไปทำงานประเทศไต้หวันกับประเทศอื่น ๆ พบว่า ผู้ใช้แรงงานส่วนใหญ่ที่เคยไปทำงานประเทศไต้หวันต้องการกลับไปทำงานอีก คิดเป็นร้อยละ 84.1 และส่วนใหญ่ผู้ใช้แรงงานที่เคยทำงานประเทศอื่น ๆ ไม่ต้องการกลับไปทำงานต่างประเทศอีก คิดเป็นร้อยละ 61.4 รองลงมาร้อยละ 36.8 ยังคงต้องการกลับไปทำงานต่างประเทศ

1.2 ประเทศที่ผู้ใช้แรงงานคาดว่าจะกลับไปทำอีก

ผลจากการศึกษา พบว่า ประเทศที่ผู้ใช้แรงงานส่วนใหญ่ต้องการกลับไปทำงาน ได้แก่ ประเทศไต้หวัน คิดเป็นร้อยละ 41.7 และเมื่อเปรียบเทียบระหว่างผู้ใช้แรงงานที่เคยไปทำงานประเทศไต้หวันกับประเทศอื่น ๆ พบว่า ผู้ใช้แรงงานที่เคยทำงานประเทศไต้หวัน ส่วนใหญ่ต้องการกลับไปทำงานประเทศไต้หวันอีก คิดเป็นร้อยละ 66.7 ซึ่งมากกว่าผู้ใช้แรงงานที่เคยไปทำงานประเทศอื่น ๆ คิดเป็นร้อยละ 21.1 ทั้งนี้คงเนื่องมาจาก ค่าจ้าง สวัสดิการ ที่ได้รับมากกว่าประเทศอื่น ๆ และที่สำคัญไต้หวันเป็นประเทศในแถบเอเชียที่มีภูมิอากาศและวัฒนธรรมไม่แตกต่างกับประเทศไทยมากนัก อีกทั้งการติดต่อสื่อสารคมนาคมสะดวก จึงเป็นสาเหตุหลักที่ทำให้แรงงานส่วนใหญ่ต้องการกลับไปทำงานประเทศไต้หวัน

1.3 เหตุผลของการตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศอีก

ผลจากการศึกษา พบว่า เหตุผลที่ผู้ใช้แรงงานที่เคยไปทำงานต่างประเทศตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศอีก เพราะรายได้ดี คิดเป็นร้อยละ 47.5 เมื่อเปรียบเทียบระหว่างแรงงานที่เคยไปทำงานประเทศไต้หวันกับประเทศอื่น ๆ พบว่า แรงงานที่เคยไปทำงานประเทศไต้หวัน เพราะรายได้ดี คิดเป็นร้อยละ 66.7 และแรงงานที่ไปทำงานประเทศอื่น ๆ ที่ให้เหตุผลว่ารายได้ดี คิดเป็นร้อยละ 26.3

ส่วนผู้ใช้แรงงานที่ตอบว่าไม่ตอบ ยังไม่ได้คิดว่าจะไปทำงานต่างประเทศอีกดีหรือไม่และบางคนก็ไม่แน่ใจว่าจะไปอีกดีหรือไม่ คิดเป็นร้อยละ 40.0 ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบระหว่างผู้ไม่ตอบที่เคยไปทำงานประเทศไต้หวัน กับประเทศอื่น ๆ พบว่า ผู้ใช้แรงงานที่เคยไปทำงานประเทศอื่น ๆ มีมากกว่า คิดเป็นร้อยละ 66.7 ส่วนผู้ใช้แรงงานที่เคยไปทำงานประเทศไต้หวัน คิดเป็นร้อยละ 15.9

1.4 เหตุผลของการตัดสินใจไม่ไปทำงานต่างประเทศอีก

ผลจากการศึกษาพบว่า ผู้ใช้แรงงานส่วนใหญ่ไม่ตอบ คิดเป็นร้อยละ 62.5 ทั้งนี้เนื่องมาจากความไม่แน่ใจว่าจะไปอีกดีหรือไม่ นั้นหมายถึง ยังไม่ได้คิดว่าจะไปอีกหรือไม่ไปรองลงมา เพราะอายุมาก สุขภาพไม่ดี คิดเป็นร้อยละ 24.2 เมื่อเปรียบเทียบระหว่าง แรงงานที่เคยไปทำงานประเทศไต้หวันกับประเทศอื่นๆ พบว่า แรงงานที่เคยไปทำงานประเทศไต้หวันไม่ตอบ คิดเป็นร้อยละ 84.1 ซึ่งมากกว่า แรงงานที่เคยไปทำงานประเทศอื่นๆ ที่ไม่ตอบคิดเป็นร้อยละ 38.6 ส่วนแรงงานที่เคยไปทำงานประเทศอื่นๆ ตัดสินใจไม่ไปทำงานต่างประเทศอีก โดยให้เหตุผลเนื่องจากอายุมาก สุขภาพไม่ดี คิดเป็นร้อยละ 47.4 ซึ่งมากกว่า แรงงานที่เคยทำงานประเทศไต้หวัน ทำให้เหตุผลเดียวกัน คิดเป็นร้อยละ 3.2 (ดังตารางที่ 5.4)

ตารางที่ 5.4 แสดงสภาวะการตัดสินใจกลับไปทำงานต่างประเทศของผู้ใช้แรงงาน
จำแนกตามประสบการณ์

การตัดสินใจ ไปทำงานต่างประเทศ	ประสบการณ์				รวม	
	ไต้หวัน		ประเทศอื่น			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
การตัดสินใจกลับไปทำงาน ต่างประเทศ						
ไม่ไป	10	15.9	35	61.4	45	37.5
ไป	53	84.1	21	36.8	74	61.7
ไม่ตอบ	-	-	1	1.8	1	0.8
ประเทศที่คาดว่าจะกลับไปทำอีก						
ไต้หวัน	42	66.7	8	14.0	50	41.7
ประเทศอื่น ๆ	11	17.5	12	21.1	23	19.1
ยังไม่คิด	10	15.9	37	64.9	47	39.2
เหตุผลและการตัดสินใจไปทำงาน ต่างประเทศอีก						
รายได้ดี	42	66.7	15	26.3	57	47.5
อายุมากก็รับทำงาน	-	-	1	1.8	1	0.8
เคยไปแล้ว	5	7.9	2	3.5	7	5.8
กฎเกณฑ์ของประเทศไม่มาก	5	7.9	-	-	5	4.2
เงินที่ได้มาหมดแล้ว	1	1.6	1	1.8	2	1.7
ไม่ตอบ ยังไม่ได้คิด	10	15.9	38	66.7	48	40.0

ตารางที่ 5.4 (ต่อ)

การตัดสินใจ ไปทำงานต่างประเทศ	ประสบการณ์				รวม	
	ไต้หวัน		ประเทศอื่น			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
เหตุผลการตัดสินใจไม่ไปทำงาน ต่างประเทศอีก						
อายุมาก สุขภาพไม่ดี	2	3.2	27	47.4	29	24.2
รายได้ที่บ้านพอใช้แล้ว	3	4.8	5	8.8	8	6.7
ยังหาบริษัทไปไม่ได้	1	1.6	2	3.5	3	2.5
ค่าใช้จ่ายสูง คิดตำแหน่งทางราชการ	4	6.4	1	1.8	5	4.2
ไม่ตอบ	53	84.1	22	38.6	75	62.5

2. ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงานต่างประเทศของผู้ใช้แรงงาน

ผลจากการศึกษา พบว่า ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงานต่างประเทศที่ผู้ใช้แรงงานต้องจ่าย มีตั้งแต่ไม่เกิน 25,000 บาท ถึง 120,000 บาท ซึ่งค่าใช้จ่ายเหล่านี้ได้แก่ ค่านายหน้า ค่าหนังสือเดินทาง ค่าตรวจโรค เป็นต้น เมื่อเปรียบเทียบค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงานประเทศไต้หวันกับประเทศอื่นๆ พบว่า ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงานประเทศไต้หวัน สูงกว่าประเทศอื่นๆ คิดเป็นร้อยละ 56.5 หรือค่าใช้จ่ายส่วนใหญ่ อยู่ระหว่าง 79,001 - 120,000 บาท และส่วนใหญ่ของค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงานประเทศอื่นๆ คิดเป็นร้อยละ 61.4 หรือ ค่าใช้จ่ายส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 25,001 - 50,000 บาท ทั้งนี้เพราะ ความต้องการของตลาดแรงงานที่จะไปทำงานในไต้หวันมีอยู่สูง เนื่องจากประเทศไต้หวัน ให้ค่าตอบแทนแรงงานค่อนข้างสูง สวัสดิการดี รวมทั้ง นายจ้างไม่ค่อยทอดทิ้งแรงงาน และภูมิอากาศที่มีสภาพคล้ายคลึงกับประเทศไทย ขณะที่ประเทศอื่นๆ ความต้องการของแรงงานมีน้อยจึงทำให้ค่าใช้จ่ายในการเดินทางน้อยกว่ามาก (ดังตารางที่ 5.5)

ตารางที่ 5.5 แสดงค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงานต่างประเทศของผู้ใช้แรงงาน
จำแนกตามประสบการณ์ของประเทศที่ไป

ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ	ประสบการณ์				รวม	
	ไต้หวัน		ประเทศอื่น			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ						
ไม่เกิน 25,000 บาท	-	-	16	28.1	16	13.4
25,001 - 50,000 บาท	4	6.3	35	61.4	39	32.5
50,001 - 79,000 บาท	24	38.7	3	5.3	27	22.7
79,001 - 120,000 บาท	35	56.5	3	5.3	38	31.9

3. ระยะเวลาที่ทำงานอยู่ต่างประเทศและวิธีการไปทำงานต่างประเทศ

3.1 ระยะเวลาที่ทำงานอยู่ต่างประเทศ

ผลจากการศึกษา พบว่า ระยะเวลาที่ผู้ใช้แรงงานไปทำงานต่างประเทศ ส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 2-4 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.7 รองลงมา ระยะเวลาที่ผู้ใช้แรงงานไปทำงานต่างประเทศอยู่ในช่วง 1-2 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.0 เมื่อเปรียบเทียบระหว่างผู้ใช้แรงงานที่ไปทำงานประเทศไต้หวัน กับประเทศอื่นๆ พบว่า ผู้ใช้แรงงานที่ไปทำงานประเทศอื่นๆ มีระยะเวลา 2-4 ปี มีมากกว่า คิดเป็นร้อยละ 42.2 ส่วนผู้ใช้แรงงานที่ไปทำงานประเทศไต้หวัน คิดเป็นร้อยละ 22.2 และผู้ใช้แรงงานที่ไปทำงานประเทศไต้หวัน 1-2 ปี มีมากกว่าคิดเป็นร้อยละ 42.9 ส่วนผู้ใช้แรงงานที่ไปทำงานประเทศอื่นๆ คิดเป็นร้อยละ 15.8 นอกจากนี้ยังพบว่า ผู้ใช้แรงงานที่ไปทำงานต่างประเทศตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 23.4 เมื่อเปรียบเทียบระหว่างผู้ใช้แรงงานที่ไปทำงานประเทศไต้หวัน กับประเทศอื่นๆ มีปริมาณเหมือนกัน คิดเป็นร้อยละ 22.2 และ 24.6 ตามลำดับ

3.2 วิธีการไปทำงานต่างประเทศ

ผลจากการศึกษา พบว่า ผู้ใช้แรงงานส่วนใหญ่ที่เคยไปทำงานต่างประเทศจะติดต่อกับ บริษัทจัดหางานเอง คิดเป็นร้อยละ 72.5 รองลงมาผู้ใช้แรงงานจะติดต่อผ่านนายหน้า คิดเป็นร้อยละ 26.7 เมื่อเปรียบเทียบระหว่างผู้ใช้แรงงานที่ไปทำงานประเทศไต้หวันกับประเทศอื่นๆ พบว่า ผู้ใช้แรงงานที่ไปทำงานประเทศไต้หวันจะติดต่อบริษัทจัดหางานเอง มากกว่า คิดเป็นร้อยละ 85.7 ส่วนผู้ใช้แรงงานที่ไปทำงานประเทศอื่นๆ ติดต่อบริษัทจัดหางานเอง คิดเป็นร้อยละ 57.9 รองลงมาผู้ใช้แรงงานที่ไปทำงานประเทศอื่นๆ โดยติดต่อผ่านนายหน้า มีมากกว่า คิดเป็นร้อยละ 42.1 ส่วนผู้ใช้แรงงานที่ไปทำงานประเทศไต้หวัน โดยติดต่อผ่านนายหน้ามีเพียง ร้อยละ 12.7

สรุป ระยะเวลาที่ผู้ใช้แรงงานไปทำงานอยู่ต่างประเทศ พบว่า แรงงานส่วนใหญ่ที่ไปทำงานประเทศไต้หวัน มีระยะเวลาสั้น คือ 1-2 ปี คิดเป็นร้อยละ 42.9 ส่วนแรงงานที่ไปทำงานประเทศอื่นๆ จะมีระยะเวลายาวกว่า คือ 2-4 ปี คิดเป็นร้อยละ 42.2 ทั้งนี้เนื่องจากกฎระเบียบข้อบังคับของประเทศไต้หวัน อนุญาตให้แรงงานต่างชาติ เข้าไปทำงานได้ไม่เกิน 2 ปี ถ้าจะอยู่ต่อต้องขออนุญาตใหม่ ซึ่งส่วนใหญ่ขออนุญาตแล้ว ทางกรไต้หวันไม่อนุญาต จึงต้องเดินทางกลับประเทศไทย สำหรับแรงงานที่ประสงค์จะกลับไปทำงานต่อ ส่วนใหญ่จึงต้องใช้วิธีการเปลี่ยนชื่อและนามสกุล เพื่อให้ได้กลับไปทำงานในประเทศไต้หวันอีก และแรงงานที่ไปทำงานประเทศอื่นๆ มีระยะเวลาทำงาน 2-4 ปี คิดเป็นร้อยละ 42.2 เพราะประเทศอื่นๆ ไม่มีข้อจำกัดทางกฎหมายและต้องการพัฒนาด้านปัจจัยพื้นฐานของประเทศมาก จึงอนุญาตให้แรงงานต่างชาติอยู่ได้นาน

วิธีการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ พบว่า แรงงานส่วนใหญ่ที่ไปทำงานประเทศไต้หวัน นิยมติดต่อบริษัทหางานเองมากกว่าวิธีการอื่นๆ ส่วนแรงงานที่ไปทำงานประเทศอื่นๆ นิยมติดต่อผ่านนายหน้า และบริษัทจัดหางานเอง เมื่อผู้ศึกษาสอบถามถึง แรงงานที่ไปทำงานต่างประเทศถึงเหตุผลที่ไม่นิยมติดต่อกับกรมแรงงาน ทำให้ทราบว่า เพราะหน่วยงานราชการล่าช้า ข้อมูลข่าวสารไม่มาก ขั้นตอนและวิธีการต่างๆยุ่งยากซับซ้อน เจ้าหน้าที่ไม่อำนวยความสะดวก ดังนั้นจึงไม่ต้องการติดต่อกับกรมแรงงาน (ดังตารางที่ 5.6)

ตารางที่ 5.6 แสดงระยะเวลาที่ผู้ใช้แรงงานไปทำงานต่างประเทศแยกตามประสบการณ์ ประเทศที่ไป

ระยะเวลาที่ทำงานต่างประเทศ และวิธีการที่ไปทำงานต่างประเทศ	ประสบการณ์				รวม	
	ไต้หวัน		ประเทศอื่น			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
จำนวนปีที่ไปทำงานต่างประเทศ						
ไม่เกิน 1 ปี	8	12.7	10	17.6	18	15.0
1 ปี ขึ้นไป ถึง 2 ปี	27	42.9	9	15.8	36	30.0
2 ปี ขึ้นไป ถึง 4 ปี	14	22.2	24	42.2	38	31.7
5 ปีขึ้นไป	14	22.2	14	24.6	28	23.4
ไปต่างประเทศโดยวิธี						
ติดต่อบริษัททำงานเอง	54	85.7	33	57.9	87	72.5
ติดต่อผ่านนายหน้า	8	12.7	24	42.1	32	26.7
ติดต่อกรมแรงงาน	1	1.6	-	-	1	0.8

