

บทที่ 1

บททั่วไป

บทนำ

การเดินทางไปทำงานในต่างประเทศของแรงงานไทยมีมานาน ในช่วงแรกเป็นการเดินทางไปทำงานด้วยตนเองของแรงงานที่มีฝีมือ มีวิชาชีพ เช่น แพทย์ พยาบาล โดยเฉพาะในทวีปยุโรปและอเมริกา ในราวปี พ.ศ. 2518 การเดินทางไปทำงานต่างประเทศเริ่มแพร่ขยายไปในภูมิภาคตะวันออกกลาง เนื่องจากประเทศในภูมิภาคดังกล่าวมีการขยายการสร้างโครงสร้างพื้นฐานทางเศรษฐกิจ จึงมีความต้องการแรงงานช่างฝีมือ ช่างก่อสร้าง และแรงงานทั่วไป โดยในช่วงแรกจะชักชวนกันไปทำงานในหมู่ผู้รู้จัก นายจ้างจะเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงาน ซึ่งต่อมาได้แพร่ขยายมากขึ้นเนื่องจากมีรายได้ดี สามารถส่งเงินกลับช่วยสร้างฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัวให้ดีขึ้นอย่างรวดเร็ว ความนิยมในการเดินทางไปทำงานต่างประเทศจึงมีมากขึ้นเป็นลำดับทำให้เกิดธุรกิจนายหน้าจัดหางานและเรียกเก็บค่าบริการในการเดินทางไปทำงานต่างประเทศจากคนหางาน ถึงแม้ว่าในช่วงปี พ.ศ. 2533 ตลาดแรงงานในตะวันออกกลางจะซบเซาลง เนื่องจากสงครามอ่าวเปอร์เซีย และกรณีโจรกรรมเพชร แต่ก็ยังมีตลาดแรงงานในภูมิภาคเอเชียเข้ามาแทน ได้แก่ มาเลเซีย สิงคโปร์ บรูไน ฮองกง และได้หวัน โดยจำนวนการเดินทางไปทำงานในต่างประเทศของแรงงานไทยในปัจจุบัน ตามสถิติของสำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ กรมการจัดหางาน มีดังนี้

ปี พ.ศ.	จำนวนคน
2538	202,296
2539	185,436
2540	183,671
2541	191,735
2542	202,416
2543	193,041
2544	138,483
(มกราคม - ตุลาคม)	

จากสถิติของฝ่ายสารสนเทศและทะเบียนคนหางาน สำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ เดือนตุลาคม 2544 ประมาณการว่าขณะนี้มีความแรงงานไทยกระจายอยู่ในภูมิภาคต่าง ๆ ทั่วโลกประมาณ 419,866 คน อยู่ในแถบภูมิภาคเอเชีย 325,526 คน ภูมิภาคตะวันออกกลาง 76,333 คน และอื่น ๆ อีกประมาณ 18,008 คน โดยมีคนงานไทยทำงานอยู่ในไต้หวันมากที่สุดจำนวน 141,000 คน รองลงมาเป็นประเทศสิงคโปร์และญี่ปุ่น แรงงานเหล่านี้สามารถส่งเงินตราต่างประเทศเข้าประเทศ ซึ่งช่วยพยุงฐานะทางเศรษฐกิจของประเทศ โดยอัตราเงินส่งกลับเฉพาะที่ผ่านระบบธนาคารของแรงงานไทย ปรากฏ ดังนี้

ปี พ.ศ.	จำนวนเงิน (ล้านบาท)
2538	
2539	45,780
2540	51,910
2541	58,845
2542	56,910
2543	67,936
2544	27,280
(มกราคม - มิถุนายน)	

รายได้ดังกล่าวเป็นรายได้เฉพาะที่โอนเงินผ่านระบบธนาคาร หากรวมเงินที่คนงานถือติดตัวหรือซื้อเป็นของขวัญของนากลับประเทศ หรือส่งผ่านระบบอื่นแล้วคาดว่าจะจำนวนเงินรายได้จากแรงงานไทยที่ทำงานอยู่ในต่างประเทศ ไม่ต่ำกว่าปีละประมาณ 89,000 ล้านบาท

สภาพปัญหา

ถึงแม้การเดินทางไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทยจะก่อให้เกิดประโยชน์ในการลดปัญหาการว่างงานภายในประเทศ และเพิ่มรายได้เป็นเงินตราต่างประเทศเข้าประเทศ แต่มีคนหางานบางส่วนกลับต้องถูกหลอกลวงจากการสมัครงานไปทำงานในต่างประเทศ ทั้งในลักษณะเสียค่าบริการให้กับสาย/นายหน้าแล้วไม่ได้เดินทางไปทำงาน หรือได้เดินทางไปทำงานแต่ไม่ได้รับค่าจ้างและสวัสดิการตามที่ตกลง หรือบริษัทจัดหางานเรียกค่าบริการและค่าใช้จ่ายเกินกว่าที่ทางการกำหนดไว้มาก โดยคนหางานต้องกู้หนี้ยืมสินเป็นค่าใช้จ่ายดังกล่าวเป็นจำนวนสูง ตั้งแต่ 100,000-200,000 บาท โดยนำอสังหาริมทรัพย์ บ้าน ที่ดิน หรือสิ่งที่มีค่าที่มีอยู่ไปจำนำ จำนอง เมื่อผู้หลอกลวงหลบหนีก็ไม่สามารถขอเงินคืน หรือแม้ได้รับคืนก็ไม่เต็มจำนวน สร้างความเดือดร้อนแก่ประชาชนผู้ทุกข์ยาก ซึ่งในปัจจุบันปัญหาการว่างงานในประเทศมีสูง ทำให้ความต้องการไปทำงานต่างประเทศของคนหางานมีเพิ่มขึ้น การหลอกลวงคนหางานจึงได้ขยายตัวเป็นวงกว้างครอบคลุมไปทั่วทุกภาคและเกือบทุกจังหวัดในประเทศไทย โดยเฉพาะในพื้นที่ภูมิภาคตะวันออกเหนือและภาคเหนือมีอัตราการถูกหลอกลวงที่สูงมาก โดยในปี พ.ศ. 2544 ตั้งแต่เดือนมกราคม-กันยายน มีคนหางานร้องเรียนกรณีถูกหลอกลวงทั้งสิ้นจำนวน 7,019 คน คิดเป็นค่าเสียหาย 448,107,293 บาท

สาเหตุการถูกหลอกลวงส่วนใหญ่เนื่องจากยังขาดความรู้ความเข้าใจในวิธีการหรือขั้นตอนการไปทำงานในต่างประเทศที่ถูกต้อง เพราะผู้ที่มีความต้องการไปทำงานในต่างประเทศ ส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ในห้องที่ชนบทห่างไกลทำให้ไม่ค่อยได้รับข้อมูล ข่าวสารจากทางราชการ นอกจากนี้ยังมีความเชื่อถือบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่เรียกว่าสาย/นายหน้าที่ไปชักชวน โดยสาย/นายหน้าเหล่านี้จะพยายามเข้าชักชวนผู้ใหญ่ในชุมชน เพื่อให้หลงเชื่อและชักชวนคนใกล้ชิดในหมู่บ้านอีกทอดหนึ่ง ซึ่งจากข้อมูลการร้องเรียนส่วนใหญ่ผู้ถูกหลอกลวงจะเชื่อสาย/นายหน้าที่เป็นคนรู้จัก ซึ่งเมื่อถูกสอบสวนก็มักจะอ้างว่าถูกหลอกลวงอีกชั้นหนึ่ง นอกจากนี้การหลอกลวงในปัจจุบันยังมี

รูปแบบหลากหลายสลับซับซ้อนขึ้น โดยอาศัยช่องโหว่ของกฎหมาย และเจ้าหน้าที่ที่มีจำนวนไม่เพียงพอในการตรวจสอบดูแลทำให้คนหางานซึ่งอยู่ในชนบทยังคงถูกหลอกลวงในการสมัครงานไปทำงานในต่างประเทศอย่างต่อเนื่อง ซึ่งปัญหาดังกล่าวเป็นปัญหาเรื้อรังก่อให้เกิดผลเสียหายต่อคนหางาน ต่อหน่วยงานที่มีหน้าที่คุ้มครองดูแล และต่อประเทศชาติ การแก้ไขปัญหาคือการหลอกลวงคนหางาน ที่ผ่านมาจะใช้ทั้งวิธีการป้องกันในแง่การประชาสัมพันธ์ โดยให้สำนักงานจัดหางานจังหวัดดำเนินการออกแจกจ่ายแผ่นพับ กระจายเสียงทางวิทยุ ให้การแนะนำผู้นำหมู่บ้าน และจัดอบรมผู้ที่ประสงค์จะไปทำงานในต่างประเทศให้ได้ทราบ ขั้นตอน วิธีการที่ถูกต้อง ในการเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ และการระมัดระวังตัวเพื่อป้องกันการหลอกลวง และการตั้งหน่วยปราบปรามอย่างจริงจังแต่ปัญหาการหลอกลวงก็ยังคงมีอยู่ การแก้ไขปัญหานี้หรือบรรเทาปัญหาดังกล่าว โดยการปราบปรามอย่างจริงจังและเข้มงวดจะเป็นการแก้ไขที่ปลายเหตุซึ่งจะมีผลเฉพาะในช่วงที่มีการตรวจปราบปรามอย่างจริงจัง แต่การแก้ไขปัญหานี้ที่ยั่งยืนน่าจะเป็นการให้ความรู้กับคนหางานเพื่อเป็นเกราะคุ้มภัยในการป้องกันตนเอง และการใช้กลยุทธ์การประชาสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพก็จะเป็นวิธีการหนึ่งที่ส่งเสริมให้คนหางานได้มีความรู้ และสามารถป้องกันตนเองได้ระดับหนึ่ง ผู้เขียนในฐานะที่ปฏิบัติงานด้านการประชาสัมพันธ์ของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมระยะเวลาหนึ่ง จึงได้ศึกษาทฤษฎีและแนวทางการประชาสัมพันธ์ที่จะนำมาปรับใช้กับปัญหาการหลอกลวงคนหางานเพื่อนำไปสู่แนวทางการปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพเพื่อเป็นข้อเสนอแก่หน่วยงานสามารถนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อแก้ไขปัญหาคือการหลอกลวงที่เกิดขึ้นให้บรรเทาและหมดสิ้นไปในที่สุด

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาลักษณะ รูปแบบ และสาเหตุปัญหาการหลอกลวงในปัจจุบัน
แนวทางการแก้ไข ตลอดจนผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา
2. กำหนดรูปแบบการประชาสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพในการบรรเทา
ปัญหาการหลอกลวงคนหางาน เพื่อนำสู่แนวทางปฏิบัติต่อไป

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้ทราบลักษณะ รูปแบบ ปัญหาการหลอกลวงและปัญหาอุปสรรคในการแก้ไข้ปัญหา
2. กำหนดรูปแบบการประชาสัมพันธ์ป้องกันปัญหาการหลอกลวงคนหางาน และสามารถนำสู่การปฏิบัติที่เหมาะสมในการบรรเทาปัญหาการหลอกลวงคนหางานที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และนโยบายที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดทฤษฎีการย้ายถิ่น

การย้ายถิ่นระหว่างประเทศเป็นปรากฏการณ์ที่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อสังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจและความมั่นคงของทั้งประเทศต้นทางและปลายทาง นักคิดนักทฤษฎีได้พยายามค้นหาปัจจัยและสาเหตุที่อธิบายการย้ายถิ่นมากมายนับตั้งแต่ปลายคริสต์ศตวรรษที่ 19 นักทฤษฎีชื่อ Ravenstien (ค.ศ. 1885 และ 1889) ได้อธิบายสาระสำคัญของกฎแห่งการย้ายถิ่น 6 ข้อ คือ

- 1) ผู้ย้ายถิ่นส่วนมากจะย้ายในช่วงระยะทางใกล้ ๆ โดยทั่วไปมุ่งสู่ศูนย์กลางการค้าและอุตสาหกรรม
- 2) การย้ายถิ่นมักจะดำเนินไปอย่างเป็นขั้นตอน ผู้อยู่อาศัยบริเวณใกล้ ๆ เมืองที่มีความเจริญเติบโตเร็วจะย้ายเข้าสู่เขตเมืองนั้น และผู้อาศัยเขตห่างไกลก็จะย้ายเข้าแทนที่
- 3) การย้ายถิ่นที่กระจายออกไป จะมีแรงดึงดูดน้อยลง
- 4) ความแตกต่างระหว่างเมืองกับชนบท เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดแนวโน้มของการย้ายถิ่นจากชนบทเข้าสู่เมือง
- 5) การย้ายถิ่นมีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้น ทั้งนี้เป็นผลมาจากความสะดวกในการคมนาคมและพัฒนาการของการค้าและอุตสาหกรรม
- 6) ไม่ว่าการย้ายถิ่นจะเกิดจากเหตุผลใด ปัจจัยสำคัญที่สุดที่มีอิทธิพลทำให้เกิดการย้ายถิ่น คือ แรงจูงใจทางเศรษฐกิจ ซึ่งได้แก่ความต้องการในแง่วัตถุเพื่อทำให้มีชีวิตความเป็นอยู่ดีขึ้นกว่าเดิม

ในอีก 75 ปีต่อมา Lee (ค.ศ. 1966) ได้ตั้งข้อสังเกตว่างานวิจัยเกี่ยวกับการย้ายถิ่นยังไม่มีการศึกษาปริมาณการย้ายถิ่น เหตุผลของการย้ายถิ่นและความกลมกลืนระหว่างผู้ย้ายถิ่นกับแหล่งปลายทาง และได้พิจารณากรอบความคิด โดยกำหนดว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจย้ายถิ่น ประกอบด้วย

- (1) ปัจจัยต่าง ๆ ณ แหล่งต้นทาง
- (2) ปัจจัยต่าง ๆ ณ แหล่งปลายทาง
- (3) อุปสรรคที่คั่นระหว่างแหล่งต้นทางและปลายทาง
- (4) ปัจจัยส่วนบุคคล

ถิ่นปลายทางจะมีปัจจัยต่าง ๆ มากมายที่จะดึงดูดบุคคลให้อาศัยอยู่ในถิ่น หรือดึงดูดบุคคลภายนอกให้ย้ายเข้ามาอยู่อาศัย ขณะเดียวกันก็อาจมีปัจจัยผลักดันให้คนย้ายออก ดังนั้นบุคคลต่าง ๆ จึงนิยามปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นบวกและลบทั้งในถิ่นต้นทางและถิ่นปลายทางแตกต่างกันไป ความแตกต่างระหว่างถิ่นที่อยู่ หรือการเปรียบเทียบข้อดีข้อเสียระหว่างถิ่นย่อมขึ้นอยู่กับการคาดคะเนของผู้ย้ายถิ่น กล่าวคือ บุคคลย่อมคุ้นเคยใกล้ชิดกับพื้นที่ต้นทาง จึงสามารถรับรู้และตัดสินใจเกี่ยวกับพื้นที่นั้นได้ดีกว่าพื้นที่ปลายทาง เพราะบุคคลไม่ได้ใกล้ชิดจึงยากที่จะรับรู้ได้อย่างถ่องแท้เกี่ยวกับพื้นที่ปลายทาง อาจทำให้การประมาณข้อดีข้อเสียของท้องถิ่นปลายทางผิดพลาดได้

เมื่อบุคคลเปรียบเทียบปัจจัยของท้องถิ่นปลายทางแล้ว ผู้นั้นจะต้องคำนึงถึงอุปสรรคต่าง ๆ ที่ขัดขวาง ซึ่งขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้ย้ายถิ่นว่าจะสามารถชนะอุปสรรคนั้นหรือไม่ อุปสรรคต่าง ๆ นี้ อาจจะเป็นอุปสรรคที่สำคัญสำหรับบางคน ในขณะที่บางคนถือเป็นเรื่องเล็กน้อยเท่านั้น นอกจากนี้ยังมีปัจจัยส่วนบุคคลเข้ามาเกี่ยวข้องอีก เช่นทัศนคติของผู้ย้ายถิ่นที่มีการยอมรับหรือขัดขวางการเปลี่ยนแปลง เป็นต้น

การย้ายถิ่นเป็นกระบวนการคัดเลือก เพราะอุปสรรคที่ขัดขวางจะเป็นปัจจัยสำคัญที่จะขจัดผู้อ่อนแอ หรือผู้ที่สามารถน้อยออกไป โดยทั่วไปแม้ว่าผู้ย้ายถิ่นออกจะมีคุณสมบัติดีกว่าผู้ที่ไม่ย้ายถิ่นในเขตที่ตนอยู่อาศัย แต่เมื่อเปรียบเทียบกับถิ่นที่

เป็นจุดหมายปลายทางแล้วจะมีคุณสมบัติดีด้อยกว่าผู้ที่อยู่ในถิ่นจุดหมายปลายทาง คุณลักษณะของผู้ย้ายถิ่นจึงอยู่ระหว่างประชากรในถิ่นเริ่มต้นกับประชากรในถิ่นปลายทาง

ทฤษฎีผลักดันและดึงดูดของ Lee

Lee ได้พยายามอธิบายถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่ทำให้คนย้ายถิ่น โดยมีข้อสมมุติฐานเบื้องต้นว่า การย้ายถิ่นจากที่แห่งหนึ่งไปอยู่อีกแห่งหนึ่งของมนุษย์จะต้องมีสาเหตุจากการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจและสังคม

ตัวอย่างของการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม จำแนกตามปัจจัยที่มีส่วนในการผลักดันกับปัจจัยที่มีส่วนในการดึงดูด มีดังนี้

ปัจจัยที่มีส่วนในการผลักดัน

(1) การลดน้อยถอยลงของทรัพยากรธรรมชาติ ราคาสินค้าที่ผลิตได้สูงขึ้น หรือมีอุปสรรคในการผลิต เช่น ปัจจัยการผลิตบางอย่างขาดแคลน

(2) ไม่สามารถหางานในอาณาบริเวณนั้นได้

(3) ถูกกดขี่ปราบปรามอันเนื่องจากลัทธิทางการเมือง ศาสนา ฯลฯ

(4) เกิดความเบื่อหน่ายชุมชน ด้วยเหตุผลทางด้านประเพณี วัฒนธรรม

(5) ผลกระทบที่เกิดจากชุมชนที่ให้โอกาสพัฒนาตนเองน้อย

ปัจจัยที่มีส่วนในการดึงดูด

(1) โอกาสที่จะได้งานทำมีสูงหรือมีโอกาสเลือกอาชีพที่ชอบได้มาก

(2) โอกาสที่จะสร้างความมั่นคงให้ตัวเองและครอบครัวสูง

(3) ความดึงดูดใจในด้านสภาพแวดล้อม และความสะดวกสบายในการดำรงชีวิต เช่น ทัศนียภาพ อากาศ บ้านเมือง สาธารณูปโภค การคมนาคม ฯลฯ

(4) การย้ายตามระหว่างสามี-ภรรยา หรือบิดา มารดา บุตร ฯลฯ

ในปี ค.ศ. 1976 Tadaro ได้พยายามพัฒนาตัวแบบเพื่อใช้เป็นกรอบในการวิเคราะห์การตัดสินใจย้ายถิ่นของคนในประเทศกำลังพัฒนา โดยพิจารณา ดังนี้

จุดเริ่มต้น ณ แหล่งต้นทาง ปัจจัยสำคัญที่เป็นตัวผลักดัน ประกอบด้วย

(1) ปัจจัยทางเศรษฐกิจ เช่น ไม่มีกรรมสิทธิ์ในที่ดินทำกิน ผลผลิตตกต่ำ ภาวะฝนแล้ง น้ำท่วม ฯลฯ

(2) นโยบายของรัฐบาล เช่น ภาษี กฎหมาย แผนพัฒนาระหว่างเมืองกับชนบท

(3) ปัจจัยทางสังคม เช่น ผู้ที่ทำหน้าที่ตัดสินใจในระดับครัวเรือน ชุมชน ระดับการศึกษา การให้คุณค่าแก่งานที่ทำ

ปัจจัยทั้ง 3 ลักษณะ ประกอบกันเป็นที่มาของรายได้ในชนบท

จุดสิ้นสุด ณ แหล่งปลายทาง ปัจจัยที่ดึงดูด ได้แก่ ค่าจ้าง ค่าตอบแทน จากการประกอบอาชีพอิสระ แหล่งงานที่คาดหวังจะหาทำได้ ความสัมพันธ์อยู่ในรูปของรายได้ที่แตกต่างกัน

ก่อนตัดสินใจย้ายถิ่น บุคคลจะต้องเปรียบเทียบระหว่างต้นทุนกับผลประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ ต้นทุนการย้ายถิ่นประกอบด้วย ต้นทุนค่าเสียโอกาส (ค่าตอบแทนที่จะได้ ถ้าไม่ย้ายถิ่น) ค่าครองชีพในเมือง ค่าเดินทาง และต้นทุนด้านจิตใจ ซึ่งเป็นต้นทุนที่ทั้งสามสามารถคำนวณเป็นตัวเงินได้หรือต้นทุนที่ไม่ใช่ตัวเงิน ส่วนผลประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการย้ายถิ่น ประกอบด้วย ค่าตอบแทนด้านจิตใจหรือความพึงพอใจต่อสิ่งของและบริการต่าง ๆ ที่ได้จากแหล่งปลายทาง ค่าตอบแทนที่เกิดจากการย้ายถิ่นเมื่อเกิดการเปรียบเทียบด้านต้นทุนและผลตอบแทนที่คาดว่าจะได้รับแล้ว ผลลัพธ์ที่ได้คือมูลค่าในปัจจุบันที่คาดว่าจะได้รับจากการย้ายถิ่น เมื่อกำลังจะเกิดการรับรู้คุณค่าของการย้ายถิ่นก็มีปัจจัยอื่น ๆ เข้ามามีส่วนในการพิจารณาก่อนตัดสินใจ ได้แก่ การติดต่อระหว่างบุคคลที่กำลังตัดสินใจย้ายถิ่นกับครอบครัว เพื่อน ญาติ หรือบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องในแหล่งปลายทาง ซึ่งทำให้มั่นใจว่ามีความหมายแน่นอน ไม่เคร่งครัด นอกจากนั้นยังมีเรื่อง

ระยะทาง ความรู้ความเข้าใจผ่านการศึกษาและสื่อต่างๆ ปัจจัยเหล่านี้ก่อให้เกิดกระบวนการรับรู้ข่าวสาร ข้อมูลเกี่ยวกับตลาดแรงงานในแหล่งปลายทาง และทำให้บุคคลตัดสินใจย้ายถิ่นในที่สุด

ฉะนั้น การที่บุคคลจะตัดสินใจย้ายถิ่นไป ณ ที่จุดนั้น เป็นผลมาจากการประเมินและความคาดหวังว่า รายได้จะต้องดีกว่าเดิม ชีวิตความเป็นอยู่จะต้องดีกว่าเดิม ซึ่งเป็นการประเมินทั้งในเชิงรูปธรรมและนามธรรม

สาเหตุของการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ

การเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศหนึ่งไปสู่อีกประเทศหนึ่ง อาจเป็นได้ทั้งเนื่องจากมีปัจจัยผลักดันจากประเทศที่แรงงานเคลื่อนย้ายออก หรือปัจจัยดูดจากประเทศที่แรงงานเคลื่อนย้ายเข้า ซึ่งปัจจัยทั้ง 2 ด้านนี้พอสรุปได้ ดังนี้

1) ปัจจัยผลักดันจากประเทศที่แรงงานเคลื่อนย้ายออก

สิ่งซึ่งเป็นสาเหตุผลักดันให้แรงงานเคลื่อนย้ายออกจากประเทศบ้านเกิดที่มักกล่าวถึงกันโดยทั่วไป คือ

(1) อัตราการว่างงานสูง (Unemployment) และการมีงานทำต่ำระดับ (Underemployment)

การว่างงานหรือการทำงานต่ำระดับในประเทศใดนั้นย่อมแสดงถึงว่าในประเทศนั้นมีแรงงานเกิดขึ้นภายในประเทศเป็นจำนวนมาก ผลก็คือแรงงานส่วนที่ไม่สามารถหางานทำได้จะต้องกลายเป็นผู้ว่างงาน และแรงงานอีกบางส่วนก็ทำงานไม่เต็มความสามารถ ทำให้ไม่มีการใช้ประโยชน์กำลังคนอย่างมีประสิทธิภาพ

ผู้ที่ว่างงานหรือทำงานต่ำระดับอยู่นั้นย่อมหาทางที่จะมีงานทำเสมอ ซึ่งถ้าระดับการพัฒนาเศรษฐกิจภายในประเทศไม่สามารถสร้างงานให้แก่เขาเพียงพอในขณะที่มีโอกาสดำเนินงานในต่างประเทศอยู่ แรงงานกลุ่มนี้ก็มีแนวโน้มอย่างมากที่จะเคลื่อนย้ายออกไปสู่ต่างประเทศ

(2) ระดับค่าจ้างและเงินเดือนที่ต่ำเมื่อเปรียบเทียบกับต่างประเทศ

ในอาชีพที่แรงงานมีความคล่องตัวในการเคลื่อนย้ายสูง คือ มีโอกาสที่จะเข้าไปทำงานในอาชีพเดียวกันในต่างประเทศได้เป็นอย่างดี ถ้าหากแรงงานกลุ่มนี้ได้รับค่าจ้างหรือเงินเดือนต่ำกว่าแรงงานอาชีพเดียวกันในต่างประเทศมาก ก็มีแนวโน้มที่แรงงานเหล่านี้จะเคลื่อนย้ายออกเพื่อแสวงหารายได้ที่สูงกว่า

(3) การขาดสิ่งจูงใจสำหรับความก้าวหน้าในอาชีพ

แรงงานที่มองไม่เห็นโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพเท่าที่ควร โดยเฉพาะแรงงานที่มีความรู้ ความชำนาญระดับสูงขึ้นไป ย่อมเกิดความรู้สึกอยากที่จะเคลื่อนย้ายไปทำงานในต่างประเทศที่โอกาสดังกล่าวมีมากกว่าถ้าหากสามารถเคลื่อนย้ายได้โดยเสรี

(4) นโยบายกำลังคนที่ไม่เหมาะสม

ในประเทศต่าง ๆ โดยเฉพาะประเทศด้อยพัฒนาอาจไม่มีแผนกำลังคน หรือมีการวางแผนที่ไม่เหมาะสม ทำให้กำลังคนบางประเภทมีมากเกินไปไม่สมดุลกับกำลังคนบางประเภทที่มีน้อยเกินไปไม่เพียงพอกับความต้องการ นอกจากนี้กำลังคนบางประเภทได้รับการฝึกอบรมในทางที่ไม่ตรงกับความต้องการ หรือไม่เหมาะสมกับระดับการพัฒนาของประเทศ จึงไม่อาจใช้กำลังคนในส่วนนี้ให้เกิดประโยชน์ได้ในระดับของการพัฒนาที่เป็นอยู่ด้วย

การที่นโยบายกำลังคนไม่เหมาะสมเช่นนี้ ทำให้มีกำลังคนส่วนหนึ่งที่ไม่ตรงกับความต้องการในประเทศ เป็นผลให้ไม่มีงานที่เหมาะสมกับความสามารถให้ทำ ในขณะที่ประเทศอื่นอาจต้องการแรงงานประเภทนี้อยู่ และกำลังคนส่วนดังกล่าวมีโอกาสที่จะเคลื่อนย้ายออกไปได้ ก็จะมีแนวโน้มค่อนข้างมากในการเคลื่อนย้ายออก

(5) ปัจจัยทางด้านสังคมและการเมือง

ในประเทศต่าง ๆ นั้น แรงงานอาจมีความต้องการจะอพยพออกไปนอกประเทศ เนื่องจากความไม่พอใจในสภาพสังคมหรือการเมืองในประเทศก็ได้ เช่น การที่การเมืองมีแต่ความวุ่นวายหรือกดขี่ มีการกีดกันในเรื่องเชื้อชาติ ศาสนา วรรณะ หรือความคิดเห็นทางการเมือง เป็นต้น

2) ปัจจัยดึงดูดในประเทศที่แรงงานเคลื่อนย้ายเข้า

(1) ระดับค่าจ้างและเงินเดือนที่สูงกว่าในประเทศบ้านเกิดของแรงงานมาก

สิ่งจูงใจทางเศรษฐกิจที่สำคัญของแรงงาน คือ ระดับค่าจ้างและเงินเดือน ถ้าแรงงานในอาชีพต่าง ๆ พบว่าแรงงานประเภทเดียวกันกับเขาในต่างประเทศนั้นมีระดับค่าจ้างหรือเงินเดือนสูงกว่ามากก็จะเป็นสิ่งดึงดูดใจให้แรงงานเหล่านี้ต้องการอพยพออกเมื่อมีโอกาสเพื่อแสวงหารายได้ที่สูงขึ้น

