การศึกษาการบริหารงานจัดหางานต่างประเทศของกรมแรงงาน

นาย สมชาย หิรัญกิตติ

007509

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพาณิชยศาสตรมหาบัณฑิต

ภาควิชาพาณิชยศาสตร์

บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

พ.ศ. ๒๕๒๕

ISBN 974-561-603-6

i 17690900

A STUDY ON MANAGEMENT OF OVERSEAS EMPLOYMENT SERVICES OF LABOR DEPARTMENT

Mr. Somchai Hirunkitti

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements

for the Degree of Master of Commerce

Department of Commerce

Graduate School

Chulalongkorn University

1982

ISBN 974-561-603-6

หัวข้อวิทยานิพนธ์	การศึกษาการบริหารงานจัดหางานต่างประเทศ ของกรมแรงงาน
โดย	นายสมชาย หิรัญกิตติ
อาจารย์ที่ปรึกษา	นายจิรธร ปุญญฤทธิ์
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	อาจารย์ ชนินทร์ โทณวณิก
ภาควิชา	พาณิชยศาสตร์
ปีการศึกษา	๒๕๒๔

บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้นับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญามหาบัณฑิต

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุประดิษฐ์ บุนนาค)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ
(ศาสตราจารย์ ดร.นราศรี ไววนิชกุล)

..... กรรมการ
(นายจิรธร ปุญญฤทธิ์)

..... กรรมการ
(อาจารย์ ชนินทร์ โทณวณิก)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นฤมล สมิตินันทน์)

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

หัวข้อวิทยานิพนธ์	การศึกษาการบริหารงานจัดหางานต่างประเทศของกรมแรงงาน
ชื่อนิสิต	นาย สมชาย หิรัญกิตติ
อาจารย์ที่ปรึกษา	นาย จิรธร ปุญญฤทธิ์
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	อาจารย์ ชนินทร์ โทณวณิก
ภาควิชา	พาณิชยศาสตร์
ปีการศึกษา	๒๕๒๕

หอสมุดกลาง สถาบันวิทยบริการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทคัดย่อ

ปัจจุบันประเทศไทยกำลังเผชิญกับปัญหาทางเศรษฐกิจและค่าครองชีพที่สูงขึ้น ประชาชนในชนบทจึงมักเดินทางเข้ามาในตัวเมืองหรือในกรุงเทพฯ ด้วยความหวังว่าจะมีรายได้ที่สูงและมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ประชาชนเหล่านั้นส่วนใหญ่มาจากภาคเกษตรกรรมซึ่งอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนืออันเป็นเขตที่ประชาชนยากจนมากที่สุดและในภาคเหนือยากจนรองลงมาและเมื่อปี ๒๕๑๖ ประเทศต่าง ๆ ในตะวันออกกลาง ซึ่งร่ำรวยจากการขึ้นราคาของน้ำมันต้องการพัฒนาประเทศของตน ดังนั้นจึงต้องการแรงงานจำนวนมาก เพื่อนำมาพัฒนาประเทศ สถานการณ์อันนี้ได้ดึงดูดคนงานไทยให้ออกไปทำงานในตะวันออกกลาง เพราะคนงานส่วนใหญ่คิดว่าเป็นหนทางเดียวที่จะหลีกหนีความยากจน พวกเขาหวังจะมีรายได้ที่สูงกว่าเดิม และมีเงินส่งกลับมาให้ครอบครัว จากตัวเลขของธนาคารแห่งประเทศไทยพบว่าการจัดส่งคนงานไปทำงานต่างประเทศได้นำเงินตราเข้าประเทศในปี ๒๕๒๔ ประมาณ ๙,๐๗๘.๓ ล้านบาท ผลประโยชน์จากการส่งคนงานจะช่วยลดการว่างงาน และส่งเงินกลับประเทศในจำนวนที่สูงกว่าการส่งออกสินค้าอื่นอีกหลายชนิด ในอีกด้านหนึ่งก็มีปัญหาจากคนงานซึ่งถูกหลอกลวงโดยผู้จัดหางานที่ผิดกฎหมายหรือคนงานที่ไม่สามารถปรับตัวเข้ากับสภาพต่าง ๆ ของประเทศที่เข้าไปทำงานและประสบความลำบากด้านขนบธรรมเนียมประเพณีและกฎหมายในประเทศนั้น ดังมีคดีฆาตกรรมที่คนงานไทย ๒ คน ผู้ซึ่งกระทำความผิดฐานฆ่าคนตายถูกลงโทษประหารชีวิตที่คูเวตเมื่อปี ๒๕๒๔