4. สถานภาพทางด้านเศรษฐกิจก่อนไปทำงานต่างประเทศ

4.1 อาชีพหลักก่อนไปทำงานต่างประเทศ

ผลจากการศึกษา พบว่า ผู้ใช้แรงงานส่วนใหญ่มีอาชีพหลักคือ ทำการเกษตรกรรม คิดเป็นร้อยละ 65.0 รองลงมาคืออาชีพรับจ้าง คิดเป็นร้อยละ 34.2 เมื่อเปรียบเทียบระหว่างผู้ใช้แรงงานที่ก่อนไปทำงานประเทศไต้หวันกับประเทศอื่นๆ พบว่า มีอาชีพหลัก คือ การเกษตรกรรมและรับจ้างเหมือนกัน

4.2 รายได้ก่อนไปทำงานต่างประเทศ

พบว่า สถานภาพทางด้านเศรษฐกิจของผู้ใช้แรงงานก่อนไปทำงานต่างประเทศส่วนใหญ่ มีรายได้อยู่ในช่วงระหว่าง 2,001- 3,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 29.2 เมื่อเปรียบเทียบระหว่างผู้ใช้แรงงานที่ก่อนไปทำงานประเทศไต้หวันกับประเทศอื่นๆ พบว่า มีรายได้ในระดับที่เหมือน ๆ กัน

4.3 รายจ่ายก่อนไปทำงานต่างประเทศ

พบว่า สถานภาพทางด้านเศรษฐกิจของผู้ใช้แรงงานก่อนไปทำงานต่างประเทศ ส่วนใหญ่ มีรายจ่าย 5,001-65,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 28.3 เมื่อเปรียบเทียบระหว่างผู้ใช้แรงงาน ที่ก่อนไปทำงานประเทศไต้หวันกับประเทศอื่นๆ พบว่ามีรายจ่ายอยู่ในระดับที่เหมือนกัน (ดัง ตารางที่ 5.7)

ตารางที่ 5.7 แสดงอาชีพ รายได้ รายจ่าย ของผู้ใช้แรงงานไทยก่อนไปทำงานต่างประเทศ จำแนกตามประสบการณ์ประเทศที่ไป

อาชีพ รายได้ รายจ่าย ของแรงงาน ก่อนไปทำงานต่างประเทศ	ประสบการณ์				รวม	
	ไต้หวัน		ประเทศอื่น		จำนวน	ร้อยละ
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
อาชีพหลักก่อนไปทำงาน ต่างประเทศ						
เกษตรกรรม	43	69.4	35	60.3	78	65.0
รับจ้าง	19	30.6	22	37.9	41	34.2
รับราชการ	-	-	1	1.7	1	1.8
รายได้ก่อนไปทำงานต่างประเทศ						
500 - 2,000 บาท	11	18.4	14	23.3	25	20.8
2,001 - 3,000 บาท	18	30.0	17	28.3	35	29.2
3,001 - 4,000 บาท	11	18.3	12	20.0	23	19.2
4,001 - 5,000 บาท	8	13.3	7	11.7	15	12.5
5,001 - 6,000 บาท	12	20.0	10	16.7	22	18.3
รายจ่ายก่อนไปทำงานต่างประเทศ						
500 - 2,000 บาท	14	20.9	10	18.9	24	20.0
2,001 - 3,000 บาท	17	25.4	13	24.5	30	25.0
3,001 - 4,000 บาท	10	14.9	7	13.2	17	14.2
4,001 - 5,000 บาท	10	14.9	5	9.4	15	12.5
5,001 - 6,000 บาท	16	23.9	18	33.9	34	28.3

5. สถานภาพทางด้านเศรษฐกิจขณะทำงานต่างประเทศ

5.1 อาชีพหลักขณะทำงานอยู่ต่างประเทศ

ผลจากการศึกษา พบว่า อาชีพหลักของผู้ใช้แรงงานไทยขณะทำงานอยู่ต่างประเทศ คืออาชีพรับจ้าง คิดเป็นร้อยละ 100 เมื่อเปรียบเทียบกับระหว่างผู้ใช้แรงงานที่ทำงานในประเทศไทยได้หวั่นกับในประเทศอื่น ๆ พบว่ามีอาชีพรับจ้างเหมือนกัน (ร้อยละ 51.7 และร้อยละ 48.3)

5.2 รายได้ระหว่างทำงานต่างประเทศ

พบว่า รายได้ของแรงงานไทยในขณะที่ทำงานอยู่ในต่างประเทศ จะมีรายได้อยู่ในช่วงระหว่าง 10,001-15,000 บาทต่อเดือน คิดเป็นร้อยละ 45.8 เมื่อเปรียบเทียบกับระหว่าง แรงงานที่ไปทำงานในประเทศไทยได้หวั่นกับในประเทศอื่น ๆ พบว่า รายได้ส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 10,001-15,000 บาท เหมือนกัน คิดเป็นร้อยละ 48.4 และร้อยละ 43.1 และรายได้ของแรงงานไทยในประเทศอื่น ๆ ที่อยู่ในช่วงไม่เกิน 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 43.1 ขณะที่รายได้ของแรงงานไทยในประเทศไทยได้หวั่น คิดเป็นร้อยละ 3.2 เท่านั้น

สรุปได้ว่า รายได้ของแรงงานไทยในประเทศไทยได้หวั่น ส่วนใหญ่จะมีรายได้ในช่วง 15,001 ถึง 96,000 บาท ต่อเดือน ขณะที่แรงงานไทยที่ทำงานประเทศอื่น ๆ มีรายได้ในช่วงไม่เกิน 15,000 บาท ดังนั้นรายได้ที่ต่ำกว่าจึงเป็นสาเหตุ หลักที่ทำให้ แรงงานไทยหลังไหลไปทำงานในประเทศไทยได้หวั่น

5.3 รายจ่ายระหว่างทำงานต่างประเทศ

พบว่า รายจ่ายของแรงงานไทยในขณะที่ทำงานอยู่ต่างประเทศ ส่วนใหญ่จะอยู่ในช่วง 2,901 ถึง 10,000 บาทต่อเดือน คิดเป็นร้อยละ 36.7 เมื่อเปรียบเทียบกับรายจ่ายระหว่างผู้ใช้แรงงานในขณะที่ทำงานประเทศได้หวั่นกับประเทศ กับประเทศอื่น ๆ พบว่ารายจ่ายของแรงงานไทยในประเทศไทยได้หวั่น ส่วนใหญ่จะอยู่ในช่วง ระหว่าง 2,901- 10,000 บาท ต่อเดือน คิดเป็นร้อยละ 45.2 ส่วนแรงงานไทยในประเทศอื่น ๆ จะมีรายจ่าย อยู่ในช่วง 1,001-2,900 บาทต่อเดือน คิดเป็นร้อยละ 34.5 ซึ่งเป็นรายจ่ายต่อเดือน ที่น้อยกว่า แรงงานในประเทศไทยได้หวั่น

สรุป อาชีพหลักของผู้ใช้แรงงานไทยขณะทำงานอยู่ในประเทศไทยได้หวั่น กับขณะทำงานอยู่ในประเทศอื่น ๆ เหมือนกันคือ อาชีพรับจ้าง ส่วนรายได้ขณะทำงานอยู่ต่างประเทศ พบว่ารายได้จากการทำงานในประเทศไทยได้หวั่น ดีกว่าการทำงานในประเทศอื่น ๆ แต่ก็มีรายจ่ายมากกว่า แรงงานที่ไปทำในประเทศอื่น ๆ และรายได้ที่สูงกว่าการไปทำงานในประเทศอื่น ๆ ซึ่งเป็นมูลเหตุให้ ผู้ใช้แรงงานไทยส่วนใหญ่หนีไป ทำงานในประเทศไทยได้หวั่น (ดังตารางที่ 5.8)

ตารางที่ 5.8 แสดงอาชีพ รายได้ รายจ่าย ของผู้ใช้แรงงานไทยขณะทำงานต่างประเทศ
จำแนกตามประสบการณ์ประเทศที่ไป (วิเคราะห์ช่วงขณะทำงานต่างประเทศ)

อาชีพ รายได้ รายจ่าย ของแรงงาน ขณะทำงานต่างประเทศ	ประสบการณ์				รวม	
	ไต้หวัน		ประเทศอื่น			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
อาชีพหลักระหว่างทำงาน ต่างประเทศ						
รับจ้าง	62	51.7	58	48.3	120	100
รายได้ต่อเดือนระหว่างทำงาน ต่างประเทศ						
ไม่เกิน 10,000 บาท	2	3.2	25	43.1	27	22.5
10,001 - 15,000 บาท	30	48.4	25	43.1	55	45.8
15,001 - 20,000 บาท	18	29.0	5	8.6	23	19.2
20,001 - 96,000 บาท	12	19.4	3	5.2	15	12.5
รายจ่ายต่อเดือนระหว่างทำงาน ต่างประเทศ						
ไม่เกิน 10,000 บาท	11	17.7	19	32.8	30	25.0
10,001 - 15,000 บาท	19	30.6	20	34.5	39	32.5
15,001 - 20,000 บาท	28	45.2	16	27.6	44	36.7
20,001 - 96,000 บาท	4	6.5	3	5.2	7	5.8

6. สถานภาพทางด้านเศรษฐกิจหลังกลับจากการทำงานต่างประเทศ

6.1 อาชีพหลักหลังกลับจากการทำงานต่างประเทศ

ผลจากการศึกษา พบว่า อาชีพหลักของแรงงานไทยหลังกลับจากการทำงานต่างประเทศส่วนใหญ่ คือ การเกษตรกรรม คิดเป็นร้อยละ 74.2 เมื่อเปรียบเทียบอาชีพหลังกลับจากการทำงานในประเทศไต้หวัน กับประเทศอื่นๆ พบว่า มีอาชีพเกษตรกรรมเหมือนกัน(ร้อยละ 77.4 และร้อยละ 20.7)

6.2 รายได้หลังกลับจากการทำงานต่างประเทศ

พบว่า รายได้ของผู้ใช้แรงงานหลังกลับจากการทำงานต่างประเทศ จะมีรายได้ส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 2,001-3,000 บาทต่อเดือน คิดเป็นร้อยละ 25.0 เมื่อเปรียบเทียบระหว่างผู้ใช้แรงงานที่กลับจากการทำงานในประเทศได้ทุกวัน กับในประเทศอื่นๆ พบว่า รายได้ของผู้ใช้แรงงานหลังกลับจากการทำงานในประเทศได้ทุกวันส่วนใหญ่จะอยู่ในช่วง 2,001-3,000 บาทต่อเดือน คิดเป็นร้อยละ 32.3 ขณะที่ ผู้ใช้แรงงานหลังกลับจากการทำงานในประเทศอื่นๆ ส่วนใหญ่จะอยู่ในช่วง 5,001-65,000 บาทต่อเดือน คิดเป็นร้อยละ 50.0

6.3 รายจ่ายหลังกลับจากการทำงานต่างประเทศ

พบว่า รายจ่ายของผู้ใช้แรงงานหลังกลับจากการทำงานต่างประเทศจะมีรายจ่ายส่วนใหญ่ อยู่ในช่วง 500-2,000 บาทต่อเดือน คิดเป็นร้อยละ 31.7 เมื่อเปรียบเทียบ ระหว่าง ผู้ใช้แรงงานที่กลับจากการทำงานในประเทศได้ทุกวัน กับในประเทศอื่นๆ พบว่า รายจ่ายของผู้ใช้แรงงานหลังจากการทำงานในประเทศได้ทุกวันกับประเทศอื่นๆ ส่วนใหญ่จะอยู่ในช่วง 2,001-3,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 33.9 และ 3,001-4,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 29.3

สรุป ผู้ใช้แรงงานไทยหลังกลับจากการทำงานต่างประเทศ จะกลับไปประกอบอาชีพเดิม ซึ่งได้แก่ อาชีพเกษตรกรรม รับจ้าง รับราชการและค้าขายเป็นต้น ส่วนรายได้และรายจ่ายหลังกลับจากการทำงานต่างประเทศ มีระดับที่ใกล้เคียงกัน (ดังตารางที่ 5.9)

ตารางที่ 5.9 แสดงอาชีพ รายได้ รายจ่าย ของแรงงานไทยที่กลับจากทำงานต่างประเทศ
จำแนกตามประสบการณ์ประเทศที่ไป (วิเคราะห์ลักษณะการทำงานในปัจจุบัน
หลังกลับจากทำงานต่างประเทศ)

อาชีพ รายได้ รายจ่าย ของแรงงาน หลังกลับจากการทำงาน ต่างประเทศ	ประสบการณ์				รวม	
	ไต้หวัน		ประเทศอื่น			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
อาชีพปัจจุบันหลังกลับจากทำงาน ต่างประเทศ						
เกษตรกรรม	48	77.4	41	70.7	89	74.2
รับจ้าง	12	19.4	12	20.7	24	20.0
ข้าราชการ	-	-	1	1.7	1	0.8
ค้าขาย	2	3.2	4	6.9	6	5.0
ปัจจุบันมีรายได้ต่อเดือน						
500 - 2,000 บาท	15	24.2	9	15.5	24	20.0
2,001 - 3,000 บาท	20	32.2	10	17.2	30	25.0
3,001 - 4,000 บาท	16	25.8	1	1.7	17	14.2
4,001 - 5,000 บาท	6	9.7	9	15.5	15	12.5
5,001 - 65,000 บาท	15	8.1	29	50.0	34	28.3
ปัจจุบันมีรายจ่ายต่อเดือน						
500 - 2,000 บาท	28	45.2	10	17.2	38	31.7
2,001 - 3,000 บาท	21	33.9	5	8.8	26	21.7
3,001 - 4,000 บาท	1	1.6	17	19.3	18	15.0
4,001 - 5,000 บาท	10	16.1	10	17.2	20	16.7
5,001 - 65,000 บาท	2	3.2	16	27.6	18	15.0

7. สรุป วิเคราะห์เปรียบเทียบสภาพภาพทางด้านเศรษฐกิจของผู้ใช้แรงงานไทยในด้าน
อาชีพ รายได้ รายจ่าย ก่อนไปทำงานต่างประเทศ ขณะทำงานต่างประเทศ และหลังกลับ
จากการทำงานต่างประเทศ

ผลจากการศึกษา เปรียบเทียบ พบว่า ในด้านอาชีพของผู้ใช้แรงงานไทยทั้งก่อน
ไปและหลังกลับจากการทำงานต่างประเทศ ยังคงประกอบอาชีพเกษตรกรรมเหมือนเดิม (ร้อยละ
65.0 และ ร้อยละ 74.2)

เมื่อเปรียบเทียบรายได้ของผู้ใช้แรงงานไทย ก่อนไปทำงานต่างประเทศขณะทำงานต่างประเทศ และหลังกลับจากการทำงานต่างประเทศ พบว่า มีรายได้ที่แตกต่างกัน อย่างเห็นได้ชัด กล่าวคือ รายได้ก่อนไปทำงานต่างประเทศ จะอยู่ระหว่าง 2,001-3,000 บาท ขณะที่ทำงานอยู่ในประเทศไต้หวัน มีรายได้อยู่ระหว่าง 10,001-15,000 บาท ส่วนแรงงานที่ทำงานอยู่ในประเทศอื่นๆ มีรายได้ไม่เกิน 2,001- 3,000 บาท และกลับจากการทำงานต่างประเทศ แรงงานที่เคยไปทำงานประเทศอื่นๆ จะมีรายได้อยู่ระหว่าง 4,001-9,000 บาท ขณะที่ แรงงานที่เคยไปประเทศไต้หวัน จะมีรายได้อยู่ระหว่าง 2,001-4,000 บาท