(2) การขาดแคลนกำลังคนในบางสาขา

ในหลายประเทศแม้แต่ประเทศที่พัฒนาระดับสูงแล้วนั้น โอกาสที่จะขาดแคลนกำลังคนบางประเภทก็มีอยู่เสมอถ้าหากมีการเผยแพร่ข่าวสารความรู้เกี่ยวกับตลาดแรงงาน ทำให้แรงงานในต่างประเทศในประเภทเดียวกันกับที่ ต้องการมองเห็นโอกาสในการทำงาน ก็อาจถูกดึงดูดให้เคลื่อนย้ายเข้ามาได้ ถ้าระดับค่าจ้างและเงินเดือนสูงพอ

(3) โอกาสสำหรับความก้าวหน้าในอาชีพ

ประเทศที่มั่งคั่งโดยเฉพาะประเทศที่พัฒนาแล้ว ย่อมมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการค้นคว้าวิจัยอย่างพร้อมมูล และยังเป็นแหล่งต้นกำเนิดของวิทยาการแผนใหม่ออกมาตลอดเวลา นอกจากนั้นการใช้วิธีการบริหารที่ทันสมัยมีประสิทธิภาพโดยให้ความสำคัญต่อความสามารถของแรงงานเป็นหลักในการตัดสินใจ เช่น การคัดเลือกเข้าทำงาน หรือเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ก็เป็นสิ่งที่พึงปรารถนาโดยทั่วไปด้วย สภาพการณ์ดังกล่าวข้างต้นนี้ย่อมดึงดูดใจให้ผู้มีความรู้ความชำนาญระดับสูงจาก

ประเทศที่พัฒนาน้อยกว่า และขาดสิ่งอำนวยความสะดวกในด้านวิชาการนั้นหาทางอพยพเข้ามาเพื่อโอกาสแห่งความก้าวหน้าในอาชีพ นอกจากนั้นแรงงานระดับอื่นก็อาจถูกดึงดูดใจจากการพิจารณาคุณสมบัติแรงงานตามความสามารถด้วย เพราะย่อมหมายถึงโอกาสในความก้าวหน้าจะมีมาก หากทำงานมีประสิทธิภาพสูง

(4) การให้นักศึกษาต่างประเทศมีโอกาสเข้ามารับการศึกษาอบรมได้

ประเทศที่มีการพัฒนาการศึกษาในระดับสูงและเปิดโอกาสให้ชาวต่างประเทศเข้ามารับการศึกษา ย่อมทำให้เกิดสิ่งจูงใจดึงดูดให้มีกำลังแรงงานต่างประเทศเข้ามาตั้งหลักแหล่งทำงานขึ้น ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะแบบแผนและเนื้อหาของการศึกษาอบรมเหมาะสมกับสภาพของประเทศที่ให้การศึกษานั้นมากกว่าสภาพในประเทศบ้านเกิดของผู้มารับการศึกษา หรืออาจเป็นเพราะนักศึกษามาจากประเทศที่กำลังพัฒนา เมื่อเข้ามารับการศึกษาในประเทศที่พัฒนาแล้วซึ่งมีมาตรฐานการครองชีพที่สูงกว่า ได้พบปะกับความสะดวกสบายจากมาตรฐานการครองชีพที่สูงขึ้น ทำให้เกิดความพอใจคุ้นเคยและไม่ปรารถนาจะกลับไปสู่ประเทศบ้านเกิด ซึ่งสภาพความเป็นอยู่ไม่สะดวกสบายเท่า

(5) ปัจจัยทางสังคมและการเมือง

สิ่งดึงดูดทางสังคมและการเมืองให้แรงงานเคลื่อนย้ายเข้ามาในประเทศนั้นอาจได้แก่ การไม่มีการกีดกันทางด้านเชื้อชาติ ศาสนา ผิวกาย ฯลฯ การยินดีต้อนรับผู้เคลื่อนย้ายเข้ามาทำงานเป็นอย่างดี ความผูกพันทางการเมืองระหว่างประเทศ และการมีเสรีภาพในระดับสูง เป็นต้น (สุณี ชาติราชม, 2524 หน้า 38-40)

แนวคิดทฤษฎีการประชาสัมพันธ์

เอ็ดวาร์ด แอล เบอร์เนย์ (Edward L. Bernays) นักประชาสัมพันธ์ที่มีชื่อของสหรัฐอเมริกาให้คำอธิบายว่า "การประชาสัมพันธ์มีความหมาย 3 อย่าง คือ การเผยแพร่ข่าวสารความรู้ให้ประชาชนทราบอย่างหนึ่ง เป็นเครื่องมือเชิญชวนชักจูงให้ประชาชนสนับสนุน เห็นชอบกับวัตถุประสงค์และการดำเนินงานขององค์การอย่างหนึ่ง และเป็นการปรับทางความคิดระหว่างหน่วยงานกับชุมชนให้สอดคล้องต้องกันด้วย" (Bernard, Edward, 1961: 12 – 15, รวิวงศ์ ศรีทองรุ่ง, 2539: 89)

สก๊อต เอ็ม คัตลิป (Scott M. Cutlip) ศาสตราจารย์ประจำมหาวิทยาลัยวิสคอนซินสหรัฐอเมริกาได้ให้นิยามว่า "การประชาสัมพันธ์ คือ การติดต่อเผยแพร่ข่าวสารความรู้ของหน่วยงานให้ประชาชนทราบ ขณะเดียวกันก็เป็นการตรวจสอบความคิดเห็น ความรู้สึกนึกคิด และความต้องการของกลุ่มชนแห่งนี้ด้วยการสนับสนุน และสร้างประโยชน์ร่วมกับกลุ่มชน ทั้งยังช่วยให้หน่วยงานปรับตัวให้ประสานกับแนวคิดของสังคมได้ด้วย"

Ivy Lee บิดาแห่งการประชาสัมพันธ์ ได้กล่าวว่า "การประชาสัมพันธ์ คือ การดำเนินงานอะไรก็ตาม ถ้าได้มีการสร้างความสัมพันธ์กับประชาชน เผยแพร่ออกไปให้ประชาชนทราบ ให้ประชาชนเข้าใจถึงการดำเนินการของเราให้ประชาชนมีส่วนร่วมรู้เห็นในการดำเนินงานของเราประชาชนก็จะให้การสนับสนุน"

รศ.ดร.เสรี วงศ์มณฑา ผู้อำนวยการโครงการนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีปทุม กล่าวว่า "การประชาสัมพันธ์ (Public Relations) เป็นการสื่อสารที่มีการวางแผนล่วงหน้าระหว่างองค์กรกับชุมชน เพื่อสร้างทัศนคติและภาพพจน์ที่ดี ซึ่งจะนำไปสู่การสร้างสัมพันธ์ที่ดีระหว่างองค์กรและสาธารณชนที่เกี่ยวข้อง"

ชัยนันท์ นันทพันธ์ จากหนังสือ "ประชาสัมพันธ์ให้ได้ผล" ได้กล่าวถึงความหมายของการประชาสัมพันธ์ว่า "คือวิธีการของสถาบันอันมีแผนการและกระทำต่อเนื่องไปในอันที่จะสร้างให้เกิดความสัมพันธ์อันดีกับกลุ่มประชาชน เพื่อให้กลุ่มประชาชนที่เกี่ยวข้องมีความรู้ ความเข้าใจและให้ความสนับสนุนร่วมมือซึ่งกันและกัน อันจะเป็นประโยชน์ให้สถาบันนั้นดำเนินไปได้ผลดีสมความมุ่งหมาย โดยมีประชาปฏิบัติเป็นแนวบรรทัดฐานอันสำคัญด้วย"

จากความหมายของ "การประชาสัมพันธ์" ที่หยิบยกมาจากทัศนะผู้รู้ทั้งหลาย อาจกล่าวได้ว่าการประชาสัมพันธ์ถือเป็นเครื่องมือสำคัญ ที่จะสร้างความสัมพันธ์หรือความเข้าใจที่ดีระหว่างหน่วยงาน องค์กร หรือสถาบันกับประชาชน ทั้งนี้โดยอาศัยการทำงานอย่างมีแผน มีระบบ มีการติดตามประเมินผล ที่สำคัญต้องกระทำอย่างต่อเนื่อง จึงจะสามารถสร้างทัศนคติที่ดี ซึ่งจะส่งผลต่อภาพพจน์ขององค์กรได้

หน้าที่และจุดมุ่งหมายของการประชาสัมพันธ์

1. เพื่อให้ข้อมูลข่าวสาร
2. เพื่อสร้างภาพพจน์
3. เพื่อให้การศึกษา
4. เพื่อสร้างความน่าเชื่อถือ

ปรัชญาของการประชาสัมพันธ์

1. การประชาสัมพันธ์จะต้องทำอย่างต่อเนื่อง
2. การประชาสัมพันธ์จะต้องดำเนินการอย่างมีแผน
3. การประชาสัมพันธ์ทำให้มีอิทธิพลเหนือความรู้สึกรู้สึกนึกคิดของกลุ่มเป้าหมาย
4. การประชาสัมพันธ์เป็นการเสนอความจริง
5. การประชาสัมพันธ์จะประสบความสำเร็จได้จะต้องได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่าย

6. การประชาสัมพันธ์ไม่ใช่การต้อนรับและบอกทาง
7. การประชาสัมพันธ์เป็นการสื่อสาร 2 ทาง
8. การประชาสัมพันธ์ไม่ใช่ยาวิเศษที่จะแก้ปัญหาได้ทุกเรื่อง

ทฤษฎีของอาจารย์เกษม จันทรน้อย จากเอกสารสื่อประชาสัมพันธ์ กล่าวไว้ว่ากระบวนการประชาสัมพันธ์จะประกอบด้วยความสำคัญ 4 ประการ คือ

1. การวิจัย – การรับฟัง คือ การตรวจสอบสภาพปัญหา อุปสรรค เพื่อปรับปรุงแก้ไข เหมือนกลยุทธูรู้เขารู้เรา
2. การวางแผน คือ การวางกลยุทธ์ที่มีแผนการในการตัดสินใจ ลงมือกระทำอย่างมีแผนที่รอบคอบครบถ้วน
3. การสื่อสาร คือ การลงมือปฏิบัติตามแผนที่วางไว้เป็นขั้นตอน และสามารถปรับแผนการทำงานให้เหมาะสม
4. การประเมินผล คือ การตรวจสอบการวัดผลการทำงานว่ามีอะไรที่ดีหรือไม่ดี ควรแก้ไขอย่างไรบ้าง

การกำหนดขั้นตอนทั้ง 4 ข้อนี้ไว้ เพื่อให้การดำเนินงานด้านการประชาสัมพันธ์มีความต่อเนื่อง

อย่างไรก็ดี สิ่งที่ต้องเป็นหัวใจสำคัญของการประชาสัมพันธ์ คือ "การวางแผน" นักวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศ ได้ให้คำจำกัดความของ "การวางแผน" ไว้หลายท่านด้วยกัน คือ

Mc Dalton E. Mc Farland ได้ให้ความหมายของการวางแผนว่าเป็นเรื่องเกี่ยวกับความคิด ความเข้าใจ ของการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ต้องใช้ทักษะหลายด้าน ได้แก่ การแสดงความคิดเห็น การมีอิทธิพล และการควบคุมสภาพและทิศทางของการเปลี่ยนแปลงการวางแผนเป็นการกระทำที่ต้องมีความต่อเนื่องของผู้บริหาร (จิตราภรณ์ สุทธิวรเศรษฐ์, 2534 : 3 – 4)

Koontz และ O' Donnell กล่าวว่า การวางแผน คือ การตัดสินใจล่วงหน้าว่าจะทำอะไร? อย่างไร? ทำเมื่อไร? และใครเป็นผู้ทำ? การวางแผนเป็นสะพานเชื่อมช่องทางจากปัจจุบันสู่ออนาคตตามที่ต้องการ และทำให้สิ่งต่าง ๆ เกิดขึ้นตามต้องการ ถึงแม้ว่าเหตุการณ์ในอนาคตเป็นสิ่งที่ยากต่อการคาดหมาย

Herbert A. Simon ได้ให้คำนิยามว่า การวางแผน เป็นกิจกรรมอย่างหนึ่งที่เป็นกรกำหนดสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต การประเมินผลของสิ่งที่กำหนดว่าต้องการจะกระทำ ตลอดจนกำหนดวิธีการที่จะนำมาใช้ในการปฏิบัติตน

จิตรภรณ์ สุทธิวรเศรษฐ์ (2538) ได้ให้คำนิยาม "การวางแผนประชาสัมพันธ์" ว่าหมายถึง การตัดสินใจกำหนดการดำเนินงานประชาสัมพันธ์ในอนาคต อย่างมีระบบว่าจะทำอะไรกับใคร มีวัตถุประสงค์อะไร และจะทำอย่างไรเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์นั้น โดยจะเน้นการเลือกใช้สื่อในการติดต่อสื่อสารให้เข้าถึงกลุ่มประชาชนเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อสร้างชื่อเสียงและภาพลักษณ์ของสถาบัน รวมทั้งการได้รับความร่วมมือสนับสนุน ตลอดจนการยอมรับจากประชาชนกลุ่มนั้น

โดยสรุป การวางแผน หมายถึง การกำหนดการตัดสินใจและการดำเนินงานอย่างมีระบบ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่หน่วยงานตั้งไว้ ทั้งนี้ เพื่อจะได้ใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้สืบเนื่องกัน และเพื่อที่จะได้รับทราบความก้าวหน้าของงานที่ทำไป การวางแผนมิใช่จะเป็นแต่เพียงการกำหนดการปฏิบัติงานเพียงอย่างเดียวแต่รวมถึงแสวงหาเหตุผลของอุปสรรคและปัญหา ตลอดจนเป็นการเตรียมป้องกันและแก้ไขปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นได้ในอนาคต

จากคำจำกัดความดังกล่าวจะเห็นได้ว่าการวางแผนจะต้องประกอบด้วย

1. จะต้องเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับอนาคต
2. เป็นการกระทำในช่วงระยะเวลาหนึ่ง
3. จะต้อง มีบุคคล กลุ่มบุคคล หรือองค์การที่ก่อให้เกิดการวางแผนนั้น

หรือมิฉะนั้นจะต้องมีหน่วยงานรองรับ (จิตรภรณ์ สุทธิวรเศรษฐ์, 2538 : 5 – 6)

ประโยชน์ของการวางแผนประชาสัมพันธ์

การดำเนินงานประชาสัมพันธ์โดยมีการวางแผนล่วงหน้าจะช่วยให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะ

1. ทำให้ทราบแน่ชัดว่ามีอะไรที่จะต้องทำบ้าง
2. มีแนวทางในการกระจายงาน ครอบคลุมงาน และประเมินผลงาน
3. ช่วยให้ได้ใช้ทรัพยากรไม่ว่าจะเป็นคน เงิน และอุปกรณ์ต่าง ๆ ได้อย่าง

เหมาะสมและรัดกุม เพราะได้ผ่านการพิจารณาและการตัดสินใจอย่างรอบคอบ

4. ช่วยให้ผู้ร่วมงานได้ทราบและเข้าใจถึงหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละคน อันจะก่อให้เกิดการประสานงานที่ดีระหว่างบุคคลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

5. ช่วยประหยัดเวลาในการบริหารงาน และมีเวลาเตรียมตัวถึงปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นระหว่างการดำเนินงาน

6. ช่วยให้ได้รับการยอมรับจากผู้บริหารมากขึ้น เพราะมีแบบแผนที่น่าเชื่อถือ (วิจิตร อวระกุล, 2526: 191 – 192)

บทบาทและหน้าที่ของนักประชาสัมพันธ์ในการวางแผน

ตามหลักการบริหารและหลักการประชาสัมพันธ์ นักประชาสัมพันธ์มีบทบาทและหน้าที่ในการวางแผนประชาสัมพันธ์ ซึ่งสามารถจำแนกหน้าที่ในการวางแผนตามระดับของนักประชาสัมพันธ์ได้ ดังนี้

1. **ระดับนโยบาย** (Policy – making Level) มักจะดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการหรือผู้จัดการฝ่ายประชาสัมพันธ์ขึ้นไป จะมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายหลักส่วนกลางขององค์กร และมีความรับผิดชอบในการกำหนดนโยบายประชาสัมพันธ์ขององค์กร รวมทั้งดูแลความรับผิดชอบ เรื่องการวางแผนงานประชาสัมพันธ์ขององค์กรด้วย นอกจากนั้น ยังควบคุมดูแลการดำเนินงานประชาสัมพันธ์ให้เป็นไปตามนโยบายและแผนที่ได้วางไว้

สรุปหน้าที่ของนักประชาสัมพันธ์ในระดับนโยบาย ได้แก่

1) ให้คำปรึกษาและช่วยเหลือด้านการประชาสัมพันธ์แก่ผู้บริหาร โดยการวินิจฉัยและวิเคราะห์ปัญหาต่าง ๆ พร้อมทั้งหาแนวทางการแก้ไขปัญหาให้ผู้บริหาร

2) กำหนดนโยบายการประชาสัมพันธ์ และแผนแม่บทในการประชาสัมพันธ์ให้สอดคล้องและสนับสนุนแผนการตลาดและแผนบุคลากร ฯลฯ

3) ควบคุมดูแลให้นโยบายของการประชาสัมพันธ์สามารถปรับให้เป็นแผนย่อย ๆ ซึ่งสามารถปฏิบัติได้

4) จัดการควบคุมดูแลให้แผนสามารถปฏิบัติจนบรรลุวัตถุประสงค์

2. ระดับบริหารหรือระดับวิชาการ (Administrative or Academic - Level) นักประชาสัมพันธ์ในระดับนี้มักจะดำรงตำแหน่งหัวหน้าส่วนประชาสัมพันธ์ หรือหัวหน้าแผนกต่าง ๆ ในฝ่ายประชาสัมพันธ์ เช่น หัวหน้าแผนกสารสนเทศ หัวหน้าแผนกประมวลและวางแผน หัวหน้าแผนกศิลปกรรม หัวหน้าแผนกสื่อมวลชนสัมพันธ์ ฯลฯ

หน้าที่ของนักประชาสัมพันธ์ในระดับนี้ ได้แก่

1) ตรวจสอบประสามติ (Monitor) ความรู้สึกนึกคิดของประชาชน ต่อองค์การว่าชอบหรือไม่ชอบ เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย หรือมีข้อบกพร่องตรงไหนบ้าง ฯลฯ โดยการวิจัย หรือทำการสำรวจอย่างไม่เป็นทางการ

2) วินิจฉัยและวิเคราะห์ปัญหาต่าง ๆ ที่เผชิญและรายงานให้ระดับนโยบายทราบ เพื่อหาทางแก้ไขได้รวดเร็วและทันเหตุการณ์

3) มีส่วนในการกำหนดแผนแม่บทในบางองค์การ

4) วางแผนย่อยในการประชาสัมพันธ์ เช่น กำหนดกลยุทธ์และเทคนิคในการวางแผนโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ

5) ควบคุมและบริหารงานประชาสัมพันธ์ให้เป็นไปตามแผนและนโยบายที่กำหนดไว้

3. **ระดับปฏิบัติการ (Practitioner Level)** นักประชาสัมพันธ์ในระดับนี้ จะดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่ฝ่ายประชาสัมพันธ์สังกัดแผนกต่าง ๆ ในฝ่ายประชาสัมพันธ์ มักเพิ่งเริ่มทำงานประชาสัมพันธ์ได้ไม่กี่ปีจึงยังขาดประสบการณ์ ทั้งนี้ หน้าที่ของนักประชาสัมพันธ์ระดับปฏิบัติการ ได้แก่

1) กำหนดวิธีการ เทคนิค และศิลปะในการประชาสัมพันธ์ เช่น มีหน้าที่คิดและกำหนดแนวความคิดของการประชาสัมพันธ์โครงการย่อย

2) ดำเนินการตามแผนรวมทั้งผลิตสื่อด้วยทักษะในวิชาชีพ นิเทศศาสตร์ เช่น กำหนดเนื้อหาและรูปแบบของสื่อที่จะนำเสนอเพื่อประชาสัมพันธ์โครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ

4. **ระดับธุรการ (Secretarial Level)** มีหน้าที่ในด้านสารบรรณจัดเก็บข้อมูล ให้บริการข้อมูลแก่เจ้าหน้าที่ฝ่ายประชาสัมพันธ์ แจกจ่ายข่าวสารและเอกสารต่าง ๆ แก่เจ้าหน้าที่ฝ่ายประชาสัมพันธ์และผู้บริหาร รวมทั้งให้การต้อนรับบุคคลทั่วไปที่มาติดต่อเพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กร (ยุบล เบนญวงค์กิจ, สุนิสา ประวิชัย, 2536)

คุณสมบัติของนักวางแผนที่ดี

นักประชาสัมพันธ์ในฐานะนักวางแผน มีความสำคัญต่อการกำหนดแนวทางการประชาสัมพันธ์ขององค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานขององค์กร นักวางแผนจึงควรมีคุณสมบัติ ดังนี้

1. **มีความรู้พื้นฐานและประสบการณ์ในสาขาที่เกี่ยวข้อง (General Knowledge and Experiences in Related Areas)** และควรได้รับการฝึกฝนเทคนิคต่าง ๆ ในด้านการประชาสัมพันธ์ ดังนี้

-มีความรู้เรื่องการประชาสัมพันธ์ เช่น หลักการประชาสัมพันธ์ กระบวนการประชาสัมพันธ์ การวางแผนการประชาสัมพันธ์

-มีความรู้ในเรื่องทั่ว ๆ ไปที่จำเป็น เช่น จิตวิทยา สังคมวิทยา การใช้ภาษา

-มีความรู้ด้านการวิจัย เช่น การหาข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และการจัดเก็บข้อมูล

-มีความรู้ความสามารถในการใช้เครื่องมือสื่อสารและวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องตัดต่อภาพ กล้องถ่ายรูป ทั้งนี้หมายความว่านักวางแผนควรมีความสามารถในการเลือกใช้เครื่องมือดังกล่าวมากำหนดกลยุทธ์ การนำเสนอสาร อันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพของแผนให้น่าสนใจมากขึ้น

2. มีความสามารถในการจัดการทรัพยากรที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด (Management Skills) โดยเฉพาะทรัพยากรด้านกำลังคนและงบประมาณ นักวางแผนที่ดีควรตัดสินใจสิ่งหนึ่งสิ่งใดบนพื้นฐานของเหตุผล ความเป็นจริง และความรอบคอบ

3. มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลและมีความรอบรู้ในเรื่องต่าง ๆ (Vision and Well rounded Person) หมายถึง นักวางแผนควรมีความสามารถที่จะคาดการณ์อนาคตได้ค่อนข้างแม่นยำ โดยการศึกษาข้อมูลที่ได้สำรวจจากการทำวิจัยหรือตัดข่าวหรือสังเกตจากสถานการณ์ในปัจจุบันว่ามีความเคลื่อนไหวในทิศทางใด เพื่อจะนำข้อมูลดังกล่าวมาเป็นแนวทางว่าควรจะวางแผนประชาสัมพันธ์ในเชิงรุกหรือรับอย่างไร เพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งกำหนดกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับสถานการณ์ในอนาคต

4. มีความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) หมายถึง สามารถใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้ได้ประโยชน์สูงสุด และสามารถโน้มน้าวใจให้ผู้อื่นคิดหรือกระทำอย่างมีศิลปะ โดยผู้ที่ถูกใจไม่รู้สึกรู้สึกว่าถูกบังคับ รวมถึงความสามารถที่จะวางแผนสื่อและกิจกรรมที่แตกต่างจากองค์การอื่น ๆ ที่เคยทำ ทั้งนี้ ยังสามารถสร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์การได้ และสนับสนุนการดำเนินงานธุรกิจขององค์การด้วย

5. มีความยืดหยุ่นพอที่จะยอมรับความคิดของผู้อื่น (Flexibility) เพราะแผนการประชาสัมพันธ์จะประสบความสำเร็จหรือไม่นั้น ไม่ได้ขึ้นอยู่กับความคิดของผู้วางแผนเพียงคนเดียว ในทางปฏิบัติการวางแผนจำเป็นต้องระดมความคิดและประสบการณ์ของหลายฝ่าย เพราะต้องอาศัยการประสานงานฝ่ายต่าง ๆ ที่รับผิดชอบใน

แต่ละงานหรือกิจกรรม ทั้งนี้ การตัดสินใจทุกอย่างในแผนควรพิจารณาจากประโยชน์ขององค์การและประโยชน์ของสังคมควบคู่กันเสมอ

6. วางตัวเป็นกลางปราศจากอคติ (Objectivity) ไม่มองคนในแง่ร้าย ไม่เอาเหตุผลส่วนตัวมาเป็นเครื่องมือในการตัดสินใจการปฏิบัติงาน (สุนิสา ประวิชัย, 2536)

นโยบายการส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544) ได้กำหนดแนวคิด ทิศทางและกระบวนการของการพัฒนาใหม่ โดยแนวคิดของการพัฒนาตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติในอดีต ได้ให้ความสำคัญกับการเร่งรัดการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ ยุทธศาสตร์การพัฒนาค้นคว้ามุ่งเน้นพัฒนาอุตสาหกรรมและการผลิตเพื่อการส่งออก โดยอาศัยความได้เปรียบทางด้านทรัพยากรธรรมชาติและทรัพยากรมนุษย์มาใช้ขยายฐานการผลิตเพื่อสร้างรายได้และการมีงานทำ ซึ่งเป็นยุทธศาสตร์ที่เหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์ทางเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศในช่วงเวลานั้น อย่างไรก็ตามการเจริญเติบโตทางด้านเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศและความเจริญก้าวหน้าทางด้านวัตถุที่มากขึ้น มิได้หมายความว่าคนไทยและสังคมไทยจะมีความสมบูรณ์ พูลสุข มีคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างทั่วถึง วัฒนธรรมและวิถีชีวิตที่ดีงามและเรียบง่ายของสังคมไทยเริ่มเปลี่ยนไปพร้อม ๆ กับความเสื่อมโทรมของทรัพยากรธรรมชาติ และความไม่มั่นคงของครอบครัว ชุมชนและสังคม

การพัฒนาที่ท้าทายต่อการอยู่รอดของระบบเศรษฐกิจ และความมั่นคงของสังคมไทย คือ การพัฒนาคน ซึ่งหมายถึงการพัฒนาคุณภาพและสมรรถนะของคนไทยให้สามารถมีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ ที่จะเป็นการเพิ่มขีดความสามารถของชุมชน สังคม และของชาติในที่สุด ดังนั้นแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8 จึงได้ปรับแนวคิดการพัฒนาจากเดิมที่เน้นการพัฒนาเศรษฐกิจเป็นจุดมุ่งเน้นหลักของการพัฒนาแต่เพียงอย่างเดียวมาเป็นการเน้นคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา เพราะคนเป็นปัจจัยชี้ขาดความสำเร็จ

ของการพัฒนาในทุกเรื่องโดยการพัฒนาเศรษฐกิจเป็นเพียงเครื่องมืออย่างหนึ่งที่จะช่วยให้คนมีความสุขและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นเท่านั้นไม่ใช่เป็นเป้าหมายสุดท้ายของการพัฒนาอีกต่อไป รวมทั้งปรับเปลี่ยนวิธีการวางแผนจากการแยกส่วนพัฒนาเศรษฐกิจหรือสังคมที่ขาดความเชื่อมโยงเกื้อกูลต่อกันมาเป็นการพัฒนาแบบรวมส่วนหรือบูรณาการเพื่อให้เป็นแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติที่จะเอื้ออำนวยประโยชน์ให้คนไทยส่วนใหญ่ของประเทศอย่างแท้จริง

วัตถุประสงค์ของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 มีดังนี้

- (1) เพื่อเสริมสร้างศักยภาพของคนทุกคนทั้งในด้านร่างกายจิตใจและสติปัญญาให้มีสุขภาพพลานามัยแข็งแรง มีความรู้ความสามารถและทักษะในการประกอบอาชีพ และสามารถปรับตัวให้ทันต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และการปกครอง
- (2) เพื่อพัฒนาสภาพแวดล้อมของสังคมให้มีความมั่นคง และเสริมสร้างความเข้มแข็งของครอบครัวและชุมชน ให้สนับสนุนการพัฒนาศักยภาพและคุณภาพชีวิตของคน รวมทั้งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศมากยิ่งขึ้น
- (3) เพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศให้เจริญเติบโตอย่างมีเสถียรภาพมั่นคงและสมดุล เสริมสร้างโอกาสการพัฒนาศักยภาพของคนในการมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาและได้รับผลจากการพัฒนาที่เป็นธรรม
- (4) เพื่อให้มีการใช้ประโยชน์และดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้มีความสมบูรณ์ สามารถสนับสนุนการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และคุณภาพชีวิตได้อย่างยั่งยืน
- (5) เพื่อปรับระบบบริหารจัดการเปิดโอกาสให้องค์กรพัฒนาเอกชน ภาคเอกชน ชุมชน และประชาชน เข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาประเทศมากขึ้น

