

บทที่ ๔

การวิเคราะห์ข้อมูล

เนื่องจากแบบสอบถามที่ใช้สำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูลแบ่งออกเป็น ๒ ชุดคือ

- ก. แบบสอบถามสำหรับผู้จัดการสำนักงานจัดหางานเอกชน และเจ้าหน้าที่ของกรมแรงงาน
- ข. แบบสอบถามสำหรับคนงานไทยที่จะไปทำงานต่างประเทศซึ่งได้มาอบรมที่กรมแรงงาน ดังนั้นการวิเคราะห์ข้อมูลจึงแบ่งเป็น ๒ ส่วนด้วยกัน

ก. การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามสำหรับผู้จัดการสำนักงานจัดหางานเอกชนและเจ้าหน้าที่กรมแรงงาน

สำนักงานจัดหางานเอกชนที่จัดหางานต่างประเทศมีทั้งหมด ๑๒๒ แห่ง มีบางแห่งที่เจ้าของคนเดียวแต่ได้รับอนุญาตให้จัดหางานได้มากกว่า ๑ แห่ง เนื่องจากมีกฎหมายเปิดโอกาสให้ทำได้ ดังนั้นจำนวนประชากรที่มีจึงเหลือเพียง ๑๑๔ แห่ง ข้อมูลที่ได้มาส่วนใหญ่ได้จากผู้จัดการสำนักงานจัดหางานที่มีประสบการณ์ด้านการจัดหางานต่างประเทศมาแล้วไม่ต่ำกว่า ๑ ปี มีสำนักงานบางแห่งจัดหางานภายในประเทศเท่านั้น ต่อมาเมื่อธุรกิจด้านจัดหางานต่างประเทศแพร่หลายมากขึ้น จึงได้หันมาดำเนินการจัดหางานต่างประเทศด้วย แต่เนื่องจากธุรกิจด้านจัดหางานต่างประเทศมีวิธีการยุ่งยากซับซ้อนกว่าการจัดหางานภายในประเทศ ดังนั้นอาจทำให้ผู้จัดหางานที่เพิ่งเข้ามาอาจไม่เข้าใจปัญหาต่าง ๆ ได้ดีเหมือนผู้ที่ดำเนินการด้านนี้มานาน

ข้อมูลที่ได้รับทั้งหมดมี ๖๑ ชุด คิดเป็นร้อยละ ๕๑.๖๔ ของจำนวนประชากรทั้งหมดโดยมีแหล่งข้อมูล ดังนี้

๑. ข้อมูลที่ได้จากสำนักงานเอกชน แบ่งเป็น ๒ ส่วนคือ

ก) ได้จากผู้จัดการสำนักงานจัดหางานต่างประเทศในต่างจังหวัด ซึ่งมีประชากรจำนวน ๖๔ แห่ง โดยส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์จำนวน ๒ ครั้ง ปรากฏว่าได้รับคืนมา ๑๔ ชุด คิดเป็นร้อยละ ๒๑.๖๓ ของจำนวนประชากรทั้งหมด

ข) ได้จากการแจกแบบสอบถามด้วยตัวเองโดยเก็บจากสำนักงานจัดหางานในเขตกรุงเทพมหานครได้ ๔๒ แห่ง จากจำนวน ๕๓ แห่ง คิดเป็นร้อยละ ๗๙.๒๕ :

๒. ข้อมูลที่ได้จากเจ้าหน้าที่กรมแรงงานแบ่งออกเป็น ๒ ส่วนคือ

ก) เก็บจากแรงงานจังหวัดในจังหวัดที่มีสำนักงานจัดหางานต่างประเทศตั้งอยู่ ซึ่งมีจำนวนประชากร ๓๐ แห่ง โดยส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ ๒ ครั้ง ได้รับแบบสอบถามคืนมา ๒๔ ชุด คิดเป็นร้อยละ ๘๐ ของจำนวนประชากรทั้งหมด

ข) เก็บจากเจ้าหน้าที่กองทะเบียนจัดหางานและการทำงานต่างประเทศ จากจำนวนประชากรทั้งหมด ๑๔ คน (ยกเว้นคนขับรถ พนักงานพิมพ์ดีด) ได้รับคืนมา ๑๔ ชุด คิดเป็นร้อยละ ๗๗.๗๘ ของจำนวนประชากรทั้งหมด

การวิเคราะห์ข้อมูล จะพิจารณาข้อมูลแยกตามหัวข้อดังนี้

ส่วนที่ ๑ ข้อความทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ ๒ ความคิดเห็นเกี่ยวกับพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. ๒๕๑๑ และการปรับปรุงกฎหมาย

ส่วนที่ ๓ ปัญหาในการจัดหางานต่างประเทศของสำนักงานจัดหางานและการปรับปรุงแนวการปฏิบัติงานของกรมแรงงาน

ส่วนที่ ๔ ตลาดแรงงานในอนาคต

ส่วนที่ ๑ ข้อความทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ ๖ ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม	ผู้จัดการสำนักงาน จัดหางาน (คน)	เจ้าหน้าที่กรม- แรงงาน (คน)	รวม (คน)
<u>เพศ</u> ชาย	๕๒ (๘๕.๒๕%)	๒๑ (๕๕.๒๖%)	๗๓ (๗๓.๗๔%)
หญิง	๘ (๑๔.๗๕%)	๑๗ (๔๔.๗๔%)	๒๖ (๒๖.๒๖%)
รวม	๖๑ (๑๐๐%)	๓๘ (๑๐๐%)	๙๙ (๑๐๐%)
<u>อายุ</u> ต่ำกว่า ๒๕ ปี	๑ (๑.๖๕%)	-	๑ (๑.๐๑%)
๒๕-๓๕ ปี	๒๘ (๔๕.๙๐%)	๒๔ (๖๓.๑๖%)	๕๒ (๕๒.๕๓%)
๓๖-๔๖ ปี	๒๓ (๓๗.๗๐%)	๑๓ (๓๔.๒๑%)	๓๖ (๓๖.๓๖%)
๔๗-๕๗ ปี	๗ (๑๑.๔๘%)	๑ (๒.๖๓%)	๘ (๘.๐๘%)
๕๘ ปีขึ้นไป	๒ (๓.๒๘%)	-	๒ (๒.๐๒%)
รวม	๖๑ (๑๐๐%)	๓๘ (๑๐๐%)	๙๙ (๑๐๐%)
อายุเฉลี่ย	๓๗.๖๕ ปี	๓๔.๐๘ ปี	
<u>ระดับการศึกษา</u> ต่ำกว่า ม.ศ.๑	๒ (๓.๒๘%)	-	๒ (๒.๐๒%)
ม.ศ. ๑-ม.ศ.๕	๑๓ (๒๑.๓๑%)	-	๑๓ (๑๓.๑๓%)
อาชีวศึกษาและอนุปริญญา	๑๘ (๒๙.๕๑%)	๕ (๑๓.๑๖%)	๒๓ (๒๓.๒๓%)
ปริญญาตรีขึ้นไป	๒๘ (๔๕.๙๐%)	๓๓ (๘๖.๘๔%)	๖๑ (๖๑.๖๒%)
รวม	๖๑ (๑๐๐%)	๓๘ (๑๐๐%)	๙๙ (๑๐๐%)
<u>ประสบการณ์</u> ในการจัดหางานต่างประเทศ			
ไม่มี	๑ (๑.๖๕%)	๑๓ (๓๔.๒๑%)	๑๔ (๑๔.๑๔%)
ต่ำกว่า ๑ ปี	๑ (๑.๖๕%)	๔ (๑๐.๕๓%)	๕ (๕.๐๕%)
๑-๒ ปี	๑๔ (๒๒.๙๕%)	๑๓ (๓๔.๒๑%)	๒๗ (๒๗.๒๗%)
๓-๔ ปี	๒๒ (๓๖.๐๖%)	๖ (๑๕.๗๙%)	๒๘ (๒๘.๒๘%)
๕-๖ ปี	๑๘ (๓๑.๑๕%)	๑ (๒.๖๓%)	๒๐ (๒๐.๒๐%)
๖ ปีขึ้นไป	๔ (๖.๕๖%)	๑ (๒.๖๓%)	๕ (๕.๐๕%)
รวม	๖๑ (๑๐๐%)	๓๘ (๑๐๐%)	๙๙ (๑๐๐%)
อายุประสบการณ์โดยเฉลี่ย	๓.๘๐ ปี	๖.๐ ปี	

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

๑) เพศ

ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย จำนวน ๗๓ ตัวอย่างคิดเป็นร้อยละ ๗๓.๗๔ และเพศหญิง จำนวน ๒๖ ตัวอย่างคิดเป็นร้อยละ ๒๖.๒๖

ด้านเจ้าหน้าที่กรมแรงงานจะเห็นว่า มีเพศหญิงและเพศชายอยู่ในระดับใกล้เคียงกันคือ ๑๗ ตัวอย่างและ ๒๑ ตัวอย่างตามลำดับ ด้านผู้จัดการสำนักงานจัดหางานเอกชนจะมีเพศชายสูงกว่าเพศหญิง คือ เพศชาย ๕๒ ตัวอย่างคิดเป็นร้อยละ ๘๕.๒๕ และเพศหญิง ๙ ตัวอย่างคิดเป็นร้อยละ ๑๔.๗๕ ซึ่งอาจเนื่องมาจากผู้จัดการสำนักงานจัดหางานที่ดำเนินธุรกิจจัดหางานต่างประเทศมีเพศชายเป็นผู้ดำเนินการเสียส่วนใหญ่ (ดูจากรายชื่อเจ้าของใบอนุญาตหรือผู้กระทำการแทนผู้รับอนุญาต) เหตุผลอาจเป็นเพราะวัฒนธรรมของไทยนิยมให้เพศชายเป็นผู้นำ หรือจากลักษณะของธุรกิจการจัดหางานต่างประเทศปรากฏว่าผู้จัดการสำนักงานจัดหางานโดยมากจะเป็นผู้ไปติดต่อนายจ้างต่างประเทศด้วยตัวเอง เนื่องจากนายจ้างต้องการความมั่นใจว่าผู้จัดการจะหาคนงานที่มีฝีมือครบถ้วน และทันเวลาที่นายจ้างต้องการ มิฉะนั้นจะเป็นผลเสียต่อโครงการต่าง ๆ ที่นายจ้างประมูลได้ อีกประการหนึ่งการเดินทางไปต่างประเทศซึ่งส่วนใหญ่เป็นประเทศมุสลิมและควบคุมการเดินทางเข้าประเทศของเพศหญิงซึ่งเพศชายจะทำได้คล่องกว่า ในกรณีที่นายจ้างเดินทางมาติดต่อคนงานในประเทศไทยก็มักจะมียุติการจัดการสำนักงานไปต้อนรับ พานายจ้างไปเที่ยวชมสถานที่ต่าง ๆ และบริการด้านต่าง ๆ เป็นอย่างดีเพื่อเอาใจนายจ้าง นอกจากนี้ยังต้องควบคุมคนงานซึ่งส่วนมากเป็นเพศชาย จำเป็นต้องใช้คนที่สามารถควบคุมคนงานให้ได้

อาจสรุปได้ว่าการดำเนินธุรกิจจัดหางานต่างประเทศเพศชายจะทำงานได้เหมาะสมกว่าเพศหญิง

๒) อายุ

ผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุ ๒๕-๓๔ ปี จำนวน ๕๒ ตัวอย่างคิดเป็นร้อยละ ๕๒.๕๓ อายุ ๓๖-๔๖ ปี จำนวน ๓๖ ตัวอย่างคิดเป็นร้อยละ ๓๖.๓๖ อายุ ๔๗-๕๗ ปีจำนวน ๘ ตัวอย่างคิด

เป็นร้อยละ ๘.๐๘ อายุ ๕๘ ปีขึ้นไปจำนวน ๒ ตัวอย่างคิดเป็นร้อยละ ๒.๐๒ และต่ำกว่า ๒๕ ปีจำนวน ๑ ตัวอย่างคิดเป็นร้อยละ ๑.๐๑ จากการหาค่าเฉลี่ยอายุของผู้จัดการสำนักจัดหางานและเจ้าหน้าที่กรมแรงงานคือ ๓๗.๖๕ ปีและ ๓๔.๐๘ ปีตามลำดับ

๓) ระดับการศึกษา

ผู้ตอบแบบสอบถามมีวุฒิปริญญาตรีขึ้นไปมีจำนวน ๖๑ ตัวอย่างคิดเป็นร้อยละ ๖๑.๖๒ อาชีวศึกษาและอนุปริญญาจำนวน ๒๓ ตัวอย่างคิดเป็นร้อยละ ๒๓.๒๓ ม.ศ.๑-ม.ศ.๔ จำนวน ๑๓ ตัวอย่างคิดเป็นร้อยละ ๑๓.๑๓ และต่ำกว่าม.ศ.๑ จำนวน ๒ ตัวอย่างคิดเป็นร้อยละ ๒.๐๒ จะเห็นว่าผู้ที่ดำเนินงานด้านการจัดหางานต่างประเทศทั้งผู้จัดการสำนักงานจัดหางานและเจ้าหน้าที่กรมแรงงานมักจะเป็นผู้ได้รับการศึกษาสูงเพราะเจ้าหน้าที่กรมแรงงานต้องใช้ผู้ที่มีความรู้ด้านภาษาเพื่อตรวจสอบสัญญาจ้างจากสำนักงานจัดหางานที่มายื่นขออนุมัติ หรือให้บริการนายจ้างต่างประเทศที่มาติดต่อรับคนงานโดยผ่านกรมแรงงาน ส่วนผู้จัดการสำนักงานก็ต้องใช้ภาษาต่างประเทศในการติดต่อเจรจากับนายจ้างต่างประเทศเพื่อความถูกต้องแน่นอน ความรวดเร็วและความเชื่อมั่น

อาจสรุปได้ว่าระดับการศึกษาของผู้ปฏิบัติงานด้านการจัดหางานต่างประเทศต้องใช้ความรู้ด้านภาษาและมักจะเป็นผู้มีระดับการศึกษาอยู่ในเกณฑ์ที่สูงด้วย

๔) ประสบการณ์ในการจัดหางานต่างประเทศ

เจ้าหน้าที่กรมแรงงานไม่เคยมีประสบการณ์จำนวน ๑๓ ตัวอย่างคิดเป็นร้อยละ ๓๔.๒๑ มีประสบการณ์ ๑-๒ ปีจำนวน ๑๓ ตัวอย่างคิดเป็นร้อยละ ๓๔.๒๑ ๓-๔ ปีจำนวน ๖ ตัวอย่างคิดเป็นร้อยละ ๑๕.๗๙ ต่ำกว่า ๑ ปีจำนวน ๔ ตัวอย่างคิดเป็นร้อยละ ๑๐.๕๓ ๕-๖ ปีและ ๖ ปีขึ้นไปจำนวน ๑ ตัวอย่างคิดเป็นร้อยละ ๒.๖๓ เท่ากัน หรือเมื่อหาค่าเฉลี่ยพบว่ามีประสบการณ์ ๒.๑๐ ปี

สาเหตุที่เจ้าหน้าที่กรมแรงงานมีประสบการณ์น้อย เพราะ

(๑) มีการหมุนเวียนเจ้าหน้าที่อยู่เรื่อย ๆ ทำให้ต้องฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ใหม่เข้ามาปฏิบัติงานแทน นอกจากนั้นกองทะเบียนจัดหางานและการทำงานต่างประเทศเป็นกองใหม่ซึ่งเพิ่งจัดตั้งขึ้น

(๒) มีเจ้าหน้าที่บางส่วนเพิ่งได้รับการบรรจุใหม่ในเขตต่างจังหวัด และปรากฏว่ามีบางจังหวัดเพิ่งเริ่มมีการจัดส่งคนงาน ดังนั้นเจ้าหน้าที่ในต่างจังหวัดอาจขาดประสบการณ์ด้านการจัดหางานต่างประเทศ

ผู้จัดการสำนักงานจัดหางานมีประสบการณ์ ๓-๔ ปีจำนวน ๒๒ ตัวอย่างคิดเป็นร้อยละ ๓๖.๐๖ ๕-๖ ปีจำนวน ๑๔ ตัวอย่างคิดเป็นร้อยละ ๓๑.๑๕ ๑-๒ ปีจำนวน ๑๔ ตัวอย่างคิดเป็นร้อยละ ๒๒.๙๕ ๖ ปีขึ้นไปจำนวน ๔ ตัวอย่างคิดเป็นร้อยละ ๖.๕๖ และต่ำกว่า ๑ ปีหรือไม่เคยมีประสบการณ์เลยจำนวน ๑ ตัวอย่างคิดเป็นร้อยละ ๑.๖๔ เท่ากัน เมื่อหาค่าเฉลี่ยทั้งหมดพบว่า มีประสบการณ์ ๓.๙๐ ปี ซึ่งสูงกว่าเจ้าหน้าที่กรมแรงงาน

อย่างไรก็ตาม เหตุที่ทั้ง ๒ ฝ่ายต่างมีประสบการณ์ไม่นานนัก อาจเนื่องมาจากการจัดหางานต่างประเทศเพิ่งเริ่มต้นอย่างจริงจังเมื่อปี ๒๕๑๔-๒๕๑๕

สรุปส่วนที่ ๑ ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

๑. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชายคือร้อยละ ๗๓.๗๔ ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด
๒. อายุของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง ๒๕-๓๕ ปีคิดเป็นร้อยละ ๕๒.๕๓ ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด รองลงมาคืออายุ ๓๖-๔๖ ปีร้อยละ ๓๖.๓๖
๓. ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีวุฒิปริญญาตรีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ ๖๑.๖๒ ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด รองลงมาคือระดับอาชีวศึกษาและอนุปริญญา
๔. ประสบการณ์ในการจัดหางานต่างประเทศ ของผู้จัดการสำนักงาน โดยเฉลี่ย ๓.๙ ปี และเจ้าหน้าที่กรมแรงงาน มีอายุประสบการณ์ในการทำงานจัดหางานต่างประเทศ โดยเฉลี่ย ๒.๑ ปี

ส่วนที่ ๒ ความคิดเห็นเกี่ยวกับพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. ๒๕๑๑ และ
การปรับปรุงกฎหมาย

เนื่องจากกฎหมายจัดหางานที่ใช้อยู่ในปัจจุบันมีข้อกำหนดเกี่ยวกับการจัดหางานต่างประเทศ และการจัดหางานภายในประเทศรวมกันทำให้การดำเนินงาน เกี่ยวกับการจัดหางานต่างประเทศไม่คล่องตัวและก่อให้เกิดปัญหาต่าง ๆ กับคนงาน เจ้าหน้าที่กรมแรงงาน และสำนักงานจัดหางาน ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามทั้งผู้จัดหางานและเจ้าหน้าที่กรมแรงงานมีความเห็นดังนี้

ตารางที่ ๗ ความคิดเห็นเกี่ยวกับการแยกกฎหมายจัดหางานต่างประเทศออกจากกฎหมายจัดหางาน
ภายในประเทศ

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการแยกกฎหมาย	ผู้จัดการสำนักงานจัดหางาน (คน)	เจ้าหน้าที่กรมแรงงาน (คน)	รวม (คน)
ควรแยก	๕๒ (๘๕.๒๕%)	๓๒ (๘๔.๒๑%)	๘๔ (๘๘.๘๕%)
ไม่ควรแยก	๙ (๑๔.๗๕%)	๖ (๑๕.๗๙%)	๑๕ (๑๕.๑๕%)
รวม	๖๑ (๑๐๐%)	๓๘ (๑๐๐%)	๙๙ (๑๐๐%)

ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าควรแยกกฎหมายจัดหางานต่างประเทศออกจากกฎหมายจัดหางานภายในจำนวน ๘๔ ตัวอย่างคิดเป็นร้อยละ ๘๕.๘๕ และเห็นว่าไม่ควรแยก ๑๕ ตัวอย่างคิดเป็นร้อยละ ๑๕.๑๕ ซึ่งความเห็นของผู้จัดการสำนักงานจัดหางานและเจ้าหน้าที่กรมแรงงานมีลักษณะคล้ายกันอันสะท้อนให้เห็นว่ากฎหมายจัดหางานปัจจุบันอาจไม่เหมาะสมกับสภาพการณ์ในการจัดส่งคนงานไปทำงานต่างประเทศเพราะมีบทลงโทษ太重มาก เมื่อเทียบกับผลประโยชน์มากมาย และการกำหนดค่าบริการต่ำเกินไปจึงมีการละเมิดตลอดมา ฯลฯ

ตารางที่ ๔ เหตุผลในการแยกกฎหมายจัดหางานต่างประเทศออกจากกฎหมายจัดหางานภายใน
(ตอบได้หลายข้อ)

เหตุผลที่ควรแยก	ผู้จัดการสำนักงาน จัดหางาน (คน)	เจ้าหน้าที่กรม แรงงาน (คน)	รวม (คน)
- กฎหมายปัจจุบันเหมาะสมกับการ จัดหางานภายในเท่านั้น	๔๑ (๓๐.๑๕%)	๒๒ (๒๕.๒๙%)	๖๓ (๒๘.๒๕%)
- สามารถเพิ่มโทษให้สูงขึ้นและอาจ เพิ่มค่าบริการเพราะมีค่าใช้จ่ายสูงกว่า	๓๕ (๒๕.๗๔%)	๒๒ (๒๕.๒๙%)	๕๗ (๒๕.๕๖%)
- สามารถกำหนดคุณสมบัติของผู้รับอนุญาต ได้รัดกุมกว่าเดิม	๓๓ (๒๔.๒๖%)	๒๘ (๓๒.๑๘%)	๖๑ (๒๗.๓๕%)
- ถ้ามีการจำกัดจำนวนสำนักงานก็จะไม่ กระทบต่อการจัดหางานภายใน	๒๑ (๑๕.๔๔%)	๑๒ (๑๓.๗๘%)	๓๓ (๑๔.๘๐%)
อื่น ๆ	๖ (๔.๔๑%)	๓ (๓.๕๕%)	๙ (๔.๐๔%)
รวม	๑๓๖ (๑๐๐%)	๘๗ (๑๐๐%)	๒๒๓ (๑๐๐%)

ผู้ตอบเห็นว่ากฎหมายที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน (พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. ๒๕๑๑) เหมาะสมกับการจัดหางานภายในเท่านั้น จำนวน ๖๓ ตัวอย่างคิดเป็นร้อยละ ๒๘.๒๕ เพื่อกำหนดคุณสมบัติของผู้จัดหางานได้รัดกุม เช่น ผู้รับอนุญาตต้องมีหลักทรัพย์ค้ำประกันในการจัดตั้ง สำนักงาน เพราะเมื่อเกิดปัญหาเกี่ยวกับคนงาน กรมแรงงานจะได้ดำเนินการอันเป็นประโยชน์แก่คนงานได้ มีผู้ตอบจำนวน ๖๑ ตัวอย่างคิดเป็นร้อยละ ๒๗.๓๕ สามารถเพิ่มโทษหรือเพิ่มค่าบริการจำนวน ๕๗ ตัวอย่างคิดเป็นร้อยละ ๒๕.๕๖ ถ้ามีการจำกัดจำนวนสำนักงานก็จะไม่กระทบต่อการจัดหางานภายใน เพื่อช่วยเหลือคนงานที่ว่างงาน จะได้มีแหล่งเสาะหางานภายในประเทศ มีผู้ตอบจำนวน ๓๓ ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๘๐ และสาเหตุอื่น ๆ จำนวน ๙ ตัวอย่างคิดเป็นร้อยละ ๔.๐๔ เช่น

- ย่ำต่อการควบคุมและการปฏิบัติงานทำได้รัดกุมกว่าเดิม

- มีปัญหาซับซ้อนกว่าการจัดหางานภายในประเทศ
- ต้องใช้ผู้มีความรู้ความสามารถสูงกว่าการจัดหางานภายใน
- ได้ค่าจ้างสูงกว่าการจัดหางานภายในประเทศจึงควรเสียค่าใช้จ่ายสูงกว่า

ตารางที่ ๔ สาเหตุที่ไม่ควรแยกกฎหมายจัดหางานต่างประเทศออกจากกฎหมายจัดหางานภายในประเทศ (ตอบได้หลายข้อ)

สาเหตุที่ไม่ควรแยก	ผู้จัดการสำนักงานจัดหางาน (คน)	เจ้าหน้าที่กรมแรงงาน (คน)	รวม (คน)
- เกิดความเป็นธรรมแก่คนงานถ้าค่าบริการเท่ากัน บลลงโทษเท่ากันกับการจัดหางานภายในประเทศ	๗ (๒๔.๑๗%)	-	๗ (๑๘.๔๒%)
- ไม่ยุ่งยากในการออกกฎหมายใหม่	๖ (๒๕.๐๐%)	๕ (๓๕.๗๑%)	๑๑ (๒๘.๕๔%)
- ได้กำหนดแนวปฏิบัติเหมือนกัน	๔ (๓๗.๐๐%)	๓ (๒๑.๔๓%)	๑๒ (๓๑.๕๘%)
- ควรเป็นฉบับเดียวกันแต่การส่งคนงานไปทำงานต่างประเทศควรมีหลักเกณฑ์พิเศษแตกต่างออกไป	-	๔ (๒๘.๕๗%)	๔ (๑๐.๕๓%)
อื่น ๆ	๒ (๘.๓๓%)	๒ (๑๕.๒๙%)	๔ (๑๐.๕๓%)
รวม	๒๔ (๑๐๐%)	๑๔ (๑๐๐%)	๓๘ (๑๐๐%)

เหตุผลที่ไม่ควรแยกกฎหมายจัดหางานต่างประเทศออกจากกฎหมายจัดหางานภายในประเทศ เพราะต้องการให้มีแนวปฏิบัติเหมือนกัน จำนวน ๑๒ ตัวอย่างคิดเป็นร้อยละ ๓๑.๕๘ ไม่ยุ่งยากในการออกกฎหมายใหม่จำนวน ๑๑ ตัวอย่างคิดเป็นร้อยละ ๒๘.๕๔ เกิดความเป็นธรรมแก่คนงานถ้ากำหนดให้ค่าบริการเท่ากันไม่ว่าจะเป็นการทำงานภายในและต่างประเทศ จำนวน ๗ ตัวอย่างคิดเป็นร้อยละ ๑๘.๔๒ และอื่น ๆ จำนวน ๔ ตัวอย่างคิดเป็นร้อยละ ๑๐.๕๓ ได้แก่

- สามารถเพิ่มหรือแก้ไขแนวปฏิบัติได้โดยออกเป็นกฎกระทรวง

- ควรใช้กฎหมายที่มีอยู่ให้เต็มที่โดยให้มีการปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัดและลงโทษผู้กระทำความผิดอย่างจริงจัง

การปรับปรุงกฎหมายจัดหางานต่างประเทศ

๑) จำนวนสำนักงานจัดหางาน หลังจากที่มีธุรกิจจัดหางานต่างประเทศขยายตัวมากขึ้น อีกทั้งคุณสมบัติของผู้รับอนุญาตที่กำหนดให้กฎหมายไม่มีหลักทรัพย์ในการจดทะเบียน จึงทำให้มีบุคคลเข้ามาแสวงหาผลประโยชน์จากการจัดส่งคนงานโดยขาดหลักประกันที่มั่นคง และกรมแรงงานก็ไม่สามารถควบคุมดูแลสำนักงานได้ทั่วถึงเนื่องจากกำลังเจ้าหน้าที่และงบประมาณอยู่ในวงจำกัด จึงได้มีประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการจำกัดจำนวนสำนักจัดหางานให้เหลือเท่าที่มีอยู่ แต่อย่างไรก็ตาม เกิดมีปัญหาคือมีการจัดตั้งสำนักงานโดยไม่ถูกต้องตามกฎหมายจำนวนมาก ซึ่งมุ่งหวังผลประโยชน์โดยหลอกลวงเอาเงินคนงานแล้วไม่จัดส่งไปทำงาน หรือมีบางแห่งที่จัดส่งคนงานไปทำงานโดยไม่เคยสร้างปัญหาและเป็นผู้มีความสามารถแต่ไม่สามารถเข้ามาดำเนินการได้ตามกฎหมาย ดังนั้นการจำกัดจำนวนสำนักงานจัดหางานอาจเกิดทั้งผลดีและผลเสีย

ตารางที่ ๑๐ ความเห็นในเรื่องจำนวนสำนักงานจัดหางาน ซึ่งปัจจุบันถูกจำกัดโดยประกาศกระทรวงมหาดไทย

จำนวนสำนักงานควร	ผู้จัดการสำนักงานจัดหางาน (คน)	เจ้าหน้าที่กรมแรงงาน (คน)	รวม (คน)
เปิดเพิ่ม	๑๘ (๒๕.๕๑%)	๑๔ (๓๖.๘๔%)	๓๒ (๓๒.๓๒%)
คงเดิม	๓๒ (๕๒.๔๖%)	๑๓ (๓๔.๒๑%)	๔๕ (๔๕.๔๖%)
ลดลง	๑๑ (๑๘.๐๓%)	๑๑ (๒๘.๙๕%)	๒๒ (๒๒.๒๒%)
รวม	๖๑ (๑๐๐%)	๓๘ (๑๐๐%)	๙๙ (๑๐๐%)

ผู้จัดการสำนักงานจัดหางานมีความเห็นว่าจำนวนสำนักงานควรมีจำนวนคงเดิม จำนวน ๓๒ ตัวอย่างคิดเป็นร้อยละ ๕๒.๔๖ ควรเปิดเพิ่ม ๑๔ ตัวอย่างคิดเป็นร้อยละ ๒๔.๕๑ และควรลดลงจำนวน ๑๑ ตัวอย่างคิดเป็นร้อยละ ๑๘.๐๓ ผู้จัดการสำนักงานจัดหางานเห็นว่าควรกำหนดจำนวนสำนักงานจัดหางานคงเดิมเป็นจำนวนสูงกว่า อาจเป็นเพราะถ้ามีการเปิดสำนักงานเพิ่มก็จะมีการแข่งขันมากขึ้น ทำให้มีการแย่งคนงาน, ตัดราคากันเพื่อแย่งสัญญาจ้างจากนายจ้าง, และค่าบริการ อาจมีแนวโน้มลดลง ฯลฯ การดำเนินธุรกิจจะพยายามลดคู่แข่งลงเพื่อให้องค์การดำเนินการต่าง ๆ ได้สะดวกขึ้น ถ้าสามารถผูกขาดการค้าได้ก็ยิ่งจะเป็นประโยชน์แก่องค์การมากยิ่งขึ้น

เจ้าหน้าที่กรมแรงงานมีความเห็นว่าควรเปิดสำนักงานเพิ่มจำนวน ๑๔ ตัวอย่างคิดเป็นร้อยละ ๓๖.๘๔ ควรคงเดิมจำนวน ๑๓ ตัวอย่างคิดเป็นร้อยละ ๓๕.๒๑ และควรลดลงจำนวน ๑๑ ตัวอย่างคิดเป็นร้อยละ ๒๘.๙๕ ส่วนความเห็นของเจ้าหน้าที่กรมแรงงานเรื่องจำนวนสำนักงานไม่แตกต่างกันมากนักเพราะแต่ละคำตอบมีทั้งข้อดีและข้อเสีย เจ้าหน้าที่บางคนอาจคิดในเรื่องการควบคุมสำนักงาน ถ้ามีการจำกัดจำนวนก็สามารถคุ้มครองผลประโยชน์ของคนงานได้มากเพราะมีการควบคุมดูแลได้อย่างทั่วถึง จึงเลือกตอบว่าควรคงเดิมหรือควรลดลง แต่ก็มีบางคนที่ตอบว่าควรเพิ่มขึ้นซึ่งอาจคิดในแง่การให้บริการจัดหางานแก่คนงานได้ทั่วถึง ทำให้ค่าบริการลดลงบ้าง และเป็นการขยายตลาดแรงงานของไทยในต่างประเทศได้กว้างขึ้นเพราะมีผู้ที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาดำเนินธุรกิจอย่างถูกต้องตามกฎหมาย

๒) หลักทรัพย์ค้ำประกัน เนื่องจากกฎหมายจัดหางานเดิมไม่ได้กำหนดเกี่ยวกับหลักทรัพย์ของผู้ขอจดทะเบียนจัดหางานทำให้มีบุคคลจำนวนมากเข้ามาดำเนินธุรกิจโดยไม่มีหลักทรัพย์ ถ้าเป็นการจัดหางานภายในประเทศอาจไม่เกิดปัญหามากนัก แต่การจัดหางานต่างประเทศจะเกิดปัญหามากกว่า เช่นการส่งคนงานไป "ลอยแพ" ในต่างประเทศไม่สามารถกลับมาได้เพราะไม่มีเงิน รัฐบาลก็ไม่มีงบประมาณที่ใช้เฉพาะการนี้ทำให้คนงานได้รับความเดือดร้อนมาก ความเห็นในเรื่องหลักทรัพย์ค้ำประกันมีดังนี้

ตารางที่ ๑๑ ความคิดเห็นในการวางหลักทรัพย์สินคำประกันแก่กรมแรงงานในการจัดส่งคนงานไปทำงานในต่างประเทศ

การวางหลักทรัพย์สินแก่กรมแรงงาน	ผู้จัดการสำนักงานจัดหางาน (คน)	เจ้าหน้าที่กรมแรงงาน (คน)	รวม (คน)
ควร	๒๕ (๔๐.๙๘%)	๓๔ (๘๙.๔๔%)	๕๙ (๖๐.๖๐%)
ไม่ควร	๓๖ (๕๙.๐๒%)	๔ (๑๐.๕๖%)	๔๐ (๔๐.๔๐%)
รวม	๖๑ (๑๐๐%)	๓๘ (๑๐๐%)	๙๙ (๑๐๐%)

ผู้จัดการสำนักงานจัดหางานตอบว่าไม่ควรวางหลักทรัพย์สินจำนวน ๓๖ ตัวอย่างคิดเป็นร้อยละ ๕๙.๐๒ และควรวางหลักทรัพย์สินจำนวน ๒๕ ตัวอย่างคิดเป็นร้อยละ ๔๐.๙๘ จะเห็นว่ามีความเห็นไม่แตกต่างกันมากนัก เพราะผู้จัดหางานที่ตอบว่าไม่ควร อาจเนื่องมาจากการดำเนินธุรกิจต้องมุ่งหวังกำไรให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ ถ้ามีกฎหมายกำหนดให้วางหลักทรัพย์สินก็อาจเสียผลประโยชน์ นอกจากนั้นการวางหลักทรัพย์สินอาจเป็นเรื่องยุ่งยากในการปฏิบัติธุรกิจที่มีเงินทุนต่ำก็จะมีปัญหาเรื่องเงินหมุนเวียน ส่วนอีกกลุ่มหนึ่ง ตอบว่าควรวางหลักทรัพย์สิน อาจเนื่องมาจากต้องการลดภาระในการรับผิดชอบต่อคนงาน โดยยอมจ่ายเงินจำนวนหนึ่งแล้วโอนความรับผิดชอบแก่กรมแรงงาน

เจ้าหน้าที่กรมแรงงานตอบว่าไม่ควรวางหลักทรัพย์สินจำนวน ๔ ตัวอย่างคิดเป็นร้อยละ ๑๐.๕๖ และควรวางหลักทรัพย์สินจำนวน ๓๔ ตัวอย่างคิดเป็นร้อยละ ๘๙.๔๔ ส่วนใหญ่เห็นว่าควรวางหลักทรัพย์สิน อาจเนื่องมาจากมาตรการในปัจจุบันยังไม่สามารถให้ความคุ้มครองแก่คนงานได้เต็มที่ ถ้ากรมแรงงานมีเงินกองหนึ่งก็จะสามารถ ให้ความช่วยเหลือคนงานได้เพราะการรออนุมัติจากรัฐบาลต้องใช้เวลา นานมากอาจทำให้ปัญหาเล็ก เกิดเป็นปัญหาใหญ่ก็ได้ ถ้าไม่รีบแก้ไขให้ทันเวลา

๓) การเพิ่มโทษแก่ผู้ฝ่าฝืนกฎหมายจัดหางาน ปัจจุบันมีการฝ่าฝืนกฎหมายจัดหางานในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การจัดตั้งสำนักงาน "เถื่อน" การจัดส่งคนงานที่ไม่ถูกต้องตามกฎหมายของผู้จัดหางานที่ได้รับอนุญาตจากกรมแรงงาน การเก็บค่าบริการเกินกว่าจำนวนที่กฎหมายกำหนดไว้ การเรียกค่าบริการก่อนคนงานได้งานทำ สาเหตุของการฝ่าฝืนกฎหมายเนื่องมาจากผลประโยชน์ที่ได้รับ "คุ้มค่า"

เมื่อเปรียบเทียบกับบทลงโทษที่มีอยู่ในกฎหมาย ซึ่งความเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามมีดังนี้

ตารางที่ ๑๒ ความคิดเห็นในการเพิ่มโทษแก่ผู้ฝ่าฝืนกฎหมายจัดหางาน

การเพิ่มโทษแก่ผู้ฝ่าฝืนกฎหมาย	ผู้จัดการสำนักงานจัดหางาน (คน)	เจ้าหน้าที่กรมแรงงาน (คน)	รวม (คน)
ควรเพิ่มโทษ	๕๐ (๘๑.๕๓%)	๓๘ (๑๐๐%)	๘๘ (๘๘.๘๕%)
ไม่ควรเพิ่มโทษ	๑๑ (๑๘.๐๓%)	-	๑๑ (๑๑.๑๑%)
รวม	๖๑ (๑๐๐%)	๓๘ (๑๐๐%)	๙๙ (๑๐๐%)

ผู้จัดการสำนักงานจัดหางานตอบว่าควรเพิ่มโทษจำนวน ๕๐ ตัวอย่างคิดเป็นร้อยละ ๘๑.๕๓ และไม่ควรเพิ่มโทษจำนวน ๑๑ ตัวอย่างคิดเป็นร้อยละ ๑๘.๐๓ เหตุผลที่ตอบว่าควรเพิ่มโทษอาจเนื่องมาจากปัจจุบันมีการจัดตั้งสำนักงานเถื่อนมาก และบางแห่งดำเนินการอย่างใหญ่โตเป็นที่เชื่อถือของนายจ้างมากกว่าสำนักงานจัดหางานที่จดทะเบียนถูกต้อง หรือบางแห่งมีการตัดราคาค่าจ้างเพื่อแย่งสัญญาจ้างและคำขอตำแหน่งงานจากนายจ้างทำให้สำนักงานที่ถือปฏิบัติตามกฎหมายเสียเปรียบ ดังนั้นจึงเห็นว่าการเพิ่มโทษจะช่วยปราบปรามสำนักงาน "เถื่อน" ที่มาแย่งอาชีพของตนในขณะนี้ได้ แต่อีกส่วนหนึ่งที่ตอบว่าไม่ควรเพิ่มโทษเพราะแม้การเพิ่มโทษจะช่วยลดสำนักงานเถื่อนได้มาก แต่ในขณะเดียวกันก็ไม่ต้องการให้มีกฎหมายที่มีบทลงโทษสูงมาบังคับตน เพราะธุรกิจการจัดหางานบางครั้งนายจ้างต้องการคนงานรีบด่วน อาจจำเป็นต้องหลีกเลี่ยงโดยจัดส่งแบบไม่ถูกต้องตามกฎหมายหรือในกรณีค่าบริการจะมีการละเมิดตลอดมา ถ้ากำหนดมาตรการนี้ก็ทำให้เป็นภาระที่ต้องไต่รื้อรองให้ตีก่อน

เจ้าหน้าที่กรมแรงงานเห็นว่าควรเพิ่มโทษจำนวน ๓๘ ตัวอย่างคิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ อาจเนื่องมาจากกฎหมายซึ่งเป็นเครื่องมือในการบริหารงานมีบทลงโทษต่ำ ทำให้การฝ่าฝืนน้อยลง เช่น เมื่อเจ้าหน้าที่กรมแรงงานออกตรวจจับสำนักงาน "เถื่อน" ได้ก็ดำเนินการตามกฎหมาย แต่เมื่อพ้นโทษก็จะออกมาดำเนินการอีก ซึ่งอาจย้ายสถานที่ไปเรื่อย ๆ หรือกรณีที่คนงานมาร้องทุกข์ ถ้าดำเนินการจับกุมผู้กระทำผิดได้ก็มักจะปล่อยคนงานเท่ากับจำนวนที่หลอกไว้ ซึ่งเจ้าหน้าที่ก็ไม่กล้าดำเนินการรุนแรงเพราะคนงานจะไม่ได้อะไรเลย จึงมักใช้วิธีเจรจาต่อรองเพื่อพยายามเอา

ประโยชน์ให้แก่คนงานมากที่สุดเท่าที่จะทำได้ จากสาเหตุข้างต้นถ้ามีการเพิ่มโทษก็จะช่วยเจ้าหน้าที่ได้มากเพราะหมายถึง เจ้าหน้าที่จะได้มีเครื่องมือที่มีอำนาจในการดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพดีกว่ากฎหมายที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน ดังนั้นเจ้าหน้าที่จึงเห็นว่าควรเพิ่มโทษทุกคน

๔) ค่าบริการ เป็นสิ่งที่ผู้จัดหางานทั้งถูกต้องและไม่ถูกต้องละเมิดกฎหมายตลอดมา เช่นอาจเรียกเก็บค่าสมัคร ค่าทดสอบฝีมือ ค่าทำพาสปอร์ต(มากกว่าที่ต้องจ่ายจริง ๒-๓ เท่า) ค่าธรรมเนียมทางราชการ ค่าเสียหิม ค่าบริการ(ค่าหัว) บางรายอาจเสี้ยก่านายหน้าเพื่อหามาสมัคร ฯลฯ ซึ่งรวมแล้วประมาณ ๒๐,๐๐๐-๓๐,๐๐๐ บาท เมื่อกำนวณดูแล้วอาจสูงกว่าค่าบริการที่กำหนดตามกฎหมายถึงประมาณ ๑๐ เท่าเป็นอย่างต่ำ การกำหนดค่าบริการจึงเป็นปัญหาที่ทุกฝ่ายจะต้องให้ความสนใจและร่วมกันแก้ปัญหา