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้เน้นการศึกษาบริหารงานจัดหางานต่างประเทศของกรมแรงงาน เพื่อหาแนวทางในการแก้ปัญหาเกี่ยวกับการจัดหางานต่างประเทศ โดยการสอบถามคนงานที่ต้องการไปทำงานต่างประเทศ เจ้าหน้าที่กองทะเบียนจัดหางานและการทำงานต่างประเทศ กรมแรงงาน ผู้ดำเนินธุรกิจจัดหางาน และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องแล้วนำข้อมูลทั้งหมดมาวิเคราะห์ปัญหาและหาแนวทางแก้ปัญหา

<u>จากการศึกษาพบว่าสาเหตุของปัญหามีดังนี้</u>

๑. พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. ๒๕๑๑ ที่ใช้ในปัจจุบันล้าสมัยและไม่เหมาะสมในการปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดหางานต่างประเทศ

๒. การประสานงานระหว่างหน่วยราชการเกี่ยวกับการจัดหางานต่างประเทศไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอ

๓. การประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับข่าวสารต่าง ๆ ยังไม่แพร่หลาย

๔. โครงสร้างของกองทะเบียนจัดหางานและการทำงานต่างประเทศไม่เหมาะสม ขาดงบประมาณและกำลังเจ้าหน้าที่

๕. ตลาดแรงงานในต่างประเทศอยู่ในขอบเขตจำกัด

๖. ระเบียบข้อปฏิบัติในการจัดส่งคนงานไปทำงานต่างประเทศของกรมแรงงานมีขั้นตอนซับซ้อนยุ่งยากแก่การปฏิบัติงาน

<u>การแก้ปัญหา</u>

๑. ควรปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. ๒๕๑๑ ให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

๒. หน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดหางานต่างประเทศมีการร่วมมือและประสานงานกันให้มากขึ้น

๓. ด้านประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการจัดหางานควรเผยแพร่ข่าวสารต่าง ๆ ไปสู่คนงานโดยเฉพาะในท้องถิ่นที่มีคนงานไปทำงานต่างประเทศมาก

๔. ปรับปรุงโครงสร้างของกองทะเบียนจัดหางานและการทำงานต่างประเทศด้านงบประมาณ และกำลังเจ้าหน้าที่

๕. รัฐบาลควรติดต่อกับนายจ้างชาวต่างประเทศโดยเฉพาะในตะวันออกกลางเพื่อให้ข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับคนงานไทยว่ามีชื่อเสียงด้านความสามารถและมีความขยันขันแข็งในการทำงาน จะช่วยให้สามารถขยายตลาดแรงงานได้มากขึ้น

๖. ระเบียบข้อปฏิบัติเกี่ยวกับขั้นตอนการจัดส่งควรลดขั้นตอนให้น้อยลง

Thesis Title	A Study on Management of Overseas Employment Services of Labor Department
Name	Mr. Somchai Hirunkitti
Thesis Advisor	Mr. Jirathorn Poonyarith
Thesis Co-Advisor	Mr. Chanin Donavanik
Department	Commerce
Academic Year	1982

ABSTRACT

At the present time Thailand is facing with the economical problems and the high cost of living. Rural people migrated into the city or in Bangkok with the hope to earn more income and to have a better life. Most of the people come from the agricultural region in the Northeast which is the poorest sectors of the country and the North which is the next. Since 1973 almost all oil-rich producer countries in the Middle East by means of their wealth have made big progress in self-development. Therefore imported labor demand in these countries is increasing rapidly. This situation attracted Thai workers as a third rank next to Philppinos and Koreans. Most of the workers clearly felt that one quick way to get rid of existing poverty is to work aboard. They hope to earn more money and to remit their earnings back to their families. The official estimation from National Bank indicated that in 1981 workers from Overeseas remitted 9,078.3 million bath to Thailand.

The benefits from manpower export are highly attractive. The number of unemployment was reduced and the money remitted to Thailand from this export was high, compared to another export. On the other side, there are problems from the workers who have been cheated by illegal recuiters or who could not adjust to the condition of the countries they work in and who get into trouble with the law in the host countries. One cited homicide case was the two Thai workers who had committed the crime and were executed in Kuwait last year.