เป้าหมายของแผนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์การพัฒนา ในส่วนของการพัฒนาคนและแรงงาน มีดังนี้

- (1) เพิ่มคุณภาพการจัดการศึกษาทุกระดับ โดยเฉพาะการขยายการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- (2) ยกกระดับทักษะฝีมือ และความรู้พื้นฐานให้แก่แรงงานในสถานประกอบการ โดยให้ความสำคัญเป็นลำดับแรก ต่อกลุ่มแรงงาน อายุ 25-45 ปี
- (3) ให้ผู้ด้อยโอกาสทุกประเภท ได้รับโอกาสการพัฒนาเต็มศักยภาพ และได้รับบริการพื้นฐานทางสังคมอย่างมีคุณภาพและทั่วถึง

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพของคน ประกอบด้วย การส่งเสริมให้ประเทศมีโครงสร้างประชากรที่เหมาะสม และมีการกระจายตัวของประชากรที่สอดคล้องกับศักยภาพและโอกาสการพัฒนาในแต่ละพื้นที่ของประเทศ การปรับปรุงกระบวนการเรียนรู้ด้านการพัฒนาจิตใจให้เกิดผลในทางปฏิบัติ การพัฒนาสติปัญญาและทักษะฝีมือแรงงานให้คนไทยทุกคนมีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงขึ้นในกระบวนการผลิตและสามารถปรับตัวได้กับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม รวมทั้งการพัฒนาสุขภาพและพละนาามัยที่มุ่งเสริมสร้างโอกาสให้คนไทยทุกคนมีสุขภาพดีถ้วนหน้า และมีความรู้ความเข้าใจในการป้องกันโรค

นโยบายรัฐบาล

เมื่อวันที่ 26 กุมภาพันธ์ 2544 พันตำรวจโททักษิณ ชินวัตร นายกรัฐมนตรี ได้แถลงนโยบายต่อรัฐสภา ซึ่งเกี่ยวข้องกับด้านแรงงาน มีสาระสำคัญ ดังนี้

- (1) ส่งเสริมให้เอกชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาทักษะและฝีมือแรงงาน เพื่อเพิ่มคุณภาพแรงงานและยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงาน โดยรัฐบาลจะสนับสนุนมาตรการด้านการเงินและการคลัง เพื่อให้การพัฒนาทักษะและฝีมือแรงงานสามารถตอบสนองความต้องการของวิสาหกิจในแต่ละชุมชนได้อย่างเหมาะสม และให้แรงงานได้

รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม เพื่อลดปัญหาการว่างงาน และการอพยพเข้ามาทำงานในเมือง รวมทั้งยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนในแต่ละท้องถิ่นให้ดีขึ้น

(2) ส่งเสริมมาตรการด้านการประกันสังคม ขยายขอบข่ายการให้สวัสดิการด้านแรงงาน เพื่อให้มีการคุ้มครองแรงงานทั้งในระบบและนอกระบบอย่างเหมาะสม และให้มีระบบการคุ้มครองสุขภาพ ความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อมในสถานประกอบการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการให้ความคุ้มครองแรงงานเด็กและสตรี

(3) ส่งเสริมให้เกิดระบบแรงงานสัมพันธ์ที่เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา พัฒนา และคุ้มครองแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นธรรม

(4) คุ้มครองแรงงานไทยในต่างประเทศไม่ให้ถูกเอารัดเอาเปรียบจากนายหน้าจัดหางานและนายจ้าง

(5) กำหนดมาตรการที่เหมาะสมสำหรับแรงงานต่างด้าว โดยคำนึงถึงความต้องการแรงงานของภาคเอกชนและการรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงภายใน รวมทั้งส่งเสริมการพัฒนาแรงงานไทยขึ้นทดแทน

แผนพัฒนาแรงงานและสวัสดิการสังคม

แผนพัฒนาแรงงานและสวัสดิการสังคม ฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2540-2544) ได้กำหนดวัตถุประสงค์ของแผนที่เกี่ยวกับการส่งเสริมการมีงานทำของประชาชน ดังนี้

(1) เพื่อส่งเสริมให้ประชากรวัยทำงานมีงานทำตามความรู้ความสามารถ และมีรายได้เพียงพอ เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจขณะนั้น

(2) เพื่อพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีคุณภาพและปริมาณเพียงพอที่จะสนับสนุนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ จนสามารถดำรงสถานภาพการแข่งขันทั้งในระดับภูมิภาคและระดับโลกได้

(3) เพื่อให้ประชาชนทุกกลุ่มอาชีพ โดยเฉพาะผู้ด้อยโอกาสได้รับสวัสดิการทางสังคม มีหลักประกัน มีความมั่นคงในการดำรงชีวิต และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

(4) เพื่อพัฒนาระบบบริหารงานให้กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมเป็นกระทรวงที่สามารถให้บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมได้กำหนดแนวทางหลักด้านการเพิ่มและขยายโอกาสการมีงานทำ คือ

(1) ดำเนินการส่งเสริม ดูแล ช่วยเหลือประชาชนวัยทำงาน อย่างน้อยร้อยละ 96 ของกำลังแรงงานในประเทศให้ได้มีงานทำที่มั่นคงและมีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีพตามสถานะเศรษฐกิจของสังคม โดยให้มีการบริการจัดหางาน และอาสาสมัครจัดหางานของรัฐอย่างกว้างขวาง ครอบคลุมถึงระดับอำเภอ ตำบล และหมู่บ้าน

(2) ดำเนินการให้มีการเคลื่อนย้ายแรงงานอย่างมีระบบ โดยจัดตั้งศูนย์ข้อมูลตลาดแรงงานและระบบข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานต่างประเทศที่มีเครือข่ายเชื่อมโยงทั่วประเทศ และทุกภูมิภาค ตลอดจนจัดตั้งหน่วยเฉพาะกิจเพื่อแก้ไขปัญหาการหลอกลวงทั้งในและต่างประเทศได้ทันทั่วถึง

(3) ปรับปรุงการจัดประเภทมาตรฐานอาชีพและอุตสาหกรรมให้ทันสมัย การบริหารการพัฒนาาระบบการแนะแนวอาชีพ และจัดตั้งศูนย์ประสานการรับงานไปทำที่บ้าน และประกอบอาชีพอิสระเพื่อทำหน้าที่รับเหมางานจากภาคอุตสาหกรรมหรือนายจ้างไปแจกจ่ายให้กับประชาชนในท้องถิ่น

(4) กำกับดูแลการไปทำงานต่างประเทศในฐานะแรงงานที่มีฝีมือ มีวินัย และไม่ถูกหลอกลวง โดยยึดหลักการให้ผู้ที่ไปทำงานต่างประเทศจะต้องได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมมีสวัสดิการที่ดี และได้รับทักษะเพิ่มขึ้น

(5) ปรับปรุงกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานต่างประเทศที่มีอยู่เดิมให้เป็นกองทุนพัฒนาแรงงาน และร่วมบริหารโดยภาครัฐและเอกชนเพื่อให้มีขีดความสามารถบริการประชาชนทั้งด้านการเพิ่มทักษะฝีมือ การให้บริการด้านการกู้ยืมเงินด้วยดอกเบี้ยต่ำแก่ผู้จะเดินทางไปทำงานต่างประเทศ รวมทั้งให้มีขีดความสามารถให้บริการคุ้มครองช่วยเหลือแก่แรงงานไทยในต่างประเทศที่ประสบปัญหาเป็นกรณีฉุกเฉินทันทั่วถึง

(6) ศึกษาความต้องการและการขาดแคลนแรงงานในแต่ละประเภท ตลอดจนความเป็นไปได้ในการอนุญาตการทำงานของคนต่างด้าว เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาประเทศ และมีผลกระทบต่อแรงงานไทยให้น้อยที่สุด

(7) ดำเนินการปรับปรุงกฎหมาย และระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของคนต่างด้าวให้เอื้อประโยชน์ต่อการขยายการลงทุน การจ้างงานและการเรียนรู้เทคโนโลยีของคนไทยให้มากที่สุด โดยการลดขั้นตอน เงื่อนไขการเพิ่มการจ้างงานแก่คนไทย รวมทั้งการกวดขันการลักลอบเข้ามาทำงานโดยผิดกฎหมายอย่างจริงจัง

(8) จัดให้มีแผนเตรียมความพร้อมรองรับการสร้างงาน และการจัดหางานให้แก่ประชาชนที่ได้รับความเดือดร้อนอันเกิดจากภัยธรรมชาติ อุบัติภัย สาธารณภัย รวมทั้งการว่างงานอันเกิดจากการเลิกจ้างเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี เศรษฐกิจ การเมือง ให้พร้อมอยู่ตลอดเวลา

ร่างแผนพัฒนาแรงงานและสวัสดิการสังคม ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2545-2549) ได้กำหนดยุทธศาสตร์การเพิ่มและขยายโอกาสการมีงานทำ โดยกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และแนวทางการดำเนินการด้านการเพิ่มโอกาสการมีงานทำและการคุ้มครองคนหางาน ดังนี้

วัตถุประสงค์ เพื่อส่งเสริมประชากรกลุ่มเป้าหมายให้มีความพร้อมในการมีงานทำ ได้รับการคุ้มครองไม่ให้ถูกหลอกลวงจากสาย/นายหน้าจัดหางาน และได้รับการบรรจุงานตามความประสงค์

เป้าหมาย

1. ประชากรทั้งในวัยเรียน และวัยทำงานมีความรู้ ความเข้าใจเรื่องการวางแผนอาชีพ และเตรียมความพร้อมเพื่อการมีงานทำหรือเปลี่ยนงานได้อย่างเหมาะสมเฉลี่ยปีละ 800,000 คน
2. คนหางานได้รับการบรรจุงานตรงตามความประสงค์ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 30 ของผู้มาสมัครงาน
3. สถิติคดีการหลอกลวงคนหางานลดลงจากเดิมในช่วงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8 ร้อยละ 25

แนวทางการดำเนินการ

1. การเตรียมความพร้อมและเพิ่มโอกาสในการมีงานทำ โดยมุ่งที่จะดำเนินการให้คนไทยทั้งในวัยเรียนและวัยทำงาน มีความรู้ความเข้าใจในศักยภาพและความถนัดในการประกอบอาชีพของตนเอง รู้และเข้าใจในเรื่องอาชีพ ทิศทางของตลาดแรงงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ ทั้งนี้ เพื่อให้มีความสามารถในการวางแผนและมีงานทำตามความถนัด ความรู้ ความสามารถ และมีรายได้ ดังนี้

(1) พัฒนาระบบการแนะแนวอาชีพให้มีประสิทธิภาพตามมาตรฐานสากล โดยการพัฒนาลักสูตรสำหรับอบรมนักแนะแนวอาชีพ การปรับปรุงฐานข้อมูลอาชีพและระบบสารสนเทศเพื่อการแนะแนวอาชีพให้ทันสมัย และการปรับปรุงคุณภาพ และปริมาณของสื่อที่ต้องใช้ในการแนะแนวอาชีพให้เหมาะสมและเพียงพอต่อการใช้งาน

(2) สนับสนุนการจัดตั้งศูนย์ข้อมูลอาชีพในสถาบันการศึกษา และเขตการปกครองท้องถิ่นต่าง ๆ อย่างทั่วถึง โดยการประสานงานกับสถาบันการศึกษา และองค์กรปกครองท้องถิ่นต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนการจัดตั้งศูนย์ข้อมูลอาชีพ ในทุกระดับการศึกษา

(3) ดำเนินการและสนับสนุนการดำเนินการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน และข้อมูลอาชีพในพื้นที่ต่าง ๆ เช่น การจัดงานวันมหกรรมอาชีพ และวันแนะแนวอาชีพ รวมตลอดถึงกิจกรรมอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องในพื้นที่ต่าง ๆ ทุกภูมิภาคของประเทศ โดยมีการประสานงานกับจังหวัด องค์กรปกครองท้องถิ่น หรือสถาบันการศึกษา เพื่อให้กลุ่มเป้าหมายได้รับประโยชน์สูงสุด

(4) พัฒนาและขยายองค์กรเครือข่ายเพื่อการแนะแนวอาชีพ ให้ครอบคลุมทุกพื้นที่ของประเทศ โดยการจัดฝึกอบรมความรู้ด้านการแนะแนวอาชีพแก่ครู อาจารย์ในโรงเรียนและสถาบันศึกษาระดับต่าง ๆ รวมตลอดถึงเจ้าหน้าที่ขององค์กรปกครองท้องถิ่นที่สนใจ

(5) ปรับปรุงและจัดประเภทมาตรฐานอาชีพและอุตสาหกรรมให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

(6) ประสานให้คนหางานและผู้ต้องการเปลี่ยนงาน สามารถพัฒนาทักษะฝีมือได้ตามความต้องการและสอดคล้องกับตลาดแรงงาน

2. การพัฒนาระบบข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน มุ่งที่จะพัฒนาระบบข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานให้มีประสิทธิภาพ เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานและใช้ประกอบการตัดสินใจในการกำหนดนโยบายและทิศทางการดำเนินงาน เพื่อส่งเสริมการมีงานทำ ดังนี้

(1) พัฒนาระบบสารสนเทศ ให้เป็นเครื่องมือในการดำเนินงานตอบสนองต่อทุกภารกิจตามแผนการเพิ่มและขยายโอกาสการมีงานทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(2) ดำเนินการจัดทำฐานข้อมูลความต้องการแรงงาน และจัดทำทะเบียนกำลังแรงงานของประเทศ เพื่อการส่งเสริมการมีงานทำ โดยให้มีการเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและภาคเอกชน

(3) การสร้างเครือข่ายเชื่อมโยงระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชนในเรื่องข้อมูลการว่างงาน ความต้องการแรงงาน และการบรรจุนาน

3. การเร่งรัดและขยายการมีงานทำทั้งในระบบและนอกระบบ โดยมุ่งที่จะดำเนินการประสานการบรรจุนาน และส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระแก่คนหางาน และกลุ่มด้อยโอกาส ดังนี้

(1) พัฒนาและขยายเครือข่ายองค์กรเพื่อการประสานการบรรจุนาน ไปยังภาคเอกชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่าง ๆ อย่างทั่วถึง โดยการจัดฝึกอบรมเพื่อให้ความรู้ ความเข้าใจ ในการปฏิบัติให้ถูกต้องตามพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 แก่เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สนใจและมีความพร้อมในการให้บริการจัดหางานแก่ประชาชนในเขตพื้นที่ของตน

(2) ดำเนินการและสนับสนุนการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อประสานการบรรจุนาน เช่น การจัดงานวันนัดพบแรงงาน การจัดหางานเคลื่อนที่ และการเคลื่อนย้ายแรงงานอย่างเป็นระบบ ในพื้นที่ต่าง ๆ ตรงตามความเหมาะสม

ว 19.05.6

เลขเรียกหนังสือ.....	๓ ๕๖๓ ๒๕/๕
เลขทะเบียน.....	๕๗๙๕
วันที่.....	๓๐ มิ.ย. ๒๕๔๕

(3) ดำเนินการขยายตลาดแรงงานในต่างประเทศ ไปยังภูมิภาคที่มีศักยภาพในการจ้างแรงงานจากประเทศไทย โดยการสำรวจภาวะความต้องการแรงงานในต่างประเทศ และพัฒนาแรงงานให้สอดคล้องกับภาวะความต้องการของตลาดแรงงานในต่างประเทศและความถนัด

(4) สนับสนุนการจัดตั้งศูนย์ประสานการรับงานไปทำที่บ้านในชุมชนต่าง ๆ โดยการสนับสนุนหรือให้ความร่วมมือองค์กรเอกชน หรือชุมชนที่สนใจจัดตั้งศูนย์ประสานการรับงานไปทำที่บ้าน และการสนับสนุนการประชาสัมพันธ์แก่ศูนย์ประสานการรับงานไปทำที่บ้านที่องค์กรเอกชนหรือชุมชนจัดตั้งขึ้น

(5) สนับสนุนแหล่งเงินทุนเพื่อการประกอบอาชีพอิสระ และการไปทำงานต่างประเทศ โดยการประสานกับธนาคารจัดให้มีสินเชื่อรายย่อยดอกเบี้ยต่ำแก่ผู้ที่ต้องการประกอบอาชีพ หรือผู้ที่จะเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ

4. การคุ้มครองคนหางาน มุ่งที่จะให้คนหางานทั้งในประเทศและคนหางานที่ประสงค์จะไปทำงานในต่างประเทศได้รับความคุ้มครองและมีความปลอดภัยจากการถูกหลอกลวง ดังนี้

(1) ชี้แจงความรู้คนหางานไปทำงานต่างประเทศเกี่ยวกับกฎหมาย สิทธิ หน้าที่ และผลประโยชน์ต่าง ๆ ที่พึงได้รับ รวมทั้งขนบธรรมเนียม ประเพณี และกฎหมายของประเทศที่จะเดินทางไปทำงาน

(2) จัดตั้งหน่วยงานคุ้มครองคนหางานเป็นการถาวร เพื่อทำหน้าที่ป้องกันและปราบปรามการหลอกลวงคนหางาน

(3) ขยายขอบเขตการคุ้มครองคนหางานของกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศให้ครอบคลุมปัญหาความเดือดร้อนของคนหางาน โดยการสำรวจความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้องกับการใช้เงินกองทุนดังกล่าว และยกฐานะเทียบใหม่

(4) กำกับดูแลการจัดส่งคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ ให้มีการปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัดและเป็นธรรม โดยการส่งเสริมและพัฒนาบริการของบริษัทจัดหางานไปต่างประเทศ ให้มีบริการที่มีมาตรฐานตาม ISO 9002 และกำหนดวิธีการและขั้นตอนการปฏิบัติตามกฎหมายให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบและยึดถือปฏิบัติ

5. การพัฒนาสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการส่งเสริมการมีงานทำ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในปัจจุบันที่จะช่วยสนับสนุนการดำเนินการให้สำเร็จตามแผน ดังนี้

(1) ปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้อง รวมตลอดถึงการเสนอกฎหมายใหม่ที่จำเป็น เพื่อให้สามารถดำเนินการตามแผนฯ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(2) การพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน ที่ปฏิบัติงานด้านการให้บริการจัดหางาน การแนะแนวอาชีพให้มีความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติงานทั้งในเชิงรุกและเชิงรับได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งสร้างจิตสำนึก และทัศนคติที่ดีในการให้บริการ

จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาแรงงานและสวัสดิการสังคม และนโยบายของรัฐบาลตั้งได้กล่าวมาแล้ว กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมจึงได้กำหนดนโยบายเกี่ยวกับการส่งแรงงานไทยไปต่างประเทศ โดยให้ขยายการทำงานในต่างประเทศเพิ่มขึ้น โดยเน้นการควบคุมปัญหาการหลอกลวง ลดค่าบริการและค่าใช้จ่ายสำหรับคนหางานให้เป็นธรรม โดยการอนุญาตให้คนงานเดินทางไปทำงานต่างประเทศต้องเป็นไปตามนโยบาย ดังนี้

1. จะต้องได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงานในด้านต่าง ๆ เพื่อกลับมาใช้ประโยชน์ในประเทศ

2. จะต้องมียายได้เพิ่มขึ้นอย่างเหมาะสม เป็นธรรม ไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบในเรื่องของค่าจ้าง สิทธิประโยชน์ รวมทั้งได้รับเงินตอบแทนคุ้มค่ากับการไปทำงานในต่างประเทศ

3. จะต้องมียุทธศาสตร์หรือมาตรฐานความเป็นอยู่ได้ดุลยภาพกับความเจริญทางเศรษฐกิจของประเทศที่ไปทำงาน เช่น สุขภาพร่างกาย จิตใจที่ดี มีสุขอนามัย และเมื่อเดินทางกลับประเทศจะต้องมียุทธศาสตร์ที่ดีขึ้น

บทที่ 3

การเดินทางไปทำงานต่างประเทศ และปัญหาการหลอกลวงคนหางาน

การเดินทางไปทำงานต่างประเทศ

ตามพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 กำหนดให้คนหางานหรือถูกจ้างในสถานประกอบการที่จะไปทำงานหรือฝึกงานในต่างประเทศต้องผ่านขั้นตอนตามที่ได้กำหนดในกฎหมายเพื่อให้ความคุ้มครองให้ได้รับสิทธิประโยชน์อย่างเต็มที่ และสามารถให้ความช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหาในการไปทำงานหรือฝึกงาน โดยปัจจุบันการไปทำงานหรือฝึกงานในต่างประเทศที่ถูกต้องตามกฎหมายมี 5 วิธี คือ

- (1) การเดินทางไปทำงานต่างประเทศด้วยตนเอง
- (2) บริษัทจัดหางานจัดส่งไปทำงานต่างประเทศ
- (3) รัฐจัดส่งไปทำงานต่างประเทศ
- (4) นายจ้างพาลูกจ้างไปทำงานต่างประเทศ
- (5) นายจ้างส่งลูกจ้างไปฝึกงาน

โดยวิธีการและขั้นตอนการเดินทางไปทำงานต่างประเทศแต่ละวิธีมีรายละเอียดดังนี้

1) การเดินทางไปทำงานต่างประเทศด้วยตนเอง

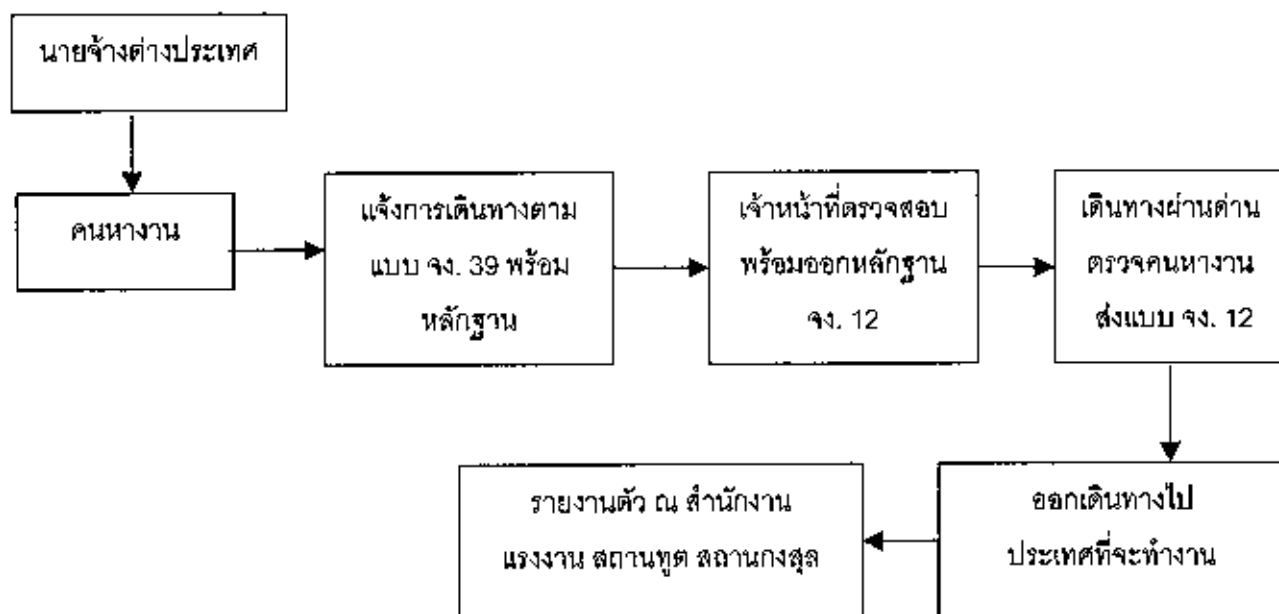
คนหางานที่สามารถติดต่อนายจ้างในต่างประเทศได้ด้วยตนเอง หรืออาจให้ญาติหรือเพื่อน ซึ่งกำลังทำงานในต่างประเทศติดต่อหางานให้ ซึ่งเมื่อนายจ้างในต่างประเทศตกลงว่าจ้างคนงานไปทำงาน นายจ้างหรือผู้แทนนายจ้างจะต้องนำหนังสือยืนยันการจ้างงาน ใบอนุญาตจากหน่วยงานรัฐบาลของประเทศที่จะไปทำงานให้ นำคนงานต่างชาติเข้าไปทำงาน สัญญาจ้างและสำเนาหนังสือเดินทางของคนหางานไปยื่นขอรับการตรวจรับรองจากสำนักงานแรงงาน สถานเอกอัครราชทูต หรือสถานกงสุลที่ตั้งอยู่ในประเทศนั้น จากนั้นจึงส่งเอกสารดังกล่าวมาให้คนหางานในประเทศ เพื่อยื่นขอวีซ่าและแจ้งการเดินทางไปทำงานในต่างประเทศด้วยตนเอง

ตามมาตรา 48 แห่งพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 โดยผู้แจ้งจะต้องนำหลักฐานมายื่นแจ้งตามขั้นตอนให้อธิบดีกรมการจัดหางานหรือผู้ที่อธิบดีมอบหมายล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 15 วัน ตามระเบียบกรมการจัดหางานว่าด้วยการรับแจ้งการเดินทางไปทำงานต่างประเทศด้วยตนเองของคนหางาน พ.ศ. 2539 รวมทั้งกรณีที่คนหางานกลับมาพักผ่อนระหว่างอายุสัญญา หรือการต่อสัญญาว่าจ้าง ตามระเบียบกรมการจัดหางานว่าด้วยการแจ้งการเดินทางกลับไปทำงานต่างประเทศของคนหางานที่เดินทางกลับประเทศไทยเป็นการชั่วคราว พ.ศ. 2540 ในทางปฏิบัติเพื่ออำนวยความสะดวกแก่คนหางาน หากมีการแจ้งล่วงหน้าน้อยกว่า 15 วัน เจ้าหน้าที่ก็จะรับแจ้ง นอกจากนี้การแจ้งกรณีกลับมาพักผ่อนระหว่างอายุสัญญาสามารถแจ้งได้ที่ด่านตรวจคนหางานก่อนเดินทางกลับไปทำงานอีกด้วย โดยขั้นตอนการแจ้งการเดินทางไปทำงานต่างประเทศด้วยตนเอง มีดังนี้

(1) คนหางานจะยื่นคำร้องขอแจ้งการเดินทางไปทำงานต่างประเทศด้วยตนเอง (แบบ จง. 39) พร้อมทั้งแสดงหลักฐานเอกสารต่าง ๆ ณ สำนักงานจัดหางานกรุงเทพฯ ทั้ง 9 เขต สำนักงานจัดหางานจังหวัดทุกจังหวัด หรือสำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ กรมการจัดหางาน เมื่อเจ้าหน้าที่ตรวจสอบแล้วจะประทับตราข้อความ "ได้แจ้งการเดินทางไปทำงานด้วยตนเองตามมาตรา 48 แล้ว" ในเอกสารสัญญาจ้างและแบบรายงานการเดินทางออกนอกราชอาณาจักร (จง. 12) พร้อมทั้งประทับตราครุฑ

(2) เมื่อเดินทางออกนอกราชอาณาจักร คนหางานต้องส่งแบบรายงานการเดินทางออกนอกราชอาณาจักร (จง.12) ส่วนที่ 1 ใช้ออกไว้ ณ ด่านตรวจคนหางาน และต้องไปรายงานตัวที่สำนักงานแรงงานไทย หรือสถานเอกอัครราชทูต หรือสถานกงสุลเมื่อเดินทางไปถึง

ขั้นตอนการเดินทางไปทำงานด้วยตนเอง



2) บริษัทจัดหางานจัดส่งไปทำงานต่างประเทศ

คนหางานที่ต้องการไปทำงานต่างประเทศ แต่ไม่สามารถหางานเองได้ อาจติดต่อให้บริษัทจัดหางานเอกชนจัดหางานให้ บริษัทจัดหางานที่จะจัดส่งคนหางานไปทำงานต่างประเทศต้องจดทะเบียนต่อนายทะเบียนจัดหางานกลาง (อธิบดีกรมการจัดหางาน) โดยจะต้องวางเงินสดหรือพันธบัตรรัฐบาลไทย หรือหนังสือค้ำประกันของธนาคาร เพื่อเป็นหลักประกันการดำเนินงานจำนวน 5 ล้านบาท เมื่อได้รับอนุญาตให้ดำเนินการจัดหางาน และไปหาตำแหน่งงานในต่างประเทศได้แล้ว จะต้องมีขั้นตอนในการรับสมัครคนหางานและการจัดส่ง ซึ่งรัฐจะควบคุมให้อยู่ภายใต้เงื่อนไขและหลักเกณฑ์ที่เหมาะสม การไปทำงานด้วยวิธีนี้คนหางานต้องเสียค่าบริการและหรือค่าใช้จ่ายให้แก่บริษัทจัดหางานในอัตราที่ทางการกำหนดด้วย ในปัจจุบันมีบริษัทจัดหางานที่จดทะเบียนถูกต้อง 265 บริษัท มีสำนักงานตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานคร 179 บริษัท และในภูมิภาค 86 บริษัท