ตารางที่ ๑๓ จำนวนค่าบริการที่เหมาะสมในการจัดหางานต่างประเทศ

จำนวนค่าบริการ	ผู้จัดการสำนักงานจัดหางาน (คน)	เจ้าหน้าที่กรมแรงงาน (คน)	รวม (คน)
- เท่ากับร้อยละ ๒๕ ของค่าจ้างเดือนแรก	๑๒ (๒๐.๐๐%)	๑๔ (๓๘.๘๙%)	๒๖ (๒๗.๐๘%)
- เท่ากับร้อยละ ๕๐ ของค่าจ้างเดือนแรก	๑๓ (๒๑.๖๗%)	๘ (๒๒.๒๒%)	๒๑ (๒๑.๘๘%)
- เท่ากับร้อยละ ๗๕ ของค่าจ้างเดือนแรก	๕ (๘.๓๓%)	๑ (๒.๗๘%)	๖ (๖.๒๕%)
- เท่ากับค่าจ้างเดือนแรก ๑ เดือน	๑๔ (๒๕.๐๐%)	๖ (๑๖.๖๗%)	๒๑ (๒๑.๘๘%)
- กำหนดให้เท่ากับจำนวนหนึ่งไม่ว่าจะไปทำงานในตำแหน่งอะไร	๗ (๑๑.๖๗%)	๒ (๕.๕๖%)	๙ (๙.๓๘%)
- ควรปรับให้เข้ากับกฎหมายของแต่ละประเทศ	๑ (๑.๖๗%)	๑ (๒.๗๘%)	๒ (๒.๐๘%)
- แม้จะกำหนดเท่าไรแต่ทางปฏิบัติไม่สามารถควบคุมได้	-	๑ (๒.๗๘%)	๑ (๑.๐๔%)
- แล้วแต่อัตราค่าจ้างของตำแหน่งงานว่าถ้าค่าจ้างสูงค่าบริการก็ควรสูงด้วย	๒ (๓.๓๓%)	๒ (๕.๕๖%)	๔ (๔.๑๗%)

จำนวนค่าบริการ	ผู้จัดการสำนักงาน จัดหางาน(คน)	เจ้าหน้าที่กรม แรงงาน(คน)	รวม(คน)
-กำหนด ๒๕% แต่ควรแยกค่าใช้จ่ายอื่น ๆ มารวมกับค่าบริการด้วย	๒ (๓.๓๓%)	-	๒ (๒.๐๘%)
-ปล่อยให้ เป็นอิสระมีการแข่งขันกันเอง	๑ (๑.๖๗%)	-	๑ (๑.๐๔%)
-กำหนดไม่ได้ เพราะต้นทุนการส่งยึดหยุ่น มาก	๒ (๓.๓๓%)	๑ (๒.๗๘%)	๓ (๓.๑๓%)
รวม	๖๐(๑๐๐%)	๓๖(๑๐๐%)	๙๖(๑๐๐%)

ผู้จัดการสำนักงานจัดหางานตอบว่าค่าบริการควรกำหนดเท่ากับค่าจ้างเดือนแรก ๑ เดือน จำนวน ๑๕ ตัวอย่างคิดเป็นร้อยละ ๒๕ ควรกำหนดเท่ากับร้อยละ ๕๐ ของค่าจ้างเดือนแรกจำนวน ๑๓ ตัวอย่างคิดเป็นร้อยละ ๒๑.๖๗ ควรกำหนดเท่ากับร้อยละ ๒๕ ของค่าจ้างเดือนแรกจำนวน ๑๒ ตัวอย่างคิดเป็นร้อยละ ๒๐ กำหนดให้เท่ากันจำนวนหนึ่งไม่ว่าจะไปทำงานใช้ตำแหน่งอะไร จำนวน ๗ ตัวอย่างคิดเป็นร้อยละ ๑๑.๖๗ ควรกำหนดเท่ากับร้อยละ ๗๕ ของค่าจ้างเดือนแรก จำนวน ๕ ตัวอย่างคิดเป็นร้อยละ ๘.๓๓ แล้วแต่อัตราค่าจ้างของตำแหน่งงานว่าถ้าได้ค่าจ้างสูง ค่าบริการควรสูงด้วย หรือกำหนด ๒๕% แต่ควรแยกค่าใช้จ่ายอื่น ๆมารวมกับค่าบริการด้วยหรือ กำหนดไม่ได้เพราะต้นทุนการส่งยึดหยุ่นมาก ตอบเท่ากันคือจำนวน ๒ ตัวอย่างคิดเป็นร้อยละ ๓.๓๓ และควรปรับให้เข้ากับกฎหมายของแต่ละประเทศ หรือให้ปล่อยให้ เป็นอิสระมีการแข่งขันกันเอง จำนวนเท่ากันคือ ๑ ตัวอย่างคิดเป็นร้อยละ ๑.๖๗

จากข้อมูลที่ได้ไม่สามารถสรุปได้ว่าควรกำหนดจำนวนค่าบริการให้เป็นเท่าไร แต่ผู้จัดการสำนักงานจัดหางานเห็นว่าควรกำหนดเท่ากับค่าจ้างเดือนแรก ๑ เดือนอยู่ในเกณฑ์สูงสุด

เจ้าหน้าที่กรมแรงงานตอบว่าควรกำหนดคงเดิมตามกฎหมายคือร้อยละ ๒๕ ของค่าจ้างเดือนแรกจำนวน ๑๓ ตัวอย่างคิดเป็นร้อยละ ๓๘.๘๘ ควรกำหนดเท่ากับร้อยละ ๕๐ ของค่าจ้างเดือนแรกจำนวน ๘ ตัวอย่างคิดเป็นร้อยละ ๒๒.๒๒ ควรกำหนดเท่ากับค่าจ้างเดือนแรก ๑ เดือนจำนวน ๖ ตัวอย่างคิดเป็นร้อยละ ๑๖.๖๗ กำหนดให้เท่ากันจำนวนหนึ่งไม่ว่าจะไปทำในตำแหน่งอะไรหรือ

แล้วแต่อัตราค่าจ้างของตำแหน่งงานว่าถ้าได้ค่าจ้างสูงค่าบริการควรสูงด้วย จำนวน ๒ ตัวอย่าง
 เท่ากันคิดเป็นร้อยละ ๔.๕๖ ควรกำหนดเท่ากับร้อยละ ๗๕ ของค่าจ้างเดือนแรกหรือควรปรับให้
 เข้ากับกฎหมายของแต่ละประเทศหรือแม้จะกำหนดเท่าไรแต่ทางปฏิบัติไม่สามารถควบคุมได้หรือกำหนด
 ไม่ได้ เพราะต้นทุนการส่งยี่ห่วยุ่นมาก จำนวน ๑ ตัวอย่าง เท่ากันคิดเป็นร้อยละ ๒.๗๔

จากคำตอบของเจ้าหน้าที่กรมแรงงานก็ไม่สามารถสรุปได้แน่นอนว่าควรกำหนดจำนวนค่า
 บริการให้เป็นเท่าไร เพราะมีความคิดเห็นแตกต่างกันมาก แต่เห็นว่าควรกำหนดเท่ากับร้อยละ ๒๕
 ของค่าจ้างเดือนแรกอยู่ในเกณฑ์สูงสุด

ปัญหาในเรื่องค่าบริการถ้ากำหนดสูงเกินไปก็อาจเกิดผลเสียแก่คนงาน ถึงแม้รัฐจะมีราย
 ได้จากภาษีอากรมากขึ้นแต่ก็ทำให้คนงานเดือดร้อน หรือถ้ากำหนดต่ำเกินไปก็ยากที่จะปฏิบัติตามได้
 เพราะต้องลงทุนสูงกว่าการจัดหางานภายในประเทศ และการจ่ายเงินมักเป็นการสมยอมของคนงาน
 เจ้าหน้าที่จึงขาดหลักฐานในการดำเนินคดีกับผู้จัดหางานที่ฝ่าฝืนกฎหมาย

ตารางที่ ๑๔ เหตุผลที่ค่าบริการมีแนวโน้มสูงขึ้น (ตอบได้หลายข้อ)

ค่าบริการสูงขึ้นเพราะ	ผู้จัดการสำนักงาน จัดหางาน (คน)	เจ้าหน้าที่กรม- แรงงาน (คน)	รวม (คน)
-ค่าใช้จ่ายในการจัดหางานต่างประเทศ เพิ่มขึ้น	๓๔ (๓๘.๖๑%)	๑๓ (๒๑.๓๖%)	๔๗ (๓๒.๑๐%)
-ต้องเสียค่านายหน้าให้ "ตัวแทน" ที่นำ คนงานมาให้	๒๐ (๑๙.๘๐%)	๑๙ (๓๑.๑๕%)	๓๙ (๒๘.๐๗%)
-ค่าบริการที่กำหนดขึ้นล้าสมัยไม่มีการ ปรับปรุงแก้ไขให้ทันกับตรรกษณ์ค่าครอง ชีพและภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน	๓๔ (๓๘.๖๑%)	๒๕ (๔๗.๕๕%)	๖๔ (๔๖.๑๕%)
อื่น ๆ	๓ (๒.๙๔%)	-	๓ (๑.๙๕%)
รวม	๑๐๑ (๑๐๐%)	๖๑ (๑๐๐%)	๑๖๒ (๑๐๐%)

ผู้จัดการสำนักงานเห็นว่าสาเหตุที่ทำให้ค่าบริการสูง เพราะค่าใช้จ่ายในการจัดหางานต่างประเทศเพิ่มขึ้น จำนวน ๓๔ ตัวอย่างคิดเป็นร้อยละ ๓๘.๖๑ ค่าบริการที่กำหนดขึ้นล้าสมัยไม่มีการปรับปรุงแก้ไขให้ทันกับกรณีค่าครองชีพและภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบันจำนวน ๓๕ ตัวอย่างคิดเป็นร้อยละ ๓๘.๖๑ ต้องเสียค่านายหน้าให้ "ตัวแทน" ที่นำคนงานมาให้ จำนวน ๒๐ ตัวอย่างคิดเป็นร้อยละ ๑๙.๘๐ และอื่น ๆ อีก ๓ ตัวอย่างคิดเป็นร้อยละ ๒.๙๘ เช่นนายจ้างบางคนต้องการหลักทรัพย์ประกันว่าสามารถจัดหางานงานได้ทันตามสัญญา ถ้าผิดสัญญาจะถูกปรับ จึงต้องเสียค่าใช้จ่ายมากในการหาคนงานให้ทันกับความต้องการของนายจ้าง ต้องเสียค่าบริการพิเศษในการทำพาสปอร์ตและทำใบรับรองประวัติอาชญากรเพื่อความรวดเร็ว

เจ้าหน้าที่กรมแรงงานเห็นว่าสาเหตุที่ทำให้ค่าบริการสูง เพราะค่าบริการที่กำหนดขึ้นล้าสมัยไม่มีการปรับปรุงแก้ไขให้ทันกับกรณีค่าครองชีพและภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน จำนวน ๒๕ ตัวอย่างคิดเป็นร้อยละ ๔๗.๕๔ ต้องเสียค่านายหน้าให้ "ตัวแทน" ที่ไปนำคนงานมาให้จำนวน ๑๙ ตัวอย่างคิดเป็นร้อยละ ๓๑.๑๕ และค่าใช้จ่ายในการจัดหางานต่างประเทศเพิ่มขึ้น ๑๓ ตัวอย่างคิดเป็นร้อยละ ๒๑.๓๑

สรุปได้ว่าความเห็นของผู้จัดการสำนักงานจัดหางานและเจ้าหน้าที่กรมแรงงาน มีความเห็นคล้ายกันว่าค่าบริการสูงขึ้นมาสาเหตุมาจาก ค่าใช้จ่ายในการจัดหางานต่างประเทศเพิ่มขึ้น ต้องเสียค่านายหน้าให้ "ตัวแทน" ที่นำคนงานมาให้ และค่าบริการที่กำหนดขึ้นล้าสมัยไม่มีการแก้ไขให้ทันกับกรณีค่าครองชีพ และภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน ซึ่งอาจขัดแย้งกับตารางที่ ๑๓ (เจ้าหน้าที่กรมแรงงานต้องการกำหนดค่าบริการเท่าร้อยละ ๒๕ ของคนจ้างเดือนแรกในร้อยละที่สูงกว่าคำตอบอื่น) อาจเนื่องจากเจ้าหน้าที่กรมแรงงานต้องการป้องกันมิให้คนงานถูกเอาเปรียบมาก ทั้ง ๆ ที่รู้ว่าค่าบริการที่กำหนดในกฎหมายนั้นต่ำเกินไป

๕) การตั้งกองทุนช่วยเหลือ ในระหว่างการทำงานแม้บริษัทนายจ้างจะมีระบบการป้องกันอันตรายที่เกิดขึ้นจากการทำงานเป็นอย่างดีก็ตาม แต่อุบัติเหตุก็อาจเกิดขึ้นได้เสมอ หรือกฎหมายแรงงานในต่างประเทศแม้จะผลคุ้มครองคนงานต่างชาติเทียบเท่ากับคนงานของตน แต่การเรียกร้องเงินทดแทนก็ต้องเสียเวลานาน ทำให้คนงานได้รับความเดือดร้อนหรือในกรณีที่คนงานต้องประสบความ

เดือดร้อนเนื่องมาจากสาเหตุอื่น ๆ แต่รัฐบาลไม่มีงบประมาณไว้เป็นการเฉพาะ ดังนั้นรัฐจึงควรมีเงินสำรอง เพื่อให้ความช่วยเหลือแก่คนงาน ในความคิดเห็นของผู้ตอบมีดังนี้

ตารางที่ ๑๕ การจัดตั้งกองทุนช่วยเหลือคนงาน

การจัดตั้งกองทุนช่วยเหลือคนงาน	ผู้จัดการสำนักงานจัดหางาน (คน)	เจ้าหน้าที่กรม-แรงงาน (คน)	รวม (คน)
ควร	๔๗ (๗๗.๐๕%)	๓๓ (๘๖.๘๔%)	๘๐ (๘๐.๘๑%)
ไม่ควร	๑๔ (๒๒.๙๕%)	๕ (๑๓.๑๖%)	๑๙ (๑๙.๑๙%)
รวม	๖๑ (๑๐๐%)	๓๘ (๑๐๐%)	๙๙ (๑๐๐%)

ผู้จัดการสำนักงานจัดหางานเห็นว่าควรมีการจัดตั้งกองทุนไว้ช่วยเหลือคนงานจำนวน ๔๗ ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ ๗๗.๐๕ ไม่ควรจำนวน ๑๔ ตัวอย่างคิดเป็นร้อยละ ๒๒.๙๕ ผู้ที่ตอบว่าเห็นควร อาจเนื่องมาจากต้องการลดภาระของผู้จัดส่งโดยผลักให้กองทุนรับหน้าที่แทนส่วนที่ไม่เห็นด้วยอาจเป็นไปได้หลายกรณีเช่น ไม่ต้องการจ่ายเงินให้กองทุนเพราะทำให้กำไรลดลง และยุ่งยากในการกำหนด ร้อยละของจำนวนเงินที่ต้องจ่าย หรือคิดว่าการจัดตั้งกองทุนแล้วอาจทำงานไม่ได้ผล ฯลฯ

เจ้าหน้าที่กรมแรงงานส่วนใหญ่เห็นว่าควรจัดตั้งจำนวน ๓๓ ตัวอย่างคิดเป็นร้อยละ ๘๖.๘๔ และไม่ควรถังจำนวน ๕ ตัวอย่างคิดเป็นร้อยละ ๑๓.๑๖ มีความเห็นคล้ายกับผู้จัดการสำนักงาน เหตุผลที่ตอบว่าไม่ควรจัดตั้งกองทุนอาจเนื่องมาจากทำให้ยุ่งยากในการปฏิบัติและต้องจัดตั้งหน่วยงานเข้ามาทำหน้าที่นี้ ส่วนที่เห็นด้วยอาจเนื่องมาจากต้องการให้มีมาตรการที่จะช่วยเหลือคนงานมากยิ่งขึ้นเพราะคนงานเหล่านี้เสี่ยงไปทำงาน และหาผลประโยชน์เข้าประเทศจำนวนมาก แต่ขาดหลักประกันต่าง ๆ ซึ่งเมื่อคนงานประสบอุบัติเหตุจากการทำงานหรือถึงแก่ชีวิต ครอบครัวก็จะได้รับความเดือดร้อน หรือในกรณีอื่นเช่นคนงานไม่ได้รับค่าจ้างตามที่ตกลงกับนายจ้าง ตำแหน่งงานไม่ตรงกับที่ตกลงไว้ หรือถูกนายจ้างกลั่นแกล้ง ไม่สามารถหาเงินเป็นค่าใช้จ่ายในการเดินทางกลับประเทศได้ กองทุนนี้จะมีส่วนช่วยบรรเทาปัญหาเหล่านี้ได้

ตารางที่ ๑๖ ผู้ที่ควรรับผิดชอบในการจ่ายเงินแก่กองทุนช่วยเหลือคนงาน (ตอบได้หลายข้อ)

ผู้ที่ควรรับผิดชอบ	ผู้จัดการสำนักงาน จัดหางาน (คน)	เจ้าหน้าที่กรม- แรงงาน (คน)	รวม (คน)
รัฐบาล	๑๓ (๒๐.๙๗%)	๑๑ (๒๕.๕๘%)	๒๔ (๒๒.๘๖%)
คนงาน	๓ (๔.๘๔%)	๓ (๖.๙๘%)	๖ (๕.๗๑%)
สำนักงานจัดหางาน	๑๒ (๑๙.๓๖%)	๑๔ (๓๒.๕๖%)	๒๖ (๒๔.๗๖%)
รัฐบาล คนงาน สำนักงาน ร่วมกัน	๑๕ (๒๔.๑๙%)	๑๒ (๒๗.๙๐%)	๒๗ (๒๕.๗๑%)
บริษัทประกันภัย	๘ (๑๒.๙๐%)	-	๘ (๗.๖๒%)
นายจ้างต่างประเทศ	๘ (๑๒.๙๐%)	๓ (๖.๙๘%)	๑๑ (๑๐.๔๘%)
อื่น ๆ	๓ (๔.๘๔%)	-	๓ (๒.๘๖%)
รวม	๖๒ (๑๐๐%)	๔๓ (๑๐๐%)	๑๐๕ (๑๐๐%)

ผู้จัดการสำนักงานตอบว่ารัฐบาล คนงาน สำนักงานควรร่วมกันจ่ายเงินเข้ากองทุนช่วยเหลือคนงาน จำนวน ๑๕ ตัวอย่างคิดเป็นร้อยละ ๒๔.๑๙ รัฐบาลควรจ่ายจำนวน ๑๓ ตัวอย่างคิดเป็นร้อยละ ๒๐.๙๗ สำนักงานจัดหางานควรจ่ายจำนวน ๑๒ ตัวอย่างคิดเป็นร้อยละ ๑๙.๓๖ บริษัทประกันภัยหรือนายจ้างต่างประเทศควรจ่ายจำนวนเท่ากันคือ ๘ ตัวอย่างคิดเป็นร้อยละ ๑๒.๙๐ คนงานควรจ่ายจำนวน ๓ ตัวอย่างคิดเป็นร้อยละ ๔.๘๔ และอื่น ๆ จำนวน ๓ ตัวอย่างคิดเป็นร้อยละ ๔.๘๔ เช่น ควรจัดตั้งองค์การที่ได้มีผลได้ผลเสียในการจัดหางานหรืออาจเป็นหน่วยงานเฉพาะของรัฐบาลและเอกชนได้แก่กองทุนสงเคราะห์คนงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศ

คำตอบส่วนใหญ่ผู้จัดการสำนักจัดหางานไม่ต้องการรับภาระในการจ่ายเงินเพียงผู้เดียว เพราะผลประโยชน์จากการจัดหางานต่างประเทศมีแก่ทุก ๆ ฝ่าย ฉะนั้นคำตอบที่ผู้ตอบมากที่สุดคือควรให้ทั้ง ๓ ฝ่าย คือรัฐบาล คนงาน และสำนักงานเฉลี่ยค่าใช้จ่ายร่วมกัน อีกประการหนึ่งเงินจำนวนนี้เป็นเงินที่ต้องจ่ายโดยไม่สามารถเรียกคืนได้ซึ่งจะทำให้ผลกำไรของสำนักงานน้อยลง

เจ้าหน้าที่กรมแรงงานตอบว่าสำนักงานจัดหางานควรจ่ายเงินจำนวน ๑๔ ตัวอย่างคิดเป็น ร้อยละ ๓๒.๕๖ อาจเนื่องมาจากผู้จัดหางานจะได้รับผลประโยชน์มากกว่าทุกฝ่าย ดังนั้นก็ควรจะช่วยเหลือคนงานที่ได้รับความเดือดร้อนให้มาก และตามกฎหมายแรงงานของไทย นายจ้างจะเป็นฝ่ายจ่ายเงินให้แก่กองทุนเงินทดแทน แต่การจัดหางานต่างประเทศรัฐบาลไม่สามารถควบคุมนายจ้างได้ จึงอาจเห็นว่าผู้จัดหางานควรรับผิดชอบแทนเพราะสามารถควบคุมได้ง่ายกว่า รัฐบาล คนงาน สำนักงานร่วมกันจำนวน ๑๒ ตัวอย่างคิดเป็นร้อยละ ๒๗.๕๐ รัฐบาลควรจ่ายจำนวน ๑๑ ตัวอย่างคิดเป็นร้อยละ ๒๕.๕๘ คนงานหรือนายจ้างต่างประเทศควรจ่ายจำนวนเท่ากันคือ ๓ ตัวอย่างคิดเป็นร้อยละ ๖.๔๘

๖) ความรับผิดชอบของสำนักงานจัดหางานต่อคนงานในการช่วยเหลือคนงานจนได้งาน
ทำตลอดจนช่วยเหลือในการส่งเงินกลับประเทศ ปัญหาของคนงานที่อยู่ในต่างประเทศมีมากมาย เช่น การไปทำงานแล้วไม่ได้งานทำ หรือได้งานแต่ไม่ตรงกับที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้าง การส่งเงินกลับ เพราะคนงานยังไม่เข้าใจและบางครั้งต้องย้ายสถานที่ทำงานบ่อย ๆ ทำให้การส่งเงินกลับมีปัญหา มาก นอกจากนั้นในสภาพการทำงาน สวัสดิการต่าง ๆ อาจไม่เหมาะสม ซึ่งผู้จัดหางานในฐานะผู้ที่ติดต่อกับใกล้ชิดกับนายจ้างควรได้มีส่วนรับรู้และช่วยแก้ปัญหาอีกด้วย การแก้ปัญหานั้นมีบางบริษัทจัดส่งหัวหน้าคนงานไปควบคุมด้วยเพื่ออำนวยความสะดวกในเรื่องต่าง ๆ เพราะในระดับรัฐบาลไม่สามารถควบคุมดูแลได้ทั่วถึง ในความคิดเห็นของผู้จัดหางานและเจ้าหน้าที่กรมแรงงาน มีดังนี้

ตารางที่ ๑๗ ความรับผิดชอบของสำนักงานในการช่วยเหลือหรืออำนวยความสะดวกแก่คนงานในเรื่อง การช่วยหางานให้ได้และช่วยจัดส่งเงินกลับ

ความรับผิดชอบของสำนักงาน	ผู้จัดการสำนักงานจัดหางาน (คน)	เจ้าหน้าที่กรม-แรงงาน (คน)	รวม (คน)
ควร	๕๖ (๕๑.๘๐%)	๓๗ (๕๗.๓๗%)	๙๓ (๕๓.๕๔%)
ไม่ควร	๕ (๘.๒๐%)	๑ (๒.๖๓%)	๖ (๖.๐๖%)
รวม	๖๑ (๑๐๐%)	๓๘ (๑๐๐%)	๙๙ (๑๐๐%)

ผู้จัดการสำนักงานตอบว่าสำนักงานความรับผิดชอบในการช่วยเหลือคนงานจำนวน ๕๖ ตัวอย่างคิดเป็นร้อยละ ๔๑.๘ และไม่ควรจำนวน ๕ ตัวอย่างคิดเป็นร้อยละ ๘.๒ เหตุผลที่ตอบว่าไม่ควรอาจเนื่องมาจาก เป็นภาระอย่างมากเพราะคนงานที่คัดเลือกมาสำนักงานไม่รู้ว่านิสัยและความประพฤติของคนงานแต่ละคน การต้องรับผิดชอบทำให้สำนักงานต้องสูญเสียเวลาหรือค่าใช้จ่ายโดยไม่จำเป็นหรือบางกรณีอาจได้สัญญาจากนายจ้างที่ไม่ดีเมื่อคนงานเรียกร้องผู้จัดการทางานต้องรับผิดชอบจะบ่ายเปียงไม่ได้ แต่ส่วนใหญ่ที่เห็นว่าควรรับผิดชอบต่อคนงาน อาจเป็นเพราะต้องการแสดงให้เห็นว่าผู้จัดการทางานได้คำนึงถึงผลประโยชน์ของคนงานเป็นส่วนใหญ่ มากกว่าภาระกิจที่ตนต้องรับผิดชอบ

เจ้าหน้าที่กรมแรงงานเห็นว่า ควรให้สำนักงานรับผิดชอบจำนวน ๓๗ ตัวอย่างคิดเป็นร้อยละ ๔๗.๓๗ และไม่ควรจำนวน ๑ ตัวอย่างคิดเป็นร้อยละ ๒.๖๓ ที่เห็นว่าควรส่วนใหญ่อาจเนื่องมาจากเจ้าหน้าที่ของรัฐบาลไม่เพียงพอที่จะอำนวยความสะดวกให้แก่คนงานได้ เพราะแหล่งที่คนงานไปทำอยู่ในพื้นที่ที่กว้างมากมีผู้รับผิดชอบอยู่เพียงเล็กน้อย และไม่ได้ใกล้ชิดกับนายจ้างอาจไม่สามารถเข้าใจปัญหาได้ดีเท่าที่สำนักงานจัดทางาน นอกจากนั้นมีบางปัญหาที่เกิดจากสำนักงาน เช่น การถูกหลอกให้เซ็นสัญญาจ้างที่ไม่มีงานทำให้คนงานถูก "ลอยแพ" ดังนั้นสำนักงานแห่งนี้ก็จำเป็นต้องรับผิดชอบต่อคนงานด้วย

สรุปได้ว่าแนวความคิดของผู้จัดการทางานและเจ้าหน้าที่กรมแรงงานคล้ายกันและ เห็นด้วยกับการให้สำนักงานจัดทางานรับผิดชอบต่อคนงาน

ตารางที่ ๑๔ สาเหตุที่มีการส่งคนงานไปทำงานในต่างประเทศโดยไม่ได้งาน (ตอบได้หลายข้อ)

สาเหตุของการส่งคนงานที่ไม่ได้งาน	ผู้จัดการสำนักงานจัดทางาน (คน)	เจ้าหน้าที่กรม-แรงงาน (คน)	รวม (คน)
-มีการจัดส่งคนงานโดยไม่มีสัญญาจ้าง	๔๑ (๒๓.๓๐)	๒๘ (๒๑.๐๕)	๖๙ (๒๒.๓๓%)
-มาตรฐานฝีมือคนงานไม่ตรงกับคุณสมบัติที่นายจ้างต้องการ	๓๖ (๒๐.๔๕%)	๒๖ (๑๙.๕๕%)	๖๒ (๒๐.๐๖%)
-ค่าจ้างได้ต่ำกว่าที่ตกลงทำให้คนงานไม่ยอมทำ	๓๘ (๒๑.๕๙%)	๒๗ (๒๐.๓๐%)	๖๕ (๒๑.๐๕%)
-ตำแหน่งงานไม่ตรงกับที่ตกลงไว้จึงไม่ยอมทำ	๒๗ (๑๕.๓๔%)	๒๕ (๑๘.๘๐%)	๕๒ (๑๖.๘๓%)
-ถูกหลอกโดยออกวีซ่าปลอมหรือหนังสือเดินทางปลอม	๓๓ (๑๘.๗๕%)	๒๖ (๑๙.๕๕%)	๕๙ (๑๙.๐๙%)
อื่น ๆ	๑ (๐.๕๗%)	๑ (๐.๗๕%)	๒ (๐.๖๘%)
รวม	๑๗๖ (๑๐๐%)	๑๓๓ (๑๐๐%)	๓๐๙ (๑๐๐%)

ผู้จัดการสำนักงานตอบว่ามีการจัดส่งคนงานไปโดยไม่มีสัญญาจ้างจำนวน ๔๑ ตัวอย่างคิดเป็นร้อยละ ๒๓.๓๐ ค่าจ้างต่ำกว่าที่ตกลงกับคนงานทำให้คนงานไม่ยอมทำจำนวน ๓๔ ตัวอย่างคิดเป็นร้อยละ ๒๑.๕๔ มาตรฐานฝีมือคนงานไม่ตรงกับคุณสมบัติที่นายจ้างต้องการจำนวน ๓๖ ตัวอย่างคิดเป็นร้อยละ ๒๐.๕๔ ถูกหลอกโดยออกวีซ่าปลอมหรือหนังสือเดินทางปลอมจำนวน ๓๓ ตัวอย่างคิดเป็นร้อยละ ๑๘.๗๕ ตำแหน่งงานไม่ตรงกับที่ตกลงกับคนงานจำนวน ๒๗ ตัวอย่างคิดเป็นร้อยละ ๑๕.๓๔ และอื่น ๆ ๑ ตัวอย่างคิดเป็นร้อยละ ๐.๕๗ ได้แก่มีการจัดส่งคนงานไปเกินโควตาที่นายจ้างกำหนดมาหรือนายจ้างไม่ปฏิบัติตามสัญญาคืองานหมดก่อนครบสัญญาก็จะเลิกจ้าง

เจ้าหน้าที่กรมแรงงานตอบว่ามีการจัดส่งคนงานไปโดยไม่มีสัญญาจ้างจำนวน ๒๔ ตัวอย่างคิดเป็นร้อยละ ๒๑.๐๕ ค่าจ้างได้ต่ำกว่าที่ตกลงทำให้คนงานไม่ยอมทำจำนวน ๒๗ ตัวอย่างคิดเป็นร้อยละ ๒๐.๓๐ มาตรฐานฝีมือคนงานไม่ตรงกับคุณสมบัติที่นายจ้างต้องการหรือถูกหลอกโดยออกวีซ่าปลอมหรือหนังสือเดินทางปลอมจำนวนเท่ากันคือ ๒๖ ตัวอย่างคิดเป็นร้อยละ ๑๙.๕๕ และอื่น ๆ อีก ๑ ตัวอย่างคิดเป็นร้อยละ ๐.๗๕ ได้แก่ คนงานรีบร้อนจะไปจึงขาดความรอบคอบในการพิจารณาสัญญาจ้างอย่างละเอียดและไม่ได้สอบถามกรมแรงงาน หรือมีสำนักงานบางแห่งหลอกคนงานไป "ลอยแพ" โดยอาจร่วมมือกับคนต่างชาติโดยหวังผลประโยชน์จากคนงาน

จากคำตอบดังกล่าวจะเห็นได้ว่าผู้จัดหางานและเจ้าหน้าที่กรมแรงงานมีความเห็นคล้ายกันซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า ปัญหาในการส่งคนงานไปต่างประเทศโดยไม่ได้งานเกิดจากผู้ส่งไม่มีงานจากนายจ้างจริงเพียงแต่หวังผลประโยชน์จากคนงานเท่านั้น คนงานไม่มีฝีมือจริงแต่อยากไปทำงานโดยสำนักงานอาจไม่ได้ทดสอบฝีมืออย่างจริงจัง หรือมีมาตรฐานแตกต่างจากที่นายจ้างกำหนดไว้ จากปัญหานี้อาจกล่าวได้ว่ากระบวนการในการจัดส่งคนงานไม่มีระบบที่ดีพอซึ่งสะท้อนให้เห็นโดยข้อมูลของกรมแรงงานในรอบปี ๒๕๒๓ รัฐบาลได้ช่วยเหลือคนงานไทยให้เดินทางกลับประเทศไทยจำนวน ๔๒๔ คนและในปี ๒๕๒๔ (มกราคม-กันยายน) จำนวน ๔๙๖ คนรวมทั้งสิ้น ๙๒๐ คน ค่าใช้จ่ายในการจัดส่งคนงานกลับโดยเฉลี่ยคนละประมาณ ๑๖,๗๐๐ บาท เป็นค่าใช้จ่ายดังนี้

- (๑) ค่าพาหนะเดินทางต่ำสุด ๑๑,๐๐๐ บาท สูงสุด ๑๘,๐๐๐ บาทโดยเฉลี่ย ๑๕,๐๐๐ บาท
- (๒) ค่าอาหารและค่าที่พักต่ำสุดประมาณวันละ ๒๐๐ บาท

(๓) ค่าใช้จ่ายอื่น ๆ อย่างต่ำที่สุดประมาณ ๑,๕๐๐ บาท หากไม่มีการปรับปรุงการดำเนินการจัดส่งให้ดีขึ้น รัฐบาลจะต้องรับภาระค่าใช้จ่ายต่าง ๆ เหล่านี้เพิ่มขึ้น

๗) ผู้ทำหน้าที่รับผิดชอบต่อคนงานไทยที่ประจำในต่างประเทศ ผู้รับผิดชอบต่อคนงานไทยในต่างประเทศมี ๒ ฝ่ายคือ กระทรวงการต่างประเทศและกรมแรงงาน ในจำนวนคนงานประมาณ ๑๗๐,๐๐๐ คน แต่มีเจ้าหน้าที่ของรัฐบาลประจำอยู่เพียง ๒-๓ ประเทศซึ่งต้องดูแลให้ความช่วยเหลือคนงานไทยในประเทศต่าง ๆ แถบตะวันออกกลางถึง ๑๒ ประเทศ โดยแบ่งความรับผิดชอบดังนี้

อำนาจหน้าที่ของทูตแรงงานได้แก่

๑. งานส่งเสริมความสัมพันธ์ด้านแรงงาน เช่น ติดต่อกับ เปลี่ยนความคิด เห็นกับหน่วยงานด้านแรงงานทั้งของรัฐและของเอกชนร่วมใกล้เกลี่ยระยะจับข้อขัดแย้งหรือข้อพิพาทแรงงาน จัดประชุมชี้แจงคนงานเกี่ยวกับการทำงานในต่างประเทศและชี้แจงข้อเท็จจริงต่าง ๆ

๒. งานส่งเสริมการจ้างงาน เช่น เผยแพร่ข่าวสารแก่หน่วยงานของรัฐบาลและเอกชน ให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับการจ้างแรงงานไทย ติดต่อกับตำแหน่งงานว่างสำหรับคนไทย ติดต่อบริษัทต่าง ๆ กับกรมแรงงานในเรื่องการจัดหางานและจัดส่งคนงานไปทำงานในต่างประเทศ, ออกใบรับรองให้ผู้แทนนายจ้างซึ่งต้องการ เดินทางมาคัด เลือกคนงานในประเทศไทย

๓. งานคุ้มครองแรงงาน เช่น พิจารณาตรวจสอบสัญญาตลอดจนเงื่อนไขการจ้างต่าง ๆ ของนายจ้างให้ความช่วยเหลือคุ้มครองคนงานไทย เกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือคุ้มครองนายจ้างกรณีลูกจ้างละเมิดสัญญา ให้คำแนะนำคนงานไทยในเรื่องการทำงานและเรื่องอื่น ๆ ออกตรวจตราเยี่ยมเยียนคนงานที่ทำงานในต่างประเทศ

๔. งานวิชาการ เช่น ศึกษาวิจัยตลาดแรงงานและสถานการณ์ด้านแรงงาน เก็บรวบรวมข้อมูลและสถิติแรงงาน จัดพิมพ์เอกสารและข้อมูลสถิติแรงงานออกเผยแพร่

๕. งานธุรการและสารบรรณ เช่น โต้ตอบหนังสือภายในและระหว่างประเทศ ทำเรื่องเบิกจ่ายเงิน อำนวยความสะดวกในการส่งเงินกลับประเทศ

อำนาจหน้าที่ของสถานทูตสถานกงสุลไทยในต่างประเทศคือ

๑. เป็นผู้แทนของประเทศไทยในประเทศที่ประจำอยู่ การเป็นผู้แทนนี้หมายความทั้งในด้านพิธีการและด้านราชการ
๒. เจรจากับรัฐบาลของประเทศนั้น ๆ ตามคำสั่งของกระทรวงการต่างประเทศ
๓. สังเกตสภาพการณ์ สถานการณ์ และพัฒนาการ ตลอดจนเหตุการณ์ด้านต่าง ๆ แล้วรายงานให้กระทรวงการต่างประเทศทราบ เช่น การค้า เศรษฐกิจ วัฒนธรรม และวิทยาการ
๔. ส่งเสริมสัมพันธไมตรีระหว่างประเทศไทยกับประเทศนั้น
๕. คุ้มครองผลประโยชน์ของประเทศไทย คนชาติไทยทั้ง เอกชนและบริษัท
๖. ส่งเสริมความสัมพันธ์ทางการค้า เศรษฐกิจ วัฒนธรรม และวิทยาการระหว่างประเทศไทยกับประเทศนั้น
๗. ให้ข้อมูลเกี่ยวกับประเทศไทยแก่บุคคลที่สนใจ เช่น ด้านสถานที่ท่องเที่ยว
๘. ออกหนังสือเดินทางหรือเอกสาร การเดินทางให้แก่คนไทยตรวจลงตราหนังสือเดินทาง หรือเอกสารการเดินทางแก่บุคคลที่จะเดินทางมายังประเทศไทย ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการทะเบียนของคนไทยในประเทศนั้น เช่น การแจ้งเกิด แจ้งตายของคนไทยในต่างประเทศ
๙. ปฏิบัติงานหน้าที่อื่น ๆ ที่รัฐบาลหรือกระทรวงการต่างประเทศมอบหมายให้

ในบรรดาข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของสถาน เอกอัครราชทูตซึ่งประกอบ เป็นคณะผู้แทนทางการทูตของประเทศไทยประจำต่างประเทศนั้นบางแห่งรัฐบาลอาจแต่งตั้งข้าราชการในสังกัดกระทรวง ทบวง กรมอื่นให้ไปประจำอยู่ด้วย เช่นมีผู้ช่วยทูตฝ่ายการคลัง ผู้ช่วยทูตฝ่ายทหาร ผู้ช่วยทูตฝ่ายพาณิชย์ ผู้ช่วยทูตฝ่ายวัฒนธรรม ผู้ช่วยทูตฝ่ายแรงงาน เป็นต้น

อาจสรุปได้ว่าหน้าที่ของสถานทูตสถานกงสุลในต่างประเทศทำหน้าที่เสมือนตัวแทนของประเทศ ดูแลคนไทยทุก ๆ คนในต่างประเทศในอาณาเขตความรับผิดชอบของตน แต่ทูตแรงงานเป็นเพียงผู้รับผิดชอบต่อคนงาน เรื่องการทำงานเท่านั้น

ตารางที่ ๑๕ ไครควรเป็นผู้รับผิดชอบคนงานไทยที่ประจำในต่างประเทศ (ตอบได้หลายข้อ)

ผู้รับผิดชอบต่อคนงาน	ผู้จัดการสำนักงาน จัดหางาน (คน)	เจ้าหน้าที่กรม- แรงงาน (คน)	รวม (คน)
ทูตแรงงาน	๔๑ (๓๓.๖๑%)	๓๒ (๓๒.๐๐%)	๗๓ (๓๒.๘๘%)
กงสุลไทยในแต่ละประเทศที่มีคนงาน	๒๘ (๒๒.๘๕%)	๒๙ (๒๙.๐๐%)	๕๗ (๒๕.๖๘%)
สำนักงานจัดหางานส่งคนของตนไปดูแล	๒๘ (๒๒.๘๕%)	๒๘ (๒๘.๐๐%)	๕๖ (๒๕.๒๓%)
จัดตั้งสมาคมคอยช่วยเหลือ	๒๒ (๑๘.๐๓%)	๘ (๘.๐๐%)	๓๐ (๑๓.๕๑%)
ร่วมมือกันทุกฝ่าย (รัฐและ เอกชน)	๓ (๒.๔๖%)	๓ (๓.๐๐%)	๖ (๒.๗๐%)
รวม	๑๒๒ (๑๐๐%)	๑๐๐ (๑๐๐%)	๒๒๒ (๑๐๐%)

ผู้จัดการสำนักงานตอบว่าผู้ที่ควรรับผิดชอบดูแลคนงานประจำในต่างประเทศคือทูตแรงงาน จำนวน ๔๑ ตัวอย่างคิดเป็นร้อยละ ๓๓.๖๑ กงสุลไทยในแต่ละประเทศหรือสำนักงานจัดหางานส่งคนของตนไปดูแลจำนวนเท่ากันคือ ๒๘ ตัวอย่างคิดเป็นร้อยละ ๒๒.๘๕ จัดตั้งสมาคมคอยช่วยเหลือจำนวน ๒๒ ตัวอย่างคิดเป็นร้อยละ ๑๘.๐๓ และร่วมมือกันทุกฝ่าย (รัฐและ เอกชน) จำนวน ๓ ตัวอย่างคิดเป็นร้อยละ ๒.๔๖

เจ้าหน้าที่กรมแรงงานตอบว่าผู้ที่ควรรับผิดชอบต่อคนงานคือทูตแรงงานจำนวน ๓๒ ตัวอย่างคิดเป็นร้อยละ ๓๒ กงสุลไทยในแต่ละประเทศจำนวน ๒๙ ตัวอย่างคิดเป็นร้อยละ ๒๙ สำนักงานจัดหางานส่งคนของตนไปดูแลจำนวน ๒๘ ตัวอย่างคิดเป็นร้อยละ ๒๘ จัดตั้งสมาคมคอยช่วยเหลือจำนวน ๘ ตัวอย่างคิดเป็นร้อยละ ๘ และร่วมมือกันทุกฝ่าย (รัฐบาลและ เอกชน) จำนวน ๓ ตัวอย่างคิดเป็นร้อยละ ๓

ความเห็นชอบของผู้จัดการสำนักงานและเจ้าหน้าที่กรมแรงงานจะคล้ายกัน ซึ่งจะสะท้อนให้เห็นความสำคัญในการตั้งทูตแรงงาน, สถานกงสุลไทย และหน่วยงานอื่น ๆ ช่วยเหลือคนงานไทยในต่างแดนให้ครอบคลุมทุกประเทศเพื่อให้สามารถดูแลคนงานได้ทั่วถึง