This Thesis focuses on the management of the Overseas Employment Services of Labor Department. The study attempts to find the way to help solving the problems dealing with this matter by conducting through interviews with the workers who want to work Overseas, the officials at the Overseas Employment Services Division of Labor Department, Authorized agencies and through another entrepreneurs involved. All the information are analyzed to define the problems and how to solve them directly.

From the study the writer has the following findings: -

The causes of the problems

1. The Employment and Job Seeker Protection Act B.E. 2511 at the present time is out of date and unpractical.

2. The Co-ordination among the organizations dealing with Overseas Employment Services is not efficient and adequate.

3. The public relations on this matter is still insufficient

4. The structure of the Overseas Employment Services Division is not practical, short of the budget and manpower.

5. Overseas Labor market for Thai workers is still in a limited area.

6. The legal requirement to recruit worker to work Overseas of the Department of Labor is too complicate

How to solve the problems

1. The Employment and Job Seeker Protection Act B.E. 2511 has to be sterner and more comprehensive

2. Any official organizations dealing with this matter had to be more organized.

3. The advertisement of manpower recruitment had to be announed all over the country especially in the rural area where most of the workers come from.

4. The structure of the Overseas Employment Services Division had to be improved. More budget and more manpower should be considered as the important matter.

5. The government themselves should contract with the major employers in the Middle East to let them know that Thai workers have earned a high reputation as skillful and hard workers.

6. The legal recruitment procedure should be cut down.

หอสมุดกลาง สถาบันวิทยบริการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

กิตติกรรมประกาศ

ในการเขียนวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้เขียนได้รับความเมตตา ช่วยเหลือ และคำแนะนำต่าง ๆ รวมทั้งการแก้ไขข้อบกพร่อง ตลอดจนการเรียบเรียงจัดทำวิทยานิพนธ์จนสมบูรณ์จากคุณจิรธร ปุญญฤทธิ์ หัวหน้ากองทะเบียนจัดหางานและการทำงานต่างประเทศ กรมแรงงาน ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา และอาจารย์ขนินทร์ โทณวณิก ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ถ้าปราศจากท่านอาจารย์ทั้งสองแล้ว งานเขียนวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ก็ยากที่จะสำเร็จลงได้ ผู้เขียนขอขอบพระคุณท่านอาจารย์ทั้งสองเป็นอย่างสูง นอกจากนั้นเจ้าหน้าที่กองทะเบียนจัดหางานและการทำงานต่างประเทศยังอำนวยความสะดวกในการรวบรวมข้อมูลและช่วยอธิบายแนวการปฏิบัติงานต่าง ๆ ได้แก่

คุณปกรณ์ อมรชีวิน
คุณปทุมมาศ รอดรักษา
คุณอำมร เชาวลิต
คุณอานนท์ อินทรสุขศรี
คุณหรรษา โอเจริญ
คุณภาวนา พัฒนศรี
คุณจิรพันธ์ ไชยนันท์
คุณแสงเดือน สีมา
คุณศศิธร วงหิรัญมาศ
และคุณณุมล ประณุทนรพาล

ผู้เขียนขอขอบพระคุณผู้มีส่วนเกี่ยวข้องดังกล่าว อีกทั้งผู้ที่มีส่วนช่วยเหลืออีกหลายท่านซึ่งมิได้กล่าวนามมา ผู้เขียนขอขอบพระคุณท่านทั้งหลายเหล่านั้นไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอขอบพระคุณท่านอาจารย์ ดร.นราศรี ไววนิชกุล หัวหน้าภาควิชาพาณิชยศาสตร์ และอาจารย์ณุมล สมิตินันทน์ ที่กรุณาสละเวลาอันมีค่าเป็นกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ตลอดจนให้ข้อเสนอแนะซึ่งทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น นอกจากนี้ได้รับทุนอุดหนุนการทำวิทยานิพนธ์จากมูลนิธิศาสตราจารย์ ดร. วิศิษฐ์ ประจวบเหมาะ

สำหรับคุณค่าและประโยชน์ที่พึงได้จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ผู้เขียนขอมอบเป็นเครื่องสักการะถึงพระคุณของพ่อ แม่ ครู อาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านที่เป็นผู้วางรากฐานการศึกษาให้ผู้เขียนจนสามารถเรียนมาถึงระดับปริญญามหาบัณฑิต