การจัดส่งคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ ผู้รับอนุญาตจะต้องดำเนินการตามขั้นตอนและเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 ตามลำดับ ดังนี้

(1) ขออนุญาตรับสมัครหรือประกาศรับสมัครคนหางานเป็นการล่วงหน้า ซึ่งตามนโยบายของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมจะต้องคัดเลือกคนหางานจากศูนย์ทะเบียนคนหางานเท่านั้น เพื่อลดบทบาทสาย/นายหน้าเถื่อน เมื่อไม่มีคนหางานในศูนย์จึงจะสามารถประกาศรับสมัคร โดยการขออนุญาตทำได้ 2 กรณี คือ กรณีที่ยังไม่มีคำขอตำแหน่งงาน และกรณีมีตำแหน่งงานจากนายจ้างอยู่แล้ว โดยยื่นคำขออนุญาตรับสมัครหรือประกาศรับคนหางานเป็นการล่วงหน้าตามแบบ จง.22 ตามระเบียบกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมว่าด้วยการขออนุญาตและการอนุญาตรับสมัครหรือประกาศรับสมัครคนหางานเป็นการล่วงหน้า พ.ศ. 2541

(2) ส่งคนหางานเข้ารับการตรวจสุขภาพจากสถานพยาบาลที่กรมการจัดหางานให้การรับรองว่าเป็นสถานพยาบาลที่ตรวจสุขภาพคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ และพาคนหางานเข้ารับการทดสอบฝีมือจากสถานทดสอบฝีมือที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานกำหนด เพื่อคัดเลือกคนหางานที่มีสุขภาพดีและมีฝีมือตรงตามตำแหน่งงานของนายจ้าง

(3) ขออนุญาตจัดส่งคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ โดยเมื่อบริษัทจัดหางานคัดเลือกคนหางานได้ครบตามตำแหน่งที่นายจ้างมีคำขอให้จัดส่งแล้ว ต้องยื่นคำขออนุญาตส่งคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ ตามแบบ จง. 27 เมื่อนายทะเบียนจัดหางานตรวจพิจารณาแล้ว จะออกหนังสืออนุญาตให้จัดส่งคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ ตามแบบ จต.3

(4) ส่งคนหางานเข้ารับการอบรม โดยผู้รับอนุญาตจะต้องส่งคนหางานที่ได้รับอนุญาตให้จัดส่งแล้ว เข้ารับการอบรมกับเจ้าหน้าที่ ณ สำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ หรือสำนักงานจัดหางานจังหวัดที่สำนักงานตั้งอยู่ เพื่อให้คนหางานมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมาย ขนบธรรมเนียม ประเพณี ของประเทศที่คนหางานจะไปทำงาน ตลอดจนสภาพการจ้างตามสัญญาจ้างงาน

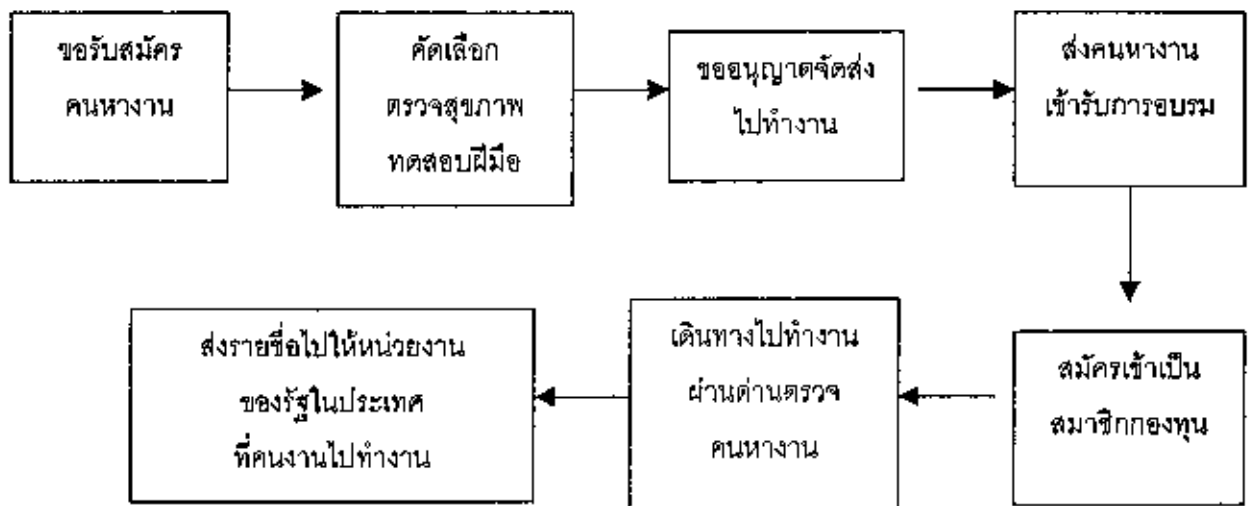
(5) ส่งเงินเข้ากองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ โดยผู้รับอนุญาตต้องจัดให้นายจ้างส่งเงินเข้ากองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานตามอัตราที่ทางการกำหนด แต่ถ้าไม่สามารถจัดการได้ก็เป็นหน้าที่ของบริษัทจัดหางานส่งเงินเข้ากองทุนแทนนายจ้าง โดยเจ้าหน้าที่จะออกบัตรสมาชิกกองทุนให้กับคนหางานทุกคน เพื่อสามารถใช้สิทธิประโยชน์จากกองทุน กรณีประสบปัญหาในต่างประเทศ

(6) ผู้รับอนุญาตจะต้องจัดให้คนหางานเดินทางออกนอกราชอาณาจักร โดยผ่านด่านตรวจคนหางานของกรมการจัดหางาน ซึ่งขณะนี้มียังสิ้น 17 ด่าน ดังนี้

- ด่านตรวจคนหางานดอนเมือง
- ด่านตรวจคนหางานสะเดา
- ด่านตรวจคนหางานปาดังเบซาร์
- ด่านตรวจคนหางานสุโขทัย
- ด่านตรวจคนหางานตากใบ
- ด่านตรวจคนหางานเบตง
- ด่านตรวจคนหางานวังประจัน
- ด่านตรวจคนหางานภูเก็ต
- ด่านตรวจคนหางานหาดใหญ่
- ด่านตรวจคนหางานเชียงใหม่
- ด่านตรวจคนหางานสตูล
- ด่านตรวจคนหางานเชียงราย
- ด่านตรวจคนหางานน่าน
- ด่านตรวจคนหางานนครพนม
- ด่านตรวจคนหางานมุกดาหาร
- ด่านตรวจคนหางานหนองคาย
- ด่านตรวจคนหางานอุบลราชธานี

(7) รายงานรายชื่อคนหางานให้หน่วยงานราชการที่ดูแลในต่างประเทศทราบ โดยผู้รับอนุญาตจัดหางานต้องส่งรายชื่อคนหางานให้สำนักงานแรงงานในต่างประเทศหรือสถานเอกอัครราชทูตหรือสถานกงสุลที่อยู่ในประเทศที่คนหางานไปทำงานทราบภายใน 15 วัน นับแต่วันเดินทางไปถึง

ขั้นตอนการเดินทางไปทำงานโดยบริษัทจัดหางานจัดส่ง



3) รัฐจัดส่งไปทำงานต่างประเทศ

นายจ้างต่างประเทศที่ต้องการจ้างแรงงานไทยไปทำงานไม่สามารถเข้ามาหาคนหางานในประเทศไทยด้วยตนเอง จำเป็นจะต้องติดต่อผ่านบริษัทจัดหางานหรือกรมการจัดหางานจัดทำให้ และคนหางานที่ไม่ประสงค์หางานผ่านบริษัทจัดหางานเพราะค่าบริการและค่าใช้จ่ายสูงสามารถใช้บริการของรัฐได้ และเนื่องจากขณะนี้ค่าใช้จ่ายของคนหางานที่ใช้บริการจัดหางานเอกชนเพิ่มสูงขึ้น รัฐจำเป็นต้องเพิ่มบทบาทในการจัดส่งให้มากขึ้นเพื่อเป็นการแทรกแซงตลาด โดยการปรับปรุงขอบข่ายงานให้กว้าง และใช้ Internet เข้ามาช่วยในการติดต่อนายจ้าง การเจรจาตลาดและตำแหน่งงานในต่างประเทศ เพื่อตอบสนองความต้องการของคนหางาน โดยขั้นตอนการไปทำงานโดยรัฐจัดส่งมีดังนี้

(1) สำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ กรมการจัดหางาน ได้รับตำแหน่งงานจากการที่สำนักงานแรงงานในต่างประเทศ สถานเอกอัครราชทูต หรือหน่วยงานอื่น ๆ ประสานงานติดต่อ หรือจากที่นายจ้างติดต่อมาโดยตรง หรือติดต่อผ่าน Internet จะมีการตรวจสอบเงื่อนไข ค่าจ้าง สิทธิประโยชน์ และสถานะนายจ้าง

เมื่อเห็นว่าเหมาะสมจึงนำเสนอเพื่อคัดเลือกคนหางานจาก ศูนย์ทะเบียนคนหางานเพื่อไปทำงานต่างประเทศ ตามคุณสมบัติที่นายจ้างต้องการ

(2) นัดหมายให้คนหางานที่มีคุณสมบัติตามที่นายจ้างต้องการมา ทำการคัดเลือกทดสอบฝีมือโดยนายจ้างหรือหากนายจ้างไม่สามารถมาคัดเลือกได้ ก็จะให้คณะกรรมการที่กรมการจัดหางานแต่งตั้งทำการคัดเลือก

(3) ส่งคนหางานที่ผ่านการคัดเลือกเข้าตรวจสอบสุขภาพ และ ตรวจสอบประวัติอาชญากรรม พร้อมทั้งให้คนหางานทำหนังสือเดินทาง (กรณียังไม่มี หนังสือเดินทาง)

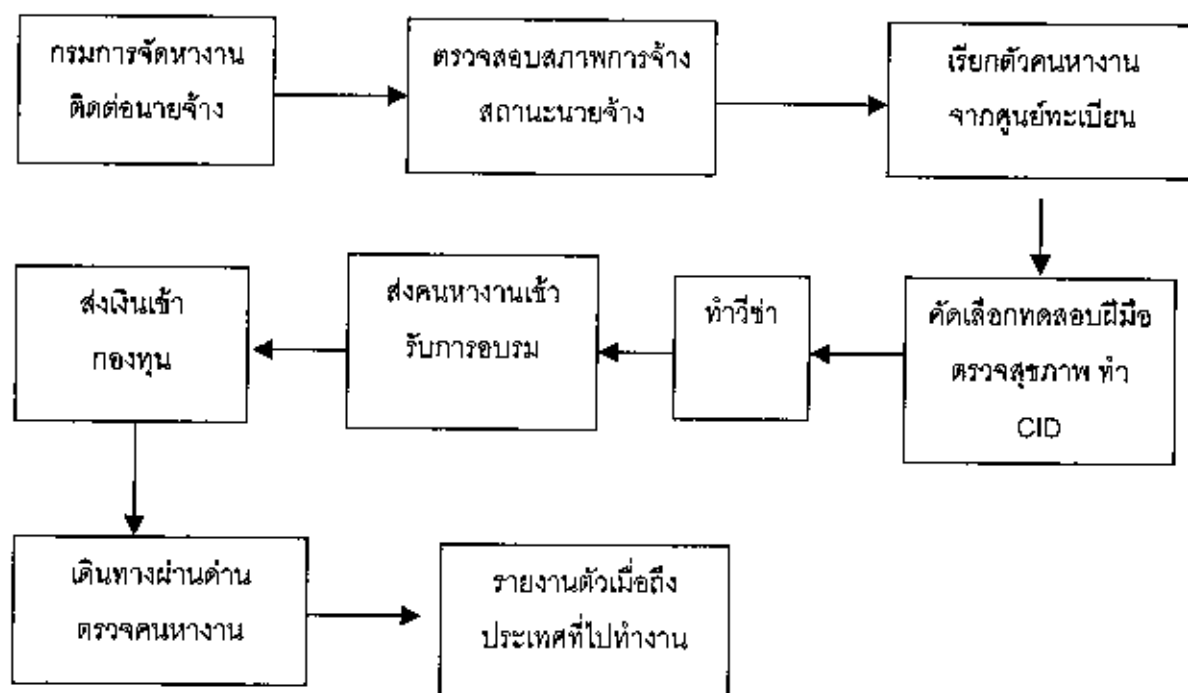
(4) ประสานงานในการจัดทำเอกสารอนุญาตเข้าประเทศที่จะไป ทำงาน (วีซ่า)

(5) นำคนหางานเข้ารับการอบรม และจัดทำบัตรสมาชิกกองทุน

(6) นำคนหางานเดินทางออกนอกราชอาณาจักร โดยผ่านด่าน ตรวจคนหางานเช่นเดียวกับคนงานทั่วไป และต้องรายงานตัวต่อสำนักงานแรงงานใน ต่างประเทศ หรือสถานเอกอัครราชทูต หรือสถานกงสุล เมื่อเดินทางไปถึง

การเดินทางไปทำงานโดยรัฐจัดส่ง ไม่ต้องเสียค่าบริการ แต่ต้อง เสียค่าใช้จ่ายในการเดินทางตามที่จ่ายจริง ได้แก่ ค่าตัวเครื่องบิน ค่าหนังสือเดินทาง ค่าวีซ่า รวมทั้งการจ่ายเงินเข้ากองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ

ขั้นตอนการไปทำงานต่างประเทศโดยรัฐจัดส่ง



4) นายจ้างพาลูกจ้างไปทำงานต่างประเทศ

นายจ้างในประเทศไทยที่ติดต่อธุรกิจหรือประมูลงานในต่างประเทศได้และมีความจำเป็นต้องนำลูกจ้างของตนเองไปทำงานตามวัตถุประสงค์ดังกล่าว โดยต้องขออนุญาตพาลูกจ้างไปทำงานต่ออธิบดีกรมการจัดหางาน ตามบทบัญญัติมาตรา 49 แห่งพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 และระเบียบกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ว่าด้วยการขออนุญาตและการอนุญาตพาลูกจ้างไปทำงานในต่างประเทศ พ.ศ. 2538

นายจ้างในประเทศไทยอาจเป็นบุคคลธรรมดาหรือนิติบุคคลก็ได้ ขึ้นอยู่กับประเภทและลักษณะงาน โดยการส่งลูกจ้างไปทำงานต่างประเทศเป็นการปฏิบัติ ตามหน้าที่และโดยความสมัครใจ ดังนั้น นายจ้างมีหน้าที่ต้องออกค่าใช้จ่ายในการเตรียมตัวและการเดินทางทั้งหมด รวมทั้งต้องจัดการเรื่องค่าจ้าง สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ในต่างประเทศให้เหมาะสมตามความจำเป็น โดยการขออนุญาต เป็นไปตามขั้นตอน ดังนี้

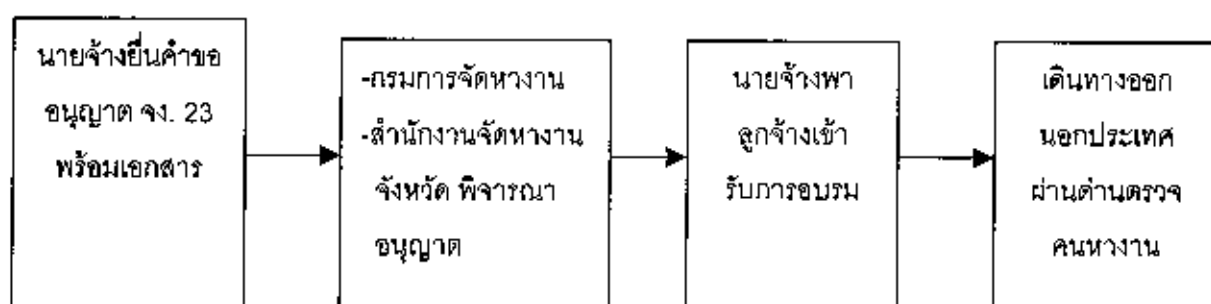
(1) นายจ้างยื่นคำขออนุญาตพาลูกจ้างไปทำงานในต่างประเทศ ตามแบบ จง. 23 โดยในส่วนกลางยื่น ณ กรมการจัดหางาน หรือสำนักงานจัดหางานกรุงเทพ 1-9 ในส่วนภูมิภาคยื่น ณ สำนักงานจัดหางานจังหวัด

เมื่อเจ้าหน้าที่ตรวจสอบแล้ว เห็นว่าเหมาะสมก็จะออกหนังสืออนุญาตให้พาลูกจ้างไปทำงานในต่างประเทศ

(2) นำลูกจ้างเข้ารับการอบรมปฐมนิเทศก่อนเดินทาง และเดินทาง ออกนอกราชอาณาจักร โดยผ่านด่านตรวจคนหางานของกรมการจัดหางาน และส่งแบบ การเดินทางออกนอกราชอาณาจักร (จง.12) ส่วนที่ 1 (ขาออก)

การพาลูกจ้างไปทำงานนายจ้างจะจ่ายค่าจ้างในประเทศไทยหรือ ในต่างประเทศก็ได้ และค่าใช้จ่ายในการจัดการเกี่ยวกับการเดินทางและการเตรียมตัว ต่าง ๆ ของลูกจ้างเป็นภาระของนายจ้างทั้งหมด นายจ้างจะเรียกเก็บจากลูกจ้างไม่ได้ และลูกจ้างที่นายจ้างพาไปทำงานอาจเป็นลูกจ้างประจำ ลูกจ้างตามระยะเวลา หรือ ลูกจ้างตามโครงการก็ได้

ขั้นตอนนายจ้างพาลูกจ้างไปทำงานต่างประเทศ



5) นายจ้างส่งลูกจ้างไปฝึกงาน

การส่งลูกจ้างไปฝึกงานในต่างประเทศ เพื่อเพิ่มทักษะและพัฒนาฝีมือให้แก่ลูกจ้าง รวมทั้งเพื่อถ่ายทอดเทคโนโลยีกลับมาปรับปรุงการทำงานหรือกระบวนการผลิตสินค้าให้มีคุณภาพมากขึ้น ระหว่างฝึกงานลูกจ้างจะได้รับเบี้ยเลี้ยงในต่างประเทศต่างหากจากค่าจ้าง ซึ่งได้รับประจำทุกเดือนในประเทศไทยและเมื่อครบระยะเวลาฝึกงาน ลูกจ้างต้องกลับมาทำงานในตำแหน่งเดิมหรือตำแหน่งซึ่งได้รับการฝึกงานมา

ปัจจุบันนายจ้างสามารถส่งลูกจ้างของตนไปฝึกงานตามวัตถุประสงค์ของนายจ้างได้โดยไม่ต้องเป็นกิจการเดียวกัน และไม่ต้องเป็นบริษัทในเครือหรือกิจการร่วมลงทุน การส่งลูกจ้างไปฝึกงานไม่เกิน 45 วัน นายจ้างเพียงแต่แจ้งให้อธิบดีหรือผู้ที่อธิบดีมอบหมายทราบ ตามระเบียบกรมการจัดหางานว่าด้วยการรับแจ้งการส่งลูกจ้างไปฝึกงานในต่างประเทศ พ.ศ. 2538 หากส่งไปฝึกงานเกินกว่า 45 วัน ต้องขออนุญาตตามหลักเกณฑ์ในประกาศกรมการจัดหางาน เรื่องหลักเกณฑ์การส่งลูกจ้างไปฝึกงานในต่างประเทศและการส่งลูกจ้างเดินทางกลับ ดังนี้

- (1) ระยะเวลาการฝึกงานของลูกจ้างต้องไม่เกินหนึ่งปี
- (2) นายจ้างเป็นผู้ออกค่าพาหนะเดินทางไปและกลับรวมทั้งค่าที่พัก ค่าอาหารและค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ที่จำเป็นในการเดินทางไปฝึกงาน เช่น ค่าหนังสือเดินทาง ค่าธรรมเนียมวีซ่าเข้าประเทศ
- (3) ระหว่างที่ลูกจ้างฝึกงานในต่างประเทศ นายจ้างต้องจ่ายเบี้ยเลี้ยงให้แก่ลูกจ้าง ดังนี้
 - ไม่น้อยกว่าเดือนละสองหมื่นบาท สำหรับการส่งไปฝึกงานในทวีปยุโรป ทวีปอเมริกาเหนือ ทวีปออสเตรเลีย
 - ไม่น้อยกว่าเดือนละหนึ่งหมื่นสองพันห้าร้อยบาท สำหรับการส่งไปฝึกงานในประเทศญี่ปุ่น ไต้หวัน สาธารณรัฐเกาหลี อิสราเอลและเมืองฮ่องกง
 - ไม่น้อยกว่าเดือนละแปดพันบาท สำหรับการส่งไปฝึกงานในประเทศสิงคโปร์ บรูไน มาเลเซีย ซาอุดีอาระเบีย บาร์เรน สหรัฐอาหรับเอมิเรตส์ โอมาน กาตาร์ คูเวต ลิเบีย

-ไม่น้อยกว่าเดือนละหกพันบาท สำหรับการไปฝึกงานในประเทศอื่น ๆ

(4) นายจ้างต้องรับผิดชอบในการเดินทางกลับมาในราชอาณาจักรของลูกจ้าง และรายงานการเดินทางกลับของลูกจ้างภายใน 15 วัน

ขั้นตอนการส่งลูกจ้างไปฝึกงาน แบ่งออกเป็น 2 กรณี ดังนี้

กรณีที่ 1 ส่งลูกจ้างไปฝึกงานต่างประเทศไม่เกิน 45 วัน นายจ้างต้องยื่นแบบแจ้งการส่งลูกจ้างไปฝึกงานในต่างประเทศไม่เกิน 45 วัน

กรณีที่ 2 ส่งลูกจ้างไปฝึกงานต่างประเทศเกิน 45 วัน นายจ้างต้องยื่นคำขออนุญาตส่งลูกจ้างไปฝึกงานในต่างประเทศ (แบบ จง.44)

เมื่อได้รับอนุญาตให้จัดส่งลูกจ้างไปฝึกงานต่างประเทศแล้ว นายจ้างต้องนำคนงานเข้ารับการอบรมปฐมนิเทศ และนำลูกจ้างออกไปทำงานโดยผ่านด่านตรวจคนหางาน

ขั้นตอนการส่งลูกจ้างไปฝึกงานในต่างประเทศ

กรณีที่ 1
ไม่เกิน 45 วัน

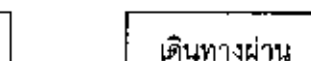
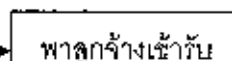
ยื่นแบบ จง. 46
แจ้งการส่งลูกจ้าง
ไปฝึกงาน

กรณีที่ 2
เกิน 45 วัน

ยื่นแบบ จง.44
ขออนุญาตพา
ลูกจ้างไปฝึกงาน

พาลูกจ้างเข้ารับการ
อบรม
ปฐมนิเทศ

เดินทางผ่าน
ด่านตรวจ
คนหางาน



จำนวนการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศในแต่ละวิธี

จำนวนการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศในแต่ละวิธี ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2537 จนถึงปัจจุบันปรากฏดังนี้

หน่วยนับ : คน

ปี พ.ศ.	คนงานเดินทางไปทำงานด้วยตนเอง	รัฐจัดส่ง	นายจ้างพาไป		บริษัทจัดหางานจัดส่ง	รวม
			ทำงาน	ฝึกงาน		
2537	67,920	827	5,438	-	95,579	169,764
2538	74,637	1,257	6,203	1,214	118,985	202,296
2539	69,719	2,414	3,345	5,511	104,447	185,436
2540	75,950	1,637	4,653	6,303	95,128	183,671
2541	92,212	1,270	4,115	6,479	87,659	191,735
2542	88,038	731	3,672	5,315	104,660	202,416
2543	90,898	528	3,795	5,623	92,497	193,041
2544	57,370	492	2,744	4,074	62,742	127,422
(ม.ค.-ก.ย.)						

สถิติการเดินทางไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทยมีเพิ่มสูงขึ้นทุกปี และในปี พ.ศ. 2538 นับเป็นปีที่มีแรงงานไทยเดินทางไปทำงานเป็นจำนวนมากเกินกว่า 200,000 คน เป็นครั้งแรก แต่ต่อมาในช่วงปี พ.ศ. 2539-2540 ซึ่งเป็นช่วงภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจ ประเทศที่เป็นตลาดแรงงาน เช่น มาเลเซีย ได้หวั่น และประเทศในตะวันออกกลางลดการนำเข้าแรงงานต่างชาติ ทำให้จำนวนการเดินทางไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทยลดลง และกลับเพิ่มขึ้นอีกในปี พ.ศ. 2542 เนื่องจากภาวะวิกฤตของประเทศที่เป็นตลาดแรงงานมีภาวะดีขึ้น ทั้งในสิงคโปร์ มาเลเซีย และไต้หวัน มีจำนวนแรงงานไทยเดินทางไปทำงานเพิ่มขึ้น ทำให้สถิติคนงานไทยที่เดินทางไป

ทำงานต่างประเทศมีจำนวนสูงสุดเท่าที่ผ่านมา ในช่วงปี 2543 มีจำนวนลดลง แต่ไม่มากนัก เนื่องจากในช่วงปลายปีมีการรณรงค์ในการปราบปรามการเรียกรับ ค่าบริการสูง และมีบริษัทจัดหางานหลายแห่งถูกสั่งพักใช้ใบอนุญาตและเพิกถอน ใบอนุญาต

นอกจากนี้การเดินทางไปทำงานในต่างประเทศของแรงงานไทยส่วนใหญ่ เป็นการเดินทางไปทำงานโดยบริษัทจัดหางานเอกชนจัดส่ง รองลงมาเป็นการเดินทางไปทำงานด้วยตนเองของคนหางาน และสถิติการเดินทางไปทำงานด้วยตนเองมีเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากคนหางานที่ถูกส่งไปทำงานโดยบริษัทจัดหางานจัดส่ง เมื่อหมดอายุสัญญา ก็สามารถต่อสัญญากับนายจ้างและกลับมาพักผ่อน และแจ้งการเดินทางกลับไปทำงาน ต่างประเทศด้วยตนเอง พร้อมกับสถิติการที่นายจ้างส่งลูกจ้างไปฝึกงานในต่างประเทศ เพื่อเพิ่มทักษะการทำงาน ซึ่งเป็นการหมุนเวียนคนงานไปทำงานบริษัทในเครือใน ต่างประเทศ มีเพิ่มมากขึ้นเป็นลำดับด้วย

การหลอกลวงคนหางานไปทำงานต่างประเทศ

การหลอกลวงคนหางานไปทำงานในต่างประเทศนั้น ปัจจุบันได้ขยายตัวเป็นวงกว้างครอบคลุมไปทั่วทุกภาค เกือบทุกจังหวัดของประเทศไทย โดยเฉพาะในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือและภาคเหนือ มีอัตราการถูกหลอกลวงที่สูงมาก โดยกลุ่มมิจฉาชีพและพวกสายหรือนายหน้าเถื่อน ตลอดจนบริษัทจัดหางานที่ถูกต้องตามกฎหมายบางรายมีการหลอกลวงคนหางานด้วยเช่นกัน การที่คนหางานอยู่ในภาวะที่เสี่ยงต่อการถูกหลอกลวงได้ง่าย อาจมาจากการที่คนหางานไม่รู้ไม่เข้าใจวิธีการขั้นตอนในการไปทำงานในต่างประเทศที่ถูกต้อง นอกจากนี้ผู้หลอกลวงมีการใช้กลอุบายหลายรูปแบบและซับซ้อนแตกต่างกันไป ตลอดจนร่วมดำเนินการหลายคนอย่างเป็นทางการ จึงทำให้คนหางานและครอบครัวต้องสูญเสียทรัพย์สินเงินทองเป็นจำนวนมาก และหลายรายต้องสูญเสียที่ดินที่ทำกินไป หรือมีหนี้สินล้นพ้นตัว บางรายประสบเคราะห์กรรมเจ็บป่วยหรือประสบอุบัติเหตุ ถึงพิการทุพพลภาพ โดยขาดผู้ดูแลรับผิดชอบ ปัญหาต่าง ๆ ดังกล่าวก่อให้เกิดผลกระทบต่อสภาพทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศเป็นอย่างมาก และนับวันจะเพิ่มมากขึ้นจนยากแก่การควบคุมแก้ไข

**สถิติการรับเรื่องร้องทุกข์และการช่วยเหลือคนหางานในการสมัครงานไปทำงาน
ต่างประเทศ**
ตามพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528
ของกรมการจัดหางาน ตั้งแต่ปี 2539-2544