๔) การจัดตั้งสมาคมที่เกี่ยวกับการจัดหางานต่างประเทศ แนวการแก้ปัญหาที่ผ่านมาผู้จัดหางานมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาน้อยมาก ดังนั้นการแก้ปัญหาโดยรัฐบาลฝ่ายเดียวอาจไม่เข้าใจปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นอย่างแท้จริง ถ้าเปิดโอกาสให้ผู้จัดการสำนักงานได้มีโอกาสเข้าไปเสนอความคิดเห็นในการแก้ปัญหาในคณะกรรมการฯ ด้วย ก็จะทำให้การแก้ปัญหาดตรงจุดและได้ผลยิ่งขึ้น การรวมตัวของผู้จัดหางานที่ผ่านมามีการจัดตั้งกลุ่มของตนแตกแยกกัน เช่น มีสมาคมจัดหางาน, ชมรมแรงงานไทยในต่างประเทศ, ชมรมผู้จัดหางานไทยในต่างประเทศ มูลนิธิช่วยแรงงานไทยในต่างประเทศ ฯลฯ ซึ่งมีได้จัดให้เข้าสู่ระบบที่จะนำมาให้เกิดประโยชน์ได้ เพราะแต่ละกลุ่มต่างก็มีวัตถุประสงค์และผลประโยชน์ของตนเอง ทำให้เกิดแตกความสามัคคีกัน ถ้าได้นำกลุ่มต่าง ๆ มารวมกันและวางแนวทางที่ถูกต้องก็จะทำให้เกิดประโยชน์แก่ส่วนร่วมได้ เช่นการเข้าร่วมในการพิจารณากำหนดมาตรฐานสัญญาจ้าง การเปิดตลาดแรงงานใหม่ ฯลฯ

ตารางที่ ๒๐ การจัดตั้งสมาคมที่เกี่ยวกับการจัดหางานต่างประเทศ

การจัดตั้งสมาคม	ผู้จัดการสำนักงานจัดหางาน (คน)	เจ้าหน้าที่กรม-แรงงาน (คน)	รวม (คน)
ควร	๔๗ (๗๗.๐๕%)	๒๑ (๕๕.๒๖%)	๖๘ (๖๘.๖๙%)
ไม่ควร	๑๐ (๑๖.๓๙%)	๔ (๒๓.๖๙%)	๑๔ (๑๔.๑๙%)
ไม่ออกความเห็น	๔ (๖.๕๖%)	๘ (๒๑.๐๕%)	๑๒ (๑๒.๑๒%)
รวม	๖๑ (๑๐๐%)	๓๘ (๑๐๐%)	๙๙ (๑๐๐%)

ผู้จัดการสำนักงานจัดหางานตอบว่า ควรจัดตั้งจำนวน ๔๗ ตัวอย่างคิดเป็นร้อยละ ๗๗.๐๕ ไม่ควรจำนวน ๑๐ ตัวอย่างคิดเป็นร้อยละ ๑๖.๓๙ และไม่ออกความเห็น ๔ ตัวอย่างคิดเป็นร้อยละ ๖.๕๖

เจ้าหน้าที่กรมแรงงานตอบว่าควรจัดตั้งจำนวน ๒๑ ตัวอย่างคิดเป็นร้อยละ ๕๕.๒๖ ไม่ควรจำนวน ๔ ตัวอย่างคิดเป็นร้อยละ ๒๓.๖๙ และไม่ออกความเห็น ๘ ตัวอย่างคิดเป็นร้อยละ ๒๑.๐๕

คำตอบที่ผู้จัดหางานและเจ้าหน้าที่กรมแรงงานมีความเห็นคล้ายกันว่า ควรจัดตั้งสมาคมหรือองค์การเอกชนในด้านการจัดหางาน

เหตุผลจากแบบสอบถาม สรุปได้ดังนี้

ข้อดี ทำให้การติดต่อกับนายจ้างต่างประเทศน่าเชื่อถือมากขึ้นถ้าสมาคมสามารถดำเนินงานได้ตรงวัตถุประสงค์และมีความเป็นธรรม เป็นศูนย์กลางในการติดต่อประสานงานกับกรมแรงงานในการช่วยกันแก้ปัญหาต่าง ๆ ช่วยลดความขัดแย้งของกลุ่มต่าง ๆ ขจัดสำนักงานเถื่อน ควบคุมสมาชิกให้ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่ถูกต้อง ให้ข้อมูลแก่สมาชิก หาวิธีการช่วยเหลือคนงาน แลกเปลี่ยนความคิดเห็นภายในกลุ่ม เพื่อช่วยกันแก้ปัญหาของสำนักงานจัดหางานและปรับปรุงภาพพจน์ของการจัดหางานต่างประเทศให้ดีขึ้น

ผลเสีย แต่ละสำนักงานมีจุดมุ่งหมายไม่ตรงกันทำให้เกิดความขัดแย้งและไม่จริงจังต่อกัน บางครั้งมิได้มุ่งหวังช่วยสมาชิกหรือคนงานแต่มุ่งหวังผลประโยชน์ของตนเอง โดยอาศัยชื่อสมาคมมาแอบอ้าง

✕ สรุปส่วนที่ ๒ ความคิดเห็นเกี่ยวกับพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. ๒๕๑๑ และการปรับปรุงกฎหมาย

๑. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่ากฎหมายจัดหางานจัดหางานต่างประเทศควรแยกออกจากกฎหมายจัดหางานภายในคิดเป็นร้อยละ ๘๕.๘๕ เพราะกฎหมายปัจจุบันเป็นกฎหมายที่เหมาะสมกับการจัดหางานภายในเท่านั้น ดังนั้นต้องมีข้อกำหนดที่แตกต่างไปจากกฎหมายจัดหางานภายในประเทศ เช่น กำหนดบทโทษที่สูงขึ้น ค่าบริการที่สูงขึ้น คุณสมบัติของผู้จัดหางานให้รัดกุมกว่าเดิม จำนวนสำนักงานควรปรับปรุงให้เหมาะสม ฯลฯ

๒. การปรับปรุงกฎหมายจัดหางานต่างประเทศ

ก) จำนวนสำนักงานจัดหางาน จากคำตอบไม่สามารถสรุปได้ว่าควรกำหนดอย่างไร เพราะมีความเห็นแตกต่างกันทั้งควรเพิ่ม คงเดิม และลดลง แต่เห็นว่าควรคงเดิมสูงกว่าคำตอบอื่น ๆ

ข) หลักทรัพย์ค้ำประกันจากคำตอบส่วนใหญ่เห็นว่า ควรคิดเป็นร้อยละ ๖๐.๖ ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

ค) การเพิ่มโทษ ส่วนใหญ่เห็นว่าควรเพิ่มคิดเป็นร้อยละ ๔๘.๘๔ ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

ง) ค่าบริการ จากคำตอบไม่สามารถสรุปได้ว่า ควรกำหนดเท่าไร เพราะมีความเห็นแตกต่างกันมาก แต่ผู้ตอบทั้งเจ้าหน้าที่กรมแรงงานและผู้จัดหางานส่วนใหญ่มีแนวโน้มว่าอัตรา ๒๕% นี้ยังไม่เหมาะสมคิดเป็นร้อยละ ๓๒.๙๒ ของผู้ตอบทั้งหมด

สาเหตุที่ค่าบริการสูงขึ้นอาจเนื่องมาจากค่าใช้จ่ายในการจัดหางานสูงขึ้น ค่าบริการที่กำหนดในกฎหมายล้าสมัยไม่มีการปรับปรุงแก้ไขให้ทันกับตรรกษาค่าครองชีพและภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน

จ) การตั้งกองทุนช่วยคนงาน ผู้ตอบส่วนใหญ่เห็นว่าควรตั้งขึ้นคิดเป็นร้อยละ ๘๐.๘๑ ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

ผู้ที่ควรรับผิดชอบในการจ่ายเงินเข้ากองทุน จากคำตอบไม่สามารถสรุปได้แน่ชัด แต่ผู้ตอบเห็นว่าควรให้รับผิดชอบทั้งสามฝ่ายคือ รัฐบาล คนงาน สำนักงานในร้อยละที่สูงกว่าคำตอบอื่น ๆ

ฉ) สำนักงานจัดหางานควรรับผิดชอบต่อคนงานโดยช่วย เหลือคนงานจนได้งานและช่วยในการส่งเงินกลับประเทศคิดเป็นร้อยละ ๔๓.๙๔ ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

ช) สาเหตุที่คนงานไม่ได้งานยังไม่ได้สรุปได้ เพราะความเห็นแตกต่างกันมาก แต่คำตอบว่ามีการจัดส่งคนงานโดยไม่มีสัญญาจ้างมีร้อยละที่สูงกว่าคำตอบอื่น ๆ

ข) ผู้ทำหน้าที่รับผิดชอบต่อคนงานไทยในต่างประเทศจากข้อมูลที่ได้ไม่สามารถสรุปได้ เพราะมีความเห็นแตกต่างกันมาก แต่เห็นว่าทูตแรงงานควรรับผิดชอบในอัตราร้อยละที่สูงกว่าคำตอบอื่น ๆ

ฅ) การจัดตั้งสมาคมเกี่ยวกับการจัดหางานผู้ตอบ เห็นว่าควรจัดตั้งคิด เป็นร้อยละ ๖๘.๖๘ ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

ส่วนที่ ๓ ปัญหาในวิธีการดำเนินการจัดหางานต่างประเทศของสำนักงานจัดหางาน และ
การปรับปรุงแนวการปฏิบัติของกรมแรงงาน

ปัญหาในวิธีการดำเนินการจัดหางานต่างประเทศของสำนักงานจัดหางาน

ตารางที่ ๒๑ ปัญหาในวิธีการดำเนินการจัดหางานของสำนักงานจัดหางาน (ตอบได้หลายข้อ)

ปัญหาในวิธีการดำเนินการ จัดหางาน	ผู้จัดการสำนักงาน จัดหางาน (คน)	เจ้าหน้าที่กรม- แรงงาน(คน)	รวม (คน)
การสรรหาคนงานฝีมือดี	๒๔ (๑๙.๐๘%)	๔ (๑๓.๔๓%)	๓๔ (๑๗.๑๗%)
การคัดเลือกหรือการทดสอบฝีมือ	๒๗ (๒๑.๖๑%)	๑๔ (๒๘.๓๖%)	๔๑ (๒๓.๒๓%)
การทำหนังสือเดินทาง	๑๓ (๙.๙๒%)	๔ (๕.๙๗%)	๑๗ (๘.๕๙%)
ขั้นตอนการทำวีซ่า	๒๘ (๒๑.๓๘%)	๔ (๑๓.๔๓%)	๓๒ (๑๖.๖๙%)
การส่งเงินกลับของคนงาน	๑๑ (๗.๖๔%)	๘ (๑๑.๙๔%)	๑๙ (๙.๙๙%)
สำนักงาน"เถื่อน"จัดส่งได้เร็วกว่า	๒๔ (๑๘.๓๒%)	๑๗ (๒๕.๓๗%)	๔๑ (๒๑.๗๑%)
อื่น ๆ	๔ (๓.๐๕%)	๑ (๑.๕๑%)	๕ (๒.๕๓%)
รวม	๑๓๑ (๑๐๐%)	๖๗ (๑๐๐%)	๑๙๘ (๑๐๐%)

ผู้จัดการสำนักงานจัดหางานตอบว่า ปัญหาของสำนักงานจัดหางานคือ ขั้นตอนการทำวีซ่า
จำนวน ๒๘ ตัวอย่างคิดเป็นร้อยละ ๒๑.๓๘ การคัดเลือกหรือการทดสอบฝีมือจำนวน ๒๗ ตัวอย่างคิด
เป็นร้อยละ ๒๑.๖๑ การสรรหาคนงานฝีมือดีจำนวน ๒๔ ตัวอย่างคิดเป็นร้อยละ ๑๙.๐๘ สำนักงาน
"เถื่อน"จัดส่งได้เร็วกว่าจำนวน ๒๔ ตัวอย่างคิดเป็นร้อยละ ๑๘.๓๒ การทำหนังสือเดินทางจำนวน
๑๓ ตัวอย่างคิดเป็นร้อยละ ๙.๙๒ การส่งเงินกลับของคนงานจำนวน ๑๑ ตัวอย่างคิดเป็นร้อยละ
๗.๖๔ และอื่น ๆ ๔ ตัวอย่างคิดเป็นร้อยละ ๓.๐๕ ได้แก่ นายจ้างเร่งรัดการส่งเร็วเกินไปแต่
ระเบียบขั้นตอนการปฏิบัติใช้เวลามากทำให้ล่าช้า มีการทำงานซ้ำซ้อน เช่น ทำการตรวจสอบประวัติ
๒ ครั้งในการทำหนังสือเดินทางและทำวีซ่า การหาสัญญาจ้างทำได้ยาก เพราะมีคู่แข่งมาก

เจ้าหน้าที่กรมแรงงานตอบว่า ปัญหาการจัดส่งของคนงานของสำนักงานจัดหางานคือการคัดเลือกหรือการทดสอบฝีมือ ๑๔ ตัวอย่างคิดเป็นร้อยละ ๒๘.๓๖ สำนักงาน"เถื่อน"จัดส่งได้เร็วกว่าจำนวน ๑๗ ตัวอย่างคิดเป็นร้อยละ ๒๕.๓๗ การสรรหาคนงานฝีมือดีหรือขั้นตอนการทำวีซ่าจำนวน ๔ ตัวอย่างเท่ากันคิดเป็นร้อยละ ๑๓.๔๓ การส่งเงินกลับของคนงานจำนวน ๘ ตัวอย่างคิดเป็นร้อยละ ๑๑.๘๔ การทำหนังสือเดินทางจำนวน ๔ ตัวอย่างคิดเป็นร้อยละ ๕.๘๗ และอื่น ๆ จำนวน ๑ ตัวอย่างคิดเป็นร้อยละ ๑.๕๐ เช่น ราชการมีขั้นตอนมากทำให้เอกชนจัดส่งไม่ทันตามความต้องการของนายจ้าง

แสดงให้เห็นว่า สำนักงานจัดหางานต่างประสบปัญหาในการดำเนินงานโดยเฉพาะในด้านการทำวีซ่า การคัดเลือกหรือทดสอบฝีมือ สำนักงาน"เถื่อน"จัดส่งได้เร็วกว่าเพราะไม่ได้ผ่านขั้นตอนยุ่งยากของกรมแรงงาน นอกจากนี้ยังตัดราคาแข่งกับสำนักงานที่ถูกต้องทำให้ผู้ที่ปฏิบัติถูกต้องไม่ได้รับสัญญาจ้างจากนายจ้าง

ที่ประสบปัญหามากคือการทำวีซ่า เพราะรัฐบาลของประเทศซาอุดีอาระเบีย (เป็นประเทศที่จัดส่งคนงานไทยไปมากที่สุดประมาณ ๖๒.๘๘% ของคนไทยทั้งหมดในตะวันออกกลาง) ได้กำหนดให้ผู้เดินทางไปทำงานที่ประเทศซาอุดีอาระเบียต้องตรวจสอบทะเบียนประวัติอาชญากรก่อนทำวีซ่า ซึ่งปรากฏว่ากรมตำรวจสามารถตรวจสอบได้เพียงวันละ ๒๐๐-๓๐๐ ราย แต่มีผู้เดินทางออกไปทำงานประมาณวันละ ๕๐๐ ราย ดังนั้น ขั้นตอนนี้จึงเป็นปัญหาที่ทำให้การส่งคนช้าลง รวมทั้งมีความยุ่งยากในการทำวีซ่าของประเทศที่ไม่มีสถานทูตในประเทศไทย เช่น ลีเบีย คูเวต ฯลฯ ต้องส่งไปทำข้ามประเทศ มีสถานทูตบางแห่งเจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอทำให้ไม่สามารถทำวีซ่าได้ทันกับความต้องการ ส่วนปัญหาในการคัดเลือกหรือทดสอบฝีมืออาจเนื่องมาจากปัจจุบันมีคนงานไปทำงานในตะวันออกกลางมาก ทำให้การผลิตช่างฝีมือไม่ทันกับความต้องการของนายจ้าง นอกจากนี้ มาตรฐานในการทดสอบก็ไม่ได้มาตรฐานเพราะลักษณะงานและเครื่องมือต่าง ๆ ทันสมัยกว่าหรือไม่เหมือนกับที่ใช้ในเมืองไทย

๑) ผู้รับผิดชอบในการคัดเลือกและทดสอบฝีมือคนงาน ปัญหาที่คนงานถูกส่งตัวกลับมีสาเหตุหลายอย่าง ซึ่งอาจเกิดจากคนงานไม่มีฝีมือตามที่ระบุไว้ในสัญญาจ้างอันเนื่องมาจากขาดมาตรฐานในการทดสอบฝีมือคนงาน ฉะนั้นเพื่อตัดปัญหานี้ควรจะระบุว่าใครควรเป็นผู้รับผิดชอบในการทดสอบฝีมือคนงานซึ่งจะให้ความเป็นธรรมแก่คนงานเมื่อได้ผ่านการทดสอบ คัดเลือกและเซ็นสัญญาแล้ว นายจ้างจะไม่ถือเป็นข้ออ้างว่าคนงานไม่มีฝีมือและไม่ทำการจ้างได้

ตารางที่ ๒๒ ผู้รับผิดชอบในการคัดเลือกและทดสอบฝีมือคนงาน (ตอบได้หลายข้อ)

ผู้รับผิดชอบ	ผู้จัดการสำนักงานจัดหางาน (คน)	เจ้าหน้าที่กรมแรงงาน (คน)	รวม (คน)
- นายจ้าง	๓๑ (๓๖.๑๕%)	๑๕ (๔๔.๑๒%)	๔๕ (๓๘.๕๖%)
- สำนักงานจัดหางาน	๓๔ (๔๐.๘๖%)	๘ (๒๓.๕๓%)	๔๒ (๓๕.๙๐%)
- ทั้งสองฝ่ายคือ นายจ้างและผู้จัดการหางาน	๒ (๒.๔๑%)	๑ (๒.๙๔%)	๓ (๒.๕๖%)
- สถาบันฝึกฝีมือของเอกชน	๑๓ (๑๕.๖๖%)	๓ (๘.๘๒%)	๑๖ (๑๓.๖๘%)
- อื่น ๆ	๔ (๔.๘๒%)	๗ (๒๑.๕๔%)	๑๑ (๙.๔๐%)
รวม	๘๓ (๑๐๐%)	๓๔ (๑๐๐%)	๑๑๗ (๑๐๐%)

ผู้จัดการสำนักงานจัดหางานและเจ้าหน้าที่กรมแรงงานมีความเห็นคล้ายกันว่า ผู้ที่ควรรับผิดชอบในการทดสอบคือ นายจ้างจำนวน ๔๕ ตัวอย่างคิดเป็นร้อยละ ๓๘.๕๖ สำนักงานจัดหางาน ๔๒ ตัวอย่างคิดเป็นร้อยละ ๓๕.๙๐ สถาบันฝึกฝีมือของเอกชนจำนวน ๑๖ ตัวอย่างคิดเป็นร้อยละ ๑๓.๖๘ ทั้ง ๒ ฝ่ายคือนายจ้างและผู้จัดการหางานจำนวน ๓ ตัวอย่างคิดเป็นร้อยละ ๒.๕๖ และอื่น ๆ จำนวน ๑๑ ตัวอย่างคิดเป็นร้อยละ ๙.๔ ได้แก่

- ขึ้นอยู่กับข้อตกลงระหว่างนายจ้างกับสำนักงานว่าจะให้ใครทดสอบ ซึ่งถ้านายจ้างเลือกเอง ก็จะได้คนงานที่ต้องการมากกว่าจัดทดสอบโดยสำนักงานเพียงฝ่ายเดียว
- ควรให้เอกชนทำแต่รัฐช่วยเหลือในการกำหนดมาตรฐาน
- ใช้โรงเรียนช่างต่าง ๆ ของรัฐและสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นศูนย์กลางในการทดสอบและออกหนังสือรับรองให้คนงาน คนงานก็จะไม่ต้องเสียเงินค่าทดสอบฝีมือบ่อย ๆ และจะทำ

ให้ฝีมือของช่างสาขาต่าง ๆ อยู่ในระดับมาตรฐานเดียวกัน

จากคำตอบอาจวิเคราะห์ได้ว่า เหตุผลที่นายจ้างไม่ยอมรับการทดสอบฝีมือคนงานจากการคัดเลือกของสำนักงานอย่าง เดียว เพราะสำนักงานอาจไม่ได้ทดสอบคนงานจริง หรือทดสอบแต่ไม่ได้มาตรฐาน เพราะขาดแหล่งทดสอบ ถ้านายจ้างมาทดสอบเองก็จะมีปัญหาในการคัดเลือกและการทดสอบคนงาน ถ้าเปรียบเทียบการคัดเลือกและทดสอบฝีมือคนงานของฟิลิปปินส์และเกาหลี จะเห็นว่าฟิลิปปินส์จะคัดเลือกคนงานไว้แล้วในขั้นแรก (ถ้าจัดส่งโดยรัฐบาล) แยกตามฝีมือหรือความสามารถ แล้วให้นายจ้างมาคัดเลือกอีกครั้ง แต่ของเกาหลี(จัดส่งโดยรัฐบาลเท่านั้น) จะคัดเลือกและทดสอบคนงานให้นายจ้าง ๘๐% และอีก ๑๐% ให้นายจ้างมีสิทธิเลือก ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าหน่วยงานในการทดสอบของเกาหลีมีประสิทธิภาพสูงมาก เพราะคนงานของเกาหลีที่ไปทำงานในตะวันออกกลางมีนายจ้างชมว่ามีฝีมือดีและมีความอดทน ถ้าประเทศไทยสามารถจัดตั้งหน่วยงานหนึ่งขึ้นมารับผิดชอบ ก็เชื่อว่าจะมีส่วนช่วยในการพัฒนาฝีมือของคนงานให้สูงขึ้นทัดเทียมประเทศที่เจริญได้ จะทำให้นายจ้างยอมรับฝีมือของคนงานไทย ซึ่งจะมีส่วนทำให้ตลาดแรงงานของไทยขยายออกไปมากขึ้น

๒) ระดับฝีมือของคนไทย คนงานกลุ่มแรกที่เดินทางไปทำงานในตะวันออกกลาง อาจเป็น คนงานซึ่งเคยทำงานที่ฐานบินอเมริกาขึ้นมา ก่อน เมื่ออเมริกันถอนฐานทัพออกไปทำให้พวกคนงานเกิดว่างงานลง แต่เมื่ออเมริกันประมุลงานได้ในตะวันออกกลางก็ได้มานำเอาคนงานไทยของตนไปทำด้วย ในระยะนั้นไม่มีปัญหาเรื่องฝีมือคนไทยมากนัก เพราะเคยทำงานกับนายจ้างมาก่อน ต่อมาจึงได้เกิดมีคนงานกลุ่มอื่น ๆ เดินทางไปบ้าง ซึ่งบางคนอาจมีทักษะและความชำนาญไม่ถึงระดับที่นายจ้างต้องการ เมื่อเทียบกับชาติอื่น ๆ ที่ไปขายแรงงานเหมือนกัน ถ้าเปรียบเทียบแล้วระดับฝีมือของคนงานไทยในความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามมีดังนี้

ตารางที่ ๒๓ ระดับฝีมือของคนงานไทยเมื่อเปรียบเทียบกับชาติอื่น ๆ ที่ไปทำงานในตะวันออกกลาง

ระดับฝีมือ คนงานไทย	ผู้จัดการสำนักงาน จัดหางาน(คน)	เจ้าหน้าที่ กรมแรงงาน(คน)	รวม (คน)
อยู่ในระดับฝีมือสูงกว่าทุกชาติ	๒๘ (๔๕.๑๖%)	๑๓ (๓๔.๒๑%)	๔๑ (๔๑.๔๑%)
อยู่ในระดับกลาง	๓๒ (๕๒.๘๖%)	๒๒ (๕๗.๘๕%)	๕๔ (๕๔.๕๕%)

ระดับฝีมือคนงานไทย	ผู้จัดการสำนักงาน จัดหางาน (คน)	เจ้าหน้าที่ กรมแรงงาน(คน)	รวม (คน)
อยู่ในระดับต่ำ	๑ (๑.๖๔%)	-	๑ (๑.๐๑%)
ไม่ออกความเห็น	-	๓ (๗.๕๐%)	๓ (๓.๐๓%)
รวม	๖๑ (๑๐๐%)	๓๘ (๑๐๐%)	๙๙ (๑๐๐%)

ทั้งผู้จัดการสำนักงานจัดหางานและเจ้าหน้าที่กรมแรงงานมีความเห็นคล้ายกัน โดยตอบว่าระดับฝีมือของคนงานไทยในตะวันออกกลางอยู่ในระดับกลางจำนวน ๕๔ ตัวอย่างคิดเป็นร้อยละ ๕๔.๕๕ อยู่ในระดับสูงจำนวน ๔๑ ตัวอย่างคิดเป็นร้อยละ ๔๑.๔๑ ระดับต่ำจำนวน ๑ ตัวอย่างคิดเป็นร้อยละ ๑.๐๑ และไม่ออกความเห็นจำนวน ๓ ตัวอย่างคิดเป็นร้อยละ ๓.๐๓ จากแบบสอบถามยังพบว่าคนงานที่มีฝีมือสูงกว่าคนงานไทย ได้แก่ คนงานเกาหลี คนงานญี่ปุ่น และคนงานชาวยุโรป อย่างไรก็ตาม การกำหนดให้เด่นชัดย่อมทำได้ยาก เพราะแต่ละชาติมีข้อดีข้อเสียแตกต่างกัน เช่น คนไทยอาจมีความอดทนดี ฝีมือดี แต่เสียเปรียบด้านภาษา เมื่อเกิดปัญหาต่าง ๆ ก็ไม่สามารถตกลงกับนายจ้างได้ และมีกลไกรถถ้าเกิดความไม่พอใจ ทำให้นายจ้างไม่พอใจ จากคำตอบที่ได้อาจสรุปได้ว่าระดับฝีมือคนงานไทยอยู่ในระดับกลาง

การเปรียบเทียบจากข้อมูลดังกล่าว เป็นความเห็นที่ไม่มี การพิสูจน์ตามหลักวิชาการ แต่เป็นเพียงความคิดเห็นของผู้ตอบหรือจากการยกย่องของนายจ้างเท่านั้น หากมีการนำมาทดสอบอย่างถูกต้องตามหลักวิชาแล้ว อาจทำให้ความเชื่อนี้เป็นจริงหรือเปลี่ยนไปก็ได้

๓) ระยะเวลาในการจัดส่งคนงาน ในด้านการแข่งขันเพื่อจัดส่งคนงานไปทำงานต่างประเทศนั้น บางครั้งนายจ้างต้องการคนงานเร่งด่วนเพื่อให้ทันโครงการที่ได้ประมูลว่าในต่างประเทศ การเลือกคนงานไปทำงานอาจคำนึงถึงความสะดวกรวดเร็วด้วย การมาติดต่อเพื่อรับคนงาน มีนายจ้างจำนวนไม่น้อยไม่ต้องการบริการจากรัฐ ซึ่งอาจมีสาเหตุหลายอย่างเช่น ระเบียบราชการที่ยุ่งยากซับซ้อน ระยะเวลาในการดำเนินงานนานกว่าเอกชนเพราะการอำนวยความสะดวกที่เอกชนบริการให้ เช่น สถานที่พัก สถานที่ท่องเที่ยวอื่น ๆ หรือ สำนักงานเอกชนจะมีคนงานอยู่

แล้วนายจ้างสามารถมาเลือกได้ทันที โดยไม่ต้องรอการประกาศรับสมัคร เชื่อว่าปัญหาเรื่องระยะเวลาเป็นสิ่งหนึ่งที่นายจ้างต้องการรู้เพื่อนำมาประกอบการตัดสินใจว่าจะเลือกคนงานจากประเทศใด ซึ่งเกาหลีใช้เวลาประมาณ ๒๕ วัน ฟิลิปปินส์ใช้เวลา ๒๔ วัน จากข้อมูลที่ได้มีดังนี้

ตารางที่ ๒๔ ระยะเวลาเร็วที่สุดที่สำนักงานใช้ในการจัดส่งคนงานตั้งแต่เริ่มสมัครงาน ไปจนถึงการจัดส่งคนไปทำงานต่างประเทศ

ระยะเวลา	ผู้จัดการสำนักงานจัดหางาน (คน)	เจ้าหน้าที่กรมแรงงาน (คน)	รวม (คน)
๑-๑๕ วัน	๑๑ (๑๔.๖๑%)	๗ (๓๕.๐๐%)	๑๗ (๒๓.๕๔%)
๑๖-๓๐ วัน	๒๓ (๔๕.๑๐%)	๑๐ (๕๐.๐๐%)	๓๓ (๔๖.๕๔%)
๓๑-๔๕ วัน	๑๓ (๒๕.๕๔%)	-	๑๓ (๑๘.๓๑%)
๔๖-๖๐ วัน	๓ (๕.๘๘%)	๒ (๑๐.๐๐%)	๕ (๗.๐๐๔%)
๖๑-๙๐ วัน	๒ (๓.๙๒%)	๑ (๕.๐๐%)	๓ (๔.๒๓๗%)
รวม	๕๑ (๑๐๐%)	๒๐ (๑๐๐%)	๗๑ (๑๐๐%)
ระยะเวลาเฉลี่ยเร็วที่สุด	๓๓.๑๗ วัน	๒๗.๑๖ วัน	๓๑.๕๔ วัน

ทั้งผู้จัดการสำนักงานจัดหางานและเจ้าหน้าที่กรมแรงงานมีความเห็นคล้ายกัน จึงขอวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้จัดการสำนักงานเพียงอย่างเดียว เพราะเป็นผู้ดำเนินการโดยตรง

ผู้จัดการสำนักงานจัดหางานตอบว่าระยะเวลาเร็วที่สุดที่ใช้ในการจัดส่งคนงาน คือ ๑๖-๓๐ วัน จำนวน ๒๓ ตัวอย่างคิดเป็นร้อยละ ๔๕.๑๐ ๓๑-๔๕ วันจำนวน ๑๓ ตัวอย่างคิดเป็นร้อยละ ๒๕.๕๔ ๑-๑๕ วัน จำนวน ๑๐ ตัวอย่างคิดเป็นร้อยละ ๑๙.๖๑ ๔๖-๖๐ วัน จำนวน ๓ ตัวอย่างคิดเป็นร้อยละ ๕.๘๘ และ ๖๑-๙๐ วันจำนวน ๒ ตัวอย่างคิดเป็นร้อยละ ๓.๙๒ โดยเฉลี่ยแล้วจำนวนวันที่สำนักงานสามารถจัดส่งคนงานได้เร็วที่สุดคือ ๓๓.๑๗ วัน ซึ่งช้ากว่าของเกาหลีและของฟิลิปปินส์เพียงเล็กน้อย และอาจมีอิทธิพลไม่มากนักสำหรับการแข่งขัน แต่อาจมีปัจจัยอื่นที่มีอิทธิพลมากกว่า เช่น การคัดเลือกคนงานที่มีฝีมือและเชื่อฟังอยู่ในระเบียบของนายจ้าง อย่างไรก็ตาม

เรื่องระยะเวลาอาจปรับปรุงได้ โดยขึ้นการจัดส่งคำขออนุมัติสัญญาจ้าง ผู้จัดการงานจะต้องตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนของเอกสารต่าง ๆ ว่าตรงตามแนวปฏิบัติหรือไม่ก่อนนำไปยื่น เมื่อมีเอกสารครบถ้วนก็ทำให้เจ้าหน้าที่สามารถดำเนินการได้รวดเร็ว สำหรับการทำให้รับรองประวัติอาชญากร (P.C.C) นั้น ถ้าผู้จัดการงานทำการคัดเลือกสอบประวัติผู้สมัครว่าเคยทำผิดอะไรหรือไม่ แล้วคัดเลือกเฉพาะผู้ที่ไม่ประวัติอาชญากร และเตรียมหลักฐานให้ครบถ้วน ก็จะทำให้กองทะเบียนประวัติอาชญากรตรวจสอบได้ง่ายและรวดเร็วยิ่งขึ้น

ตารางที่ ๒๕ ระยะเวลาช้าที่สุดที่สำนักงานจัดหางานใช้ในการจัดส่งคนงานตั้งแต่เริ่มสมัครงานไปจนถึงการจัดส่งคนงานไปทำงานต่างประเทศ

ระยะเวลา	ผู้จัดการสำนักงานจัดหางาน (คน)	เจ้าหน้าที่กรมแรงงาน (คน)	รวม (คน)
๑-๓๐ วัน	๘ (๑๕.๖๙%)	๕ (๒๗.๗๘%)	๑๓ (๑๘.๘๔%)
๓๑-๖๐ วัน	๒๒ (๔๓.๑๔%)	๗ (๓๘.๘๙%)	๒๙ (๔๒.๐๒%)
๖๑-๙๐ วัน	๑๓ (๒๕.๕๙%)	๓ (๑๖.๖๗%)	๑๖ (๒๓.๑๙%)
๙๑-๑๒๐ วัน	๓ (๕.๘๘%)	๒ (๑๑.๑๑%)	๕ (๗.๒๕%)
๑๒๑-๑๕๐ วัน	๒ (๓.๙๒%)	-	๒ (๒.๙๐%)
๑๕๑-๑๘๐ วัน	๒ (๓.๙๒%)	๑ (๕.๕๕%)	๓ (๔.๓๕%)
๑๘๑ วันขึ้นไป	๑ (๑.๙๖%)	-	๑ (๑.๔๕%)
รวม	๕๑ (๑๐๐%)	๑๘ (๑๐๐%)	๖๙ (๑๐๐%)
ระยะเวลาเฉลี่ยช้าที่สุด	๗๔.๑๒ วัน	๖๕ วัน	๗๑.๘๔ วัน

ผู้จัดการสำนักงานตอบว่า ระยะเวลาที่ใช้ในการจัดหางานต่างประเทศนานที่สุดคือ ๓๑-๖๐ วันจำนวน ๒๒ ตัวอย่างคิดเป็นร้อยละ ๔๓.๑๔ ๖๑-๙๐ วันจำนวน ๑๓ ตัวอย่างคิดเป็นร้อยละ ๒๕.๕๙ ๑-๓๐ วันจำนวน ๘ ตัวอย่างคิดเป็นร้อยละ ๑๕.๖๙ ๙๑-๑๒๐ วันจำนวน ๓ ตัวอย่างคิดเป็นร้อยละ ๕.๘๘ ๑๒๑-๑๕๐ วันจำนวน ๒ ตัวอย่างคิดเป็นร้อยละ ๓.๙๒ ๑๕๑-๑๘๐ วัน

จำนวน ๒ ตัวอย่างคิดเป็นร้อยละ ๓.๙๒ ๑๘๑ วันขึ้นไปจำนวน ๑ ตัวอย่างคิดเป็นร้อยละ ๑.๙๖ โดยเฉลี่ยแล้วระยะเวลาช้าที่สุดประมาณ ๗๔.๑๒ วัน

การปรับปรุงแนวการปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดหางานต่างประเทศของกรมแรงงาน

ตารางที่ ๒๖ การปรับปรุงแนวการปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดหางานต่างประเทศของกรมแรงงาน (ตอบได้หลายข้อ)

กรมแรงงานควรปรับปรุงเรื่อง	ผู้จัดการสำนักงานจัดหางาน (คน)	เจ้าหน้าที่กรม-แรงงาน (คน)	รวม (คน)
- ระยะเวลาในการพิจารณาสัญญาจ้าง	๕๒ (๑๔.๖๑%)	๒๗ (๑๓.๒๔%)	๗๙ (๑๔.๑๑%)
- มาตรฐานของสัญญาจ้าง	๒๗ (๗.๕๘%)	๑๖ (๗.๘๔%)	๔๓ (๗.๖๘%)
- การควบคุมสำนักงานที่ผิดกฎหมาย	๕๓ (๑๔.๘๙%)	๒๙ (๑๔.๒๒%)	๘๒ (๑๔.๖๔%)
- การประชาสัมพันธ์	๓๓ (๙.๒๗%)	๒๗ (๑๓.๒๔%)	๖๐ (๑๐.๗๑%)
- งบประมาณและกำลังเจ้าหน้าที่	๓๑ (๘.๗๑%)	๓๕ (๑๗.๑๖%)	๖๖ (๑๑.๗๙%)
- การอบรมคนงาน	๑๐ (๒.๘๑%)	-	๑๐ (๑.๗๙%)
- การประสานงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	๔๕ (๑๒.๖๔%)	๒๙ (๑๔.๒๒%)	๗๔ (๑๓.๒๑%)
- การช่วยเหลือของทูตแรงงานในต่างประเทศ	๓๔ (๙.๕๕%)	๑๘ (๘.๘๒%)	๕๒ (๙.๒๙%)
- การทอใบอนุญาต	๓๙ (๑๐.๙๖%)	๑๑ (๕.๓๙%)	๕๐ (๘.๙๓%)
- การจัดหางานต่างประเทศในจังหวัดควรให้ผู้ว่าราชการจังหวัดอนุมัติได้ด้วย	๓๒ (๘.๘๘%)	๑๒ (๕.๘๘%)	๔๔ (๗.๘๖%)
รวม	๓๕๖ (๑๐๐%)	๒๐๔ (๑๐๐%)	๕๖๐ (๑๐๐%)

ผู้จัดการสำนักงานจัดหางานตอบว่า กรมแรงงานควรปรับปรุงเรื่องการควบคุมสำนักงานที่ผิดกฎหมายจำนวน ๕๓ คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๘๙ ระยะเวลาในการพิจารณาสัญญาจ้างจำนวน ๕๒ ตัวอย่างคิดเป็นร้อยละ ๑๔.๖๑ การประสานงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจำนวน ๔๕ ตัวอย่างคิด

เป็นร้อยละ ๑๒.๖๔ การต่อใบอนุญาตจำนวน ๓๔ ตัวอย่างคิดเป็นร้อยละ ๑๐.๙๖ การช่วยเหลือของทูตแรงงานในต่างประเทศจำนวน ๓๔ ตัวอย่างคิดเป็นร้อยละ ๘.๕๕ การประชาสัมพันธ์จำนวน ๓๓ ตัวอย่างคิดเป็นร้อยละ ๘.๒๗ การจัดหางานต่างประเทศในต่างจังหวัดควรให้ผู้ว่าราชการจังหวัดอนุมัติได้ด้วยจำนวน ๓๒ ตัวอย่างคิดเป็นร้อยละ ๘.๘๘ งบประมาณและกำลังเจ้าหน้าที่จำนวน ๓๑ ตัวอย่างคิดเป็นร้อยละ ๘.๗๑ มาตรฐานของสัญญาจ้างจำนวน ๒๗ ตัวอย่างคิดเป็นร้อยละ ๗.๕๘ และการอบรมคนงานจำนวน ๑๐ ตัวอย่างคิดเป็นร้อยละ ๒.๘๑

เจ้าหน้าที่กรมแรงงานตอบว่า กรมแรงงานควรปรับปรุงเรื่องงบประมาณและกำลังเจ้าหน้าที่จำนวน ๓๕ ตัวอย่างคิดเป็นร้อยละ ๑๗.๑๖ การควบคุมสำนักงานที่ผิดกฎหมาย หรือการประสานงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจำนวน เท่ากัน ๒๕ ตัวอย่างคิดเป็นร้อยละ ๑๔.๒๒ การประชาสัมพันธ์หรือระยะเวลาในการพิจารณาสัญญาจ้างจำนวน เท่ากัน ๒๗ ตัวอย่างคิดเป็นร้อยละ ๑๓.๒๔ การช่วยเหลือของทูตแรงงานในต่างประเทศจำนวน ๑๘ ตัวอย่างคิดเป็นร้อยละ ๘.๘๒ มาตรฐานของสัญญาจ้างจำนวน ๑๖ ตัวอย่างคิดเป็นร้อยละ ๗.๘๔ การจัดหางานต่างประเทศในต่างจังหวัดควรให้ผู้ว่าราชการจังหวัดอนุมัติได้ด้วยจำนวน ๑๒ ตัวอย่างคิดเป็นร้อยละ ๕.๘๘ และการต่อใบอนุญาตจำนวน ๑๑ ตัวอย่างคิดเป็นร้อยละ ๕.๓๔

อาจสรุปได้ว่า ผู้จัดการสำนักงานเห็นว่ากรมแรงงานควรปรับปรุงเรื่องการควบคุมสำนักงานที่ผิดกฎหมายอาจเป็น เพราะถ้ามีสำนักงาน "เถื่อน" ย่อมทำให้สำนักงานที่ถูกต้องเสียเปรียบด้านการแข่งขันช่วงชิงสัญญาจ้างจากนายจ้าง จัดส่งคนงานได้รวดเร็ว เพราะไม่ต้องผ่านขั้นตอนตามกฎหมาย และทำให้บุคคลภายนอกมองธุรกิจการจัดหางานต่างประเทศว่าเป็นตัวการในการหลอกลวงคนงาน เป็นต้น

๒) ระยะเวลาในการพิจารณาสัญญาจ้าง ผู้จัดการสำนักงานเห็นว่าใช้เวลามากเกินไป โดยเฉพาะในต่างจังหวัด ซึ่งต้องส่งเรื่องผ่านผู้ว่าราชการจังหวัดก่อนถึงกรมแรงงาน อย่างไรก็ตามจากการสังเกตการณ์ที่กรมแรงงานมักปรากฏว่าผู้จัดหางานส่งสัญญาจ้างและเอกสารต่าง ๆ ไม่ครบถ้วนหรือส่งสัญญาจ้างที่ไม่ถึงมาตรฐานที่กรมแรงงานกำหนด ซึ่งต้องเสียเวลาในการต่อรองกับนายจ้าง

๓) การประสานงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น กระทรวงการต่างประเทศจะออกหนังสือเดินทางให้แก่ทุกคนที่ไปยื่นขอโดยมิได้สนใจว่าต้องดำเนินการตามขั้นตอนในการจัดหางานต่างประเทศคือ การออกหนังสือเดินทางจะทำเมื่อผู้จัดหางานได้ส่งรายชื่อคนงานให้กรมแรงงานอนุมัติขอจัดส่ง แล้วจึงส่งตัวมาทำหนังสือเดินทาง ซึ่งปรากฏว่าสำนักงาน "เถื่อน" สามารถใช้จุดบกพร่องนี้ ดำเนินการแข่งขันกับสำนักงานที่ถูกกฎหมายโดยที่กรมแรงงานควบคุมไม่ได้