สมชาย หิรัญกิตติ

หอสมุดกลาง สถาบันวิทยบริการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย ..... ง

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ ..... ฉ

กิตติกรรมประกาศ ..... ฌ

รายการตารางประกอบ ..... ฎ

รายการแผนผังประกอบ ..... ฌ

บทที่ ๑ บทนำ ๑

ความเป็นมาของการไปทำงานต่างประเทศ ๑

ผลดีและผลเสียของการไปทำงานต่างประเทศ ๔

ปัญหาการจัดหางานต่างประเทศ ๙

วัตถุประสงค์ของการศึกษา ๑๖

ขอบเขตของการศึกษา ๑๗

สมมติฐานของการศึกษา ๑๗

วิธีดำเนินการศึกษา ๑๘

ประโยชน์ที่ได้จากการศึกษา ๒๑

นิยามศัพท์ ๒๒

บทที่ ๒ การบริหารงานจัดหางานต่างประเทศของกรมแรงงาน ๒๔

ความเป็นมาของกรมแรงงาน ๒๔

การบริหารงานจัดหางานต่างประเทศ ๓๕

นโยบายของรัฐในการจัดหางานต่างประเทศ ๕๐

การประสานงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ๔๗

บทที่ ๓ วิธีการดำเนินงานการจัดหางานต่างประเทศ ๔๙

ระเบียบและกฎหมายเกี่ยวกับการจัดหางานต่างประเทศ ๔๙

หน้า

การจัดส่งคนงานไปทำงานต่างประเทศโดยสำนักงานจัดหางานเอกชน ๕๔
การจัดส่งคนงานไปทำงานต่างประเทศโดยนายจ้างพาลูกจ้างของตนไปทำงาน ... ๗๖
การจัดส่งคนงานไปทำงานต่างประเทศโดยกรมแรงงาน ๗๗
สรุปผลการปฏิบัติงานของกองทะเบียนจัดหางานและการทำงานต่างประเทศในรอบปี ๒๕๒๔ ..... ๘๐
บทที่ ๔ การวิเคราะห์ข้อมูล ๘๖
บทที่ ๕ สรุปผลและข้อเสนอแนะ ๒๐๕
บรรณานุกรม ๒๐๖
ภาคผนวก ๒๖๔
ประวัติผู้เขียน ๓๔๒

รายการตารางประกอบ

หน้า

ตารางที่

๑ แสดงรายได้ที่คนไทยในต่างประเทศส่งกลับประเทศไทยโดยผ่านระบบธนาคาร (ข้อมูลในรอบปี ๒๕๒๔) ๕

๒ แสดงอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ ที่ปฏิบัติงานการจัดหางานต่างประเทศจำแนกตามฝ่ายและระดับของข้าราชการ ๔๓

๓ แสดงจำนวนการจัดส่งคนงานไทยไปทำงานต่างประเทศโดยสำนักงานเอกชน ๕๕

๔ แสดงจำนวนคนงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศโดยนายจ้างพาลูกจ้างของตนไปทำงานต่างประเทศ ๗๕

๕ แสดงจำนวนคนงานที่จัดส่งโดยกรมแรงงานในปี ๒๕๒๑-๒๕๒๕ (มกราคม-มิถุนายน) ๗๘

๖ ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ๘๘

๗ ความคิดเห็นเกี่ยวกับการแยกกฎหมายจัดหางานต่างประเทศออกจากกฎหมายจัดหางานภายในประเทศ ๙๒

๘ เหตุผลในการแยกกฎหมายจัดหางานต่างประเทศออกจากกฎหมายจัดหางานภายในประเทศ ๙๓

๙ สาเหตุที่ไม่ควรแยกกฎหมายจัดหางานต่างประเทศออกจากกฎหมายจัดหางานภายในประเทศ ๙๔

๑๐ ความเห็นในเรื่องจำนวนสำนักงานซึ่งปัจจุบันถูกจำกัดโดยประกาศกระทรวงมหาดไทย ๙๕

๑๑ ความคิดเห็นในการวางหลักทรัพย์ค้ำประกันแก่กรมแรงงานในการจัดส่งคนงานไปทำงานในต่างประเทศ ๙๗