ปี พ.ศ.	รับเรื่องร้องทุกข์		การช่วยเหลือ	
	คน	จำนวนเงิน (บาท)	คน	ได้รับเงินเดือน (บาท)
2539	3,093	140,037,265	1,222	35,786,509
2540	4,614	160,370,961	2,999	67,162,185
2541	7,003	260,914,240	3,739	84,957,057
2542	9,665	400,009,272	4,468	123,733,304
2543	6,671	423,464,032	4,753	145,011,591
2544 (มกราคม - กันยายน)	7,253	459,943,588	3,302	110,930,164

จะเห็นว่าตั้งแต่ปี พ.ศ. 2539 สถิติคนหางานถูกหลอกลวง และมาร้องทุกข์กับเจ้าหน้าที่มีจำนวนเพิ่มมากขึ้นเป็นลำดับ โดยเฉพาะในปี พ.ศ. 2542 มีจำนวนสูงสุดถึง 9,665 คน แต่ในช่วงปี พ.ศ. 2543 จำนวนการร้องทุกข์ลดลง เนื่องจากมีระบบการแก้ไขปัญหาในทุกรูปแบบ ทั้งการประชาสัมพันธ์ การอบรมคนหางานเพื่อเตรียมความพร้อมในการไปทำงานต่างประเทศ และการปราบปรามอย่างจริงจัง แต่จำนวนเงินค่าเสียหายกลับเพิ่มสูงขึ้น และการหลอกลวงคนหางานกลับมีมากขึ้นในช่วงปี 2544 โดยตั้งแต่เดือนมกราคมถึงกันยายน สถิติคนงานร้องทุกข์มีจำนวนเพิ่มมากขึ้นกว่าในรอบปี 2543 โดยมีจำนวนทั้งสิ้น 7,253 คน จำนวนเงินที่เสียหาย 459,943,588 บาท โดยสถิติการร้องทุกข์มีมากที่สุด คือภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 3,142 คน หรือคิดเป็น 43.3% ของจำนวนผู้ร้องทุกข์ทั้งหมด โดยมีจังหวัดอุดรธานีเป็นจังหวัดที่มีผู้ร้องทุกข์สูงสุด คือ 993 คน

รองลงมาเป็นจังหวัดนครราชสีมาและสกลนคร ส่วนภาคเหนือมีผู้ร้องเรียนจำนวน 563 คน คิดเป็น 13.3% ของจำนวนผู้ร้องทุกข์ทั้งหมด โดยมีจังหวัดลำปางเป็นจังหวัดที่มีผู้ร้องทุกข์สูงสุดในภาคเหนือ

1. ปัญหาการหลอกลวงคนหางาน

ปัญหาการหลอกลวงคนหางานส่วนใหญ่ มักจะสืบเนื่องมาจากสาเหตุดังต่อไปนี้

1.1 ความด้อยโอกาสทางการศึกษา ความไม่รู้หนังสือ เนื่องจากคนหางานจำนวนมากที่ถูกหลอกลวงมักมีความรู้เพียงประถมศึกษาปีที่ 4-6 จึงมักจะเชื่อคำพูดของผู้ที่หลอกลวงมากกว่าจะสนใจรายละเอียดของเอกสาร โดยเฉพาะเอกสารที่เป็นภาษาอังกฤษ เมื่อเกิดปัญหาขึ้นคนหางานเหล่านั้นจึงมักจะเสียเปรียบอยู่เสมอ

1.2 เชื่อตามเพื่อนหรือคนรู้จักกันหรือญาติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งคนหางานที่เป็นคนอยู่ต่างจังหวัด หรือมาจากต่างจังหวัดมักจะพากันมาหลายคน และไม่มีความรู้เกี่ยวกับการจัดหางาน เมื่อเพื่อนหรือคนรู้จักชักชวนหรือทำอะไรก็ตามกันไป ผลก็คือถูกหลอกลวงกันทั้งหมด

1.3 อยากรได้งานทำหรือมีรายได้เพิ่ม เนื่องจากบางคนหางานมานานแล้ว ยังไม่ได้งานทำ หรือบางคนมีงานทำอยู่แล้วแต่รายได้น้อย ต้องการรายได้เพิ่มขึ้นเพราะค่าใช้จ่ายในการดำรงชีพปัจจุบันค่อนข้างสูง ประกอบกับภาวะการว่างงานสูง เมื่อมีผู้มาชี้ช่องทางที่จะได้งานทำหรือมีรายได้เพิ่มจึงไม่ได้ใช้ความระมัดระวังเท่าที่ควร

2. กลวิธีการหลอกลวงคนหางาน

2.1 พวกนายหน้าจัดหางานเกือบจะเช่าอาคารพาณิชย์ หรือทางเฮาส์เบ็ด เป็นสำนักงานใหญ่ของบริษัท มีการจัดสถานที่เช่นเดียวกับบริษัทจัดหางานที่ถูกต้องตามกฎหมาย โดยจะนำภาพถ่ายซึ่งมีลักษณะเป็นการติดต่อกับชาวต่างประเทศ ภาพถ่ายสถานที่ทำงานหรือบริษัทนายจ้างในต่างประเทศ และภาพถ่ายข้าราชการผู้ใหญ่หรือนักการเมืองที่มีชื่อเสียงมาติดแสดงไว้ในสำนักงานเพื่อให้คนหางานหลงเชื่อ โดยจะมีการ

รับสมัครและรับเงินค่าบริการจัดหางาน เพื่อไปทำงานในต่างประเทศภายในสำนักงาน จากนั้นจะให้คนหางานกลับไปเตรียมตัวและรอการแจ้งให้เดินทางที่บ้าน จากนั้นกลุ่มมิจฉาซีพจะปิดบริษัทหรือย้ายหนี

2.2 กลุ่มมิจฉาซีพจะใช้คนในพื้นที่เป็นเป้าหมาย โดยเฉพาะผู้ที่เคยไปทำงานต่างประเทศมาแล้ว หรือเคยเป็นลูกจ้างหรือตัวแทนของบริษัทจัดหางานที่ถูกต้องตามกฎหมายมาก่อน เป็นสวายเป็นชักชวนคนหางานในพื้นที่ซึ่งจะจูงใจคนหางานโดยเสนอตำแหน่งงานที่ทำงานไม่หนัก ได้ค่าจ้างสูงมากประมาณ 20,000 บาท/เดือนขึ้นไป และได้เดินทางไปทำงานเร็วภายใน 1-2 สัปดาห์ หลังการจ่ายค่าบริการจัดหางาน (ค่าหัว) โดยจะใช้สถานที่ของห้างสรรพสินค้า ศูนย์อาหารเป็นที่นัดหมายสมัคร และจ่ายเงินค่าบริการจัดหางานเมื่อได้รับเงินแล้วก็จะหลบหนี

2.3 เปิดเป็นบริษัททัวร์ท่องเที่ยวแล้วส่งนายหน้าหรือสายเถื่อนไปชักชวนคนหางานในต่างจังหวัด (ภาคอีสาน หรือภาคเหนือ) โดยจะเสนอค่าจ้างในต่างประเทศสูงมากประมาณ 20,000-40,000 บาทขึ้นไป และได้เดินทางไปทำงานได้เร็วภายในหนึ่งสัปดาห์ ซึ่งจะเดินทางไปทำงานในลักษณะคณะทัวร์ท่องเที่ยวไม่ต้องผ่านขั้นตอนของทางราชการ ซึ่งจะทำให้ช้าเสียเวลา และเมื่อไปถึงต่างประเทศจะมีนายจ้างไปรับที่สนามบินต่างประเทศเพื่อเข้าทำงานทันที โดยพวกนี้จะเสียค่าบริการจัดหางานอยู่ระหว่าง 75,000-300,000 บาท เมื่อพาเข้าไปประเทศที่ตกลงว่าจะให้ทำงานแล้วก็จะปล่อยคนหางานทิ้งไว้หรือปล่อยให้ตำรวจตรวจคนเข้าเมืองที่ประเทศนั้น ๆ จับกุมส่งตัวกลับประเทศไทย

2.4 กลุ่มมิจฉาซีพจะเช่าห้องโรงแรมใหญ่ ๆ หรือห้องของอาคารสำนักงานใหญ่ ๆ เป็นที่รับสมัครและรับเงินค่าบริการจัดหางานของคนหางาน โดยจะมีการจัดทำแผ่นโฆษณาสมัครงานต่างประเทศ ทั้งในรูปแบบใบปลิวหรือลงโฆษณาในหนังสือพิมพ์ภาษาอังกฤษ โดยเสนอค่าจ้างต่อเดือนสูงถึง 20,000-40,000 บาท และต้องเสียค่าบริการจัดหางาน 100,000-200,000 บาท แต่จะเรียกเก็บเพียงครึ่งหนึ่งก่อน โดยจะมีนายจ้างเป็นชาวต่างประเทศ มาคัดเลือกตัวในวันรับสมัคร เมื่อคนหางานหลงเชื่อไปสมัครและจ่ายเงินค่าบริการเรียบร้อยแล้ว กลุ่มมิจฉาซีพก็จะหายไป

2.5 กลุ่มผู้หลอกลวงจะร่วมกับนายทุน โดยจะใช้วิธีเช่นเดียวกับวิธีแรก คือ ใช้คนในพื้นที่หรือคนที่เคยไปทำงานในต่างประเทศ หรือเคยเป็นลูกจ้างของบริษัท จัดหางานที่ถูกต้องตามกฎหมายไปชักชวนคนหางาน ซึ่งจะจูงใจคนหางานโดยตำแหน่งงานที่ไม่หนักและได้ค่าจ้างที่สูงมากประมาณ 20,000 บาท ต่อเดือนขึ้นไป ได้เดินทางไปทำงานเร็วภายใน 1-2 สัปดาห์ แต่ต้องจ่ายค่าบริการจัดหางานประมาณคนละ 80,000-200,000 บาท แต่ไม่จำเป็นต้องหาเงินสดมาจ่ายค่าบริการทั้งหมด เพียงจ่ายค่าบริการ 20,000-40,000 บาทก่อน ที่เหลือให้นำโฉนดที่ดินมาวางแทน โดยกลุ่มผู้หลอกลวงจะมีนายทุนมารับจ้างนอง โดยมีต้องทำสัญญาจ้างนองที่สำนักงานที่ดิน แต่จะมีเอกสารให้คนหางานผู้ถูกหลอกลวงลงชื่อมอบอำนาจให้นายทุนไปดำเนินการแทน แต่ปรากฏว่าเมื่อมีการสมัคร และจ่ายเงินพร้อมทำสัญญาจ้างนองเสร็จแล้วไม่ได้เดินทางไปทำงานตามตกลง ที่ดินก็ติดจำนองกับกลุ่มนายทุน

2.6 กลุ่มผู้หลอกลวงจะร่วมกับนายทุน โดยจะใช้วิธีเดียวกับข้อ 2.5 คือใช้คนในพื้นที่หรือคนที่เคยไปทำงานต่างประเทศ หรือเคยเป็นลูกจ้างของบริษัท จัดหางานที่ถูกต้องตามกฎหมายไปชักชวนคนหางาน ซึ่งจะจูงใจคนหางานโดยตำแหน่งงานที่ไม่หนักและได้ค่าจ้างที่สูงมาก ประมาณ 20,000 บาท ต่อเดือนขึ้นไป ได้เดินทางไปทำงานเร็วประมาณ 1-2 สัปดาห์ แต่ต้องจ่ายเงินค่าบริการจัดหางานประมาณคนละ 80,000-200,000 บาทแต่ไม่จำเป็นต้องหาเงินสดมาจ่ายค่าบริการจัดหางานทั้งหมด เพียงจ่ายค่าบริการ 20,000-40,000 บาทก่อน ที่เหลือนายหน้าจะพาคนหางานไปเปิดบัญชีธนาคาร โดยนายหน้าจะเป็นผู้จัดการให้ทั้งหมด จากนั้นก็ให้คนหางานเก็บสมุดบัญชีธนาคารและบัตรเอทีเอ็มปลอมไว้ แต่คนหางานไม่ทราบว่าเป็นของปลอม รวมทั้งนายหน้าก็ไม่บอกรหัสเอทีเอ็มแก่คนหางาน ต่อจากนั้นประมาณ 2-3 เดือน เมื่อคนหางานไปตรวจสอบจำนวนเงินในบัญชีที่เปิดไว้ก็พบว่าไม่มีเงินเหลืออยู่เลย เนื่องจากนายหน้าได้ใช้เอทีเอ็มจริงที่เก็บไว้กดเงินไปแล้ว

2.7 ชาวต่างชาติร่วมกับคนไทย (สาย/นายหน้าเถื่อน) โดยจะไปชักชวนคนหางานตามอำเภอต่าง ๆ โดยมีสายคอยแนะนำคนหางานว่ามีนายจ้างชาวต่างประเทศมาด้วยพร้อมแสดงหลักฐานเอกสารว่าเป็นนายจ้างจริง ซึ่งเป็นหลักฐานภาษาอังกฤษที่จัดทำขึ้นเอง และแจ้งว่านายจ้างต้องการคนงานด่วน โดยไปทำงานจะได้ค่าจ้างสูงถึง 20,000 บาทขึ้นไป เมื่อคนหางานหลงเชื่อสมัครก็จะเรียกเงินค่าบริการจัดหางานคนละ 70,000-100,000 บาท จากนั้นก็พาคนหางานเข้ามาพักรอการเดินทางที่กรุงเทพฯ แล้วก็จะเลื่อนการเดินทางไปจนคนหางานเบื่อก็จะให้กลับไปรอที่ภูมิลำเนาก่อน

2.8 กลุ่มผู้หลอกลวงจะร่วมกับชาวต่างชาติ โดยจะไปชักชวนคนหางานตามอำเภอต่าง ๆ โดยอ้างว่าชาวต่างชาติเป็นเจ้าของที่สหประชาชาติหรือเจ้าหน้าที่องค์การสากลระหว่างประเทศ ซึ่งต้องการคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ เช่น ญี่ปุ่น นิวซีแลนด์ สหรัฐอเมริกา ฯลฯ โดยเรียกเก็บค่าบริการจัดหางาน เมื่อคนหางานหลงเชื่อมอบเอกสารและจ่ายเงินค่าบริการให้ก็จะให้กลับไปรอแจ้งการเดินทางที่บ้าน เมื่อรับสมัครและได้เงินค่าบริการจำนวนมากแล้วก็จะหลบหนีไป

3. รูปแบบการหลอกลวงคนหางาน

ประภิต วิเศษพาณิชย์ ได้วิเคราะห์รูปแบบการหลอกลวงคนหางานไปทำงานต่างประเทศไว้ 2 รูปแบบ คือ

รูปแบบที่หนึ่ง เป็นการดำเนินการโดยบริษัทจัดหางาน ซึ่งจดทะเบียนถูกต้อง ใช้วิธีการขอลดปิดบังข้อเท็จจริงบางส่วนหรือทั้งหมด หรือแจ้งให้คนหางานทราบข้อความอันเป็นเท็จบางส่วนหรือทั้งหมด ใช้สายหรือนายหน้าเป็นเครื่องมือในการชักชวนคนหางานให้หลงเชื่อ ใช้วิธีการข่มขู่ หรือยึดหนังสือหรือเอกสารสัญญาต่าง ๆ ของคนหางานที่หลงเชื่อ ให้ยอมจ่ายเงินหรือทรัพย์สินให้แก่ผู้หลอกลวง

รูปแบบที่สอง เป็นการดำเนินการโดยบุคคลอื่น ซึ่งอาจเป็นบุคคลคนเดียวหรือหลายคนร่วมกันกระทำ โดยใช้วิธีการชักชวนหรือชักจูงโน้มน้าวให้คนหางานหลงเชื่อว่าจะสามารถดำเนินการให้คนหางานไปทำงานในต่างประเทศได้ และยินยอมจ่ายเงินหรือทรัพย์สินให้แก่ผู้หลอกลวง และในการชักชวนนั้นอาจจะแอบอิงอยู่กับบริษัทจัดหางานที่จดทะเบียนถูกต้องตามกฎหมายหรือไม่ก็ได้

รูปแบบที่ 1 การหลอกลวงคนหางาน โดยบริษัทจัดหางานที่จดทะเบียนถูกต้องตามกฎหมาย มีดังนี้

ลักษณะที่ 1 การรับสมัครงานลวงหน้าและเรียกเก็บเงินลวงหน้า

วิธีการ

-เรียกรับเงินจากคนหางานแล้วหลบหนีไป หรือไม่ส่งคนหางานไปทำงานจริง เพราะบริษัทดังกล่าวมีปัญหาทางการเงิน หรือถูกร้องเรียนแล้วปิดบริษัทหายไป

-เรียกรับเงินจากคนหางานแล้วประวิงเวลาไม่ส่งคนหางานไปทำงานโดยเร็ว และใช้วิธีการทำสัญญามีระยะเวลาคืนเงินให้ถ้าไม่ได้ไป เช่น 90 วัน 100 วัน เป็นต้น

-เรียกรับเงินลวงหน้าโดยไม่มีการออกใบเสร็จรับเงินให้ถูกต้อง เช่น ออกใบเสร็จรับเงินน้อยกว่าจำนวนเงินที่เก็บ หรือลงวันที่ลวงหน้า หรือออกใบเสร็จเป็นช่วง ๆ โดยการรับเงินช่วงถัดไปจะขอใบเสร็จเดิมคืนแล้วออกใบเสร็จใหม่รวมยอดเงินกับใบเสร็จเดิม เพื่อให้วันที่รับเงินขยายออกไปตามใบเสร็จฉบับใหม่ ทั้งนี้โดยมีเจตนาหลบเลี่ยงกฎหมาย

-เรียกรับเงินโดยอ้างว่าเป็นค่าใช้จ่ายต่าง ๆ เช่น ค่ามัดจำวีซ่า ค่าตรวจโรค ค่าติดตามตัว ค่าตัวเครื่องบิน ฯลฯ และยึดหนังสือเดินทางและเอกสารต่าง ๆ ของคนหางานไว้ด้วย

-ให้สายหรือนายหน้าที่มีผลประโยชน์ร่วมกันเป็นผู้ดำเนินการรวบรวมคนหางาน และเรียกเก็บเงินให้

-ให้พนักงานลูกจ้างบริษัทชักจูงคนหางานให้มาสมัครงานและรับเงินลวงหน้า เมื่อเกิดปัญหาขึ้นก็ปฏิเสธความรับผิดชอบว่าไม่มีส่วนเกี่ยวข้องกับบริษัทจัดหางาน

ลักษณะที่ 2 การเก็บค่าบริการและค่าใช้จ่ายเกินกว่ากฎหมายกำหนด

จากข้อมูลที่รวบรวมได้ และจากการวิเคราะห์พบว่า บริษัทจัดหางานส่วนมากอ้างว่าเป็นความจำเป็นที่จะต้องเก็บค่าบริการและค่าใช้จ่าย หรือที่เรียกว่าค่าหัว สูงกว่าที่กฎหมายกำหนด มิฉะนั้นจะไม่คุ้มค่ากับกรดำเนินการดำเนินธุรกิจ สำหรับค่าบริการและค่าใช้จ่ายตามกฎหมายที่บริษัทจัดหางานสามารถเรียกเก็บได้กรณีส่งคนหางานไปทำงานที่ได้หวั่นไม่เกิน 56,000 บาท แต่ในทางปฏิบัติ คนหางานมักจะเสียค่าใช้จ่ายสำหรับเดินทางไปทำงานคนละประมาณ 100,000-180,000 บาท

ส่วนการเดินทางไปทำงานในประเทศอื่น ๆ เช่น ประเทศในตะวันออกกลาง อัตราเรียกเก็บเงินค่าใช้จ่ายจะอยู่ระหว่างคนละ 35,000-45,000 บาท ทั้ง ๆ ที่ตามกฎหมายแล้ว บริษัทจัดหางานจะสามารถเรียกเก็บค่าบริการได้เท่ากับค่าจ้างตามสัญญา 1 เดือน รวมกับค่าใช้จ่ายจำนวน 15,000 บาท เช่น กรณีส่งคนหางานไปทำงานที่ประเทศบรูไน ตามสัญญาจัดหางาน คนหางานจะได้รับค่าจ้างเดือนละ 12,000 บาท บริษัทจัดหางานจะสามารถเรียกเก็บค่าบริการได้ ไม่เกิน 12,000 บาท และเมื่อรวมกับค่าใช้จ่ายที่สามารถเรียกเก็บได้จำนวน 15,000 บาทแล้ว บริษัทฯ สามารถเรียกเก็บค่าบริการและค่าใช้จ่ายได้ทั้งสิ้นไม่เกิน 27,000 บาท เป็นต้น

วิธีการ

-เมื่อบริษัทจัดหางานเก็บค่าบริการและค่าใช้จ่ายเกินกว่ากฎหมายกำหนด ก็จะใช้วิธีแยกใบเสร็จรับเงิน โดยจะออกใบเสร็จเท่าที่กฎหมายอนุญาต ส่วนที่เหลือออกใบรับเงินในรูปแบบอื่น ๆ เช่น เช็คธนาคารลงวันที่ล่วงหน้า สัญญากู้ยืมเงิน ใบเสร็จชำระหนี้เรื่องอื่น เป็นต้น

ลักษณะที่ 3 โฆษณา ประชาสัมพันธ์ หรือให้ข้อมูลสภาพการไปทำงานเกินความเป็นจริง หรือให้ข้อมูลจำนวนตำแหน่งงานที่จะจัดส่งไปมากกว่าตำแหน่งงานที่มีอยู่จริง

วิธีการ

-แจ้งความทางหนังสือพิมพ์ เลี่ยงการขออนุญาตนายทะเบียนในการโฆษณา

-ใช้การให้สัมภาษณ์หนังสือพิมพ์ เลี่ยงการขออนุญาต

-ใช้การกระจายข่าวทางหนังสือพิมพ์และโทรทัศน์ แจกสายหรือนายหน้าไปชักชวนแสดงหลักฐานเท็จให้เชื่อว่ามีตำแหน่งงานจริงเป็นจำนวนมาก หรือนายจ้างที่จะจัดส่งไปนั้นมีกิจการใหญ่โตมั่นคง สามารถให้ค่าจ้างและสวัสดิการที่ดี

ลักษณะที่ 4 ให้คนหางานทำสัญญาจ้างสองฉบับทำให้คนหางานได้รับตำแหน่งงาน และค่าจ้างไม่ตรงตามสัญญา

วิธีการ

-มีการตกลงกับนายจ้างร่วมมือกันล่วงหน้าแล้วหลอกลวงทั้งเจ้าหน้าที่และคนหางาน

-มีการเปลี่ยนสัญญาให้คนหางานก่อนขึ้นเครื่องบิน

-มีการเปลี่ยนสัญญาโดยนายจ้างเป็นผู้กดดันด้วยวิธีการต่าง ๆ ให้คนหางานลงนาม

ลักษณะที่ 5 การนำพาคนหางานลักลอบเดินทางออกนอกราชอาณาจักร

วิธีการ

-ผู้จัดส่งพาคนหางานไปโดยยินยอมจ่ายเงินค่าผ่านด่าน

-ผู้จัดส่งพาคนหางานไปโดยไม่ผ่านช่องทาง (ด่าน) ตามที่กฎหมายกำหนด โดยเฉพาะทางภาคใต้

-ผู้จัดส่งกำลังคนหางานให้ยื่นยันต่อเจ้าหน้าที่ว่ามีได้ไปทำงาน แต่ไป
ท่องเที่ยวหรือเยี่ยมญาติ

รูปแบบที่ 2 การหลอกลวงหรือจัดหางานโดยไม่ได้รับอนุญาตโดย
บุคคลหรือกลุ่มบุคคล (สาย/นายหน้าเถื่อน)

กระบวนการหลอกลวงคนหางานโดยอาศัยบทบาทหน้าที่ของสายเป็น
ข้ออ้าง มีรูปแบบลักษณะต่าง ๆ ดังนี้

**ลักษณะที่ 1 การฉ้อโกง หลอกลวงโดยบุคคล หรือกลุ่มบุคคลใน
ท้องถิ่นเดียวกัน**

วิธีการ

-บุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่อยู่ในท้องถิ่นนั้นเอง ใช้วิธีการฉ้อฉลให้คนหางาน
เชื่อว่าจะสามารถส่งไปทำงานต่างประเทศได้

-อ้างและแสดงหลักฐานว่ารู้จักหรือเกี่ยวข้องกันหรือเป็นตัวแทนของบริษัท
จัดหางานที่ถูกต้อง

-อ้างและแสดงหลักฐานว่าเคยไปทำงานต่างประเทศมาแล้ว และได้รับการ
มอบหมายจากนายจ้างต่างประเทศให้เข้ามาหาคนเพิ่ม

-อุปลักษณ์คนต่างชาติว่าเป็นนายจ้างต่างชาติเข้ามาหางานเมื่อคนหางาน
ทราบว่าถูกหลอกและสูญเสียเงินไปแล้ว บุคคลพวกนี้ก็จะทำอุบายว่าเป็นผู้รับเคราะห์เช่น
เดียวกันและหาทางประนอมหนี

**ลักษณะที่ 2 การฉ้อโกง หลอกลวงโดยบุคคล หรือกลุ่มบุคคล
ต่างถิ่น**

วิธีการ

-เป็นบุคคล หรือกลุ่มบุคคลต่างถิ่น ใช้วิธีการแสดงตัวภูมิฐาน มีหลักทรัพย์
ให้คนหางานเชื่อถือและยอมจ่ายเงินให้ล่วงหน้า

-เป็นบุคคล หรือกลุ่มบุคคลต่างถิ่นแสดงเอกสารหลักฐาน ให้เชื่อว่าเป็นผู้แทนนายจ้างหรือบริษัทที่จะช่วยให้ส่งคนหางานไปต่างประเทศได้ และในบางรายสามารถส่งไปต่างประเทศได้จริง แต่ไม่มีงานให้ทำ

-ใช้วิธีการเช่าอาคารสถานที่ เปิดสำนักงานเพื่อหลอกให้คนมาสมัครงาน และจ่ายเงินเมื่อได้จำนวนตามที่ต้องการแล้วก็ปิดสำนักงานหลบหนีไป

ลักษณะที่ 3 การฉ้อโกง หลอกหลวงโดยอ้างเป็นนิติบุคคล

วิธีการ

-จดทะเบียนเป็นนิติบุคคลที่ถูกต้องตามกฎหมาย แต่ไม่ใช่บริษัทจัดหางาน ดำเนินการประกาศรับสมัครคนหางานทางสื่อมวลชน หรือเผยแพร่ด้วยวิธีการอื่น ๆ ให้คนหลงเชื่อว่าจะส่งไปทำงานต่างประเทศ เมื่อคนหางานมาสมัครจะเรียกเก็บเงินเป็นค่าจัดทำเอกสาร วีซ่า และ เงินประกันต่าง ๆ แล้วนัดหมายการเดินทาง เมื่อเวลาล่วงเลยไป 2-3 เดือน จะปิดกิจการแล้วหลบหนี

-จดทะเบียนเป็นนิติบุคคลแล้วเปิดรับสมัครบุคคลทั่วไปให้ไปทำงานต่างประเทศเรียกเก็บเงิน แล้วไม่ส่งไปทำงานต่างประเทศจริง

-จดทะเบียนเป็นนิติบุคคล รวบรวมรับสมัครคนหางานแล้วส่งต่อให้บริษัทจัดหางานที่ถูกต้อง

-จดทะเบียนเป็นนิติบุคคลรวบรวมรับสมัครคนหางานแล้วลักลอบส่งคนไปทำงานโดยไม่ขออนุญาต

การลักลอบไปทำงานต่างประเทศโดยผิดกฎหมาย

ขบวนการหลอกลวงคนหางานไปทำงานต่างประเทศ พยายามหาวิธีการที่จะส่งคนหางานออกจากประเทศไทย ไปยังประเทศปลายทาง โดยมีวิธีที่จะตบตาเจ้าหน้าที่ในลักษณะต่าง ๆ ดังนี้

ลักษณะที่ 1 การลักลอบไปในฐานะนักท่องเที่ยว

1. ใช้วิธีเดินทางแบบทัศนอาจร เพื่อไม่ให้เป็นที่ผิดสังเกตจากเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองของประเทศที่ลักลอบไปทำงานโดยเดินทางผ่านประเทศต่าง ๆ หรือประเทศที่ลัดมาก่อนที่จะเข้าประเทศดังกล่าว