๔) การต่อใบอนุญาต ตามกฎหมายจัดหางาน ผู้จัดหางานจะต้องต่ออายุใบอนุญาตปีต่อปี จากข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้จัดหางานทั่วประเทศ ผู้จัดหางานส่วนใหญ่เรียกร้องให้ขอต่ออายุเป็น ๓-๔ ปี (สำหรับของประเทศฟิลิปปินส์จะควบคุมการต่ออายุใบอนุญาตของสำนักงาน เอกชน เค่งครัดมาก โดยกำหนดอายุใบอนุญาตเพียง ๖ เดือนเท่านั้น) นอกจากนั้นขอให้สามารถสืบทอดเป็นมรดกแก่ทายาทได้ด้วย

๕) การช่วยเหลือของทูตแรงงาน เจ้าหน้าที่ปฏิบัติมิได้เพียงพอกับจำนวนพื้นที่ และจำนวนคนงานที่ต้องรับผิดชอบ

๖) การประชาสัมพันธ์ยังไม่ทั่วถึง ทำให้มีการหลอกลวงคนมาก เพราะคนงานยังขาดความรู้ความเข้าใจในการไปทำงานต่างประเทศอย่างแท้จริง

๗) การจัดหางานต่างประเทศในต่างจังหวัดควรให้ผู้ว่าราชการจังหวัดอนุมัติได้ด้วย เนื่องจาก การจัดหางานต่างประเทศได้รวมอำนาจการอนุมัติการจัดส่งไว้ในส่วนกลางเพียงแห่งเดียว ทำให้สำนักงานในต่างจังหวัดประสบปัญหาในด้านเวลาในการดำเนินการ นอกจากนั้นยังต้องเสียค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ในการติดต่อกันในส่วนกลางทำให้ผู้จัดหางานในส่วนภูมิภาคตอบว่ารัฐบาลควรกระจายอำนาจการจัดหางานต่างประเทศให้ผู้ว่าราชการจังหวัดด้วย เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ผู้จัดหางานและคนงานในส่วนภูมิภาค

๘) งบประมาณและกำลังเจ้าหน้าที่มีจำนวนไม่เพียงพอกับปริมาณงานที่ต้องทำ ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๙) มาตรฐานของสัญญาจ้าง (อธิบายในตารางถัดไป)

๑๐) การอบรมคนงาน (อธิบายในตารางถัดไป)

สำหรับเจ้าหน้าที่กรมแรงงานตอบว่า สิ่งสำคัญที่กรมแรงงานควรปรับปรุงได้แก่

- ๑) งบประมาณและกำลังเจ้าหน้าที่ สะท้อนให้เห็นว่าขณะนี้กรมแรงงานมีปัญหาด้านนี้มาก ซึ่งมีผลต่อการควบคุมสำนักงานที่ผิดกฎหมาย
- ๒) การประสานงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและการควบคุมสำนักงานที่ผิดกฎหมาย มีสาเหตุมาจากระเบียบและกฎหมายที่ใช้อยู่ยังไม่มื่อำนาจในการปฏิบัติอย่างเด็ดขาดและจริงจัง
- ๓) ระยะเวลาในการพิจารณาสัญญาจ้างและการประชาสัมพันธ์

ตารางที่ ๒๗ ความคิดเห็น เรื่องระยะเวลาในการพิจารณาสัญญาจ้าง

ระยะเวลา	ผู้จัดการสำนักงานจัดหางาน(คน)	เจ้าหน้าที่กรมแรงงาน(คน)	รวม(คน)
๑-๓ วัน	๑๔ (๒๒.๙๕%)	๑๓ (๓๔.๒๑%)	๒๗ (๒๗.๒๗%)
๔-๗ วัน	๔๐ (๖๕.๕๗%)	๑๗ (๔๕.๗๔%)	๕๗ (๕๗.๕๘%)
๘-๑๕ วัน	๗ (๑๑.๔๘%)	๘ (๒๑.๐๕%)	๑๕ (๑๕.๑๕%)
รวม	๖๑ (๑๐๐%)	๓๘ (๑๐๐%)	๙๙ (๑๐๐%)
จำนวนวันโดยเฉลี่ย	๖.๓๖ วัน	๕.๘๙ วัน	๖.๗๔ วัน

ทั้งผู้จัดการหางานและเจ้าหน้าที่กรมแรงงานมีความเห็นคล้ายกันคือ ระยะเวลาในการพิจารณาสัญญาจ้างควรเป็น ๔-๗ วัน จำนวน ๕๗ ตัวอย่างคิดเป็นร้อยละ ๕๗.๕๘ ๑-๓ วันจำนวน ๒๗ ตัวอย่างคิดเป็นร้อยละ ๒๗.๒๗ ๘-๑๕ วันจำนวน ๑๕ ตัวอย่างคิดเป็นร้อยละ ๑๕.๑๕ โดยเฉลี่ยทั้งหมดเห็นว่าควรมีระยะเวลาในการพิจารณาสัญญาจ้าง ๖.๗๔ วัน

อาจกล่าวได้ว่าใช้เวลาประมาณ ๗ วัน โดยมีข้อจำกัดว่าต้องมีกำลังเจ้าหน้าที่เพียงพอและเอกสารต่าง ๆ ที่จำเป็นต้องใช้ประกอบการพิจารณาต้องครบถ้วนและถูกต้องตามมาตรฐานที่กรมแรงงานกำหนด ทั้งนี้ระยะเวลาที่กำหนด (๗ วัน) จะไม่รวมระยะเวลาที่ผู้จัดหางานไปต่อรองค่าจ้างหรือสวัสดิการอื่น ๆ จากนายจ้าง (ในกรณีที่เกิดปัญหา) สำหรับกรณีที่มีการเรียกร้องให้มีการพิจารณาเร่งด่วนมักเกิดในกรณีที่อยู่ในลำนภูมิจากเพราะมีขั้นตอนมาก

การพิจารณาสัญญาจ้างในปัจจุบันนี้เจ้าหน้าที่สามารถทำได้ในระยะ ๓-๔ วัน ในกรณีที่ไม่มีปัญหาเอกสารถูกต้องและครบถ้วนตามที่กรมแรงงานกำหนด ซึ่งต่ำกว่าข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม อย่างไรก็ตาม เห็นว่าปัญหานี้ยังมีใช้ปัญหาสำคัญของการปฏิบัติงาน แต่ผู้จัดหางานที่ประสบปัญหาปัญหานี้มัก เป็นผู้จัดหางานที่ส่งสัญญาจ้างไม่ครบถ้วนและถูกต้องตามมาตรฐานที่กรมแรงงานกำหนดเท่านั้น

๑. การปรับปรุงเรื่องมาตรฐานของสัญญาจ้าง

มาตรฐานของสัญญาจ้างที่กรมแรงงานกำหนดขึ้นแบ่งเป็นรายละเอียดดังนี้

(๑) มาตรฐานของค่าจ้าง (ดังแสดงไว้ในภาคผนวก)

(๒) ระยะเวลาการจ้าง ปกติกำหนดไว้ ๑ ปี แต่ในกรณีที่นายจ้างขอทำสัญญา ๒ ปี

นายจ้างต้องอนุญาตให้คนงานพักกลับบ้านได้ ๑๕ วันเป็นอย่างน้อย และถ้าคนงานไม่ประสงค์จะพักก็ให้คิดจ่ายเงินชดเชยแทน

(๓) ชั่วโมงทำงาน - ค่าล่วงเวลาให้เป็นไปตามกฎหมายของประเทศที่ไปทำงาน

(๔) ค่าอาหาร ที่พัก นายจ้างจัดให้โดยไม่รวมในค่าจ้าง ค่าอาหารถ้าจ่ายให้เป็นเงิน

ต้องไม่น้อยกว่าเดือนละ ๔๐ เหรียญสหรัฐ

(๕) ค่าเดินทาง

- ค่าเดินทางนายจ้างจะต้องเป็นผู้จัดหาให้ทั้งหมด ตั้งแต่การเดินทางไปและกลับประเทศไทย และค่าเดินทางไปปฏิบัติงานในท้องถิ่น เช่น จากที่พักไปที่ทำงาน เป็นต้น

- สำหรับสิงคโปร์และมาเลเซียให้เดินทางด้วยเครื่องบิน

(๖) ค่ารักษาพยาบาล ค่าทดแทน

- นายจ้างจัดให้ หรือ เป็นไปตามกฎหมายแรงงานของประเทศนายจ้าง โดยลูกจ้างอาจต้องออกเงินสมทบตามกฎหมายของแต่ละประเทศ เช่น ประเทศซาอุดีอาระเบีย ๕% ของค่าจ้างเป็นรายเดือน

- ผู้รับอนุญาตจัดหางานอาจทำประกันให้คนงานกับบริษัทประกันในประเทศไทย เพื่อช่วยเหลือครอบครัวคนงานเป็นการเฉพาะหน้าไปก่อน

(๗) สวัสดิการและเงื่อนไขอื่น ๆ

- ให้เป็นไปตามกฎหมายแรงงานของแต่ละประเทศที่ลูกจ้างไปทำงาน

ตารางที่ ๒๘ ความคิดเห็น เรื่องมาตรฐานของสัญญาจ้าง

ควรปรับปรุงโดย	ผู้จัดการสำนักงานจัดหางาน (คน)	เจ้าหน้าที่กรมแรงงาน (คน)	รวม (คน)
เพิ่มขึ้น	๑๗ (๒๗.๐๘%)	๑๒ (๓๑.๕๘%)	๒๙ (๒๙.๐๒๙%)
คงเดิม	๒๓ (๓๗.๗๐%)	๑๓ (๓๔.๒๑%)	๓๖ (๓๖.๐๓๗%)
ลดลง	๒๑ (๓๔.๐๔%)	๑๓ (๓๔.๒๑%)	๓๔ (๓๔.๐๓๔%)
รวม	๖๑ (๑๐๐%)	๓๘ (๑๐๐%)	๙๙ (๑๐๐%)

ทั้งผู้จัดการสำนักงานจัดหางานและเจ้าหน้าที่กรมแรงงานมีความเห็นคล้ายกันคือ

มาตรฐานของสัญญาจ้างควรคงเดิมจำนวน ๓๖ ตัวอย่างคิดเป็นร้อยละ ๓๖.๐๓๗ ควรลดลงจำนวน ๓๔ ตัวอย่างคิดเป็นร้อยละ ๓๔.๐๓๔ ควรเพิ่มขึ้นจำนวน ๒๙ ตัวอย่างคิดเป็นร้อยละ ๒๙.๐๒๙

จากคำตอบทั้ง ๓ ข้อที่ได้ พบว่ามีความเห็นไม่แตกต่างกันมากนัก แสดงว่ามาตรฐานที่กำหนดในปัจจุบันเป็นที่ยอมรับของคนบางกลุ่ม ขณะเดียวกันก็มีบางคนเห็นว่าควรเปลี่ยนมาตรฐานทั้งกรณีให้สูงขึ้นและลดต่ำลง ซึ่งอาจเป็นเรื่องค่าจ้างหรือเรื่องอื่น ๆ เช่น ระยะเวลาในการจ้าง ตัวเครื่องปั้น ค่าอาหาร ค่าที่พัก และสวัสดิการอื่น ๆ ซึ่งล้วนแต่เป็นเงื่อนไขที่สำคัญทั้งสิ้น และมีผู้รับอนุญาตเรียกร้องมาเป็นจำนวนมาก อย่างไรก็ตามข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้จัดหางานทั่วประเทศจะเน้นความสำคัญของค่าจ้างโดยเสนอให้กำหนดอัตราเงินเดือนตามประเภทของแรงงานที่ส่งไปทำงานในวันออกกลางได้แก่^๑

- ๑) ประเภทคนงานไร้ฝีมือ (Unskilled Labor) อัตราค่าจ้างเดือนละ ๔,๖๐๐ บาท
- ๒) ประเภทคนงานกึ่งฝีมือ (Semi-Skilled Labor) อัตราค่าจ้างเดือนละ ๖,๒๑๐ บาท
- ๓) ประเภทคนงานฝีมือ (Skilled Labor) อัตราค่าจ้างเดือนละ ๘,๐๕๐ บาท

^๑ สำนักงานจัดหางานเอกชน และกรมแรงงาน. รายงานการสัมภาษณ์ผู้จัดหางานต่างประเทศ.

ประเทศสิงคโปร์กำหนดให้อัตราค่าจ้างเป็น ๗๕% ของประเทศในตะวันออกกลาง ประเทศมาเลเซีย บรูไน กำหนดให้อัตราค่าจ้างเป็น ๘๐% ของประเทศในตะวันออกกลาง ประเทศอื่น ๆ ให้ใช้เท่ากับประเทศตะวันออกกลางและหรืออัตราค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศนั้น และขอให้กรมแรงงานพิจารณาตั้งคณะกรรมการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำอีกครั้งหนึ่ง โดยมีผู้แทนของผู้รับอนุญาตจัดหางาน เข้าร่วมพิจารณาด้วย จะเห็นว่าผู้จัดหางานมีความต้องการในการปรับปรุงมาตรฐานค่าจ้างซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่สูงกว่าเรื่องอื่น ๆ เพราะสภาพการแข่งขันที่เกิดขึ้น เช่น สาธารณรัฐประชาชนจีน ได้ทุ่มคนจำนวนมาก เข้าไปรับจ้างในตะวันออกกลางโดยคิดค่าจ้างต่ำกว่า และโดยที่กรมแรงงานมิได้ปรับปรุงอัตราค่าจ้างเป็นเวลานานทั้ง ๆ ที่สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ได้เปลี่ยนแปลงไปมาก สำหรับสาเหตุของค่าจ้างที่มีแนวโน้มลดลง อธิบายในตารางต่อไปนี้

ตารางที่ ๒๔ สาเหตุที่ค่าจ้างมีแนวโน้มลดต่ำลง (ตอบได้หลายข้อ)

ค่าจ้างลดลง เพราะ	ผู้จัดการสำนักงานจัดหางาน (คน)	เจ้าหน้าที่กรมแรงงาน (คน)	รวม (คน)
- นายจ้างต่างประเทศกดค่าจ้างเพราะมีการแข่งขันกับคนงานชาติอื่นซึ่งค่าแรงถูกกว่า และมีฝีมือทัดเทียมกับคนงานไทย	๓๙ (๒๗.๒๗%)	๒๒ (๑๕.๘๒%)	๖๑ (๒๕.๐๒%)
- คนงานยอมรับค่าจ้างที่ต่ำกว่ามาตรฐานในเมื่อไม่มีงานอื่นที่ดีกว่าในต่างประเทศ	๒๐ (๑๓.๙๙%)	๑๔ (๑๒.๖๒%)	๓๔ (๑๓.๓๙%)
- การซื้อขายสัญญาจ้างกันมีการเรียกผลประโยชน์	๒๙ (๒๐.๒๘%)	๓๔ (๓๐.๖๓%)	๖๓ (๒๕.๘๐%)
- สำนักงานบางแห่งเสนอค่าจ้างต่ำกว่ามาตรฐานที่กรมแรงงานกำหนดให้นายจ้างเพื่อตัดราคาแย่งสัญญาจ้าง	๔๗ (๓๒.๘๗%)	๓๗ (๓๓.๓๓%)	๘๔ (๓๓.๐๓%)
อื่น ๆ	๘ (๕.๕๕%)	๔ (๓.๖๐%)	๑๒ (๔.๗๒%)
รวม	๑๔๓ (๑๐๐%)	๑๑๑ (๑๐๐%)	๒๕๔ (๑๐๐%)

ผู้จัดการสำนักงานจัดหางานตอบว่า สาเหตุที่ค่าจ้างลดลงเพราะมีสำนักงานบางแห่งเสนอค่าจ้างที่ต่ำกว่ามาตรฐานที่กรมแรงงานกำหนดให้นายจ้าง เพื่อตัดราคาแย่งสัญญาจ้าง จำนวน ๔๗ ตัวอย่างคิดเป็นร้อยละ ๓๒.๘๗ นายจ้างต่างประเทศกดค่าจ้างลงเพราะมีการแข่งขันกับคนงานชาติอื่นซึ่งค่าแรงถูกกว่าและมีฝีมือทัดเทียมกับคนงานไทยจำนวน ๓๔ ตัวอย่างคิดเป็นร้อยละ ๒๗.๒๗ มีการซื้อขายสัญญาจ้างกันโดยเรียกผลประโยชน์จำนวน ๒๔ ตัวอย่างคิดเป็นร้อยละ ๒๐.๒๘ คนงานยอมรับค่าจ้างที่ต่ำกว่ามาตรฐานในเมื่อไม่มีงานอื่นที่ดีกว่าจำนวน ๒๐ ตัวอย่างคิดเป็นร้อยละ ๑๓.๘๘

เจ้าหน้าที่กรมแรงงานตอบว่า สาเหตุที่ค่าจ้างลดลงเพราะมีสำนักงานบางแห่งเสนอค่าจ้างต่ำกว่ามาตรฐานที่กรมแรงงานกำหนดให้นายจ้าง เพื่อตัดราคาแย่งสัญญาจ้างจำนวน ๓๗ ตัวอย่างคิดเป็นร้อยละ ๓๓.๓๓ มีการซื้อขายสัญญาจ้างกันโดยเรียกผลประโยชน์จำนวน ๓๔ ตัวอย่างคิดเป็นร้อยละ ๓๐.๖๓ นายจ้างต่างประเทศกดค่าจ้างลงเพราะมีการแข่งขันกับคนงานชาติอื่นซึ่งค่าแรงถูกกว่าและมีฝีมือทัดเทียมกับคนงานไทยจำนวน ๒๒ ตัวอย่างคิดเป็นร้อยละ ๑๘.๘๒ คนงานยอมรับค่าจ้างที่ต่ำกว่ามาตรฐานในเมื่อไม่มีงานอื่นที่ดีกว่าในต่างประเทศจำนวน ๑๔ ตัวอย่างคิดเป็นร้อยละ ๑๒.๖๒

และอื่น ๆ เช่น - การขายแรงงานมีหลายประเทศซึ่งได้เปรียบกว่าคนไทยด้านภาษา แต่เรียกร้องค่าจ้างต่ำกว่า ดังนั้นจึงต้องลดค่าจ้างลงเพื่อไม่ให้สูญเสียตลาดแรงงานไป

- ถ้าสามารถควบคุมสำนักงาน "เถื่อน" ได้ จะทำให้การกดค่าจ้างของคนงานลดลง

- สำนักงานไม่ได้ทดสอบฝีมือคนงานซึ่งนายจ้างอาจอ้างได้ว่าคนงานมีฝีมือไม่ได้มาตรฐาน

- ขึ้นอยู่กับงบประมาณการจ้าง นายจ้างประมาณการรับเหมาก็มักจะตัดราคากัน ดังนั้นจึงมาลดต้นทุนในด้านแรงงานลงเพื่อความได้เปรียบในการประมูลงาน

- ตลาดแรงงานในต่างประเทศเริ่มอิ่มตัว เพราะมีโครงการต่าง ๆ เสร็จไปหลายอย่างแล้ว เช่น งานเกี่ยวกับการสร้างถนน, สร้างอาคารที่อยู่หรือโรงงานอุตสาหกรรม

จากข้อมูลที่ได้จะเห็นว่า ความคิดเห็นของผู้จัดการสำนักงานและเจ้าหน้าที่กรมแรงงาน คล้ายกันมาก จึงอาจสรุปได้ว่า ปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการลดลงของค่าจ้าง ได้แก่

- (๑) การตัดราคากันเองของสำนักงานที่ถูกต้องตามกฎหมายและไม่ถูกต้องตามกฎหมาย
- (๒) นายจ้างต่างประเทศลดค่าจ้างลง เพราะสามารถเลือกคนงานจากชาติอื่นได้
- (๓) มีการซื้อขายสัญญาจ้างกันระหว่างสำนักงานจัดหางานหรือบุคคลภายนอก
- (๔) คนงานยอมรับค่าจ้างที่ต่ำลง เพราะไม่มีงานอื่นที่ดีกว่า

๒๐. การอบรมคนงานก่อนไปทำงานต่างประเทศของกรมแรงงานมีวัตถุประสงค์ในการอบรมคนงานคือ

- ๑) เพื่อให้คนงานได้รับทราบรายละเอียดและข้อมูลต่าง ๆ ในการเตรียมตัวเดินทางไปทำงานต่างประเทศ
- ๒) เพื่อให้ผู้รับอนุญาตจัดหางานปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับที่กรมแรงงานกำหนดคือ
 - (ก) ผู้รับอนุญาตจะต้องนำสัญญาจ้างและคำขอตำแหน่งงานรวมทั้งเงื่อนไขการจ้างทั้งหมดส่งให้กรมแรงงานพิจารณาและเมื่อได้รับการอนุมัติแล้วจึงจะใช้ทำการจ้างได้
 - (ข) ให้นำคนงานที่คัดเลือกไว้ตามคำขอตำแหน่งงานส่งเข้ารับการอบรมเพื่อชี้แจงรายละเอียดการว่าจ้างและสภาพการจ้างโดยทั่วไปจากเจ้าหน้าที่ (หรือแรงงานจังหวัดในกรณีที่อยู่ในส่วนภูมิภาค)
 - (ค) ส่งรายชื่อคนงานที่ผ่านการอบรมและสัญญาจ้างเรียบร้อยแล้ว แจ้งขออนุญาตจัดส่งคนงานไปทำงานต่างประเทศต่อกรมแรงงาน
- ๓) เพื่อให้คนงานได้รับทราบเงื่อนไขการว่าจ้างของบริษัทนายจ้างแล้วได้ทำความเข้าใจในสัญญาการว่าจ้างนั้น คือ
 - (ก) เงื่อนไขการจ้างทั้งหมดจะต้องมีเนื้อหาเดียวกันกับที่กรมแรงงานพิจารณาอนุมัติไป ซึ่งเป็นเงื่อนไขที่คนงานจะไม่เป็นฝ่ายเสียเปรียบผู้ว่าจ้าง
 - (ข) สัญญาจ้างงานของคนงานทุกคน กรมแรงงานจะเป็นผู้เก็บรักษาไว้เป็นหลักฐาน เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นจะนำสัญญาฉบับที่เก็บรักษาไว้เป็นเครื่องพิจารณาตัดสินและให้ความเป็นธรรมต่อไป
 - (ค) สัญญาจ้างจะต้องให้คนงานเก็บไว้เป็นหลักฐานด้วย ๑ ชุด

๔) การจัดอบรมดำเนินการโดยทางราชการ ไม่มีการเก็บค่าธรรมเนียมในการเข้าอบรมแต่อย่างใด

ผู้ที่ผ่านการอบรมจากกรมแรงงานจะได้รับความคุ้มครองดังต่อไปนี้

๑) ทางด้านกฎหมาย ตามเงื่อนไขการอนุญาตจัดหางานตามนัยข้อ ๓(๒) แห่งกฎกระทรวง ฉบับที่ ๑ ออกตามความในพระราชบัญญัติจัดหางาน และคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. ๒๕๑๑ กำหนดให้ผู้รับอนุญาตเป็นผู้รับผิดชอบออกค่าเดินทางในการนำคนงานกลับประเทศไทย ถ้าปรากฏว่าเงื่อนไขการว่าจ้างไม่เป็นไปตามสัญญาที่ได้ทำการตกลงกัน เช่น ไม่ได้งานทำหรือได้งานต่างไปจากที่ตกลงก่อน เดินทาง

๒) ทางด้านข้อร้องทุกข์ โดยการแจ้งปัญหาข้อร้องทุกข์ต่อกรมแรงงาน ในกรณีที่มีปัญหาในการจ้างงานและไม่สามารถหาข้อยุติได้โดยดี และไม่ได้รับการช่วยเหลือโดยควรจากผู้รับอนุญาตจัดหางานที่จัดส่งให้คนงาน แจ้งเรื่องความเดือดร้อนถึงอธิบดีกรมแรงงานโดยตรง (หรือหน่วยงานของกรมแรงงานในส่วนภูมิภาค) เพื่อหาทางช่วยเหลือให้ความเป็นธรรมแก่คนงาน

๓) ความคุ้มครองในต่างประเทศ ได้แก่

(ก) ความคุ้มครองที่มีให้โดยทูตแรงงานไทย (ขณะนี้มีเฉพาะประเทศซาอุดีอาระเบียและอิรัก) ซึ่งกรมแรงงานจะแจ้งรายชื่อคนงานที่ได้รับการอบรมและการอนุมัติจากกรมแรงงานพร้อมรายละเอียดในการจ้างงานของคนงานทั้งหมด ส่งไปให้ทูตแรงงานไทยหรือสถานทูตไทยประจำประเทศต่าง ๆ เก็บเป็นหลักฐานเมื่อคนงานได้รับความเดือดร้อน คนงานสามารถที่จะขอความช่วยเหลือจากทูตแรงงาน กรณีที่เป็นปัญหาในการจ้างงานที่สำคัญและไม่สามารถรอรับความช่วยเหลือจากผู้จัดส่งได้ทัน ตลอดจนไม่สามารถทำการเจรจาตกลงกับทางผู้ว่าจ้างได้ ทูตแรงงานจะช่วยเหลือเจรจากับผู้ว่าจ้าง และเข้าเจรจากับระดับรัฐบาลเพื่อให้ความเป็นธรรมแก่คนงาน

(ข) กรณีอยู่ในประเทศที่ไม่มีทูตแรงงาน ความคุ้มครองโดยสถานทูตหรือกงสุลไทยประจำประเทศนั้น

ที่กล่าวมาข้างต้น แสดงให้เห็นความสำคัญของการอบรมต่อคนงานว่า คนงานที่ไปทำงานต่างประเทศจะต้องเข้าใจสัญญาจ้าง สภาพแวดล้อมของประเทศที่จะไป และการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ จากข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับความเห็นในการอบรมมีดังนี้

ตารางที่ ๓๐ ความคิดเห็น เรื่องการอบรมคนงานก่อนไปทำงานต่างประเทศ

การอบรม	ผู้จัดการสำนักงานจัดหางาน(คน)	เจ้าหน้าที่กรมแรงงาน(คน)	รวม(คน)
ควรมี	๕๐ (๘๑.๕๗%)	๓๘ (๑๐๐%)	๘๘ (๘๘.๘๘%)
ไม่ควรมี	๑๑ (๑๘.๐๓%)	-	๑๑ (๑๑.๑๑%)
รวม	๖๑ (๑๐๐%)	๓๘ (๑๐๐%)	๙๙ (๑๐๐%)

ผู้จัดการสำนักงานและเจ้าหน้าที่กรมแรงงานมีความเห็นคล้ายกันว่า ควรมีการอบรมจำนวน ๘๘ ตัวอย่างคิดเป็นร้อยละ ๘๘.๘๘ และความเห็นที่แตกต่างกันคือ ผู้จัดการสำนักงานเห็นว่าไม่ควรอบรมจำนวน ๑๑ ตัวอย่างคิดเป็นร้อยละ ๑๑.๑๑ ซึ่งอาจเนื่องจากบางสำนักงานได้ชี้แจงอบรมให้คนงานบ้างแล้วทั้งในเรื่องประเทศผู้ว่าจ้าง บริษัทผู้ว่าจ้าง ลักษณะงานและสภาพการจ้างงาน สัญญาจ้าง และค่าจ้าง ข้อควรปฏิบัติเมื่ออยู่ในต่างประเทศ ฯลฯ จึงมีบางสำนักงานที่มีประสบการณ์ดี และผลงานดีได้ส่งคนงานมาอบรมโดยที่คนงานส่วนใหญ่เข้าใจเรื่องต่าง ๆ ได้ดีอยู่แล้ว ผู้จัดการสำนักงานบางส่วนจึงคิดว่าการอบรมอาจให้สำนักงานดำเนินการเองได้ อย่างไรก็ตาม คำตอบส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการอบรมคนงานว่าควรให้กรมแรงงานรับผิดชอบต่อไป ตามวัตถุประสงค์และความคุ้มครองที่คนงานได้รับดังกล่าวแล้วข้างต้น

๓๐. ด้านความช่วยเหลือของกรมแรงงานต่อคนงานที่มาร้องทุกข์ ปัจจุบันคนงานเริ่มเข้าใจบทบาทของกรมแรงงานมากขึ้น และมีคนงานมาขอคำแนะนำในการไปทำงานต่างประเทศเพิ่มขึ้นหรือคนงานรู้ว่าต้องมาร้องทุกข์ต่อกรมแรงงาน และกรมแรงงานก็พยายามให้ความช่วยเหลือเท่าที่สามารถทำได้ อย่างไรก็ตาม กรมแรงงานก็มีขีดจำกัดบางอย่าง เช่น กฎหมาย กำลังเจ้าหน้าที่งบประมาณจากข้อมูลในแบบสอบถาม มีดังนี้

ตารางที่ ๓๑ ความคิดเห็น เรื่องการช่วยเหลือของกรมแรงงานต่อคนงานที่มาร้องทุกข์

ความช่วยเหลือของ กรมแรงงาน	ผู้จัดการสำนักงาน จัดหางาน (คน)	เจ้าหน้าที่ กรมแรงงาน (คน)	รวม (คน)
ช่วยได้เต็มที่	๑๒ (๑๙.๖๗%)	๕ (๑๓.๑๖%)	๑๗ (๑๗.๑๗%)
ช่วยได้เล็กน้อย	๔๔ (๘๐.๓๓%)	๓๓ (๘๖.๘๔%)	๘๒ (๘๒.๘๓%)
ช่วยไม่ได้เลย	-	-	-
รวม	๖๑ (๑๐๐%)	๓๘ (๑๐๐%)	๙๙ (๑๐๐%)

ผู้จัดการสำนักงานและเจ้าหน้าที่กรมแรงงานมีความเห็นคล้ายกันว่า กรมแรงงานให้ความช่วยเหลือคนงานได้เพียงเล็กน้อยจำนวน ๘๒ ตัวอย่างคิดเป็นร้อยละ ๘๒.๘๓ ช่วยได้เต็มที่จำนวน ๑๗ ตัวอย่างคิดเป็นร้อยละ ๑๗.๑๗ และช่วยไม่ได้เลยไม่มีผู้ตอบ ซึ่งเหตุผลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถามได้แก่

๑) เหตุผลที่กรมแรงงานช่วยคนงานได้เพียงเล็กน้อย มีดังนี้

(ก) คนงานที่มาร้องทุกข์ไม่มีหลักฐานเพียงพอ เพราะเป็นการจ่ายเงินแบบสมยอมกัน จึงไม่มีกฎหมายบังคับ และกว่าคนงานจะมาแจ้งผู้กระทำความผิดก็หลบหนีไปแล้ว

(ข) กฎหมายการจัดหางานมีบทลงโทษต่ำ ผู้ฝ่าฝืนไม่เกรงกลัว เพราะผลประโยชน์ที่ได้จากคนงานสูงมาก กรมแรงงานมีหน้าที่ตรวจจับ แต่ไม่มีอำนาจในการจับกุม เมื่อทราบและเรียกผู้ต้องหามา ก็ช่วยได้เพียงช่วยไกล่เกลี่ยให้ประณีประนอมกันเท่านั้น

(ค) สำนักงาน "เถื่อน" มีมากมาย แต่กำลังเจ้าหน้าที่มีน้อย และการปฏิบัติงานทำได้ไม่ทั่วถึง กรมแรงงานยังขาดข้อมูลที่แน่นอน การติดต่อประสานงานกับเจ้าหน้าที่ตำรวจทำได้ช้า จึงทำให้การจับกุมไม่ค่อยได้ผล และคนงานไม่ค่อยให้ความร่วมมือ ซึ่งสำนักงานเถื่อนต่างๆ มีที่อยู่ไม่แน่นอน ยากแก่การติดตามดำเนินการ

(ง) การแก้ปัญหาจะต้องดำเนินการโดยรวดเร็วและเด็ดขาด แต่กรมแรงงานมีระเบียบและแนวปฏิบัติซับซ้อนยุ่งยากไม่ทันเหตุการณ์ และบางเงื่อนไขไม่อยู่ในความรับผิดชอบของ

กรมแรงงาน จึงไม่มีอำนาจดำเนินการ

- (จ) สัญญาจ้างบางฉบับไม่ผ่านการตรวจสอบจากกรมแรงงาน ข้อผูกมัดต่าง ๆ ที่คนงานตกลงนั้น ทำให้กรมแรงงานไม่สามารถติดตามช่วยเหลือหรือแก้ไขได้เต็มที่
- (ข) เจ้าหน้าที่กรมแรงงานขาดความรู้และประสบการณ์ด้านแรงงานต่างประเทศ

๒) เหตุผลที่กรมแรงงานช่วยคนงานได้เต็มที่ มีดังนี้

- (ก) กรมแรงงานเป็นผู้อนุมัติให้ดำเนินการจัดหางาน เพราะฉะนั้น ถ้าสำนักงานใด กระทำผิดมีสิทธิเพิกถอนได้ แต่ในกรณีสำนักงานอื่นไม่มีสิ่งใดมาบังคับ
- (ข) มีเจ้าหน้าที่คอยตรวจจับสำนักงานอยู่แล้ว เพราะเรื่องการร้องทุกข์ของคนงาน กรมแรงงานให้ความสนใจเป็นพิเศษและมีหน่วยงานรับผิดชอบโดยตรง

สรุปข้อมูลส่วนที่ ๓ เรื่องปัญหาในวิธีการดำเนินการจัดหางานต่างประเทศของสำนักงานจัดหางานและการปรับปรุงแนวการปฏิบัติของกรมแรงงาน

ปัญหาในวิธีการดำเนินการจัดหางานต่างประเทศของสำนักจัดหางาน

๑๐. จากแบบสอบถามปัญหาส่วนใหญ่ของสำนักงานอยู่ที่การทำวีซ่า, การคัดเลือกหรือการทดสอบฝีมือ การสรรหาคนงานฝีมือดี และสำนักงาน "เถื่อน" ส่งคนงานได้เร็วกว่า
๒๐. ผู้รับผิดชอบในการทดสอบฝีมือคนงาน คือนายจ้างและสำนักงานจัดหางาน
๓๐. ระดับฝีมือคนของไทยอยู่ในระดับกลาง คิดเป็นร้อยละ ๕๔.๕๕ ของผู้ตอบทั้งหมด
๕. ระยะเวลาในการจัดส่งคนงานเร็วที่สุดโดยเฉลี่ยจำนวน ๓๓๐.๑๗ วัน และระยะเวลาที่สำนักงานจัดส่งคนงานช้าโดยเฉลี่ยจำนวน ๗๔๐.๑๒ วัน

การปรับปรุงแนวการปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดหางานต่างประเทศของกรมแรงงาน

๑๐. ควรปรับปรุงเรื่องกำลังเจ้าหน้าที่และงบประมาณ จะมีผลต่อการควบคุมสำนักงาน "เถื่อน" และระยะเวลาในการพิจารณาสัญญาจ้าง
๒๐. ควรปรับปรุงการประสานงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและการประชาสัมพันธ์

๓. ระยะเวลาในการพิจารณาสัญญาจ้าง ควรอยู่ในระหว่าง ๑-๗ วัน
๔. การปรับปรุงเรื่องมาตรฐานของสัญญาจ้างโดยส่วนรวมยังเห็นว่าควรคงเดิม
๕. สาเหตุที่ค่าจ้างมีแนวโน้มลดต่ำลง คือการตัดราคากันเองของสำนักงาน นายจ้างต่างประเทศลดค่าจ้างลง มีการซื้อขายสัญญาจ้างกันระหว่างสำนักงานจัดหางานหรือบุคคลภายนอก และคนงานยอมรับค่าจ้างที่ต่ำลง เพราะไม่มีงานอื่นที่ดีกว่า
๖. การอบรมคนงานโดยเจ้าหน้าที่กรมแรงงานควรมีต่อไปคิดเป็นร้อยละ ๘๘.๘๘ ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด
๗. การช่วยเหลือของกรมแรงงานต่อคนงานที่มาร้องทุกข์ ส่วนใหญ่ตอบว่าช่วยได้เพียงเล็กน้อย คิดเป็นร้อยละ ๘๒.๘๓ ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด โดยมีเหตุผลคือ คนงานขาดหลักฐานกฎหมายมีบทลงโทษต่ำ มีสำนักงานเกือบมากควบคุมไม่ทั่วถึง

ส่วนที่ ๔ ตลาดแรงงานในต่างประเทศในอนาคต

ตลาดแรงงานต่างประเทศของไทยในปัจจุบัน คือ ประเทศแถบตะวันออกกลาง ซึ่งรวมแล้วมี ๑๕ ประเทศ ได้แก่ ลิเบีย ซาอุดีอาระเบีย อิรัก กาตาร์ คูเวต บาห์เรน สหรัฐอาหรับเอมิเรตส์ โอมาน อิสราเอล จอร์แดน อิหร่าน เยเมนเหนือ เลบานอน ซิปรัส และกัลฟ์เสตนส์ ประเทศในเอเชียรวม ๗ ประเทศ ได้แก่ อินโดนีเซีย บรูไน มาเลเซีย สิงคโปร์ ญี่ปุ่น มาเก๊า และฮ่องกง นอกจากนั้นมีประเทศในแถบอื่น ๆ เช่น อังกฤษ และสหรัฐอเมริกา อาจกล่าวได้ว่าตลาดแรงงานส่วนใหญ่ของไทยอยู่ในตะวันออกกลางและเอเชีย ถ้าเปรียบเทียบกับประเทศฟิลิปปินส์แล้ว ปรากฏว่า ฟิลิปปินส์มีตลาดแรงงานในแอฟริกา เอเชีย ยุโรป ตะวันออกกลาง หมู่เกาะในมหาสมุทรแปซิฟิก (Oceania) อเมริกา และ Trust Territories^๑ รวมทั้งหมดถึง ๑๐๔ ประเทศ ส่งคนออกไปทำงานถึง ๒๕๐,๐๐๐ คน^๒ และนำเงินตราเข้าประเทศถึง ๑,๒๐๖ ล้านดอลลาร์สหรัฐ (ในปี ๒๕๒๔) และในช่วงกลางปี ๒๕๒๕ มีคนงานฟิลิปปินส์ที่ออกไปทำงานถึง ๖๗๑,๐๐๐ คน ใน ๑๑๒ ประเทศทั่วโลก^๓ จะเห็นว่าตลาดแรงงานของฟิลิปปินส์ขยายออกไปอย่างรวดเร็วมาก อาจเป็นเพราะรัฐบาลของฟิลิปปินส์ให้การสนับสนุนและช่วยเหลือในเรื่องการจัดส่งคนงานไปทำงานต่างประเทศเป็นอย่างดี เช่น ประธานาธิบดี เฟอร์ดินานด์ อี. มาร์คอส ได้เดินทางไปเจริญสัมพันธไมตรีกับประเทศแถบตะวันออกกลางและได้รับคำขออนุญาต (Order) จากนายจ้างในตะวันออกกลางเป็นจำนวนมาก แต่ด้านตลาดแรงงานของไทยมีเฉพาะภาคเอกชนเท่านั้นที่เป็นผู้ตลาดเองดังนั้นตลาดแรงงานจึงอยู่ในวงแคบ สำหรับประเทศเกาหลีในปี ๒๕๒๔ สามารถส่งคนไปทำงานถึง ๑๘๐,๐๐๐ คน^๔ และได้เปรียบกว่าประเทศอื่น ๆ ในด้านการประมูลงาน ก่อสร้างจากประเทศในตะวันออกกลางได้ไม่ต่ำกว่าปีละ ๑๐๐,๐๐๐ ล้านบาท

^๑ Philippine Labor Review. "The Phillipine Overseas Employment Program". Vol 4. No 2. (Manila: Second Quarter 1979) : 19

^๒ Joy D. Palmer. Time. No 46. (n.p) (16 November 1981) : 34

^๓ ที่มาหนังสือพิมพ์รวมประชาชาติธุรกิจ ฉบับที่ ๑๓๐๕ ปีที่ ๘ วันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๒๕ หน้า ๓

^๔ Jay D. Palmer, Time, p. 34

และกำลังขยายขอบข่ายการปฏิบัติงานไปทั่วโลก แม้ไทยจะไม่สามารถแข่งขันกับฟิลิปปินส์และเกาหลีได้ แต่ก็มีอีกหลายประเทศที่ยังด้อยกว่าไทย เช่น อินเดีย ปากีสถาน ศรีลังกา บังคลาเทศ ใต้หวัน จีนแผ่นดินใหญ่

ตารางที่ ๓๒ แนวโน้มของตลาดแรงงานในต่างประเทศในอนาคต

ตลาดแรงงาน ในต่างประเทศ	ผู้จัดการสำนักงาน จัดหางาน (คน)	เจ้าหน้าที่ กรมแรงงาน (คน)	รวม (คน)
เพิ่มขึ้น	๓๐ (๔๙.๑๘%)	๘ (๒๑.๐๕%)	๓๘ (๓๘.๓๘%)
คงเดิม	๔ (๖.๕๖%)	๗ (๑๘.๔๒%)	๑๑ (๑๑.๑๑%)
ลดลง	๒๓ (๓๗.๗๐%)	๑๘ (๕๐.๐๐%)	๔๑ (๔๑.๔๓%)
ไม่ออกความเห็น	๔ (๖.๕๖%)	๔ (๑๐.๕๓%)	๘ (๘.๐๘%)
รวม	๖๑ (๑๐๐%)	๓๘ (๑๐๐%)	๙๙ (๑๐๐%)

ผู้จัดการสำนักงานตอบว่า แนวโน้มของตลาดแรงงานในอนาคตเพิ่มขึ้นจำนวน ๓๐ ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ ๔๙.๑๘ ลดลงจำนวน ๒๓ ตัวอย่างคิดเป็นร้อยละ ๓๗.๗๐ คงเดิมจำนวน ๔ ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ ๖.๕๖ และไม่ออกความเห็น ๔ ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ ๖.๕๖

เจ้าหน้าที่กรมแรงงานตอบว่า แนวโน้มของตลาดแรงงานในอนาคตจะลดลงจำนวน ๑๘ ตัวอย่างคิดเป็นร้อยละ ๕๐ เพิ่มขึ้นจำนวน ๘ ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ ๒๑.๐๕ คงเดิมจำนวน ๗ ตัวอย่างคิดเป็นร้อยละ ๑๘.๔๒ และไม่ออกความเห็น ๔ ตัวอย่างคิดเป็นร้อยละ ๑๐.๕๓

ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่กรมแรงงานแตกต่างจากของผู้จัดการสำนักจัดหางานคือ เจ้าหน้าที่กรมแรงงานตอบว่าตลาดแรงงานมีแนวโน้มลดลง แต่ผู้จัดการจัดหางานตอบว่าตลาดแรงงานมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น

เหตุผลที่ตลาดแรงงานมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น (ข้อมูลจากแบบสอบถาม)

๑) ถ้ามีการอนุญาตให้เปิดสำนักงานเพิ่มขึ้น จะได้ตำแหน่งงานเพิ่มมากขึ้น เพราะผู้มีความสามารถจะเข้ามาสู่ธุรกิจการจัดหางานต่างประเทศ เช่น ผู้ที่นับถือศาสนาอิสลาม ซึ่งจะได้เปรียบกว่าประเทศอื่น ๆ ได้แก่ ฟิลิปปินส์และเกาหลี เพราะไม่มีผู้นับถือศาสนาอิสลาม แต่ในประเทศไทย

มีผู้นับถือศาสนาอิสลามและแต่ละปีจะมีผู้ไปแสวงบุญที่นครเมกกะจำนวนมาก โดยอาจใช้ศาสนาเป็นสื่อในการทำธุรกิจด้านนี้ เพราะประเทศในตะวันออกกลางเคร่งศาสนามาก และมักจะช่วยเหลือผู้ที่นับถือศาสนาเดียวกัน

๒) การพัฒนาประเทศไม่มีการหยุดยั้ง เพราะประชากรจะเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ดังนั้นการก่อสร้างจะเพิ่มขึ้น และยังมีอีกหลายโครงการที่เป็นโครงการ จะทำภายในระยะเวลา ๕-๑๐ ปี และการว่าจ้างคนงานนิยมจ้างคนงานด้านตะวันออกไกล เพราะมีค่าจ้างต่ำกว่าชาวยุโรปและอเมริกา อีกทั้งฝีมือก็อยู่ในเกณฑ์ดี

๓) การทำสงครามกันในตะวันออกกลาง ได้ทำลายสิ่งก่อสร้างมากมาย อีกทั้งตะวันออกกลางขาดแคลนฝีมือและแรงงานทั่วไป ฉะนั้น ถ้ามีการปรับปรุงขั้นตอนในการจัดส่งคน คัดเลือกคนที่มีฝีมือดี ไปทำงานต่างประเทศแล้ว โอกาสในการจัดส่งคนงานไทยยังมีอีกมาก นอกจากนั้น เมื่อทุกประเทศยอมรับในความสามารถของคนไทย ตลาดแรงงานอาจขยายตลาดแรงงานไทยไปถึงยุโรปและญี่ปุ่นก็ได้

๔) แม้ตลาดแถบตะวันออกกลางจะอิ่มตัว แต่ยังมีประเทศกำลังพัฒนาอีก เช่น แถบแอฟริกาและบรูไน นอกจากนั้น ยังมีตลาดแรงงานในประเทศอื่น ๆ ที่ยังไม่สำรวจ

เหตุผลที่แนวโน้มตลาดคงที่ (ข้อมูลจากแบบสอบถาม)

มีคู่แข่งหลายประเทศทำให้นายจ้างมีโอกาสเลือกได้มากขึ้น นอกจากนั้น นโยบายของรัฐยังไม่แน่นอนนายจ้างอาจเบี่ยงหนีต่อการติดต่อที่ล่าช้า ฉะนั้น ตลาดแรงงานจึงเหลือเพียงเท่าที่มีอยู่เท่านั้น

เหตุผลที่แนวโน้มตลาดลดลง (ข้อมูลจากแบบสอบถาม)

๑) ตลาดแรงงานในต่างประเทศถึงจุดอิ่มตัว เนื่องจากคนงานที่ส่งไปส่วนมากไปทำด้านการก่อสร้างอาคารและโรงงาน ฉะนั้น เมื่อเสร็จโครงการอาจต้งจ้างคนงาน ประเภทช่างก่อสร้างแล้ว เปลี่ยนมาเป็นผู้ควบคุม เครื่องจักรแทน แต่อาจรับน้อยกว่าประเภทช่าง และในด้านการแข่งขัน

แล้ว ชาวญี่ปุ่น เกาหลี ยุโรป ได้เปรียบมาก เพราะเป็นประเทศที่มีเทคโนโลยีสูงกว่าและ
คนงานมีความสามารถสูง

๒) สำนักงานจัดส่งคนงานไม่ตรงตามตำแหน่งงานที่กำหนดไว้ ด้านการปกครอง คนงาน
มักจะสไตรค์เมื่อเกิดความไม่พอใจ บางคนชอบดื่มสุรา และเล่นการพนัน ซึ่งถือว่า ผิดกฎหมาย
นอกจากนั้นคนงานไทยยังเคยก่อคดีปล้นฆ่า เจ้าทรัพย์ในคูเวต ทำให้นายจ้างต่างประเทศมองภาพจน์
แรงงานไทยในทางไม่ดี

๓) ความล่าช้าของระบบการจัดส่ง ซึ่งเกิดจากสาเหตุหลายประการ เช่น การทำใบ
รับรองประวัติอาชญากรรม (P.C.C) ระบบการดำเนินงานของรัฐ และความล่าช้าที่เกิดจากผู้จัดหา
งานเอง ทำให้นายจ้างหันไปจ้างคนงานจากประเทศอื่น เช่น เกาหลี ฟิลิปปินส์ เพราะมีความรู้ด้าน
ภาษาดีกว่าคนงานไทย นอกจากนั้นคนของประเทศเหล่านี้ยังมีระเบียบ และเคารพในข้อบังคับของ
นายจ้าง

๔) ตลาดแรงงานเปิดมานานแล้ว และมีคู่แข่งใหม่เข้ามา คือ จีนแผ่นดินใหญ่และญี่ปุ่น
โดยเฉพาะจีนส่งคนงานระดับไร้ฝีมือโดยรับค่าจ้างต่ำกว่า แต่มีความขยันขันแข็งและมีระเบียบดี ใน
อนาคตจีนแผ่นดินใหญ่อาจเป็นคู่แข่งที่สำคัญสำหรับทุกประเทศที่มุ่งตลาดแรงงานในตะวันออกกลาง
ในอนาคต

๕) รัฐบาลไม่ส่งเสริม และช่วยเหลือในการหาตลาดแรงงานเหมือนประเทศฟิลิปปินส์และ
เกาหลี ทำให้เสียเปรียบด้านการแข่งขัน เช่น การประมูลงานในตะวันออกกลาง เพราะภาคเอกชน
ที่ไปติดต่อประมูลมักจะเสียเปรียบเพราะไม่มีหลักทรัพย์ค้ำประกัน ทำให้ขาดความเชื่อถือ ไม่เหมือน
ระดับรัฐบาลติดต่อโดยตนเอง อย่างไรก็ตาม ระบบราชการยังไม่เชื่ออำนวยความสะดวกการประกอบธุรกิจ
ด้านนี้ ดังนั้น การติดต่อระหว่างรัฐบาลกับเอกชนหรือรัฐบาลประเทศอื่น ๆ จึงมีน้อยมาก

แนวโน้มของตลาดแรงงาน (วิเคราะห์โดยกองวางแผนประชากรและกำลังคน สภาพัฒนาเศรษฐกิจ
และสังคมแห่งชาติ)

คาดว่าแนวโน้มของตลาดแรงงานโดยส่วนรวมยังจะขยายตัวต่อไปประมาณอีก ๔ ปีข้างหน้า
(ถ้าไม่มีเหตุการณ์ใด ๆ มาเปลี่ยนแปลงเพราะแผนพัฒนาในด้านการก่อสร้างยังไม่ถึงจุดอิ่มตัว) และ

ในปี ๒๕๒๕ จำนวนแรงงานไทยในต่างประเทศอาจเพิ่มถึง ๑๒๐,๐๐๐-๑๕๐,๐๐๐ คน และอาจส่งเงินกลับประเทศ ๑๒,๐๐๐-๑๕,๐๐๐ ล้านบาท โดยจะมีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของความต้องการบ้างในประเทศซาอุดีอาระเบีย ซึ่งเป็นประเทศที่รองรับแรงงานไทยประมาณ ๖๐% ของทั้งหมด คือในประเทศนี้โครงการก่อสร้างใหญ่ ๆ ทั้งภาครัฐบาลจะชลดตัวลงบ้างเพราะใกล้ถึงจุดอิ่มตัว แต่จะหันไปมีความต้องการแรงงานทำงานในโรงงานและสถานประกอบการทั้งของรัฐและเอกชนแทนมากขึ้น ส่วนในประเทศอื่น ๆ ในตะวันออกกลาง ความต้องการแรงงานด้านก่อสร้างจะขยายตัวต่อไปในอัตราสูง ในขณะที่สิงคโปร์มีคนงานไทยซึ่งเป็นคนงานหญิง ส่วนใหญ่จะได้รับผลกระทบจากนโยบายของรัฐบาลสิงคโปร์ ที่จะหันเหการพัฒนาไปสู่การใช้เทคโนโลยีที่สูงขึ้นไปอีก และลดการพึ่งแรงงานจากต่างประเทศลง ส่วนบรูไนเป็นตลาดแรงงานใหม่ ประเทศไทยมีโอกาสขยายการจัดส่งคนงานไปทำงานได้มากขึ้น และอาจทดแทนสิงคโปร์ได้

ถึงแม้ตลาดจะยังคงขยายตัว แต่การแข่งขันระหว่างประเทศมีมากขึ้น ทุกประเทศเห็นความสำคัญของการจัดส่งคนงานไปทำงานนอกประเทศมากขึ้น รัฐบาลเข้าไปมีบทบาทในการจัดส่งมากขึ้น มีการดำเนินการที่จะช่วงชิงตลาดแรงงานไปเป็นของตนให้มากที่สุด และมีการตัดราคาค่าแรงกันเอง โดยเฉพาะมุ่งงานตำแหน่งระดับกรรมกร ประเทศคู่แข่งที่สำคัญได้แก่ เกาหลีใต้ ฟิลิปปินส์ และจีนแผ่นดินใหญ่ เหตุผลที่ต้องการแรงงานไทยมากกว่าประเทศอื่น ๆ เพราะส่วนใหญ่แล้วแรงงานไทยมีฝีมือดี ขยัน เอาใจใส่ในการทำงานดีกว่าประเทศอื่น ๆ และมีน้ำใจ แต่เสียเปรียบด้านภาษา(อังกฤษ)

อาจสรุปได้ว่า ไทยยังมีโอกาสที่จะส่งแรงงานไปทำงานโดยเฉพาะในตะวันออกกลางได้เพิ่มขึ้นอีกในระยะไม่เกิน ๕ ปีข้างหน้า โดยที่แนวโน้มโครงสร้างการจ้างงานในบางแห่ง อาจเปลี่ยนไปจากเดิมบ้าง แต่งานด้านก่อสร้างก็ยังคงเป็นงานหลัก และเพื่อหลีกเลี่ยงการแข่งขันระหว่างประเทศในการจัดส่งแรงงานประเภทกรรมกร ควรหันไปผลิตและจัดส่งแรงงานประเภทฝีมือให้มากยิ่งขึ้น

แนวโน้มของตลาดแรงงานในซาอุดีอาระเบียและประเทศในตะวันออกกลางในอนาคต (จากการวิเคราะห์ของสำนักงานผู้ช่วยทูตฝ่ายแรงงานประเทศซาอุดีอาระเบียในรายงานสรุปหน้าที่ของสำนักงานผู้ช่วยทูตฝ่ายแรงงาน ลงวันที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๒๔)

ตลาดแรงงานซึ่งคนงานไทยกำลังได้รับความกระทบกระเทือนอยู่ในขณะนี้ เนื่องจากถูกตัดราคาค่าจ้างจากคนงานชาติอื่น คู่แข่งที่สำคัญที่สุดในปัจจุบันคือ คนงานฟิลิปปินส์ ซึ่งสามารถจ้างได้ในราคาถูกกว่าคนงานไทย แต่มีความรู้ความสามารถในการทำงานใกล้เคียงกับคนงานไทย และได้เปรียบในเรื่องภาษา เพราะคนฟิลิปปินส์พูดภาษาอังกฤษได้ดี ในปัจจุบันปรากฏว่าในคนงานจากเอเชียด้วยกัน คนงานฟิลิปปินส์สามารถครองตลาดงานด้านบริการ เช่น พนักงานต้อนรับ พนักงานในโรงแรม พนักงานบริการบนเครื่องบิน พนักงานขายของหน้าร้าน ฯลฯ นอกจากนี้ ยังสามารถครองตลาดในงานบางอาชีพ เช่น พยาบาล อีกด้วย และมีแนวโน้มที่จะแย่งตลาดแรงงานของคนงานไทยได้ในอีกหลายสาขาอาชีพตามเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น

แนวโน้มของตลาดแรงงานในซาอุดีอาระเบีย และประเทศในตะวันออกกลางในอนาคตนั้น หากพิจารณาในทางทฤษฎีตามพื้นฐานของแนวโน้มนโยบายด้านการพัฒนากำลังคนของแต่ละประเทศแล้ว จะเห็นได้ชัดว่า รัฐบาลของประเทศต่าง ๆ ในตะวันออกกลางต่างพยายามส่งเสริมให้มีการพัฒนาคนกำลังคน โดยเน้นในเรื่องการศึกษาและฝึกอบรมคนท้องถิ่น เพื่อให้สามารถเข้ารับงานแทนที่คนงานต่างชาติให้ได้โดยเร็วที่สุด ในขณะเดียวกันก็เริ่มวางข้อกำหนดที่เข้มงวดขึ้น ในการว่าจ้างคนงานต่างชาติเข้ามาทำงาน ซึ่งหากรัฐบาลของแต่ละประเทศต่างถือปฏิบัติตามนโยบายที่วางไว้อย่างเคร่งครัดแล้วก็สามารถทำนายได้ว่าแนวโน้มของตลาดแรงงานในภูมิภาคนี้จะเป็นไปในอัตราที่ลดลง

แต่เมื่อพิจารณาในแง่ของความเป็นจริงแล้ว ยังเชื่อว่าแนวโน้มของตลาดแรงงานของภูมิภาคนี้ในอนาคตยังจะไม่มีผลลดลงถึงแม้จะไม่มี การขยายตัวอย่างรวดเร็ว ดังเช่นที่เคยปรากฏมาในช่วงปี พ.ศ. ๒๕๑๘-๒๕๒๒ ก็ยังเชื่อว่าอย่างน้อยความต้องการแรงงานต่างชาติก็ยังคงอยู่ในภาวะคงค้าง เนื่องจาก

๑. โครงการพัฒนาต่าง ๆ ที่ต้องการแรงงานจากต่างชาติของประเทศในภูมิภาคแถบนี้ ยังคงมีอยู่อย่างสม่ำเสมอ โดยเฉพาะในภาค infrastructure (การใช้บริการขั้นพื้นฐานทางเศรษฐกิจของรัฐบาล)

๒. แต่ละประเทศยังไม่สามารถผลิตคนท้องถิ่นให้เข้ารับงานแทนคนงานต่างชาติได้
ในระยะเวลาอันสั้น

๓. ถึงแม้จะสามารถฝึกคนท้องถิ่นได้ แต่ผู้ลงทุนทั้งที่เป็นชาวต่างชาติก็ดี หรือเป็นคน
ท้องถิ่นก็ดี มักจะไม่นิยมจ้าง เพราะค่าจ้างสูง ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการทำงาน
ของคนงานต่างชาติไม่ได้ ปกครองบังคับบัญชายาก ฯลฯ

๔. คนท้องถิ่นเองก็มักจะไม่นิยมการทำงานหนักที่ต้องใช้กำลังกาย หากมีโอกาสก็มักจะ
เลือกงานในสำนักงาน (Office work) หรือลงทุนประกอบอาชีพส่วนตัว

๕. ถึงแม้ว่าโครงการก่อสร้างต่าง ๆ ในแผนพัฒนาจะสำเร็จลุล่วงไปแล้วก็ตาม แต่ก็ยังมี
มืองด้านบำรุงรักษา (Maintenance) ที่ยังต้องอาศัยแรงงาน ที่มีความรู้และประสบการณ์อยู่เป็น
จำนวนมาก ซึ่งงานในลักษณะดังกล่าวเชื่อว่าไม่สามารถหาคนท้องถิ่นเข้าทดแทนได้ในระยะเวลาอันสั้น
เนื่องจากเหตุผลตามที่กล่าวมาแล้วในข้อ ๒ ๓ และ ๔

อย่างไรก็ดี สิ่งที่น่าเป็นห่วงในปัจจุบันและอนาคตก็คือ แนวโน้มของการจ้างแรงงานไทย
ซึ่งมีเครื่องชี้ว่า อาจจะมีแนวโน้มไม่เพิ่มสูงขึ้น โดยเฉพาะในประเทศซาอุดีอาระเบีย กล่าวคือ

๑. ค่าจ้างของคนไทยถูกตัดราคาจากคนงานชาติอื่น โดยเฉพาะคนงานจากกลุ่มประเทศ
ในเอเชียด้วยกัน ซึ่งมีความรู้ความสามารถใกล้เคียงกัน และเป็นคู่แข่งที่สำคัญในตลาดแรงงาน
๒. ผู้จัดส่งบางรายในเมืองไทยไม่มีความซื่อสัตย์ในการประกอบธุรกิจ โดยในบางครั้ง
ได้จัดส่งคนงานที่ไม่มีคุณสมบัติตรงกับความต้องการของนายจ้าง ทำให้นายจ้างเข้าใจว่าคนงานไทยไม่มี
ฝีมือในการทำงาน เป็นเหตุให้นายจ้างเสื่อมความนิยมที่จะใช้แรงงานไทย หรือติดต่อธุรกิจกับผู้จัดส่ง
ในเมืองไทย

๓. ผู้จัดส่งบางรายในเมืองไทย มักจะไม่แจ้งข้อเท็จจริงแก่คนงานเกี่ยวกับอัตราค่าจ้าง
สภาพการทำงานและสวัสดิการ เมื่อคนงานไปถึงต่างประเทศแล้วมักจะปรากฏว่าได้รับค่าจ้างและ
สวัสดิการตลาดจนมีสภาพการทำงานไม่ตรงกับที่ผู้จัดการส่งแจ้งให้ทราบ ทำให้เกิดปัญหาข้อพิพาท
แรงงานกับนายจ้าง ซึ่งไม่มีส่วนรู้เห็นอยู่เสมอ เป็นเหตุผลอีกประการหนึ่งที่ทำให้นายจ้างเริ่มเสื่อม
ความนิยม

ถึงแม้ว่าแนวโน้มความต้องการแรงงานไทยในประเทศซาอุดีอาระเบียจะไม่ค่อยสดใสนัก เนื่องจากเหตุผลตามที่กล่าวมาแล้ว แต่ในขณะนี้ ความต้องการแรงงานไทยในภูมิภาคอื่น ๆ ก็ยังมีอยู่และมีแนวโน้มสูงขึ้น เช่น ในประเทศอิรัก และจากประเทศในทวีปแอฟริกา เช่น ประเทศลิเบีย และยังสามารถรักษาระดับที่น่าพอใจไว้ได้ในประเทศสิงคโปร์ นอกจากนี้ จากข้อมูลที่สำนักงานผู้ช่วยทูตฝ่ายแรงงานได้รับทราบพบว่าผู้จัดส่งไทยพยายาม เปิดตลาดแรงงานไทยในภูมิภาคอื่น ๆ เช่น ในแอฟริกา (ในจีเรีย) เอเชีย (บรูไน) และอเมริกาใต้ (อาเจนตินา) ทำให้มีความมั่นใจว่าอนาคตของแรงงานไทยในต่างประเทศยังคงมีแนวโน้มที่มั่นคงอยู่

ดังนั้นอาจสรุปได้ว่า แม้ความเห็นของเจ้าหน้าที่กรมแรงงานจะเห็นว่าตลาดมีแนวโน้มลดลง แต่ผู้ช่วยทูตแรงงานซึ่งอยู่ต่างประเทศและผู้จัดการสำนักงาน ได้วิเคราะห์ว่าตลาดแรงงานยังมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น อาจเป็นไปได้ว่า ความคิดของผู้จัดการสำนักงานและผู้ช่วยทูตแรงงานถูกต้องก็ได้ เพราะคลุกคลีในต่างประเทศ และเห็นสภาพจริง อย่างไรก็ตาม สภาพตลาดแรงงานในตะวันออกกลางมีการเปลี่ยนแปลงเสมอ และมีปัจจัยหลายประการที่ควบคุมไม่ได้ การที่ผู้คลุกคลีในวงการนี้ ได้มองตลาดแรงงานว่าจะขยายตัวออกไป ก็จะมีส่วนในการตัดสินใจดำเนินธุรกิจของผู้จัดส่งได้

การจัดส่งคนงานไปทำงานต่างประเทศโดยรัฐบาล

หน่วยงานที่รับผิดชอบในการจัดหางานต่างประเทศของไทยคือ กองทะเบียนจัดหางานและการทำงานต่างประเทศ ซึ่งตั้งเป็นกองภายใน สังกัดกรมแรงงาน มีผู้ปฏิบัติงานเพียง ๒๒ คน ทำให้การแก้ปัญหาต่าง ๆ ทำได้ยาก ประเทศอื่น เช่น ฟิลิปปินส์ หน่วยงานที่รับผิดชอบมีขนาดเทียบเท่ากรมและสังกัดกระทรวงแรงงาน ส่วนของเกาหลีได้จัดตั้งเป็นรัฐวิสาหกิจ จะเห็นได้ว่า ลักษณะหน่วยงานของไทยเล็กกว่าประเทศทั้ง ๒ มาก นอกจากนั้น การจัดส่งของไทยดำเนินการโดยเอกชนเป็นส่วนใหญ่ และจัดส่งโดยรัฐเพียงเล็กน้อย ฟิลิปปินส์จัดส่งโดยรัฐบาลมากกว่าเอกชน สำหรับของเกาหลีผ่านการจัดส่งโดยรัฐวิสาหกิจเพียงแห่งเดียว อย่างไรก็ตาม แม้ฟิลิปปินส์จะมีระบบการจัดส่งคล้ายของไทยมาก แต่ฟิลิปปินส์จะมีปัญหาน้อยกว่าไทยมาก เพราะฟิลิปปินส์จะมีกฎหมายบังคับมิให้คนงาน เดินทางไปทำงานต่างประเทศโดยไม่ผ่านหน่วยงานของรัฐไม่ได้ ดังนั้น ปัญหาการส่ง "เถื่อน" จึงไม่มี ในกรณีของไทยเนื่องจากขาดการประสานงาน จึงทำให้มีการลักลอบส่งคนไปทำงาน

โดยไม่ถูกต้องตามกฎหมายเป็นจำนวนมาก (ประมาณ ๗๕% จากจำนวนคนงานที่ไปทำงานต่างประเทศทั้งหมด) มีความเห็นหลายฝ่ายคิดว่า การแก้ปัญหาที่เกี่ยวกับการจัดหางานต่างประเทศให้หมดไป อาจทำได้โดยให้รัฐเข้ามาดำเนินการจัดส่งคนงานเองทั้งหมด ซึ่งความคิดนี้อาจเป็นการมองปัญหาในด้านเดียวคือ การแก้ปัญหา แต่ตลาดแรงงานต่างประเทศที่มีอยู่อาจเป็นของคู่แข่งก็ได้ หากดำเนินการโดยไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอ

ตารางที่ ๓๓ ความคิดเห็น เรื่องการจัดส่งคนงานทั้งหมดโดยรัฐบาล

รัฐบาลควรจัดส่งเองทั้งหมดหรือไม่	ผู้จัดการสำนักงานจัดหางาน (คน)	เจ้าหน้าที่กรมแรงงาน (คน)	รวม (คน)
ควร	๔ (๑๔.๗๕%)	๒๗ (๗๑.๐๕%)	๓๑ (๓๖.๓๖%)
ไม่ควร	๔๒ (๘๕.๒๕%)	๑๑ (๒๘.๙๕%)	๖๓ (๖๓.๖๔%)
รวม	๖๑ (๑๐๐%)	๓๘ (๑๐๐%)	๙๙ (๑๐๐%)

ผู้จัดการสำนักงานตอบว่า รัฐไม่ควรดำเนินการเองทั้งหมดจำนวน ๔๒ ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ ๘๕.๒๕ และควรดำเนินการจำนวน ๔ ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๗๕

เจ้าหน้าที่กรมแรงงานตอบว่ารัฐควรดำเนินการเองจำนวน ๒๗ ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ ๗๑.๐๕ และไม่ควรดำเนินการเองจำนวน ๑๑ ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๙๕

ความคิดเห็นของทั้ง ๒ ฝ่ายแตกต่างกัน ด้วยเหตุผลดังต่อไปนี้

ตารางที่ ๓๔ เหตุผลที่รัฐควรจัดส่งคนงานไปทำงานเองทั้งหมด (ตอบได้หลายข้อ)

เหตุผล	ผู้จัดการสำนักงาน จัดหางาน (คน)	เจ้าหน้าที่กรม- แรงงาน (คน)	รวม (คน)
- ลดปัญหาการหลอกลวงคนงาน และปัญหาการเอาเปรียบคนงาน	๔ (๒๐.๐๐%)	๒๕ (๑๙.๓๘%)	๓๔ (๑๙.๕๔%)
- ควบคุมจำนวนคนงานที่ส่งออกไปได้	๕ (๑๑.๑๑%)	๑๙ (๑๔.๗๗%)	๒๔ (๑๓.๗๙%)
- คนงานไม่ต้องเสียค่าบริการสูง	๖ (๑๓.๓๓%)	๑๙ (๑๔.๗๗%)	๒๕ (๑๔.๓๗%)
- สามารถคัดเลือกคนงานที่มี คุณสมบัติเหมาะสมได้ดีกว่าเอกชน	๕ (๑๑.๑๑%)	๑๘ (๑๓.๙๕%)	๒๓ (๑๓.๒๒%)
- ป้องกันการขาดแคลนช่างฝีมือ ในประเทศ	๖ (๑๓.๓๓%)	๑๒ (๙.๓๐%)	๑๘ (๑๐.๓๔%)
- มีสิทธิต่อรองกับนายจ้างหรือตกลง เลือกสัญญาจ้างที่ให้ประโยชน์แก่คนงาน	๖ (๑๓.๓๓%)	๒๑ (๑๖.๒๘%)	๒๗ (๑๕.๕๒%)
- สามารถช่วยเหลือคนงานได้มากกว่า เพราะคนงานเป็นเสมือนลูกจ้างของรัฐ	๘ (๑๗.๗๘%)	๑๕ (๑๑.๖๓%)	๒๓ (๑๓.๒๒%)
รวม	๔๕ (๑๐๐%)	๑๒๙ (๑๐๐%)	๑๗๔ (๑๐๐%)

ผู้จัดการสำนักงานและเจ้าหน้าที่กรมแรงงานมีความเห็นคล้ายกันว่า การให้รัฐจัดส่งเอง จะช่วยลดปัญหาการหลอกลวงคนงาน และปัญหาการเอาเปรียบคนงานจำนวน ๓๔ ตัวอย่าง คิดเป็น ร้อยละ ๑๙.๕๔ มีสิทธิต่อรองกับนายจ้างหรือเลือกสัญญาจ้างที่ให้ประโยชน์แก่คนงานจำนวน ๒๗ ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๕๒ คนงานไม่ต้องเสียค่าบริการสูง ๒๕ ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๓๗ ควบคุมจำนวนคนงานที่ออกไปได้จำนวน ๒๔ ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๗๙ สามารถคัดเลือกคนงาน ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมได้ดีกว่าเอกชน หรือสามารถช่วยเหลือคนงานได้มากกว่าเพราะคนงานเป็นเสมือน ลูกจ้างของรัฐจำนวน เท่ากันคือ ๒๓ ตัวอย่างคิดเป็นร้อยละ ๑๓.๒๒ และป้องกันการขาดแคลนช่างฝีมือ ภายในประเทศได้จำนวน ๑๘ ตัวอย่างคิดเป็นร้อยละ ๑๐.๓๔ การจัดส่งคนงานโดยรัฐทำเองถ้า

ทำได้และไม่กระทบต่อตลาดแรงงานก็จะเกิดประโยชน์แก่คนงานมาก แต่รัฐบาลก็มีข้อจำกัดในการดำเนินงาน และมีเหตุผลอื่นดังในอธิบายตารางต่อไปนี้

ตารางที่ ๓๕ เหตุผลที่รัฐไม่ควรจัดส่งคนงานเองทั้งหมด (ตอบได้หลายข้อ)

เหตุผลที่รัฐไม่ควรจัดส่งเองทั้งหมด	ผู้จัดการสำนักงานจัดหางาน (คน)	เจ้าหน้าที่กรมแรงงาน (คน)	รวม (คน)
- ทำงานล่าช้าทำให้เสียเปรียบด้านการแข่งขันกับประเทศอื่น ๆ	๔๒ (๓๔.๗๑%)	๗ (๓๐.๔๓%)	๔๙ (๓๔.๐๐๓%)
- การติดต่อของนายจ้างผ่านเอกชนได้ง่ายกว่า	๓๗ (๓๐.๕๕%)	๗ (๓๐.๔๓%)	๔๔ (๓๐.๕๖%)
- รัฐบาลมีงานล้นมือควรทุ่มกำลังคนหรืองบประมาณไปทำด้านอื่น ซึ่งเป็นงานเร่งด่วนและสำคัญกว่า	๓๐ (๒๔.๗๕%)	๕ (๒๑.๗๔%)	๓๕ (๒๔.๓๑%)
- อื่น ๆ	๑๒ (๙.๙๒%)	๔ (๑๗.๔๐%)	๑๖ (๑๑.๑๐%)
รวม	๑๒๑ (๑๐๐%)	๒๓ (๑๐๐%)	๑๔๔ (๑๐๐%)

ผู้จัดการสำนักงานและเจ้าหน้าที่กรมแรงงานมีความเห็นคล้ายกันว่า รัฐไม่ควรจัดส่งเอง เพราะทำงานล่าช้าทำให้เสียเปรียบด้านการแข่งขันกับประเทศอื่น ๆ จำนวน ๔๙ ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ ๓๔.๐๐๓ การติดต่อของนายจ้างผ่านเอกชนทำได้ง่ายกว่าจำนวน ๔๔ ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๕๖ รัฐบาลมีงานล้นมือควรทุ่มกำลังคนหรืองบประมาณไปทำด้านอื่นซึ่งเป็นงานเร่งด่วนและสำคัญกว่าจำนวน ๓๕ ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ ๒๔.๓๑ และอื่น ๆ จำนวน ๑๖ ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๑๐ ได้แก่

- เป็นช่องทางให้เจ้าหน้าที่แสดงผลประโยชน์มิชอบ
- ระยะเวลาเตรียมการไม่เพียงพอที่รัฐจะตัดสินใจอะไรต้องใช้เวลานาน
- อาจมีการแทรกแซงจากด้านการเมืองต่อเจ้าหน้าที่ประจำ
- เป็นงานชั่วคราวและไม่ใหญ่โตพอที่รัฐจะเข้ามารับมือ และมีใช้การจ้างโดยรัฐบาลต่างประเทศ แต่เป็นเพียงการจ้างจากบริษัทรับเหมาเท่านั้น

สรุปส่วนที่ ๔ ตลาดแรงงานในต่างประเทศในอนาคต

๑. แนวโน้มของตลาดแรงงานต่างประเทศในอนาคต ทั้งผู้จัดหางานและผู้ช่วยทูตแรงงาน เห็นว่ามีแนวโน้มเพิ่มขึ้น
๒. การจัดส่งคนงานโดยรัฐบาลเพียงผู้เดียว ผู้ตอบเห็นว่าไม่ควรทำคิดเป็นร้อยละ ๖๓.๖๔ ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด
๓. เหตุผลที่รัฐควรจัดส่งเพียงผู้เดียวคือ ลดปัญหาการหลอกลวงคนงาน และการเอาเปรียบคนงาน ควบคุมจำนวนคนงานที่ส่งออกเพื่อป้องกันการขาดแคลนแรงงานภายในประเทศ คนงานไม่ต้องเสียค่าบริการสูง มีสิทธิต่อรองกับนายจ้างหรือตกลงเลือกสัญญาจ้างที่ให้ประโยชน์แก่คนงาน ฯลฯ
๔. เหตุผลที่รัฐไม่ควรจัดส่งเองทั้งหมด คือ ทำงานล่าช้าทำให้เสียเปรียบด้านการแข่งขันกับประเทศอื่น ๆ การติดต่อของนายจ้างผ่านเอกชนทำได้ง่ายกว่า รัฐบาลมีงานล้นมือควรทุ่มกำลังคนหรืองบประมาณไปทำด้านอื่นซึ่งเป็นงานเร่งด่วนและสำคัญกว่า ฯลฯ

ตารางที่ ๓๖ แนวทางในการแก้ปัญหาการหลอกลวงคนงาน

แนวทางแก้ปัญหา	ผู้จัดการสำนักงานจัดหางาน (คน)	เจ้าหน้าที่กรม-กรมแรงงาน (คน)	รวม (คน)
- การประชาสัมพันธ์	๑๑ (๑๘.๐๓%)	๑๓ (๓๔.๒๑%)	๒๔ (๒๔.๒๔%)
- การเพิ่มโทษและการแก้กฎหมาย	๘ (๑๓.๑๒%)	๕ (๒๓.๖๕%)	๑๓ (๑๓.๑๓%)
- การควบคุมระบบการจัดส่งให้ถูกต้อง	๕ (๑๔.๗๖%)	๕ (๑๓.๑๖%)	๑๐ (๑๐.๑๖%)
- การควบคุมสำนักงานเถื่อนและ"สาย"	๑๔ (๒๒.๕๕%)	๗ (๑๘.๕๒%)	๒๑ (๒๑.๒๑%)
- การวางเงินล่วงหน้า	๔ (๖.๕๖%)	-	๔ (๔.๐๕%)
- อื่น ๆ	๕ (๘.๑๕%)	๑ (๒.๖๓%)	๖ (๖.๐๖%)
- ไม่ออกความเห็น	๑๐ (๑๖.๓๕%)	๓ (๗.๘๕%)	๑๓ (๑๓.๑๓%)
รวม	๖๑ (๑๐๐%)	๓๘ (๑๐๐%)	๙๙ (๑๐๐%)

ผู้จัดการสำนักงานจัดหางานตอบว่า การแก้ปัญหาการหลอกลวงจะต้องทำการควบคุมสำนักงาน "เถื่อน" หรือ "สาย" จำนวน ๑๔ ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๔๕ การประชาสัมพันธ์จำนวน ๑๑ ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๐๓ ต้องควบคุมระบบการจัดส่งให้ถูกต้องจำนวน ๔ ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๓๖ การเพิ่มโทษและการแก้กฎหมาย ๘ ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๑๒ การวางเงินล่วงหน้า ๔ ตัวอย่างคิดเป็นร้อยละ ๖.๕๖ ไม่ออกความเห็น ๑๐ ตัวอย่างคิดเป็นร้อยละ ๑๖.๓๙ และอื่น ๆ ๕ ตัวอย่างคิดเป็นร้อยละ ๘.๑๙ เช่น ให้ใช้ใบอนุญาตร่วมกับสำนักงานที่ถูกต้องให้กรมแรงงานควบคุมการทำสัญญาจ้างทั้งหมด ควบคุมการประกาศรับสมัครคนงานให้ถูกต้องและเป็นไปตามสัญญาจ้างระหว่างต่างประเทศกับสำนักงาน ตรวจสอบสัญญาโดยการตรวจสอบไปรษณีย์ต่างประเทศว่ามีตำแหน่งงานจริงหรือไม่ ให้รัฐบาลหาตลาด ตกลงทำสัญญาและมาให้สำนักงานหาคนส่งให้รัฐ กำจัดนายจ้างที่เข้ามาใช้โรงแรมหลอกคนงาน ให้กองตรวจคนเข้าเมืองตรวจสอบว่าคนที่ไปทำงานต้องผ่านกรมแรงงานก่อน สำนักงานควรรับสัญญาโดยตรงจากนายจ้าง ขอความช่วยเหลือจากสถานทูตทุกประเทศที่มีคนไทยเข้าไปทำงาน

เจ้าหน้าที่กรมแรงงานตอบว่า การแก้ปัญหาการหลอกลวงคนงานต้องทำการประชาสัมพันธ์จำนวน ๑๓ ตัวอย่างคิดเป็นร้อยละ ๓๔.๒๑ การเพิ่มโทษและการแก้กฎหมายจำนวน ๔ ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๖๘ ควบคุมสำนักงานเถื่อนและ "สาย" จำนวน ๗ ตัวอย่างคิดเป็นร้อยละ ๑๘.๔๒ ควบคุมระบบการจัดส่งให้ถูกต้องจำนวน ๕ ตัวอย่างคิดเป็นร้อยละ ๑๓.๑๖ ไม่ออกความเห็นจำนวน ๓ ตัวอย่างคิดเป็นร้อยละ ๗.๘๙ และอื่น ๆ จำนวน ๑ ตัวอย่างคิดเป็นร้อยละ ๒.๖๓ เช่น ผู้สมัครงานยอมจ่ายเงินให้ทั้ง ๆ ที่รู้ว่าอาจมีการหลอกลวง ดังนั้นรัฐควรดำเนินการเอง หรือให้เอกชนทำโดยควบคุมให้ดีกว่าในปัจจุบัน

แม้ว่าแนวความคิดของผู้จัดการสำนักงานและเจ้าหน้าที่กรมแรงงานจะแตกต่างกันอยู่บ้าง โดยเจ้าหน้าที่เน้นในด้านการประชาสัมพันธ์และการแก้กฎหมายเพิ่มโทษผู้จัดหางานโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย ส่วนผู้รับอนุญาตเน้นที่การควบคุมสำนักงานเถื่อนหรือ "สาย" ซึ่งก็คล้ายกับความเห็นของเจ้าหน้าที่คือ ในเรื่องการเพิ่มโทษและการแก้กฎหมาย จะช่วยลดสำนักงานเถื่อนลงได้

ข. การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามสำหรับคนงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศ

ข้อมูลได้จากคนงานจำนวน ๓๐๐ คน โดยแจกแบบสอบถามกับคนงานที่มาอบรมที่กรม-
แรงงาน ซึ่งพบว่าคนงานโดยมากจบ ป.๔ เขียนหนังสือไม่ได้ จึงใช้วิธีสัมภาษณ์หรือคนงานที่เขียนได้
ก็จะกรอกแบบสอบถามเอง และได้แบบสอบถามคืนมาทั้งหมด ๓๐๐ ชุด คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ได้แยก
ข้อมูลเป็น ๔ ส่วนดังนี้

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับภูมิลำเนาของคนงาน

ส่วนที่ ๒ ข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับการไปทำงานในต่างประเทศของคนงาน

ส่วนที่ ๓ การประชาสัมพันธ์ของรัฐบาลและสื่อมวลชน

ส่วนที่ ๔ การประเมินผลการอบรมคนงานก่อนไปทำงานในต่างประเทศ

ผลการศึกษามีดังนี้

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับภูมิลำเนาของคนงาน

ตารางที่ ๓๗ เพศของคนงานที่ไปทำงานในต่างประเทศ

ภูมิลำเนาของคนงาน	ชาย		หญิง		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
กรุงเทพฯ	๔๑	๑๓.๖๗	-	-	๔๑	๑๓.๖๗
ภาคกลาง	๔๒	๓๐.๖๗	-	-	๔๒	๓๐.๖๗
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	๔๐	๓๐.๐๐	-	-	๔๐	๓๐.๐๐
ภาคเหนือ	๗๕	๒๕.๐๐	-	-	๗๕	๒๕.๐๐
ภาคใต้	๒	๐.๖๖	-	-	๒	๐.๖๖
รวม	๓๐๐	๑๐๐	-	-	๓๐๐	๑๐๐

ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดเป็นเพศชายจำนวน ๓๐๐ ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ไม่มีเพศหญิงเลย อาจเป็นเพราะในช่วงที่ออกสำรวจข้อมูลไม่มีคนงานหญิงมาอบรมเลย และลักษณะของตำแหน่งงานที่ไปทำในตะวันออกกลางโดยมากเป็นเพศชาย ซึ่งจากสถิติของกรมแรงงาน ปี ๒๕๒๔ ปรากฏว่า มีเพศชายไปทำงานต่างประเทศถึง ๘๕% จะมีเพศหญิงบ้างในกรณีที่ไม่ไปเพื่อประกอบอาชีพพยาบาล คนงานทอผ้า หรือผลิตอุปกรณ์เครื่องใช้ในโรงงานอุตสาหกรรม เช่น ในประเทศสิงคโปร์ หรือที่ไปฝึกงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่ประเทศญี่ปุ่นแล้วกลับมาทำงานในโรงงานของชาวญี่ปุ่นที่มาลงทุนในประเทศไทย เช่น ที่จังหวัดอยุธยา ส่วนอาชีพแม่บ้านในตะวันออกกลางมักเกิดปัญหามาก เพราะต้องดูแลครอบครัวชาวมุสลิม ซึ่งนิยมอยู่เป็นครอบครัวใหญ่ทำให้ต้องทำงานหนัก และมักถูกนายจ้างลวนลาม ข่มขืน หรือถูกทารุณต่าง ๆ ทำให้กระทรวงการต่างประเทศและกระทรวงมหาดไทย ออกประกาศเตือนมิให้คนงานหญิงออกไปประกอบอาชีพแม่บ้านในตะวันออกกลาง นอกจากนี้ยังมีหญิงบางคนลักลอบเดินทางเพื่อออกไปประกอบอาชีพค้าประเวณี ทำให้เสื่อมเสียชื่อเสียงของประเทศ ดังนั้น การขอเดินทางออกไปทำงานต่างประเทศของเพศหญิงต้องได้รับการตรวจสอบจากกรมประชาสงเคราะห์ว่าไม่มีประวัติในการค้าประเวณีมาก่อน จึงอนุญาตให้ทำหนังสือเดินทางและออกนอกประเทศได้