๑๒ ความคิดเห็นในการเพิ่มโทษแก่ผู้ฝ่าฝืนกฎหมายจัดหางาน ๙๘

๑๓ จำนวนค่าบริการที่เหมาะสมในการจัดหางานต่างประเทศ ๙๙

๑๔ เหตุผลที่ค่าบริการมีแนวโน้มสูงขึ้น ๑๐๑

หน้า

ตารางที่

๑๕ การจัดตั้งกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนงาน ๑๐๓

๑๖ ผู้ที่ควรรับผิดชอบในการจ่ายเงินแก่กองทุนเพื่อช่วยเหลือคนงาน ๑๐๔

๑๗ ความรับผิดชอบของสำนักงานในการช่วยเหลือหรืออำนวยความสะดวกแก่คนงานในเรื่องการช่วยหางานให้ได้และช่วยจัดส่งเงินกลับ ๑๐๕

๑๘ สาเหตุที่มีการส่งคนงานไปทำงานในต่างประเทศโดยไม่ได้งาน ๑๐๖

๑๙ ใครควรเป็นผู้รับผิดชอบคนงานไทยที่ประจำในต่างประเทศ ๑๑๐

๒๐ การจัดตั้งสมาคมที่เกี่ยวกับการจัดหางานต่างประเทศ ๑๑๑

๒๑ ปัญหาในวิธีการดำเนินงานการจัดหางานของสำนักงานจัดหางาน ๑๑๔

๒๒ ผู้รับผิดชอบในการคัดเลือกและทดสอบฝีมือคนงาน ๑๑๖

๒๓ ระดับฝีมือของคนงานไทยเมื่อเปรียบเทียบกับชาติอื่น ๆ ที่ไปทำงานในตะวันออกกลาง ๑๑๗

๒๔ ระยะเวลาเร็วที่สุดที่สำนักงานใช้ในการจัดส่งคนงานตั้งแต่เริ่มสมัครงานไปจนถึงการจัดส่งคนงานไปทำงานต่างประเทศ ๑๑๙

๒๕ ระยะเวลาช้าที่สุดที่สำนักงานใช้ในการจัดส่งคนงานตั้งแต่เริ่มสมัครงานไปจนถึงการจัดส่งคนงานไปทำงานต่างประเทศ ๑๒๐

๒๖ การปรับปรุงแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดหางานต่างประเทศของกรมแรงงาน ๑๒๑

๒๗ ความคิดเห็นเรื่องระยะเวลาในการพิจารณาสัญญาจ้าง ๑๒๔

๒๘ ความคิดเห็นเรื่องมาตรฐานของสัญญาจ้าง ๑๒๖

๒๙ สาเหตุที่ค่าจ้างมีแนวโน้มลดต่ำลง ๑๒๗

๓๐ ความคิดเห็นเรื่องการอบรมคนงานก่อนไปทำงานต่างประเทศ ๑๓๑

๓๑ ความคิดเห็นเรื่องการช่วยเหลือของกรมแรงงานต่อคนงานที่มาร้องทุกข์ ๑๓๒

๓๒ แนวโน้มของตลาดแรงงานในต่างประเทศในอนาคต ๑๓๖

๓๓ ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดส่งคนงานทั้งหมดโดยรัฐบาล ๑๔๓

๓๔ เหตุผลที่รัฐควรจัดส่งคนงานไปทำงานเองทั้งหมด ๑๔๔

หน้า

ตารางที่

๓๕ เหตุผลที่รัฐไม่ควรจัดส่งคนงานเองทั้งหมด ๑๔๕

๓๖ แนวทางในการแก้ปัญหาการหลอกลวงคนงาน ๑๔๖

๓๗ เพศของคนงานที่ไปทำงานในต่างประเทศ ๑๔๘

๓๘ ภูมิลำเนาปัจจุบันของคนงานที่ไปทำงานต่างประเทศ ๑๔๙

๓๙ อายุของคนงานที่ไปทำงานต่างประเทศ ๑๕๔

๔๐ ระดับการศึกษาของคนงานที่ไปทำงานในต่างประเทศ ๑๕๕

๔๑ สถานภาพสมรสของคนงานที่ไปทำงานต่างประเทศ ๑๕๗

๔๒ จำนวนสมาชิกในครอบครัวของคนงานที่ต้องรับผิดชอบ ๑๕๘

๔๓ ค่าจ้างที่คนงานได้รับก่อนไปทำงานในต่างประเทศ (๑ เดือน) ๑๕๙

๔๔ อาชีพของคนงานก่อนไปทำงานต่างประเทศ ๑๖๑

๔๕ ค่าจ้างที่คนงานได้รับต่อเดือนในการทำงานต่างประเทศ ๑๖๕

๔๖ ตำแหน่งงานที่คนงานไปทำงานในต่างประเทศ ๑๖๗

๔๗ อัตราส่วนของแรงงานไทยซึ่งไปทำงานต่างประเทศ จำแนกตามงานฝีมือที่ทำในปี ๒๕๒๑-๒๕๒๔ ..... ๑๖๙