2. สาย/นายหน้าเถื่อนในประเทศจะนำคนหางานไปทำงานต่างประเทศอย่างถูกกฎหมายในฐานะนักท่องเที่ยว โดยใช้หนังสือเดินทางจริงหรือหนังสือเดินทางปลอมและเมื่อเดินทางถึงก็ไม่มีงานให้ทำ นายหน้าเถื่อนก็จะหลบหน้าและทอดทิ้งคนงานไว้ กรณีนี้ส่วนใหญ่จะเป็นการหลอกลวงนำแรงงานไทยไปทำงานในประเทศสิงคโปร์ นอกจากนี้แล้ว นายหน้าเถื่อนบางรายจะนำคนงานออกนอกประเทศไทยผ่านเข้าทางประเทศมาเลเซียอย่างถูกกฎหมายและลักลอบนำเข้าสิงคโปร์ทางเรือในเวลากลางคืนเมื่อไม่มีงานทำก็จะหลบหนีทอดทิ้งคนงานไว้

3. บางประเทศที่มีข้อตกลงยกเว้นการตรวจลงตราหนังสือเดินทาง (วีซ่า) เช่น ประเทศเกาหลีใต้ ทำให้เกิดนายหน้าชักชวนคนหางานไปทำงานต่างประเทศโดยแอบแฝงไปในรูปของนักท่องเที่ยว

ลักษณะที่ 2 การลักลอบไปทำงานในฐานะนักแสวงบุญ

ลักษณะนี้มักเกิดกับผู้ที่ได้รับอนุญาตให้เดินทางเข้าประเทศซาอุดีอาระเบีย โดยใช้วีซ่าฮัจญ์ (วีซ่าซึ่งออกให้ชาวมุสลิมเพื่อเดินทางไปปฏิบัติศาสนกิจ) แล้วถือโอกาสอยู่ทำงานต่อในเมืองเมกกะ และเมดินะห์ หรือเมืองต่าง ๆ ในซาอุดีอาระเบีย นอกจากนี้ยังมีหญิงไทยบางส่วนที่ไปทำพิธีฮัจญ์เมื่อเดินทางถึงก็ได้ลักลอบไปประกอบอาชีพค้าประเวณีและถูกทางการซาอุดีอาระเบียจับกุม แล้วตัดสินให้จำคุกและเนรเทศกลับประเทศไทย

ลักษณะที่ 3 การลักลอบเข้าไปทำงานโดยเจตนา

ลักษณะนี้มักจะเกิดกับคนหางานที่สมัครใจลักลอบเข้าไปทำงาน หรือหญิงไทยที่สมัครใจลักลอบไปค้าประเวณีในต่างประเทศ ซึ่งมีวิธีการลักลอบเดินทางไปหลายวิธี ดังนี้

1. ขอวีซ่าจากสถานทูตในฐานะนักท่องเที่ยว โดยใช้หนังสือเดินทางของตนเองอย่างถูกต้อง เมื่อครบกำหนดวีซาก็ลักลอบทำงานต่อไป
2. มีนายหน้าให้ความช่วยเหลือในการลักลอบเข้าไปทำงาน เช่น เปลี่ยนรูปในหนังสือเดินทางของผู้ที่ได้รับวีซ่าของสถานทูตแล้ว การปลอมวีซ่าของประเทศที่สามเพื่อขอทำวีซ่าผ่านเข้าประเทศที่จะไปทำงาน การปลอมวีซ่าโดยตรง การปลอมตราประทับของกองตรวจฯ คนเข้าเมือง ฯลฯ
3. บางคนนายหน้าได้จ้างชายไทยหรือต่างชาติ (ส่วนใหญ่เป็นมาเลเซีย สิงคโปร์ หรือไต้หวัน) จดทะเบียนสมรส เพื่อจะได้ทำหนังสือเดินทางและวีซ่าเข้าประเทศที่สามได้ง่ายขึ้น เมื่อได้เดินทางแล้ว บางรายจะจดทะเบียนหย่าทันที
4. บางคนจดทะเบียนเป็นบุตรบุญธรรมของคนอื่น เพื่อจักได้เปลี่ยนนามสกุล และย้ายสำมะโนครัวออกจากถิ่นเดิมของตน โดยผู้จดทะเบียนรับเป็นบุตรบุญธรรมบางคนก็เป็นนายหน้าลักลอบพาคนไทยไปทำงาน หรือค้าประเวณีด้วยตนเอง
5. บางคนที่มีภูมิลำเนาอยู่ต่างจังหวัด (โดยเฉพาะอย่างยิ่งทางภาคเหนือ) จะถูกผู้ที่อยู่ในขบวนการหลอกลวงว่าดำเนินการย้ายสำมะโนครัวเข้ามาอยู่ที่บ้านนายหน้าที่มีภูมิลำเนาอยู่กรุงเทพฯ เพื่อไม่ให้สถานทูตสงสัย เนื่องจากคนภาคเหนือไม่ประกอบอาชีพเป็นหญิงบริการจำนวนมากในต่างประเทศ
6. มีขบวนการที่ให้ความช่วยเหลือในการเดินทางเข้าไปประเทศอาเซียน โดยถือหนังสือเดินทางไทย และเพื่อหลีกเลี่ยงการตรวจสอบของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองไทย เมื่อถึงประเทศเหล่านั้นแล้วก็เปลี่ยนไปถือหนังสือเดินทางของประเทศนั้น เช่น มาเลเซีย สิงคโปร์ ฯลฯ เพราะเดินทางเข้าไปในประเทศที่สามได้ โดยไม่ต้องรับการตรวจลงตรา เนื่องจากมีข้อตกลงยกเว้นการตรวจลงตรา โดยเฉพาะการลักลอบเข้าไปในประเทศญี่ปุ่น

7. อาศัยหลบหนีเข้าไปทางเมืองท่าที่ผู้โดยสารเดินทางเข้าประเทศโดยทางเรือ เช่น ผ่านเกาหลี ฮองกง สิงคโปร์ เป็นต้น โดยใช้เอกสารของประเทศที่สามารถเดินทางเข้าประเทศที่สามที่ไม่ต้องการตรวจลงตรา

8. เปลี่ยนแปลงชื่อ/นามสกุลหรือปลอมบัตรประชาชนของผู้ยื่นไปทำหนังสือเดินทางเพื่อเข้าไปทำงานในประเทศนั้นอีกครั้ง เช่น ได้วัน แต่ไม่สามารถผ่านการตรวจสอบของเจ้าหน้าที่ตำรวจตรวจคนเข้าเมืองของประเทศนั้นได้จึงถูกส่งกลับ

ลักษณะที่ 4 การลักลอบไปทำงานโดยใช้ใบเบิกทางผ่านแดน (Border Pass)

ส่วนใหญ่มักจะเป็นราษฎรจาก 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้เดินทางเข้าไปทำงานในมาเลเซียโดยไม่ถูกต้องตามกฎหมายใช้ใบเบิกทางผ่านแดน ซึ่งเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองมาเลเซียจะประทับตราอนุญาตให้อยู่ได้ไม่เกิน 1 เดือน และไม่มีใบอนุญาตทำงาน ในขณะที่เดียวกันเจ้าหน้าที่ฝ่ายไทยมักจะผ่อนผันให้ เนื่องจากเป็นการเข้าไปทำงานเพื่อหาเลี้ยงครอบครัวและพิจารณาว่าเป็นการปฏิบัติดั้งเดิมที่คนไทยชายแดนจะข้ามไปมาหาสู่กับญาติในมาเลเซียและทำงานเพื่อเลี้ยงชีพ ประกอบกับการคมนาคมสามารถกลับภูมิลำเนาเดิมได้ง่าย ค่าจ้างที่ได้รับสูงกว่าการทำงานในท้องถิ่นของตน จึงทำให้มีการหลอกไปทำงานในมาเลเซียกันมาก

ลักษณะที่ 5 การลักลอบไปทำงานตามแนวชายแดน โดยไม่ผ่านด่านตรวจคนหางาน

ส่วนใหญ่เป็นลูกจ้างของบริษัทที่ไปทำธุรกิจกับประเทศเพื่อนบ้านตามแนวชายแดนพม่า ลาว หรือกัมพูชา เช่น ลักเข้าไปตัดไม้ เมื่อถูกทางการจับกุมก็ปล่อยให้ลูกจ้างเผชิญชะตากรรมตามลำพัง

สรุปรวมมูลเหตุของการลักลอบไปทำงานในต่างประเทศ

1. ผู้นำพา

- 1.1 ลักลอบไปโดยบริษัทจัดหางานที่ถูกต้องตามกฎหมาย
- 1.2 สายหรือนายหน้าเถื่อน ทั้งในรูปบุคคลธรรมดา และนิติบุคคล เช่น มัคคุเทศก์ หรือบริษัทท่องเที่ยว

2. สาเหตุ

- 2.1 เพราะมีผู้นำพาโน้มน้าว ชักจูงว่าการไปทำงานโดยวิธีนี้จะได้

ค่าจ้างสูง

- 2.2 เพราะเสียค่าบริการถูกกว่าการไปโดยถูกต้องตามกฎหมาย
- 2.3 เพราะสามารถเดินทางไปได้ทันที เร็วกว่าการไปโดยวิธีถูกต้อง

ตามกฎหมาย

- 2.4 เพราะความไม่รู้วิธีไปโดยถูกต้องกฎหมายเป็นอย่างไร
- 2.5 เพราะมีความต้องการสูงในการที่จะไปทำงานต่างประเทศ

3. วิธีการ

- 3.1 ชักชวนไปทำงานต่างประเทศ โดยหลอกลวงว่าเป็นการไปโดย

ถูกต้องกฎหมาย

3.2 ชักชวนว่าไปทำงานโดยไม่ผ่านบริษัทจัดหางานก็ได้ เพราะไปถึงแล้ว ก็จะได้รับอนุญาตเข้าเมืองโดยถูกต้องกฎหมาย และได้รับอนุญาตทำงานจากประเทศนั้น โดยตรง

3.3 ชักชวนไปในฐานะนักท่องเที่ยว หรือนักวิชาการเดินทางไปสัมมนา หรือในฐานะเป็นนักธุรกิจ แล้วก็ลักลอบอยู่ต่อเกินกำหนด VISA

- 3.4 ชักชวนไปแสวงบุญที่เมกกะ แล้วให้อยู่ต่อเพื่อหางานทำโดยวิธี

ผิดกฎหมาย

4. ผลของการลักลอบไปทำงานต่างประเทศ

- 4.1 ไม่ได้รับการคุ้มครองจากกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ
- 4.2 ไม่ได้รับค่าจ้าง หรือได้รับค่าจ้างต่ำ สวัสดิการไม่ดี
- 4.3 ไม่มีงานทำ ต้องอยู่อย่างหลบ ๆ ซ่อน ๆ บางรายถูกทารุณกรรม
- 4.4 อาจถูกจับกุมในฐานะผู้ลักลอบเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย
- 4.5 ไม่สามารถส่งเงินกลับประเทศได้
- 4.6 ทำให้เสียผลประโยชน์ของประเทศ เช่น นิวซีแลนด์ยกเลิกข้อตกลงยกเว้นการตรวจลงตราวีซ่า ทำให้คนส่วนใหญ่เดือดร้อน

ปัจจัยที่มีส่วนก่อให้เกิดปัญหาการหลอกลวงคนหางาน มีหลายปัจจัย ซึ่งพอสรุปได้ดังนี้

1. ปัจจัยปัญหาที่เกิดจากบริษัทจัดหางาน

(1) บริษัทจัดหางานส่วนใหญ่จะมีขนาดเล็กและขนาดกลาง บริหารงานโดยบุคคลในครอบครัว ซึ่งมีอำนาจตัดสินใจเพียงไม่กี่คน ทำให้วิสัยทัศน์การดำเนินธุรกิจด้านนี้ไม่กว้างไกลและเป็นระบบเพียงพอ

(2) เนื่องจากบริษัทจัดหางานไทยส่วนใหญ่มีตลาดแรงงานในต่างประเทศเป็นตลาดเดียวกัน และตำแหน่งงานในต่างประเทศมีอยู่จำนวนจำกัด ประกอบกับคนหางานมีความต้องการไปทำงานต่างประเทศมากกว่า จึงเป็นช่องทางให้บริษัทจัดหางานที่ไร้คุณธรรม ฉวยโอกาสหลอกลวงคนหางาน

(3) บริษัทจัดหางานบางรายมีพฤติกรรมเป็นสาย/นายหน้าให้แก่บริษัทจัดหางานด้วยกัน ด้วยการรับสมัครหรือกักตุนคนหางานไว้ แล้วนำมาเช่าขายให้บริษัทจัดหางานโดยแลกกับค่าตอบแทนเป็นราย ๆ ไป

(4) ทำการปลอมแปลงหรือสร้างหลักฐานในการจัดส่งคนหางานไปทำงานต่างประเทศ เพื่อแลกกับการได้รับค่าบริการและค่าใช้จ่ายจากคนหางาน บางรายแนะนำให้คนหางานเปลี่ยนชื่อ หรือนามสกุลใหม่เพื่อหลีกเลี่ยงกฎหมายการเดินทางเข้าไปทำงานของบางประเทศ ที่มีข้อห้ามคนงานที่เคยไปทำงานแล้วกลับเข้าไปทำงานอีกไม่ได้ หรือเป็นคนงานที่เคยมีประวัติการกระทำผิดกฎหมายของประเทศนั้น ๆ

(5) จัดส่งคนงานไปทำงานต่างประเทศโดยไม่เคยรู้จักกับนายจ้างแท้จริง หรือไม่ได้ตรวจสอบฐานะนายจ้างให้ บริษัทจัดหางานไม่ทราบสภาพที่แท้จริงของนายจ้าง ว่าต้องการคนงานไทยไปทำงานตำแหน่งอะไร จะได้รับค่าจ้างเท่าใด มีสวัสดิการอย่างไร เป็นต้น

(6) ในกรณีที่ไม่สามารถหาคนงานไทยที่มีคุณสมบัติตรงตามที่นายจ้างต้องการได้ บริษัทจัดหางานบางรายจัดส่งคนงานที่มีคุณสมบัติไม่ตรงไปทำงานแทน ทำให้นายจ้างได้คนงานไปทำงานไม่ตรงประเภทของงาน บางรายถึงกับส่งคนงานกลับประเทศและขาดความเชื่อถือฝีมือคนงานไทย และมาตรฐานการคัดเลือกคนงานของบริษัทจัดหางาน

2. ปัจจัยปัญหาที่เกิดจากคนหางาน

(1) คนหางานมีค่านิยมในการไปทำงานต่างประเทศ แต่ขาดความรู้ความเข้าใจในขั้นตอนการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ ตลอดจนให้ความเชื่อถือบุคคลภายนอกที่เป็นสายมากกว่าเจ้าหน้าที่ของรัฐ ทำให้นักหางานต้องเสียค่าใช้จ่ายสูง บางครั้งถูกหลอกลวงให้เสียเงินแล้วไม่ได้เดินทางไปทำงาน

(2) คนงานมีค่านิยมต้องการไปทำงานต่างประเทศสูงมาก ทำให้ตกเป็นเหยื่อของผู้หลอกลวงได้ง่าย

(3) คนงานไม่มีทางเลือกมากนัก เนื่องจากสภาพครอบครัวยากจนจะต้องดิ้นรนไปทำงานต่างประเทศ แต่ยังได้รับข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานต่างประเทศไม่มากนัก เช่น บริษัทจัดหางานที่ถูกต้อง แหล่งเงินทุนดอกเบี้ยต่ำ เป็นต้น

3. ปัจจัยปัญหาที่เกิดจากนายจ้างในต่างประเทศ

- (1) เปลี่ยนสัญญาจ้างฉบับใหม่ ลดสวัสดิการและค่าจ้าง
- (2) เลิกจ้างลูกจ้างก่อนครบสัญญาโดยไม่จ่ายค่าเดินทางให้
- (3) ค้างค่าจ้าง หรือไม่จ่ายค่าจ้างให้ทั้งที่ได้ทำงานไปแล้วเป็นเวลานาน
- (4) เอาเปรียบคนงาน โดยการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานท้องถิ่นเกี่ยวกับค่าล่วงเวลา และสวัสดิการต่าง ๆ
- (5) รับคนงานมาทำงานโดยไม่ได้รับอนุญาตจากทางการของประเทศตนก่อน เมื่อเจ้าหน้าที่ตรวจสอบพบคนงานจะถูกส่งกลับทันที
- (6) นำคนงานไปทำงานกับนายจ้างรายอื่น ซึ่งเป็นการฝ่าฝืนกฎหมายของประเทศนั้น ทำให้คนงานถูกส่งตัวกลับประเทศไทย โดยไม่ใช้ความผิดของคนงาน
- (7) เอาเปรียบคนงานโดยการจ่ายค่าจ้างเป็นรายวัน เพื่อไม่จ่ายค่าจ้างในวันหยุดทั้งที่สัญญาจ้างกำหนดการจ่ายค่าจ้างเป็นรายเดือน
- (8) หักเงินค่าจ้างของคนงานเพื่อป้องกันกรหลบหนี และจะคืนให้คนงานเมื่อทำงานครบสัญญา แต่นายจ้างบางรายก็ไม่คืนคนงาน โดยสร้างเงื่อนไขต่าง ๆ ขึ้นมาเป็นความผิดของคนงาน ซึ่งบางครั้งคนงานทำงานไม่ครบสัญญา นายจ้างก็ไม่คืนเงินให้
- (9) หักเงินค่าภาษีและเงินอื่น ๆ จากคนงานเกินกว่าที่กฎหมายกำหนด
- (10) ไม่เอาใจใส่ดูแลคนงาน เมื่อเจ็บป่วยหรือประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานโดยไม่ยอมพาไปพบแพทย์เพื่อทำการรักษาพยาบาล และเลิกจ้างคนงานเมื่อประสบอันตรายจนเป็นเหตุให้คนงานต้องทุพพลภาพ
- (11) ลูกจ้างหญิงที่ไปทำงานตำแหน่งผู้ช่วยแม่บ้าน บางครั้งถูกนายจ้างทำร้ายร่างกาย หรือลวนลาม ให้เวลาพักผ่อนน้อย ถูกเหยียดหยาม ให้ทำงานอื่นที่ไม่ใช่งานบ้านหรือให้ทำงานในบ้านญาติพี่น้องของตนด้วย

4. ปัจจัยปัญหาที่เกิดจากหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

(1) ปัญหาเกิดจากสถานตรวจสุขภาพของคนหางาน

-วิธีการตรวจ และวินิจฉัยผลการตรวจของไทยและประเทศที่คนงานไปทำงาน เช่น ใต้หวัน อิสราเอล ไม่อยู่ในมาตรฐานเดียวกัน บางคนผ่านการตรวจโรคของไทย แต่เมื่อเดินทางไปใต้หวันตรวจพบว่าคนหางานเป็นโรค ถูกส่งกลับซึ่งมีเป็นจำนวนมาก

(2) ปัญหาศูนย์ทดสอบฝีมือ

-การทดสอบฝีมือไม่มีมาตรฐาน หรือมาตรฐานต่ำกว่าที่ทางการกำหนดทำให้คนงานถูกลดค่าจ้างและหรือถูกเปลี่ยนงาน

-ไม่ได้ทำการทดสอบฝีมือคนงาน แต่ให้ใบรับรองการทดสอบฝีมือ

(3) ปัญหาของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับกรแก้ไขการหลอกลวงคนหางาน

-ไม่ดำเนินการแก้ไขปัญหอย่างจริงจังและต่อเนื่อง

-การลงโทษไม่ได้เด็ดขาดจริงจัง

-ไม่มีมาตรการใหม่ ๆ ที่เข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้มากกว่าเดิม

-การแทรกแซงตลาดโดยวิธีการจัดส่งโดยรัฐยังมีน้อยเกินไป

5. ปัจจัยปัญหาที่เกิดจากสายหรือนายหน้าเถื่อน

บทบาทของ "สาย" หรือ "นายหน้าจัดหางาน"

-จัดหาคนงาน รวบรวมรายชื่อ และที่อยู่ของคนงานที่ประสงค์จะไปทำงานต่างประเทศ เพื่อจัดส่งให้บริษัทจัดหางาน

-จัดเตรียมความพร้อมด้านเอกสารให้คนงาน เช่น หนังสือเดินทาง ตรวจโรคทำ CID ฯลฯ

-ดำเนินการในการหาสินเชื่อให้แก่คนงาน ทั้งในระบบและนอกระบบ (ติดต่อหาหลักทรัพย์, คนค้ำประกัน)

-ติดต่อประสานบริษัทจัดหางานเพื่อตัดตัวคนงานที่รวบรวมไว้จัดส่งไปทำงาน

- ให้การดูแลคนงานระหว่างรอการเดินทาง
- เป็นผู้รับเงินจากคนงานแทนบริษัทจัดหางาน

จะเห็นได้ว่า “สาย” หรือ “นายหน้าจัดหางาน” เป็นผู้ที่มีความสำคัญมากในกระบวนการจัดหางานเพราะทั้งคนหางานและบริษัทจัดหางานมีความจำเป็นต้องพึ่งสาย เนื่องจากคนหางานขาดความรู้ในเรื่องแหล่งงาน ไม่รู้จักบริษัทจัดหางาน อีกทั้งไม่มีความรู้ความเข้าใจในขั้นตอนการเตรียมตัวเพื่อไปทำงานต่างประเทศ ส่วนบริษัทจัดหางานเองก็ต้องพึ่งสายในการหาคนหางานที่มีความพร้อมในเรื่องฝีมือ และค่าใช้จ่าย โดยเฉพาะค่าใช้จ่ายซึ่งมีอัตราสูง สายจะมีส่วนช่วยในการดำเนินการให้คนหางานได้มีแหล่งเงินกู้ สามารถทำสินเชื่อนำเงินมาจ่ายเป็นค่าบริการและค่าใช้จ่ายได้ ทั้งนี้สายจะได้รับค่าตอบแทนจากการดำเนินการคนละ 10,000-20,000 บาท

อย่างไรก็ดี แม้สายจะทำหน้าที่เหมือนตัวแทนจัดหางานของบริษัทจัดหางาน แต่บริษัทจัดหางานมิได้จดทะเบียนให้สายเหล่านั้นเป็นตัวแทนของตน สายส่วนมากหรือทั้งหมดที่มีอยู่ในขณะนี้เป็นตัวแทนเถื่อน ทำให้ทางราชการไม่สามารถควบคุมการดำเนินการของสายอย่างใกล้ชิดได้ ซึ่งเป็นช่องทางหนึ่งที่ทำให้เกิดการหลอกลวงคนหางาน

การดำเนินการป้องกันและแก้ไขปัญหาการหลอกลวงคนหางานไปทำงานต่างประเทศในช่วงที่ผ่านมา

การป้องกันการหลอกลวงคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ
กรมการจัดหางาน ได้ให้ความคุ้มครองดูแลคนหางานที่ไปทำงานต่างประเทศ โดยดำเนินการป้องกันการหลอกลวงคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ ดังนี้

1. การประชาสัมพันธ์อย่างต่อเนื่องและทั่วถึง

การประชาสัมพันธ์ เป็นการสร้างความรู้ความเข้าใจแก่ประชาชน เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการไปทำงานต่างประเทศ ซึ่งส่วนใหญ่จะเน้นเรื่องวิธีการสมัครไปทำงานต่างประเทศโดยถูกต้องตามกฎหมาย ความรู้เรื่องตลาดแรงงานในต่างประเทศ และข้อควรระวังในการสมัครไปทำงานต่างประเทศ

สื่อประชาสัมพันธ์ที่ใช้มีอยู่ มีค่อนข้างหลากหลาย เพื่อให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมายให้มากที่สุด ซึ่งสื่อประชาสัมพันธ์ที่ใช้อยู่มากในปัจจุบันได้แก่

(1) ทางโทรทัศน์ โดยการจัดทำวีดีทัศน์ แนะนำการไปทำงานต่างประเทศ เผยแพร่ทางสถานีโทรทัศน์ช่องต่าง ๆ ซึ่งจัดทำโดยกรมการจัดหางาน

(2) ทางวิทยุกระจายเสียง โดยการจ้างนักจัดรายการซึ่งเป็นที่ยอมรับของประชาชนในแต่ละท้องถิ่น ให้ดำเนินการประชาสัมพันธ์ รวมทั้งการจัดรายการทางวิทยุกระจายเสียงของสำนักงานจัดหางานจังหวัดแต่ละจังหวัด ที่มีรายการทางวิทยุกระจายเสียงในจังหวัดเองด้วย

(3) การเผยแพร่ข่าวสารทางหอกระจายข่าวประจำหมู่บ้าน ตำบล อบต. หรือเทศบาล การจัดทำแผ่นพับ แผ่นปลิว ไปสเตอร์ เผยแพร่ในงานนิทรรศการต่าง ๆ ที่กรมการจัดหางาน หรือสำนักงานจัดหางานจังหวัดจัดขึ้น เช่น งานวันนัดพบแรงงาน งานมหกรรมอาชีพ งานจัดหางานเคลื่อนที่ เป็นต้น

2. การอบรมให้ความรู้แก่คนหางานตามโครงการต่าง ๆ

(1) โครงการป้องกันและปราบปรามการหลอกลวงคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ

เป็นโครงการให้ความรู้ความเข้าใจเรื่องการไปทำงานต่างประเทศ โดยเน้นการเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายซึ่งเป็นผู้สนใจไปทำงานต่างประเทศ ซึ่งสำนักงานจัดหางานจังหวัดแต่ละจังหวัดเป็นผู้ดำเนินการ โดยการรวบรวมกลุ่มเป้าหมายในแต่ละพื้นที่ เพื่อทำการให้ความรู้ตลอดจนการแนะนำ ชี้แจง และตอบข้อซักถามของผู้เข้ารับการอบรม

(2) โครงการเผยแพร่ความรู้ความเข้าใจในการไปทำงานต่างประเทศ

มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมให้คนหางานได้ทราบเกี่ยวกับขั้นตอนการสมัครงานไปทำงานต่างประเทศ การเตรียมตัวไปทำงาน การทำหนังสือเดินทาง การตรวจสุขภาพ การขอวีซ่า หน้าที่และความรับผิดชอบของบริษัทจัดหางาน ค่าใช้จ่ายสำหรับการไปทำงาน การกู้เงินสินเชื่อ ขนบธรรมเนียมประเพณีของประเทศที่คนหางานจะไปทำงาน และพฤติการณ์หลอกลวงของสาย/นายหน้า ซึ่งเรื่องเหล่านี้ล้วนมีผลกระทบต่อคนไทยที่ไปทำงานในต่างประเทศมาก จึงจำเป็นที่คนหางานจะต้องได้รับรู้ และมีความพร้อมที่จะเผชิญกับสิ่งต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นในการไปทำงาน

(3) โครงการเคาะประตูบ้าน

เป็นการดำเนินการเชิงรุก เพื่อให้ความรู้ความเข้าใจขั้นตอนการเดินทางไปทำงานต่างประเทศอย่างถูกต้องแก่ประชาชน และผู้นำชุมชนในพื้นที่ และเพื่อให้ทราบถึงกลวิธีการหลอกลวงของกลุ่มผู้หลอกลวงคนหางาน และสร้างแนวร่วมกับหน่วยงานราชการ เพื่อทำหน้าที่ประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลให้แก่ประชาชนในพื้นที่ และช่วยสอดส่องดูแล แจ้งข้อมูลเบาะแส พฤติการณ์ของสาย นายหน้าจัดหางานให้แก่หน่วยงานราชการ ซึ่งในปี 2544 มีพื้นที่ดำเนินการ 20 จังหวัด คือ จังหวัด นครราชสีมา, บุรีรัมย์, อุบลราชธานี, ชัยภูมิ, อุดรธานี, ขอนแก่น, มหาสารคาม, กาฬสินธุ์, นครพนม, หนองคาย, ลำปาง, เชียงราย, อุดรดิตต์, พะเยา, พิษณุโลก, สุโขทัย, ตาก, เพชรบูรณ์, สกลนคร, หนองบัวลำภู

3. การรับลงทะเบียนคนหางานเพื่อไปทำงานต่างประเทศ

คนหางานที่ประสงค์จะไปทำงานต่างประเทศนั้น ส่วนใหญ่จะไม่สามารถตัดสินใจว่าการสมัครไปทำงานต่างประเทศ จะไปสมัครกับบริษัทจัดหางานไหนสมัครอย่างไร จึงเป็นโอกาสให้สาย/นายหน้าจัดหางานเถื่อนชักนำไปสมัครงาน ซึ่งเป็นสาเหตุหนึ่งที่น่าไปสู่การหลอกลวงคนหางานที่เป็นปัญหาอยู่ในปัจจุบัน การรับลงทะเบียนคนหางานที่ประสงค์จะไปทำงานต่างประเทศ จึงเป็นวิธีการหนึ่งในการป้องกัน

มิให้คนหางานสมัครงานตามการชักนำของสายหรือนายหน้าจัดหางานเถื่อน โดยการประชาสัมพันธ์ให้ผู้สนใจที่จะไปทำงานต่างประเทศไปลงทะเบียนสมัครงานไว้กับสำนักงานจัดหางาน ซึ่งในการลงทะเบียนนี้คนหางานมีทางเลือกในการไปทำงานต่างประเทศได้สองวิธี คือ

(1) ลงทะเบียนเพื่อสมัครไปทำงานโดยกรมการจัดหางานเป็นผู้จัดส่งไปทำงาน

(2) ลงทะเบียนเพื่อสมัครไปทำงานโดยบริษัทจัดหางานเป็นผู้จัดส่งไปทำงาน ซึ่งบริษัทจัดหางานที่ต้องการจะรับสมัครงานสามารถขอคัดรายชื่อผู้ลงทะเบียนไว้กับศูนย์ทะเบียน ณ สำนักงานจัดหางานจังหวัดต่าง ๆ เพื่อติดต่อกับผู้สมัครงานได้โดยตรง ไม่ต้องผ่านสายหรือนายหน้าจัดหางาน

วิธีการรับลงทะเบียนคนหางานเพื่อไปทำงานต่างประเทศนี้อาจจะยังได้ผลในทางป้องกันได้ไม่สมบูรณ์มากนัก เนื่องจากคนหางานที่ลงทะเบียนส่วนใหญ่เป็นคนหางานที่ประสงค์จะไปทำงานโดยการจัดส่งของกรมการจัดหางานมากกว่า การไปทำงานโดยบริษัทจัดหางานเป็นผู้จัดส่ง เพราะเห็นว่าค่าใช้จ่ายน้อยกว่าการสมัครไปทำงานกับบริษัทจัดหางานมาก แต่กรมการจัดหางานก็มีข้อจำกัดในเรื่องตำแหน่งงานที่ได้รับมาจากต่างประเทศยังมีน้อย ไม่เพียงพอที่จะรองรับความต้องการของผู้สมัครงานได้ทำให้ผู้ที่ลงทะเบียนไว้จำนวนมากต้องรอเป็นเวลานาน จนบางคนรอไม่ไหว ก็หันกลับไปสมัครงานกับสายหรือนายหน้าเถื่อนเหมือนเดิม

ซึ่งในเรื่องนี้ กรมการจัดหางานก็ได้พยายามแก้ไข โดยการเร่งหาตลาดแรงงานในต่างประเทศเพิ่มเติม เพื่อให้ได้ตำแหน่งงานมากขึ้น และส่งเสริมให้บริษัทจัดหางานที่มีคุณภาพเข้าไปมีบทบาทในการรับสมัครคนหางานจากศูนย์ทะเบียนให้มากขึ้นด้วย

การแก้ไขปัญหาการหลอกลวงคนหางานไปทำงานต่างประเทศ

1. การแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นจากการกระทำของสายหรือนายหน้าจัดหางานเถื่อน

วิธีการดำเนินการที่ใช้อยู่ในปัจจุบันก็คือ การปราบปราม จับกุม และดำเนินคดีอย่างเฉียบขาด กรณีที่มีคนหางานร้องทุกข์ว่าถูกสายหรือนายหน้าจัดหางานเถื่อนหลอกลวง ซึ่งในปีที่ผ่านมาปรากฏว่าได้มีการดำเนินคดีกับสายหรือนายหน้าจัดหางานเถื่อนจำนวนมากในทุกพื้นที่ทั่วประเทศ ทั้งในภาคตะวันออก เชียงเหนือและภาคเหนือ แม้ว่าจะมีการจับกุมดำเนินคดีจำนวนมาก แต่ก็ยังไม่สามารถทำให้สายหรือนายหน้าจัดหางานเถื่อนเหล่านี้ลดจำนวนลงไปได้ จะมีสายนายหน้าเกิดขึ้นใหม่เป็นตัวแทนตัวต่อตัวแทนกันอยู่ตลอดเวลา ซึ่งก็แสดงให้เห็นว่าการใช้วิธีการปราบปรามดำเนินคดีโดยเด็ดขาดเพียงอย่างเดียวเท่านั้น ไม่ได้ผลในการช่วยป้องกันปัญหาการหลอกลวงคนหางาน จึงจำเป็นต้องใช้วิธีการอื่น ๆ ควบคู่กันไปด้วย

2. การแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นจากการกระทำของบริษัทจัดหางาน

มีบริษัทจัดหางานจำนวนไม่น้อย ที่ดำเนินการไม่ถูกต้องตามกฎหมายกำหนดไว้ ทำให้คนหางานถูกเอารัดเอาเปรียบ เช่น การเก็บค่าบริการสูงเกินกว่าที่กฎหมายกำหนด การเรียกเก็บเงินค่าบริการล่วงหน้าจากคนหางานเกินระยะเวลาที่กฎหมายกำหนด เก็บเงินค่าบริการไปแล้วไม่ออกไปรับเงินให้ การส่งคนหางานไปทำงานไม่ตรงตามสัญญา ซึ่งปัญหาเหล่านี้นับวันจะมีมากขึ้น เพราะในช่วงที่สภาวะเศรษฐกิจของประเทศกำลังประสบปัญหาได้ส่งผลกระทบต่อไปทั่ว แม้แต่บริษัทจัดหางานหลาย ๆ แห่ง ก็ประสบปัญหาเรื่องเงินทุนหมุนเวียน จนบางครั้งต้องนำเงินค่าบริการที่เก็บไปจากคนหางานไปหมุนใช้เป็นค่าใช้จ่ายของบริษัทฯ ก่อน แต่เมื่อใช้เงินไปแล้วปรากฏว่าไม่มีงานที่จะจัดส่งคนหางานไปทำงานได้ จึงเกิดปัญหาร้องทุกข์จากคนหางานขึ้น ซึ่งในปีงบประมาณที่ผ่านมาได้มีการลงโทษบริษัทจัดหางานเหล่านี้และให้ชดใช้เงินคืนให้คนหางาน หรือหักหลักประกันของบริษัทฯ คืนให้แก่คนหางานอยู่เสมอ

3. การตรวจสกัดกัน

3.1 คนหางานที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ จะต้องเดินทางออกผ่านด่านตรวจคนหางาน โดยแสดงหลักฐานการเดินทางไปทำงานหรือฝึกงานต่อเจ้าหน้าที่ประจำด่านตรวจคนหางานของกรมการจัดหางาน ว่าได้แจ้งหรือขออนุญาตต่ออธิบดีกรมการจัดหางานแล้ว เพื่อป้องกันมิให้มีการลักลอบนำคนหางาน หรือหลอกลวงคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ ซึ่งจะต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องและจริงจัง

3.2 จัดตั้งศูนย์ประสานการปราบปรามผู้เป็นภัยต่อคนหางาน เพื่อดำเนินงานด้านการปราบปรามการหลอกลวงและลักลอบไปทำงานในต่างประเทศ โดยตรวจสอบหาข้อมูล เบาะแส การหลอกลวงคนหางานทั้งในและต่างประเทศขึ้นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง และภาคเหนือ ดังนี้

(1) ศูนย์ประสานการปราบปรามผู้เป็นภัยต่อคนหางานประจำภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ประกอบด้วยจังหวัดอุดรธานี ขอนแก่น ชัยภูมิ กาฬสินธุ์ สกลนคร นครพนม เลย และหนองบัวลำภู กำหนดให้สำนักงานจัดหางานจังหวัดอุดรธานีเป็นศูนย์กลางการปฏิบัติงาน โดยมีจัดหางานจังหวัดอุดรธานีเป็นหัวหน้าศูนย์ประสานการปราบปรามผู้เป็นภัยต่อคนหางานประจำภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน

(2) ศูนย์ประสานการปราบปรามผู้เป็นภัยต่อคนหางานประจำภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ประกอบด้วยจังหวัดบุรีรัมย์ อุบลราชธานี สุรินทร์ ศรีสะเกษ นครราชสีมา มุกดาหาร ยโสธร มหาสารคาม และร้อยเอ็ด กำหนดให้สำนักงานจัดหางานจังหวัดบุรีรัมย์เป็นศูนย์กลางการปฏิบัติงาน โดยมีจัดหางานจังหวัดบุรีรัมย์เป็นหัวหน้าศูนย์ประสานการปราบปรามผู้เป็นภัยต่อคนหางานประจำภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง

(3) ศูนย์ประสานการปราบปรามผู้เป็นภัยต่อคนหางานประจำ ภาคเหนือ ประกอบด้วยจังหวัดเชียงใหม่ เชียงราย ลำพูน ลำปาง อุตรดิตถ์ กำแพงเพชร ตาก น่าน นครสวรรค์ พะเยา พิษณุโลก พิจิตร แพร่ เพชรบูรณ์ สุโขทัย และแม่ฮ่องสอน กำหนดให้สำนักงานจัดหางานจังหวัดเชียงใหม่เป็นศูนย์กลางการ

ปฏิบัติงาน โดยมีจัดหางานจังหวัดเชียงใหม่เป็นหัวหน้าศูนย์ประสานการปราบปรามผู้เป็นภัยต่อคนหางานประจำภาคเหนือ

นอกจากนี้กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ได้แต่งตั้งคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการหลอกลวงคนหางานขึ้น โดยมีปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมเป็นประธาน และคณะกรรมการประกอบด้วยเจ้าหน้าที่ของกระทรวงแรงงานฯ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ และกระทรวงการต่างประเทศ เพื่อดำเนินการป้องกันและปราบปรามการหลอกลวงคนหางานให้ได้ผลดียิ่งขึ้น

บทที่ 4 บทวิเคราะห์

จากแนวทางการดำเนินงานป้องกันและแก้ไขปัญหาการหลอกลวง
คนหางานที่นำเสนอไว้ในบทที่ 3 จะเห็นได้ว่ากรมการจัดหางานได้ดำเนินการเพื่อแก้ไข
ปัญหาในหลายรูปแบบ ทั้งการป้องกันและการปราบปราม ซึ่งปรากฏในรูปของโครงการ
ต่าง ๆ และเมื่อได้ศึกษาในรายละเอียดของแต่ละโครงการพบว่า "การประชาสัมพันธ์"
เป็นกลไกสำคัญอย่างหนึ่งที่สอดแทรกอยู่ในทุกโครงการ โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะใช้สื่อ
ประชาสัมพันธ์เตือนผู้ที่ประสงค์จะเดินทางไปทำงานต่างประเทศให้ทราบถึงขั้นตอนและ
วิธีการเดินทางไปทำงานที่ถูกต้องตามกฎหมาย รวมทั้งให้ทราบถึงวิธีการหลอกลวงของ
กลุ่มมิจฉาชีพ โดยมีการใช้สื่อประชาสัมพันธ์หลายประเภทหลายรูปแบบ เช่น สปอตวิทยุ
สปอตโทรทัศน์ สารคดีสั้นนำเสนอทางวิทยุกระจายเสียง แผ่นพับ โปสเตอร์ การเผยแพร่
ข้อมูลข่าวสารทางรายการวิทยุ ซึ่งดำเนินรายการโดยนักจัดรายการในท้องถิ่น รวมถึงการ
ให้บริการสอบถามข้อมูลทางโทรศัพท์ ฯลฯ

อย่างไรก็ดี แม้จะได้มีการดำเนินการประชาสัมพันธ์เพื่อป้องกันการ
หลอกลวงคนหางานที่ประสงค์จะไปทำงานต่างประเทศมาโดยตลอด แต่ปัญหาการ
หลอกลวงคนหางานก็ยังคงมีอยู่ และอยู่ในอัตราที่สูงขึ้นเป็นลำดับ เมื่อเปรียบเทียบกับ
จำนวนคนหางานที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ คือ จากร้อยละ 1.67 ในปี 2539
เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 2.51, 3.65 และ 4.78 ในปี 2540 2541 และ 2542 ตามลำดับ
ส่วนในปี 2543 อัตราการถูกหลอกลวงลดลงเหลือร้อยละ 3.46 และกลับเพิ่มขึ้นเป็น
ร้อยละ 5.69 ในปี 2544 (สถิติปี 2544 ตั้งแต่เดือนมกราคม-กันยายน) รายละเอียด
ตามตาราง

**อัตราการลออกลวงคนหางานไปทำงานต่างประเทศ เปรียบเทียบกับจำนวน
คนหางานที่เดินทางไปทำงาน**

ปี พ.ศ.	จำนวนเดินทาง	จำนวนลออกลวง	คิดเป็นร้อยละ	หมายเหตุ
2539	185,436	3,093	1.67	
2540	183,671	4,614	2.51	
2541	191,735	7,003	3.65	
2542	202,416	9,665	4.78	
2543	193,041	6,671	3.46	
2544	127,422	7,253	5.69	
(มกราคม-กันยายน)				

จากสถิติดังกล่าว ทำให้ผู้เขียนสนใจว่าจะหาหนทางปรับปรุงวิธีการดำเนินงานเพื่อให้ปัญหานี้เบาบางลงได้หรือไม่เพียงไร ซึ่งจากการศึกษาถึงการดำเนินงานป้องกันและแก้ไขปัญหากการลออกลวงคนหางานพบว่าหน่วยหลักในการดำเนินการเรื่องนี้ ได้แก่ กองตรวจและคุ้มครองคนหางาน ซึ่งมีการจัดทำ "โครงการเผยแพร่ความรู้ความเข้าใจในการทำงานต่างประเทศ" และ "โครงการเคาะประตูบ้านเพื่อป้องกันการลออกลวงคนหางาน" ขึ้นในปีงบประมาณ 2544 ส่วน "โครงการป้องกันและปราบปรามการลออกลวงคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ" ได้จัดทำขึ้นตั้งแต่ปี 2538 และยังคงดำเนินการมาจนถึงปัจจุบัน สำหรับฝ่ายประชาสัมพันธ์ สำนักงานเลขาธิการกรมได้นำโครงการนี้ไปสอดแทรกเป็นกิจกรรมย่อยในแผนปฏิบัติการประชาสัมพันธ์ กรมการจัดหางาน นอกจากนี้ยังได้ร่วมกับกองตรวจและคุ้มครองคนหางาน จัดทำ "โครงการประชาสัมพันธ์เพื่อป้องกันการลออกลวงคนหางานไปทำงานต่างประเทศ" ขึ้นในกลางปีงบประมาณ 2544 เนื่องจากมีคนหางานจำนวนประมาณ 700 คน ถูกลออกลวงไปทำงานที่ประเทศจอร์แดน และมาร้องทุกข์กับกรมการจัดหางาน

ความเห็นของผู้เขียน

จากการศึกษาแผนงานโครงการและวิธีการดำเนินงานด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหาการหลอกลวงคนหางานในช่วงที่ผ่านมา (ปีงบประมาณ 2544) แล้ว ผู้ศึกษามีความเห็นดังนี้

1. กรมการจัดหางานยังไม่มีการจัดทำแผนงานหลักเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการแก้ไขปัญหาการหลอกลวงคนหางานเป็นการเฉพาะ ทั้งที่ปัญหานี้เป็นปัญหาใหญ่ปัญหาหนึ่ง ซึ่งก่อให้เกิดความเสียหายในด้านทรัพย์สินและเงินทองปีละไม่น้อยกว่าร้อยล้านบาท (เฉพาะตัวเงินที่รวบรวมได้จากการร้องทุกข์ของคนหางาน) การดำเนินการที่ผ่านมาเป็นการจัดทำโครงการขึ้นมาตามสถานการณ์ หรือตามแต่ผู้รับผิดชอบภารกิจจะเห็นสมควร

2. ยังไม่มีการบูรณาการโครงการต่าง ๆ เข้าด้วยกัน ทั้งที่ลักษณะการดำเนินงานภายใต้โครงการต่าง ๆ ทั้ง 4 โครงการ มีความซ้ำซ้อนกันทั้งในเรื่องวัตถุประสงค์ของโครงการ พื้นที่ และวิธีดำเนินการ ทำให้สิ้นเปลืองงบประมาณและผลที่ได้ไม่คุ้มค่างบประมาณที่เสียไป

3. ยังไม่มีการจำแนกกลุ่มเป้าหมายให้ชัดเจนว่ามีกลุ่มใดบ้าง ทำให้ไม่สามารถกำหนดวิธีดำเนินการให้สอดคล้องกับกลุ่มเป้าหมายในแต่ละกลุ่ม

4. หน่วยงานที่รับผิดชอบด้านประชาสัมพันธ์ของกรม (ฝ่ายประชาสัมพันธ์) และหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการแก้ไขปัญหาการหลอกลวงคนหางานเพิ่งจะเริ่มประสานและทำงานร่วมกันภายใต้โครงการประชาสัมพันธ์เพื่อป้องกันการหลอกลวงคนหางานไปทำงานต่างประเทศ (เริ่มดำเนินการประมาณกลางปีงบประมาณ 2544)

5. แผนปฏิบัติการประชาสัมพันธ์ของกรมการจัดหางานกำหนดประเด็นการประชาสัมพันธ์เพื่อป้องกันการหลอกลวงคนหางานไว้เพียงแค่งิจกรรมย่อยโดยสอดแทรกอยู่ในกิจกรรมหลักที่ 1 จากทั้งหมด 14 กิจกรรม

6. การผลิตสื่อประชาสัมพันธ์บางประเภท เช่น เลื่อ หัด เป็นต้น อาจจะก่อให้เกิดการรับรู้ข้อความ/ประเด็นสำคัญสั้น ๆ แต่ไม่ได้สร้างความเข้าใจ และอาจไม่ช่วยให้คนหางานตระหนักถึงภัยทางการหลอกลวง และความเสียหายที่จะเกิดขึ้นจากการถูกหลอกลวง ซึ่งผู้ศึกษาเห็นว่าเป็นการลงทุนที่ไม่คุ้มค่า

7. การส่งบุคลากรออกไปเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสาร หรืออบรมให้ความรู้แก่ประชาชน ผู้นำหมู่บ้าน ฯลฯ ยังใช้เจ้าหน้าที่ของกรมการจัดหางาน ซึ่งอาจจะไม่สามารถโน้มน้าว หรือจูงใจให้ประชาชนเชื่อถือได้เท่าที่ควร ซึ่งอาจจะเป็นเพราะคุณวุฒิ วิทยุฒิ ประสบการณ์ยังมีไม่มากพอ รวมทั้งในการอบรมหรือบรรยายให้ความรู้อาจจะไม่ได้สอดแทรกเทคนิคทางด้านจิตวิทยามวลชนเข้าไปด้วย ทำให้ผู้ฟังไม่เกิดความเชื่อถือและคล้อยตามคำแนะนำของเจ้าหน้าที่

8. การดำเนินงานตามโครงการส่วนใหญ่ยังไม่มีการประเมินผลที่เป็นรูปธรรม จึงไม่สามารถนำข้อมูลมาใช้ในการปรับปรุงวิธีการดำเนินงานได้

แนวทางแก้ไข

เพื่อให้การดำเนินงานป้องกันและแก้ไขปัญหาการหลอกลวงคนหางานเป็นไปอย่างมีทิศทาง กรมการจัดหางานควรจะได้มอบหมายให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ กองตรวจและคุ้มครองคนหางาน ฝ่ายประชาสัมพันธ์ รวมทั้งผู้แทนจากสำนักงานจัดหางานจังหวัดในภาคเหนือ และภาคตะวันออกเฉียงเหนือร่วมกันพิจารณาถึงข้อมูลข้อเท็จจริงต่าง ๆ และร่วมกันจัดทำแผนเฉพาะกิจเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการหลอกลวงคนหางานขึ้น โดยเน้นการประชาสัมพันธ์เชิงจิตวิทยา เพื่อสร้างความเข้าใจ และให้ประชาชนตระหนักถึงภัยของการหลอกลวง ตลอดจนความเสียหายที่จะเกิดขึ้นเมื่อถูกหลอกลวง รวมทั้งการกำหนดกิจกรรมเสริมต่าง ๆ โดยมีวัตถุประสงค์ให้ประชาชนเกิดการเรียนรู้ เกิดความเข้าใจ และตระหนักถึงพิษภัยของการหลอกลวง โดยในการจัดทำแผนเฉพาะกิจดังกล่าวควรที่จะกำหนดกลุ่มเป้าหมายที่จะเข้าไปดำเนินการให้ชัดเจน ซึ่งผู้เขียนขอเสนอการแบ่งกลุ่มเป้าหมายไว้ 5 กลุ่มด้วยกัน คือ

1. กลุ่มที่มีความประสงค์จะเดินทางไปทำงานต่างประเทศ กลุ่มนี้มีความชัดเจนว่าประสงค์จะไปทำงานต่างประเทศ ได้แก่ ผู้ที่มาลงทะเบียนไปทำงานต่างประเทศ ผู้ที่สมัครงานโดยตรงกับบริษัทจัดหางาน ผู้ที่ผ่านการอบรมและเตรียมความพร้อมที่จะเดินทางไปทำงานต่างประเทศ กลุ่มนี้ถือว่ามีความพร้อมทั้งด้านการเงินและจิตใจ

2. กลุ่มที่เคยไปทำงานต่างประเทศแล้ว กลุ่มนี้มีความสนใจที่จะกลับไปทำงานต่างประเทศอีก เป็นกลุ่มที่มีความรู้และมีประสบการณ์ในการไปทำงานต่างประเทศเป็นอย่างดี

3. กลุ่มที่ยังไม่มีความพร้อมที่จะไปทำงานต่างประเทศแต่มีความสนใจ หากได้รับการชักชวนหรือมีเงื่อนไขดีก็สนใจจะไป กลุ่มนี้อาจจะยังไม่มีความพร้อมด้านการเงิน

4. กลุ่มที่ไม่มีความพร้อมและไม่สนใจจะไปทำงานต่างประเทศ แต่ในอนาคตหากมีปัจจัยผลักดันหรือปัจจัยดึงดูด และได้รับการชักชวนอาจจะสนใจไปทำงานต่างประเทศได้

5. กลุ่มประชาชนทั่วไปซึ่งมีความสนใจเรื่องการไปทำงานต่างประเทศ เช่น นิสิต นักศึกษา นักเรียน ผู้นำท้องถิ่น ครู อาจารย์ ข้าราชการ เป็นต้น

ดังนั้น การประชาสัมพันธ์ให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย จะต้องศึกษาวิเคราะห์ และจัดลำดับความสำคัญเร่งด่วน ซึ่งทั้ง 5 กลุ่มดังกล่าว กลุ่มที่ 1 เป็นกลุ่มที่ควรให้ความสำคัญเป็นอันดับแรก รองลงมาคือกลุ่มที่ 2, 3, 4 และ 5 ตามลำดับ

นอกจากนี้ ยังต้องศึกษาพฤติกรรมกรรบริโภคข่าวสารแต่ละกลุ่ม เพื่อเลือกใช้สื่อประชาสัมพันธ์ให้เหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุด ตัวอย่างเช่น กลุ่มที่ 1, 3 และ 4 การประชาสัมพันธ์จะเน้นการให้ข้อมูลข่าวสาร สร้างภาพพจน์ ให้ความรู้และสร้างความเชื่อถือ กลุ่มที่ 2 เป็นกลุ่มที่มีความรู้ และประสบการณ์จึงควรเน้นประชาสัมพันธ์เรื่องของความน่าเชื่อถือของหน่วยงาน กลุ่มที่ 5 จะเน้นการประชาสัมพันธ์เรื่องการให้ความรู้ และข้อมูลข่าวสาร เป็นต้น

นอกจากการแบ่งกลุ่มเป้าหมายดังกล่าวแล้ว ผู้เขียนขอเสนอตัวอย่างแผน
ประชาสัมพันธ์เฉพาะกิจเพื่อบรรเทาปัญหาการลออกดวงคนหางานไปทำงาน
ต่างประเทศได้เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานต่อไป โดยแผนนี้นำเสนอในลักษณะของ
กรอบแผนหลัก ซึ่งผู้ปฏิบัติสามารถนำไปขยายผลแตกเป็นโครงการย่อยต่าง ๆ ได้ตาม
ต้องการ

ตัวอย่าง

แผนประชาสัมพันธ์เฉพาะกิจเพื่อบรรเทาปัญหาการหลอกลวงคนหางานไปทำงานต่างประเทศ

สภาพปัญหา	สาเหตุ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	แนวทางการดำเนินงาน
1. ประชาชนในชนบทห่างไกลข้อมูลข่าวสาร	1.1 ขาดโอกาสการรับรู้ข่าวสาร	สร้างโอกาสการรับรู้ข่าวสารแก่ประชาชนในชนบท	มีข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับภาวการณ์เดินทางไปทำงานต่างประเทศในทุกศูนย์สังเคราะห์ราษฎรประจำหมู่บ้าน/องค์การบริหารส่วนตำบล	<p>1) ผลิตตี่อติงพิมเพ็เกี่ยวกับข้อครรู่ ข้อครรู่ ระวัง และข้อครรู่ปฏิบัติ ถ้าจะเดินทางไปทำงานต่างประเทศ(เป็นสื่อที่อ่านเข้าใจง่าย) แจกจ่ายไปยังศูนย์สังเคราะห์ราษฎรประจำหมู่บ้านและองค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่เป้าหมาย</p> <p>2) เชื่อมโยงข้อมูลกับโครงการอินเตอร์เน็ตตำบลของรัฐบาลเพื่อนำข้อมูลของกรมการ จัดหางาน เช่น ตำแหน่งงานในต่างประเทศ รายชื่อบริษัทจัดหางานที่ถูกตั้งคำถาม ฎหมาย วิธีกรและขั้นตอนในการไปทำงานต่างประเทศโดยถูกต้อง ฯลฯ เพื่อให้ประชาชนในหมู่บ้าน ในตำบล สามารถเปิดดูข้อมูลข่าวสารได้ตลอดเวลา</p>

สภาพปัญหา	สาเหตุ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	แนวทางการดำเนินงาน
	1.2 ต้องการศึกษา	ให้การศึกษาจากระบบแก่คนในชุมชน	ประชาชนในวัยทำงานของแต่ละชุมชนมีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถป้องกันตนเองไม่ให้ถูกหลอกหลวง	<p>1) ให้ความรู้เกี่ยวกับรูปแบบ และวิธีการหลอกลวงคนหางาน การเดินทางไปทำงานต่างประเทศอย่างถูกต้อง จิตชีวิตในด้านต่างเป็นต้น</p> <p>2) ร่วมมือกับกรมการศึกษานอกโรงเรียน และสำนักงานการประถมศึกษาให้ความรู้แก่ครู อาจารย์ เพื่อขยายผลไปสู่นักเรียนและครอบครัว</p>
2. กลวิธีการหลอกหลวงเข้าถึงชนบทเร็วและขยายพื้นที่กว้างขวาง	2.1 คนชนบทมีความซื่อ และรู้ไม่เท่าทัน	เพื่อให้ประชาชนในชนบทรู้เท่าทันแหล่งหลอกลวงหรือภัย	ประชาชนในชนบทในวัยทำงานอายุระหว่าง 20-45 ปี ตกเป็นเหยื่อของการหลอกหลวงร้อยละ 20-25%	<p>1) ผลิตและเผยแพร่สื่อ เพื่อการประชาสัมพันธ์ในรูปแบบต่าง ๆ ทั้งผ่านสื่อมวลชน สื่ออินเทอร์เน็ต สื่อพจนานุกรม และใช้ประกอบการฝึกอบรม</p> <p>2) ให้ความรู้ แก่ผู้นำชุมชนหรือบุคคลที่ประชาชนให้ความเคารพนับถือ เช่น พระภิกษุ ครู ฯลฯ เพื่อเป็นเครือข่ายในการเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการไปทำงานต่างประเทศอย่างถูกต้อง</p>

สภาพปัญหา	สาเหตุ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	แนวทางการดำเนินงาน
	<p>2.2 ใช้เทคนิคและกลยุทธ์การทดลองเปลี่ยนและการพัฒนาขึ้นเรื่อย ๆ รวมทั้งใช้สายและเครือข่ายในการทำงานที่กว้างขวาง</p>	<p>จับกระแสและทิศทางของการทดลอง เพื่อหาทางป้องกันก่อนการขยายผล</p>	<p>ดำเนินการในหมู่บ้าน อำเภอ จังหวัด ที่มีปัญหาการทดลองมาก</p>	<p>3) สร้างกลุ่มอาสาสมัครป้องกันภัยพลอากาศประจำหมู่บ้าน เพื่อทำหน้าที่เป็นสาย และแจ้งข่าวต่อเจ้าหน้าที่ และมีกิจกรรมเสริมความรู้และการป้อนข้อมูลใหม่ ๆ เป็นระยะ ๆ</p> <p>1) ประสานเครือข่ายการทำงานในภาวะป้องกันและปราบปรามผู้กระทำความผิดอย่างจริงจัง และเด็ดขาดเพื่อให้เกิดความเกรงกลัว และไม่กระทำซ้ำอีก</p> <p>2) วางแผนใช้กลยุทธ์การประชาสัมพันธ์ในประเด็นบทบาทของวิทยุกระจายเสียงและผู้เกี่ยวข้องร่วมมีชื่อ ในเรื่องการประชาสัมพันธ์ที่ควบคุมได้ และสื่อควบคุมไม่ได้ (สื่อมวลชน)</p> <p>3) ตั้งทีมเฉพาะในจังหวัดเป้าหมาย เพื่อหาข่าว ทหาเบาะแส หากพบพฤติกรรมที่น่าสงสัยให้รีบประชาสัมพันธ์เตือนประชาชน</p>