เมื่อเปรียบเทียบรายจ่ายของผู้ใช้แรงงานไทย ก่อนไปทำงานต่างประเทศ ขณะทำงานต่างประเทศ และหลังกลับจากการทำงานต่างประเทศ พบว่า มีรายจ่ายที่แตกต่างกัน กล่าวคือ รายจ่ายก่อนไปทำงานต่างประเทศ จะไม่เกิน 2,001-3,001 บาท ขณะที่ทำงานอยู่ในประเทศไต้หวัน มีรายจ่ายอยู่ระหว่าง 15,001-20,000 บาท ส่วนแรงงานที่ทำงานอยู่ในประเทศอื่นๆ มีรายจ่ายอยู่ระหว่าง 10,001-15,000 บาท และเมื่อกลับจากการทำงานต่างประเทศ มีรายจ่ายอยู่ระหว่าง 3,001-4,000 บาทเหมือนกัน

สภาพทางเศรษฐกิจของครอบครัวผู้ใช้แรงงานไทย

สภาพทางเศรษฐกิจของครอบครัวก่อนไปทำงานต่างประเทศ

ผลจากการศึกษา พบว่า ผู้ใช้แรงงานส่วนใหญ่จะมีภาระหนี้สิน คิดเป็นร้อยละ 75.8 เนื่องจากก่อนไปทำงานต่างประเทศส่วนใหญ่มีปัญหารายได้ไม่เพียงพอกับรายจ่ายอยู่แล้ว

แหล่งเงินกู้

พบว่า ผู้ใช้แรงงานเมื่อมีปัญหารายได้ไม่เพียงพอ ส่วนใหญ่จะกู้จากญาติพี่น้อง คิดเป็นร้อยละ 83.3 เพราะการกู้ยืมจากญาติพี่น้อง หรือพ่อแม่ จะสะดวกกว่า และไม่จำเป็นต้องมีที่ดิน เพื่อเป็นสินทรัพย์ค้ำประกัน เช่น ธนาคารหรือ นายทุน ในหมู่บ้าน

วัตถุประสงค์ในการกู้

พบว่า ส่วนใหญ่ของผู้ใช้แรงงาน จะกู้เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายภายในครอบครัว เนื่องจากรายได้ที่ได้จากการประกอบอาชีพไม่เพียงพอกับรายจ่าย คิดเป็นร้อยละ 52.5 รองลงมา จะกู้เพื่อเป็นทุนสำหรับใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ(ร้อยละ 19.2)

สถานภาพทางเศรษฐกิจของครอบครัวหลังกลับจากการทำงานต่างประเทศ

ผลการศึกษา พบว่า ผู้ใช้แรงงานส่วนใหญ่จะมีภาระหนี้สินลดลง เมื่อเปรียบเทียบกับก่อนเดินทางไปทำงานต่างประเทศ คิดเป็นร้อยละ 61.7 ซึ่งแสดงว่า ผลของการไปทำงานต่างประเทศได้ช่วยบรรเทาภาระหนี้สินของครอบครัว ผู้ใช้แรงงานในต่างประเทศ สูงกว่าค่าแรงงานภายในประเทศ ทำให้สามารถส่งเงินกลับมาให้ครอบครัวชำระหนี้ได้ จึงทำให้ภาระหนี้สินลดลงส่วนที่ยังคงมีหนี้สินอยู่ อาจเป็นเพราะการทำงานไม่ได้ครบตามสัญญา ถูกส่งกลับก่อนกำหนดเล่นการพนัน ถูกนายหน้าหลอกลวง เป็นต้น

แหล่งเงินกู้

พบว่า ก่อนไปทำงานต่างประเทศ แหล่งเงินกู้ของผู้ใช้แรงงานคือ ญาติพี่น้อง คิดเป็นร้อยละ 55.0 และหลังกลับจากทำงานต่างประเทศ แหล่งเงินกู้ของผู้ใช้แรงงาน คือ ธกส. คิดเป็นร้อยละ 20.8

วัตถุประสงค์ในการกู้

พบว่า การกู้ยืมของผู้ใช้แรงงานก่อนไปทำงานต่างประเทศ ได้แก่ เป็นทุนสำหรับการเดินทางไปต่างประเทศ คิดเป็นร้อยละ 64.2 และหลังกลับจากทำงานต่างประเทศ มีวัตถุประสงค์ ได้แก่ เป็นทุนในการประกอบอาชีพ คิดเป็นร้อยละ 16.7

วิเคราะห์เปรียบเทียบสถานภาพทางเศรษฐกิจของครอบครัวผู้ใช้แรงงานไทยก่อนและหลังกลับจากการทำงานต่างประเทศ

ผลจากการศึกษาเปรียบเทียบ พบว่า สถานภาพทางเศรษฐกิจของผู้ใช้แรงงานที่กลับจากการไปทำงานประเทศไต้หวัน และประเทศอื่นๆ มีสถานภาพทางเศรษฐกิจที่ดีขึ้นกว่าเดิม โดยดูจากภาระหนี้สินก่อนไป คิดเป็นร้อยละ 61.78 เมื่อศึกษาถึงสาเหตุของครอบครัวที่ยังคงมีหนี้สินติดค้างอยู่ พบว่า ผู้ใช้แรงงานที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศไม่ได้รับค่าจ้างแรงงานตามที่ตกลงไว้ก่อนไปทำงานต่างประเทศ และผู้ใช้แรงงานถูกส่งกลับก่อนครบกำหนดสัญญา เล่นการพนัน เทียวใช้จ่ายฟุ่มเฟือย จึงทำให้ไม่มีเงินส่งกลับให้ครอบครัว ซึ่งเป็นเหตุให้ครอบครัวยังคงมีภาระหนี้สิน หรือ ความอยากมีหน้ามีตา เห็นบุคคลอื่นมีสิ่งใดก็มีตาม เช่น เครื่องเฟอร์นิเจอร์ต่างๆ ซึ่งเป็นสาเหตุหลักที่ทำให้ ไม่สามารถปลดเปลื้องหนี้สินได้ แต่ก็มีผู้ใช้แรงงานอีกส่วนหนึ่งที่มีความรับผิดชอบต่อครอบครัว สามารถส่งเงินกลับบ้านเพื่อชดใช้หนี้ ทำให้หนี้สินลดลง (ดังตารางที่ 5.10)

ตารางที่ 5.10 แสดงภาวะหนี้สินของผู้ใช้แรงงานไทย จำแนกตามก่อนและหลังไปทำงานต่างประเทศ

แสดงภาวะหนี้สิน	ก่อนไปทำงาน		หลังกลับจากทำงาน	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ภาวะหนี้สิน				
ไม่มี	26	21.7	74	61.7
มี	94	78.3	46	38.8
แหล่งเงินกู้				
ญาติ พี่น้อง	66	55.0	12	10.0
ธนาคาร	2	1.7	1	0.8
ธกส.	5	4.2	25	20.8
นายทุนในหมู่บ้าน	21	17.5	8	6.6
ไม่ตอบ	26	21.6	74	61.7
วัตถุประสงค์ในการกู้				
เป็นทุนสำหรับการเดินทางไปต่างประเทศ	77	64.2	3	2.5
รายได้จากการประกอบอาชีพไม่เพียงพอ	6	5.0	7	5.8
เพื่อเป็นทุนในการประกอบอาชีพ	7	5.8	20	16.7
ซื้อสิ่งอำนวยความสะดวก	2	1.7	2	1.7
ค่ารักษาพยาบาล	2	1.7	9	7.5
ไม่ตอบ	26	21.7	79	65.8

8. การนำความรู้มาใช้

ผลจากการศึกษา พบว่า ผู้ใช้แรงงานไทยมีการนำเอาความรู้ ประสบการณ์ ที่ได้รับจากการทำงานในต่างประเทศ มาใช้ในการพัฒนาตนเองและครอบครัวอยู่ในระดับที่น้อยมาก ปานกลาง และมาก เหมือนๆกัน คิดเป็นร้อยละ 39.2 ร้อยละ 30.0 และร้อยละ 30.8 ตามลำดับ แต่เมื่อเปรียบเทียบระหว่างผู้ใช้แรงงานที่ไปทำงานประเทศใดวันกับประเทศอื่นๆ พบว่า มีการนำเอาความรู้

ประสบการณ์ มาใช้ในการพัฒนาตนเองและครอบครัว อยู่ในระดับที่ใกล้เคียงกัน ทั้ง 3 ระดับ เช่นกัน

ส่วนการนำความรู้ ประสบการณ์ในการทำงานต่างประเทศมาใช้ในการพัฒนาหมู่บ้าน พบว่า ส่วนใหญ่มีการนำไปใช้อยู่ในระดับน้อยมาก คิดเป็นร้อยละ 63.3 เมื่อเปรียบเทียบระหว่างผู้ใช้แรงงานที่ไปทำงานประเทศไต้หวันกับประเทศอื่นๆ พบว่า มีการนำความรู้ ประสบการณ์ มาใช้ในการพัฒนาหมู่บ้าน อยู่ในระดับน้อยและระดับปานกลาง ใกล้เคียงกัน

สรุป ผู้ใช้แรงงานไทยมีการนำความรู้ ประสบการณ์ที่ได้จากการไปทำงานต่างประเทศ กลับมาใช้อยู่ในระดับที่น้อยมาก ทั้งต่อการพัฒนาตนเอง ครอบครัวและหมู่บ้าน (ดังตารางที่ 5.11)

ตารางที่ 5.11 แสดงประสบการณ์ที่ได้รับจากการไปทำงานต่างประเทศมาใช้ในการพัฒนาตนเองและครอบครัว และการพัฒนาหมู่บ้าน

ประสบการณ์จากการไปทำงาน ที่ต่างประเทศ	ประสบการณ์				รวม	
	ไต้หวัน		ประเทศอื่น		จำนวน	ร้อยละ
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
การนำความรู้และประสบการณ์ใน การทำงานต่างประเทศใช้พัฒนา ตนเองและครอบครัว						
น้อย	26	41.3	21	36.8	47	39.2
ปานกลาง	19	30.2	17	29.8	36	30.0
มาก	18	28.6	19	33.3	37	30.8
การนำความรู้และประสบการณ์ใน การทำงานต่างประเทศใช้พัฒนา หมู่บ้าน						
น้อย	41	65.1	35	61.4	76	63.3
ปานกลาง	19	30.2	14	24.6	33	27.5
มาก	3	4.8	8	14.0	11	9.2

9. การเปลี่ยนแปลงอาชีพหลังกลับจากไปทำงานต่างประเทศ

ผลจากการศึกษา พบว่า ผู้ใช้แรงงานหลังกลับจากการไปทำงานต่างประเทศ ส่วนใหญ่ ยังคงอาชีพเดิมก่อนไปทำงานต่างประเทศ คิดเป็นร้อยละ 71.7 รองลงมา ร้อยละ 28.3 มีการเปลี่ยนแปลงอาชีพหลังกลับจากการไปทำงานต่างประเทศ

ส่วนสาเหตุที่ทำให้ ผู้ใช้แรงงานหลังกลับจากการทำงานต่างประเทศตัดสินใจเปลี่ยนอาชีพ เพราะอาชีพที่ทำอยู่เดิมไม่ประสบความสำเร็จ คิดเป็นร้อยละ 15.8 และสาเหตุที่ทำให้ผู้ใช้แรงงานหลังกลับจากการทำงานต่างประเทศ ตัดสินใจไม่เปลี่ยนอาชีพ เพราะไม่รู้จะไปทำอาชีพอะไร คิดเป็นร้อยละ 71.7 เมื่อเปรียบเทียบระหว่างผู้ใช้แรงงานที่กลับจากทำงานในประเทศ ได้หวั่นไม่เปลี่ยนแปลงอาชีพ คิดเป็นร้อยละ 79.4 ส่วนผู้ใช้แรงงานที่กลับจากการทำงานประเทศอื่น ๆ ตัดสินใจไม่เปลี่ยนแปลงอาชีพ คิดเป็นร้อยละ 63.2 และเมื่อเปรียบเทียบระหว่างผู้ใช้แรงงานที่ตัดสินใจเปลี่ยนแปลงอาชีพ มากกว่า คิดเป็นร้อยละ 21.1 ส่วนแรงงานที่กลับจากประเทศได้หวั่น ตัดสินใจเปลี่ยนแปลงอาชีพ คิดเป็นร้อยละ 11.1 ทั้งนี้อาจมีสาเหตุจากผู้ใช้แรงงานที่กลับจากการทำงานในประเทศอื่น ๆ มีการนำความรู้ ประสบการณ์ มาใช้มากกว่า แรงงานกลับจากการได้หวั่น (ดังตารางที่ 5.12)

ตารางที่ 5.12 แสดงการเปลี่ยนแปลงอาชีพหลังกลับจากไปทำงานต่างประเทศ

การเปลี่ยนแปลงอาชีพหลังกลับ จากการทำงานต่างประเทศ	ประสบการณ์				รวม	
	ได้หวั่น		ประเทศอื่น			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
การเปลี่ยนแปลงอาชีพหลังกลับจาก การไปทำงานต่างประเทศ						
ไม่เปลี่ยนแปลง	50	79.4	36	63.2	86	71.7
เปลี่ยนแปลง	13	20.6	21	36.8	34	28.3
สาเหตุของการตัดสินใจเปลี่ยน แปลงอาชีพ						
อาชีพที่ทำอยู่ไม่ประสบความสำเร็จ	7	11.1	12	21.1	19	15.8
เลียนแบบคนในหมู่บ้าน	1	1.6	3	5.3	4	3.3
เหตุผลวิสัย	-	-	2	3.5	2	1.7
มีกิจการเป็นของตนเอง	2	3.2	3	5.3	5	4.2
ไม่ตอบ	3	4.8	1	1.8	4	3.3
สาเหตุของการตัดสินใจไม่ เปลี่ยนแปลงอาชีพ						
ไม่รู้จะไปทำอาชีพอะไร	50	79.4	36	63.2	86	71.7

บทที่ 6

สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ

สรุป

ผู้ศึกษาจะทำการสรุปผลการศึกษาใน 2 ด้าน คือ ในเชิงพรรณนาและการวิเคราะห์เปรียบเทียบ

สรุปผลการศึกษาเชิงพรรณนา

จากการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาพบว่า สถานภาพทางด้านเศรษฐกิจของแรงงานไทยและครอบครัวส่วนใหญ่มีสถานภาพด้านเศรษฐกิจดีขึ้นกว่าก่อนไปทำงานต่างประเทศ โดยผู้ศึกษาศึกษาจากข้อมูลที่ได้รับในด้านรายได้ รายจ่าย ก่อนไปทำงานต่างประเทศ ขณะทำงานต่างประเทศ และหลังกลับจากการทำงานต่างประเทศ ผู้ศึกษาพบว่า ก่อนที่แรงงานจะไปทำงานต่างประเทศรายได้ที่ได้รับไม่พอเพียงกับรายจ่ายมีภาวะหนี้สินมาก ไม่มีการออมเป็นส่วนใหญ่ แต่เมื่อมีโอกาสไปทำงานต่างประเทศกลับมา ทั้งแรงงานที่กลับจากประเทศไต้หวันและประเทศอื่น ๆ ส่วนใหญ่สามารถปลดหนี้สินได้และมีการออมมากขึ้น สรุปได้ว่าการไปทำงานต่างประเทศทำให้สถานภาพทางเศรษฐกิจของแรงงานและครอบครัวดีขึ้นในระดับหนึ่ง แต่ก็มีแรงงานบางคนยังมีภาวะหนี้สินทั้งสืบเนื่องจากความไม่ประสบความสำเร็จในการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ อันเนื่องจากถูกนายจ้างเอาเปรียบไม่จ่ายค่าแรงตามที่ตกลง บางส่วนเป็นเพราะความสามารถไม่ตรงกับความต้องการของนายจ้างจึงถูกส่งกลับมาก่อน หรือบางคนไปทำผิดกฎหมายของประเทศนั้น ๆ เช่น เล่นการพนัน ดื่มสุรา ทำให้ถูกส่งกลับประเทศ จึงยังคงทำให้มีภาวะหนี้สินอีก ตรงกันข้ามกับแรงงานที่สามารถปลดหนี้ได้ เพราะเมื่อทำงานได้เงินก็ส่งกลับให้ครอบครัวเมืองไทย ทำให้เศรษฐกิจของครอบครัวดีขึ้นเมื่อตนกลับมา