๔๘ ประเทศที่คนงานเดินทางไปทำงาน ๑๗๐

๔๙ ประมาณการจำนวนแรงงานไทยในตะวันออกกลางในปี ๒๕๒๓ และ ๒๕๒๔ .... ๑๗๑

๕๐ ปัจจัยที่ทำให้คนงานไปทำงานต่างประเทศ ๑๗๒

๕๑ แหล่งเงินทุนที่ใช้จ่ายในการหางานต่างประเทศของคนงาน ๑๗๕

๕๒ ระยะเวลาที่คนงานใช้ตั้งแต่เริ่มมาสมัครงานจนได้มาอบรมที่กรมแรงงาน ๑๗๗

๕๓ แหล่งฝึกอาชีพของคนงาน ๑๗๙

๕๔ ความรู้ด้านภาษาต่างประเทศของคนงานที่จะไปทำงานต่างประเทศ ๑๘๑

๕๕ ภาษาต่างประเทศที่คนงานรู้ ๑๘๒

๕๖ วิธีการสมัครงานของคนงาน ๑๘๓

๕๗ ประวัติการไปทำงานต่างประเทศของคนงาน ๑๘๕

หน้า

ตารางที่

๕๘ จำนวนครั้งที่คนงานเคยไปทำงานต่างประเทศ ๑๘๖

๕๙ จำนวนคนงานที่เคยถูกหลอก สาเหตุที่ถูกหลอกและจำนวนครั้งที่ถูกหลอก ๑๘๘

๖๐ อาชีพที่คนงานตั้งใจจะทำหลังจากกลับจากต่างประเทศ ๑๙๓

๖๑ ข่าวต่าง ๆ เกี่ยวกับการไปทำงานต่างประเทศซึ่งเผยแพร่โดยรัฐและสื่อมวลชน. ๑๙๖

๖๒ แหล่งข่าวสารต่าง ๆ เกี่ยวกับการไปทำงานต่างประเทศ ๑๙๘

๖๓ บทบาทของกรมแรงงานที่เกี่ยวข้องกับคนงาน ๒๐๐

๖๔ การประเมินผลการอบรมคนงานก่อนไปทำงานต่างประเทศ ๒๐๒

๖๕ สิ่งที่ควรปรับปรุงในการอบรม ๒๐๓

๖๖ เรื่องร้องเรียนของคนงานไทยในประเทศซาอุดีอาระเบีย ๒๒๙

๖๗ แสดงการเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างของเกาหลีและของไทย ๒๔๗

รายการแผนผังประกอบ

แผนผังที่		หน้า
๑	การจัดสายงานโดยทั่วไปของกรมแรงงาน	๓๔
๒	การจัดสายงานการบริหารการจัดหางานต่างประเทศ	๔๒
๓	แสดงแนวทางและขั้นตอนการส่งคนงานไปทำงานต่างประเทศตามขั้นตอนของกฎหมาย	๖๗
๔	แสดงแนวทางและขั้นตอนการส่งคนงานไปทำงานต่างประเทศ โดยมีการลัดขั้นตอนตามกฎหมาย	๗๐
๕	แสดงแนวทางและขั้นตอนการส่งคนงานไปทำงานต่างประเทศ โดยผู้จัดหางานที่ไม่ได้จดทะเบียนตามกฎหมาย	๗๓
๖	แสดงการไม่ประสานงานของระบบการจัดส่งคนงาน	๒๒๐
๗	แสดงขั้นตอนการจัดส่งคนงาน (ที่เสนอแนะ เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุง)	๒๒๔
๘	การแบ่งสายงานการบริหารแรงงานไทยในต่างประเทศ (ที่เสนอแนะ เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุง)	๒๓๓
๙	หัวข้อการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่	๒๓๙