สภาพปัญหา	สาเหตุ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	แนวทางการดำเนินงาน
3. ต้องการมีชีวิตที่ดีกว่า	3.1 ไม่มีงานทำ 3.2 รายได้น้อยไม่พอเลี้ยงครอบครัว	ให้ข้อมูลตำแหน่งงาน ตัดลดแรงงาน การประกอบอาชีพอิสระ สร้างความรู้ความเข้าใจในสภาวะเศรษฐกิจ และสร้างค่านิยมไม่เลือกงาน	ทุกตำบล หมู่บ้าน โดยเฉพาะที่ศูนย์สงเคราะห์ราษฎรแห่ง หรือองค์การบริหารส่วนตำบล ประชาชนวัยทำงานในประเทศ	1) จัดทำข่าวและเอกสารข้อมูลส่งไปให้ศูนย์สงเคราะห์ราษฎร และองค์การบริหารส่วนตำบลทุกแห่ง เพื่อเผยแพร่ให้ประชาชนทราบ 2) ปรับปรุงระบบคอมพิวเตอร์ออนไลน์ให้ทันสมัย -ใช้สื่อมวลชนและสื่อ เพื่อการประชาสัมพันธ์ในรูปแบบ ทั้งสื่อทางวิทยุโทรทัศน์ สิ่งพิมพ์ สื่อพื้นบ้าน ฯลฯ
4. สิทธิเขาอย่างในกาไรไปทำงานต่างประเทศ	ไม่รู้ข้อมูล เกี่ยวข้องกับกาไรชีวิตในต่างแดน	เพื่อให้รับทราบข้อมูลเกี่ยวกับกาไรชีวิต และกาไรทำงานในต่างแดน	ผู้ที่ประสงค์จะเดินทางไปทำงานต่างประเทศ	1) ปีกอบรวมให้ความรู้คัมหางานก่อนเดินทางไปทำงานต่างประเทศ 2) ในจังหวัดที่มีปัญหาการหลอกลวงมาก หรือมีผู้ประสงค์จะไปทำงานต่างประเทศมาก ให้ทุกหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน และสวัสดิการสังคมที่ตั้งอยู่ในพื้นที่จัดนิทรรศการและจัดทีมประชาสัมพันธ์อย่างต่อเนื่องและทั่วถึงทุกพื้นที่

สภาพปัญหา	สาเหตุ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	แนวทางการดำเนินงาน
				<p>3) เผยแพร่เอกสาร สิ่งพิมพ์ที่ตีพิมพ์สามารถสื่อและเข้าใจความหมายได้ง่าย ให้แก่กลุ่มเป้าหมาย</p> <p>4) สอดแทรกความรู้ ความเข้าใจ และค่านิยมที่ถูกต้องในการเดินทางไปในต่างประทศ ผ่านทางสื่อมวลชนทุกประเภทอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะสื่อวิทยุ ทั้งในกรุงเทพฯ และภูมิภาค</p> <p>(3) และ 4) ให้คณะกรรมการประชาสัมพันธ์วางแผนการผลิตสื่อและกำหนดกลยุทธ์ในการดำเนินงานเผยแพร่ประชาสัมพันธ์)</p>
5. ประชาชนขาดความเชื่อใจเจ้าหน้าที่ของรัฐ	หน่วยราชการไม่สามารถเข้าถึงประชาชน	สร้างความเชื่อถือหน่วยงานของรัฐและตัวเจ้าหน้าที่	กลุ่มบุคคลที่สนใจไปทำงานต่างประทศ	เน้นการประชาสัมพันธ์ที่อยู่ในพื้นฐานของความเป็นจริง และเป็นรูปธรรมชัดเจน สัมผัสได้

บทที่ 5

สรุปและข้อเสนอแนะ

ปัญหาการหลอกลวงคนหางานไปทำงานในต่างประเทศเกิดขึ้นมาเป็นเวลานาน ก่อให้เกิดความเดือดร้อนกับประชาชนคนหางานที่ต้องสูญเสียทรัพย์สินเงินทองเพื่อสมัครงานไปทำงานในต่างประเทศโดยหวังว่าจะได้มีงานที่ดี มีรายได้สูงมาช่วยฐานะทางเศรษฐกิจที่ตกต่ำของครอบครัวปัจจุบัน แต่กลับต้องประสบกับชะตากรรม นอกจากนี้จะไม่ได้งานที่หวังแต่กลับต้องเป็นหนี้สินเพิ่มขึ้น และปัญหาการหลอกลวงมักจะมีเพิ่มขึ้นทุกครั้งที่รัฐบาลมีนโยบายเร่งการส่งเสริมการจัดส่งแรงงานไทยไปต่างประเทศ กรมการจัดหางานซึ่งมีหน้าที่โดยตรงที่จะปกป้องคุ้มครองคนหางานไม่ให้ถูกหลอกลวงหรือถูกเอารัดเอาเปรียบในการสมัครงานพยายามที่จะแก้ไขปัญหาทั้งในด้านการปราบปรามอย่างเฉียบขาดกับผู้หลอกลวงการจัดการอบรมเตรียมความพร้อมให้ผู้ประสงค์จะไปทำงานในต่างประเทศ การประชาสัมพันธ์ในรูปแบบต่าง ๆ ทั้งในด้านการออกวิทยุกระจายเสียง การทำสโปดโทรทัศน์ การออกเสียงตามสายในหมู่บ้าน มอบหมายให้เจ้าหน้าที่ของสำนักงานจัดหางานออกตรวจให้คำแนะนำแจกเอกสาร แผ่นพับ และแผ่นโฆษณาในรูปแบบต่าง ๆ แต่ปัญหาการหลอกลวงคนหางานก็ยังคงมีอยู่ จึงมีแนวคิดว่าการดำเนินงานที่ผ่านมาโดยเฉพาะในส่วนเกี่ยวกับการประชาสัมพันธ์อาจมีข้อจำกัดทำให้ไม่สามารถบรรเทาหรือแก้ไขปัญหาการหลอกลวงคนหางานที่เกิดขึ้นได้ โดยทำการศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวข้องทั้งในด้านการอพยพเคลื่อนย้ายแรงงาน การประชาสัมพันธ์ รวมทั้งรูปแบบ ลักษณะการหลอกลวงและทำการวิเคราะห์โครงการแก้ไขปัญหากลอกลวงที่ดำเนินการจำนวน 4 โครงการ คือ โครงการป้องกันปราบปรามการหลอกลวงคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ โครงการเผยแพร่ความรู้ความเข้าใจในการไปทำงานต่างประเทศ โครงการเคาะประตูบ้านเพื่อป้องกันการหลอกลวงคนหางาน และโครงการประชาสัมพันธ์เพื่อป้องกันการหลอกลวงคนหางานไปทำงานต่างประเทศ

จากการศึกษาวิเคราะห์พบว่าโครงการดังกล่าวยังมีข้อที่จะต้องปรับปรุงทั้งในด้านการจัดทำแผนงานหลัก เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการแก้ไขปัญหาการหลอกลวงคนหางาน ไม่มีการบูรณาการโครงการเข้าด้วยกันอย่างสมบูรณ์ ไม่ได้แยกกลุ่มเป้าหมายที่ชัดเจนและการดำเนินงานอยู่ในลักษณะกิจกรรมย่อย นอกจากนี้บุคลากรที่ส่งไปเผยแพร่ข้อมูล ยังไม่มีประสบการณ์และเทคนิคที่เพียงพอที่จะทำให้เกิดการโน้มน้าวให้บุคคลเชื่อถือและปฏิบัติตามได้ จึงเห็นสมควรที่จะต้องมีการปรับปรุงให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องร่วมกันประสานแผนในการดำเนินการ พร้อมทั้งได้วิเคราะห์นำเสนอตัวอย่างแผนประชาสัมพันธ์ที่มีประสิทธิผลในการบรรเทาปัญหาการหลอกลวงคนหางาน โดยแยกสภาพปัญหา สาเหตุของปัญหา วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่ชัดเจน เพื่อกำหนดแนวทางการดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการบรรเทาปัญหาการหลอกลวงคนหางานไปทำงานต่างประเทศและสามารถติดตามประเมินผลได้

ข้อเสนอแนะ

ผู้เขียนขอเสนอแนะแนวทางปรับปรุงการดำเนินงาน โดยเฉพาะในด้านการประชาสัมพันธ์เพื่อให้สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการป้องกันและบรรเทาปัญหาการหลอกลวงคนหางานไปทำงานต่างประเทศให้น้อยลง ดังนี้

1. ให้ความสำคัญกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาการหลอกลวงคนหางานไปทำงานต่างประเทศ โดยจัดทำแผนเฉพาะกิจเกี่ยวกับเรื่องนี้เป็นกรเฉพาะ บูรณาการโครงการของกองต่าง ๆ ให้มารวมกันอยู่ในแผนงานเดียวกัน และมีผู้รับผิดชอบในภาพรวม ทั้งนี้ให้แยกภารกิจเพื่อมอบหมายหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการในแต่ละภารกิจ และให้ผู้รับผิดชอบในภาพรวมติดตามผลการดำเนินงานอย่างใกล้ชิดและต่อเนื่อง ดังปรัชญาของการประชาสัมพันธ์ที่ว่า "จะต้องกระทำอย่างต่อเนื่อง มีแบบแผนและทำให้มีอิทธิพลเหนือความรู้สึกรีกคิดของกลุ่มเป้าหมาย"

2. ในการจัดทำแผนงานหรือโครงการต่าง ๆ ควรแยกแยะและกำหนดกลุ่มเป้าหมายให้ชัดเจน เพื่อเลือกใช้สื่อ และวิธีการที่เหมาะสมอันจะก่อให้เกิดประสิทธิผลที่แท้จริง ซึ่งกลุ่มเป้าหมายในการประชาสัมพันธ์เพื่อป้องกันและบรรเทาปัญหาการหลอกลวง ได้นำเสนอไว้แล้วในบทที่ 4

3. จัดสรรงบประมาณด้านประชาสัมพันธ์ให้เพียงพอสำหรับดำเนินการ เนื่องจากในปัจจุบันค่าใช้จ่ายในการผลิตสื่อประชาสัมพันธ์ เช่น สารคดี/สปอต สกู๊ปข่าว ที่จะเผยแพร่ทางโทรทัศน์มีค่าใช้จ่ายค่อนข้างสูง แต่ก็จำเป็นเนื่องจากเป็นสื่อที่เข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้รวดเร็วและชัดเจน รวมทั้งครอบคลุมพื้นที่ได้กว้างขวาง ดังนั้นจึงต้องมีงบประมาณมากพอที่จะใช้ในการผลิตและเผยแพร่อย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นการเน้นย้ำให้ข้อมูลข่าวสารไปถึงกลุ่มเป้าหมายอย่างทั่วถึงและครอบคลุม โดยเฉพาะกลุ่มเป้าหมายที่มีความสำคัญลำดับต้น ๆ เพราะเป็นกลุ่มที่มีความเสี่ยงสูงและในอนาคตสื่อจะมีความเสรีมาก ประชาชน/เอกชนจะเป็นเจ้าของสื่อมากขึ้น ทำให้การใช้สื่อฟรีโดยไม่เสียค่าใช้จ่ายจะไม่มีอีกต่อไป (No Free Media)

4. การดำเนินงานประชาสัมพันธ์ต้องมีการติดตามประเมินผล เพื่อนำผลที่ได้จากการประเมิน รวมทั้งจากการวิเคราะห์สถานการณ์ทั้งในปัจจุบันและอนาคตมา กำหนดทิศทางการทำงาน ซึ่งก็คือการกำหนดแผนการทำงานในระยะต่อไป

5. สร้างเครือข่ายด้านการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ข่าวสาร โดยเลือกบุคคลที่เป็นที่ยอมรับในชุมชนนั้น ๆ เช่น ครู อาจารย์ พระภิกษุ ฯลฯ เพื่อเป็นตัวเชื่อมระหว่างเจ้าหน้าที่กับคนในหมู่บ้าน หากทำหน้าที่ได้ดี คือสามารถชักจูงให้คนหางานปฏิบัติตามแนวทางที่เจ้าหน้าที่แนะนำจนไม่ถูกหลอกลวงได้ ควรมีรางวัลตอบแทนเพื่อให้เกิดความภาคภูมิใจ เช่น ไล่ประกาศเกียรติคุณ หรือเกียรติบัตรพร้อมเงินสดเล็กน้อย โดยผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้มอบให้ จะได้เป็นตัวอย่างและเป็นกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ต่อไป

6. ขอความร่วมมือจากวิทยากรลูกเสือชาวบ้าน ชุดปฏิบัติการจิตวิทยาของ กองทัพบก หรือตำรวจตระเวนชายแดน มาเป็นวิทยากรในการอบรมให้ความรู้ และจูงใจ ให้ประชาชนหรือกลุ่มเป้าหมายเข้าใจ และตระหนักถึงภัยของการหลอกลวง จะได้ไม่ตก เป็นเหยื่อ และหากพัฒนาจนถึงขั้นเป็นเครือข่ายประชาสัมพันธ์ของสำนักงานจัดหางาน จังหวัดได้ก็จะมีประโยชน์มากขึ้น

7. วิธีการประชาสัมพันธ์ควรเน้นการประชาสัมพันธ์แบบเข้าถึงตัว เช่น การ จัดชุดเฉพาะกิจลงพื้นที่ เพื่อพบปะประชาชนและตอบข้อสงสัย รวมทั้งให้ข้อมูลใหม่ ๆ แก่กลุ่มเป้าหมาย เป็นการสร้างความคุ้นเคยและเพิ่มความน่าเชื่อถือให้แก่เจ้าหน้าที่ใน สายตาของคนหางานและประชาชนทั่วไป

8. ในปัจจุบันรูปแบบการหลอกลวงคนหางานมีความสลับซับซ้อนและ แปลกใหม่ตลอดเวลา จึงควรจัดชุดเฉพาะกิจศึกษาในเรื่องนี้เป็นการเฉพาะ เมื่อเกิด ปัญหาให้รีบส่งชุดเฉพาะกิจและทีมประชาสัมพันธ์เข้าไปในพื้นที่เพื่อดำเนินการแก้ไข ปัญหาพร้อมกับจังหวัด ซึ่งแจ้งข้อเท็จจริงและประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนที่ตกเป็นเหยื่อเกิด ความเชื่อมั่นในหน่วยงานและบุคลากรของรัฐ และถอนตัวออกมาได้โดยไม่เกิดความ สูญเสียในด้านทรัพย์สินและขวัญกำลังใจ

9. ทราบข่าวว่ามีกาหลอกลวงคนหางานไปทำงานในประเทศใดประเทศ หนึ่ง ให้จังหวัดรีบรายงานต่อผู้บังคับบัญชาและแถลงข้อเท็จจริงเบื้องต้นในสื่อมวลชน ทราบ รวมทั้งรายงานความคืบหน้าให้สื่อมวลชนทุกแขนงทราบเป็นระยะ พร้อมทั้งจัดส่ง เจ้าหน้าที่ชุดประชาสัมพันธ์เข้าไปในพื้นที่เพื่อประชาสัมพันธ์ข้อเท็จจริง และป้องกันมิให้ ปัญหาขยายวงกว้างออกไปอีก โดยให้ถือว่าจังหวัดใดที่มีคนหางานถูกหลอกลวงเป็น กลุ่มใหญ่ แต่เจ้าหน้าที่ไม่ทราบข้อเท็จจริงหรือไม่สามารถสกัดขอบเขตของปัญหา หรือ ไม่มีการประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนทราบข้อเท็จจริง ให้ถือว่ามีความบกพร่องในหน้าที่

10. กำหนดจุดยุทธศาสตร์ในการแก้ไขปัญหา มีการวิเคราะห์ สรุปปัญหา และประเมินผลให้ชัดเจน กำหนดเป็นโซนสีขาว ซึ่งหมายถึงพื้นที่ที่ไม่มีการหลอกลวง โซนสีชมพู หมายถึงพื้นที่ที่มีการหลอกลวงไม่มาก และโซนสีแดง หมายถึงพื้นที่ที่มีการหลอกลวงมาก เมื่อกำหนดโซนแล้วจึงระดมทรัพยากรที่มีลงไปแก้ไขปัญหาในพื้นที่ตามระดับความสำคัญของปัญหา ด้วยการจัดทีมประชาสัมพันธ์จากส่วนกลางเข้าไปในพื้นที่เพื่อดำเนินการร่วมกับเจ้าหน้าที่ในจังหวัด ซึ่งจะสามารถช่วยลดปัญหาการหลอกลวงได้อีกทางหนึ่ง

11. ประสานความร่วมมือกับผู้นำชุมชนจัดทำโครงการหมู่บ้านปลอดการหลอกลวงไปทำงานต่างประเทศ และมอบรางวัลแก่หมู่บ้านที่สามารถดำเนินการจนสำเร็จ

12. จัดทำโครงการสายด่วนเพื่อการร้องทุกข์และแจ้งเบาะแสโดยใช้โทรศัพท์สายด่วนที่ไม่ต้องเสียเงินค่าโทร หรือติดตั้งกล่องรับเรื่องร้องทุกข์ตามศูนย์ลงเคราะห์ราษฎรประจำหมู่บ้านในจังหวัดเป้าหมาย และมีรางวัลนำจับแก่ผู้ให้เบาะแสดังกล่าวจนสามารถจับกุมผู้หลอกลวงได้

13. จะต้องปรับปรุงและพัฒนาเทคโนโลยีเกี่ยวกับการประชาสัมพันธ์ให้ทันสมัยเสมอ เพราะเทคโนโลยีในปัจจุบันเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา โดยเฉพาะเทคโนโลยีสารสนเทศ ดังนั้น ประชาสัมพันธ์ที่ทันสมัยจำเป็นต้องพึ่งพาสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เช่น การส่งข่าวผ่าน Internet หรือ Website ต่าง ๆ ซึ่งในอนาคตจะมี Internet ทุกตำบลของประเทศไทย รวมทั้งการติดต่อหรือการแลกเปลี่ยนข่าวสารระหว่างหน่วยงานในประเทศและต่างประเทศด้วย

14. การประชาพิจารณ์ (Public hearing) และเปิดเผยข้อมูลข่าวสารตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารในปัจจุบัน กรมการจัดหางานอาจจะต้องจัดให้มีการทำประชาพิจารณ์ในเรื่องการป้องกันและปราบปรามการหลอกลวงคนหางาน หรือ การแก้ไขปัญหาค่าหัวแพง เพื่อรับฟังมติของประชาชนและบุคคลที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมากำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาต่อไปในอนาคต

15. ความพร้อมของวัสดุอุปกรณ์และบุคลากร การประชาสัมพันธ์อย่างมีประสิทธิภาพคุ้มค่า จำเป็นจะต้องมีบุคลากรที่เทียบพร้อมไปด้วยความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในวิชาชีพโดยตรง และจะต้องมีการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพด้วยการอบรมให้ความรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อจะได้นำความรู้มาปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น นอกจากนี้วัสดุอุปกรณ์จะต้องมีเพียงพอเพื่อให้เกิดความคล่องตัว เช่น รถเคลื่อนที่ (Mobile Unit) คอมพิวเตอร์ กล้องวิดีโอทัศนระบบดิจิทัลหรือเบต้า เป็นต้น

อย่างไรก็ตาม การประชาสัมพันธ์มิใช่ยาวิเศษ หรือยาครอบจักรวาลที่จะสามารถขจัดปัญหาการหลอกลวงให้หมดสิ้นไปได้ เพียงแต่ผู้เขียนคิดว่าถ้ามีรูปแบบหรือวิธีการประชาสัมพันธ์ที่เหมาะสมก็น่าจะสามารถบรรเทาปัญหาการหลอกลวงคนหางานไปทำงานต่างประเทศให้เบาบางลงได้ ดังนั้นในการดำเนินงานเพื่อแก้ไขปัญหการหลอกลวงคนหางาน จึงควรดำเนินการในด้านอื่น ๆ ควบคู่ไปด้วย เช่น

1. ปรับปรุงกฎหมายหรือออกระเบียบให้บริษัทจัดหางานต้องใช้ระบบสินเชื่อคอกเบี้ยต่ำจากธนาคารของรัฐ/เอกชนในวงเงินที่เหมาะสม เพื่อป้องกันการหลอกลวงและเป็นการลดค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงานต่างประเทศไปในตัวด้วย เพราะก่อนที่ธนาคารจะปล่อยสินเชื่อจะต้องตรวจสอบให้แน่ชัดว่าคนหางานมี จต. 3 แล้ว จึงจะปล่อยเงินกู้ให้

2. แยกกระบวนการจัดส่งแรงงานไปทำงานต่างประเทศออกนอกระบบราชการ เพื่อช่วยให้เกิดความคล่องตัวในการบริหารจัดการ สามารถแข่งขันในการหาตำแหน่งงานว่างมาป้อนให้แก่ผู้สนใจไปทำงานต่างประเทศได้มากขึ้น เป็นทางเลือกใหม่แก่คนหางาน เนื่องจากกรไปทำงานต่างประเทศโดยรัฐเป็นผู้จัดส่ง หรือรัฐเป็นผู้หาตำแหน่งงานมาจัดสรรให้แก่บริษัทจัดหางาน จะช่วยลดค่าใช้จ่ายในการซื้อตำแหน่งงานได้มาก ซึ่งจะมีผลให้ค่าหัวลดลงได้ด้วย

3. อำนวยความสะดวกแก่ผู้จัดส่งคนหางานไปทำงานต่างประเทศ (บริษัท จัดหางาน) อย่างเต็มที่เพราะถือว่าเป็นผู้มีส่วนสร้างรายได้เข้าสู่ประเทศปีละหลายหมื่นล้านบาท และถือว่าเป็นนโยบายสำคัญของประเทศในการส่งเสริมการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ ส่วนราชการที่เกี่ยวข้องไม่ว่าจะเป็นกระทรวงการต่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์ หรือกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม จะต้องร่วมกันจัดทำแผนการหาตลาดแรงงานเช่นเดียวกับการหาตลาดการส่งออกหรือการท่องเที่ยว แต่ถ้ามบริษัท จัดหางานใดจงใจกระทำผิดหรือหลอกลวงคนหางานและปรากฏหลักฐานชัดเจนจะต้องลงโทษตามกฎหมายอย่างเฉียบขาดและจริงจัง

4. จะต้องปรับปรุงกฎหมายหรือระเบียบเพื่อให้เกิดความคุ้มครองคนหางานที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศอย่างถูกต้องตามกฎหมาย รวมทั้งครอบครัวของคนหางานด้วย เช่น การตั้งหนายความแก่ต่างในกรณีที่คนหางานกระทำผิดโดยไม่มีเจตนา นำเงินกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานต่างประเทศให้คนหางานกู้ในอัตราดอกเบี้ยต่ำ

5. จัดตั้งธนาคารแรงงาน (Labour Bank) เพื่อเป็นแหล่งรวบรวมกำลังแรงงานที่ต้องการไปทำงานทั้งในและต่างประเทศ สามารถเชื่อมโยงข้อมูลกับนายจ้างทั้งในและต่างประเทศที่ต้องการแรงงานสามารถให้บริการได้สะดวกรวดเร็ว โดยผ่านกรมการจัดหางาน

6. พัฒนาฝีมือแรงงานให้สามารถแข่งขันกับตลาดโลกได้ ในปัจจุบันแรงงานไทยเสียเปรียบในด้านภาษา และทักษะด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่ รัฐบาลควรร่วมมือกับเอกชนพัฒนาฝีมือแรงงานไทยให้ก้าวทันโลกปัจจุบันและเตรียมความพร้อมสำหรับโลกอนาคตด้วย

บรรณานุกรม

กรมการจัดหางาน. การส่งเสริมแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ, 2540.

กรมการจัดหางาน. คู่มือการปฏิบัติงานตามพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ, ไม่ระบุปีที่พิมพ์.

กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม. แผนพัฒนาแรงงานและสวัสดิการสังคม ฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2540 - 2544) ของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม กรุงเทพมหานคร : สำนักวิชาการแรงงานและสวัสดิการสังคม, ไม่ระบุปีที่พิมพ์.

กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม. ร่างแผนพัฒนาแรงงานและสวัสดิการสังคม ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2545-2549) เอกสารอัดสำเนาเย็บเล่ม.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544). กรุงเทพมหานคร : ห้างหุ้นส่วนจำกัด. เม็ดทราย พรินต์ติ้ง, ไม่ระบุปีที่พิมพ์.

สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี. คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรีนายชวน หลีกภัย นายกรัฐมนตรี แถลงต่อรัฐสภา วันพฤหัสบดีที่ 20 พฤศจิกายน 2540 กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี, 2540.

กัลยา พูนทรัพย์. การประชุมสัมพันธและเผยแพร่ผลงานของคณะกรรมการค่าจ้าง. เอกสาร
ผลงานเสนอขอประเมินเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งนักประชาสัมพันธ์ 6 ว,
กรุงเทพมหานคร.

เกษม จันทร์น้อย. สื่อประชาสัมพันธ์. เอกสารชุดการบริหารและการจัดการ,
กรุงเทพมหานคร : นานมี บุ๊คส์ จำกัด, 2537.

จิตรภรณ์ สุทธิวรเศรษฐ์. การวางแผนการประชุมสัมพันธ. กรุงเทพมหานคร, 2538.

ธีรนาถ กาญจนอักษร. ยุทธศาสตร์ทางเลือกของแรงงานสตรีข้ามชาติ. เอกสารประกอบ
การสัมมนาเรื่องยกเครื่องเมืองไทย จินตนาการสู่ปี 2000. 2539.

นฤป สุรเดชา. คู่มือการปฏิบัติงานด้านประชาสัมพันธ์. เอกสารผลงานเสนอขอประเมิน
เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งนักประชาสัมพันธ์ 6 ว, กรุงเทพมหานคร, 2542.

ประกิต วิเศษพาณิชย์. มาตรการเชิงรุกในการป้องกันและปราบปรามการหลอกลวง
คนหางานไปทำงานในต่างประเทศ. เอกสารผลงานเสนอขอประเมินเพื่อ
เข้าสู่ตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านนโยบายและแผน,
กรุงเทพมหานคร, 2540.

พรทิพย์ วรภิกขโกศาทร. ภาพพจน์นั้นสำคัญยิ่ง : การประชาสัมพันธ์กับภาพพจน์.
กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์เจริญผล, 2540.

ยงยุทธ์ แฉล้มวงษ์ และฉลองภพ สุสังกรกาญจน์. การจัดการแรงงานอพยพต่างชาติใน
ระยะยาว (เอกสารอัดสำเนาเย็บเล่ม). 2539.

โยธิน สรนาทสุมันท์, มาตรการลดค่าใช้บริการและค่าใช้จ่ายของคนหางานที่จะเดินทางไปทำงานที่ได้เห็น: ศึกษาเฉพาะกรณีมาตรการจัดทำทะเบียนคู่ค้า, เอกสารผลงานเสนอขอประเมินเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านนโยบายและแผน, กรุงเทพมหานคร, 2540.

ลักขณา สตะวทีน, หลักการประชาสัมพันธ์, กรุงเทพมหานคร : บริษัทเฟื่องฟ้าพรินติ้ง จำกัด, 2542.

วรรณิ จัลย์ประวีณ, มาตรการลดค่าใช้จ่ายของคนหางานในการเดินทางไปทำงานที่ได้เห็น โดยการควบคุมบริษัทจัดหางานในได้เห็น, เอกสารผลงานขอประเมินเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านนโยบายและแผน, กรุงเทพมหานคร, 2543.

วิจิตร รวีวงศ์ และภาวนา พัฒนศิริ, คุณภาพชีวิตการทำงานของสตรีไทยในญี่ปุ่น รายงานการวิจัย, 2540.

เสรี วงษ์มณฑา, ภาพพจน์นั้น สำคัญไฉน, กรุงเทพมหานคร, 2541.

สุอำภา ศชไกร, แนวทางการประชาสัมพันธ์ของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, เอกสารอัดสำเนาเย็บเล่ม, กรุงเทพมหานคร, 2541.

อมรรัตน์ บุญนาเย็น, ปัญหาของแรงงานไทยในการไปทำงานต่างประเทศ: ศึกษากรณีจังหวัดเชียงใหม่ เชียงราย และลำปาง, วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2542.

อัจฉรา เจริญผล, การนำนโยบายส่งเสริมแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศไปปฏิบัติใน
ประเด็นป้องกันการหลอกลวงคนหางานไปทำงานต่างประเทศของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่สำนักงานจัดหางานระดับจังหวัด, รายงานการ
ศึกษาอิสระปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2544.

Scott M. Cutlip and Allen H. Center, *Effective Public Relation*, 5th ed Prentice-
Hall, Inc., 1978