เมื่อเปรียบเทียบระหว่างแรงงานที่ไปทำงานประเทศไต้หวันและประเทศอื่น ๆ ในเบื้องต้น ผู้ศึกษาเคยคิดว่าแรงงานที่ไปไต้หวัน มีสถานภาพเศรษฐกิจดีกว่าแรงงานที่ไปทำงานประเทศอื่น ๆ แต่ผลจากการศึกษาปรากฏว่า ในด้านรายได้ รายจ่าย ภาวะการออม หนี้สิน พบว่าแรงงานที่ไปทำงานประเทศไต้หวันและประเทศอื่นมีฐานะทางเศรษฐกิจไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาในด้านการนำประสบการณ์มาใช้ในการประกอบอาชีพ พบว่า แรงงานที่ไปทำงานประเทศอื่น ๆ มีการนำประสบการณ์มาใช้มากกว่า ซึ่งสังเกตได้จากการที่แรงงานประเทศอื่นมีการเปลี่ยน

แปลงอาชีพหลังกลับจากการทำงานต่างประเทศมากกว่าแรงงานที่ไปทำงานประเทศไต้หวัน และขณะเดียวกันก็พบว่า การตัดสินใจกลับไปทำงานต่างประเทศอีก ส่วนใหญ่จะเป็นเฉพาะแรงงานที่ไปทำงานประเทศไต้หวัน แรงงานประเทศอื่น ๆ ส่วนใหญ่ไม่คิดกลับไปทำงานไปทำงานต่างประเทศอีกเพราะสถานภาพทางเศรษฐกิจดีขึ้น และมีการนำประสบการณ์มาใช้ ขณะที่แรงงานที่เคยทำงานในประเทศไต้หวันดีขึ้นกว่าก่อนไปเพียงเล็กน้อย แต่เมื่อกลับมาใช้เงินหมด เศรษฐกิจก็เริ่มไม่ดี ในขณะที่ประเทศอื่น ๆ มีความต้องการกลับไปทำงานต่างประเทศน้อยกว่า

สรุปผลการศึกษาเชิงวิเคราะห์เปรียบเทียบ

จากผลการศึกษาเบื้องต้นผู้ศึกษาสรุปได้ ดังนี้

สาเหตุของการตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศเมื่อเปรียบเทียบระหว่างแรงงานที่เคยไปทำงานประเทศไต้หวัน มีสาเหตุมาจากอาชีพก่อนไปทำงานต่างประเทศไม่มีรายได้ ไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่าย ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับแรงงานที่เคยไปทำงานประเทศอื่น ๆ พบว่า ประเทศไต้หวันมีสาเหตุในด้านนี้มากกว่าประเทศอื่น

สาเหตุในการตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศ มี 2 ประเด็นหลัก คือ รายได้ไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่าย และมีภาวะหนี้สินมาก แต่เมื่อได้ไปทำงานที่ต่างประเทศแล้ว พบว่า แรงงานที่ไปทำงานที่ประเทศไต้หวันจะมีรายได้มาก ก็มีรายจ่ายมากเช่นกัน ในขณะที่แรงงานที่ไปทำงานประเทศอื่น ๆ มีรายได้น้อยกว่าแต่ก็มีรายจ่ายน้อยตาม เมื่อกลับมาเมืองไทยแรงงานทั้งสองกลุ่ม ก็สามารถปลดหนี้ได้บางส่วน แต่ก็มีส่วนที่กลับมาแล้วพออยู่ได้สักระยะหนึ่ง สภาพชีวิตเริ่มจะเหมือนกับก่อนไปทำงานต่างประเทศ จึงได้คิดที่อยากกลับไปทำงานต่างประเทศอีก เมื่อศึกษาเปรียบเทียบดูแรงงานที่อยากไปทำงานอีก ก็คือแรงงานที่เคยไปทำงานประเทศไต้หวัน ส่วนแรงงานที่เคยไปทำงานประเทศอื่น ๆ มีความต้องการที่จะกลับไปทำงานต่างประเทศอีกมีจำนวนน้อยมาก

ในด้านสถานภาพทางเศรษฐกิจของแรงงานเมื่อศึกษาดูก่อนไปทำงานต่างประเทศ ขณะไปทำงานต่างประเทศและหลังกลับจากการทำงานต่างประเทศ เมื่อศึกษาเปรียบเทียบระหว่างแรงงานที่เคยไปทำงานประเทศไต้หวันกับประเทศอื่น ๆ พบว่า ก่อนไปฐานะทางเศรษฐกิจ พอ ๆ กัน และเมื่อไปทำงานต่างประเทศ แรงงานที่ไปไต้หวันจะมีสถานภาพทางเศรษฐกิจดีกว่า เนื่องจากได้รับรายได้สูง แต่เมื่อกลับมาจากการทำงานต่างประเทศกลับพบว่า แรงงานที่ไปทำงานประเทศไต้หวันและประเทศอื่น ๆ มีสถานภาพทางเศรษฐกิจพอกัน สถานภาพทางเศรษฐกิจของครอบครัว เมื่อเปรียบเทียบดู พบว่า ก่อนไปทำงานต่างประเทศ ครอบครัวของแรงงานทั้งสองกลุ่มฐานะทางเศรษฐกิจพอ ๆ กัน และเมื่อแรงงานกลับจากการทำงานต่างประเทศ สถานภาพทางด้านเศรษฐกิจของครอบครัวของแรงงานสองกลุ่มไม่แตกต่างกัน

ในด้านการนำความรู้มาใช้ จากการศึกษาเปรียบเทียบ พบว่า แรงงานที่ไปทำงานประเทศอื่น ๆ มีการนำความรู้มาใช้ในการประกอบอาชีพมากกว่าแรงงานที่เคยไปทำงานประเทศไต้หวัน จึงส่งผลให้แรงงานที่เคยไปทำงานประเทศอื่น ๆ ไม่ต้องกลับไปทำงานต่างประเทศอีก

อภิปรายผล

การทำงานต่างประเทศของแรงงานไทยที่ผ่านมา ในเชิงนโยบายของรัฐไม่มีนโยบายที่ชัดเจน ในเรื่องการไปทำงาน ส่วนใหญ่แรงงานที่ไปทำงานต่างประเทศ โดยการติดต่อกับบริษัทหางานเองโดยตรง ไม่นิยมติดต่อกับกรมแรงงานเพราะความสะดวก การขาดข่าวสารขั้นตอนที่ล่าช้าทำให้แรงงานต้องดิ้นรน แสวงหาบริษัทจัดหางานเอง ซึ่งบางคนอาจไปเจอบริษัทที่หลอกลวงทำให้เสียค่าใช้จ่ายแพง หรือเสียเงินฟรีโดยไม่ได้งาน ต่างกับประเทศอื่น ๆ ที่เขามีการส่งเสริมให้แรงงานไปทำงานต่างประเทศ ส่งเสริมการมีงานทำ ทำให้ลดปัญหาการว่างงาน ปัญหาสังคม เป็นต้น แต่เท่าที่ผ่านมารัฐบาลมองข้ามจุดนี้ จึงเป็นเหตุให้แรงงานส่วนใหญ่ต้องไปทำงานต่างประเทศโดยปราศจากการคุ้มครองของนายจ้าง นายจ้างและผ้แสวงหางานบางส่วนจึงเอาเปรียบแรงงานไทยตราบนานวันทั้งทุกวันนี้

ข้อเสนอแนะ

จากปรากฏการณ์ดังกล่าวเบื้องต้น ผู้ศึกษามีความเห็นว่าเป็นเวลาแล้วที่รัฐบาลควรให้ความสำคัญกับการไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทย รัฐควรสนับสนุนส่งเสริมในด้านความรู้ความสามารถ ประสพการณ์ในวิชาชีพ ตลอดจนข่าวสารต่าง ๆ และควรปรับปรุงแก้ไขขั้นตอนในการจัดส่งคนงาน เพื่อประโยชน์ของประเทศชาติเพราะการที่แรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศเท่ากับช่วยรัฐในหลาย ๆ ด้าน เช่น ทางด้านเศรษฐกิจ ทางด้านสังคม ช่วยลดปัญหาการว่างงานและอาชญากรรม เป็นต้น

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

ข้อแนะนำในการไปทำงานต่างประเทศ

การไปทำงานต่างประเทศโดยใช้บริการของบริษัทจัดหางาน

1. บริษัทที่จะส่งคนหางานไปทำงานเมืองนอกได้ ต้องเป็นบริษัทที่ได้รับอนุญาตจากกรมการจัดหางาน

สอบถามรายชื่อบริษัทจัดหางานที่จดทะเบียนถูกต้อง ได้จากสำนักงานจัดหางานทุกจังหวัด หรือติดต่อสอบถามได้ที่ ฝ่ายสำนักงานจัดหางาน โทรศัพท์ 245-0964

2. ลูกจ้างหรือตัวแทนจัดหางาน จะต้องจดทะเบียนตามกฎหมายด้วยผู้ที่ไม่ได้จดทะเบียนจะเป็นสาย หรือนายหน้าจัดหางานเถื่อน ซึ่งมีความผิดตามกฎหมาย

ขอคู่มือประจำตัวลูกจ้างหรือตัวแทนจัดหางาน จากผู้ที่มาชักชวนให้ไปทำงานเมืองนอก และสอบถามเจ้าหน้าที่เพื่อตรวจสอบให้แน่ใจ อย่าจ่ายเงินค่าหัวกับสาย นายหน้าจัดหางานเถื่อน

3. บริษัทจัดหางานจะรับสมัครคนหางานได้ จะต้องได้รับอนุญาตจากกรมการจัดหางานก่อน จึงจะประกาศรับสมัครได้

ในหนังสืออนุญาตให้รับสมัครคนหางานไปทำงานต่างประเทศ ท่านควรตรวจสอบว่า บริษัทจัดหางานมารับสมัครในช่วงเวลาที่รับอนุญาตหรือไม่ โดยดูจากวันที่ได้รับอนุญาต และระยะเวลาที่ได้รับอนุญาต และตรวจสอบตำแหน่งงานที่ได้รับสมัครว่าตรงกับที่ได้รับอนุญาตหรือไม่ หากมีข้อสงสัยให้ถามเจ้าหน้าที่ว่าบริษัทจัดหางานนั้น ได้รับอนุญาตให้รับสมัครคนหางานเพื่อไปทำงานต่างประเทศ จริงหรือไม่และรับสมัครในตำแหน่งอะไร จำนวนเท่าใด

4. เมื่อบริษัทจัดหางาน คัดเลือกคนหางานตามคุณสมบัติที่นายจ้างต้องการได้แล้ว จะต้องส่งคนงานนั้นไปตรวจสุขภาพและทดสอบฝีมือ

การตรวจสุขภาพในขั้นตอนนี้ จะเป็นการตรวจสอบอย่างละเอียดตามรายการที่กำหนดจากโรงพยาบาลที่กรมการจัดหางานประกาศรายชื่อไว้ โรงพยาบาลดังกล่าวจะเรียกเก็บค่าตรวจสุขภาพ 700-1,000 บาท สำหรับการไปทำงานทุกประเทศ ยกเว้นได้วัน

สำหรับโรงพยาบาลที่ตรวจสุขภาพคนหางานไปทำงานได้วัน ขณะนี้มี 8 แห่ง คือ ศิริราช จุฬาลงกรณ์ รามาธิบดี ราชวิถี และศรีนครินทร์ อุดรธานี มหาวิทยาลัยศรีมาลำปาง จะเก็บค่าตรวจสุขภาพ 1,100 บาท เพราะมีรายการที่ต้องตรวจมากกว่า (ตามกฎหมายกำหนดให้โรงพยาบาลเรียกเก็บค่าตรวจโรคได้ไม่เกิน 1,500 บาท)

ตำแหน่งกรรมกร และผู้ที่มีใบรับรองจากสถาบันการศึกษา หรือสมาคมอาชีพ ได้รับการยกเว้นไม่ต้องทดสอบฝีมือ ค่าทดสอบฝีมือตามกฎหมายไม่เกิน 500 บาท ให้สถานทดสอบฝีมือเรียกเก็บได้ตามอัตราที่อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงานกำหนด แต่ต้องไม่เกินครั้งละ 1,000 บาท สอบถามรายชื่อสถานฝีมือที่ถูกต้องตามกฎหมายได้ที่กองมาตรฐานฝีมือแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โทรศัพท์ 643-4987-8

บริษัทจัดหางานไม่มีสิทธิเรียกเก็บค่าทดสอบฝีมือ และค่าตรวจสุขภาพจากคนหางานเนื่องจากค่าทดสอบฝีมือและค่าตรวจสุขภาพ เป็นค่าบริการซึ่งสถานทดสอบฝีมือ และสถานตรวจสุขภาพคนหางาน เพื่อไปทำงานต่างประเทศเป็นผู้เรียกเก็บจากคนหางาน

5. บริษัทจัดหางานจะต้องขออนุญาตจัดส่งคนหางาน ที่ผ่านการตรวจสุขภาพ และทดสอบฝีมือแล้วไปทำงานกับนายจ้างต่อกรมจัดหางาน

บริษัทจัดหางานจะต้องแจ้งรายละเอียดของคนหางานที่ขออนุญาตจัดส่งโดยระบุ ชื่อ นามสกุล เลขที่บัตรประชาชน ที่อยู่ของคนหางาน อาชีพก่อนการเดินทาง ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน ชื่อนายจ้าง และสถานที่ทำงานในต่างประเทศ กรมการจัดหางาน จะอนุญาตให้จัดส่งคนหางานไปทำงานต่างประเทศได้ในระยะเวลา 60 วัน นับตั้งแต่วันที่ได้รับอนุญาตหากมีเหตุจำเป็นอาจขยายเวลาในการจัดส่งออกไปได้ แต่ไม่เกิน 30 วัน นั่นคือท่านจะได้เดินทางในช่วงระยะเวลาที่ได้รับอนุญาตให้จัดส่ง และท่านควรตรวจสอบรายชื่อคนหางานที่ได้รับอนุญาตให้ไปทำงานต่างประเทศว่ามีชื่อของตัวท่านหรือไม่

6. บริษัทจัดหางานจะต้องส่งคนหางานที่ได้รับอนุญาตให้ไปทำงานต่างประเทศ เข้ารับการอบรมก่อนเดินทาง

เจ้าหน้าที่กรมการจัดหางานจะเป็นผู้อบรมให้ฟรี คนหางานไม่ต้องเสียค่าอบรม เพราะเป็นขั้นตอนตามกฎหมายที่บังคับไว้ เพื่อให้คนหางานมีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับสัญญาจ้างงาน ข้อควรปฏิบัติ ข้อห้าม กฎหมายและขนบธรรมเนียมประเพณี ของประเทศที่คนหางานจะไปทำงาน

7. บริษัทจัดหางานต้องจัดการให้นายจ้างในต่างประเทศส่งเงินเข้ากองทุน เพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ ถ้าไม่อาจจัดการได้ต้องเป็นผู้ส่งเงินเข้ากองทุนเอง กองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ เป็นกองทุนที่จัดตั้งขึ้นตามกฎหมาย เพื่อให้ความช่วยเหลือและสงเคราะห์คนหางานที่ถูกทอดทิ้งอยู่ในต่างประเทศ

8. บริษัทจัดหางานต้องพาคนหางานเดินทางผ่านตรวจ คนหางานของกรมการจัดหางาน

เจ้าหน้าที่ด่านตรวจคนหางานไปทำงาน โดยถูกต้องตามกฎหมายหรือไม่ และมีเอกสารสำคัญต่าง ๆ ครบถ้วนหรือไม่ เมื่อคนหางานผ่านการตรวจแล้วจะต้องถือเอกสารสำคัญติดตัวไปด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งคือ สัญญาจ้างงาน อย่าลืมให้บริษัทจัดหางานเป็นอันขาด

9. บริษัทจัดหางานต้องแจ้งรายชื่อคนหางาน และสถานที่ทำงานในต่างประเทศ ให้สำนักแรงงานไทยในต่างประเทศทราบภายใน 15 วัน

คนหางานก็ต้องรายงานตัวเมื่อเดินทางไปถึงภายใน 15 วัน แต่ควรจะรายงานตัวทันทีเพื่อจะได้ไม่ลืมน โดยใช้แบบรายงานตัวที่เจ้าหน้าที่กรมการจัดหางานมอบให้ในวันที่ยอมรับก่อนเดินทาง

10. บริษัทจัดหางานต้องดูแลให้คนหางานได้รับค่าจ้างและตำแหน่งงานตรงตามสัญญาจ้างงาน

หากคนหางานไม่ได้รับค่าจ้างตามสัญญาจ้างงานหรือได้ทำงานไม่ตรงกับตำแหน่งงานต้องร้องทุกข์ต่อสำนักงานแรงงานไทยในต่างประเทศ หรือต่อกรมการจัดหางานภายใน 90 วันเพื่อที่จะได้ให้ความช่วยเหลือได้ทันการ

ความรับผิดชอบของบริษัทจัดหางานมีอย่างไร ?

บริษัทจัดหางานที่จัดส่งท่านไปทำงาน จะต้องรับผิดชอบต่อท่านตามสัญญาจัดหางาน (จก.33) ซึ่งกฎหมายกำหนดไว้ดังนี้

- หากไม่สามารถจัดส่งท่านไปทำงานได้ ให้คืนค่าบริการและค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ภายใน 30 วัน
- หากท่านไม่ได้งานตามสัญญาจัดหางาน ต้องจัดการให้ท่านเดินทางกลับประเทศไทยโดยออกค่าใช้จ่ายทั้งหมดที่จำเป็น และต้องคืนค่าบริการ และค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่เรียกเก็บไว้
- หากท่านได้รับค่าจ้างต่ำกว่า หรือได้ตำแหน่งงานไม่ตรงตามสัญญาจัดหางาน และท่านต้องเดินทางกลับ ต้องการจัดการให้ท่านเดินทางกลับ แต่หากท่านต้องการทำงานที่ได้ค่าจ้างต่ำกว่าต่อไป ให้คืนค่าบริการตามส่วนกับค่าจ้างที่ได้รับจริง ภายใน 30 วัน นับจากวันที่ขอรับเงินคืน

- หากท่านไม่สามารถทำงานได้จนสิ้นสุดระยะเวลา ตามที่กำหนดไว้ในสัญญา จัดหางาน เพราะถูกเลิกจ้างโดยมิใช่สาเหตุจากตัวท่านเอง บริษัทจัดหางานต้องคืนค่าบริการ และ ค่าใช้จ่ายที่เรียกเก็บไปแล้วตามส่วนกับระยะเวลาที่คณงานได้ทำงานภายใน 30 วัน นับจากวันที่ ท่านขอรับเงินคืน

การไปทำงานต่างประเทศโดยกรมการจัดหางานจัดส่ง

คนหางานที่ประสงค์จะไปทำงานต่างประเทศ โดยใช้บริการของกรมการจัดหางานนั้น ไม่ต้องเสียค่าบริการให้กรมการจัดหางาน จะเสียเฉพาะค่าใช้จ่าย ที่จำเป็นเท่านั้น ได้แก่ ค่าตัวเครื่องบิน ค่าวีซ่า ค่าภาษีสนามบิน

เมื่อคิดจะไปทำงานต่างประเทศโดยกรมการจัดหางานจัดส่ง

1. ต้องไปติดต่อกับเจ้าหน้าที่ที่สำนักงานจัดหางาน จังหวัดที่ท่านมีภูมิลำเนาอยู่ หรือติดต่อกับ กองการจัดหางานต่างประเทศ อาคารพงษ์สุภี ชั้นที่ 3 ถนนวิภาวดี รังสิต กรุงเทพฯ โทร 617-6672-5 เพื่อสอบถามเกี่ยวกับตำแหน่งงานในต่างประเทศ และ

2. เมื่อมีประกาศรับสมัครคนหางานเพื่อไปทำงานต่างประเทศ ตรวจสอบคุณสมบัติเบื้องต้นก่อนว่าตนเองมีคุณสมบัติตรงตามเงื่อนไข ที่นายจ้างกำหนดไว้หรือไม่ (การเตรียมหนังสือเดินทางไว้ล่วงหน้าจะเป็นการลดขั้นตอนไปได้ส่วนหนึ่งและจะได้รับความสนใจจากนายจ้างกรณีนายจ้างต้องการให้จัดส่งคนหางานให้โดยด่วน)

3. ตรวจสอบ วัน เวลา และสถานที่ในการเข้ารับการคัดเลือก หากนายจ้างในต่างประเทศต้องการให้มีการทดสอบฝีมือเฉพาะตำแหน่งงาน ท่านต้องเข้ารับการทดสอบฝีมือหางาน จะเป็นผู้กำหนดเป็นครั้งๆ ไป เมื่อผ่านการทดสอบฝีมือจากศูนย์ทดสอบฝีมือและ นายจ้างได้คัดเลือกท่านแล้ว ท่านต้องเตรียมเอกสาร

- รูปถ่าย 2 นิ้ว จำนวน 12 รูป
- สำเนาบัตรประชาชน
- สำเนาทะเบียนบ้าน
- สำเนาการรับรองการผ่านเกณฑ์ทหาร
- หลักฐานสำคัญที่แสดงว่าผ่านการเกณฑ์ทหาร

4. ไปตรวจสอบประวัติอาชญากรรม โดยกรมการจัดหางานจะอำนวยความสะดวกในการยื่นขอตรวจสอบประวัติอาชญากรรมที่กองบังคับการตำรวจสันติบาล ให้แก่ท่าน โดยไม่คิดค่าบริการ

5. เข้ารับการอบรมก่อนการเดินทาง
6. ทำบัตรสมาชิกกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานต่างประเทศ
7. เดินทางไปทำงานต่างประเทศโดยผ่านด่านตรวจคนหางาน

การตรวจสอบประวัติอาชญากรรม

ในบางประเทศ เช่น ใต้หวัน ลิเบีย และอิสราเอล กำหนดให้คนหางานที่จะเดินทางเข้าไปทำงานต้องผ่านการตรวจสอบประวัติอาชญากรรมก่อน โดยคนหางานต้องนำหลักฐานไปยื่น เพื่อขอตรวจสอบประวัติอาชญากรรมได้ที่ กองบังคับการตำรวจสันติบาล กรมตำรวจซึ่งต้องใช้เวลาประมาณ 5 วัน ในการตรวจสอบหลักฐานที่ต้องใช้

- รูปถ่าย 2 นิ้ว 2 รูป
- สำเนาพาสปอร์ต
- สำเนาบัตรประชาชน
- สำเนาทะเบียนบ้าน
- หลักฐานทางทหาร (สศ.9 ถ้ามี)

การร้องทุกข์

หากท่านมีปัญหาเกี่ยวกับการไปทำงานต่างประเทศ ต้องการคำแนะนำ ขอคำปรึกษา หรือร้องทุกข์เกี่ยวกับเรื่องต่างๆ เหล่านี้ ได้แก่

- การขอรับค่าบริการและค่าใช้จ่ายคืน เนื่องจากไม่ได้เดินทาง หรือเมื่อเดินทางไปแล้วประสบปัญหา ซึ่งไม่ได้เป็นความผิดของคนหางาน
- การขอให้ติดตามญาติ ซึ่งไปทำงานต่างประเทศ แล้วขาดการติดต่อกับทางบ้าน
- การขอให้ติดตามค่าจ้างค้างจ่ายของนายหน้าในต่างประเทศ การคืนภาษีในต่างประเทศ หรือเงินทดแทนกรณีประสบอุบัติเหตุ หรือเสียชีวิต
- การถูกหลอกลวงจากสาย นายหน้า หรือบริษัทจัดหางาน

สามารถติดต่อได้ที่ สำนักงานจัดหางานจังหวัดทุกจังหวัด ที่ท่านมีภูมิลำเนาอยู่ หรือกองตรวจและคุ้มครองคนหางาน กรมการจัดหางาน โทร 248-4792 พร้อมเอกสารประกอบการยื่นเรื่องร้องทุกข์ ดังนี้

- สำเนาบัตรประจำตัวประชาชนของนางงาน
- สำเนาทะเบียนบ้าน
- หลักฐานการจ่ายเงินค่าบริการ และค่าใช้จ่ายหรือหลักฐานอื่นๆ

ใบเสร็จรับเงิน

- สำเนาสัญญาจัดหางาน หรือ สัญญาจ้าง
- สำเนาบัตรสมาชิกกองทุน
- เอกสารอื่นที่จำเป็นแล้วแต่กรณี ซึ่งเจ้าหน้าที่อาจจะขอเพิ่มเติม

หนังสือเดินทาง (พาสปอร์ต)

หนังสือเดินทาง เป็นเอกสารที่ทางราชการออกให้แก่ผู้ที่จะเดินทางไปต่างประเทศเพื่อใช้เป็นเอกสารประจำตัว

หนังสือเดินทาง เป็นเอกสารอันมีค่าและใช้เฉพาะตัว ผู้อื่นจะนำไปใช้ไม่ได้ ผู้เป็นเจ้าของต้องเก็บรักษาไว้ให้ดี

ผู้ที่ต้องการทำหนังสือเดินทางให้ไปติดต่อที่ กองหนังสือเดินทาง กระทรวงการต่างประเทศ ซึ่งตั้งอยู่ที่โครงการเมืองทองธานี ถนนแจ้งวัฒนะ นนทบุรี 11120

โทร. 503-3916-24

ผู้ที่ต้องการทำหนังสือเดินทางต้องไปยื่นคำร้องด้วยตนเอง โดยนำเอกสารที่เป็นต้นฉบับพร้อมกับถ่ายสำเนาต้นฉบับทุกๆ หน้า ละ 1 ชุด ดังนี้

1. บัตรประจำตัวประชาชน
2. ทะเบียนบ้าน
3. ใบเปลี่ยนชื่อและนามสกุล ในกรณีที่เคยเปลี่ยนชื่อและนามสกุล
4. ใบสำคัญประจำตัวคนต่างด้าวของพ่อ แม่ ในกรณีที่พ่อแม่เป็นคนต่างด้าว
5. หลักฐานทางทหาร กรณีที่เป็นผู้ชาย อายุ 17 ถึง 45 ปี
6. ทะเบียนสมรส หรือทะเบียนหย่า กรณีที่เป็นผู้หย่าซึ่งสมรส หรือ หย่าแล้ว

แต่กรณีนอกจากนี้ต้องเตรียมเงินไปด้วย จำนวน 1,090 บาท ซึ่งเป็นค่าธรรมเนียม ค่าอากรแสตมป์ ค่าเขียนคำร้อง และค่าถ่ายรูป เมื่อยื่นคำร้องพร้อมหลักฐานเรียบร้อยแล้ว หลังจากนั้นอีก 5 วันทำการก็ไปรับหนังสือเดินทางได้ หรือจะจ่ายค่าแสตมป์ให้เจ้าหน้าที่จัดส่งหนังสือเดินทางให้ทางไปรษณีย์ก็ได้

ข้อควรระวังเกี่ยวกับหนังสือเดินทาง (พาสปอร์ต)

หนังสือเดินทางมีอายุ 5 ปี และสามารถต่ออายุได้อีก 5 ปี

อย่า ! ยื่นคำร้องขอหนังสือเดินทางฉบับใหม่ ทั้งที่หนังสือเดินทางที่อยู่ยังไม่หมดอายุ เพราะเป็นการกระทำที่ส่อเจตนาไม่สุจริต ต้องเสียเวลาและเสียเงินเปล่าโดยไม่เกิดประโยชน์

อย่า ! แก้ไขเปลี่ยนแปลง หรือขีดเขียนข้อความใดๆ ลงในหนังสือเดินทางเพราะจะทำให้หนังสือเดินทางฉบับนั้น ใช้ไม่ได้อีกต่อไป

ผู้ที่แก้ไขหนังสือเดินทาง จะมีความผิดทางอาญาฐานปลอมแปลงเอกสารราชการ ส่วนผู้ใช้หนังสือเดินทางปลอม ก็จะมีผลความผิดอาญาฐานใช้เอกสารราชการปลอม

เมื่อ หนังสือเดินทางสูญหายในประเทศ ต้องรีบแจ้งความต่อเจ้าหน้าที่ตำรวจท้องที่แล้วนำหลักฐานเข้าแจ้งความไปแจ้งต่อกองหนังสือเดินทาง กระทรวงการต่างประเทศ ให้ยกเลิกหนังสือเดินทางนั้น เพื่อป้องกันมิให้บุคคลอื่น นำหนังสือเดินทางที่สูญหายนั้นไปใช้ในทางมิชอบ เช่น ใช้หนังสือเดินทางปลอม

กรณีที่ หนังสือเดินทางสูญหายในต่างประเทศ ต้องรีบแจ้งให้เจ้าหน้าที่ตำรวจท้องที่นั้นและเจ้าหน้าที่สถานทูตหรือสถานกงสุลไทยทราบโดยเร็วที่สุด เพื่อออกหนังสือเดินทางฉบับใหม่ให้

ความรู้เรื่องวีซ่า

วีซ่า คือ “ตรา” ที่ประทับลงในหนังสือเดินทาง (พาสปอร์ต) โดยสถานทูตหรือสถานกงสุล เพื่อแสดงว่าผู้เดินทางได้รับอนุญาตให้เดินทางเข้าประเทศนั้นๆ ได้

การเดินทางไปต่างประเทศ นอกจากต้องมีหนังสือเดินทางแล้ว ต้องตรวจสอบว่า จะต้องขอวีซ่าเข้าเมืองแบบใด

ทุกประเทศที่ยอมให้คนต่างชาติเข้าไปทำงาน คนงานต้องได้รับวีซ่าประเภททำงาน และบางประเทศคนต่างชาติสามารถเข้าเมืองเพื่อท่องเที่ยวได้โดยไม่ต้องขอวีซ่า หากเข้าไปท่องเที่ยวไม่เกินระยะเวลาที่กำหนด เช่น 15 วัน 30 วัน เป็นต้น

หากท่านไปทำงานในต่างประเทศโดยถูกต้องตามกฎหมาย กรมการจัดหางานจะเป็นผู้ตรวจสอบให้เรียบร้อยแล้วว่าท่านได้รับ “วีซ่า” ให้เข้าเมืองเพื่อทำงานได้ แต่ท่านไปทำงานโดยถูกหลอกลวง ผู้ที่หลอกลวงมักจะขอ “วีซ่า” ให้ท่านเข้าเมืองแบบนักท่องเที่ยวและจะสอนให้ท่านแจ้งเท็จต่อเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง ซึ่งประจำอยู่ที่สนามบินว่า “ท่านไปท่องเที่ยว” ถ้าท่านหลงเชื่อก็เท่ากับยินยอมให้เขาหลอกลวงเอง

คนหางานที่ไปทำงานโดยใช้วีซ่าเข้าเมืองแบบนักท่องเที่ยว จะถูกหลอกลวงพาไปเร่ร้อนหางานทำ หากได้งานก็มักจะได้อำนาจค่าไม่มีสวัสดิการเมื่อเจ็บป่วยหรือ ประสบอันตรายจากการทำงาน ก็ไม่ได้รับความช่วยเหลือตามกฎหมาย เวลาที่ทำงานก็ต้องคอยหลบซ่อนตัวเพราะหากถูกทางการจับได้ก็ต้องได้รับโทษตามกฎหมายของประเทศนั้น และจะต้องถูกเนรเทศบางคนโชคร้ายเสียชีวิต ในขณะที่หลบซ่อนตัวทำงานอยู่ ครอบครัวทางบ้านจะไม่มีโอกาสรู้เลยว่าเกิดอะไรขึ้น

ทุกประเทศต่างก็มีกฎหมายเป็นของตนเอง ที่จะยอมหรือไม่ยอมให้จ้างคนงานต่างชาติ ในอาชีพหรือตำแหน่งงานใด เป็นจำนวนมากน้อยเพียงใด ไม่ใช่ว่าทุกประเทศจะยอมให้คนงานต่างชาติเข้าไปทำงานได้อย่างเสรี เพราะหากเป็นเช่นนั้น ก็เท่ากับประเทศนั้น ยอมให้คนงานต่างชาติเข้าไปแย่งงานของคนในชาติบ้านเมืองของตน

ความรู้เรื่องวีซ่า

พวกมิจฉฉิมักจะหลอกพาคนหางานไปเร่ร้อนหางานในประเทศที่ยอมทำให้คนต่างชาติเข้าเมืองในระยะเวลา 15 ถึง 30 วัน เพื่อท่องเที่ยวได้โดยไม่ต้องขอวีซ่า เพราะสามารถหลอกพาคนหางานเข้าเมืองได้โดยง่าย ผู้ที่หลอกลวงจะพูดจาชวนเชื่อ ว่าหากไม่ได้ไปภายใน 1 เดือน จะคืนเงินให้ทันที

ดังนั้น หากผู้เข้ามาชักชวนให้ไปทำงานในประเทศซึ่งมีชื่อแปลกๆ หรือได้รู้จักข่าวหนังสือพิมพ์ หรือได้ยินได้ฟังมาว่าประเทศนั้น ประเทศนี้จะเปิดรับแรงงานไทยก็ขอให้ฟังหูไว้หูและ อย่าตื่นข่าวลือถ้าไม่ยากถูกหลอก และทางที่ดีตรวจสอบข้อมูลจาก กรมการจัดหางาน หรือ สำนักงานจัดหางานจังหวัดที่ท่านมีภูมิลำเนาอยู่ก่อนตัดสินใจ

สัญญาจ้างงาน

สัญญาจ้างงานเป็นสัญญาที่ทำขึ้นระหว่าง นายจ้างในต่างประเทศกับคนหางาน ซึ่งระบุว่านายจ้างคือใคร และตกลงว่าจ้างคนหางานไปทำงานในตำแหน่งใด อัตราค่าจ้างเท่าใด และรายละเอียดอื่นๆ เช่น อายุการจ้างงาน ชั่วโมงการทำงาน วันหยุดต่างๆ สิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่างๆ ที่คนงานจะได้รับ

สัญญาจ้างงานเป็นหนังสือสำคัญต้องเก็บรักษาไว้ให้ดี และควรถ่ายสำเนาให้ครอบครัวเก็บไว้ด้วย เพื่อให้เป็นหลักฐานในการร้องขอความช่วยเหลือ จากสำนักงานแรงงานไทยในต่างประเทศ หรือสถานทูตไทย สถานกงสุลไทยที่ประจำอยู่ในประเทศนั้นก่อน หากนาย

จ้างไม่ทำตามสัญญา อย่าแก้ปัญหาโดยการหลบหนีนายจ้างหรือนัดหยุดงาน เพราะผู้ที่ได้รับการคุ้มครองตามสัญญาจ้างงานจะต้องไม่ทำผิดสัญญาจ้างงานจะต้องไม่ทำผิดกฎหมายใดๆ ด้วย เช่น เล่นการพนัน ดื่มเหล้าเถื่อน ลักทรัพย์ ทะเลาะวิวาท หรือนัดหยุดงาน

การไปทำงานเมืองนอกต้องรักษาสัญญา และต้องอดทนทำงานอยู่จนครบกำหนด การหลบหนีไปทำงานอื่นเป็นการผิดสัญญา และผิดกฎหมายของประเทศนั้นทำให้ไม่สามารถเข้าไปทำงานได้อีก

บางประเทศมีข้อห้ามไม่ให้คนงานต่างชาติ ที่เคยเข้าไปทำงานแล้วกลับเข้าไปทำงานอีก แม้ผู้นั้นจะไม่ได้มีความผิดใดๆ จึงไม่ควรเชื่อคำแนะนำให้เปลี่ยนชื่อ นามสกุล เพื่อทำหนังสือเดินทางใหม่ เพราะสามารถตรวจสอบพบได้จากเลขที่บัตรประชาชนที่อยู่ในหนังสือเดินทางฉบับใหม่ซึ่งจะเป็นเลขเดิมเสมอและเมื่อเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองตรวจพบจะถูกส่งกลับทันที

สัญญาจัดหางานเพื่อให้คนหาไปทำงานต่างประเทศ (แบบ จง.33)

สัญญาจัดหางานเป็นสัญญาที่ทำขึ้นระหว่างบริษัทจัดหางานกับคนหางาน สัญญาดังกล่าวจะระบุว่า บริษัทจัดหางานจัดส่งคนหางานไปทำงานในตำแหน่งใด ได้รับค่าจ้างเท่าใด และคนหางานได้เสียค่าบริการและค่าใช้จ่ายให้กับบริษัทจัดหางานเป็น ใบบริจาคค่าบริการและค่าใช้จ่าย (แบบ จง.37)

เมื่อคนหางานได้จ่ายค่าบริการและค่าใช้จ่ายแก่บริษัทจัดหางานในการไปทำงานต่างประเทศ บริษัทจัดหางานต้องออกใบบริจาครับเงินค่าบริการและค่าใช้จ่ายตามแบบที่กำหนด (จง.37)

เมื่อคนหางานได้จ่ายค่าบริการและค่าใช้จ่ายแก่บริษัทจัดหางานในการไปทำงานต่างประเทศ บริษัทจัดหางานต้องออกใบบริจาครับเงินค่าบริการและค่าใช้จ่ายตามแบบที่กำหนด (จง.37) เมื่อจ่ายค่าบริการและค่าใช้จ่ายแก่บริษัทจัดหางานแล้ว บริษัทจัดหางานต้องจัดการให้คนหางาน ได้เดินทางไปทำงานต่างประเทศภายใน 30 วัน หากเกินกำหนดเวลาให้แจ้งต่อสำนักงานจัดหางานจังหวัดของท่าน หรือที่กองตรวจและคุ้มครองคนหางาน กรมการจัดหางาน ท่านควรตรวจสอบดูว่า วัน เดือน ปี ที่บริษัทจัดหางานออกใบบริจาครับเงินให้และจำนวนเงินในใบบริจาคดังกล่าว ตรงกับความจริงหรือไม่

สัญญาจ้างงาน สัญญาจัดหางาน และใบรับเงินค่าบริการและค่าใช้จ่ายเป็น เอกสารสำคัญที่จะใช้เป็นหลักฐานในการร้องเรียนขอค่าบริการ และค่าใช้จ่ายคืนจากบริษัทจัดหา งานในกรณีที่คนหางานไม่ได้ไปทำงานต่างประเทศตามสัญญาจัดหางาน หรือเดินทางไปแล้ว แต่ไม่มีงานทำ หรือมีงานทำแต่ไม่ตรงตามที่ระบุในสัญญา หรือได้เงินค่าจ้างต่ำกว่าที่ระบุใน สัญญาคนหางาน จึงควรถ่ายสำเนาเอกสารสำคัญทั้ง 3 อย่างดังกล่าวเก็บไว้ 1 ชุด เพื่อใช้เป็น หลักฐานในการร้องเรียนหากเกิดปัญหา

ตัวอย่างใบรับเงินค่าบริการและค่าใช้จ่าย

เล่มที่/.....

แบบจรง.37

เล่มที่...../.....

ใบรับเงินค่าบริการและค่าใช้จ่าย สำหรับผู้รับอนุญาตจัดหางานในต่างประเทศ

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ข้าพเจ้า นาย/นาง/นางสาว

ตำแหน่ง.....ของบริษัทจัดหางาน.....

ใบอนุญาตเลขที่ ต..... ตั้งอยู่เลขที่..... หมู่ที่..... ต.รอก/ชอย.....

ถนน.....ตำบล/แขวง.....อำเภอ/เขต.....

จังหวัด.....ได้รับเงินจากคนหางานชื่อนาย/นาง/นางสาว.....เพื่อไปทำงาน

ณ ประเทศ.....ดังต่อไปนี้

1. ค่าบริการจัดหางาน จำนวน.....บาท.....(ตัวอักษร)

2. ค่าใช้จ่าย จำนวน.....บาท.....(ตัวอักษร)

รวม.....บาท (.....)

ลงชื่อ.....ผู้จ่าย

(.....)

ลงชื่อ.....ผู้รับเงิน

(.....)

(ประทับตราสำคัญนิติบุคคล)

คำเตือน

1. ให้ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานต่างประเทศออกไปรับเงินให้แก่คนหางานทันที เมื่อรับค่าบริการและค่าใช้จ่าย

2. ห้ามมิให้ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศเพื่อเรียก หรือรับเงินหรือทรัพย์สินอื่นใด จากคนหางานนอกจากค่าบริการหรือค่าใช้จ่าย ซึ่งเรียกหรือรับไม่ได้เกินอัตราที่ว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมกำหนด

3. ห้ามมิให้ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานต่างประเทศเรียกเก็บหรือรับค่าบริการจากคนหางานไว้ เป็นการล่วงหน้าเกิน 30 วันก่อนเดินทาง ในกรณีมีเหตุจำเป็นอาจร้องขอต่อนายทะเบียนจัดหางานกลางได้ไม่เกิน 30 วัน

ผู้ฝ่าฝืนตาม ข้อ 2. หรือข้อ 3. ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี และปรับ 5 เท่าของค่าบริการและหรือค่าใช้จ่ายที่เรียกเก็บหรือเรียกล่วงหน้า หรือ 3 เท่าของเงินหรือทรัพย์สินอย่างอื่นที่รับไว้เป็นประกันค่าบริการ และหรือค่าใช้จ่ายดังกล่าว

เอกสารอื่นที่จำเป็น

ผู้ที่ทำงานในต่างประเทศมักประสบปัญหาเกี่ยวกับการขอลดหย่อนภาษีเงินได้ในประเทศที่ตนเดินทางไปทำงาน ตลอดจนการขอใบอนุญาตต่างๆ เนื่องจากไม่มีเอกสารที่จำเป็นติดตัวไปด้วย เช่น ทะเบียนบ้าน บัตรประชาชน ใบทะเบียนสมรส ใบหย่า เป็นต้น และบางที่แม้จะมีเอกสารดังกล่าวติดตัวไป แต่ก็ไม่ได้แปลเอกสารนั้น และให้ฝ่ายสัญชาติและนิติกรกระทรวงการต่างประเทศ รับรองคำแปลก่อน จึงก่อให้เกิดปัญหาในการตรวจสอบความถูกต้องของเอกสารและทำให้การดำเนินการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องต้องล่าช้าเสียหาย

ดังนั้นก่อนการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ

- สอบถามจากหน่วยงาน หรือผู้ที่เกี่ยวข้องให้รายละเอียดว่าต้องนำเอกสารใดติดตัวไปบ้าง
- แปลเอกสารเหล่านั้นเป็นภาษาอังกฤษ และให้ฝ่ายสัญชาติและนิติกรกระทรวงการต่างประเทศรับรองคำแปล
- ต้องสอบถามให้แน่ใจว่าด้วยต้องแปลเอกสารเป็นภาษาอื่น เช่น ภาษาจีน กรณีไปทำงานในไต้หวัน หรือ ภาษาอารบิก กรณีไปทำงานในซาอุดีอาระเบีย หรือไม่

ข้อควรคิด

1. การไปทำงานเมืองนอกไม่ใช่เรื่องโก้ หรือจะทำให้ร่ำรวยทุกคน
2. คนที่ไปทำงานเมืองนอกต้องอดทน บางคนต้องทุกข์กายและใจ แต่ไม่มีใครกล้าเล่าความจริงเพราะอาย
3. คิดให้ดีว่าไปทำงานเมืองนอกใครได้ประโยชน์มากที่สุดนายจ้างในต่างประเทศ บริษัทจัดหางาน นายทุนเงินกู้ หรือ คนหางาน
4. ถ้าคนไทยไปทำงานเมืองนอกกันหมด ในขณะที่เมืองไทยขาดแคลนแรงงาน บ้านเมืองเราจะเป็นอย่างไร
5. ถ้าทุกคนพร้อมใจไม่ยอมจ่ายค่าหัวแพง และไม่สนใจจะไปทำงานเมืองนอก
 - บริษัทจัดหางานจะต้องมาอ้อนวอนขอให้ไป
 - ค่าหัวจะถูกลง และเป็นไปตามกฎหมาย
6. ผู้ที่อยากไปทำงานเมืองนอกมากจะถูกหลอกง่ายและยอมจ่ายค่าหัวแพง แม้ว่าสายหรือนายหน้าจะไม่ออกหลักฐานการรับเงินให้เพราะกลัวไม่ได้ไป
7. จ่ายค่าหัวไปเกือบแสนแล้ว ไม่ได้ไปทำงานสักที ก็ยังไม่กล้าไปร้องทุกข์เพราะยังเชื่อเขาหลอกให้มีความหวังว่าจะได้บิน
8. ไม่มีใครหลอกพวกเราได้ ถ้าเราไม่ยอมให้เขาหลอกเพราะความที่อยากไปเมืองนอกมาก

ขั้นตอนและวิธีการไปทำงานในต่างประเทศ

วิธีการไปทำงานในต่างประเทศโดยถูกต้องตามกฎหมายมี 5 วิธี ได้แก่

1. บริษัทจัดหางานได้จัดส่งไปทำงานกับนายจ้างในต่างประเทศ
2. กรมการจัดหางานเป็นผู้จัดส่งไปทำงาน
3. ผู้ที่จะไปทำงานแจ้งการเดินทางด้วยตนเอง
4. นายจ้างในประเทศไทยพาลูกจ้างของตนไปทำงานในต่างประเทศ
5. นายจ้างในประเทศไทยส่งลูกจ้างของตนไปฝึกงานในต่างประเทศ

วิธีการไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทย

1. สมัครงานกับสำนักงานจัดหางานของรัฐบาล ทั้งในกรุงเทพฯและต่างจังหวัด (สำนักงานแรงงานจังหวัด)

สำนักงานจัดหางานของรัฐบาลในกรุงเทพฯ มีสำนักงานอยู่ที่กรมแรงงานและมีสาขาตามชุมชนต่าง ๆ เช่น สถานีขนส่งสายเหนือและสถานีรถไฟหัวลำโพง ส่วนสำนักงานจัดหางานของรัฐบาลสาขาต่างจังหวัด อยู่ในความรับผิดชอบและหน้าที่ของสำนักงานแรงงานในจังหวัดนั้น ๆ สำนักงานจัดหางานของรัฐบาลจะอำนวยความสะดวกให้บริการทั้งผู้หางาน และนายจ้างวิธีนี้เป็นวิธีที่ดีที่สุด เพราะไม่ต้องเสียค่าบริการ และไม่เสี่ยงต่อการถูกหลอกลวง การสมัครด้วยวิธีนี้ ผู้สมัครจะต้องไปสมัครด้วยตนเองที่กรมแรงงาน และสำนักงานแรงงานจังหวัด