ตารางที่ ๓๔ ภูมิลำเนาปัจจุบันของคนงานที่ไปทำงานต่างประเทศ

ภูมิลำเนาปัจจุบันของคนงานที่มาอบรมที่ กรมแรงงาน เพื่อเตรียมตัวไปต่างประเทศ	ในตัวเมือง		ในชนบท		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
<u>ภาคตะวันออก เฉียงเหนือ</u>						
จังหวัดอุดรธานี	๒	๑๔.๒๙	๑๓	๑๗.๑๐	๑๕	๑๖.๖๗
จังหวัดสกลนคร	-	-	๕	๖.๕๘	๕	๕.๕๖
จังหวัดหนองคาย	๓	๒๑.๔๓	๔	๕.๒๖	๗	๗.๗๘
จังหวัดนครราชสีมา	๑	๗.๑๔	๑๕	๑๙.๗๔	๑๖	๑๗.๗๘
จังหวัดขอนแก่น	๒	๑๔.๒๙	๔	๕.๒๖	๖	๖.๖๗
จังหวัดนครพนม	-	-	๑๓	๑๗.๑๑	๑๓	๑๔.๔๔

ภูมิลาเนาปัจจุบันของคณงานที่มาอบรมที่ กรมแรงงาน เพื่อเตรียมตัวไปต่างประเทศ	ในตัวเมือง		ในชนบท		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
จังหวัดยโสธร	-	-	๒	๒.๖๓	๒	๒.๒๒
จังหวัดกาฬสินธุ์	-	-	๓	๓.๙๕	๓	๓.๓๓
จังหวัดอุบลราชธานี	๕	๓๕.๗๑	๗	๘.๒๑	๑๒	๑๓.๓๓
จังหวัดบุรีรัมย์	-	-	๒	๒.๖๓	๒	๒.๒๒
จังหวัดร้อยเอ็ด	๑	๗.๑๔	๓	๓.๙๕	๔	๔.๔๔
จังหวัดสุรินทร์	-	-	๒	๒.๖๓	๒	๒.๒๒
จังหวัดมหาสารคาม	-	-	๒	๒.๖๓	๒	๒.๒๒
จังหวัดชัยภูมิ	-	-	๑	๑.๓๒	๑	๑.๑๑
หมายเหตุ จากชนบท ๘๔.๔๔% จากในเมือง ๑๕.๕๕%						
รวม	๑๔	๑๐๐	๗๖	๑๐๐	๙๐	๑๐๐
ภาคเหนือ						
จังหวัดเชียงใหม่	๑	๑๐	๔	๖.๑๕	๕	๖.๖๗
จังหวัดตาก	๑	๑๐	๘	๑๒.๓๑	๙	๑๒.๐๐
จังหวัดอุตรดิตถ์	๒	๒๐	๑	๑.๕๔	๓	๔.๐๐
จังหวัดลำปาง	-	-	๑๐	๑๕.๓๘	๑๐	๑๓.๓๓
จังหวัดพะเยา	-	-	๒	๓.๐๘	๒	๒.๖๗
จังหวัดกำแพงเพชร	๒	๒๐	๓	๔.๖๒	๕	๖.๖๗
จังหวัดนครสวรรค์	๑	๑๐	๑๖	๒๔.๖๑	๑๗	๒๒.๖๗
จังหวัดพิษณุโลก	๒	๒๐	๑๐	๑๕.๓๘	๑๒	๑๖.๐๐
จังหวัดพิจิตร	๑	๑๐	๘	๑๒.๓๑	๙	๑๒.๐๐
จังหวัดสุโขทัย	-	-	๒	๓.๐๘	๒	๒.๖๗
จังหวัดเชียงราย	-	-	๑	๑.๕๔	๑	๑.๓๒
หมายเหตุ จากชนบท ๘๖.๖๗% จากในเมือง ๑๓.๓๓%						
รวม	๑๐	๑๐๐	๖๕	๑๐๐	๗๕	๑๐๐

ภูมิภาค กรมแรงงาน เพื่อเตรียมตัวไปต่างประเทศ	ในตัวเมือง		ในชนบท		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
<u>ภาคกลาง</u>						
จังหวัดอยุธยา	๑	๔.๗๖	๖	๘.๔๕	๗	๗.๖๑
จังหวัดชัยนาท	-	-	๓	๔.๒๒	๓	๓.๒๖
จังหวัดฉะเชิงเทรา	๒	๙.๕๒	๒	๒.๘๒	๔	๔.๓๕
จังหวัดระยอง	-	-	๔	๕.๖๓	๔	๔.๓๕
จังหวัดสมุทรปราการ	๔	๑๙.๐๖	๑๕	๒๑.๑๒	๑๙	๒๐.๖๕
จังหวัดราชบุรี	-	-	๒	๒.๘๒	๒	๒.๕๒
จังหวัดชลบุรี	๖	๒๘.๕๘	๘	๑๑.๒๖	๑๔	๑๕.๒๒
จังหวัดเพชรบุรี	-	-	๒	๒.๘๒	๒	๒.๑๗
จังหวัดอ่างทอง	-	-	๒	๒.๘๒	๒	๒.๑๗
จังหวัดสระบุรี	๒	๙.๕๒	๕	๗.๐๔	๗	๗.๖๑
จังหวัดสุพรรณบุรี	-	-	๖	๘.๔๕	๖	๖.๕๒
จังหวัดลพบุรี	-	-	๔	๗.๐๔	๔	๔.๔๔
จังหวัดสิงห์บุรี	-	-	๑	๑.๔๑	๑	๑.๐๙
จังหวัดอุทัยธานี	-	-	๒	๒.๘๒	๒	๒.๑๗
จังหวัดประจวบคีรีขันธ์	๑	๔.๗๖	-	-	๑	๑.๐๙
จังหวัดนนทบุรี	๒	๙.๕๒	๒	๒.๘๒	๔	๔.๓๕
จังหวัดปทุมธานี	-	-	๒	๒.๘๒	๒	๒.๑๗
จังหวัดกาญจนบุรี	๒	๙.๕๒	๒	๒.๘๒	๔	๔.๓๕
จังหวัดปราจีนบุรี	๑	๔.๗๖	๒	๒.๘๒	๓	๓.๒๖
หมายเหตุ จากชนบท ๗๗.๑๗% จากในเมือง						
๒๒.๘๓%		รวม	๒๑	๑๐๐	๗๑	๑๐๐

ภูมิภาค	ในตัวเมือง		ในชนบท		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ภาคใต้						
จังหวัดนครศรีธรรมราช	-	-	๑	๕๐	๑	๕๐
จังหวัดสุราษฎร์ธานี	-	-	๑	๕๐	๑	๕๐
รวม	-	-	๒	๑๐๐	๒	๑๐๐
กรุงเทพมหานคร						
รวม	๔๑	-	-	๑๐๐	๔๑	๑๐๐
รวมตัวอย่างทั้งหมด	๘๖	๒๘.๖๗	๒๑๔	๗๑.๓๓	๓๐๐	๑๐๐

ในระยะแรกที่มีการจัดส่งคนงานไปทำงานต่างประเทศ คนงานที่ไปทำงานต่างประเทศส่วนใหญ่มักจะเป็นคนงานที่เคยมีประสบการณ์และคุ้นเคยกับระบบการทำงานของบริษัทต่างชาติ และท้องถิ่นหรือเขตที่จะมีคนงานไปทำงานในต่างประเทศจะจำกัดอยู่เฉพาะในบริเวณที่เคยมีฐานทัพของอเมริกาหรือมีบริษัทต่างชาติเข้าไปดำเนินกิจการอยู่ แต่เมื่อเวลาผ่านไปจะมีคนงานจากจังหวัดอื่น ๆ ไปทำงานในต่างประเทศเพิ่มขึ้น เพราะข่าวสารต่างได้กระจายออกไปอย่างกว้างขวางขึ้น ข้อมูลจากการวิจัยพบว่าจังหวัดที่มีคนงานนิยมไปทำงานต่างประเทศมากที่สุดใน ๑๐ จังหวัดแรก จะมีภูมิภาคอยู่ในจังหวัดต่อไปนี้ คือ กรุงเทพมหานคร (เป็นคนงานจากภาคต่าง ๆ ที่เข้ามาทำงาน) สมุทรปราการ นครสวรรค์ นครราชสีมา อุตรดิตถ์ ราชบุรี นครพนม อุบลราชธานี พิษณุโลก และลำปาง เป็นคนงานที่มาจากเขตชนบทจำนวน ๒๑๔ ตัวอย่างคิดเป็นร้อยละ ๗๑.๓๓ และในตัวเมือง ๘๖ ตัวอย่างคิดเป็นร้อยละ ๒๘.๖๗

ผู้นิยมเดินทางไปทำงานต่างประเทศมากที่สุด ได้แก่ ภาคกลางและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งตัวเลขใกล้เคียงกันคือ ๔๒ ตัวอย่าง และ ๔๐ ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๖๗ และ ๓๐.๐๐ ตามลำดับ รองลงมาคือ ภาคเหนือจำนวน ๓๕ ตัวอย่างคิดเป็นอัตราร้อยละ ๒๕ และในเขตกรุงเทพมหานครจำนวน ๔๑ ตัวอย่างคิดเป็นร้อยละ ๑๓.๖๗ ส่วนภาคใต้จากการสำรวจมี ๒ ตัวอย่าง คิดเป็น

ร้อยละ ๐.๖๖ จะเห็นว่าคนจากภาคใต้ที่นิยมไปทำงานต่างประเทศมีน้อยกว่าภาคอื่น ๆ ซึ่งอาจเป็นเพราะว่า ภาวะเศรษฐกิจของภาคใต้มีรายได้ดีกว่าทุกภาค แต่ก็มีคนใต้บางส่วนที่เดินทางไปตระวันออกกลางเพื่อไปทำงาน โดยผ่านทางประเทศมาเลเซีย ซึ่งตัวเลขนี้ยังไม่มีผู้รวบรวมขึ้นว่ามีมากน้อยเพียงใด

ตารางที่ ๓๔ อายุของคนงานที่ไปทำงานต่างประเทศ

อายุของคนงาน	กรุงเทพฯ		ภาคกลาง		ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ		ภาคเหนือ		ภาคใต้		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า ๒๕ ปี	๓	๗.๓๒	๑๐	๑๐.๖๗	๑๓	๑๔.๔๕	๑๕	๒๐.๐๐	-	-	๔๑	๑๓.๖๗
๒๕-๓๕ ปี	๒๕	๖๐.๙๘	๖๖	๗๑.๗๔	๔๕	๕๐.๐๐	๔๑	๕๔.๖๗	๒	๑๐๐	๑๗๕	๕๙.๖๗
๓๖-๔๖ ปี	๑๓	๓๑.๗๐	๑๖	๑๗.๓๙	๒๙	๓๒.๒๒	๑๘	๒๔.๐๐	-	-	๗๖	๒๕.๓๓
๔๖ ปีขึ้นไป	-	-	-	-	๓	๓.๓๓	๑	๑.๓๓	-	-	๔	๑.๓๓
รวม	๔๑	๑๐๐	๙๒	๑๐๐	๙๐	๑๐๐	๗๕	๑๐๐	๒	๑๐๐	๓๐๐	๑๐๐
อายุเฉลี่ย ๓๑.๕๖ ปี												

ผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุ ๒๕-๓๕ ปี จำนวน ๑๗๕ ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ ๕๙.๖๗
 อายุ ๓๖-๔๖ ปี จำนวน ๗๖ ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๓๓ อายุต่ำกว่า ๒๕ ปี จำนวน ๔๑
 ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๖๗ และอายุ ๔๖ ปีขึ้นไป จำนวน ๔ ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ ๑.๓๓
 โดยเฉลี่ยคนงานที่ไปทำงานต่างประเทศจะมีอายุ ๓๑.๕๖ ปี

การคัดเลือกคนงานที่ไปทำงานในตะวันออกกลาง นายจ้างต้องการผู้ที่มีร่างกายแข็งแรง
 และอยู่ในวัยฉกรรจ์ สามารถทำงานซึ่งต้องอยู่กลางแจ้ง ซึ่งมีอุณหภูมิ ๔๐-๔๕ องศาเซลเซียสในฤดูร้อน
 และในฤดูหนาวก็หนาวจัด ฉะนั้น อายุระหว่าง ๒๕-๔๖ ปี เป็นช่วงที่เหมาะสมมากที่สุด เมื่อรวมแล้วจะ
 เป็น ๘๕% ของผู้ที่ไปทำงานต่างประเทศทั้งหมด

ตารางที่ ๔๐ ระดับการศึกษาของคณงานที่ไปทำงานต่างประเทศ

ระดับการศึกษาชั้นสูงสุด ของคณงาน	กรุงเทพฯ		ภาคกลาง		ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ		ภาคเหนือ		ภาคใต้		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ป. ๔	๑๒	๒๙.๒๗	๕๐	๕๔.๓๕	๕๙	๖๕.๕๖	๔๘	๖๔	-	-	๑๘๙	๕๖.๓๓
ป. ๕ - ป. ๗	๕	๑๒.๑๙	๑๓	๑๔.๑๓	๔	๔.๔๔	๑๒	๑๖	-	-	๓๔	๑๑.๓๓
ม.ศ. ๑ - ม.ศ. ๕	๑๙	๔๖.๓๔	๑๒	๑๓.๐๔	๒๔	๒๖.๖๗	๙	๑๒	-	-	๖๔	๒๑.๓๔
อาชีวศึกษาและอนุปริญญา	๕	๑๒.๒๐	๑๖	๑๗.๓๙	๒	๒.๒๒	๖	๘	๒	๑๐๐	๓๑	๑๐.๓๓
ปริญญาตรีขึ้นไป	-	-	๑	๑.๐๙	๑	๑.๑๑	-	-	-	-	๒	๐.๖๗
รวม	๔๑	๑๐๐	๙๒	๑๐๐	๙๐	๑๐๐	๗๕	๑๐๐	๒	๑๐๐	๓๐๐	๑๐๐

คนงานที่ไปทำงานในตะวันออกกลาง จะเห็นว่ามีการศึกษาชั้นประถมศึกษา ๔ จำนวน ๑๔๕ ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ ๕๖.๓๓ ซึ่งโดยมากจะอ่านและเขียนไม่ได้ ระดับ ม.ศ.๑-ม.ศ.๕ จำนวน ๖๔ ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ ๒๑.๓๔ ระดับประถมศึกษา ๕-๗ มีจำนวน ๓๔ ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๓๓ อาชีวศึกษาและอนุปริญญาจำนวน ๓๑ ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๓๓ และที่น้อยที่สุดคือ ระดับปริญาตรีขึ้นไปมีเพียง ๒ ตัวอย่างคิดเป็นร้อยละ ๐.๖๗ จะเห็นว่าคนงานที่ไปทำงานต่างประเทศ มีระดับการศึกษาต่ำเป็นส่วนใหญ่ อาจเป็นเพราะลักษณะของงานในตะวันออกกลางเป็นงานก่อสร้าง ต้องอาศัยช่างสาขาต่าง ๆ และคนงานระดับกรรมกรเป็นจำนวนมาก ซึ่งเป็นงานที่ไม่ต้องการผู้มีความรู้ การศึกษาสูงมากกว่าทักษะในการทำงานจริง ๆ อีกประการหนึ่ง งานด้านใช้กำลังก็ไม่ใช่ที่นิยมของ ชาวพื้นเมือง ดังนั้น จึงรับแรงงานจากต่างชาติเข้าไปทำงานเป็นจำนวนมาก สำหรับผู้มีระดับการศึกษา สูงอาจมีโอกาสในการเลือกสถานที่ทำงาน ลักษณะงานได้มากกว่าผู้มีระดับการศึกษาต่ำ ดังนั้นความนิยม ในการไปทำงานต่างประเทศอาจน้อยกว่า แต่ถ้านายจ้างจากต่างประเทศเสนอเงินเดือน สวัสดิการ และการอำนวยความสะดวกอื่น ๆ ก็อาจทำให้ผู้มีระดับการศึกษาสูง เช่น แพทย์ วิศวกร ผู้บริหาร ระดับสูงออกไปทำงานในต่างประเทศเพิ่มขึ้น และเมื่อนั้น ประเทศไทยอาจประสบปัญหา "สมองล่อง" (Brain Drain : การถ่ายทอดทางเทคโนโลยีที่วกกลับ)

ตารางที่ ๔๑ สถานภาพสมรสของคนงานที่ไปทำงานต่างประเทศ

สถานภาพสมรส	กรุงเทพฯ		ภาคกลาง		ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ		ภาคเหนือ		ภาคใต้		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
โสด	๑๑	๒๖.๘๓	๒๓	๒๕.๐๐	๒๘	๓๑.๑๑	๑๑	๑๔.๖๗	๒	๑๐๐	๗๕	๒๕.๐๐
แต่งงานและยังอยู่ด้วยกัน	๒๔	๗๐.๗๓	๖๗	๗๒.๘๓	๖๑	๖๗.๗๘	๖๔	๘๕.๓๓	-	-	๒๒๑	๗๓.๖๗
หม้ายหรือหย่าร้าง	๑	๒.๔๔	๒	๒.๑๗	๑	๑.๑๑	-	-	-	-	๔	๑.๓๓
รวม	๔๑	๑๐๐	๙๒	๑๐๐	๙๐	๑๐๐	๗๕	๑๐๐	๒	๑๐๐	๓๐๐	๑๐๐

ผู้ที่ไปทำงานต่างประเทศส่วนมากจะแต่งงาน และยังอยู่กับภรรยาจำนวน ๒๒๑ ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ ๗๓.๖๗ คนที่เป็นโสดมีจำนวน ๗๕ ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ ๒๕ และที่เป็นหม้ายหรือหย่าร้างจำนวน ๔ ตัวอย่างคิดเป็นร้อยละ ๑.๓๓ จากข้อมูลที่ได้รับ แสดงว่าผู้ที่ไปทำงานต่างประเทศส่วนใหญ่เป็นผู้นำของครอบครัว ซึ่งมีการจะต้องเลี้ยงดูสมาชิกภายในครอบครัว แต่เนื่องจากสภาพกดดันทางเศรษฐกิจ ทำให้หัวหน้าครอบครัวต้องดิ้นรน ทหารายได้มาจุนเจือครอบครัวให้เพียงพอ หรือสร้างฐานะครอบครัวให้ดีขึ้น เพื่อให้สมาชิกในครอบครัวได้มีความสุข แต่เมื่อหัวหน้าครอบครัวเดินทางไปทำงานต่างประเทศ สมาชิกภายในบ้านอาจขาดความอบอุ่น ซึ่งส่วนหนึ่งได้ก่อให้เกิดปัญหาทางสังคมขึ้น

ตารางที่ ๔๒ จำนวนสมาชิกในครอบครัวของแรงงานที่ต้องรับผิดชอบ

สมาชิกในครอบครัวที่ แรงงานต้องรับผิดชอบ	กรุงเทพฯ		ภาคกลาง		ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ		ภาคเหนือ		ภาคใต้		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ไม่มี	๑	๒.๔๔	๒	๒.๑๗	๓	๓.๓๓	๑	๑.๓๓	-	-	๗	๒.๓๓
๑-๓ คน	๒๐	๔๘.๗๘	๔๔	๔๗.๘๓	๓๘	๔๒.๒๒	๔๗	๖๒.๖๗	๒	๑๐๐	๑๕๑	๕๐.๓๔
๔-๖ คน	๑๘	๔๓.๙๐	๔๓	๔๖.๗๔	๓๗	๔๑.๑๒	๒๔	๓๒.๐๐	-	-	๑๒๒	๔๐.๖๗
๗-๙ คน	๒	๔.๘๘	๓	๓.๒๖	๑๑	๑๒.๒๒	๓	๔.๐๐	-	-	๑๔	๖.๓๓
๑๐ คนขึ้นไป	-	-	-	-	๑	๑.๑๑	-	-	-	-	๑	๐.๓๓
รวม	๔๑	๑๐๐	๙๒	๑๐๐	๙๐	๑๐๐	๗๕	๑๐๐	๒	๑๐๐	๓๐๐	๑๐๐

แรงงานที่ไปทำงานต่างประเทศมีผู้ที่ต้องอุปการะเลี้ยงดู ๑-๓ คน จำนวน ๑๕๑ ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ ๕๐.๓๔ ต้องอุปการะเลี้ยงดู ๔-๖ คนจำนวน ๑๒๒ ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ ๔๐.๖๗ ต้องอุปการะเลี้ยงดู ๗-๙ คนมีจำนวน ๑๔ ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ ๖.๓๓ ต้องอุปการะเลี้ยงดู ๑๐ คนขึ้นไปจำนวน ๑ ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ ๐.๓๓ และไม่มีผู้ที่ต้องอุปการะเลี้ยงดูจำนวน ๗ ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ ๒.๓๓ จากข้อมูล แสดงว่าผู้ไปทำงานต่างประเทศมีหน้าที่ต้องดูแลสมาชิกในครอบครัวจำนวนมาก และเป็นผู้ที่ยังไม่สามารถทำงานได้ เช่น เด็กเล็ก ผู้ที่เรียนหนังสือ คนแก่ ที่ต้องได้รับการเลี้ยงดู

ตารางที่ ๔๓ ค่าจ้างที่คนงานได้รับก่อนไปทำงานในต่างประเทศ (๑ เดือน)

ค่าจ้างที่คนงานได้รับก่อนไปทำงานในต่างประเทศ(๑ เดือน)	กรุงเทพฯ		ภาคกลาง		ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ		ภาคเหนือ		ภาคใต้		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า ๑,๐๐๐ บาท	-	-	๑๙	๒๙.๖๙	๕๐	๕๘.๘๒	๓๘	๕๕.๐๗	-	-	๑๐๗	๔๓.๑๕
๑,๐๐๐ - ๒,๐๐๐ บาท	๗	๒๓.๓๓	๑	๑.๕๖	๕	๕.๘๘	๔	๕.๘๐	-	-	๑๐	๔.๐๓
๒,๐๐๑ - ๓,๐๐๐ บาท	๘	๒๖.๖๖	๘	๑๒.๕๐	๑๔	๑๖.๔๗	๑๑	๑๕.๙๔	-	-	๔๐	๑๖.๑๓
๓,๐๐๑ - ๔,๐๐๐ บาท	๓	๑๐.๐๐	๒๖	๔๐.๖๓	๗	๘.๒๔	๑๓	๑๘.๘๘	-	-	๕๔	๒๑.๗๒
๔,๐๐๑ - ๕,๐๐๐ บาท	๓	๑๐.๐๐	๔	๖.๒๕	๖	๗.๐๖	๒	๒.๙๐	-	-	๑๕	๖.๐๕
๕,๐๐๑ - ๖,๐๐๐ บาท	๖	๒๐.๐๐	๕	๖.๒๕	๓	๓.๕๓	-	-	-	-	๑๐	๔.๐๓
๖,๐๐๑ - ๗,๐๐๐ บาท	-	-	๑	๑.๕๖	-	-	๑	๑.๔๕	-	-	๘	๓.๒๒
๗,๐๐๑ - ๘,๐๐๐ บาท	๓	๑๐.๐๐	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๘,๐๐๑ บาทขึ้นไป	-	-	๑	๑.๕๖	-	-	-	-	-	-	๔	๑.๖๒
รวม	๓๐	๑๐๐	๖๔	๑๐๐	๘๕	๑๐๐	๖๙	๑๐๐	-	-	๒๔๘	๑๐๐
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	๓,๙๐๖.๖๖		๒,๘๘๔.๔๑		๒,๑๙๕.๔๒		๒,๒๕๑.๔		-		๒,๘๒๓.๑๖	

ค่าจ้างที่คนงานได้รับก่อนไปทำงานในต่างประเทศ พบว่า ได้รับต่ำกว่า ๑,๐๐๐ บาท ต่อเดือน จำนวน ๑๐๗ ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ ๔๓.๑๕ ๓,๐๐๑-๔,๐๐๐ บาทต่อเดือน จำนวน ๕๔ ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ ๒๑.๗๗ ๒,๐๐๑-๓,๐๐๐ บาทต่อเดือนจำนวน ๔๐ ตัวอย่าง คิดเป็น ร้อยละ ๑๖.๑๓ ๔,๐๐๑-๕,๐๐๐ บาทต่อเดือนจำนวน ๑๕ ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ ๖.๐๘๕ ๑,๐๐๐-๒,๐๐๐ บาทต่อเดือน และ ๕,๐๐๑-๖,๐๐๐ บาทต่อเดือน จำนวนเท่ากันคือ ๑๐ ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ ๔.๐๓ ซึ่งหาค่าเฉลี่ยปรากฏว่าคนงานในเขตกรุงเทพฯ มีรายได้เฉลี่ยสูงกว่าทุกภาค คือ ๓,๔๐๖.๖๖ บาทต่อเดือน รองลงมาคือภาคกลาง ๒,๘๘๔.๔๑ บาท ภาคเหนือ ๒,๒๕๑.๔๐ บาท และภาคตะวันออกเฉียงเหนือต่ำสุด ๒,๑๔๕.๔๒ บาท ส่วนภาคใต้ข้อมูลที่ได้ ๒ ตัวอย่าง และเป็น ผู้ว่างงานจึงไม่สามารถนำตัวเลขมาแสดงได้ อาจสรุปได้ว่าคนงานที่ไปทำงานในตะวันออกกลางมี รายได้เฉลี่ยคนละ ๒,๘๒๓.๑๖ บาทต่อเดือน

ตารางที่ ๔๔ อาชีพของคนงานก่อนไปทำงานต่างประเทศ

อาชีพของคนงานก่อนไปทำงานในต่างประเทศ	กรุงเทพฯ		ภาคกลาง		ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ		ภาคเหนือ		ภาคใต้		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ทำนา ทำไร่ ทำสวน	๗	๑๗.๐๗	๓๐	๓๒.๖๑	๔๐	๔๔.๔๔	๓๕	๔๖.๖๗	-	-	๑๑๒	๓๗.๓๓
กรรมกร	๖	๑๔.๖๓	๕	๕.๔๓	๘	๘.๘๘	๑๔	๑๘.๖๗	-	-	๓๓	๑๑.๐๐
ช่างไม้	-	-	๖	๖.๕๒	๔	๔.๔๔	๘	๑๐.๖๗	-	-	๑๘	๖.๐๐
ช่างเชื่อม	๕	๑๒.๒๐	๑๑	๑๑.๙๖	๓	๓.๓๓	๓	๔.๐๐	-	-	๒๒	๗.๓๓
ช่างเหล็ก	-	-	๑	๑.๐๔	๒	๒.๒๒	๒	๒.๖๗	-	-	๕	๑.๖๗
ช่างไฟฟ้า	-	-	๖	๖.๕๒	-	-	๒	๒.๖๗	-	-	๘	๒.๖๗
ช่างไม้แบบ	-	-	-	-	๔	๔.๔๔	-	-	-	-	๔	๑.๓๓
ช่างปูน	-	-	๔	๔.๓๕	-	-	๑	๑.๓๓	-	-	๕	๑.๖๗
ช่างทาสี	-	-	๑	๑.๐๔	-	-	๑	๑.๓๓	-	-	๒	๐.๖๗
ช่างเครื่องยนต์	-	-	-	-	๑	๑.๑๑	๑	๑.๓๓	-	-	๒	๐.๖๗
ผู้ช่วยช่าง	๒	๔.๘๘	-	-	๑	๑.๑๑	-	-	-	-	๓	๑.๐๐
ซ่อมแอร์	๑	๒.๔๔	-	-	๑	๑.๑๑	-	-	-	-	๒	๐.๖๗
ประกอบท่อ	๔	๙.๗๖	๒	๒.๑๗	-	-	๑	๑.๓๓	-	-	๗	๒.๓๓

ตารางที่ ๔๔ อาชีพของคนงานก่อนไปทำงานต่างประเทศ (ต่อ)

อาชีพของคนงานก่อนไปทำงานในต่างประเทศ	กรุงเทพฯ		ภาคกลาง		ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ		ภาคเหนือ		ภาคใต้		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ช่างปูนกระเบื้อง	๒	๔.๘๘	-	-	-	-	-	-	-	-	๒	๐.๖๗
ช่างโลหะ	๑	๒.๔๔	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	๐.๓๓
ขับรถยนต์	๒	๔.๘๘	๗	๗.๖๑	๑๒	๑๓.๓๓	๑	๑.๓๓	-	-	๒๒	๗.๓๓
รับราชการ	-	-	-	-	๑	๑.๑๑	-	-	-	-	๑	๐.๓๓
ค้าขาย	๓	๗.๓๑	-	-	๓	๓.๓๓	-	-	-	-	๖	๒.๐๐
รับจ้าง	-	-	๒	๒.๑๗	๒	๒.๒๒	๑	๑.๓๓	-	-	๕	๑.๖๗
ทำครัว	-	-	-	-	๔	๔.๔๔	-	-	-	-	๔	๑.๓๓
ถ่ายรูป	-	-	-	-	๒	๒.๒๒	-	-	-	-	๒	๐.๖๗
อื่น ๆ	๕	๑๒.๒๐	๑	๑.๐๔	-	-	๑	๑.๓๓	-	-	๗	๒.๓๓
ว่างงาน	๓	๗.๓๑	๑๖	๑๗.๓๕	๒	๒.๒๒	๔	๕.๓๓	๒	๑๐๐	๒๗	๙.๐๐
รวม	๔๑	๑๐๐	๙๒	๑๐๐	๙๐	๑๐๐	๗๕	๑๐๐	๒	๑๐๐	๓๐๐	๑๐๐

อาชีพของคนงานก่อนไปทำงานต่างประเทศ ได้แก่ อาชีพทำนา ทำไร่ หรือทำสวน จำนวน ๑๑๒ ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๓๓ รองลงมาคือพวกช่าง ซึ่งรวมแล้ว ๘๕ ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๐๑ กรรมกรจำนวน ๓๓ ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ ๑๑ ผู้ว่างงานจำนวน ๒๗ ตัวอย่างคิดเป็นร้อยละ ๘ พนักงานขับรถ ๒๒ ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ ๗.๓๓ รับราชการจำนวน ๑ ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ ๐.๓๓ ค้าขาย ๖ ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ ๒ รับจ้างจำนวน ๕ ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ ๑.๖๗ ทำครัว ๔ ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ ๑.๓๓ ถ่ายรูป ๒ ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ ๐.๖๗ และอื่น ๆ จำนวน ๗ ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ ๒.๓๓ อาจกล่าวได้ว่า การจัดส่งคนงานไปทำงานต่างประเทศช่วยบรรเทาปัญหาการว่างงานโดยตรงได้เพียงเล็กน้อย เพราะผู้ที่ไปทำงานส่วนใหญ่มักงานทำอยู่แล้ว อาจมีผลต่อการว่างงานทางอ้อม คือ ในรูปที่ลดการทำงานต่ำกว่าระดับ และการว่างงานตามฤดูกาล เช่น คนงานที่มาจากภาคเกษตรกรรม มักว่างงานนอกฤดู การทำงานอยู่แล้ว หรือมีผู้ทำงานมากกว่าปริมาณงานในครอบครัวใหญ่ๆ ได้แก่การทำนา ทำไร่ ทำสวน ที่มีขนาดเล็ก ถ้าสมาชิก ๒-๓ คน ออกไปทำงานอย่างอื่น ก็ไม่กระทบต่อผลผลิตที่ทำได้ในแต่ละปี อย่างไรก็ตาม เมื่อมีคนงานออกไปเป็นจำนวนมาก ก็จำเป็นต้องพัฒนาฝีมือคนงานขึ้นมาทดแทนพวกที่ไปทำงาน ซึ่งมีผลในการลดผู้ว่างงานได้

สรุปส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับภูมิหลังของคนงานที่ไปทำงานต่างประเทศ

๑. ผู้ไปทำงานในตะวันออกกลางส่วนใหญ่เป็นเพศชาย
๒. ภูมิลำเนาของคนงานที่ไปทำงานต่างประเทศมากที่สุด คือ ภาคกลางและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ส่วนมากมักเป็นคนในชนบทถึงร้อยละ ๗๑.๓๓ ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด และจังหวัดที่มีคนงานไปทำงานต่างประเทศมากที่สุด ๑๐ จังหวัดแรก คือ กรุงเทพมหานคร สมุทรปราการ นครสวรรค์ นครราชสีมา อุตรธานี ราชบุรี นครพนม อุบลราชธานี พิษณุโลก และลำปาง
๓. อายุของคนงานที่ไปทำงานต่างประเทศ คือ อายุ ๒๕-๓๕ ปี คิดเป็นร้อยละ ๕๕.๖๗ ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด และอายุโดยเฉลี่ยของผู้ไปทำงานต่างประเทศ คืออายุ ๓๑.๕๖ ปี
๔. ระดับการศึกษาของคนงานที่ไปทำงานต่างประเทศ จะมีระดับการศึกษา ป. ๔ มากกว่าระดับอื่น คิดเป็นร้อยละ ๕๖.๓๓ ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด และเกือบ ๕๕.๓๓% จะมีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี

๕. ผู้ไปทำงานต่างประเทศส่วนมากจะแต่งงานและยังอยู่กับภรรยาคิดเป็นร้อยละ ๗๓.๖๗ ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

๖. ผู้ไปทำงานต่างประเทศมักจะมีสมาชิกในครอบครัวต้องเลี้ยงดูค่อนข้างมาก

๗. ค่าจ้างที่คนงานได้รับก่อนไปทำงานต่างประเทศ พบว่าจะต่ำกว่า ๑,๐๐๐ บาท คิดเป็นร้อยละ ๔๓.๑๕ ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด โดยเฉลี่ยแล้วคนงานที่ไปทำงานต่างประเทศจะมีรายได้ ๒,๘๒๓.๑๖ บาทต่อเดือน

๘. อาชีพของคนงานก่อนไปทำงานต่างประเทศพบว่า มาจากภาคเกษตรกรรมร้อยละ ๓๗.๓๓ ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด รองลงมาคือช่าง ซึ่งมีร้อยละ ๒๗.๐๑ ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ช่วยลดปัญหาการว่างงานโดยตรงจำนวนร้อยละ ๔ ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

ส่วนที่ ๒ ข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับการไปทำงานต่างประเทศของคนงาน

ตารางที่ ๔๕ ค่าจ้างที่คนงานได้รับต่อเดือนในการทำงานต่างประเทศ

ค่าจ้างที่คนงานได้รับจากการ ไปทำงานในต่างประเทศ	กรุงเทพฯ		ภาคกลาง		ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ		ภาคเหนือ		ภาคใต้		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า ๕,๐๐๐ บาทต่อเดือน	๑๐	๒๔.๓๙	๘	๘.๗๐	๘	๘.๘๙	๒๓	๓๐.๖๗	-	-	๔๙	๑๖.๓๓
๕,๐๐๐-๘,๐๐๑ บาทต่อเดือน	๒	๕.๘๘	๙	๙.๗๘	๓๒	๓๕.๕๖	๑๒	๑๖.๐๐	-	-	๕๕	๑๘.๓๓
๘,๐๐๑-๑๑,๐๐๐ บาทต่อเดือน	๑๖	๓๙.๐๒	๔๗	๕๑.๐๙	๕๐	๕๔.๕๔	๓๕	๔๖.๖๗	-	-	๑๓๘	๔๖.๐๐
๑๑,๐๐๑-๑๔,๐๐๐ บาทต่อเดือน	๘	๑๙.๕๑	๒๕	๒๗.๑๗	๘	๘.๘๙	๕	๕.๓๓	๒	๑๐๐	๔๗	๑๕.๖๗
๑๔,๐๐๐ บาทขึ้นไปต่อเดือน	๕	๑๒.๒๐	๓	๓.๒๖	๒	๒.๒๒	๑	๑.๓๓	-	-	๑๑	๓.๖๗
รวม	๔๑	๑๐๐	๙๒	๑๐๐	๙๐	๑๐๐	๗๕	๑๐๐	๒	๑๐๐	๓๐๐	๑๐๐
รายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือน	๙,๖๔๐.๔๒		๙,๘๒๙.๘๙		๘,๑๓๑.๐๐		๗,๘๔๕.๗๕		๑๑,๙๖๐		๘,๗๗๘.๑๓	

ค่าจ้างที่ได้รับในการทำงานต่างประเทศส่วนมากได้รับ ๘,๐๐๑-๑๑,๐๐๐ บาทต่อเดือน
 จำนวน ๑๓๘ ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ ๕๖.๐๐ ๕,๐๐๐-๘,๐๐๐ บาทต่อเดือน จำนวน ๕๕ ตัวอย่าง
 คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๓๓ ต่ำกว่า ๕,๐๐๐ บาทต่อเดือน จำนวน ๔๕ ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๓๓
 ๑๑,๐๐๑-๑๔,๐๐๐ บาทต่อเดือนจำนวน ๔๗ ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๖๗ และ ๑๔,๐๐๐ บาท
 ขึ้นไปจำนวน ๑๑ ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ ๓.๖๗ โดยเฉลี่ยแล้ว ผู้ที่ไปทำงานต่างประเทศจะมี
 รายได้จากค่าจ้างเดือนละ ๘,๗๗๘.๑๓ บาท ซึ่งเมื่อเทียบกับรายได้จากการทำงานภายในประเทศ
 (จากตารางที่ ๔๓) พบว่า การไปทำงานต่างประเทศจะมีรายได้สูงกว่าประมาณ ๓ เท่าตัว ทั้งนี้
 ยังมีได้รวมรายได้พิเศษอื่น ๆ เช่น เงินล่วงเวลา โบนัส และสวัสดิการอื่น ๆ ได้แก่ ที่อยู่อาศัย
 ค่าอาหาร ค่าพาหนะที่นายจ้างจัดให้โดยไม่คิดมูลค่า ซึ่งอาจกล่าวได้ว่ารายได้ที่คำนวณได้นี้ยังน้อย
 กว่ารายได้ที่คนงานได้รับจริง

ตารางที่ ๔๖ ตำแหน่งงานที่คนงานไปทำงานในต่างประเทศ

ตำแหน่งงานที่คนงานไป ทำในต่างประเทศ	กรุงเทพฯ		ภาคกลาง		ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ		ภาคเหนือ		ภาคใต้		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
กรรมกร	๖	๑๙.๓๕	๓	๓.๖๑	๒๑	๒๕.๖๑	๙	๑๔.๕๒	-	-	๓๙	๑๕.๐๐
ขับรถหนัก	๓	๙.๖๘	๑๒	๑๔.๕๖	๑๑	๑๓.๕๑	-	-	-	-	๒๖	๑๐.๐๐
ช่างเชื่อม	๔	๑๒.๙๐	๑๔	๑๖.๘๗	๒	๒.๕๔	๒	๓.๒๓	-	-	๒๒	๘.๕๖
ช่างไม้	-	-	๓	๓.๖๑	๗	๘.๕๔	๑๐	๑๖.๑๓	-	-	๒๐	๗.๖๙
ช่างไฟฟ้า	๑	๓.๒๓	๙	๑๐.๘๔	๑	๑.๒๒	๘	๑๒.๙๐	-	-	๑๙	๗.๓๑
ผู้ช่วยช่างประกอบท่อ	๒	๖.๔๕	๖	๗.๒๓	๒	๒.๕๔	๗	๑๑.๒๙	-	-	๑๗	๖.๕๔
ผู้ช่วยช่าง	๓	๙.๖๘	๒	๒.๕๑	๗	๘.๕๔	๒	๓.๒๓	-	-	๑๔	๕.๓๘
ช่างเหล็ก	๑	๓.๒๓	๒	๒.๕๑	๔	๔.๘๘	๒	๓.๒๓	-	-	๙	๓.๕๖
ช่างปูน	-	-	๓	๓.๖๑	๒	๒.๕๔	๔	๖.๔๕	-	-	๙	๓.๕๖
ช่างสี	๑	๓.๒๓	๕	๖.๐๒	-	-	๒	๓.๒๓	-	-	๘	๓.๐๘
ช่างวางท่อและปรับท่อ	๑	๓.๒๓	๔	๔.๘๒	-	-	๑	๑.๖๑	๒	๑๐๐	๘	๓.๐๘
ช่างต่อสายสลิงและผูกยก	๑	๓.๒๓	๒	๒.๕๑	-	-	-	-	-	-	๓	๑.๑๕
ผู้ชำนาญช่างประปา	๑	๓.๒๓	๒	๒.๕๑	-	-	๑	๑.๖๑	-	-	๔	๑.๕๔
หัวหน้าคนงาน	๒	๖.๔๕	๓	๓.๖๑	๒	๒.๕๔	-	-	-	-	๗	๒.๖๙

ตารางที่ ๔๖ ตำแหน่งงานที่คนงานไปทำงานในต่างประเทศ (ต่อ)

ตำแหน่งงานที่คนงานไป ทำในต่างประเทศ	กรุงเทพฯ		ภาคกลาง		ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ		ภาคเหนือ		ภาคใต้		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ช่างเครื่องยนต์	-	-	๒	๒.๔๑	๔	๔.๘๘	๑	๑.๖๑	-	-	๗	๒.๖๙
ช่างไม้เฟอร์นิเจอร์	-	-	๑	๑.๒๐	-	-	๑	๑.๖๑	-	-	๒	๐.๗๗
ช่างพืด	-	-	-	-	๑	๑.๒๒	-	-	-	-	๑	๐.๓๘
ช่างปุกระเบื้อง	๑	๓.๒๓	-	-	๑	๑.๒๒	-	-	-	-	๒	๐.๗๗
พนักงานเสริมจ	-	-	๒	๒.๔๑	๒	๒.๔๔	๑	๑.๖๑	-	-	๕	๑.๘๒
พนักงานขับรถ	๒	๖.๔๕	๕	๖.๐๒	๕	๖.๑๐	๑	๑.๖๑	-	-	๑๓	๕.๐๐
ผู้ช่วยกัก	๑	๓.๒๓	๑	๑.๒๐	๓	๓.๖๖	๑	๑.๖๑	-	-	๖	๒.๓๐
กลาสีเรือ	-	-	๑	๑.๒๐	๑	๑.๒๒	-	-	-	-	๒	๐.๗๗
พ่อครัวอาหารญี่ปุ่น	-	-	-	-	๓	๓.๖๖	-	-	-	-	๓	๑.๑๕
พนักงานทำความสะอาด	๑	๓.๒๓	๑	๑.๒๐	-	-	-	-	-	-	๒	๐.๗๗
ลูกจ้าง	-	-	-	-	๒	๒.๔๔	๗	๑๑.๒๙	-	-	๙	๓.๔๙
ช่างอลูมิเนียม	-	-	-	-	๑	๑.๒๒	-	-	-	-	๑	๐.๓๘
ช่างตัดกัญแจล็อก	-	-	-	-	-	-	๒	๓.๒๓	-	-	๒	๐.๗๗
รวม	๓๑	๑๐๐	๘๓	๑๐๐	๘๒	๑๐๐	๖๒	๑๐๐	๒	๑๐๐	๒๖๐	๑๐๐