2. สมัครงานกับสำนักงานจัดหางานเอกชน ซึ่งมีทั้งสำนักงานจัดหางานที่ถูกกฎหมาย การสมัครงานด้วยวิธีนี้มักไปสมัครสำนักงานจัดหางานด้วยตนเอง หรือมีนายหน้าหรือสายจากสำนักงานจัดหางานมาชักชวน และทำการรับสมัคร ผู้สมัครในสถานที่ต่าง ๆ โดยเฉพาะในชนบทด้วยตนเอง โดยผู้สมัครต้องเสียค่าบริการให้กับสำนักงานจัดหางานในอัตราที่สูงกล่าวคือ ต้องเสียนายหน้าเฉลี่ยประมาณคนละ 50,000 บาท และค่าใช้จ่ายอื่น ๆ อีก เช่น ค่าทำหนังสือเดินทาง ค่าทดสอบฝีมือ ค่าตรวจโรค ค่าไปสมัคร เป็นต้น เมื่อพิจารณาค่าใช้จ่ายรวมแล้วจากประมาณคนละ 80,000 บาท นับว่าเป็นจำนวนเงินที่สูงมาก

ในปัจจุบันสำนักงานจัดหางานเอกชน โดยจดทะเบียนมีใบอนุญาตถูกต้องตามกฎหมายมีทั้งสิ้น 218 สำนักงาน (จากข้อมูล ณ วันที่ 25 กันยายน 2526) เป็นสำนักงานจัดหางานในเขตกรุงเทพฯ จำนวน 114 แห่ง และสำนักงานในส่วนภูมิภาค จำนวน 104 แห่ง (เทพพนม จันทรเทวา และ ดวงมัลย์ จันทพันธ์, 2526)

3. ผู้สมัครเดินทางไปทำงานด้วยตนเอง โดยไม่ผ่านสำนักงานจัดหางานเอกชน และกรมแรงงาน โดยผู้สมัครจะติดต่อโดยตรงกับนายจ้างหรือเป็นการแนะนำจากญาติพี่น้อง และเพื่อน ๆ

4. นายจ้าง หรือบริษัทผู้รับเหมาก่อสร้างที่ไปทำงานในประเทศแถบตะวันออกกลางรับผู้สมัครไปทำงานกับบริษัทของตนเองโดยตรง หรือบริษัทผู้รับเหมาก่อสร้างจัดส่งแรงงานของบริษัทตนเองไปทำงาน บริษัทประเภทนี้มีน้อยมากการสมัครมักจะไม่ต้องเสียค่าบริการอะไรมากนัก

ขั้นตอนการจัดส่งคนงานไทยไปให้นายจ้างในต่างประเทศ (กรมแรงงาน. 2526)

กระทรวงมหาดไทยได้ออกประกาศเมื่อวันที่ 26 กรกฎาคม 2520 เรื่องการจัดส่งคนงานไทยไปให้นายจ้างในต่างประเทศ โดยกำหนดให้ผู้รับอนุญาตจัดหางาน ที่ประสงค์จะจัดส่งคนงานไปให้นายจ้างในต่างประเทศปฏิบัติตามขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ส่งสัญญาจ้างและคำขอตำแหน่งงานที่ได้รับจากนายจ้าง ให้กรมแรงงานตรวจสอบและอนุญาตก่อน เมื่อได้รับอนุญาตแล้วจึงจะดำเนินการตามขั้นตอนต่อไปได้ การส่งสัญญาจ้างและคำขอตำแหน่งงานให้กรมแรงงานตรวจสอบจะทำให้คนงานได้รับสิทธิและคุ้มครองในเรื่องต่างๆ ดังนี้

- ได้รับค่าจ้างไม่ต่ำกว่าค่าจ้างมาตรฐานที่กรมแรงงานกำหนด
- นายจ้างจะต้องจัดอาหารให้ลูกจ้างทุกมื้อ ทุกวัน โดยนายจ้างเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายหากจ่ายเป็นเงินจะต้องไม่น้อยกว่า 90 เหรียญสหรัฐต่อเดือน
- นายจ้างจะต้องจัดหาที่พักให้ลูกจ้าง โดยนายจ้างเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายทั้งหมด
- นายจ้างจะต้องจ่ายค่าโดยสารเครื่องบินให้ลูกจ้างทั้งเที่ยวไปและเที่ยวกลับ
- ค่ารักษาพยาบาลหรือเงินอื่น ๆ ที่จ่ายให้ ในกรณีที่ลูกจ้างเจ็บป่วยเป็นไปตามกฎหมายประเทศที่ลูกจ้างทำงาน ซึ่งปกตินายจ้างหรือรัฐบาลประเทศนั้น จะเป็นผู้จ่ายให้โดยลูกจ้างจะต้องจ่ายเงินสมทบบางส่วนตามกฎหมายของประเทศนั้น
- ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ชั่วโมงทำงาน วันหยุด และเงื่อนไขอื่น ๆ ต้องเป็นไปตามกฎหมายแรงงานของประเทศที่ลูกจ้างทำงาน

ขั้นตอนที่ 2 การนำคนงานเข้ารับการอบรมจากเจ้าหน้าที่กรมแรงงาน เมื่อได้รับอนุมัติตำแหน่งงานและสัญญาจ้างจากกรมแรงงานตามขั้นตอนที่ 1 แล้ว ผู้รับอนุญาตจึงจะทำการโฆษณารับสมัครคนงานได้ เมื่อคัดเลือกคนงานได้แล้ว ให้นำคนงานนั้นเข้ารับการอบรมจากเจ้าหน้าที่ของสำนักงานแรงงานจังหวัดในกรณีที่เป็นสำนักงานแรงงานในต่างจังหวัด

การอบรมนี้มีวัตถุประสงค์ประสงค์ในการชี้แจงให้คนงานทราบว่า สัญญาจ้างมีเงื่อนไขอย่างไรลูกจ้างจะได้รับสิทธิและสวัสดิการอย่างไร มีหน้าที่ความรับผิดชอบต่อนายจ้างอย่างไร และชี้แจงให้ทราบถึงกฎหมาย ขนบธรรมเนียมความเป็นอยู่ในประเทศที่ตนจะไปทำงาน รวมทั้งชี้แจงให้ทราบถึงการปฏิบัติตัวให้เหมาะสม

ขั้นตอนที่ 3 การขอส่งคนงานไปทำงานต่างประเทศ เมื่อได้ปฏิบัติตามขั้นตอนที่ 2 แล้ว ผู้รับอนุญาตต้องขออนุญาตต่อนายทะเบียนจัดหางานกลาง (อธิบดีกรมแรงงาน) เมื่อได้รับอนุญาตแล้วจึงจะส่งคนงานไปทำงานได้ตามขั้นตอนที่ 4

ขั้นตอนที่ 4 การดำเนินการส่งคนงานไปทำงานต่างประเทศ เมื่อได้ดำเนินการตามขั้นตอนที่ 3 แล้ว ให้ผู้รับอนุญาตไปทำงานต่างประเทศได้ โดยมีหนังสือแจ้งกำหนดการเดินทางของคนงานให้กรมแรงงานทราบ

ตารางแสดงระยะเวลาการดำเนินการจัดส่งคนงานไปทำงานต่างประเทศ

หน่วยงาน	การดำเนินการ	ระยะเวลา
ขั้นตอนที่ 1 กรมแรงงาน	พิจารณาคำขอตำแหน่งงานและสัญญาจ้างจากนายจ้างหรือสำนักงานจัดหางานที่เป็นตัวแทนนายจ้างที่ชอบด้วยกฎหมาย	ภายใน 7 วัน
ขั้นตอนที่ 2 กรมแรงงาน บริษัทหางานเอกชน	รับสมัครและคัดเลือกคนงานเมื่อได้รับอนุญาตจากกรม	-
ขั้นตอนที่ 3 กรมแรงงาน	ดำเนินการอบรม ปฐมนิเทศคนงานและให้ฝ่ายที่เกี่ยวข้องลงนามในสัญญาจ้าง	1 วัน
ขั้นตอนที่ 4 กระทรวง การต่างประเทศ	จัดทำหนังสือเดินทางให้กับคนงานที่ผ่านการอบรมจากกรมแรงงานและได้ลงนามในสัญญาจ้างแล้ว	ภายใน 5 วันทำการ
ขั้นตอนที่ 5 กรมตำรวจ	ตรวจสอบประวัติคนงาน ซึ่งผ่านการอบรมจากกรมแรงงานที่ได้ลงนามในสัญญาจ้างและมีหนังสือเดินทางเรียบร้อยแล้ว	ภายใน 10 วัน
ขั้นตอนที่ 6 สถานทูต ต่าง ประเทศ ในประเทศ ไทย	สำนักงานจัดหางานเอกชน นายจ้างหรือผู้แทนดำเนินการขอรับการตรวจลงตราเข้าประเทศ	-
ขั้นตอนที่ 7 สำนักงาน จัดหางานเอกชนนายจ้าง หรือผู้แทน	จัดส่งคนงานเดินทางไปสถานที่ทำงาน	-

ภาคผนวก ข

ข้อมูลจังหวัดนครราชสีมา

สภาพสังคมและเศรษฐกิจ สภาพทั่วไป

นครราชสีมาอยู่ห่างจากกรุงเทพฯ ประมาณ 256 กิโลเมตร มีพื้นที่ 21,123.7 ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ 12,842,600 ไร่ นับเป็นจังหวัดที่มีพื้นที่มากที่สุดในภาคอีสานและมีพื้นที่เป็นอันดับ 2 ของประเทศรองจาก จ.เชียงใหม่ มีประชากรเป็นอันดับ 2 รองจากกรุงเทพมหานครคือ มีประชากรทั้งสิ้น 2,392,234 คน แบ่งการปกครองออกเป็น 22 อำเภอ 2 กิ่งอำเภอ 256 ตำบล 2996 หมู่บ้าน 482,437 หลังคาเรือน มีเทศบาล 4 แห่ง คือเทศบาลเมืองนครราชสีมา เทศบาลตำบลปากช่อง เทศบาลตำบลโนนสูง เทศบาลบึงใหญ่ มีสุขาภิบาลทั้งสิ้น 32 สุขาภิบาล มีธนาคาร 74 แห่ง โรงพยาบาล 29 แห่ง กระจายอยู่ในทุกอำเภอ รวม 23 แห่ง อยู่ในอำเภอเมือง 6 แห่ง มีโรงเรียน 1,481 โรง ครู 19,297 คน นักเรียน 398,931 คน คิดเป็นสัดส่วนครู 1 คนต่อนักเรียน 20.67 คน เทียบกับค่าเฉลี่ยของประเทศ ครู 1 คนต่อนักเรียน 18.25 คน

ประชากรพิจารณาตามกลุ่มวัฒนธรรม

ภาคอีสานถ้าพิจารณาทางด้านวัฒนธรรม ภาษาพูด สามารถแบ่งออกได้เป็น 3 กลุ่มคือ กลุ่มที่ 1 กลุ่มวัฒนธรรมไทยลาว ส่วนมากอาศัยอยู่ในเขตอีสานเหนือ กลุ่มที่ 2 กลุ่มวัฒนธรรมเขมร-มอญ ส่วนใหญ่อาศัยอยู่ในเขตอีสานใต้ ในจังหวัดสุรินทร์ ศรีสะเกษ และบุรีรัมย์

สำหรับกลุ่มที่ 3 ซึ่งเป็นประชากรส่วนใหญ่ของจังหวัดนครราชสีมา อำเภอ นางรองอำเภอลำปลายมาศ จ.บุรีรัมย์ ได้แก่ กลุ่มวัฒนธรรมไทยโคราช มีสำเนียงภาษาแตกต่างจาก 2 กลุ่มแรก และแตกต่างจากไทยภาคกลาง เป็นกลุ่มประชากรที่มีความทันสมัยกว่ากลุ่มอื่น ๆ ในภาคอีสาน มีจารีตประเพณีคล้ายคลึงกับไทยภาคกลางมาก

การประกอบอาชีพ

ประชากรของจังหวัดนครราชสีมากระจายอยู่ทั่วไป แต่ที่หนาแน่นมักจะอยู่ในตอนกลางและทางตอนเหนือเพราะเป็นชุมชนดั้งเดิม อย่างไรก็ตามส่วนใหญ่อาศัยอยู่ในชนบทคือร้อยละ 8.6 ของประชากรทั้งหมดของจังหวัด อาศัยอยู่ในเขตเทศบาลเพียงร้อยละ 12.4 เท่านั้น

ดังนั้นอาชีพสำคัญจึงเป็นทางด้านเกษตร รองลงไปคือการค้าปลีกอุตสาหกรรม และการบริการ ซึ่งมีสัดส่วนเป็นร้อยละ 37, 20, 11 และ 7 ของผลิตภัณฑ์ จังหวัดซึ่งมีมูลค่า ประมาณ 9,846.9 ล้านบาท ตามลำดับ

นครราชสีมา มีพื้นที่ทั้งหมดประมาณ 12 ล้านไร่เศษ เป็นป่าไม้ราว 15% เป็น ห้วยหนอง คลองบึง และที่สาธารณะอื่น ๆ ประมาณ 27% ที่เหลือราว 58% หรือประมาณ 7 ล้าน ไร่ เป็นพื้นที่ที่ใช้ในการทำเกษตร ซึ่งเป็นพื้นที่ของเกษตรกรเอง ราว 6 ล้านไร่ หรือร้อยละ 85 ของเนื้อที่เพื่อการเกษตรทั้งหมด ที่เหลือเป็นที่ของญาติพี่น้องหรือที่ทำกินที่ได้มาโดยวิธีการ อื่น ๆ ในจำนวนเนื้อที่ 7 ล้านไร่เศษนี้ใช้สำหรับปลูกข้าวประมาณ 3 ล้านไร่ สามารถปลูกได้จริง ในแต่ละปีประมาณ 2 ล้านไร่ ในจำนวนที่ปลูกนี้ยังประสบความเสียหายเพราะฝนแล้งหรือไม่ก็น้ำท่วมอีกจำนวนหนึ่ง จึงเหลือที่ที่สามารถเก็บเกี่ยวได้ประมาณ 1 ล้านไร่เศษ ผลผลิตทั้งจังหวัด โดยเฉลี่ยประมาณ 5 แสนตัน บริเวณที่ปลูกข้าวสำคัญได้แก่ อ.พิมาย อ.ชุมพวง อ.บัวใหญ่ และ อ.ประทาย

นอกจากการปลูกข้าวแล้ว ยังมีพืชไร่ที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือ มันสำปะหลัง และข้าวโพด ซึ่งปลูกมากในแถบปากช่อง นครบุรี ปักธงชัย สีแก้ว ตำบลขุนทด เลิงสาง และหนอง บุนนาค ส่วนปอ มีปลูกมากที่ อ.โนนไทย

สำหรับปศุสัตว์สำคัญคือการเลี้ยง โคและกระบือ ซึ่งส่วนใหญ่มีจุดมุ่งหมายเพื่อ ใช้งานที่เหลือจึงส่งจำหน่าย ในปัจจุบันนี้แนวโน้มในการเลี้ยงสัตว์เพื่อจำหน่ายมีมากขึ้น สำหรับ โคเลี้ยงมากใน อ.ตำบลขุนทด กระบือเลี้ยงมากที่ อ.บัวใหญ่ สุกรเลี้ยงมากที่ อ.โนนสูง

ในปี 2527 นครราชสีมา มีการประกอบอุตสาหกรรม 3,265 ราย ใช้เงินทุนทั้งสิ้น ราว 3 ล้านบาท มีคนงานในภาคอุตสาหกรรมราว 4 แสนคน ในปัจจุบันนี้ การอุตสาหกรรมใน นครราชสีมา นับว่าขยายตัวไปมาก ประมาณว่าขยายตัวเพิ่มขึ้นจากเดิมไม่ต่ำกว่า 10 เท่า

ด้านการเงินพบว่า จังหวัดนครราชสีมา ธนาคารต่างๆ สามารถระดมเงินฝากได้ มากและปล่อยสินเชื่อได้มากเป็นอันดับหนึ่งของภาคอีสาน

อย่างไรก็ตามรายได้เฉลี่ยของประชากรในจังหวัดนครราชสีมาเพียง 14,745 บาท/คน/ปี แต่ถ้าเทียบกับประชากรใน กรุงเทพฯ ซึ่งเท่ากับ 59,885 บาท/คน/ปี หรือแม้แต่ว่า รายได้เฉลี่ยของประชากรทั้งประเทศซึ่งเท่ากับ 20,860 บาท/คน/ปี ก็นับว่ายังต่ำอยู่นั่นเอง

ภาคผนวก ก

สถิติคนงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ

ประเทศ	เดินทางด้วย ตนเอง	กรม จัดส่ง	นายจ้างพาไป		บริษัท จัดส่ง	รวม
			ทำงาน	ฝึกงาน		
ซาอุดีอาระเบีย	750	-	1	8	-	759
กาตาร์	1,168	-	20	-	18	1,206
บาห์เรน	106	-	-	7	8	121
สหรัฐอาหรับเอมิเรตส์	384	6	16	-	-	406
คูเวต	434	-	-	4	47	485
โอมาน	126	-	-	-	6	132
อิสราเอล	144	-	-	-	4,341	4,485
ลิเบีย	312	-	-	-	199	511
ปท.อื่น ๆ ใน M/E	87	-	11	2	27	127
รวมประเทศ M/E	3,453	6	48	21	4,646	8,174
ประเทศอื่น ๆ ในแอฟริกา	42	-	32	-	-	74
รวมประเทศแอฟริกา	42	-	32	-	-	74
มาเลเซีย	3,353	-	284	99	72	3,808
สิงคโปร์	5,771	-	411	199	3,206	9,587
บรูไน	7,110	-	6	-	2,299	9,415
ฮ่องกง	1,706	-	4	5	381	2,096
ญี่ปุ่น	2,474	-	216	2,268	4	4,962
ไต้หวัน	10,587	875	9	87	35,453	47,011
เกาหลี	79	-	72	49	623	823
เวียดนาม	49	-	91	23	2	165
กัมพูชา	38	-	25	-	-	63
ประเทศอื่น ๆ ในเอเชีย	407	-	650	223	176	1,456
รวมประเทศในเอเชีย	31,574	875	1,768	2,953	42,16	79,386
สหรัฐอเมริกา	173	-	11	141	2	327
อังกฤษ	22	-	7	2	-	31
เยอรมัน	59	-	3	14	5	81
ออสเตรเลีย	6	-	8	3	-	17
อิตาลี	54	7	-	5	-	66
เกาหลีใต้	83	-	-	-	26	109
ประเทศอื่น ๆ	146	-	141	82	25	394
รวมประเทศอื่น ๆ	544	7	170	247	58	1,026
รวมทั้งสิ้น	35,613	888	2,016	3,221	46,920	88,669

ที่มา : ฝ่ายสารสนเทศและทะเบียนคนทำงาน สำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ

ภาคผนวก ง.

แบบสอบถาม
ข้อมูลแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษา

ชื่อผู้แบบสอบถาม

บ้านเลขที่..... หมู่บ้าน..... หมู่ที่..... ตำบล.....

อำเภอ..... จังหวัด.....

ชื่อผู้สัมภาษณ์.....

วันที่สัมภาษณ์

คณะพัฒนาลังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

แบบสอบถาม

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

คำชี้แจง ให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง () หน้าข้อความที่ตรงกับท่านมากที่สุด

1. เพศ

() 1. ชาย

() 2. หญิง

2. อายุ (ระบุ).....ปี

2. สถานภาพปัจจุบัน

() 1. โสด

() 2. สมรสแล้วอยู่ด้วยกัน

() 3. สมรสแล้วแยกกันอยู่

() 4. หย่า/หม้าย

() 5. อื่น ๆ (ระบุ).....

4. ระดับการศึกษาขั้นสูงสุด

() 1. ไม่เคยเรียน

() 2. จบมัธยมต้น

() 3. จบประถมศึกษา

() 4. จบมัธยมปลาย ปวช.

() 5. ปวส. หรืออนุปริญญา

() 6.ปริญญาขึ้นไป

5. ท่านเคยไปทำงานต่างประเทศหรือไม่

() 1. ไม่เคย

() 2. เคย

ถ้าท่านเคยไปทำงานในประเทศใด ครั้งสุดท้าย

() ไต้หวัน

() ซาอุ (ตะวันออกกลาง)

() สิงคโปร์

() อื่น ๆ (ระบุ).....

6. ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ ตามข้อ 5 รวมทั้งสิ้นบาท

ตอนที่ 2 ลักษณะการทำงาน

8. อาชีพ

	ก่อนไปได้วัน	ระหว่างทำงาน ในได้วัน	หลังจากกลับ จากได้วัน อาชีพปัจจุบัน
1. อาชีพ 1.1 ทำนา ทำไร่ ทำสวนผัก 1.2 เลี้ยงสัตว์ 1.3 รับจ้าง 1.4 รับราชการ 1.5 ค้าขาย 1.6 แม่บ้าน 1.7 อื่น ๆ (ระบุ).....			
2. รายได้ที่ได้รับ/เดือน (ระบุ).....			
3. ค่าใช้จ่าย/เดือน (ระบุ).....			

ตอนที่ 3 สถานภาพทางเศรษฐกิจของครอบครัว

9. การออม

9.1 ก่อนไปทำงานต่างประเทศท่านมีเงินออมหรือไม่

() 1. ไม่มี () 2. มี ระบุรูปแบบการออม (ตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ)

() 1. เก็บไว้ที่บ้าน

() 2.ฝากธนาคาร

() 3. ซื้อทองรูปพรรณเก็บไว้ที่บ้าน

() 4. ออกเงินกู้

() 5. ซื้อข้าวของเครื่องใช้

() 6. อื่น ๆ (ระบุ).....

9.2 ปัจจุบันท่านมีเงินออมหรือไม่

- () 1. ไม่มี () 2. มี ระบุรูปแบบการออม (ตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ)
- () 1. เก็บไว้ที่บ้าน
 - () 2.ฝากธนาคาร
 - () 3. ซื้อทองคำพรรณเก็บไว้ที่บ้าน
 - () 4. ออกเงินกู้
 - () 5. ซื้อข้าวของเครื่องใช้
 - () 6. อื่น ๆ (ระบุ).....

9.3 วัตถุประสงค์ในการออม (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- 1. เพื่อใช้ในยามเจ็บป่วย
- 2. เป็นทุนการศึกษา
- 3. เป็นทุนทางการเกษตร
- 4. เป็นทุนสำหรับการเดินทางไปต่างประเทศ
ครั้งต่อไป
- 5. ซื้อข้าวของเครื่องใช้
- 6. อื่น ๆ (ระบุ).....

ก่อนไปทำงาน	ปัจจุบัน

10. ภาวะหนี้สิน

10.1 ก่อนไปทำงานต่างประเทศท่านมีหนี้สินหรือไม่

- () 1. ไม่มี () 2. มี
- ถ้ามีท่านกู้ยืมมาจากไหน
- () 1.ญาติพี่น้อง () 2. ธนาคาร
 - () 3. ธกส. () 4. นายทุนในหมู่บ้าน
 - () 5. อื่น ๆ (ระบุ).....

10.2 ปัจจุบันท่านมีหนี้สินหรือไม่

ก่อนไปต่างประเทศ	ปัจจุบัน
() 1. เป็นทุนในการเดินทางไปต่างประเทศ	() 1. เป็นทุนในการเดินทางไปต่างประเทศ
() 2. รายได้จากการประกอบอาชีพไม่เพียงพอ	() 2. รายได้จากการประกอบอาชีพไม่เพียงพอ
() 3. ซื้ออุปกรณ์ทางการเกษตร(ปุ๋ย ยาฆ่าแมลง)	() 3. ซื้ออุปกรณ์ทางการเกษตร(ปุ๋ย ยาฆ่าแมลง)
() 4. เพื่อเป็นการลงทุน	() 4. เพื่อเป็นการลงทุน
() 5. อื่น ๆ (ระบุ).....	() 5. อื่น ๆ (ระบุ).....

ตอนที่ 4 ประสบการณ์จากการไปทำงานที่ต่างประเทศ

11. เพราะเหตุใดท่านจึงตัดสินใจไปทำงานในต่างประเทศเรียงลำดับความสำคัญ

- () 1. ความยากจน
- () 2. ภาระหนี้สินมาก
- () 3. อาชีพที่ทำอยู่ในขณะนั้นไม่พอค่าใช้จ่าย
- () 4. ตามเพื่อน
- () 5. ต้องการเสี่ยงโชค
- () 6. ครอบครัว ญาติพี่น้องต้องการให้ไป
- () 7. อื่น ๆ (ระบุ).....

12. ท่านไปทำงานในประเทศใดบ้างก่อนที่ท่านจะไปทำงานได้วันนี้

ประเทศ	พ.ศ.ที่ไป-กลับ	อาชีพ	รายได้	ไปโดยวิธี
1.				
2.				
3.				
4.				

13. ปัจจุบันท่านไปต่างประเทศโดยวิธีการใด

- () 1. ติดต่อบริษัทหางานเอง
- () 2. ติดต่อผ่านนายหน้า
- () 3. ติดต่อกรมแรงงาน
- () 4. อื่น ๆ (ระบุ).....

14. ท่านได้รับความรู้ประสบการณ์อะไรบ้าง จากการทำงานต่างประเทศ (ระบุ) ประเทศใดบ้าง

- 1.....
- 2.....
- 3.....

ประเทศอื่น ๆ

- 1.....
- 2.....
- 3.....

การนำประโยชน์จากความรู้และ ประสบการณ์มาใช้	ระดับการนำประสบการณ์มาใช้		
	มาก	ปานกลาง	น้อย
15. ท่านได้นำประโยชน์จากความรู้และ ประสบการณ์ในการทำงานต่างประเทศ ใช้พัฒนาตนเองและครอบครัวมากน้อย เพียงไร			
16. ท่านได้นำประโยชน์จากความรู้และ ประสบการณ์ในการทำงานต่างประเทศ มาใช้พัฒนาหมู่บ้านมากน้อยเพียงไร			

17. หลังจากกลับจากต่างประเทศท่านมีการเปลี่ยนแปลงอาชีพจากเดิมหรือไม่

() 1. ไม่เปลี่ยนแปลง

() 2. เปลี่ยนแปลง

18. ถ้าเปลี่ยนแปลง เพราะเหตุใด โปรดระบุ

.....
.....

19. ท่านคิดว่าท่านกลับไปทำงานต่างประเทศอีกหรือไม่

() 1. ไม่ไป

() 2. ไป

20. ถ้าจะไปจะไปประเทศใด เพราะเหตุใด โปรดระบุ

.....
.....

21. ถ้าไม่ไปทำงานต่างประเทศ เพราะเหตุใด

.....
.....

ขอบคุณ

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

กนก ไตสุรัตน์ และคณะ. ผลกระทบภายหลังการเดินทางกลับจากการไปทำงานตะวันออกกลางของแรงงานไทยที่มีต่อสถานภาพเศรษฐกิจ สังคม ในครัวเรือน
ชนบท : ศึกษาเฉพาะกรณีหมู่บ้านจังหวัดนครราชสีมา. กรุงเทพฯ :
กรุงสยามการพิมพ์, 2527.

กระทรวงมหาดไทย กรมแรงงาน. การพัฒนาฝีมือแรงงานในประเทศไทย. คณะกรรมการ
ฝึกอบรมและพัฒนาฝีมือแรงงาน, 2511.

จิต เศรษฐบุตร. คำสอนเศรษฐศาสตร์พิศดาร (งานบุคคล). กทม, 2479.

ชัยวัฒน์ ปัญจพงศ์. ประชากรศาสตร์และประชากรศึกษา. กทม, ไทยวัฒนาพานิช, 2521.

เฉลิมเกียรติ ภูตินาถ. ความรู้ในกฎหมายแรงงาน ของแรงงานอุตสาหกรรม : ศึกษาเฉพาะ
กรณี อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา. กทม. ภาคนิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2540.

ดิเรก ฤกษ์ห่วย. การพัฒนาชนบท. กทม. กรุงสยามการพิมพ์, 2540.

เพ็ญพร ธีรสวัสดิ์. ปัจจัยอันเป็นมูลเหตุของการย้ายถิ่นของประชากรในชนบทของประเทศไทย. กทม. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต แผนกวิชาสังคมวิทยา บัณฑิต
วิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2513.

นิพนธ์ พัวพงศกร. สาเหตุการอพยพภายในประเทศ. กทม. สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนา
ประเทศไทย, 2526.

_____ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อค่าจ้าง : โดยสังเขป. กทม. 2532.

ประดิษฐ์ ชาสมบัติ. ตลาดอุตสาหกรรมภูมิภาค. สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย.
กท., 2523.

ประเยียน สุนทรวิภาค. การพัฒนาความรู้และทักษะของแรงงานอุตสาหกรรมในเขตอำเภอ
บางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา. กทม. ภาคนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต คณะ
พัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2540

วิทยากร เชียงกุล. ปัญหาพื้นฐานของประเทศด้อยพัฒนา. พิมพ์ครั้งที่ 3 กทม. สำนักพิมพ์
สร้างสรรค์, 2526.

ศูนย์ประสานการพัฒนาชนบทแห่งชาติ. แผนพัฒนาชนบทในช่วงพัฒนา ๙. 2539.

สนิท สัมครการ. การตัดสินใจเปลี่ยนอาชีพของชาวนาไทย. รายงานการวิจัย กทม. สำนักวิจัย
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2513.

สุมาลี ปิตยานนท์. เศรษฐศาสตร์แรงงาน. กทม. : คณะเศรษฐศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,
2535.

สุมาลี ปิตยานนท์ และคณะ. ผลกระทบของการเดินทางไปทำงานต่างประเทศตามสัญญาจ้าง
ระยะสั้นของแรงงานไทยที่มีต่อเศรษฐกิจครัวเรือน และชุมชนชนบท : กรณี
ศึกษาหมู่บ้านตะวันออกเฉียงเหนือ. กทม. คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย, 2525.

ภาษาอังกฤษ

A. Cambell. "Aspiration, Satisfaction and Fulfillment," in A. Cambell and P.E.
Converse.else. **The Human Moaning of Social Change**. New york :
Russell Sage Foundation, 1972.

James I., Pricse. **The Study of Turnover**. Laws: Laws State University, 1977.

William Mobley. **Employee Turnover: Causes, Consequences, and Control**.

Mass: Addison-Wesley, 1982.

ประวัติผู้ทำวิทยานิพนธ์

ชื่อ	นางสาวกนกพร มโนรัตนา
ภูมิลำเนา	103-106 ถ.เลิศประคอง ต.ด่านขุนทด อ.ด่านขุนทด จ.นครราชสีมา
ประวัติการศึกษา	อ.ศบ. (การศึกษาศาสตร์บัณฑิต) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พลศึกษา, 2527.
ตำแหน่ง	เจ้าของกิจการ
สถานที่ทำงาน	103-106 ถ.เลิศประคอง ต.ด่านขุนทด อ.ด่านขุนทด จ.นครราชสีมา
ที่อยู่ปัจจุบันที่สามารถติดต่อได้	103-106 ถ.เลิศประคอง ต.ด่านขุนทด อ.ด่านขุนทด จ.นครราชสีมา