ตำแหน่งงานในต่างประเทศ ส่วนใหญ่เป็นช่างสาขาต่าง ๆ จำนวน ๑๓๗ ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ ๕๒.๖๙ รองลงมาคือกรรมกรจำนวน ๓๙ ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ ๑๕ พนักงานขับรถ ๓๙ ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ ๑๕ และอื่น ๆ อีก ๔๕ ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ ๑๗.๓๑ สาเหตุที่มีตำแหน่งช่างและกรรมกรในจำนวนสูงกว่าประเภทอื่นเพราะ โครงการในตะวันออกกลางส่วนใหญ่เป็นงานก่อสร้าง คนงานมักเป็นประเภทกึ่งฝีมือ (Semi-Skilled Labor) และมีฝีมือ (Skilled Labor) มีสัดส่วนสูง ถึงร้อยละ ๖๙.๕๖ ในปี ๒๕๒๔ (ดังแสดงในตารางต่อไป) ส่วนแรงงานที่ไม่ต้องใช้ฝีมือ (Unskilled Labor) เช่น กรรมกร พนักงานทำความสะอาด พนักงานขน-กระเป่า เป็นต้น คิดเป็นสัดส่วนของคนงานทั้งหมดเพียงร้อยละ ๓๐.๔๔ ในปี ๒๕๒๔ จะเห็นได้ว่า แรงงานไทยที่ไปทำงานในตะวันออกกลางส่วนใหญ่เป็นแรงงานที่ต้องอาศัยทักษะและฝีมือในการทำงาน

ตารางที่ ๔๗ แสดงอัตราส่วนร้อยละของแรงงานไทยซึ่งไปทำงานต่างประเทศจำแนกตามงานฝีมือ ที่ทำในปี ๒๕๒๑-๒๕๒๔

ระดับฝีมือ	ตะวันออกกลาง ^(๑)			สิงคโปร์ ^(๒)
	๒๕๒๑	๒๕๒๓	๒๕๒๔	๒๕๒๓
แรงงานไร้ฝีมือ	๒๓	๓๖.๗๗	๓๐.๔๔	๖๖.๖๗
แรงงานกึ่งฝีมือและฝีมือ	๗๗	๖๓.๒๓	๖๙.๕๖	๓๓.๓๓
รวม	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐

- ที่มา : (๑) สถิติค่าขออนุมัติตำแหน่งที่กรมแรงงานพิจารณาอนุมัติ (อ้างในบทความของ พิรเทพ รังษิริน "การขุดทองในทะเลทรายของแรงงานไทย" บทความในการสัมมนาเรื่องแรงงานไทยในต่างประเทศ ตารางที่ ๑๒
- (๒) วัชรียา โดสงวน "การเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ : การศึกษาในกรณีของแรงงานไทยในสิงคโปร์" บทความประกอบการสัมมนาเรื่อง แรงงานไทยในต่างประเทศ

ตารางที่ ๔๘ ประเทศที่คนงานเดินทางไปทำงาน

ประเทศที่คนงานไปทำงาน	กรุงเทพฯ		ภาคกลาง		ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ		ภาคเหนือ		ภาคใต้		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ซาอุดีอาระเบีย	๓๐	๗๓.๑๗	๖๑	๖๖.๓๐	๓๖	๔๐.๐๐	๔๓	๕๗.๓๓	-	-	๑๗๐	๕๖.๖๗
ลิเบีย	๓	๗.๓๒	๑๑	๑๑.๙๖	๔๔	๔๘.๘๙	๒๓	๓๐.๖๗	-	-	๘๑	๒๗.๐๐
สิงคโปร์	-	-	๔	๔.๓๕	๔	๔.๔๕	๗	๙.๓๓	-	-	๑๕	๕.๐๐
สหรัฐอเมริกาหรืออายุดาบี	-	-	-	-	๓	๓.๓๓	-	-	-	-	๓	๑.๐๐
อัลจีเรีย	๘	๑๙.๕๑	๑๖	๑๗.๓๙	๓	๓.๓๓	๒	๒.๖๗	๒	๑๐๐	๓๑	๑๐.๓๓
รวม	๔๑	๑๐๐	๙๒	๑๐๐	๙๐	๑๐๐	๗๕	๑๐๐	๒	๑๐๐	๓๐๐	๑๐๐

ประเทศที่รับคนงานไปทำงานมากที่สุดคือ ซาอุดีอาระเบีย จำนวน ๑๗๐ ตัวอย่าง คิดเป็น ร้อยละ ๕๖.๖๗ รองลงมาคือ ลิเบีย จำนวน ๘๑ ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ ๒๗ อัลจีเรียจำนวน ๓๑ ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๓๓ สิงคโปร์จำนวน ๑๕ ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ ๕ และสหรัฐอเมริกา-อาหรับเอมิเรตส์จำนวน ๓ ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ ๑ จากสถิติของกรมแรงงาน ได้สำรวจพบว่าคนงานที่ไปทำงานต่างประเทศในปี ๒๕๒๓ และ ๒๕๒๔ เดินทางไปทำงานที่ประเทศซาอุดีอาระเบียจำนวนถึง ร้อยละ ๖๑.๒๒ และ ๖๒.๘๘ ตามลำดับ รองลงมาคือ อิรักและลิเบียเท่ากัน ดังแสดงในตารางต่อไปนี้

ตารางที่ ๔๔ ประมาณการจำนวนแรงงานไทยในตะวันออกกลางในปี ๒๕๒๓ และ ๒๕๒๔

(หน่วย : คน)

ประเทศ	ปี ๒๕๒๓	ปี ๒๕๒๔
บาห์เรน	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐
ซาอุดีอาระเบีย	๖๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐
คูเวต	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐
อิมิเรท	๒,๐๐๐	๓,๐๐๐
เยเมน	-	๑,๐๐๐
กาตาร์	๒,๐๐๐	๓,๐๐๐
จอร์แดน	๒,๐๐๐	๒,๐๐๐
อิรัก	๑๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐
ลิเบีย	๑๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐
รวม	๙๘,๐๐๐	๑๕๙,๐๐๐

ที่มา : กองทะเบียนจัดหางานและการทำงานต่างประเทศ กรมแรงงาน

ตารางที่ ๕๐ ปัจจัยที่ทำให้คนงานไปทำงานต่างประเทศ

ปัจจัยที่ทำให้คนงานไปทำงานในต่างประเทศ	กรุงเทพฯ		ภาคกลาง		ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ		ภาคเหนือ		ภาคใต้		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ไม่มีงานทำ	๖	๑๔.๖๓	๑๕	๑๖.๓๐	๒๐	๒๒.๒๒	๑๕	๒๐.๐๐	๒	๑๐๐	๕๘	๑๙.๓๔
รายได้ดีกว่า	๒๖	๖๓.๔๑	๕๙	๖๔.๑๓	๕๑	๕๖.๖๗	๔๕	๖๐.๐๐	-	-	๑๘๑	๖๐.๓๓
คนอื่นไปก็อยากไป	-	-	๑	๑.๐๙	๒	๒.๒๒	๒	๒.๖๗	-	-	๕	๑.๖๗
เพื่อนชวนไป	๔	๙.๗๖	๔	๔.๓๕	๘	๘.๘๕	๓	๔.๐๐	-	-	๑๙	๖.๓๔
เพื่อความก้าวหน้าหาประสบการณ์และความรู้เพิ่มเติม	๕	๑๒.๒๐	๕	๕.๔๓	๒	๒.๒๒	๑	๑.๓๓	-	-	๑๓	๔.๓๔
รายได้ไม่พอรายจ่าย	-	-	๗	๗.๖๑	๔	๔.๔๕	๓	๔.๐๐	-	-	๑๔	๔.๖๗
อยากได้บ้านสักหลัง	-	-	๑	๑.๐๙	-	-	-	-	-	-	๑	๐.๓๓
อยากไปเที่ยว	-	-	-	-	๑	๑.๑๑	-	-	-	-	๑	๐.๓๓
ไปศึกษาเรื่องศาสนา	-	-	-	-	๑	๑.๑๑	-	-	-	-	๑	๐.๓๓
เก็บเงินขยายกิจการ	-	-	-	-	๑	๑.๑๑	-	-	-	-	๑	๐.๓๓
หาเงินใช้หนี้	-	-	-	-	-	-	๓	๔.๐๐	-	-	๓	๑.๐๐
หาเงินมาตั้งตัว	-	-	-	-	-	-	๒	๒.๖๗	-	-	๒	๐.๖๖
หาเงินเข้าประเทศ	-	-	-	-	-	-	๑	๑.๓๓	-	-	๑	๐.๓๓
รวม	๔๑	๑๐๐	๙๒	๑๐๐	๙๐	๑๐๐	๗๕	๑๐๐	๒	๑๐๐	๓๐๐	๑๐๐

ปัจจัยที่ทำให้คนงานต้องการไปทำงานต่างประเทศมากที่สุดคือ รายได้ดีกว่า จำนวน ๑๔๑ ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ ๖๐.๓๓ ไม่มีงานทำ (เป็นพวกว่างงานจริง ๆ กับพวกที่ทำงานอยู่แล้วแต่นอกฤดูกาลทำนา ก็จะว่างงานตามฤดูกาล) จำนวน ๕๔ ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๓๔ เพื่อนชวนไป ๑๔ ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ ๖.๓๔ เงินที่ได้ไม่พอใช้จ่ายจำนวน ๑๔ ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ ๔.๖๗ เพื่อความก้าวหน้าหาประสบการณ์เพิ่ม ๑๓ ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ ๔.๓๔ เห็นคนอื่นไปก็อยากไป (ไปตาม "แพชั่น") ๕ ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ ๑.๖๗ และปัจจัยอื่น ๆ เช่น อยากได้บ้าน อยากไปเที่ยว ไปศึกษาเรื่องศาสนา เก็บเงินขยายกิจการ หาเงินใช้หนี้ หาเงินมาตั้งตัว และหาเงินเข้าประเทศ จากข้อมูลดังกล่าวประกอบกับตารางที่ ๔๓ และ ๔๔ อาจกล่าวได้ว่าคนงานเดินทางไปทำงานต่างประเทศส่วนใหญ่เพื่อต้องการเพิ่มรายได้ และอาจมีปัจจัยที่เป็นมูลเหตุสำคัญ แต่ยากในการสำรวจจากแบบสอบถามครั้งนี้ เช่น

๑) ปัญหาเศรษฐกิจตกต่ำทั่วโลกเนื่องจากภาวะน้ำมันขึ้นราคา ส่วนทางเกษตรกรรมนั้นมีปัญหาเรื่องฝนแล้ง ในระยะหลังนี้ในบางท้องที่ฝนแล้งติดต่อกันมาไม่ต่ำกว่า ๒-๓ ฤดูกาล เป็นเหตุให้เกษตรกรทั้งหลายต้องทิ้งนา ทิ้งไร่มาหางานทำในเมืองกรุง ในขณะที่เมืองกรุงเองประสบภาวะเศรษฐกิจจอยู่ ทำให้คนเหล่านี้ต้องหาทางออกกันเอง และส่วนหนึ่งก็เลือกวิธีการเดินทางไปทำงานในตะวันออกกลาง

๒) แรงงานไทยเป็นที่ต้องการของนายจ้างต่างประเทศ ในจำนวนคนหางานในตะวันออกกลางนั้นส่วนมากประกอบด้วย คนไทย บังคลาเทศ ฟิลิปปินส์ อินเดีย ปากีสถาน เกาหลี แต่เป็นที่ยอมรับในหมู่นายจ้างว่า คนงานไทยนั้นมีฝีมือในการทำงานดี มีความรับผิดชอบต่องานที่ทำ ทรหดอดทนในการทำงานแม้สภาพในตะวันออกกลางนั้นอากาศจะร้อนมากก็ตาม

๓) สวัสดิการในการทำงานในสัญญาจ้างแรงงานระหว่างนายจ้างชาวต่างประเทศกับคนงานไทยนั้น ข้อตกลงในสัญญาเป็นที่พึงพอใจของคนไทยมาก ในด้านสวัสดิการ เช่น อาหาร ที่อยู่-อาศัย ฟรี มีค่าตอบแทนพิเศษในการทำงานนอกเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อทำงานครบตามสัญญาแล้วก็สามารถกลับมาเยี่ยมครอบครัวที่เมืองไทย โดยออกค่าใช้จ่ายทั้งหมดให้ ซึ่งเป็นแรงจูงใจของบรรดาคนไทยทั้งหลายให้ไปทำงานในตะวันออกกลาง

๔) ทศนคติความนึกคิดต่าง ๆ ดังนี้

ก) เมื่อเห็นคนในหมู่บ้านเดียวกันไปทำงานในตระวันออกกลางแล้วกลับมาสามารถตั้งเนื้อตั้งตัวได้ หรือส่งเงินมาไถ่ถอนที่นาได้ ก็จะเป็นแรงจูงใจให้คนในหมู่บ้านนั้นคิดที่จะไปตระวันออกกลาง

ข) เนื่องจากครอบครัวประสบปัญหาเศรษฐกิจ และคิดว่าการประกอบอาชีพในประเทศไม่สามารถกู้ฐานะทางบ้านได้ ซึ่งนับวันจะยิ่งตกต่ำลง จึงตัดสินใจไปทำงานเพื่อนำมาไถ่หนี้

ค) คนงานบางส่วนเบื่ออาชีพเดิมของตน ซึ่งจำเจซ้ำซาก จึงอยากไปทำงานในตระวันออกกลาง และอาจอวดคนในหมู่บ้านได้ว่า เคยไปทำงานที่ต่างประเทศมาแล้ว

ตารางที่ ๕๑ แหล่งเงินทุนที่ใช้จ่ายในการหางานต่างประเทศของคนงาน

เงินที่เป็นค่าใช้จ่ายในการหางาน ทำในต่างประเทศได้มาจาก	กรุงเทพฯ		ภาคกลาง		ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ		ภาคเหนือ		ภาคใต้		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
เงินสะสมของตัวเอง	๒๒	๕๓.๖๖	๔๓	๕๖.๗๔	๓๖	๔๐.๐๐	๒๕	๓๘.๖๗	๒	๑๐๐	๑๓๒	๔๔.๐๐
ขายบ้านหรือขายไร่หรือขายนา	-	-	๑	๑.๐๔	๖	๖.๖๗	๒	๒.๖๗	-	-	๙	๓.๐๐
กู้ธนาคาร (ดอกเบี้ย ๑๕-๓๐% ต่อปี)	๑	๒.๔๔	๒	๒.๑๗	๘	๘.๘๘	๕	๖.๖๖	-	-	๑๖	๕.๓๓
กู้จากเอกชน (๕-๑๐% ต่อเดือน)	๑๘	๔๓.๙๐	๔๖	๕๐.๐๐	๔๐	๔๔.๔๔	๓๙	๕๒.๐๐	-	-	๑๔๓	๔๗.๖๗
รวม	๔๑	๑๐๐	๙๒	๑๐๐	๙๐	๑๐๐	๗๕	๑๐๐	๒	๑๐๐	๓๐๐	๑๐๐



ค่าใช้จ่ายในการไปทำงานต่างประเทศ คนงานได้จากเงินกู้ของเอกชนจำนวน ๑๔๓
ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ ๔๗.๖๗ เงินสะสมของตัวเองจำนวน ๑๓๒ ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ ๔๔
ภูษณาการจำนวน ๑๖ ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ ๕.๓๓ และขายบ้านหรือขายไร่หรือขายนา ๔ ตัวอย่าง
คิดเป็นร้อยละ ๓ อัตราดอกเบี้ยเงินกู้จากเอกชนแตกต่างกันไปตามท้องที่ และอัตราแตกต่างกันมาก
ขึ้นอยู่กับความเชื่อถือ บางรายกู้มาโดยไม่เสียดอกเบี้ย แต่จากข้อมูลพบว่า ส่วนใหญ่ที่กู้จากเอกชนจะ
ต้องเสียดอกเบี้ยร้อยละ ๕-๑๐ บาทต่อเดือน หรือร้อยละ ๖๐-๑๒๐ บาทต่อปี เมื่อเทียบกับการกู้จาก
ธนาคารซึ่งอยู่ในอัตราร้อยละ ๑๕-๓๐ บาทต่อปี จะสูงกว่าเกือบ ๔ เท่า แต่การกู้อาจมีหลักประกันที่
เชื่อถือได้ ฉะนั้น คนงานจึงนิยมกู้จากเอกชน เพราะทำได้สะดวกกว่าการที่คนงานส่วนใหญ่ต้องกู้เงิน
มาเพื่อเป็นค่าใช้จ่าย และยอมเสียดอกเบี้ยในอัตราสูงมาก เป็นข้อยืนยันว่าการอพยพไปทำงานมีอิทธิพล
เนื่องมาจากอัตราค่าจ้างในต่างประเทศซึ่งอยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างสูง

ตารางที่ ๕๒ ระยะเวลาที่คนงานใช้ตั้งแต่เริ่มมาสมัครงานจนได้มาอบรมที่กรมแรงงาน

ระยะเวลาที่ใช้ตั้งแต่เริ่มมาสมัคร งานจนได้มาอบรมที่กรมแรงงาน	กรุงเทพฯ		ภาคกลาง		ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ		ภาคเหนือ		ภาคใต้		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า ๓๐ วัน	๔	๙.๗๖	๑๑	๑๑.๙๖	๙	๑๐.๐๐	๖	๘.๐๐	๑	๕๐	๓๑	๑๐.๓๓
๓๑ - ๙๐ วัน	๒๖	๖๓.๕๐	๖๔	๖๙.๕๗	๕๕	๖๑.๑๑	๔๔	๕๘.๖๗	๑	๕๐	๑๙๐	๖๓.๓๓
๙๑ - ๑๘๐ วัน	๔	๙.๗๖	๘	๘.๖๙	๙	๑๐.๐๐	๖	๘.๐๐	-	-	๒๗	๙.๐๐
๑๘๑ - ๒๗๐ วัน	๓	๗.๕๐	๔	๔.๓๕	๑๐	๑๑.๑๑	๑๒	๑๖.๐๐	-	-	๒๙	๙.๖๗
๒๗๑ - ๓๖๐ วัน	๔	๙.๗๖	๕	๕.๔๓	๗	๗.๗๘	๖	๘.๐๐	-	-	๒๒	๗.๓๓
๓๖๐ วันขึ้นไป	-	-	-	-	-	-	๑	๑.๓๓	-	-	๑	๐.๓๓
รวม	๔๑	๑๐๐	๙๒	๑๐๐	๙๐	๑๐๐	๗๕	๑๐๐	๒	๑๐๐	๓๐๐	๑๐๐
ระยะเวลาเฉลี่ยเป็นวัน	๑๐๔.๒๑		๘๕.๔๑		๑๑๖.๘๙		๑๓๑.๒๖		๔๙.๕		๑๐๗.๑๐	
ระยะเวลาเฉลี่ยเป็นเดือน	๓.๔๗		๒.๘		๓.๘		๔.๓๗		๑.๖๕		๓.๕๗	

ระยะเวลาที่คนงานใช้สมัครงานจนกระทั่งได้มาอบรมที่กรมแรงงานคือระหว่าง ๓๑-๕๐ วัน
จำนวน ๑๕๐ ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ ๖๓.๓๓ ต่ำกว่า ๓๐ วันจำนวน ๓๑ ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ
๑๐.๓๓ ระหว่าง ๑๕๑-๒๗๐ วันจำนวน ๒๔ ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ ๕.๖๗ ระหว่าง ๕๑-๑๕๐ วัน
จำนวน ๒๗ ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ ๕ ระหว่าง ๒๗๑-๓๖๐ วันจำนวน ๒๒ ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ
๗.๓๔ และ ๓๖๐ วันขึ้นไปจำนวน ๑ ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ ๐.๓๓

โดยเฉลี่ย ภาคเหนือใช้เวลามากกว่าภาคอื่นคือ ๔.๓๗ เดือน รองลงมาคือภาคตะวันออกเฉียง
เหนือจำนวน ๓.๘ เดือน ยิ่งคนงานใช้เวลาหางานเพียงใดก็จะมีผลต่อเงินที่กู้มา เพราะดอกเบี้ย
สูงมาก แต่โดยส่วนรวมแล้วคนงานจะใช้เวลาเฉลี่ยประมาณ ๓.๕๗ เดือน

ตารางที่ ๕๓ แหล่งฝึกอาชีพของคนงาน

แหล่งฝึกอาชีพของคนงาน	กรุงเทพฯ		ภาคกลาง		ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ		ภาคเหนือ		ภาคใต้		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
สถาบันฝึกอาชีพ เอกชนที่สำนักงานพาไป	-	-	๔	๔.๓๕	๑	๑.๑๑	๓	๔.๐๐	-	-	๘	๒.๖๗
โรงเรียนสารพัดช่างของรัฐบาล	๖	๑๔.๖๓	๖	๖.๕๒	๒	๒.๒๒	๔	๕.๓๓	-	-	๑๘	๖.๐๐
เป็นลูกมือของช่างแล้วฝึกกับช่าง	๑๓	๓๑.๗๑	๕๕	๕๙.๗๘	๕๐	๕๕.๕๖	๔๙	๖๕.๓๓	-	-	๑๖๗	๕๕.๖๗
เคยศึกษาในสถาบันด้านช่าง	๑๕	๓๖.๕๙	๒๐	๒๑.๗๔	๗	๗.๗๗	๑๑	๑๔.๖๗	๒	๑๐๐	๕๕	๑๘.๓๓
ศูนย์ฝึกอาชีพของรัฐบาล	๑	๒.๔๔	-	-	๒	๒.๒๒	-	-	-	-	๓	๑.๐๐
ไม่เคยฝึกอาชีพเลย	๖	๑๔.๖๓	๗	๗.๖๑	๒๘	๓๑.๑๑	๘	๑๐.๖๗	-	-	๔๙	๑๖.๓๓
รวม	๔๑	๑๐๐	๔๒	๑๐๐	๔๐	๑๐๐	๗๕	๑๐๐	๒	๑๐๐	๓๐๐	๑๐๐

คนงานส่วนใหญ่เป็นลูกมือของช่างแล้วเรียนรู้งานต่าง ๆ จากช่างจำนวน ๑๖๗ ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ ๕๕.๖๗ เคยศึกษาในสถาบันการศึกษาด้านช่างจำนวน ๕๕ ตัวอย่างคิดเป็นร้อยละ ๑๘.๓๓ ไม่เคยฝึกอาชีพเลยจำนวน ๔๔ ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๓๓ (โดยมากไปในรูปกรรมกร หรืองานที่ไม่ต้องใช้ฝีมือ) เรียนในโรงเรียนสารพัดช่างของรัฐบาลจำนวน ๑๘ ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ ๖ เรียนในสถาบันฝึกอาชีพของเอกชนที่สำนักงานพาไปจำนวน ๘ ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ ๒.๖๗ และ เรียนในศูนย์ฝึกอาชีพของรัฐบาล เช่น กรมประชาสงเคราะห์จำนวน ๓ ตัวอย่างคิดเป็นร้อยละ ๑ พบว่าคนงานส่วนใหญ่ไม่ได้เสียค่าใช้จ่ายในการฝึกอาชีพในสถาบันของรัฐหรือเอกชน แต่ได้ใช้ทักษะจากการเป็นลูกมือของช่าง แล้วเรียนงานไปด้วยจนเกิดความชำนาญ สามารถออกประกอบอาชีพได้ เช่น คนงานบางคนใช้ระยะเวลาว่างนอกฤดูกาลทำนอออกมาฝึกงานด้านช่างจากผู้ที่คุณเคยกัน และจะรับจ้างทำด้านช่างเป็นงานอดิเรก เรียกได้ว่ารัฐไม่ได้ลงทุนในการฝึกอาชีพให้คนเหล่านี้เลย ฉะนั้น เมื่อคนเหล่านี้สามารถออกไปทำงานต่างประเทศได้ ย่อมเกิดผลดีแก่ประเทศอย่างมาก โดยเฉพาะอาจไม่เสียช่างฝีมือในงานก่อสร้างโดยตรงไป เพราะคนงานส่วนหนึ่งไม่ได้อยู่ในงานก่อสร้างโดยตรง ทั้งเป็นช่างที่สามารถฝึกทดแทนได้ง่ายในระยะสั้น

ตารางที่ ๕๔ ความรู้ด้านภาษาต่างประเทศของแรงงานที่จะไปทำงานต่างประเทศ

แรงงานที่ไปทำงานรู้ภาษา ต่างประเทศ	กรุงเทพฯ		ภาคกลาง		ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ		ภาคเหนือ		ภาคใต้		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
มี	๒๗	๖๕.๘๕	๒๙	๓๑.๕๒	๑๙	๒๑.๑๑	๑๔	๑๘.๖๗	๒	๑๐๐	๔๑	๓๐.๓๓
ไม่มี	๑๔	๓๔.๑๕	๖๓	๖๘.๔๘	๗๑	๗๘.๘๙	๖๑	๘๑.๓๓	-	-	๒๐๔	๖๙.๖๗
รวม	๔๑	๑๐๐	๙๒	๑๐๐	๙๐	๑๐๐	๗๕	๑๐๐	๒	๑๐๐	๓๐๐	๑๐๐

ผู้ที่ไปทำงานต่างประเทศมีความรู้ภาษาต่างประเทศเพียง ๔๑ ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ

๓๐.๓๓ และที่ไม่มีความรู้ภาษาต่างประเทศจำนวน ๒๐๔ ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ ๖๙.๖๗ จะ
เห็นได้ว่าส่วนใหญ่เป็นแรงงานที่ไม่มีความรู้ภาษาต่างประเทศ จึงมีปัญหาในการติดต่อกับนายจ้าง และ
เมื่อมีปัญหาต่าง ๆ เกิดขึ้น มักตกลงกับนายจ้างไม่รู้เรื่อง ซึ่งบางปัญหาสามารถตกลงกันได้โดยเร็ว
แต่ก็ยึดเยื้อไป ทำให้เกิดเป็นปัญหาใหญ่ เช่น การหยุดงานเมื่อไม่พอใจนายจ้าง หรือในการจัดส่งเงิน
กลับประเทศ ไม่สามารถรอกแบบฟอร์มได้ต้องอาศัยบุคคลอื่น ซึ่งเรื่องภาษาทำให้คนงานไทยเสีย
เปรียบชาติอื่น เพราะไม่สามารถต่อรองกับนายจ้างได้เมื่อถูกนายจ้างเอาเปรียบ จากข้อมูลพบว่า
ภาคเหนือและภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีจำนวนผู้ไม่รู้ภาษาต่างประเทศสูงกว่าภาคอื่น ๆ

ตารางที่ ๕๕ ภาษาต่างประเทศที่คนงานรู้

ภาษาที่รู้	กรุงเทพฯ		ภาคกลาง		ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ		ภาคเหนือ		ภาคใต้		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ภาษาอังกฤษ	๒๒	๘๑.๔๘	๒๗	๙๓.๑๐	๑๗	๘๙.๔๗	๑๔	๑๐๐	๒	๑๐๐	๘๒	๙๐.๑๑
ญี่ปุ่น	๑	๓.๗๐	๑	๓.๔๕	๒	๑๐.๕๓	-	-	-	-	๔	๔.๔๐
อารบิก	๓	๑๑.๑๒	๑	๓.๔๕	-	-	-	-	-	-	๔	๔.๔๐
เยอรมัน	๑	๓.๗๐	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	๑.๐๕
รวม	๒๗	๑๐๐	๒๙	๑๐๐	๑๙	๑๐๐	๑๔	๑๐๐	๒	๑๐๐	๙๑	๑๐๐

ภาษาที่คนงานรู้ส่วนใหญ่เป็นภาษาอังกฤษจำนวน ๘๒ ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ ๙๐.๑๑

ภาษาญี่ปุ่นจำนวน ๔ ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ ๔.๔ ภาษาอารบิกจำนวน ๔ ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ

๔.๔ และภาษาเยอรมันจำนวน ๑ ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ ๑.๐๕

อาจสรุปได้ว่า ภาษาที่คนงานรู้ส่วนใหญ่เป็นภาษาอังกฤษ สำหรับภาษาอารบิกซึ่งเป็น

ภาษาที่ใช้ในตะวันออกเฉียงใต้นั้นมีคนงานรู้ภาษานี้เพียง ๔% เท่านั้น

ตารางที่ ๕๖ วิธีการสมัครงานของคนงาน

วิธีการสมัครงานของคนงาน	กรุงเทพฯ		ภาคกลาง		ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ		ภาคเหนือ		ภาคใต้		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
- เพื่อนพามาสมัคร	๕	๒๑.๔๕	๒๐	๒๑.๗๔	๒๑	๒๓.๓๓	๒๕	๓๓.๓๓	๑	๕๐	๗๖	๒๕.๓๓
- มาสมัครด้วยตนเอง	๒๕	๖๐.๔๗	๖๐	๖๕.๒๒	๓๖	๔๐.๐๐	๒๗	๓๖.๐๐	๑	๕๐	๑๔๙	๔๙.๖๗
- รู้ข่าวงานจากหนังสือพิมพ์แล้วมาสมัคร	๓	๗.๓๒	๕	๕.๔๓	๑	๑.๑๑	๓	๓.๖๗	-	-	๑๗	๕.๖๗
- "สาย" พามาสมัคร	๒	๔.๘๘	๕	๕.๔๓	๒๓	๒๕.๕๖	๗	๙.๓๓	-	-	๓๗	๑๒.๓๓
-ญาติพามาสมัคร	๑	๒.๔๔	๑	๑.๐๕	๔	๔.๔๔	๖	๘.๐๐	-	-	๑๒	๔.๐๐
- "ตัวแทน" ของสำนักงานพามาสมัคร	๑	๒.๔๔	๑	๑.๐๕	๕	๕.๕๖	๒	๒.๖๗	-	-	๙	๓.๐๐
รวม	๔๑	๑๐๐	๙๒	๑๐๐	๙๐	๑๐๐	๗๕	๑๐๐	๒	๑๐๐	๓๐๐	๑๐๐

คนงานมาสมัครงานด้วยตนเอง (อาจมีงานหรือไม่มีงาน) จำนวน ๑๔๕ ตัวอย่าง คิดเป็น ร้อยละ ๔๔.๖๗ เพื่อนพามาสมัคร (อาจมีงานหรือไม่มีงาน) จำนวน ๗๖ ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๓๓ "สาย"จะนำคนงานมาสมัครงานกับสำนักงานจัดหางานจำนวน ๓๗ ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๓๓ รู้ข่าวจากหนังสือพิมพ์ว่ามีงานตรงกับความรู้ของตนจึงมาสมัครจำนวน ๑๗ ตัวอย่าง คิดเป็น ร้อยละ ๕.๖๗ญาติพามาสมัคร(อาจมีงานหรือไม่มีงาน) จำนวน ๑๒ ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ ๔.๐๐ และมาสมัครกับ"ตัวแทน"ของสำนักงานจำนวน ๔ ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ ๓ จะเห็นได้ว่า ภาค- ตะวันออกเฉียงเหนือผ่าน"สาย"มากที่สุด ซึ่งอาจมีโอกาสนถูกหลอกหรือเสียเงินค่านายหน้าโดยไม่ได้ งานทำในจำนวนที่สูง รองลงมาคือภาคเหนือ อาจกล่าวได้ว่า คนงานส่วนมากมักจะมาสมัคร ทำงานด้วยตนเองโดยไม่รู้ว่ามีงานหรือไม่ ที่รู้แน่นอนคือพบข่าวในหนังสือพิมพ์จำนวนเพียง ๕.๖๗% เท่านั้น แต่ช่วยลดปัญหาการเก็บค่าหัว โดย"สาย" ได้บ้าง ถึงแม้จะมีผู้สมัครผ่านสายถึง ๑๒.๓๓%

ตารางที่ ๕๗ ประวัติการไปทำงานต่างประเทศของพนักงาน

พนักงานเคยไปทำงาน ต่างประเทศหรือไม่	กรุงเทพฯ		ภาคกลาง		ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ		ภาคเหนือ		ภาคใต้		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
เคย	๑๘	๔๓.๙๐	๓๒	๓๘.๗๘	๒๑	๒๓.๓๓	๑๖	๒๑.๓๓	๒	๑๐๐	๘๙	๒๙.๖๗
ไม่เคย	๒๓	๕๖.๑๐	๖๐	๖๕.๒๒	๖๙	๗๖.๖๗	๕๙	๗๘.๖๗	-	-	๒๑๑	๗๐.๓๓
รวม	๔๑	๑๐๐	๙๒	๑๐๐	๙๐	๑๐๐	๗๕	๑๐๐	๒	๑๐๐	๓๐๐	๑๐๐

พนักงานเคยไปทำงานต่างประเทศมาแล้วจำนวน ๘๙ ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ ๒๙.๖๗
และไม่เคยไปมาก่อนจำนวน ๒๑๑ ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ ๗๐.๓๓

จึงเห็นได้ว่าโดยมากพนักงานไม่เคยไปทำงานต่างประเทศมาก่อน ฉะนั้น การอบรมพนักงาน
ก่อนไปทำงานต่างประเทศ และการประชาสัมพันธ์จึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างมาก เพื่อให้พนักงานได้เข้าใจ
วิธีการต่าง ๆ อย่างถูกต้อง ซึ่งจะเป็นทางแก้ไขการถูกหลอกลวงได้อีกทางหนึ่ง

ตารางที่ ๕๘ จำนวนครั้งที่คนงานเคยไปทำงานต่างประเทศ

จำนวนครั้งที่เคยไป ทำงานต่างประเทศ	กรุงเทพฯ		ภาคกลาง		ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ		ภาคเหนือ		ภาคใต้		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
๑ ครั้ง	๙	๕๐	๑๗	๕๓.๑๒	๑๖	๗๖.๑๙	๑๒	๗๕	๑	๕๐	๕๕	๖๑.๘๐
๒ ครั้ง	๓	๔๔.๔๔	๗	๒๑.๘๘	๔	๑๙.๐๕	๔	๒๕	๑	๕๐	๒๕	๒๖.๙๗
๓ ครั้ง	๑	๕.๕๖	๗	๒๑.๘๘	๑	๔.๗๖	-	-	-	-	๙	๑๐.๑๑
๔ ครั้ง	-	-	๑	๓.๑๒	-	-	-	-	-	-	๑	๑.๑๒
รวม	๑๙	๑๐๐	๓๒	๑๐๐	๒๑	๑๐๐	๑๖	๑๐๐	๒	๑๐๐	๘๕	๑๐๐

คนงานที่เคยไปต่างประเทศมาแล้วจะเคยไปเพียงครั้งเดียวจำนวน ๕๕ ตัวอย่าง
คิดเป็นร้อยละ ๖๑.๘๐ เคยไป ๒ ครั้งจำนวน ๒๕ ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๘๗ ๓ ครั้ง
จำนวน ๙ ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๑๑ และ ๔ ครั้งจำนวน ๑ ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ ๑.๑๒

พบว่าคนงานส่วนใหญ่เคยไปทำงานต่างประเทศมาแล้ว ๑ ครั้ง และมีประมาณ ๑ ใน ๔
ที่เคยไปทำงานมาแล้ว ๒ ครั้ง ทั้งนี้แสดงถึงลักษณะการไปทำงานต่างประเทศ ซึ่งมีการหมุนเวียน
ตลอดเวลา เพราะเป็นสัญญาระยะสั้น ๑-๒ ปี และแสดงถึงผลประโยชน์ที่คนงานได้รับ ทำให้มีความ
ต้องการเดินทางไปทำงานในต่างประเทศอีก

ตารางที่ ๕๕ จำนวนคนงานที่เคยถูกหลอก สาเหตุที่ถูกหลอก และจำนวนครั้งที่ถูกหลอก

คนงานที่จะไปทำงานต่างประเทศ เคยถูกหลอก	กรุงเทพฯ		ภาคกลาง		ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ		ภาคเหนือ		ภาคใต้		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
เคย	๕	๑๒.๒๐	๙	๙.๗๘	๙	๑๐.๐๐	๙	๑๒.๐๐	-	-	๓๒	๑๐.๖๗
ไม่เคย	๓๖	๘๗.๘๐	๘๓	๙๐.๒๒	๘๑	๙๐.๐๐	๖๖	๘๘.๐๐	๒	๑๐๐	๒๖๘	๘๙.๓๓
รวม	๔๑	๑๐๐	๙๒	๑๐๐	๙๐	๑๐๐	๗๕	๑๐๐	๒	๑๐๐	๓๐๐	๑๐๐
<u>สาเหตุที่ถูกหลอก</u>												
- สมัครงานกับสำนักงานเถื่อน	๒	๔๐	๔	๔.๔.๔๔	๒	๒๒.๒๒	๓	๓๓.๓๓	-	-	๑๑	๓๔.๓๗
- สายไปหลอก	๒	๔๐	๔	๔.๔.๔๔	๖	๖๖.๖๗	๕	๕๕.๕๖	-	-	๑๗	๕๓.๑๓
- สมัครงานเกิน ๖ เดือนไม่เรียก มาทำ (สำนักงานที่ถูกต้อง)	๑	๒๐	๑	๑๑.๑๑	๑	๑๑.๑๑	๑	๑๑.๑๑	-	-	๔	๑๒.๕๐
รวม	๕	๑๐๐	๙	๑๐๐	๙	๑๐๐	๙	๑๐๐	-	-	๓๒	๑๐๐
<u>จำนวนครั้งที่โดนหลอก</u>												
๑ ครั้ง	๓	๖๐	๘	๘.๘.๘๘	๙	๙๙.๙๙	๗	๙๙.๙๙	-	-	๒๕	๙๙.๑๓
๒ ครั้ง	๒	๔๐	๑	๑๑.๑๑	๒	๒๒.๒๒	๒	๒๒.๒๒	-	-	๗	๒๑.๘๗
รวม	๕	๑๐๐	๙	๑๐๐	๙	๑๐๐	๙	๑๐๐	-	-	๓๒	๑๐๐

จากจำนวนคนงานที่ไปทำงาน ปรากฏว่ามีคนงานเคยโดนหลอกมาแล้วจำนวน ๓๒ ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๖๗ ไม่เคยถูกหลอกจำนวน ๒๖๘ ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ ๘๘.๓๓

สาเหตุที่ถูกหลอก เพราะมี "สาย" ไปหลอกให้มาสมัครงานจำนวน ๑๗ ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ ๕๓.๑๓ สมัครงานกับสำนักงานเถื่อน จำนวน ๑๑ ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ ๓๔.๓๗ และสมัครงานกับสำนักงานที่ถูกต้องแต่เมื่อครบกำหนด ให้มาทำงานก็ไม่มีหนังสือส่งไป เรียกตัวจำนวน ๔ ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๕

จำนวนครั้งที่ถูกหลอก จำนวน ๑ ครั้งจำนวน ๒๕ ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ ๗๘.๑๓ และ ๒ ครั้งจำนวน ๗ ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ ๒๑.๘๗

อาจกล่าวได้ว่า โดยมากคนงานไม่เคยโดนหลอก แต่ก็มีจำนวนไม่น้อย (๑๐.๖๗%) เคยถูกหลอกมาก่อน ซึ่งเป็นสิ่งที่ต้องแก้ไขสาเหตุที่โดนหลอกเกิดจาก "สาย" สำนักงานเถื่อนและผู้จัดหางานที่ถูกต้องรับสมัครคนงานโดยไม่มีการทำแต่รับค่าบริการไปก่อนได้งาน

ข้อมูลบางส่วนที่ได้จากคนงานที่ถูกหลอก

เดิมผู้เขียนตั้งใจว่าจะออกแบบสอบถามเพิ่มอีก ๑ ชุด สำหรับเก็บข้อมูลจากคนงานที่มาร้องทุกข์กับกรมแรงงานจำนวน ๑๕๐ ตัวอย่าง เพื่อหาข้อมูลบางอย่างมาประกอบการวิเคราะห์ในการแก้ปัญหาการหลอกลวงคนงาน แต่ปรากฏว่าคนงานที่มาร้องทุกข์กับกรมแรงงานมักจะมาเป็นกลุ่มหรือเป็นบุคคลในหมู่บ้านเดียวกัน ทำให้ลักษณะของตัวอย่างคล้ายกันมาก สามารถเป็นตัวแทนประชากรได้เพียง ๑ ตัวอย่างเท่านั้น ซึ่งในระยะที่ผู้เขียนออกเก็บข้อมูล (เดือนกุมภาพันธ์ถึงเดือนพฤษภาคม) ปรากฏว่ามีมาร้องทุกข์เพียง ๕-๖ คดีเท่านั้น ดังนั้นจึงทำให้การนำข้อมูลมาวิเคราะห์ไม่สมบูรณ์เพียงพอ อีกทั้งต้องเสียเวลามากในการไปรอเก็บ เพราะไม่มีกำหนดแน่นอนว่าคนงานจะมาร้องทุกข์วันไหน ครั้นจะฝากเจ้าหน้าที่ช่วยแจกแบบสอบถามให้ เจ้าหน้าที่ก็มีงานยุ่งและคนงานที่มาก็มีอารมณ์ร้อน อยากรจะได้เงินคืน นอกจากข้อจำกัดที่กล่าวมาข้างต้น ผู้เขียนต้องเก็บข้อมูลถึง ๒ ชุดคือ จากคนงานที่มาอบรมจำนวน ๓๐๐ ชุด และผู้จัดการสำนักงานจัดหางาน (เก็บยากมาก) กับเจ้าหน้าที่กรมแรงงานจำนวนถึง ๔๔ ชุด ซึ่งผู้เขียนก็พยายามทำให้ดีที่สุดเท่าที่สามารถจะทำได้ ดังนั้น ข้อมูลของคนงานที่มาร้องทุกข์

บางส่วนก็ใช้จากการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ฝ่ายตรวจและคุ้มครองคนหางาน ประกอบกับข้อมูลที่ได้จาก
 คนงานที่มาอบรมแต่ถูกหลอกมาแล้วจำนวน ๓๒ ชุด ซึ่งมีความน่าเชื่อถือเพียงใด ขึ้นอยู่กับดุลยพินิจ
 ของท่านผู้อ่าน ผลการวิเคราะห์มีดังนี้

๑. คนงานที่ถูกหลอกส่วนใหญ่มาจากภาคกลาง รองลงมาคือภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
 ภาคเหนือ และกรุงเทพมหานครอันดับสุดท้าย ซึ่งได้วิเคราะห์ตัวเลขในตารางข้างต้น

๒. จังหวัดภาคกลางมีคนงานถูกหลอก ได้แก่ สมุทรปราการ(๓ ตัวอย่าง) นครสวรรค์
 (๓ ตัวอย่าง) ชลบุรี(๒ ตัวอย่าง) ชัยนาท(๒ ตัวอย่าง) ฉะเชิงเทรา(๑ ตัวอย่าง) ลพบุรี
 (๑ ตัวอย่าง) และอุทัยธานี(๑ ตัวอย่าง) รวมเป็น ๑๓ ตัวอย่าง

จังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่คนงานถูกหลอก ได้แก่ อุตรดิตถ์(๓ ตัวอย่าง)
 อุบลราชธานี(๑ ตัวอย่าง) สกลนคร(๑ ตัวอย่าง) นครพนม(๑ ตัวอย่าง) ยโสธร(๑ ตัวอย่าง)
 นครราชสีมา(๑ ตัวอย่าง) และกาฬสินธุ์(๑ ตัวอย่าง) รวมเป็น ๕ ตัวอย่าง

จังหวัดภาคเหนือมีคนงานถูกหลอกได้แก่ ลำปาง(๓ ตัวอย่าง) ตาก(๒ ตัวอย่าง)
 พิจิตร(๑ ตัวอย่าง) และพิษณุโลก(๑ ตัวอย่าง) รวมเป็น ๗ ตัวอย่าง

จากการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ฝ่ายตรวจและคุ้มครองคนหางาน ตอบว่า จังหวัดที่คนมา
 ร้องทุกข์มากที่สุดคือ - ภาคเหนือได้แก่ เชียงราย ลำปาง สุโขทัย และชัยนาท

- ภาคกลาง ได้แก่ กำแพงเพชร

- ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่ อุบลราชธานี

๓. คนงานมักจะมาจกชนบทเป็นส่วนใหญ่ แต่คนงานในเขตกรุงเทพฯ ซึ่งการสื่อสาร
 ต่าง ๆ ทำได้ดีและสะดวกกว่า ก็ยังถูกหลอกเพราะคนงานไม่ไตร่ตรองให้รอบคอบก่อนจ่ายเงิน

๔. ระดับการศึกษา ส่วนมากจบประถม ๔ และประถม ๗ แต่มีบางคนจบ ม.ศ.๓
 (๓ ตัวอย่าง) ม.ศ.๔(๑ ตัวอย่าง) ม.ศ.๕(๑ ตัวอย่าง) ปวช.(๑ ตัวอย่าง) จะเห็นว่า
 ถึงแม้จะมีการศึกษาอยู่ระดับปานกลาง แต่ก็ยังถูกหลอกได้ เพราะการไปทำงานต่างประเทศยังไม่เป็น
 ที่เข้าใจในระหว่างคนงานที่ต้องการไปทำงานต่างประเทศ ดังนั้นจึงมักตกเป็นเหยื่อของผู้ที่ฉลาดกว่า

๕. สาเหตุของการลบลวงส่วนใหญ่เกิดจาก "สาย" ไปลอบให้คนงานมาสมัครงาน แต่ไม่มีงาน และมักจะเรียกเก็บเงินค่านายหน้า รวมทั้งค่าทำหนังสือเดินทาง หรือให้คนงานวางเงินมัดจำไว้เพื่อรอเรียกตัวมาทำงาน อีกสาเหตุหนึ่งเกิดจากการที่คนงานไปสมัครงานกับสำนักงานเถื่อน ซึ่งเมื่อลอบคนได้มากเพียงพอแล้วก็มักจะปิดสำนักงานและหลบหนีไป โดยที่คนงานเสียเงินถึงรายละเอียด ๒๐,๐๐๐-๓๐,๐๐๐ บาท ในกรณีนี้เมื่อคนงานมาร้องทุกข์กับกรมแรงงาน เจ้าหน้าที่จะไม่สามารถจัดกุมผู้กระทำความผิดได้ เพราะมักเป็นกรณีที่คนงานสมัครงานไว้แล้วเป็นเวลานาน โดยสำนักงานจัดหางานไม่ติดต่อกับคนงานอีกเลย กว่าที่คนงานจะรู้ตัวผู้กระทำความผิดก็หนีไปแล้ว

๖. คนงานที่ถูกหลอกจากจำนวน ๓๒ ตัวอย่าง ปรากฏว่ารู้ข่าวต่าง ๆ เช่น การลบลวงคนงาน ข่าวการฝ่าฝืนกฎหมายของคนงานไทยในต่างประเทศ รายชื่อของสำนักงานจัดหางานที่ถูกกฎหมาย และการแนะนำวิธีการไปทำงานที่ถูกต้องจำนวนถึง ๒๕ ตัวอย่าง จาก ๓๒ ตัวอย่าง และอีกเพียง ๔ ตัวอย่างไม่ได้ข่าวอะไรเลย อาจคาดคะเนว่าผู้ที่ถูกหลอกบางคน อาจรับรู้การประชาสัมพันธ์เป็นอย่างดี แต่ที่ถูกหลอกนั้นมีสาเหตุมาจากตัวคนงานเป็นส่วนใหญ่ที่หลงเชื่อคำโฆษณาของผู้กระทำความผิดโดยยกผลลงานที่ว่าเคยส่งคนงานไปทำงานมาแล้วเป็นจำนวนมาก บางครั้งอาจเข้าสำนักงานที่หรูหรา เพื่อให้คนงานมั่นใจยิ่งขึ้น หรืออาจมีการใช้สัญญาจ้างปลอมมาประกอบก็ได้ ซึ่งคนงานมีความต้องการไปทำงานต่างประเทศมาก ทำให้เกิดการตัดสินใจผิดพลาด โดยวางเงิน "มัดจำ" หรือค่าใช้จ่ายอื่น ๆ เช่น หนังสือเดินทาง ๒,๐๐๐-๓,๐๐๐ บาท ค่าสมัครสอบ ค่าตรวจโรค ค่าทดสอบฝีมือ ค่าบริการเพื่อแข่งขันกับคนงานอื่นที่ต้องการไปเหมือนกัน มีคนงานบางคนมาขอคำแนะนำกับเจ้าหน้าที่กรมแรงงาน ซึ่งเจ้าหน้าที่ก็แนะนำมิให้จ่ายเงินค่าบริการก่อนได้งาน หรือถ้าจ่ายเงินไปเท่าไรก็ขอหลักฐานใบเสร็จรับเงิน แต่ปรากฏว่าคนงานไม่ปฏิบัติตาม อาจมีสาเหตุมาจากตกอยู่ในสภาพจำยอม เพราะผู้จัดหางานจะไม่ทำให้ (ไม่ยอมผูกมัดตัวเอง) หรืออาจเกรงว่าจะไม่ได้รับการพิจารณาไปทำงานต่างประเทศ ดังนั้น เมื่อเกิดปัญหาขึ้น และมาขอความช่วยเหลือจากกรมแรงงาน เจ้าหน้าที่กรมแรงงานก็ไม่สามารถช่วยได้เต็มที่ เพราะไม่มีหลักฐาน ถ้าเป็นผู้จัดหางานที่รับอนุญาตอาจเรียกมาเจรจาได้ แต่ถ้าเป็นสำนักงาน "เถื่อน" อาจไม่สามารถตามตัวได้ เพราะหลบหนีก่อนที่คนงานจะรู้ว่าถูกหลอก

๗. จำนวนคนงานที่ถูกหลอกและมาร้องทุกข์กับกรมแรงงาน จากข้อมูลที่ได้ ๓๒ ชุด ปรากฏว่ามีเพียง ๓ รายเท่านั้นที่มาร้องทุกข์ อาจเป็นไปได้ว่าคนงานไม่ทราบว่าอะไรจะพึงใคร หรือไม่ สามารถตามคู่มือได้ก็เลยมิได้สนใจติดตามเรื่อง อาจกล่าวได้ว่า มีคนงานอีกจำนวนมากที่ต้องสูญเสียเงินไปเป็นจำนวนมาก โดยที่มิได้ขอความช่วยเหลือจากใคร จากการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่กรมแรงงานพบว่า คนงานที่มาร้องทุกข์ส่วนใหญ่มาเป็นกลุ่มและมักจะมีผู้นำมา อาจเป็นคนทางานด้วยกันที่พอรู้เรื่องหรืออาจเป็น "สาย" ซึ่งรับเงินค่านายหน้าแล้วส่งต่อให้สำนักงาน แต่ถูกสำนักงานหลอก ส่วนคนงานที่ถูกหลอกมาร้องทุกข์ด้วยตนเองเพียงคนเดียวมีจำนวนน้อยมาก ยกเว้นกรณีที่ถูกหลอกเมื่อไปถึงต่างประเทศแล้ว เช่น ไปถึงแล้วไม่ได้งานหรือได้งานแต่ค่าจ้างไม่ตรงตามสัญญา โดยคนงานมักเขียนจดหมายหรือมีญาติมาติดต่อขอความช่วยเหลือจากกรมแรงงาน ซึ่งกรมแรงงานก็ดำเนินการได้เพียงแต่เรียกผู้จัดส่งมาต่อรอง เรื่องค่าตัว เครื่องบินกลับเท่านั้น ส่วนค่าบริการที่คนงานจ่ายให้สำนักงานจะไม่ได้คืน ซึ่งเห็นว่าคนงานเสียเปรียบมากถ้าผู้จัดส่งและนายจ้าง "เถื่อน" (ไม่มีตำแหน่งงานจริง) ร่วมมือกันคนงานก็จะเสียค่าบริการไป และเห็นว่าไม่เกิดความยุติธรรมแก่คนงาน

๘. คนงานที่ถูกหลอกมาแล้วมีแนวโน้มที่จะไปทำงานต่างประเทศอีก จากการประมาณของเจ้าหน้าที่ฝ่ายตรวจและคุ้มครองคนหางานมีมากถึงร้อยละ ๖๐ ของผู้ที่เคยถูกหลอกมาแล้ว

ที่กล่าวมาข้างต้นส่วนใหญ่เป็นการถูกหลอกโดยสำนักงานที่ไม่ได้รับอนุญาตหรือ "สาย" แต่ก็มีบางกรณีที่เกิดขึ้นจากการกระทำของผู้จัดหางานที่ได้รับอนุญาต เช่น

๑. มีการจัดส่งผ่านขั้นตอนของกรมแรงงานอย่างถูกต้องแต่มิได้ส่งไป ซึ่งอาจมีปัญหาเกิดขึ้นหลายกรณีโดยที่ผู้จัดส่งไม่สามารถกำหนดวันเดินทางให้คนงานได้ คนงานรอไม่ไหวจึงมาร้องทุกข์

๒. มีสำนักงานที่จดทะเบียนขอรับเงินในทำนองเป็น "สาย" เรียกเก็บเงินค่านายหน้าแล้วนำมาส่งให้สำนักงานที่ถูกต้อง หรือสำนักงาน "เถื่อน" ซึ่งมีงานหรือไม่มีงาน ถ้าเป็นสำนักงานที่ถูกต้องก็อาจตกลงเจรจากันได้ แต่ถ้าเป็นสำนักงานเถื่อนก็จะซัดทอดไปให้ผู้นำมาคือผู้จัดหางานที่ถูกกฎหมาย

๓. การทำวีซ่าที่ประเทศอื่นเมื่อเกิดปัญหา เช่น ส่งคนไปแล้วไม่งาน เจ้าหน้าที่ก็ไม่สามารถตรวจสอบได้ว่าสำนักงานไหนส่ง เพราะผู้จัดหางานจะปฏิเสธไม่ยอมรับผิดชอบ เนื่องจากการทำวีซ่าในบางประเทศ เช่น ลิเบีย ไม่มีสถานทูตในประเทศไทยต้องไปประทับวีซ่าที่มาเลเซียหรือฟิลิปปินส์ ทำให้ยากในการตรวจสอบและดำเนินคดีผู้กระทำผิด เพราะขาดการติดต่อสื่อสารกัน^๑

^๑ นฤมล ประณทนรพาล. เจ้าหน้าที่ผ่านทะเบียนจัดหางาน. กองทะเบียนจัดหางานและการทำงานต่างประเทศ. สัมภาษณ์, ๒๐ สิงหาคม ๒๕๒๕

ตารางที่ ๖๐ อาชีพที่คนงานตั้งใจจะทำหลังจากกลับจากต่างประเทศ

เมื่อกลับจากต่างประเทศ คนงานจะกลับมาประกอบอาชีพ	กรุงเทพฯ		ภาคกลาง		ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ		ภาคเหนือ		ภาคใต้		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ค้าขาย	๒๒	๓๗.๒๙	๔๕	๓๖.๕๘	๕๘	๔๒.๙๖	๓๕	๓๕.๓๖	๑	๕๐	๑๖๑	๓๘.๕๒
ทำอาชีพเดิม	๕	๘.๔๗	๙	๗.๓๒	๑๙	๑๔.๐๗	๗	๗.๐๗	-	-	๔๐	๙.๕๗
หาโอกาสไปอีก	๑๔	๒๓.๗๓	๓๐	๒๔.๓๓	๒๔	๑๗.๗๘	๑๖	๑๖.๑๖	-	-	๘๔	๒๐.๑๐
หาอาชีพใหม่	๗	๑๑.๘๗	๒๖	๒๑.๑๔	๒๔	๑๗.๗๘	๒๖	๒๖.๒๖	-	-	๘๓	๑๙.๘๖
นำความรู้จากต่างประเทศมา ประกอบอาชีพ	๑๐	๑๖.๙๕	๑๓	๑๐.๕๗	๑๐	๗.๔๑	๑๓	๑๓.๑๓	๑	๕๐	๔๗	๑๑.๒๔
ไม่แน่ใจ	๑	๑.๖๙	-	-	-	-	๒	๒.๐๒	-	-	๓	๐.๗๑
รวม	๕๙	๑๐๐	๑๒๓	๑๐๐	๑๓๕	๑๐๐	๙๙	๑๐๐	๒	๑๐๐	๔๑๘	๑๐๐

คนงานที่กลับมาจากต่างประเทศมีแนวโน้มที่จะกลับมาประกอบอาชีพค้าขายจำนวน ๑๖๑ ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ ๓๘.๕๒ หาโอกาสไปทำงานต่างประเทศอีกจำนวน ๔๔ ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๑๐ หาอาชีพใหม่โดยเอาเงินที่ได้มาลงทุนจำนวน ๘๓ ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๘๖ นำเอาความรู้ที่ได้จากการไปทำงานในต่างประเทศมาประกอบอาชีพ ๔๗ ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๒๔ กลับมาประกอบอาชีพเดิม (ก่อนไปทำงานต่างประเทศ) จำนวน ๔๐ ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ ๙.๕๗ และไม่แน่ใจว่าจะทำอะไรจำนวน ๓ ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ ๐.๗๑ จากข้อมูลดังกล่าวได้ว่าคนงานส่วนมากตั้งใจว่าเมื่อกลับมาจากต่างประเทศแล้วจะกลับมาประกอบอาชีพค้าขาย และมีคนต้องการกลับมาประกอบอาชีพเดิมเพียง ๙.๕๗ ของผู้ตอบทั้งหมด ซึ่งแสดงให้เห็นว่าเมื่อกลับจากต่างประเทศแล้ว คนงานมีความต้องการเปลี่ยนอาชีพเดิม ทั้งนี้อาจมีผลกระทบต่อการจ้างงานของคนงาน และการผลิตโดยเฉพาะในภาคเกษตรกรรม ซึ่งมีคนงานไปทำงานต่างประเทศเป็นจำนวนมาก

สรุปส่วนที่ ๒ ข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับการไปทำงานต่างประเทศของคนงาน

๑. ค่าจ้างที่คนงานได้รับต่อเดือนในการไปทำงานต่างประเทศคือระหว่าง ๘,๐๐๑-๑๑,๐๐๐ บาทต่อเดือน คิดเป็นร้อยละ ๔๖ ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด โดยเฉลี่ยแล้วจะมีรายได้เดือนละ ๘,๗๗๘.๑๓ ซึ่งสูงกว่ารายได้จากภายในประเทศ ๓ เท่าตัวเป็นอย่างต่ำ
๒. ตำแหน่งงานที่คนงานไปทำงานในต่างประเทศพบว่าส่วนใหญ่เป็นพวกกึ่งฝีมือ และมีฝีมือจำนวน ๖๙.๕๖% และพวกไร้ฝีมือจำนวน ๓๐.๔๔%
๓. ประเทศที่คนงานไปทำงานมากที่สุดคือ ซาอุดีอาระเบีย ลิเบีย และอิรัก ตามลำดับ
๔. ปัจจัยที่ทำให้คนงานไปทำงานต่างประเทศส่วนใหญ่เพราะรายได้ดีกว่าจำนวนร้อยละ ๖๐.๓๓ ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด
๕. แหล่งเงินทุนที่ใช้จ่ายในการหางานต่างประเทศได้จากการกู้เอกชนจำนวนร้อยละ ๔๗.๖๗ ของผู้ตอบทั้งหมด และเงินสะสมของตัวเองจำนวนร้อยละ ๔๔ ของผู้ตอบทั้งหมด
๖. ระยะเวลาที่ใช้ในการสมัครงานจนกระทั่งได้มาอบรมโดยเฉลี่ยทั้งหมดประมาณ ๓.๕๗ เดือน

๗. แหล่งฝึกอาชีพของคนงานส่วนใหญ่เป็นลูกมือของนายช่าง แล้วฝึกกับช่างจำนวน ร้อยละ ๕๕.๖๗ ของผู้ตอบทั้งหมด

๘. ความรู้ด้านภาษาต่างประเทศพบว่าส่วนใหญ่ไม่มีความรู้ด้านภาษาเลยจำนวนถึง ๖๔.๖๗% ของผู้ตอบทั้งหมด

๙. ภาษาต่างประเทศมีคนงานรู้โดยมากจะรู้ภาษาอังกฤษจำนวนร้อยละ ๕๐.๑๑ ของ ผู้ที่รู้ภาษาต่างประเทศ

๑๐. วิธีการสมัครงานของคนงานมักจะสมัครงานด้วยตนเองจำนวนร้อยละ ๔๔.๖๗ ของ ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

๑๑. ประวัติการไปทำงานต่างประเทศของคนงานพบว่ายังไม่เคยไปจำนวนร้อยละ ๗๐.๓๓ ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

๑๒. จำนวนครั้งที่ผู้เคยไปส่วนใหญ่เคยไป ๑ ครั้ง จำนวนร้อยละ ๖๑.๘๐ ของผู้เคยไปทำ งานต่างประเทศมาก่อน

๑๓. จำนวนคนงานที่ไม่เคยถูกหลอกมี ๘๔.๓๓% ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด และเคยถูก หลอก ๑๐.๖๗% ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด สาเหตุที่ถูกหลอกเพราะ "สาย" เป็นส่วนใหญ่ถึง ๕๓.๑๓% และจำนวนครั้งที่โดนหลอกส่วนใหญ่ถูกหลอก ๑ ครั้งถึง ๗๘.๑๓% ของผู้ถูกหลอก

๑๔. ผู้ที่กลับจากต่างประเทศตั้งใจว่าจะกลับมาประกอบอาชีพค้าขายคิดเป็นร้อยละ ๓๘.๕๒ ของผู้ตอบทั้งหมด และหาโอกาสไปอีกร้อยละ ๒๐.๑๐ ของผู้ตอบทั้งหมด

ส่วนที่ ๓ การประชาสัมพันธ์ของรัฐบาลและสื่อมวลชนในการให้ข่าวสารแก่คนงาน

ตารางที่ ๖๑ ข่าวต่าง ๆ เกี่ยวกับการไปทำงานต่างประเทศซึ่งเผยแพร่โดยรัฐและสื่อมวลชน (ตอบได้หลายข้อ)

ข่าวต่าง ๆ ที่คนงานได้รับ	กรุงเทพฯ		ภาคกลาง		ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ		ภาคเหนือ		ภาคใต้		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
-ข่าวการหลอกลวงคนงาน	๒๖	๓๒.๙๑	๕๗	๓๗.๒๖	๕๘	๓๖.๐๓	๓๗	๓๐.๓๓	๒	๔๐	๑๘๐	๓๔.๖๒
-การฝ่าฝืนกฎหมายของคนงานไทย ในต่างประเทศ	๑๘	๒๒.๗๕	๒๖	๑๖.๙๕	๓๐	๑๘.๖๓	๒๓	๑๘.๘๕	๑	๒๐	๙๘	๑๘.๒๕
-การแนะนำวิธีการไปทำงาน โดยไม่ให้ถูกหลอก	๑๔	๑๗.๗๒	๓๖	๒๓.๕๓	๓๒	๑๙.๘๘	๒๖	๒๑.๓๑	๑	๒๐	๑๐๙	๒๐.๙๖
-รายชื่อของสำนักงานที่ถูกกฎหมาย	๑๗	๒๑.๕๒	๒๙	๑๘.๙๕	๓๑	๑๙.๒๕	๒๓	๑๘.๘๕	๑	๒๐	๑๐๑	๑๙.๔๒
-ไม่รู้ข่าวอะไรเลย	๔	๕.๐๖	๕	๓.๒๗	๑๐	๖.๒๑	๑๓	๑๐.๖๖	-	-	๓๒	๖.๕๓
รวม	๗๙	๑๐๐	๑๕๓	๑๐๐	๑๖๑	๑๐๐	๑๒๒	๑๐๐	๕	๑๐๐	๕๒๐	๑๐๐

ข่าวสารซึ่งรัฐบาลและสื่อมวลชน เผยแพร่ให้คนงานรู้คือข่าวการหลอกลวงคนงานจำนวน ๑๘๐ ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ ๓๔.๖๒ การแนะนำวิธีการไปทำงานโดยไม่ให้ถูกหลอกจำนวน ๑๐๘ ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๙๖ รายชื่อสำนักงานที่ถูกต้องตามกฎหมายจำนวน ๑๐๑ ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๔๒ การฝ่าฝืนกฎหมายของคนงานไทยในต่างประเทศ เช่น การต้มเหล้าเถื่อน การเล่นการพนัน การปล้นฆ่าเจ้าทรัพย์ ฯลฯ จำนวน ๔๔ ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๘๕ และไม่รู้ข่าวอะไรเลยเกี่ยวกับการไปทำงานต่างประเทศจำนวน ๓๒ ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ ๖.๕๓ จากข้อมูลจะเห็นว่า การประชาสัมพันธ์ของรัฐยังไม่ทั่วถึง เพราะคนงานส่วนใหญ่ยังรับรู้ข่าวต่าง ๆ เพียงบางเรื่องเท่านั้น ซึ่งถ้ารับรู้ข่าวจากแหล่งที่ถูกต้อง (ให้ข่าวที่เป็นจริง) ก็จะช่วยป้องกันการถูกหลอกได้ แต่จากตารางที่ ๖๒ ปรากฏว่าแหล่งข่าวของคนงานส่วนใหญ่เป็นคนที่รู้จักกัน ซึ่งอาจให้ข้อมูลผิดพลาดหรือมีเจตนาให้ข้อมูลที่ไม่เป็นจริงแก่คนงาน ซึ่งจะเกิดผลเสียแก่คนงานมาก ส่วนอีก ๖.๕๓% ที่ไม่รู้ข่าวอะไรเลยนั้น ควรพยายามลดให้น้อยลงหรือไม่ให้มีเลย

ตารางที่ ๒๒ แหล่งข่าวสารต่าง ๆ เกี่ยวกับการไปทำงานต่างประเทศ(ตอบได้หลายข้อ)

แหล่งข่าวสาร	กรุงเทพฯ		ภาคกลาง		ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ		ภาคเหนือ		ภาคใต้		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
วิทยุ	๘	๑๕.๐๙	๒๖	๒๒.๒๒	๑๔	๑๕.๐๕	๑๐	๑๒.๐๕	-	-	๕๘	๑๖.๖๗
หนังสือพิมพ์	๑๔	๒๖.๕๒	๒๙	๒๔.๗๙	๒๐	๒๑.๕๑	๑๕	๑๘.๐๗	-	-	๗๘	๒๒.๔๑
คนรู้จักเล่าให้ฟัง	๑๕	๒๘.๓๐	๒๑	๑๗.๙๕	๓๖	๓๘.๗๑	๒๖	๓๑.๓๓	-	-	๙๘	๒๘.๑๖
สำนักงานเล่าให้ฟัง	๗	๑๓.๒๑	๑๙	๑๖.๒๔	๑๓	๑๓.๙๘	๑๕	๑๘.๐๗	๒	๑๐๐	๕๖	๑๖.๐๙
โทรทัศน์	๕	๙.๕๓	๑๑	๙.๕๐	๒	๒.๑๕	๖	๗.๒๓	-	-	๒๔	๖.๙๐
เอกสารต่าง ๆ	๓	๕.๖๖	๗	๕.๙๘	๔	๔.๓๐	๕	๖.๐๒	-	-	๑๙	๕.๔๖
อื่น ๆ	๑	๑.๘๙	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	๐.๒๙
ไม่มีรู้เรื่องจากแหล่งไหนเลย	-	-	๔	๓.๔๒	๔	๔.๓๐	๖	๗.๒๓	-	-	๑๔	๔.๐๒
รวม	๕๓	๑๐๐	๑๑๗	๑๐๐	๙๓	๑๐๐	๘๓	๑๐๐	๒	๑๐๐	๓๔๘	๑๐๐

แหล่งข่าวสารเกี่ยวกับการไปทำงานต่างประเทศของคนงานรู้จากคนที่รู้จักเล่าให้ฟัง
 จำนวน ๔๔ ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๑๖ จากหนังสือพิมพ์จำนวน ๗๘ ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ
 ๒๒.๔๑ เอกสารต่าง ๆ จำนวน ๕๔ ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๖๗ สำนักงานจัดหางานเล่าให้
 ฟังจำนวน ๕๖ ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๐๔ วิทยุจำนวน ๒๔ ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ ๖.๕
 โทรทัศน์จำนวน ๑๔ ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ ๕.๔๖ ไม่รู้เรื่องเกี่ยวกับการไปทำงานต่างประเทศจาก
 แหล่งใดเลยจำนวน ๑๔ ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ ๔.๐๒ และอื่น ๆ จำนวน ๑ ตัวอย่าง คิดเป็น
 ร้อยละ ๐.๒๕ อาจกล่าวได้ว่าแหล่งข่าวสารของคนงานคือคนที่รู้จักกัน ซึ่งอยู่ใกล้ชิดกับตัวคนงานมาก
 บางคนอาจเป็นญาติพี่น้อง คนอยู่ใกล้บ้าน คนในหมู่บ้านเดียวกัน ผู้ใหญ่บ้าน กำนัน ครู นายอำเภอ ฯลฯ
 ถ้าข่าวสารจากบุคคลเหล่านี้ถูกต้องก็จะเป็นประโยชน์แก่คนงาน แต่ถ้าบุคคลดังกล่าวรับข่าวผิดพลาดมา
 หรือตั้งใจให้ข่าวบิดเบือนความจริง ก็จะทำให้เกิดผลเสียแก่คนงานมาก การหลอกลวงคนงานมักเกิดในเขต
 ชนบทจึงทำให้ยากแก่การแก้ปัญหา เพราะคนงานมีระดับการศึกษาต่ำ มักเชื่อถือในตัวบุคคลเป็นส่วนใหญ่
 นอกจากนั้น ระบบการคมนาคมไม่สะดวก กระแสไฟฟ้าไม่มี นำข่าวสารจากแหล่งหนังสือพิมพ์ โทรทัศน์
 วิทยุ เข้าไปถึงกลุ่มคนงาน ดังนั้น แหล่งข่าวที่พอจะรับรู้ได้ก็คือจากคนที่รู้จักกัน และมักจะมีคนในเขต
 นั้นทำตัวเป็น "สาย" รับสมัครงานหรือหางานให้ โดยเรียกค่านายหน้าในอัตราที่สูงมาก บางครั้งก็หลอก
 เอาเงินของคนงานที่ต้องการจะไปแล้วหลบหนีไปหลอกคนในหมู่บ้านอื่นต่อไป ฉะนั้น ต้องกำหนดมาตรการ
 ที่ถูกต้องในการให้ข้อมูลข่าวสารแก่คนงาน จะต้องมี เข้าถึงคนงานให้มากขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

ตารางที่ ๖๓ บทบาทของกรมแรงงานที่เกี่ยวข้องกับคนงาน (ตอบได้หลายข้อ)

บทบาทของกรมแรงงานที่ เกี่ยวข้องกับคนงาน	กรุงเทพฯ		ภาคกลาง		ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ		ภาคเหนือ		ภาคใต้		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
เคยมาร้องทุกข์เนื่องจากถูกหลอก	๑	๒	-	-	๒	๒.๒๒	๒	๒.๔๑	-	-	๕	๑.๕๖
มาตรวจสอบรายชื่อสำนักงาน	๑๓	๒๖	๒๙	๓๐.๒๑	๒๒	๒๔.๔๔	๑๙	๒๒.๘๙	-	-	๘๓	๒๕.๘๖
ขอเอกสารแนะนำการไป ต่างประเทศ	๑๐	๒๐	๑๒	๑๒.๕๐	๘	๘.๘๙	๘	๙.๖๔	-	-	๓๘	๑๑.๘๔
สมัครงานไปต่างประเทศ กับกรมแรงงาน	๓	๖	๑๐	๑๐.๔๒	๔	๔.๔๔	๓	๓.๕๓	๒	๑๐๐	๒๖	๘.๑๐
โทรศัพท์มาขอข้อ เสนอแนะ การทำงาน	๘	๑๖	๘	๘.๓๓	๖	๖.๖๗	๙	๑๐.๘๑	-	-	๓๑	๙.๖๕
ไม่เคยติดต่อกรมแรงงานหรือ แรงงานจังหวัดเลย	๑๕	๓๐	๓๗	๓๘.๕๔	๔๘	๕๓.๓๓	๓๘	๔๕.๗๘	-	-	๑๓๘	๔๒.๙๙
รวม	๕๐	๑๐๐	๙๖	๑๐๐	๙๐	๑๐๐	๘๓	๑๐๐	๒	๑๐๐	๓๒๑	๑๐๐

บทบาทของกรมแรงงานที่เกี่ยวข้องกับคนงานพบว่า คนงานไม่เคยมาติดต่อที่กรมแรงงาน หรือแรงงานจังหวัดเลย จำนวน ๑๓๘ ตัวอย่างคิดเป็นร้อยละ ๔๒.๕๔ มาตราตรวจสอบรายชื่อสำนักงาน จัดหางานจำนวน ๘๓ ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๘๖ ขอเอกสารแนะนำการไปทำงานต่างประเทศ จำนวน ๓๘ ตัวอย่างคิดเป็นร้อยละ ๑๑.๘๔ โทรศัพท์มาขอข้อเสนอนะในการไปทำงานต่างประเทศ ๓๑ ตัวอย่างคิดเป็นร้อยละ ๙.๖๕ เคยมาสมัครงานที่กรมแรงงานเพื่อไปทำงานต่างประเทศจำนวน ๒๖ ตัวอย่างคิดเป็นร้อยละ ๘.๑๐ และเคยมาร้องทุกข์เนื่องจากถูกหลอกจำนวน ๕ ตัวอย่างคิดเป็น ร้อยละ ๑.๕๖ อาจกล่าวได้ว่า คนงานส่วนใหญ่ไม่เคยมาติดต่อกรมแรงงานหรือแรงงานจังหวัดเลย ซึ่งอาจเป็นได้ว่า การมาสมัครงานได้รับคำแนะนำจากผู้รู้จักกัน หรือผู้ที่เคยไปทำงานต่างประเทศ มาแล้วแนะนำให้มาสมัครงานที่สำนักงานนั้น ๆ โดยที่คนงานไม่ทราบว่าสำนักงานที่ตนมาสมัครนั้นจดทะเบียนถูกต้องตามกฎหมายหรือไม่ ทำให้มีโอกาสถูกหลอกหลวงได้มาก

สรุปส่วนที่ ๓ การประชาสัมพันธ์ของรัฐบาลและสื่อมวลชนในการให้ข่าวสารแก่คนงาน

๑. ข่าวซึ่งรัฐบาลและสื่อมวลชนเผยแพร่ให้คนงานรับรู้ได้มากคือ ข่าวการหลอกหลวงคนงาน คิดเป็นร้อยละ ๓๔.๖๒ ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ส่วนผู้ที่ไม่รู้ข่าวมีเพียงร้อยละ ๖.๕๓ ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด
๒. แหล่งข่าวสารที่คนงานรับรู้เกี่ยวกับการไปทำงานต่างประเทศคือ ผู้ที่รู้จักกันเล่า เรื่องต่าง ๆ ให้ฟัง คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๑๖ ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด รองลงมาคือ หนังสือพิมพ์และวิทยุ
๓. คนงานร้อยละ ๔๒.๕๔ ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจะไม่เคยมาติดต่อกรมแรงงานหรือแรงงานจังหวัดเลย และผู้ที่เคยมาติดต่อพบว่าจะมาตรวจสอบรายชื่อสำนักงานที่ถูกต้องจำนวน ร้อยละ ๒๕.๘๖ ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

ส่วนที่ ๔ การประเมินผลการอบรมคนงานก่อนไปทำงานในต่างประเทศ

ตารางที่ ๖๔ การประเมินผลการอบรมคนงานก่อนไปทำงานต่างประเทศ (ตอบได้หลายข้อ)

เรื่องต่าง ๆ ที่อบรม	คนงานที่มาอบรม (จำนวนคน)	
	เข้าใจ	ไม่เข้าใจ
รายละเอียดในสัญญาจ้าง	๑๔๐ (๒๐.๕๔%)	๕ (๔.๔๖%)
กฎหมาย ขนบธรรมเนียมประเพณีของประเทศที่คนงานจะไปทำงาน สภาพต่าง ๆ ของประเทศนั้น	๑๑๔ (๑๖.๗๖%)	๒๐ (๑๗.๘๖%)
วิธีการส่งเงินกลับ	๑๑๖ (๑๗.๐๖%)	๑๖ (๑๔.๒๙%)
การปฏิบัติตัวเมื่อเกิดปัญหาต่าง ๆ ในต่างประเทศ	๔๘ (๑๔.๔๑%)	๓๒ (๒๘.๕๗%)
การขอความช่วยเหลือจากทูตแรงงานหรือกรมแรงงาน	๕๗ (๑๔.๒๖%)	๓๐ (๒๖.๗๙%)
การเตรียมตัวและอุปกรณ์สิ่งจำเป็นหรือของต้องห้ามในการนำเข้าประเทศนั้น	๑๑๕ (๑๖.๙๒%)	๔ (๔.๐๓%)
รวม	๖๘๐ (๑๐๐%)	๑๑๒ (๑๐๐%)

คนงานเข้าใจรายละเอียดของสัญญาจ้างจำนวน ๑๔๐ ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๕๔ วิธีการส่งเงินกลับจำนวน ๑๑๖ ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ ๑๗.๐๖ กฎหมาย ขนบธรรมเนียมประเพณีของประเทศที่คนงานไป และเข้าใจสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ของประเทศนั้นจำนวน ๑๑๔ ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๗๖ การเตรียมตัวและอุปกรณ์สิ่งจำเป็นหรือของต้องห้ามในการนำเข้าประเทศนั้นจำนวน ๑๑๕ ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๙๒

คนงานไม่เข้าใจการปฏิบัติตัวเมื่อเกิดปัญหาต่าง ๆ จำนวน ๓๒ ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๕๗ และการขอความช่วยเหลือจากทูตแรงงานหรือกรมแรงงานจำนวน ๓๐ ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๗๙ กฎหมายและขนบธรรมเนียมประเพณีของประเทศที่คนงานไป และเข้าใจสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ของประเทศนั้นจำนวน ๒๐ ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ ๑๗.๘๖ พบว่า เนื้อหาของการ

อบรมควรอธิบายเรื่องต่าง ๆ ให้คนงานเข้าใจให้มากขึ้น ได้แก่ การปฏิบัติตัวเมื่อเกิดปัญหาต่าง ๆ ในต่างประเทศ การขอความช่วยเหลือจากทูตแรงงานหรือกรมแรงงาน และขนบธรรมเนียมประเพณีต่าง ๆ ของประเทศที่จะไป เพราะจากตารางที่ ๖๒ การรับรู้เรื่องราวต่าง ๆ ในตะวันออกกลางส่วนใหญ่รู้จากคนที่อยู่ในหมู่บ้านเดียวกัน ซึ่งบางข้อมูลอาจไม่เป็นจริง ฉะนั้นเจ้าหน้าที่ผู้อบรมควรจะช่วยอธิบายให้คนงานเข้าใจอย่างถูกต้อง

ตารางที่ ๖๕ สิ่งที่ควรปรับปรุงในการอบรม (ตอบได้หลายข้อ)

สิ่งที่ควรปรับปรุง	คนงานที่มาอบรม	
	จำนวน	ร้อยละ
- ควรใช้เวลาฝึกอบรมให้มากกว่าเดิมเพราะบางเรื่องต้องใช้การอธิบายโดยละเอียด	๔๒	๒๗.๐๖
- ควรเปิดโอกาสให้สอบถามข้อสงสัยให้มาก	๑๔๐	๔๑.๑๘
- อธิบายบางเรื่องยังไม่ชัดเจน พูดเร็วเกินไปหรือพูดไม่ได้ยิน	๑๒	๓.๕๓
- ควรทดสอบดูความเข้าใจของคนงานและช่วยอธิบายบางเรื่องเพิ่มเติมให้เข้าใจมากขึ้น และไม่ต้องเสียเวลาทบทวนเรื่องทั้งหมดพร้อมทั้งช่วยตรวจสอบเอกสารต่าง ๆ ว่าถูกต้องหรือไม่	๔๖	๒๘.๒๓
รวม	๓๔๐	๑๐๐

คนงานตอบว่าควรเปิดโอกาสให้สอบถามข้อสงสัยให้มากจำนวน ๑๔๐ ตัวอย่างคิดเป็นร้อยละ ๔๑.๑๘ ควรทดสอบดูความเข้าใจของคนงานและช่วยอธิบายบางเรื่องเพิ่มเติมให้เข้าใจมากขึ้นและไม่ต้องเสียเวลาทบทวนเรื่องทั้งหมดพร้อมทั้งช่วยตรวจสอบเอกสารต่าง ๆ ว่าถูกต้องหรือไม่จำนวน ๔๖ ตัวอย่างคิดเป็นร้อยละ ๒๘.๒๓ ควรใช้เวลาฝึกอบรมให้มากกว่าเดิมเพราะบางเรื่องต้องใช้การอธิบายโดยละเอียดจำนวน ๔๒ ตัวอย่างคิดเป็นร้อยละ ๒๗.๐๖ และอธิบายบางเรื่องยังไม่ชัดเจน พูดเร็วเกินไป หรือพูดไม่ได้ยินจำนวน ๑๒ ตัวอย่างคิดเป็นร้อยละ ๓.๕๓

จุดบกพร่องส่วนใหญ่มาจากระยะเวลาจำกัด เพราะบางครั้งผู้จัดการงานเร่งรีบในการจัดสั่ง ทำให้เจ้าหน้าที่ไม่มีเวลาเพียงพอที่จะอบรมให้คนงานเข้าใจกันอย่างทั่วถึง อีกประการหนึ่งการอบรมต้องนัดเวลาก่อน แต่พบว่าคนงานมักมาไม่ตรงตามกำหนด ทำให้ระยะเวลาที่ต้องอบรมมีน้อยลงทำให้ผู้ตอบเห็นว่าควรเปิดโอกาสให้สอบถามข้อสงสัยให้มากขึ้นและควรใช้เวลาฝึกอบรมให้มากกว่าเดิม จึงทำให้เกิดปัญหาอีกหลายอย่างตามมา

นอกจากนั้นการอบรมยังขาดสิ่งจูงใจหรือ เครื่องมืออุปกรณ์โสตทัศนที่จะช่วยทำให้คนงานเข้าใจได้ง่ายขึ้น เพราะคนงานที่ไปโดยมากจบการศึกษาระดับประถม ๔ หรือประถม ๗ การอธิบายโดยวิทยากรอาจทำให้คนงานไม่เข้าใจ ถ้ามีสไลด์รูปภาพประกอบ หรือมีภาพยนตร์แสดงให้เห็นสภาพต่างของประเทศไทยในตะวันออกกลางจะทำให้คนงานจำได้ดียิ่งขึ้น

สรุปส่วนที่ ๔ การประเมินผลการอบรมคนงานก่อนไปทำงานต่างประเทศ

๑. คนงานเข้าใจรายละเอียดของสัญญาจ้างคิด เป็นร้อยละ ๒๐.๕๔ ของผู้ตอบทั้งหมด
วิธีการส่งเงินกลับคิด เป็นร้อยละ ๑๗.๐๖ ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

๒. คนงานไม่เข้าใจการปฏิบัติตัว เมื่อเกิดปัญหาต่าง ๆ คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๕๗ ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด การขอความช่วยเหลือจากทูตแรงงานหรือกรมแรงงานคิดเป็นร้อยละ ๒๖.๗๔ ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

ฉะนั้นวิทยากรผู้บรรยายควรเน้น เนื้อหาในส่วนที่เกี่ยวกับการปฏิบัติตัว เมื่อเกิดปัญหาต่าง ๆ และการขอความช่วยเหลือจากทูตแรงงานหรือกรมแรงงานให้มากยิ่งขึ้นโดยอาจยกตัวอย่างประกอบการอธิบายด้วย

๓. สิ่งที่ต้องปรับปรุงในการอบรมคือ

- ควรเปิดโอกาสให้คนงานสอบถามข้อสงสัยให้มากขึ้นคิด เป็นร้อยละ ๔๑.๑๘ ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด
- ควรทดสอบความเข้าใจของคนงาน และช่วยอธิบายบางเรื่องเพิ่มเติมคิด เป็นร้อยละ ๒๘.๒๓ ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด
- ควรใช้เวลาอบรมให้มากกว่าเดิมคิด เป็นร้อยละ ๒๗.๐๖ ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด