

บทที่ 1

บทนำ

1. สภาพปัญหา

การเดินทางไปทำงานต่างประเทศก่อให้เกิดผลดีต่อภาวะเศรษฐกิจทั้งของครอบครัวคนหางานและประเทศชาติ ผลดีต่อครอบครัว คือ สามารถยกระดับฐานะของครอบครัวให้มีมาตรฐานความเป็นอยู่ และการศึกษาของสมาชิกในครอบครัวที่ดีขึ้น ตลอดจนได้รับการยอมรับของชุมชนอีกด้วย ในส่วนที่เป็นผลดีต่อประเทศชาติที่ชัดเจน คือ สามารถบรรเทาปัญหาการว่างงานในประเทศ เนื่องจากมีจำนวนแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศปีละประมาณเกือบสองแสนราย รายละเอียดปรากฏในตารางที่ 1 ซึ่งแรงงานเหล่านี้สามารถส่งรายได้เข้าประเทศปีละประมาณ 50,000-60,000 กว่าล้านบาท โดยการโอนผ่านบัญชีธนาคาร รายละเอียดปรากฏในตารางที่ 2 ซึ่งยังไม่รวมการนำเงินสดติดตัวเมื่อแรงงานเดินทางกลับประเทศ ซึ่งเงินตราดังกล่าวสามารถแก้ปัญหาดุลชำระเงินตราของประเทศได้อีกด้วย

ตารางที่ 1 แรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศจำแนกตามลักษณะการเดินทาง พ.ศ. 2540-2544

หน่วย : คน/ร้อยละ

ลักษณะการเดินทาง	ปี พ.ศ. / ร้อยละ									
	2540	ร้อยละ	2541	ร้อยละ	2542	ร้อยละ	2543	ร้อยละ	2544	ร้อยละ
บริษัทจัดหางานจัดส่ง	95,128	51.79	87,659	45.72	104,659	51.70	92,497	47.92	79,229	49.45
กรมการจัดหางานจัดส่ง	1,637	0.89	1,270	0.66	731	0.36	528	0.27	567	0.35
เดินทางด้วยตนเอง	75,950	41.35	92,212	48.09	88,038	43.49	90,898	47.09	72,120	45.00
นายจ้างพาไปทำงาน	4,653	2.54	4,115	2.15	3,668	1.81	3,795	1.96	3,312	2.06
นายจ้างส่งไปฝึกงาน	6,303	3.43	6,479	3.38	5,320	2.63	5,323	2.76	5,024	3.14
รวม	183,671	100.00	191,735	100.00	202,416	100.00	193,041	100.00	160,252	100.00

ที่มา : สำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ กรมการจัดหางาน

ตารางที่ 2 จำนวนเงินที่แรงงานไทยในต่างประเทศส่งกลับโดยผ่านระบบธนาคาร พ.ศ. 2540-2544

ปี พ.ศ.	จำนวนรายได้ส่งกลับ (ล้านบาท)
2540	51,910
2541	58,845
2542	55,278
2543	66,836
2544	55,028

ที่มา : ธนาคารแห่งประเทศไทย

เมื่อประชาชนเห็นว่าการไปทำงานต่างประเทศสามารถเปลี่ยนฐานะของครอบครัวและที่สำคัญการเป็นที่ยอมรับของชุมชน ทำให้เกิดค่านิยมของการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ โดยเฉพาะประชาชนทางภาคตะวันออกเฉียงเหนือและภาคเหนือ เมื่อความต้องการไปทำงานของคนหางานมีมากกว่าจำนวนความต้องการแรงงานย่อมก่อให้เกิดผลกระทบตามมาที่สำคัญ ได้แก่ ปัญหาเรียกเก็บค่าบริการและค่าใช้จ่ายเกินกว่าอัตราที่กฎหมายกำหนด และปัญหาการหลอกลวงคนหางานไปทำงานต่างประเทศในลักษณะต่าง ๆ ขึ้นมากมาย บางรายต้องกู้หนี้ยืมสินทั้งในและนอกระบบ เพื่อเป็นค่าบริการและค่าใช้จ่ายในการไปทำงานต่างประเทศ บางรายถูกหลอกลวงจนหมดตัว ครอบครัวล่มสลาย กระทั่งไปถึงปัญหาอาชญากรรม ปัญหามาตรฐานความเป็นอยู่ในการดำรงชีวิต จนกลายเป็นปัญหาสังคมในระยะต่อไป

เมื่อพิจารณาแล้วจะเห็นได้ว่าปัญหาการหลอกลวงคนหางานไปทำงานต่างประเทศได้สร้างความเสียหายและความเดือดร้อนแก่คนหางานมาโดยตลอด นับตั้งแต่มีธุรกิจจัดส่งแรงงานไปทำงานต่างประเทศเกิดขึ้นในประเทศไทยกว่า 20 ปี ที่ผ่านมา (การจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศเริ่มเป็นธุรกิจจริงจังตั้งแต่ปี พ.ศ. 2518 เป็นต้นมา) รัฐบาลหรือหน่วยราชการที่เกี่ยวข้องต่างที่จะพยายามแก้ไขปัญหาดังกล่าวด้วยวิธีการต่าง ๆ นานา ทั้งมาตรการการป้องกันและมาตรการการปราบปรามอย่างต่อเนื่องเสมอมา ไม่ว่าจะเป็นด้านข้อมูลข่าวสาร สื่อประชาสัมพันธ์ทุกรูปแบบ ตลอดจนจัดให้มีกิจกรรมที่เหมาะสมเข้าไปดำเนินการในพื้นที่เป้าหมายให้ตรงกับสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชน โดยให้ผู้นำท้องถิ่น เช่น กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เป็นต้น เข้ามามีส่วนร่วม ซึ่งถือว่าเป็นมาตรการในเชิงรุกให้ถึงประชาชนกลุ่มเป้าหมายที่จะเสี่ยงต่อการถูกหลอกลวง หรือด้านการจับกุมและดำเนินคดีกับกลุ่มมิจฉาชีพ และกลุ่มนักหลอกลวง คัมภีร์คนหางานอย่างเฉียบขาดก็ตาม ปัญหาการหลอกลวงคนหางานไปทำงานต่างประเทศก็ยังคงเป็นปัญหาคู่กับธุรกิจการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศเสมอมา ไม่สามารถจัดปัญหาดังกล่าวให้หมดสิ้นไปได้

จากการศึกษาวิเคราะห์รูปแบบวิธีการถือโงง หลอกหลวงคนหางานไปทำงานต่างประเทศโดยกองตรวจและคุ้มครองคนหางาน กรมการจัดหางาน พบว่า สามารถจำแนกได้เป็น 2 รูปแบบ คือ รูปแบบแรก เป็นการดำเนินการโดยบริษัทจัดหางานซึ่งจดทะเบียนถูกต้องตามกฎหมาย รูปแบบที่สอง เป็นการดำเนินการโดยบุคคลหรือกลุ่มบุคคล ซึ่งอาจจะเกี่ยวข้องหรือไม่เกี่ยวข้องกับบริษัทจัดหางานก็ได้ ซึ่งในแต่ละรูปแบบมีวิธีการดำเนินการในลักษณะที่แตกต่างกันออกไป

การถือโงงและหลอกหลวงคนหางานในรูปแบบที่หนึ่ง ซึ่งเป็นการดำเนินการโดยบริษัทจัดหางานซึ่งจดทะเบียนถูกต้องตามกฎหมาย

ในปัจจุบันการเดินทางไปทำงานต่างประเทศอย่างถูกต้องตามกฎหมายแบ่งออกได้ 5 วิธี คือ 1) บริษัทจัดหางานจัดส่ง 2) กรมการจัดหางาน (รัฐจัดส่ง) 3) เดินทางด้วยตนเอง 4) นายจ้างพาลูกจ้างไปทำงาน 5) นายจ้างส่งลูกจ้างไปฝึกงาน ซึ่งที่ผ่านมาพบว่า ผู้ที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศโดยการจัดส่งของบริษัทจัดหางานมีจำนวนมากที่สุด โดยเฉพาะในรอบปีที่ผ่านมา มีผู้เดินทางด้วยวิธีนี้มีจำนวนถึง 79,229 คน (ร้อยละ 49.45) รองลงมา คือ เดินทางด้วยตนเอง จำนวน 72,120 คน (ร้อยละ 45.00) ส่วนการเดินทางโดยกรมการจัดหางานมีจำนวนน้อยที่สุดเพียง 567 คน (ร้อยละ 0.35) ทั้งนี้จากจำนวนผู้เดินทางไปทำงานต่างประเทศทั้งสิ้นจำนวน 160,252 คน รายละเอียดปรากฏในตารางที่ 1

จากที่ผ่านมามีการดำเนินการธุรกิจจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศโดยบริษัทจัดหางานมีอย่างต่อเนื่อง โดยมีบริษัทจัดหางานที่ได้รับอนุญาตในแต่ละปีประมาณ 200 กว่าบริษัท บริษัทจัดหางานเหล่านี้กระจายไปทั่วภูมิภาคต่าง ๆ ของประเทศ ยกเว้นภาคตะวันตกและภาคใต้ไม่มีบริษัทจัดหางานใดตั้งอยู่เลย บริษัทจัดหางานส่วนใหญ่มีสถานประกอบการตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและกระจายตัวอย่างมากในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยเฉพาะจังหวัดอุดรธานี ซึ่งมีบริษัทจัดหางานตั้งอยู่หลายราย นอกจากนี้ยังกระจายไปตามจังหวัดใหญ่ ๆ ในภูมิภาค เช่น นครราชสีมา ขอนแก่น นครพนม บุรีรัมย์ อุบลราชธานี เป็นต้น ขณะที่ในภาคเหนือกระจายไปหลายจังหวัด เช่น เชียงใหม่ เชียงราย ลำปาง เป็นต้น รายละเอียดปรากฏในตารางที่ 3 ซึ่งเมื่อพิจารณาแล้วจะเห็นได้ว่าสถานประกอบการของบริษัทจัดหางานตั้งอยู่ในภูมิภาคที่สอดคล้องกับความต้องการไปทำงานต่างประเทศของประชาชน คือทางภาคตะวันออกเฉียงเหนือและภาคเหนือ ดังที่กล่าวมาข้างต้น

ตารางที่ 3 บริษัทจัดหางานที่ได้รับอนุญาตให้จัดส่งคนหางานไปต่างประเทศแยกตามจังหวัด พ.ศ. 2540-2544

ภาค	จังหวัด	ปี พ.ศ.			
		2541	2542	2543	2544
กลาง	กรุงเทพมหานคร	155	165	174	171
	นนทบุรี	13	14	15	17
	ปทุมธานี	10	8	9	10
	สมุทรปราการ	1	2	-	1
ตะวันออกเฉียงเหนือ	นครราชสีมา	6	6	5	7
	ขอนแก่น	6	6	7	9
	นครพนม	9	7	6	6
	บุรีรัมย์	2	3	5	5
	ชัยภูมิ	1	-	1	1
	อุบลราชธานี	3	21	3	4
	อุดรธานี	18	1	21	23
	สุรินทร์	1	1	1	1
	หนองคาย	1	1	1	-
	มุกดาหาร	-	1	-	-
	หนองบัวลำภู	-	1	1	1
	ร้อยเอ็ด	-	-	1	1
	ศรีสะเกษ	-	-	-	1
เหนือ	เชียงใหม่	3	2	1	1
	เชียงราย	2	2	2	1
	ลำปาง	2	2	1	1
	สุโขทัย	1	1	1	1
	นครสวรรค์	-	1	1	1
	อุทัยธานี	-	-	1	1
ตะวันออก	ชลบุรี	1	1	-	-
ตะวันตก	-	-	-	-	
ใต้	-	-	-	-	
รวม		235	248	257	263

ที่มา : กองตรวจและคุ้มครองคนหางาน กรมการจัดหางาน

จากการดำเนินงานของบริษัทจัดหางานพบว่า ในแต่ละปีเกือบทุกบริษัทดำเนินการธุรกิจจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศอย่างไม่ถูกต้องตามกฎหมาย โดยเฉพาะการเก็บค่าบริการและค่าใช้จ่ายของบริษัทจัดหางานจัดเก็บเป็นจำนวนเงินสูงกว่าที่กฎหมายกำหนดทั้งสิ้น ซึ่งก็เป็นที่รับรู้กันทั่วไปอย่างกว้างขวาง หรือบางบริษัทจัดหางานก็ยังคงมีพฤติกรรมฝ่าฝืนกฎหมายด้านต่าง ๆ อยู่ตลอดเวลา ข้อมูลปี พ.ศ. 2541-2544 ถึงแม้ว่านายทะเบียนจัดหางานกลาง (อธิบดีกรมการจัดหางานโดยตำแหน่ง) ได้ดำเนินการลงโทษกับบริษัทจัดหางานที่กระทำผิดปีหนึ่ง ๆ หลายรายก็ตาม โดยสั่งให้บริษัทจัดหางานปฏิบัติให้ถูกต้องมีจำนวนมากที่สุด รองลงมาเป็นการพักใช้ใบอนุญาตและเพิกถอนใบอนุญาต ตามลำดับ ข้อมูลเฉพาะปี 2544 พบว่านายทะเบียนจัดหางานกลางมีคำสั่งลงโทษกับบริษัทจัดหางานจำนวน 50 ราย โดยเป็นการพักใช้ใบอนุญาต จำนวน 42 ราย และการเพิกถอนใบอนุญาตจำนวน 8 ราย ส่วนคำสั่งให้บริษัทจัดหางานปฏิบัติให้ถูกต้อง ไม่มีคำสั่งจากนายทะเบียนจัดหางานกลางแต่อย่างใด รายละเอียดปรากฏในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 บริษัทจัดหางานที่ถูกลงโทษสั่งให้ปฏิบัติให้ถูกต้อง พักใช้ใบอนุญาต และเพิกถอนใบอนุญาต พ.ศ. 2540-2544

ปี	จำนวนบริษัทจัดหางาน	คำสั่งนายทะเบียนจัดหางานกลาง			
		ปฏิบัติให้ถูกต้อง	พักใช้	เพิกถอน	รวม
2541	235	1	3	2	6
2542	248	29	4	2	35
2543	257	68	2	0	70
2544	263	-	42	8	50

ที่มา : กองตรวจและคุ้มครองคนหางาน กรมการจัดหางาน

การถือโงงและหลอกลวงคนหางานในรูปแบบของบริษัทจัดหางาน สามารถจำแนกได้ 7 ลักษณะ ดังนี้

1) การจ่ายค่าบริการและค่าใช้จ่ายสูงกว่าที่กฎหมายกำหนด การหลอกลวงลักษณะนี้คนหางานทุกรายที่จะเดินทางไปทำงานต่างประเทศต่างก็ต้องประสบกับปัญหานี้ ปัจจุบันมีการเรียกเก็บค่าบริการและค่าใช้จ่ายตั้งแต่ประมาณ 100,000-200,000 บาท หรือค่าใช้จ่ายสูงกว่านั้นในบางประเทศ ซึ่งตามข้อเท็จจริงแล้วบริษัทจัดหางานสามารถเรียกหรือรับค่าบริการจากคนหางานได้ไม่เกินจำนวนค่าจ้างรายเดือนที่คนหางานจะได้รับจากนายจ้างในเดือนแรก หรือ 30 วัน สำหรับสัญญาจ้างไม่น้อยกว่า 1 ปี ส่วนค่าใช้จ่ายจะเรียกเก็บได้เท่าที่จ่ายจริงแต่ไม่เกิน 15,000 บาท ยกเว้นได้หวั่นจะเรียกหรือรับค่าบริการและค่าใช้จ่ายรวม

กันแล้วไม่เกิน 56,000 บาท แต่บริษัทจัดหางานมักอ้างว่าต้องซื้อตำแหน่งงานจากต่างประเทศ ประกอบกับอุปสงค์ของแรงงานเองที่ต้องการจะเดินทางไปทำงานต่างประเทศมีอยู่เป็นจำนวนมาก เมื่อบริษัทจัดหางานเรียกเก็บค่าบริการและค่าใช้จ่ายจำนวนเท่าใด คนหางานก็ยินดีที่จ่ายซึ่งถือว่าการสมยอมกันทั้งสองฝ่าย

2) การจ่ายค่าใช้จ่ายส่วนตัวที่สูงกว่าความเป็นจริง การหลอกลวงคนหางานโดยสาย/นายหน้าจะแสวงหากำไรจากการดำเนินการดังกล่าว คนหางานบางรายอาจจะต้องเสียค่าใช้จ่ายถึง 30,000-40,000 บาท ให้กับสาย/นายหน้า ซึ่งในความเป็นจริงอาจจะประมาณไม่เกิน 5,000 บาท เช่น ค่าพาหนะ ที่พัก ค่าใช้จ่ายในการตรวจสุขภาพก่อนไปทำงานต่างประเทศ การทำหนังสือเดินทาง เป็นต้น คนหางานทุกรายจะต้องจ่ายค่าใช้จ่ายดังกล่าวเพื่อให้สาย/นายหน้าเป็นผู้พาไปดำเนินการ ซึ่งบางรายการไม่ได้มีค่าใช้จ่ายในการดำเนินการแต่อย่างใด เช่น การตรวจสอบประวัติอาชญากรรม (C.I.D) จากสำนักงานตำรวจแห่งชาติ แต่ที่ผ่านมามีคนหางานต้องเสียค่าใช้จ่ายในส่วนนี้มากถึง 2,500-3,000 บาท ที่เดียว ส่วนใหญ่ปัญหานี้บริษัทไม่ค่อยเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้อง เมื่อมีปัญหาจึงยากที่จะเอาผิดจากบริษัทจัดหางานได้

3) การรับสมัครงานและเรียกเก็บเงินล่วงหน้า บริษัทจัดหางานโดยส่วนใหญ่จะรับสมัครงานและเก็บเงินค่าบริการและค่าใช้จ่ายล่วงหน้าจากคนหางาน ทั้งที่บริษัทจัดหางานจะต้องได้รับการอนุญาตจากนายทะเบียนจัดหางานก่อนก็ตาม และตามกฎหมายกำหนดให้เก็บค่าบริการจากคนหางานล่วงหน้าได้ 30 วัน ก่อนเดินทาง แต่ในความเป็นจริงแล้วบริษัทจัดหางานมิได้ปฏิบัติตามกฎหมายแต่อย่างใด

4) การจ่ายเงินค่าบริการและค่าใช้จ่ายแล้วไม่ได้เดินทางไปทำงาน การหลอกลวงลักษณะนี้เป็นการรับสมัครงานโดยเรียกเก็บเงินค่าบริการและค่าใช้จ่ายจากคนหางานแล้วมิได้มีการจัดส่งให้ไปทำงานต่างประเทศ เนื่องจากไม่มีตำแหน่งงานจริง สาเหตุของปัญหาอาจเกิดจากคนหางานไม่มีการตรวจสอบข้อมูลที่ต้องการก่อนจ่ายเงิน ทำให้มีโอกาสเสี่ยงสูงที่จะถูกหลอกลวง

5) การเดินทางไปทำงานที่ต่างประเทศแล้วแต่ไม่เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้าง การหลอกลวงลักษณะนี้มีการรับสมัครงานแล้วจัดส่งไปทำงานต่างประเทศจริง แต่คนหางานยังประสบปัญหาต่าง ๆ เช่น ประเทศที่เดินทางไปทำงานไม่ตรงตามที่คนหางานต้องการ นายจ้าง ตำแหน่งงาน ค่าจ้าง และหรือสวัสดิการต่ำกว่าหรือไม่ตรงตามที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้าง ตลอดจนระยะเวลาการทำงานไม่ครบตามสัญญาจ้างเพราะไปทดแทนแรงงานเก่า เป็นต้น

6) บริษัทจัดหางานถูกสั่งพักหรือยกเลิกใบอนุญาตแต่ยังคงมีการรับสมัครงาน เป็นลักษณะที่คนหางานไม่ตรวจสอบข้อมูลให้รอบคอบก่อนสมัครงาน ประกอบกับความล่าช้าของระบบราชการทำให้บริษัทจัดหางานอาศัยช่องว่างการอยู่ระหว่างดำเนินการของเจ้าหน้าที่ในการเสนอลงโทษบริษัทจัดหางาน บริษัทจัดหางานจะดำเนินการรับสมัครงานเป็นปกติ เมื่อคนหางานเชื่อบริษัทจัดหางานก็จะปิดกิจการแล้วหลบหนีไป

7) การรับสมัครงานและเรียกเก็บเงินแล้วลักลอบจัดส่งคนหางานไปทำงานต่างประเทศด้วยวิธีการต่าง ๆ เป็นลักษณะที่บริษัทจัดหางานไม่ได้ขออนุญาตต่อนายทะเบียนจัดหางานในการจัดส่งคนหางานไปทำงานต่างประเทศ เมื่อคนหางานมาสมัครงานและจ่ายเงินแล้วจะใช้วิธีการลักลอบจัดส่ง หรือที่เรียกว่าวิธี “ค่าน้ำ”

ตารางที่ 5 การรับเรื่องร้องทุกข์และผลการช่วยเหลือคนหางานตาม พ.ร.บ. จัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 (พ.ศ. 2540-2544)

เรื่อง	ปี พ.ศ. 2540				ปี พ.ศ. 2541				ปี พ.ศ. 2542			
	เรื่องร้องทุกข์		ช่วยเหลือ		เรื่องร้องทุกข์		ช่วยเหลือ		เรื่องร้องทุกข์		ช่วยเหลือ	
	คน	บาท	คน	บาท	คน	บาท	คน	บาท	คน	บาท	คน	บาท
1. จ่ายเงินแล้วไม่ได้เดินทาง	3,343	131,173,074	1,920	51,799,350	4,442	182,281,766	1,319	32,456,414	6,401	253,200,674	1,590	42,765,822
2. คนงานไทยอยู่ต่างประเทศ	130	1,337,631	36	216,000	382	1,583,000	69	283,000	760	8,647,598	151	268,738
3. คนงานเดินทางกลับประเทศแล้ว	876	168,487,696	502	13,725,333	1,529	76,820,747	714	22,644,142	2,224	137,555,851	1,236	47,606,702
ขอค่าบริการคืน	4,349	300,998,401	2,458	65,740,683	6,353	260,685,513	2,102	55,383,556	9,385	399,404,123	2,977	90,641,262
รวม			(56.52%)	(39.025%)			(33.08%)	(21.25%)			(31.72%)	(22.69%)

ตารางที่ 5 การรับเรื่องร้องทุกข์และผลการช่วยเหลือคนหางานตาม พ.ร.บ. จัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 (พ.ศ. 2540-2544) (ต่อ)

เรื่อง	ปี พ.ศ. 2543				ปี พ.ศ. 2544			
	เรื่องร้องทุกข์		ช่วยเหลือ		เรื่องร้องทุกข์		ช่วยเหลือ	
	คน	บาท	คน	บาท	คน	บาท	คน	บาท
1. จ่ายเงินแล้วไม่ได้คืนทาง	4,392	275,266,083	1,462	47,032,712	5,627	362,094,827	1,698	60,170,258
2. คนงานไทยอยู่ต่างประเทศ	316	3,745,500	45	410,576	990	3,910,650	77	896,000
3. คนงานเดินทางกลับประเทศแล้ว	1,834	142,698,407	1,304	57,182,497	2,562	229,383,520	1,427	59,122,023
ขอค่าบริการคืน	6,542	421,709,990	2,811	104,625,785	9,179	595,388,997	3,202	120,188,281
รวม			(42.96%)	(24.80%)			(34.88%)	(20.19%)

ที่มา : กองตรวจและคุ้มครองคนหางาน กรมการจัดหางาน

จากข้อมูลการรับเรื่องร้องทุกข์ของคนหางาน พบว่า ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2540-2544 มีคนหางานที่ได้รับความเดือดร้อนจากการดำเนินการจัดหางานโดยบริษัทจัดหางานในแต่ละปีมีจำนวนประมาณ 6,000 ราย คิดเป็นมูลค่าความเสียหายหลายร้อยล้านบาท แต่ทางราชการให้ความช่วยเหลือได้ถึงร้อยละ 50 ซึ่งพบว่าคนหางานได้ร้องทุกข์ขอความช่วยเหลือกรณีจ่ายเงินแล้วไม่ได้เดินทางมีจำนวนมากที่สุดปีละประมาณ 4,000 ราย รองลงมาเป็นคนงานไทยอยู่ในต่างประเทศขอความช่วยเหลือปีละประมาณ 1,500 ราย และคนหางานเดินทางกลับประเทศไทยแล้วขอเงินค่าบริการคืนปีละประมาณ 500 ราย ข้อมูลเฉพาะปี 2544 พบว่ามีคนหางานร้องทุกข์ขอความช่วยเหลือทั้งหมด 9,179 ราย คิดเป็นมูลค่าความเสียหาย 595,388,997 บาท ซึ่งทางราชการสามารถช่วยเหลือได้ 3,202 ราย (ร้อยละ 34.88) คิดเป็นจำนวนเงิน 120,188,281 บาท (ร้อยละ 20.19) รายละเอียดปรากฏในตารางที่ 5

การฟ้องหลอกลวงคนหางานในรูปแบบที่สอง มีลักษณะวิธีการดำเนินการเช่นเดียวกันทั้ง 3 ลักษณะ คือ

1) การฟ้องหลอกลวงโดยบุคคลหรือกลุ่มบุคคลในท้องถิ่นเดียวกันกับผู้ที่ถูกหลอกลวง โดยผู้ที่ถูกหลอกลวงอ้างว่าสามารถจัดส่งไปทำงานต่างประเทศได้หรืออ้างว่าเป็นตัวแทนหรือสาย/นายหน้าของบริษัทจัดหางานที่ถูกต้องตามกฎหมายมารับสมัครงาน หรือเป็นตัวแทนของนายจ้างในต่างประเทศมารับคนงานเพิ่ม โดยอาจจะทำหลักฐานปลอมหรืออ้างหลักฐานว่าเคยไปทำงานต่างประเทศมาแล้วด้วย

2) การฟ้องหลอกลวงโดยบุคคลหรือกลุ่มบุคคลต่างถิ่น โดยสร้างความน่าเชื่อถือจากคนหางานด้วยท่าทางที่ภูมิฐาน ทั้งในด้านการแต่งกายและอาคารสถานที่ที่ใช้รับสมัครงาน เพื่อหลอกลวงให้คนหางานมาสมัครงานและจ่ายเงิน แต่เมื่อได้รับเงินจากคนหางานตามจำนวนที่ต้องการแล้วก็ปิดสำนักงานหลบหนีไป

3) การฟ้องหลอกลวงโดยจดทะเบียนเป็นนิติบุคคลถูกต้องตามกฎหมายแต่ไม่ใช่บริษัทจัดหางาน โดยบริษัทเหล่านี้จะอ้างตนเป็นบริษัทจัดหางาน ทำการสมัครงานโดยมิได้ขออนุญาตต่อทางราชการเมื่อรับสมัครงานและรับเงินจากคนหางานแล้วอาจจะมีการส่งต่อให้บริษัทจัดหางานที่ถูกต้อง หรือลักลอบจัดส่งไปทำงานต่างประเทศเองหรือไม่ก็ปิดกิจการหลบหนีไป

จากข้อมูลการปฏิบัติงานของศูนย์ปราบปรามผู้เป็นภัยต่อคนหางาน กองตรวจและคุ้มครองคนหางาน กรมการจัดหางานพบว่า ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2539 - 2543 มีคนหางานได้รับความเดือดร้อนมาร้องทุกข์หรือผู้เสียหายปีละประมาณ 1,000 ราย ทางราชการสามารถจับกุมได้ปีละประมาณ 40 ราย (ประมาณร้อยละ 20) คิดเป็นมูลค่าความเสียหายปีละประมาณ 70 ล้านบาท สามารถเรียกเงินคืนได้ปีละประมาณ 10 ล้านบาท (ประมาณร้อยละ 14) ข้อมูลเฉพาะปี พ.ศ. 2543 พบว่ามีผู้เสียหายจำนวนทั้งสิ้น 758 ราย สามารถช่วยเหลือได้จำนวน 17 ราย แบ่งเป็น 605 เรื่อง มีผู้ถูกกล่าวหาจำนวน 331 ราย ทางราชการสามารถจับกุมได้จำนวน 26 ราย คิดเป็นมูลค่าความเสียหายจำนวน 53,108,980 บาท โดยสามารถเรียกคืนและชดใช้ได้จำนวน 571,800 บาท รายละเอียดปรากฏในตารางที่ 6

ตารางที่ 6 การดำเนินงานของศูนย์ประสานการปราบปรามผู้เป็นภัยต่อคนหางาน ปี พ.ศ. 2539-2543

ปี	ผู้เสียหาย	ช่วยเหลือ/ราย	เรื่อง	ผู้ถูกกล่าวหา	จับกุม/ราย	ค่าเสียหาย	เรียกคืน/บาท
2539	802	ไม่มีข้อมูล	231	206	45	91,097,632	13,829,600
2540	547	ไม่มีข้อมูล	304	66	41	27,105,200	4,926,900
2541	2,642	131	403	85	42	122,870,000	13,378,500
2542	1,106	104	763	273	45	88,672,940	9,564,000
2543	758	17	605	331	26	53,108,980	571,800
รวม	5,855	252	2,366	961	199	382,854,752	42,270,800

ที่มา : กองตรวจและคุ้มครองคนหางาน กรมการจัดหางาน

การหลอกลวงคนหางานไปทำงานต่างประเทศเป็นปัญหาทางเศรษฐกิจและสังคมที่สำคัญปัญหาหนึ่ง ซึ่งมีควบคู่กับการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ และนับวันจะยิ่งเพิ่มจำนวนและมีความสลับซับซ้อนมากขึ้น และจากการศึกษาหามาตรการหรือแนวทางแก้ไขปัญหากลุ่มคนหางานไปทำงานต่างประเทศที่ผ่านมาจนถึงปัจจุบันส่วนใหญ่จะมุ่งศึกษาพฤติการณ์ของกลุ่มนักหลอกลวงคนหางาน การใช้มาตรการทางด้านกฎหมายมาบังคับใช้ ตลอดจนด้านการบริหาร โดยไม่ได้ให้ความสำคัญหรือไม่สนใจที่จะศึกษาถึงภูมิหลังและความคิดเห็นที่เป็นปัญหาข้อเท็จจริงของคนหางานที่ถูกหลอกลวงเท่าใดนัก ซึ่งกรณีดังกล่าวอาจจะเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้มาตรการแก้ไขปัญหากลุ่มคนหางานไปทำงานต่างประเทศที่ผ่านมาไม่สัมฤทธิ์ผลเท่าที่ควร

ดังนั้น เพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับปัญหาการหลอกลวงคนหางานไปทำงานต่างประเทศในประเด็นภูมิหลังและพฤติกรรม รวมทั้งมุมมองของผู้ที่ตกเป็นเหยื่อการหลอกลวงว่าเป็นอย่างไร ើอต่อการถูกหลอกลวงหรือไม่เพียงใด ผู้ศึกษาจึงได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องนี้ขึ้น โดยคาดหวังว่าผลสรุปที่ได้จากการศึกษาอาจนำไปใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงและเสริมสร้างมาตรการป้องกันการหลอกลวงคนหางานไปต่างประเทศให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

2. วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1) เพื่อสำรวจข้อเท็จจริงเกี่ยวกับสภาพภูมิหลังและพฤติกรรม รวมทั้งความคิดเห็นของคนหางานจากปัญหาการลออกหลวงคนหางานไปทำงานต่างประเทศว่าเป็นอย่างไร ปัจจัยอะไรที่เป็นตัวกำหนดถึงการลออกหลวงของคนหางานไปทำงานต่างประเทศ

2) เพื่อเป็นข้อมูลแก่ผู้เกี่ยวข้องที่จะนำไปใช้ในการปรับปรุงและเสริมสร้างมาตรการป้องกันการลออกหลวงคนหางานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น

3. ขอบเขตในการศึกษา

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาถึงสภาพภูมิหลังและความคิดเห็นของผู้ที่ตกเป็นเหยื่อจากการลออกหลวงไปทำงานต่างประเทศ โดยการสุ่มตัวอย่างจากคนหางานที่มีร้องทุกข์ขอค่าบริการและค่าใช้จ่ายคืนตาม พ.ร.บ.จัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 แก้ไขเพิ่มเติมตาม พ.ร.บ.จัดหางานและคุ้มครองคนหางาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537

4. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1) ทำให้มีข้อมูลและทราบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับสภาพภูมิหลังและพฤติกรรม รวมทั้งความคิดเห็นของคนหางานที่ถูกลออกหลวงไปทำงานต่างประเทศอย่างชัดเจน

2) สามารถใช้ข้อมูลที่ได้จากผลการศึกษาเพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงและเสริมสร้างมาตรการป้องกันการลออกหลวงคนหางานไปทำงานต่างประเทศ

3) ทำให้ทราบข้อเท็จจริงจากคนหางานเกี่ยวกับปัจจัยที่เป็นสาเหตุปัญหาการลออกหลวงคนหางานไปทำงานต่างประเทศ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการวางแผนแก้ไขปัญหาการลออกหลวงในระยะยาว

บทที่ 2

ผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องและกรอบความคิดที่ใช้ในการศึกษา

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง พบว่ามีผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องและน่าสนใจ ดังนี้

ร.อ.ปรัชญพล ธีรเนตร (2524) จากการศึกษาเรื่อง “นโยบายส่งแรงงานไทยไปต่างประเทศ ศึกษาเฉพาะกรณีส่งแรงงานไทยไปได้ห้าวัน” พบว่า ผลของการเคลื่อนย้ายแรงงานที่มีต่อตัวแรงงานซึ่งจะเห็นได้ชัด คือ การมีงานทำ เพราะแรงงานที่ไปทำงานในต่างประเทศส่วนใหญ่ไม่มีงานทำขณะที่อยู่ในประเทศ และการไปทำงานต่างประเทศนอกจากจะมีงานทำแล้ว แรงงานยังได้ผลอย่างอื่นด้วย คือ การมีรายได้เพิ่มขึ้น ซึ่งถ้าเป็นแรงงานที่มีงานทำในประเทศอยู่ก่อนไปทำงานต่างประเทศก็แสดงว่าเขาจะต้องได้รับค่าตอบแทนหรือค่าจ้างที่สูงกว่า เมื่อมีงานทำในต่างประเทศก็เป็นการเพิ่มรายได้ให้แรงงานซึ่งเป็นผลดีต่อตัวแรงงานเอง

นอกจากนี้ยังพบว่า แรงงานที่เดินทางไปทำงานในต่างประเทศจะได้รับความรู้เกี่ยวกับวิทยาการใหม่ ๆ ที่มีความก้าวหน้าในประเทศ เป็นการเสริมสร้างความรู้ความสามารถให้กับคนงานทำให้แรงงานนั้นมีประสิทธิภาพการทำงานดีขึ้นกว่าเก่า และอาจจะเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศให้มีความก้าวหน้าต่อไปได้

นิพนธ์ พัวพงศกร (2525) ศึกษาเรื่องคนงานไทยในต่างประเทศ สาเหตุ ผลกระทบ ปัญหา และนโยบาย ได้อธิบายสาเหตุที่ทำให้สำนักงานจัดหางานบางแห่งหลอกลวงคนหางานโดยอาศัยทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ 2 ทฤษฎี ทฤษฎีแรก เป็นทฤษฎีที่ใช้อธิบายพฤติกรรมของบุคคลธรรมดา (ซึ่งมิใช่เป็นบุคคลวิกลจริต หรือมีกมลสันดานเป็นโจรมาแต่กำเนิด) ที่ตัดสินใจกระทำผิดกฎหมาย ทฤษฎีที่สอง คือทฤษฎีการขายบริการหลอกลวง เช่น การที่แพทย์หลอกให้คนไข้ตัดต่อมทอนซิลหรือตัดไส้ติ่ง หรือชู้ช่อมรดกลอกเจ้าของรถสุภาพสตรีว่าแบตเตอรี่ในรถใช้ไม่ได้แล้วต้องเปลี่ยนใหม่ ฯลฯ โดยได้อธิบายไว้ ดังนี้

ทฤษฎีแรก อุปทานการประกอบอาชีพอาชญากรรม บุคคลบางคนจะตัดสินใจใช้เวลาประกอบอาชีพอาชญากรรมถ้าเขาคิดว่าประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการกระทำผิดกฎหมายมากกว่าการประกอบอาชีพถูกกฎหมาย โดยไม่จำเป็นว่าบุคคลผู้นี้จะมีสันดานชอบทำผิดกฎหมายเลย การที่บุคคลจะตัดสินใจทำผิดกฎหมายมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับสมการดังต่อไปนี้ $O = @ (P, F, U)$ โดย O คือ จำนวนครั้งในการประกอบอาชีพอาชญากรรมหรืออุปทานในการประกอบอาชีพอาชญากรรม P คือ โอกาสที่จะถูกจับได้ F คือ โทษเมื่อถูกจับได้ ซึ่งรวมทั้งโทษจำคุก (คิดเท่ากับรายได้ที่สูญเสียในระหว่างติดคุก) U คือ ปัจจัยอื่น ๆ ที่มีส่วนกำหนดในการตัดสินใจทำผิด เช่น อายุ รายได้

การว่างงาน ฯลฯ ตามสมการนี้ถ้าสิ่งอื่น ๆ คงที่การเพิ่มโอกาสในการถูกจับหรือการเพิ่มโทษจะลดประโยชน์ที่บุคคลคาดว่าจะได้รับจากการทำผิด ซึ่งจะมีผลให้จำนวนอาชญากรรมลดลง นิพนธ์ พัวพงศกร เห็นว่าสมการนี้มีประโยชน์อย่างยิ่ง เพราะสามารถพิสูจน์ได้ว่าการเพิ่มโอกาสในการถูกจับ (เช่น เพิ่มกำลังตรวจ) จะมีผลให้จำนวนอาชญากรรมลดลงมากกว่าการเพิ่มบทลงโทษในอัตราที่เท่ากัน สำหรับบุคคลที่มีทัศนคติรักการเสี่ยง (risk lover) แต่ถ้าบุคคลนั้นไม่ชอบความเสี่ยง (risk averter) การเพิ่มบทลงโทษจะมีผลต่อการลดอาชญากรรมได้ดีกว่า สำหรับบุคคลที่ไม่ยินดียินร้ายต่อการเสี่ยง (risk neutral) การเพิ่มโทษหรือการเพิ่มโอกาสในการถูกจับย่อมมีผลต่อการลดอาชญากรรมได้เท่ากัน

ทฤษฎีที่สอง ทฤษฎีการขายบริการหลอกลวง นิพนธ์ พัวพงศกร เห็นว่าอีกสาเหตุหนึ่งที่ทำให้คนหางานถูกหลอกลวงจากนักต้มตุ๋นคนหางาน คือ ปัญหาความไม่สมมาตรของสารสนเทศ โดยอธิบายว่าสำนักงานจัดหางานบางแห่งจัดส่งคนหางานที่มีฝีมือไม่ตรงตามความต้องการของนายจ้างในต่างประเทศ ทำให้คนหางานที่ไปได้รับความเดือดร้อน ในขณะที่บางแห่งก็ชักจูงให้คนงานยอมรับอัตราค่าจ้างซึ่งต่ำกว่าปกติ โดยหลอกลวงว่าคนหางานจะได้รายได้พิเศษจากการทำงานล่วงเวลา ฯลฯ การหลอกลวงเช่นนี้เกิดจากการที่คนงาน (หรือนายจ้าง) ไม่มีข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะของงาน และต้นทุนในการที่ถูกจ้างจะสืบทราบความจริงก็ค่อนข้างสูง กล่าวคือ กว่าจะพบความจริงก็ต่อเมื่อได้เซ็นสัญญาและเดินทางไปแล้วจึงรู้ว่าถูกหลอกลวง ปัญหานี้นอกจากจะเกิดจากสำนักจัดหางานเป็นบุคคลเดียวที่มีข้อมูลจ้างงานแล้วยังเกิดจากบริษัทจัดหางานเป็นผู้รับผิดชอบในการทำสัญญาจ้างงาน และส่งมอบตัวคนหางานให้นายจ้างพร้อม ๆ กัน คนหางานที่ต้องการสืบเสาะข้อมูลจากสำนักจัดหางานอื่น ๆ เพื่อเปรียบเทียบเงื่อนไขสัญญา ทำให้คนหางานไม่อาจใช้เวลาแสวงหาข้อมูลที่ต้องประกอบการตัดสินใจได้ จึงเป็นโอกาสให้คนงานถูกหลอกลวงได้ง่าย

วลัยพร อาสาพรประกิจ (2532 : 6-7) ศึกษาเรื่อง “บทบาทของกรมแรงงานในการบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ” พบว่า สาเหตุที่สำคัญประการหนึ่งของปัญหาการหลอกลวงและเอารัดเอาเปรียบคนหางานในอดีต คือ พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ.2511 มีข้อกำหนดและมาตรการในการควบคุมบริษัทจัดหางานไม่เข้มงวดเพียงพอ มีบทลงโทษทางกฎหมายต่ำเกินไป ไม่ทันสมัยและไม่เหมาะสมกับสภาพการณ์ในขณะนั้น ประกอบกับรายได้ที่ได้รับจากการดำเนินธุรกิจนี้สูงมาก จึงก่อให้เกิดการหลีกเลี่ยงกฎหมายและสร้างปัญหาต่าง ๆ มากมาย แนวทางที่สำคัญแนวทางหนึ่งในการป้องกันและแก้ไขปัญหาดังกล่าวในขณะนั้น คือ การแก้ไขพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2511 โดยการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหลักเกณฑ์ในเรื่องการขออนุญาตจัดหางานและดำเนินการจัดหางาน กำหนดให้ผู้ประกอบการธุรกิจจัดหางานต้องวางหลักประกันสำหรับการดำเนินกิจการและสำหรับตัวแทนจัดหางานของตน กำหนดมาตรการในการควบคุมการดำเนินการจัดหางานให้รัดกุมยิ่งขึ้น และให้มีการจัดตั้งกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานกรณีประสบปัญหา รวมตลอดถึงการเพิ่มโทษผู้จัดหางานที่ดำเนินการโดย

เหล็กเถียง หรือละเมิดกฎหมาย การแก้ไขกฎหมายดังกล่าวเริ่มดำเนินการตั้งแต่ปี พ.ศ. 2522 แล้วเสร็จและได้ประกาศใช้บังคับเมื่อ วันที่ 2 กันยายน พ.ศ. 2528 เป็นที่คาดหมายในขณะนั้นว่า เมื่อได้มีการปฏิบัติตามกฎหมายฉบับใหม่นี้แล้ว จะสามารถจัดระเบียบและควบคุมการจัดส่งแรงงานไทยไปต่างประเทศได้และจะมีผลให้ปัญหาการหลอกลวงคนหางานลดน้อยลงไป

บรรจง ศรีกุล (2528) จากการศึกษาเรื่อง “การเคลื่อนย้ายแรงงานไปต่างประเทศของชาวบ้านโคกศรีแก้ว” พบว่า แรงงานที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศนั้นเป็นคนที่มีความรู้และมีทักษะฝีมือจึงมีโอกาสไปทำงานต่างประเทศ เพราะการไปทำงานในต่างประเทศมีค่าใช้จ่ายสูงมากประมาณ 30,000-60,000 บาท ขณะเดียวกันมีเกษตรกรไทยที่ต้องการไปทำงานต่างประเทศยังคงถูกหลอกลวงค้ำคูนอยู่เสมอ ขณะที่แรงงานที่ไปทำงานต่างประเทศเมื่อกลับมาจากต่างประเทศทำให้มีทุนในการประกอบกิจการมากขึ้น เช่น การเป็นเจ้าของที่ดินและให้เพื่อนบ้านเช่าที่ดิน นอกจากนี้ยังมีการปล่อยเงินกู้ให้เพื่อนบ้านในท้องถิ่นกู้ยืมอีกด้วย

ในด้านสังคม ผู้ที่ไปทำงานต่างประเทศยังได้รับการยอมรับยกย่องว่าเป็นผู้มีฐานะดีและมีประสบการณ์ในการไปทำงานต่างประเทศ อีกทั้งยังเป็นที่เกรงใจแก่บุคคลทั่วไปในชุมชน ทำให้คนในท้องถิ่นต้องการเดินทางไปทำงานในต่างประเทศเพิ่มมากขึ้น

พีระ ชัยชาญ (2529) จากการศึกษาเรื่อง “ความคิดเห็นทางการเมืองของคนงานไทยที่ไปทำงานในประเทศตะวันออกกลาง” พบว่า สาเหตุที่คนงานไทยเดินทางไปทำงานต่างประเทศคือเรื่องของการต้องการรายได้เพื่อทำให้มาตรฐานการครองชีพดีขึ้นเป็นอันดับแรก อันดับต่อมาไปทำงานต่างประเทศเพราะรายได้สูงกว่าทำงานในประเทศ และเพื่อหาประสบการณ์ในต่างประเทศ นอกจากนี้ยังพบว่า คนงานไทยที่ไปทำงานในต่างประเทศเพราะต้องการรายได้ไปได้ถอนทรัพย์สมบัติที่จำนองไว้ ขณะเดียวกันเพื่อชำระหนี้ส่วนตัวและเพื่อสะสมทรัพย์สำหรับธุรกิจส่วนตัว

นอกจากนี้ยังพบว่า ในเรื่องสังคมของเพื่อนบ้าน จะได้รับการยอมรับนับถือว่ามีความสามารถ และได้รับความสนใจในฐานะมีประสบการณ์จากต่างประเทศ ขณะเดียวกันก็จะได้รับความเชื่อถือสูงอีกด้วย

พรรณศิริ พรหมพันธุ์ (2536) จากการศึกษาเรื่อง “นโยบายต่างประเทศด้านแรงงานไทย” พบว่า ปัญหาด้านเศรษฐกิจภายในประเทศเป็นส่วนสำคัญที่ก่อให้เกิดความต้องการไปทำงานในต่างประเทศของคนงานไทย นอกจากนี้ยังพบว่าอัตราการว่างงานและการทำงานต่ำระดับในประเทศเป็นมูลเหตุอย่างหนึ่งที่ทำให้แรงงานส่วนเกินเดินทางไปทำงานต่างประเทศ รวมทั้งอัตราค่าจ้างและเงินเดือนเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้แรงงานต้องการเดินทางไปทำงานในประเทศที่มีรายได้ที่สูงกว่ารวมถึงการขาดแรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในอาชีพที่ทำอยู่หรือประกอบกับนโยบายด้านการวางแผนกำลังคนที่ไม่เหมาะสม ทำให้มีกำลังคนในบางอาชีพมากจนเกินไป รวมทั้งการฝึกอบรมที่ไม่ตรงกับความต้องการและระดับการพัฒนาของประเทศทำให้แรงงานบางส่วน

ไม่สามารถทำงานในประเทศที่เหมาะสมกับความสามารถได้ ซึ่งอาจจะทำให้ต้องออกไปทำงานในต่างประเทศ

สุปราณี พงศ์สิทธิ (2538) จากการศึกษาเรื่อง “สาเหตุและสภาพปัญหาของการตัดสินใจไปทำงานในได้หวันของแรงงานไทย” พบว่า ปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการตัดสินใจไปทำงานในได้หวันที่สำคัญที่สุดประการแรกได้แก่ รายได้เดิมของแรงงานไม่พอใช้จ่ายในการดำรงชีพ จึงทำให้แรงงานเลือกที่จะไปทำงานในได้หวันเพราะมีค่าจ้างแรงงานสูงกว่า

ประการต่อมาได้แก่ ข่าวสารข้อมูลที่แรงงานได้รับจากหน่วยงานจัดหางานและจากบุคคลใกล้ชิดที่ไปทำงานในต่างประเทศแล้วกลับมามีฐานะทางเศรษฐกิจดีขึ้น รวมทั้งการที่หน่วยจัดหางานได้สื่อสารถึงแรงงานในระดับท้องถิ่นเป็นรายบุคคล ทำให้แรงงานมีข้อมูลประกอบการตัดสินใจไปทำงานในได้หวันมากขึ้น

นอกจากนี้ยังพบว่าความสะดวกในการได้งานทำในได้หวันเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้แรงงานตัดสินใจไปทำงาน เนื่องจากหน่วยงานที่จัดหางานจะจัดหางานให้แรงงาน โดยดำเนินการทุกขั้นตอนให้แรงงานเดินทางไปทำงานได้สะดวกรวดเร็ว เช่น การทดสอบฝีมือ การทำวีซ่า พาสปอร์ต เป็นต้น

ขณะเดียวกันแรงงานให้ความสำคัญกับความรู้ความสามารถที่จะได้รับเพิ่มขึ้นเมื่อทำงานในได้หวัน รวมทั้งประสบการณ์ที่คาดว่าจะได้รับเพิ่มและนำกลับมาใช้ได้เมื่อกลับมาทำงานในประเทศไทย

กนกพร มโนรัตนา (2540) จากการศึกษาเรื่อง “สถานภาพทางด้านเศรษฐกิจของแรงงานไทยหลังกลับจากการทำงานต่างประเทศ ศึกษาเปรียบเทียบตามประสบการณ์ประเทศที่ไป” พบว่า สาเหตุของการตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศส่วนใหญ่มีผลสืบเนื่องมาจากรายได้ในการประกอบอาชีพไม่พอเพียง จึงต้องแสวงหางานทำยังต่างประเทศที่คิดว่าค่าจ้างแรงงานสูง ขณะเดียวกันด้านเศรษฐกิจของแรงงาน จะพบวก่อนเดินทางไปทำงานต่างประเทศส่วนใหญ่มีภาระหนี้สินมากถึงร้อยละ 75.8 แต่เมื่อกลับจากการไปทำงานต่างประเทศแล้วพบว่ามีภาระหนี้สินมากขึ้น

นอกจากนี้ยังพบว่าสาเหตุอีกประการหนึ่งที่ทำให้ตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศก็คือ ต้องการเลี้ยงชีพ รวมถึงการที่ญาติพี่น้องต้องการให้ไปเพราะครอบครัวได้มีโอกาสเห็นเพื่อนบ้านไปทำงานต่างประเทศแล้วสามารถสร้างฐานะความเป็นอยู่ดีขึ้น จึงเป็นแรงกระตุ้นให้ครอบครัวสนับสนุนและส่งเสริมให้ไปทำงานต่างประเทศ

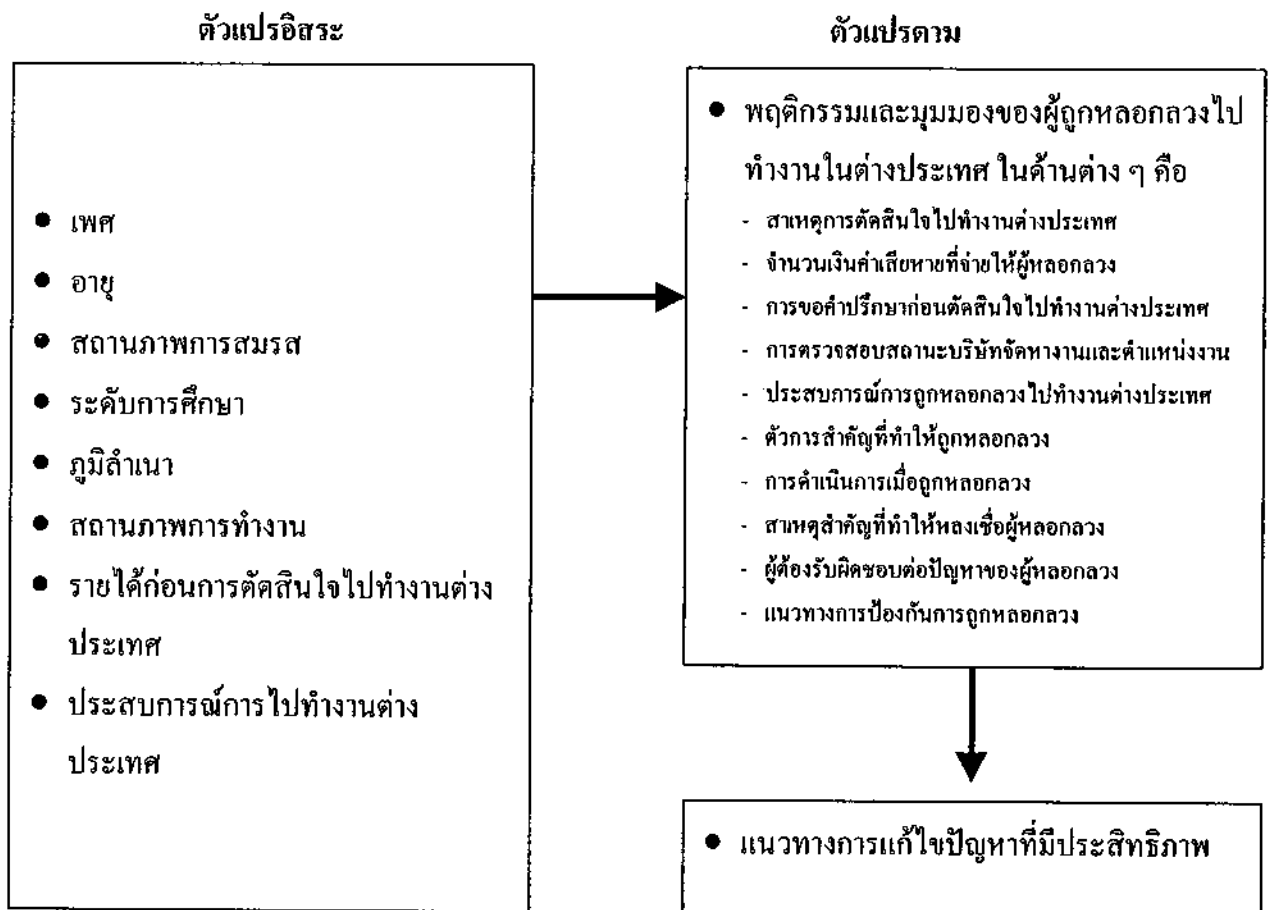
กรอบความคิดที่ใช้ในการศึกษา

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้มุ่งที่จะสำรวจถึงภูมิหลังและมุมมองหรือความคิดเห็นของคนหางานที่ถูกหลอกลวงไปทำงานต่างประเทศ โดยกำหนดตัวแปรอิสระและตัวแปรตามไว้ดังนี้

ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ภูมิฐานะ สถานภาพการทำงาน รายได้ก่อนตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศและ ประสบการณ์การไปทำงานต่างประเทศ

ตัวแปรตาม ประกอบด้วย พฤติกรรมและมุมมองของผู้ถูกหลอกลวงไปทำงานต่างประเทศ ได้แก่ สาเหตุการตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศ จำนวนเงินค่าเสียหายที่จ่ายให้ผู้หลอกลวง การขอคำปรึกษาก่อนตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศ การตรวจสอบสถานะบริษัทจัดหางานและตำแหน่งงาน ประสบการณ์การถูกหลอกลวงไปทำงานต่างประเทศ ตัวการสำคัญที่ทำให้ถูกหลอกลวง การดำเนินการเมื่อถูกหลอกลวง สาเหตุสำคัญที่ทำให้หลงเชื่อผู้หลอกลวง ผู้ต้องรับผิดชอบต่อปัญหาของผู้หลอกลวง และแนวทางการป้องกันการถูกหลอกลวง

กรอบแนวความคิดที่ใช้ในการศึกษาดังกล่าว สรุปได้ตามผังดังนี้



บทที่ 3

วิธีการศึกษา

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ทำการศึกษาวิจัย คือ คนหางานที่มีร้องทุกข์ขอค่าบริการและค่าใช้จ่ายคืนตาม พ.ร.บ. จัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 เนื่องจากถูกหลอกลวงไปทำงานต่างประเทศ

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการเลือกสุ่มตัวอย่างจำนวน 450 คน จากคนหางานที่มีร้องทุกข์ขอค่าบริการและค่าใช้จ่ายคืนในช่วงเดือน มิถุนายน - สิงหาคม 2545 ณ หน่วยงาน ในสังกัดของกรมการจัดหางานดังนี้

- ส่วนกลาง ได้แก่ สำนักจัดหางานกรุงเทพ 2 จุดจักร กองตรวจและคุ้มครองคนหางาน
- ภาคเหนือ ได้แก่ เชียงราย ลำปาง แพร่ น่าน และพิจิตร
- ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่ กาฬสินธุ์ ขอนแก่น เลย บุรีรัมย์ สกลนคร หนองคาย และอุดรธานี

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับประเด็นที่จะศึกษา ซึ่งกำหนดไว้รวม 28 ประเด็น คือ

1) สภาพภูมิหลัง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ภูมิลำเนา สถานภาพการทำงาน รายได้ก่อนตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศ ประสบการณ์การไปทำงานต่างประเทศ ประเทศที่จะไปทำงาน

- 2) สาเหตุสำคัญที่ทำให้ตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศ
- 3) การจ่ายเงินแก่ผู้หลอกลวงไปทำงานต่างประเทศ
- 4) ที่มาของเงินค่าใช้จ่าย
- 5) ผู้จัดหาแหล่งเงินยืมให้
- 6) ก่อนการตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศปรึกษาใคร
- 7) การตรวจสอบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับสถานะของบริษัทจัดหางานและตำแหน่งงาน
- 8) เคยถูกหลอกลวงไปทำงานต่างประเทศมาก่อนหรือไม่
- 9) ความเห็นเกี่ยวกับตัวการสำคัญที่ทำให้ถูกหลอก
- 10) รู้ตัวว่าถูกหลอกเมื่อใด
- 11) เมื่อรู้ตัวว่าถูกหลอกทำอะไร
- 12) สาเหตุสำคัญที่สุดที่ทำให้คนหางานหลงเชื่อผู้หลอกลวง
- 13) ผู้ที่ต้องรับผิดชอบต่อปัญหาการหลอกลวง

- 14) ราชการควรมีวิธีป้องกันไม่ให้คนหางานที่จะไปทำงานต่างประเทศถูกหลอกลวงอย่างไร
- 15) คนหางานจะป้องกันตนเองไม่ให้ถูกหลอกลวงอย่างไร
- 16) ถ้ามีผู้มาชักชวนไปทำงานต่างประเทศอีกครั้งจะไปหรือไม่
- 17) ถ้าจะเดินทางไปทำงานต่างประเทศอีกครั้งมีวิธีป้องกันอย่างไร
- 18) ปัจจัยทางด้านภูมิหลังกับสาเหตุที่สำคัญที่ทำให้ตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศ
- 19) ปัจจัยทางด้านภูมิหลังกับจำนวนเงินที่จ่ายให้แก่ผู้ที่หลอกลวง
- 20) ปัจจัยทางด้านภูมิหลังกับการขอคำปรึกษา ก่อนตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศ
- 21) ปัจจัยทางด้านภูมิหลังกับการตรวจสอบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับสถานะของบริษัทจัดหางานและตำแหน่งงาน
- 22) ปัจจัยทางด้านภูมิหลังกับประสบการณ์การถูกหลอกลวงไปทำงานต่างประเทศ
- 23) ปัจจัยทางด้านภูมิหลังกับความเห็นเกี่ยวกับตัวการสำคัญที่ทำให้ถูกหลอกลวง
- 24) ปัจจัยทางด้านภูมิหลังกับการรู้ตัวว่าถูกหลอก
- 25) ปัจจัยทางด้านภูมิหลังกับกับวิธีแก้ไขปัญหาในเบื้องต้น
- 26) ปัจจัยทางด้านภูมิหลังกับความเห็นเกี่ยวกับสาเหตุสำคัญที่ทำให้หลงเชื่อผู้หลอกลวง
- 27) ปัจจัยทางด้านภูมิหลังกับความเห็นเกี่ยวกับผู้ที่ต้องรับผิดชอบต่อปัญหาของผู้ถูกหลอกลวง
- 28) ปัจจัยทางด้านภูมิหลังกับความเห็นเกี่ยวกับวิธีป้องกันตนเองไม่ให้ถูกหลอกลวงไปทำงานต่างประเทศ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้รับความร่วมมือจากเจ้าหน้าที่สำนักงานจัดหางานจังหวัดกลุ่มตัวอย่าง สำนักงานจัดหางานกรุงเทพ 2 จุดจักร และกองตรวจและคุ้มครองคนหางาน กรมการจัดหางาน ทั้งการสุ่มตัวอย่าง การแจกแบบสอบถาม การอธิบายแบบสอบถาม และการรวบรวมแบบสอบถาม ทำให้สามารถเก็บรวบรวมข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้เป็นอย่างดี

4. การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม SPSS (Statistical Package for the Social Science) โดยมีขั้นตอน ดังนี้

- 1) ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถาม
- 2) เตรียมข้อมูลเพื่อการประมวลผลและวิเคราะห์ด้วยคอมพิวเตอร์
- 3) ประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ ดังนี้

3.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic)

- ค่าความถี่ (Frequency)
- ค่าร้อยละ (Percentage)

3.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic)

- ไคว์สแควร์ (Chi-Square)

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเพื่อให้ทราบถึงข้อเท็จจริงเกี่ยวกับสภาพภูมิหลัง พฤติกรรมและความเห็นของคนหางาน จากปัญหาการหลอกลวงคนหางานไปทำงานต่างประเทศว่าเป็นอย่างไร และปัจจัยอะไรที่มีผลต่อปัญหาการถูกหลอกลวงของคนหางานไปต่างประเทศ ตลอดจนเพื่อเป็นข้อมูลแก่ผู้เกี่ยวข้องที่จะนำไปใช้ในการปรับปรุงและเสริมสร้างมาตรการป้องกันการหลอกลวงคนหางานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างยิ่ง โดยจะนำเสนอผลการวิจัย ด้วยตารางประกอบคำบรรยาย และอภิปรายผลการศึกษาในแต่ละประเด็นตามลำดับดังนี้

1. สภาพภูมิหลัง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ภูมิลำเนา สถานภาพการทำงาน รายได้ก่อนตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศ ประสบการณ์การไปทำงานต่างประเทศ
2. สาเหตุสำคัญที่ทำให้ตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศ
3. การจ่ายเงินแก่ผู้หลอกลวงไปทำงานต่างประเทศ
4. ที่มาของเงินค่าใช้จ่าย
5. ใครเป็นผู้จัดหาแหล่งเงินยืมให้
6. ก่อนตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศปรึกษาใคร
7. การตรวจสอบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับสถานะของบริษัทจัดหางานและตำแหน่งงาน
8. เคยถูกหลอกลวงไปทำงานต่างประเทศมาก่อนหรือไม่
9. ความเห็นเกี่ยวกับตัวการสำคัญที่ทำให้ถูกหลอกลวง
10. รู้ตัวว่าถูกหลอกลวงเมื่อใด
11. เมื่อรู้ตัวว่าถูกหลอกลวงทำอะไร
12. สาเหตุสำคัญที่สุดที่ทำให้หลงเชื่อผู้หลอกลวง
13. ผู้ที่ต้องรับผิดชอบต่อปัญหาการหลอกลวงคนหางาน
14. ราชการควรมีวิธีป้องกันไม่ให้คนหางานที่จะไปทำงานต่างประเทศถูกหลอกลวงอย่างไร
15. คนหางานจะป้องกันตนเองไม่ให้ถูกหลอกลวงอย่างไร
16. ถ้ามีผู้มาชักชวนไปทำงานต่างประเทศอีกครั้งจะไปหรือไม่
17. ถ้าจะเดินทางไปทำงานต่างประเทศอีกครั้งมีวิธีป้องกันอย่างไร
18. ปัจจัยทางด้านภูมิหลังกับสาเหตุที่สำคัญที่ทำให้ตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศ
19. ปัจจัยทางด้านภูมิหลังกับจำนวนเงินที่จ่ายให้แก่ผู้หลอกลวง
20. ปัจจัยทางด้านภูมิหลังกับการขอคำปรึกษาก่อนตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศ

21. ปัจจัยทางด้านภูมิหลังกับการตรวจสอบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับสถานะของบริษัทจัดหางานและตำแหน่งงาน

22. ปัจจัยทางด้านภูมิหลังกับประสบการณ์การถูกหลอกลวงไปทำงานต่างประเทศ

23. ปัจจัยทางด้านภูมิหลังกับความเห็นเกี่ยวกับตัวการสำคัญที่ทำให้ถูกหลอกลวง

24. ปัจจัยทางด้านภูมิหลังกับการรู้ตัวว่าถูกหลอก

25. ปัจจัยทางด้านภูมิหลังกับวิธีแก้ไขปัญหาในเบื้องต้น

26. ปัจจัยทางด้านภูมิหลังกับความเห็นเกี่ยวกับสาเหตุสำคัญที่ทำให้คนหางานหลงเชื่อผู้หลอกลวง

27. ปัจจัยทางด้านภูมิหลังกับความเห็นเกี่ยวกับผู้ที่ต้องรับผิดชอบต่อปัญหาของผู้ถูกหลอกลวง

28. ปัจจัยทางด้านภูมิหลังกับความเห็นเกี่ยวกับวิธีป้องกันตนเองไม่ให้ถูกหลอกลวงไปทำงานต่างประเทศ

1. สภาพภูมิหลัง

1.1 เพศ

ตารางที่ 7 ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	369	82.0
หญิง	81	18.0
รวม	450	100

จากผลการวิจัยพบว่า คนหางานที่ถูกหลอกลวงไปทำงานต่างประเทศส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ซึ่งมีจำนวนถึงร้อยละ 82.0 ในขณะที่เพศหญิงมีเพียงร้อยละ 18.0 เท่านั้น

1.2 อายุ

ตารางที่ 8 ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
20 – 30 ปี	153	34
31 – 40 ปี	238	52.9
41 – 50 ปี	55	12.2
50 ปีขึ้นไป	4	0.9
รวม	450	100

จากผลการวิจัยพบว่า คนหางานที่ถูกหลอกลวงไปทำงานต่างประเทศส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31–40 ปี (ร้อยละ 52.9) รองลงมาคือ อายุระหว่าง 20–30 ปี (ร้อยละ 34) อายุระหว่าง 41-50 ปี (ร้อยละ 12.2) และอายุ 50 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 0.9) ตามลำดับ

1.3 สถานภาพการสมรส

ตารางที่ 9 ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพการสมรส

สถานภาพการสมรส	จำนวน	ร้อยละ
โสด	114	25.3
สมรส	325	72.2
หม้าย/หย่า	11	2.5
รวม	450	100

จากผลการวิจัยพบว่า คนหางานที่ถูกหลอกลวงไปทำงานต่างประเทศส่วนใหญ่เป็นผู้ที่สมรสแล้ว (ร้อยละ 72.2) รองลงมาคือผู้ที่ยังโสด (ร้อยละ 25.3) และมีผู้ที่เป็นหม้าย / หย่า (ร้อยละ 2.5) ตามลำดับ

1.4 การศึกษา

ตารางที่ 10 ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษา

การศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ประถมศึกษา	356	79.1
มัธยมต้น (ม.1 – ม.3)	66	14.7
มัธยมปลาย (ม.4 – ม.6)	17	3.8
ปวช.	5	1.1
ปวส., ปวท., อนุปริญญา	5	1.1
ปริญญาตรี	1	0.2
รวม	450	100

จากผลการวิจัยพบว่า คนหางานที่ถูกหลอกลวงไปทำงานต่างประเทศส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับประถมศึกษา (ร้อยละ 79.1) รองลงมาคือมีการศึกษาระดับมัธยมต้น (ร้อยละ 14.7) ระดับมัธยมปลาย (ร้อยละ 3.8) ปวช. (ร้อยละ 1.1) ปวส., ปวท., อนุปริญญา (ร้อยละ 1.1) และระดับการศึกษาปริญญาตรี (ร้อยละ 0.2) ตามลำดับ

1.5 ภูมิภาค

ตารางที่ 11 ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามภูมิภาค

ภูมิภาค	จำนวน	ร้อยละ
กรุงเทพฯ	3	0.7
ภาคกลาง	2	0.4
ภาคเหนือ	132	29.3
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	313	69.6
รวม	450	100

จากผลการวิจัยพบว่า คนหางานที่ถูกหลอกลวงไปทำงานต่างประเทศส่วนใหญ่มีภูมิภาคอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (ร้อยละ 69.6) รองลงมาคือภูมิภาคอยู่ในภาคเหนือ (ร้อยละ 29.3) กรุงเทพมหานคร (ร้อยละ 0.7) และภาคกลาง (ร้อยละ 0.4) ตามลำดับ

1.6 สถานภาพการทำงาน

ตารางที่ 12 ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพการทำงาน

สถานภาพการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
ลูกจ้างรัฐบาล	7	1.6
ลูกจ้างเอกชน	50	11.3
ทำงานส่วนตัว	96	21.1
ทำงานให้ครอบครัวโดยไม่ได้รับค่าจ้าง	216	48.0
ไม่มีงานทำ	81	18.0
รวม	450	100

จากผลการวิจัยพบว่า คนหางานที่ถูกหลอกลวงไปทำงานต่างประเทศส่วนใหญ่มีสถานภาพการทำงานให้ครอบครัวโดยไม่ได้รับค่าจ้าง (ร้อยละ 48.0) รองลงมาคือสถานภาพการทำงานส่วนตัว (ร้อยละ 21.1) ลูกจ้างเอกชน (ร้อยละ 11.3) ลูกจ้างรัฐบาล (ร้อยละ 1.6) และผู้ไม่มีงานทำ (ร้อยละ 18.0) ตามลำดับ

1.7 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนก่อนตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศ

ตารางที่ 13 ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนก่อนตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศ

รายได้เฉลี่ย	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 3,000	184	40.9
3,000 - 6,000	226	50.2
6,001 – 9,000	16	3.6
12,001 – 15,000	5	1.1
15,001 ขึ้นไป	5	1.1
ไม่มีรายได้	2	0.4
ไม่ได้ระบุ	12	2.7
รวม	450	100

จากผลการวิจัยพบว่า คนหางานที่ถูกหลอกลวงไปทำงานต่างประเทศส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 3,000-6,000 บาท (ร้อยละ 50.2) รองลงมา มีรายได้ต่ำกว่า 3,000 บาท (ร้อยละ 40.9) มีรายได้ 6,001-9,000 (ร้อยละ 3.6) มีรายได้ 12,001-15,000 (ร้อยละ 1.1) มีรายได้ 15,001 ขึ้นไป (ร้อยละ 1.1) และผู้ที่ไม่มีรายได้ (ร้อยละ 0.4) ตามลำดับ

1.8 ก่อนหน้านี้เคยไปทำงานต่างประเทศหรือไม่

ตารางที่ 14 ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามประสบการณ์การไปทำงานต่างประเทศ

ประสบการณ์	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เคย	326	72.4
เคย	124	27.6
รวม	450	100

จากผลการวิจัยพบว่า คนหางานที่ถูกหลอกลวงไปทำงานต่างประเทศส่วนใหญ่ไม่เคยไปทำงานต่างประเทศมาก่อน (ร้อยละ 72.4) กลุ่มที่เคยไปทำงานต่างประเทศมาก่อน (ร้อยละ 27.6)

1.9 ตัดสินใจไปประเทศอะไร

ตารางที่ 15 ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามประเทศที่จะไปทำงาน

ประเทศ	จำนวน	ร้อยละ
ไต้หวัน	139	30.9
สิงคโปร์	32	7.2
บรูไน	12	2.8
อิสราเอล	44	9.9
ฮ่องกง	2	0.4
โอมาน	14	3.1
คูเวต	33	7.3
กาตาร์	5	1.1
ออสเตรเลีย	11	2.5
เกาหลีใต้	80	17.8
นอร์เวย์	2	0.4
ญี่ปุ่น	9	2.0
มาเลเซีย	20	4.4
สวีเดน	5	1.1
นิวซีแลนด์	14	3.1
สหรัฐอเมริกาบริติช	9	2.0
ฝรั่งเศส	1	0.2
เนเธอร์แลนด์	1	0.2
เยอรมัน	2	0.4
สหรัฐอเมริกา	2	0.4
สวิสเซอร์แลนด์	1	0.2
บาเรนซ์	1	0.2
เซเชลล์	6	1.3
ลิเบีย	5	1.1
รวม	450	100

จากผลการวิจัยพบว่า คนหางานที่ถูกหลอกลวงไปทำงานต่างประเทศส่วนใหญ่ตัดสินใจไปทำงานประเทศไต้หวัน (ร้อยละ 30.9) รองลงมาคือ ประเทศเกาหลีใต้ (ร้อยละ 17.8) อิสราเอล (ร้อยละ 9.9) กูเวต (ร้อยละ 7.3) มาเลเซีย (ร้อยละ 4.4) ที่เหลือเป็นประเทศอื่น ๆ ซึ่งมีเพียงเล็กน้อย

2. สาเหตุสำคัญที่ทำให้ตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศ

ตารางที่ 16 ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสาเหตุที่ตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศ

สาเหตุ	จำนวน	ร้อยละ
มีสาย / นายหน้ามาโน้มน้าวชักชวน	110	24.4
อยากมีฐานะดีขึ้น	285	63.3
อยากหาประสบการณ์	8	1.8
ตามเพื่อน	9	2.0
อื่น ๆ เช่น มีคนแนะนำให้ไป	38	8.5
รวม	450	100

จากผลการวิจัยพบว่า สาเหตุสำคัญที่ทำให้คนหางานผู้ถูกหลอกลวงตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศคือ อยากมีฐานะดีขึ้น (ร้อยละ 63.3) รองลงมา คือ สาเหตุจากมีสาย/นายหน้ามาโน้มน้าวชักชวน (ร้อยละ 24.4) มีคนแนะนำให้ไป (ร้อยละ 8.5) ตามเพื่อน (ร้อยละ 2.0) และอยากหาประสบการณ์ (ร้อยละ 1.8) ตามลำดับ

3. การจ่ายเงินแก่ผู้หลอกลงไปทำงานต่างประเทศ

ตารางที่ 17 ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามจำนวนเงินที่จ่ายให้แก่ผู้หลอกลง

จำนวนเงิน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 50,000	137	30.4
50,000 – 75,000	85	18.9
75,001 – 100,000	108	24.0
100,001 – 125,000	38	8.9
125,001 – 150,000	44	10.9
150,001 – 175,000	14	3.1
175,001 – 200,000	15	3.3
มากกว่า 200,000	4	0.9
รวม	450	100

จากผลการวิจัยพบว่า ส่วนใหญ่ของคนหางานที่ถูกหลอกลงไปทำงานต่างประเทศได้จ่ายเงินแก่ผู้หลอกลงน้อยกว่า 50,000 บาท (ร้อยละ 30.4) รองลงมาคือที่จ่ายเงินจำนวน 75,001–100,000 บาท (ร้อยละ 24.0) มีผู้จ่ายเงิน 50,000–75,000 บาท (ร้อยละ 18.9) มีผู้จ่ายเงิน 125,001–150,000 บาท (ร้อยละ 10.9) มีผู้จ่ายเงิน 100,001–125,000 บาท (ร้อยละ 8.9) มีผู้จ่ายเงิน 175,001–200,000 บาท (ร้อยละ 3.3) มีผู้จ่ายเงิน 150,001–175,000 บาท (ร้อยละ 3.1) และมีผู้จ่ายเงินจำนวนมากกว่า 200,000 บาท (ร้อยละ 0.9) ตามลำดับ

4. ที่มาของเงินค่าใช้จ่าย

ตารางที่ 18 ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามที่มาของเงินค่าใช้จ่าย

เงินที่จ่ายไป	จำนวน	ร้อยละ
เงินของตนเอง	83	18.5
กู้ยืมจากญาติ	79	17.6
กู้ยืมจากนายทุน	263	58.4
กู้ยืมจากราชการ	15	3.3
กู้ยืมจากญาติและกู้ยืมจากนายทุน	4	0.9
เงินของตนเองและกู้ยืมจากนายทุน	4	0.9
เงินของตนเองและกู้ยืมจากญาติ	2	0.4
รวม	450	100

จากผลการวิจัยพบว่า ที่มาของเงินที่คนหางานผู้ถูกหลอกลวงไปทำงานต่างประเทศจ่ายให้กับผู้ที่หลอกลวงนั้น ส่วนมากเป็นเงินที่กู้ยืมมาโดยกู้ยืมจากนายทุน (ร้อยละ 58.4) กู้ยืมจากญาติ (ร้อยละ 17.6) และกู้ยืมจากราชการ (ร้อยละ 3.3) รองลงมาคือ เงินของตนเอง (ร้อยละ 18.5) กู้ยืมจากญาติและนายทุน (ร้อยละ 0.9) เงินของตนเองและกู้ยืมจากนายทุน (ร้อยละ 0.9) และเงินของตนเองและกู้ยืมจากญาติ (ร้อยละ 0.4) ตามลำดับ

5. ใครเป็นผู้จัดการหาแหล่งเงินยืมให้

ตารางที่ 19 ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามผู้จัดหาแหล่งเงินยืม

ผู้จัดการหาแหล่งเงินยืม	จำนวน	ร้อยละ
จัดการเอง	137	30.4
สาย / นายหน้าจัดการให้	124	27.5
ญาติจัดการให้	105	23.5
ไม่ตอบ	84	18.6
รวม	450	100

จากผลการวิจัยพบว่า คนหางานที่ถูกหลอกลวงไปทำงานต่างประเทศส่วนใหญ่จัดการหาแหล่งเงินทุนเอง (ร้อยละ 30.4) รองลงมาคือ สาย/นายหน้า เป็นผู้จัดหาแหล่งเงินทุนให้ (ร้อยละ 27.5) และญาติจัดการให้ (ร้อยละ 23.5) ตามลำดับ

6. ก่อนตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศปรึกษาใคร

ตารางที่ 20 ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามบุคคลที่ให้คำปรึกษา

ให้คำปรึกษา	จำนวน	ร้อยละ
คนในครอบครัว ญาติพี่น้อง	422	93.8
เพื่อน	15	3.3
เจ้าหน้าที่กรมการจัดหางาน / สำนักงานจัดหางานจังหวัด	4	0.9
พระ	1	0.2
กำนัน, ผู้ใหญ่บ้าน, อบต.	2	0.4
สาย / นายหน้า	3	0.7
ไม่ได้ปรึกษาใคร (ตัดสินใจเอง)	3	0.7
รวม	450	100

จากผลการวิจัยพบว่า ก่อนตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศ คนหางานที่ถูกหลอกลวงส่วนใหญ่จะปรึกษาคคนในครอบครัว ญาติพี่น้อง (ร้อยละ 93.8) รองลงมาคือ ปรึกษาเพื่อน (ร้อยละ 3.3) ปรึกษาเจ้าหน้าที่กรมการจัดหางาน/สำนักงานจัดหางาน (ร้อยละ 0.9) ปรึกษายาย/นายหน้า (ร้อยละ 0.7) ปรึกษากำนัน, ผู้ใหญ่บ้าน, อบต. (ร้อยละ 0.4) ปรึกษาพระ (ร้อยละ 0.2) คัดสินใจเอง (ร้อยละ 0.7) ตามลำดับ

7. การตรวจสอบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับสถานะของบริษัทจัดหางานและตำแหน่งงาน
ตารางที่ 21 ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามการตรวจสอบหรือไม่ก่อนเดินทาง

ก่อนตัดสินใจ	จำนวน	ร้อยละ
ไม่ตรวจสอบ	406	90.2
ตรวจสอบ	44	9.8
รวม	450	100

จากผลการวิจัยพบว่า คนหางานที่ถูกหลอกลงไปทำงานต่างประเทศส่วนใหญ่ไม่ตรวจสอบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับสถานะของบริษัทจัดหางาน และตำแหน่งงานกับหน่วยงานของกรมการจัดหางาน/สำนักงานจัดหางาน (ร้อยละ 90.2) และกลุ่มที่ตรวจสอบมีเพียง (ร้อยละ 9.8)

8. เคยถูกหลอกไปทำงานต่างประเทศมาก่อนหรือไม่

ตารางที่ 22 ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามการเคยถูกหลอกหรือไม่

เคยถูกหลอกไปทำงานต่างประเทศ	จำนวน	ร้อยละ
เคย 1 ครั้ง	33	7.3
เคย 2 ครั้ง	2	0.4
ไม่เคย	415	92.3
รวม	450	100

จากผลการวิจัยพบว่า คนหางานถูกหลอกลงไปทำงานต่างประเทศส่วนใหญ่ (ร้อยละ 92.3) ไม่เคยถูกหลอกไปทำงานต่างประเทศมาก่อน รองลงมาคือ กลุ่มที่เคยถูกหลอก 1 ครั้ง (ร้อยละ 7.3) และกลุ่มที่เคยถูกหลอก 2 ครั้ง (ร้อยละ 0.4) ตามลำดับ

9. ความเห็นเกี่ยวกับตัวการสำคัญที่ทำให้ถูกหลอก

ตารางที่ 23 ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามความเห็นเกี่ยวกับตัวการสำคัญที่ทำให้ถูกหลอก

ตัวการสำคัญ	จำนวน	ร้อยละ
สาย / นายหน้า	410	91.1
เพื่อน	9	2.0
คนในครอบครัว ญาติ	2	0.4
บริษัทจัดหางาน	23	5.2
อื่น ๆ เช่น เพื่อนบ้าน ตัวเอง คนรู้จัก	6	1.3
รวม	450	100

จากผลการวิจัยพบว่า คนหางานที่ถูกหลอกลวงไปทำงานต่างประเทศส่วนมาก (ร้อยละ 91.1) เห็นว่า สายและนายหน้าเป็นตัวการสำคัญทำให้ถูกหลอกครั้งนี้มากที่สุด รองลงมาคือ บริษัทจัดหางาน (ร้อยละ 5.2) เพื่อน (ร้อยละ 2.0) เพื่อนบ้านตัวเอง คนรู้จัก (ร้อยละ 1.3) คนในครอบครัว ญาติ (ร้อยละ 0.4) ตามลำดับ

10. รู้ตัวว่าถูกหลอกเมื่อใด

ตารางที่ 24 ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามความรู้ตัวว่าถูกหลอกเมื่อใด

รู้ตัวว่าถูกหลอก	จำนวน	ร้อยละ
เมื่อถึงกำหนดแล้วไม่ได้เดินทาง	309	68.7
เมื่อเดินทางถึงต่างประเทศแล้ว	98	21.8
มีพรรคพวกมาบอก	18	4.0
เจ้าหน้าที่บอก	3	0.7
เมื่อถึงกำหนดนัดทำสัญญาแล้วไม่มา	22	4.8
รวม	450	100

จากผลการวิจัยพบว่า คนหางานที่ถูกหลอกลวงไปทำงานต่างประเทศส่วนมากรู้ตัวว่าถูกหลอกเมื่อถึงกำหนดแล้วไม่ได้เดินทาง (ร้อยละ 68.7) รองลงมาคือ เมื่อเดินทางถึงต่างประเทศแล้ว (ร้อยละ 21.8) เมื่อถึงกำหนดนัดทำสัญญาแล้วผู้หลอกลวงไม่มาทำสัญญา (ร้อยละ 4.8) มีพรรคพวกมาบอก (ร้อยละ 4.0) และกลุ่มที่มีเจ้าหน้าที่บอก (ร้อยละ 0.7)

11. เมื่อรู้ตัวว่าถูกหลอกทำอะไร

ตารางที่ 25 ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามวิธีการแก้ปัญหาหลังจากเมื่อรู้ตัวว่าถูกหลอก

เมื่อถูกหลอก	จำนวน	ร้อยละ
ร้องทุกข์กับเจ้าหน้าที่	401	89.1
แจ้งความดำเนินคดีกับผู้หลอก	32	7.1
ติดต่อสถานทูตหรือสำนักงานแรงงานในประเทศนั้น	13	2.9
ติดต่อเจ้าของเรื่องที่จัดทำสัญญาและคนที่ได้รับเงินไปแล้ว	4	0.9
รวม	450	100

จากผลการวิจัยพบว่า เมื่อรู้ตัวว่าถูกหลอกคนหางานส่วนมากจะไปทำการร้องทุกข์กับเจ้าหน้าที่ (ร้อยละ 89.1) รองลงมา คือ แจ้งความดำเนินคดีกับผู้หลอก (ร้อยละ 7.1) ติดต่อสถานทูตหรือสำนักงานแรงงานในประเทศนั้น (ร้อยละ 2.9) และติดต่อเจ้าของเรื่องที่จัดทำสัญญาและ คนที่ได้รับเงินไปแล้ว (ร้อยละ 0.9) ตามลำดับ

12. สาเหตุสำคัญที่สุดที่ทำให้คนหางานหลงเชื่อผู้หลอกหลวง

ตารางที่ 26 ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามความเห็นเกี่ยวกับสาเหตุสำคัญที่ทำให้คนหางานถูกหลอกหลวง

สาเหตุ	จำนวน	ร้อยละ
ความไว้วางใจเพราะรู้จักเป็นส่วนตัว	158	35.1
รู้เท่าไม่ถึงการณ์	54	12.0
ไม่ได้ตรวจสอบกับหน่วยงานของกรมการจัดหางาน / สำนักงานจัดหางาน	151	33.6
ผู้หลอกหลวงมีเล่ห์กลมากตามไม่ทัน	35	7.8
เชื่อถือบริษัทจัดหางาน / สาย	14	3.1
ความไว้วางใจและไม่ได้ตรวจสอบ	38	8.4
รวม	450	100

จากผลการวิจัยพบว่า คนหางานที่ถูกหลอกลวงไปทำงานต่างประเทศส่วนมากมีความคิดเห็นว่าสาเหตุสำคัญที่สุดที่ทำให้หลงเชื่อผู้ที่หลอกลวง คือ ความไว้วางใจเพราะรู้จักกันเป็นการส่วนตัว (ร้อยละ 35.1) รองลงมาคือ การไม่ได้ตรวจสอบกับหน่วยงานของกรมการจัดหางาน/สำนักงานจัดหางาน (ร้อยละ 33.6) รู้เท่าไม่ถึงการณ์ (ร้อยละ 12.0) ความไว้วางใจและไม่ได้ตรวจสอบ (ร้อยละ 8.4) ผู้หลอกลวงมีเล่ห์กลมากตามไม่ทัน (ร้อยละ 7.8) และสาเหตุเชื่อถือบริษัทจัดหางาน/สาย (ร้อยละ 3.1) ตามลำดับ

13. ใครต้องรับผิดชอบต่อปัญหาการถูกหลอกลวง

ตารางที่ 27 ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามความเห็นเกี่ยวกับผู้ที่ต้องรับผิดชอบต่อปัญหาการถูกหลอกลวง

ผู้ที่ต้องรับผิดชอบ	จำนวน	ร้อยละ
ผู้ที่หลอกลวงท่าน	408	90.7
ตัวท่านเอง	7	1.6
กรมการจัดหางาน	11	2.4
บริษัทจัดหางาน	24	5.3
รวม	450	100

จากผลการวิจัยพบว่า คนหางานที่ถูกหลอกลวงไปทำงานต่างประเทศส่วนมาก มีความคิดเห็นว่าผู้ที่ต้องรับผิดชอบต่อปัญหากรณีที่ถูกหลอกครั้งนี้ คือ ผู้ที่หลอกลวงตนเอง (ร้อยละ 90.7) รองลงมาคือ บริษัทจัดหางาน (ร้อยละ 5.3) กรมการจัดหางาน (ร้อยละ 2.4) ตัวคนหางานเอง (ร้อยละ 1.6) ตามลำดับ

14. ราชการควรมีวิธีป้องกันไม่ให้คนหางานที่จะไปทำงานต่างประเทศถูกหลอกอย่างไร
 ตารางที่ 28 ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามความเห็นเกี่ยวกับวิธีป้องกันไม่ให้ถูกหลอกลง
 โดยทางราชการ

วิธีป้องกัน	จำนวน	ร้อยละ
จัดให้มีโทรศัพท์สายด่วนให้คนงานไว้สอบถามข้อมูล	100	22.2
จัดให้มีรายการวิทยุสำหรับคนหางานไปต่างประเทศ	83	18.6
ส่งเจ้าหน้าที่ไปสอดส่องดูแลในพื้นที่บ่อย ๆ	80	17.7
วางสายสืบไว้ในพื้นที่	48	10.6
ดำเนินคดีกับนักต้มตุ๋นอย่างจริงจัง	257	57.1
จัดให้มีรางวัลนำจับนักต้มตุ๋น	69	14.2
ให้กรมการจัดหางานส่งไปเอง	1	0.2

N = 450

หมายเหตุ : ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ

จากผลการวิจัยพบว่า คนหางานที่ถูกหลอกลงไปทำงานต่างประเทศส่วนมากมีความคิดเห็นว่า ราชการควรมีวิธีป้องกันไม่ให้คนหางานที่จะไปทำงานต่างประเทศถูกหลอก โดยดำเนินคดีกับนักต้มตุ๋นอย่างจริงจัง (ร้อยละ 57.1) รองลงมา คือ จัดให้มีโทรศัพท์สายด่วนให้คนงานไว้สอบถามข้อมูล (ร้อยละ 22.2) จัดให้มีรายการวิทยุสำหรับคนหางานไปต่างประเทศ (ร้อยละ 18.6) ส่งเจ้าหน้าที่ไปสอดส่องดูแลในพื้นที่บ่อย ๆ (ร้อยละ 17.7) จัดให้มีรางวัลนำจับนักต้มตุ๋น (ร้อยละ 14.2) วางสายสืบไว้ในพื้นที่ (ร้อยละ 10.6) และให้กรมการจัดหางานส่งไปเอง (ร้อยละ 0.2) ตามลำดับ

15. คนหางานป้องกันตนเองไม่ให้ถูกหลอกลวงอย่างไร

ตารางที่ 29 ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามความเห็นเกี่ยวกับวิธีการป้องกันไม่ให้ถูกหลอกลวง

การป้องกันไม่ให้ถูกหลอกลวง	จำนวน	ร้อยละ
ก่อนตัดสินใจไปต้องปรึกษาเจ้าหน้าที่ของกรม	422	93.6
ปรึกษาเพื่อน ๆ ก่อน	3	0.7
ปรึกษานักคิดที่น้องก่อนตัดสินใจ	16	3.7
ปรึกษากำนัน ผู้ใหญ่บ้าน	5	1.1
ปรึกษาครู พระ หรือข้าราชการในพื้นที่	3	0.7
สมัครไปทำงานกับบริษัทจัดหางานที่ถูกกฎหมาย	1	0.2
รวม	450	100

จากผลการวิจัยพบว่า คนหางานที่ถูกหลอกลวงไปทำงานต่างประเทศส่วนมากมีความเห็นว่าวิธีการป้องกันตนเองไม่ให้ถูกหลอกลวงที่ดีที่สุดคือ ก่อนตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศต้องปรึกษาเจ้าหน้าที่ของกรมการจัดหางาน (ร้อยละ 93.6) รองลงมาปรึกษานักคิดที่น้องก่อนตัดสินใจ (ร้อยละ 3.7) ปรึกษากำนัน ผู้ใหญ่บ้าน (ร้อยละ 1.1) ปรึกษาเพื่อน ๆ ก่อน (ร้อยละ 0.7) ปรึกษาครู พระ หรือข้าราชการในพื้นที่ (ร้อยละ 0.7) และไปสมัครไปทำงานกับบริษัทจัดหางานที่ถูกต้อง (ร้อยละ 0.2) ตามลำดับ

16. ถ้ามีผู้มาชักชวนท่านไปทำงานต่างประเทศอีกครั้งจะไปหรือไม่

ตารางที่ 30 ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามความเห็นเกี่ยวกับการชักชวนไปทำงานต่างประเทศ

ถ้าถูกชักชวนไปทำงานต่างประเทศ	จำนวน	ร้อยละ
ไม่ไป	244	54.3
ไป	206	45.7
รวม	450	100

จากผลการวิจัยพบว่า ในกรณีที่มีผู้มาชักชวนไปทำงานต่างประเทศอีกครั้ง กลุ่มที่ตัดสินใจจะไปตามคำชักชวนกับกลุ่มที่ตัดสินใจไม่ไปมีอัตราใกล้เคียงกัน คือ ร้อยละ 45.7 และ 54.3 ตามลำดับ

17. ถ้าจะเดินทางไปทำงานต่างประเทศอีกครั้งมีวิธีป้องกันไม่ให้ถูกหลอกอย่างไร

ตารางที่ 31 ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามความเห็นเกี่ยวกับวิธีการป้องกันไม่ให้ถูกหลอกหลวง

วิธีป้องกัน	จำนวน	ร้อยละ
ตรวจสอบข้อเท็จจริงกับเจ้าหน้าที่โดยละเอียด	421	93.4
ปรึกษาพรรคพวกอย่างใกล้ชิด	5	1.2
ปรึกษาญาติพี่น้องก่อนตัดสินใจ	20	4.5
ปรึกษาครู พระ หรือข้าราชการในพื้นที่ก่อน	4	0.9
รวม	450	100

จากผลการวิจัยพบว่า คนหางานที่ถูกหลอกหลวงไปทำงานต่างประเทศส่วนมากมีความคิดเห็นว่า ถ้าจะเดินทางไปทำงานต่างประเทศอีกครั้งมีวิธีป้องกันไม่ให้ถูกหลอกที่ดีที่สุด คือ การตรวจสอบข้อเท็จจริงกับเจ้าหน้าที่โดยละเอียด (ร้อยละ 93.4) รองลงมาปรึกษาญาติพี่น้องก่อน (ร้อยละ 4.5) ถัดไปคือ ปรึกษาพรรคพวก และปรึกษาครู พระ หรือข้าราชการในพื้นที่ก่อน (ร้อยละ 1.2 และ 0.9) ตามลำดับ

18. ปัจจัยทางด้านภูมิหลังกับสาเหตุที่สำคัญที่ทำให้ตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศ

ตารางที่ 32 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางด้านภูมิหลัง กับสาเหตุที่สำคัญที่ทำให้ตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศ

ภูมิหลัง		สาเหตุ			รวม	X ²	Sig
		มีสาย/นายหน้า โน้มน้าวชักชวน	อยากมีฐานะดีขึ้น	อยากหาประสบการณ์ / ตามเพื่อน			
เพศ	ชาย	104 (28.2)	248 (67.2)	17 (4.6)	369 (100)	0.020	0.990
	หญิง	23 (28.4)	54 (66.7)	4 (4.9)	81 (100)		
อายุ	20 – 30 ปี	40 (26.1)	106 (69.3)	7 (4.6)	153 (100)	1.647	0.800
	31 – 40 ปี	73 (30.7)	154 (64.7)	11 (4.6)	238 (100)		
	41 ปีขึ้นไป	14 (23.7)	42 (71.2)	3 (5.1)	59 (100)		
สถานภาพ การสมรส	โสด	44 (35.2)	73 (58.4)	8 (6.4)	125 (100)	6.057	0.048
	สมรส	83 (25.5)	229 (70.5)	13 (4.0)	325 (100)		
การศึกษา	ระดับประถมศึกษา	103 (28.9)	239 (67.2)	14 (3.9)	356 (100)	2.273	0.321
	สูงกว่าระดับ ประถมศึกษา	24 (25.5)	63 (67.1)	7 (7.4)	94 (100)		
ภูมิลำเนา	ภาคอื่นๆ	1 (20.0)	3 (60.0)	1 (20.0)	5 (100)	9.500	0.050
	ภาคเหนือ	29 (22.0)	93 (70.5)	10 (7.5)	132 (100)		
	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	97 (31.0)	206 (65.8)	10 (3.2)	313 (100)		
ประสบการณ์	ไม่เคย	108 (33.1)	204 (62.6)	14 (4.3)	326 (100)	14.068	0.001
	เคย	19 (28.2)	98 (67.1)	7 (4.7)	124 (100)		

จากตารางที่ 26 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางด้านภูมิหลัง (ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา ภูมิสำเนา ประสบการณ์เดินทางไปทำงานต่างประเทศ) กับสาเหตุสำคัญที่คนหางานที่ถูกหลอกลวงตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศ โดยใช้ค่า Chi - Square พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับสาเหตุสำคัญที่คนหางานที่ถูกหลอกลวงตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ปัจจัยทางด้านสถานภาพการสมรส ปัจจัยทางด้านภูมิสำเนา และปัจจัยทางด้านประสบการณ์ มีรายละเอียดดังนี้

1) ปัจจัยทางด้านเพศกับสาเหตุที่สำคัญที่ทำให้ตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศ

จากผลการวิจัยพบว่า คนหางานที่ถูกหลอกลวงเพศชายและเพศหญิงมีสาเหตุสำคัญที่ทำให้ตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศที่ไม่แตกต่างกัน ดังจะเห็นได้ว่า คนหางานเพศชายและเพศหญิง มีสาเหตุสำคัญที่ตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศ ส่วนมากอยากมีฐานะดีขึ้น มีอัตราใกล้เคียงกัน ร้อยละ 67.2 และร้อยละ 66.7 รองลงมาคือ มีสาย/นายหน้า โฉมหน้า ชักชวน ร้อยละ 28.2 และร้อยละ 28.4 อยากหาประสบการณ์/ตามเพื่อน ร้อยละ 4.6 และร้อยละ 4.9 ตามลำดับ

2) ปัจจัยทางด้านอายุกับสาเหตุที่สำคัญที่ทำให้ตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศ

จากผลการวิจัยพบว่า คนหางานที่ถูกหลอกลวงที่มีช่วงอายุแตกต่างกันมีสาเหตุสำคัญที่ทำให้ตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศที่ไม่แตกต่างกัน ดังจะเห็นว่า ช่วงอายุ 20-30 ปี, 31-40 ปี และ 41 ปีขึ้นไป สาเหตุส่วนมากคือ อยากมีฐานะดีขึ้น ซึ่งมีอัตราเฉลี่ยใกล้เคียงกันคือ ร้อยละ 69.3, 64.7 และ 71.2 ตามลำดับ รองลงมาคือ มีสาย/นายหน้า โฉมหน้า ชักชวน ร้อยละ 26.1, 30.7 และ 23.7 ตามลำดับ และอยากหาประสบการณ์/ตามเพื่อน ร้อยละ 4.6, 4.6 และ 5.1 ตามลำดับ

3) ปัจจัยทางด้านสถานภาพการสมรสกับสาเหตุที่สำคัญที่ทำให้ตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศ

จากผลการวิจัยพบว่า คนหางานที่ถูกหลอกลวงที่มีคู่สมรสแล้วมีสาเหตุสำคัญที่ตัดสินใจไปทำงานเพราะอยากมีฐานะดีขึ้น มีมากกว่าผู้ที่ยังโสดอยู่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยผู้ที่สมรสแล้วอยากมีฐานะดีขึ้น ร้อยละ 70.5 ในขณะที่ผู้ที่ยังโสดอยากมีฐานะดีขึ้นเพียงร้อยละ 58.4 เท่านั้น

4) ปัจจัยทางการศึกษากับสาเหตุที่สำคัญที่ทำให้ตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศ

จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยทางด้านระดับการศึกษาของคนหางานที่ถูกหลอกลวง ไม่มีผลต่อสาเหตุสำคัญที่ทำให้ตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศ ดังจะเห็นว่า ผู้ที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษาและสูงกว่าระดับประถมศึกษา มีสาเหตุสำคัญที่ตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศ เพราะอยากมีฐานะดีขึ้น มีอัตราส่วนที่ใกล้เคียงกัน คือ ร้อยละ 67.2 และ 67.1 ตามลำดับ

5) ปัจจัยทางด้านภูมิอำนวยการกับสาเหตุที่สำคัญที่ทำให้ตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศ

จากผลการวิจัยพบว่า คนหางานที่ถูกหลอกลวงที่มีภูมิอำนวยการอยู่ในภาคเหนือและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และตามภาคอื่น ๆ มีสัดส่วนของสาเหตุที่สำคัญที่ตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ คือ อยากรหาประสบการณ์/ตามเพื่อน ร้อยละ 7.5, 3.2 และ 20.0 ตามลำดับ

6) ปัจจัยทางด้านประสบการณ์กับสาเหตุสำคัญที่ทำให้ตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศ

จากผลการวิจัยพบว่า คนหางานที่เคยไปทำงานต่างประเทศมาก่อนมีสาเหตุสำคัญที่ทำให้ตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศ เพราะอยากมีฐานะดีขึ้นมีมากกว่าผู้ที่ไม่เคยไปทำงานมาก่อนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ คนที่เคยไปทำงานต่างประเทศมาก่อนมีร้อยละ 67.1 ในขณะที่คนที่ไม่เคยไปทำงานต่างประเทศมาก่อนมีร้อยละ 62.6 ตามลำดับ

19. ปัจจัยทางด้านภูมิหลังของคนงานที่ถูกหลอกลวงไปทำงานต่างประเทศกับจำนวนเงินที่จ่ายให้แก่ผู้
หลอกลวง

ตารางที่ 33 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางด้านภูมิหลังของคนงานที่ถูกหลอกลวงไปทำงาน
ต่างประเทศกับจำนวนเงินที่จ่ายให้แก่ผู้หลอกลวง

ภูมิหลัง		จำนวนเงิน						รวม	X ²	Sig
		น้อยกว่า 50,000	50,000 – 75,000	75,001- 100,000	100,001 – 125,000	125,001 – 150,000	มากกว่า 150,000			
เพศ	ชาย	113 (30.6)	77 (20.9)	82 (22.3)	30 (8.1)	37 (10.0)	30 (8.1)	369 (100)	15.426	0.009
	หญิง	10 (12.3)	22 (27.2)	26 (32.1)	8 (9.9)	12 (14.8)	3 (3.7)	81 (100)		
อายุ	20 – 30 ปี	43 (28.1)	35 (22.9)	37 (24.2)	14 (9.2)	17 (11.1)	7 (4.5)	153 (100)	5.131	0.882
	31 – 40 ปี	60 (25.2)	54 (22.7)	57 (23.9)	19 (8.1)	26 (10.9)	22 (9.2)	238 (100)		
	41 ปีขึ้นไป	20 (33.9)	10 (16.9)	14 (23.7)	5 (8.5)	6 (10.7)	4 (6.3)	59 (100)		
สถานภาพ การสมรส	โสด	31 (24.8)	27 (21.6)	33 (23.7)	9 (7.2)	17 (13.6)	8 (6.4)	125 (100)	2.526	0.773
	สมรส	92 (28.3)	72 (22.2)	75 (23.1)	29 (8.9)	32 (9.8)	25 (7.7)	325 (100)		
การศึกษา	ระดับประถม ศึกษา	106 (29.8)	81 (22.8)	86 (24.2)	23 (6.4)	34 (9.6)	26 (7.2)	356 (100)	14.922	0.011
	สูงกว่าระดับ ประถมศึกษา	17 (18.1)	18 (19.1)	22 (23.4)	15 (16.0)	15 (16.0)	7 (7.4)	94 (100)		
ภูมิลำเนา	ภาคอื่น ๆ	0	4 (80.0)	0	1 (20.0)	0	0	5 (100)	38.303	0.000
	ภาคเหนือ	58 (43.9)	24 (18.1)	24 (18.1)	6 (4.7)	12 (9.1)	8 (6.1)	132 (100)		
	ภาคตะวันออกเฉียง เหนือ	65 (20.8)	71 (22.7)	84 (26.8)	31 (9.9)	37 (11.8)	25 (8.0)	313 (100)		
ประสบการณ์	ไม่เคย	82 (25.2)	81 (24.8)	83 (25.5)	24 (7.4)	33 (10.1)	23 (7.0)	326 (100)	9.870	0.079
	เคย	41 (33.1)	18 (14.4)	25 (20.5)	14 (11.1)	16 (12.7)	10 (8.1)	124 (100)		

จากตารางที่ 33 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางด้านภูมิหลัง (ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา ภูมิลำเนา ประสบการณ์เดินทางไปทำงานต่างประเทศ) กับจำนวนเงินที่จ่ายแก่ผู้ที่หลอกลวงคนหางานไปทำงานต่างประเทศ โดยใช้ค่า Chi-Square พบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการจ่ายเงินของคนหางานที่ถูกหลอกลวงไปทำงานต่างประเทศ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ปัจจัยทางด้านเพศ ปัจจัยทางด้านการศึกษา และปัจจัยทางด้านภูมิลำเนา มีรายละเอียดดังนี้

1) ปัจจัยทางด้านเพศกับจำนวนเงินที่จ่าย

จากผลการวิจัยพบว่า คนหางานที่ถูกหลอกลวงเพศชายและเพศหญิงมีการจ่ายเงินให้กับผู้หลอกลวงเป็นจำนวนเงินที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะเห็นว่า คนหางานเพศชายจะจ่ายเงินให้กับผู้หลอกลวงส่วนมากเป็นจำนวนเงินน้อยกว่า 50,000 บาท ร้อยละ 30.6 รองลงมาจำนวนเงิน 75,001-100,000 บาท ร้อยละ 22.3 ในขณะที่คนหางานเพศหญิงจ่ายเงินให้กับผู้หลอกลวง ส่วนมากเป็นจำนวนเงิน 75,001-100,000 บาท ร้อยละ 32.1 รองลงมาเป็นจำนวนเงิน 50,000-75,000 บาท คือร้อยละ 27.2

2) ปัจจัยทางด้านอายุกับจำนวนเงินที่จ่าย

จากผลการวิจัยพบว่า ความแตกต่างทางด้านอายุของคนหางานที่ถูกหลอกลวงไม่มีผลต่อจำนวนเงินที่คนหางานจ่ายให้แก่ผู้หลอกลวง ดังจะเห็นว่า คนหางานที่มีอายุระหว่าง 20-30 ปี อายุ 31-40 ปี และอายุ 41 ปี ขึ้นไป ส่วนมากจ่ายเงินจำนวนน้อยกว่า 50,000 บาท คือร้อยละ 28.1, 25.2 และ 33.9 ตามลำดับ

3) ปัจจัยทางด้านสถานภาพกับจำนวนเงินที่จ่าย

จากผลการวิจัยพบว่า คนหางานที่ถูกหลอกลวงที่มีคู่สมรสและคนหางานที่ถูกหลอกลวงที่ยังโสด ไม่มีความแตกต่างกันในเรื่องจำนวนเงินที่จ่ายให้แก่ผู้หลอกลวง จะเห็นว่า ทั้งสองกลุ่มส่วนมากมีการจ่ายเงินจำนวนน้อยกว่า 50,000 บาท ให้แก่ผู้หลอกลวงในอัตราที่ใกล้เคียงกัน คือ คนหางานที่สมรสแล้ว ร้อยละ 28.3 และคนหางานที่ยังโสด ร้อยละ 24.8 และจ่ายเงินจำนวน 75,001-100,000 บาท ผู้ที่สมรสแล้ว ร้อยละ 23.1 และผู้ที่ยังโสด ร้อยละ 23.7 ซึ่งถือว่าไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4) ปัจจัยทางด้านการศึกษากับจำนวนเงินที่จ่าย

จากผลการวิจัยพบว่า คนหางานที่ถูกหลอกลวงที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีการจ่ายเงินในจำนวนเงินที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยผู้ที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษา มีการจ่ายเงินจำนวนน้อยกว่า 50,000 บาท ร้อยละ 29.8 จำนวนเงิน 100,001-125,000 บาท ร้อยละ 6.4 จำนวนเงิน 125,001-150,000 บาท ร้อยละ 9.6 ในขณะที่ผู้มีการศึกษาสูงกว่าระดับประถมศึกษา มีการจ่ายเงินน้อยกว่า 50,000 บาท ร้อยละ 18.1 จำนวนเงิน 100,001-125,000 บาท ร้อยละ 16.0 และจำนวนเงิน 25,001-50,000 บาท ร้อยละ 16.0

5) ปัจจัยทางด้านภูมิศาสตร์กับจำนวนเงินที่จ่ายแก่ผู้ที่หลอกลวง

จากผลการวิจัยพบว่า คนหางานที่ถูกหลอกลวงที่มีภูมิศาสตร์ต่างกัน มีการจ่ายเงินในจำนวนที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะเห็นว่า คนหางานที่มีภูมิศาสตร์ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคอื่น ๆ มีการจ่ายเงินจำนวนที่น้อยกว่า 50,000 บาท ในอัตราที่ต่างกันมากคือ ร้อยละ 43.9, 20.8 และ 0.0 ตามลำดับ และมีการจ่ายเงินจำนวน 50,000-75,000 บาท ร้อยละ 80.0, 18.1 และ 22.7 ตามลำดับ

6) ปัจจัยทางด้านประสบการณ์การเดินทางไปทำงานต่างประเทศกับจำนวนเงินที่จ่ายแก่ผู้ที่หลอกลวง

จากผลการวิจัยพบว่า คนหางานที่ถูกหลอกลวงที่เคยไปทำงานต่างประเทศมาแล้วกับผู้ที่ไม่เคยไป ไม่มีความแตกต่างกันมากนักเกี่ยวกับจำนวนเงินที่จ่ายให้แก่ผู้ที่หลอกลวง จะเห็นว่า ผู้ที่เคยส่วนมากจ่ายเงินน้อยกว่า 50,000 บาท ร้อยละ 33.1 รองลงมาคือ จำนวนเงิน 75,001-100,000 บาท ร้อยละ 20.5 ซึ่งในขณะที่เดียวกันผู้ที่ไม่เคยไปส่วนมากก็จ่ายเงินจำนวนน้อยกว่า 50,000 บาท ร้อยละ 25.2 รองลงมาคือ จำนวนเงิน 75,000-100,001 บาท ร้อยละ 20.5 เช่นเดียวกัน

20. ปัจจัยทางด้านภูมิหลัง กับการขอคำปรึกษาก่อนตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศ

ตารางที่ 34 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางด้านภูมิหลัง กับการขอคำปรึกษาก่อนตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศ

ภูมิหลัง		ปรึกษา				รวม	X ²	Sig
		คนในครอบครัว ญาติ พี่น้อง	เพื่อน	คนในครอบครัว และเพื่อน	เจ้าหน้าที่ของกรม พระ กำนัน ผู้ใหญ่ บ้าน ตัวเอง			
เพศ	ชาย	300 (81.3)	12 (3.3)	37 (10.0)	20 (5.4)	369 (100)	2.667	0.446
	หญิง	68 (84.0)	3 (3.5)	9 (11.3)	1 (1.2)	81 (100)		
อายุ	20 – 30 ปี	125 (81.7)	3 (2.0)	19 (12.4)	6 (3.9)	153 (100)	14.365	0.026
	31 – 40 ปี	203 (85.3)	7 (2.9)	19 (8.0)	9 (3.8)	238 (100)		
	41 ปีขึ้นไป	40 (67.8)	5 (8.5)	8 (13.5)	6 (10.2)	59 (100)		
สถานภาพ การสมรส	โสด	99 (79.2)	4 (3.2)	14 (11.2)	8 (6.4)	125 (100)	1.426	0.699
	สมรส	269 (82.8)	11 (3.4)	32 (9.8)	13 (4.0)	325 (100)		
การศึกษา	ระดับประถม ศึกษา	269 (83.1)	12 (3.4)	33 (9.3)	15 (4.2)	356 (100)	2.660	0.447
	สูงกว่าระดับ ประถมศึกษา	72 (76.6)	3 (3.2)	13 (13.8)	6 (6.4)	94 (100)		
ภูมิสำเนา	ภาคอื่น ๆ	2 (40.0)	2 (40.0)	0	1 (20.0)	5 (100)	36.344	0.000
	ภาคเหนือ	105 (79.5)	8 (6.1)	9 (6.8)	10 (7.6)	132 (100)		
	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	261 (83.4)	5 (1.6)	37 (11.8)	10 (3.2)	313 (100)		
ประสบ การณ์	ไม่เคย	272 (83.4)	10 (3.1)	31 (9.5)	13 (4.0)	326 (100)	2.405	0.493
	เคย	96 (77.4)	5 (4.0)	15 (12.1)	8 (6.5)	124 (100)		

จากตารางที่ 34 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางด้านภูมิหลัง (ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา ภูมิลำเนา ประสบการณ์เดินทางไปทำงานต่างประเทศ) กับการขอคำปรึกษาก่อนตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศ โดยใช้ค่า Chi-Square พบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการขอคำปรึกษาของคนหางานก่อนตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ปัจจัยทางด้านอายุและปัจจัยทางด้านภูมิลำเนา มีรายละเอียดดังนี้

1) ปัจจัยทางด้านเพศกับการขอคำปรึกษาก่อนการตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศ

จากผลการวิจัยพบว่า คนหางานที่ถูกหลอกลวงเพศชายและเพศหญิงมีการขอคำปรึกษาจากคนในครอบครัว ญาติพี่น้อง เพื่อน ก่อนการตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศไม่แตกต่างกัน ดังจะเห็นได้ว่าเพศชายและเพศหญิงปรึกษาคนในครอบครัว ร้อยละ 81.3 และ 84.0 ปรึกษาเพื่อน ร้อยละ 3.3 และ 3.5 ซึ่งมีอัตราส่วนที่ใกล้เคียงกันมาก

2) ปัจจัยทางด้านอายุกับการขอคำปรึกษาก่อนการตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศ

จากผลการวิจัยพบว่า คนหางานที่ถูกหลอกลวงไปทำงานต่างประเทศมีช่วงอายุต่างกันมีการขอคำปรึกษาก่อนตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือช่วงอายุระหว่าง 20-30 ปี, 31-40 ปี และ 41 ปีขึ้นไป มีการขอคำปรึกษาจากเพื่อนก่อนตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศในอัตราส่วนที่ต่างกันคือ ร้อยละ 2.0, 2.9 และ 8.5 ตามลำดับ

3) ปัจจัยทางด้านสถานภาพการสมรสกับการขอคำปรึกษาก่อนการตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศ

จากผลการวิจัยพบว่า ไม่มีความแตกต่างระหว่างผู้ที่สมรสและผู้ที่โสดในการขอคำปรึกษาก่อนตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศ จะเห็นว่าทั้งสองกลุ่มมีสัดส่วนที่ใกล้เคียงกันในการขอคำปรึกษาจากคนในครอบครัวและเพื่อนก่อนตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศคือ ผู้ที่สมรสและโสด ปรึกษาคนในครอบครัว ร้อยละ 82.8 และ 79.2 และปรึกษาเพื่อน ร้อยละ 3.4 และ 3.2 ตามลำดับ

4) ปัจจัยทางการศึกษากับการขอคำปรึกษาก่อนการตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศ

จากผลการวิจัยพบว่า คนหางานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน จะขอคำปรึกษาจากเพื่อนก่อนตัดสินใจ ไปทำงานต่างประเทศที่ไม่แตกต่างกันคือ คนหางานที่ถูกหลอกลวงที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษา และสูงกว่าระดับประถมศึกษา จะขอคำปรึกษาจากเพื่อนในอัตราที่ใกล้เคียงกันคือ ร้อยละ 3.4 และ 3.2 ตามลำดับ

5) ปัจจัยทางด้านภูมิลำเนากับการขอคำปรึกษาก่อนการตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศ

จากผลการวิจัยพบว่า คนหางานที่มีภูมิลำเนาภาคอื่น ๆ จะขอคำปรึกษาจากเพื่อนก่อนตัดสินใจ มีอัตราส่วนที่สูงกว่าคนหางานที่มีภูมิลำเนาอยู่ภาคเหนือและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติคือ ภาคอื่น ๆ ภาคเหนือและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ขอคำปรึกษาจากเพื่อนก่อนตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศ ที่แตกต่างกันมากคือ ร้อยละ 40.0, 6.1 และ 1.6 ตามลำดับ

6) ปัจจัยทางด้านประสบการณ์กับการขอคำปรึกษาก่อนตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศ

จากผลการวิจัยพบว่า คนหางานที่ถูกหลอกลวงที่เคยเดินทางไปทำงานต่างประเทศมาก่อนกับผู้ที่ยังไม่เคยไป มีการขอคำปรึกษาก่อนตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศไม่แตกต่างกัน คือ ขอคำปรึกษาจากเพื่อนก่อนตัดสินใจ มีอัตราสัดส่วนที่ใกล้เคียงกัน คือ ร้อยละ 4.0 และ 3.1 ตามลำดับ

21. ปัจจัยทางด้านภูมิหลังกับการตรวจสอบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับสถานะของบริษัทจัดหางาน และตำแหน่ง
กับหน่วยงานของกรมการจัดหางาน / สำนักงานจัดหางานจังหวัด

ตารางที่ 35 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางด้านภูมิหลัง กับการตรวจสอบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับสถานะ
ของบริษัทจัดหางาน และตำแหน่งกับหน่วยงานของกรมการจัดหางาน/สำนักงานจัดหางานจังหวัด

ภูมิหลัง		ก่อนตัดสินใจ		รวม	X ²	Sig
		ไม่ตรวจสอบ	ตรวจสอบ			
เพศ	ชาย	329 (89.2)	40 (10.8)	369 (100)	2.623	0.105
	หญิง	77 (95.1)	4 (4.9)	81 (100)		
อายุ	20 – 30 ปี	149 (97.4)	4 (2.6)	153 (100)	22.271	0.000
	31 – 40 ปี	212 (89.1)	26 (10.9)	238 (100)		
	41 ปีขึ้นไป	45 (76.3)	14 (23.7)	59 (100)		
สถานภาพ การสมรส	โสด	121 (96.8)	4 (3.2)	125 (100)	8.489	0.004
	สมรส	285 (87.7)	40 (12.3)	325 (100)		
การศึกษา	ระดับประถมศึกษา	327 (91.9)	29 (8.1)	356 (100)	5.144	0.023
	สูงกว่าระดับประถมศึกษา	79 (84.0)	15 (16.0)	94 (100)		
ภูมิฐานะ	ภาคอื่น ๆ	4 (80.0)	1 (20.0)	5 (100)	55.705	0.000
	ภาคเหนือ	98 (74.2)	34 (25.8)	132 (100)		
	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	304 (97.1)	9 (2.9)	313 (100)		
ประสบ การณ์	ไม่เคย	308 (94.5)	18 (5.5)	326 (100)	24.295	0.000
	เคย	98 (79.0)	26 (21.0)	124 (100)		

จากตารางที่ 35 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางด้านภูมิหลัง (ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา ภูมิลำเนา ประสบการณ์เดินทางไปทำงานต่างประเทศ) กับการตรวจสอบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับสถานะของบริษัทจัดหางาน และตำแหน่งกับหน่วยงานของกรมการจัดหางาน/สำนักงานจัดหางานจังหวัด โดยใช้ค่า Chi-Square พบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการตรวจสอบข้อเท็จจริง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ปัจจัยทางด้านอายุ ปัจจัยทางด้านสถานภาพ การสมรส ปัจจัยทางการศึกษา ปัจจัยทางด้านภูมิลำเนา และปัจจัยทางด้านประสบการณ์เดินทางไปทำงานต่างประเทศ มีรายละเอียดดังนี้

1) ปัจจัยทางด้านเพศกับการตรวจสอบข้อเท็จจริง

จากการวิจัยพบว่า คนหางานที่ถูกหลอกลวงไปทำงานต่างประเทศทั้งเพศชายและเพศหญิง ไม่มีการตรวจสอบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับสถานะของบริษัทจัดหางาน และตำแหน่งกับหน่วยงานของกรมการจัดหางาน/สำนักงานจัดหางานไม่แตกต่างกัน โดยมีอัตราส่วนที่ใกล้เคียงกัน คือ ร้อยละ 89.2 และ 95.1 ตามลำดับ

2) ปัจจัยทางด้านอายุกับการตรวจสอบข้อเท็จจริง

จากการวิจัยพบว่า ความแตกต่างทางด้านอายุของคนหางานที่ถูกหลอกลวงไปทำงานต่างประเทศมีผลต่อการตรวจสอบข้อเท็จจริง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีอัตราส่วนที่แตกต่างกัน จะเห็นว่า คนหางานที่มีช่วงอายุ 41 ปีขึ้นไป มีการตรวจสอบร้อยละ 23.7, ช่วงอายุ 31-40 ปี ร้อยละ 10.9 ในขณะที่ช่วงอายุ 20-30 ปี มีเพียงร้อยละ 2.6

3) ปัจจัยทางด้านสถานภาพการสมรสกับการตรวจสอบข้อเท็จจริง

จากการวิจัยพบว่า ผู้ที่สมรสแล้วมีการตรวจสอบข้อเท็จจริงมากกว่าผู้ที่ยังโสดอยู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะเห็นว่าคนที่สมรสแล้วมีการตรวจสอบร้อยละ 12.3 ในขณะที่ผู้ที่โสดอยู่มีการตรวจสอบเพียงร้อยละ 3.2

4) ปัจจัยทางการศึกษากับการตรวจสอบข้อเท็จจริง

จากการวิจัยพบว่า คนหางานที่ถูกหลอกลวงไปทำงานต่างประเทศ ผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าระดับประถมศึกษา มีการตรวจสอบมากกว่าผู้ที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะเห็นว่าคนหางานที่มีการศึกษาสูงกว่าระดับประถมศึกษา มีการตรวจสอบ ร้อยละ 16.0 ในขณะที่คนหางานที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษา มีการตรวจสอบเพียงร้อยละ 8.1

5) ปัจจัยทางด้านภูมิอำนวยการตรวจสอบข้อเท็จจริง

จากผลการวิจัยพบว่า ผู้ที่มีภูมิอำนวยการอยู่ภาคเหนือมีการตรวจสอบมากกว่าภาคอื่น ๆ และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะเห็นว่าคนหางานที่มีภูมิอำนวยการอยู่ภาคเหนือมีการตรวจสอบข้อเท็จจริง ร้อยละ 25.8 และภาคอื่น ๆ ร้อยละ 20.0 ในขณะที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีการตรวจสอบเพียงร้อยละ 2.9 เท่านั้น

6) ปัจจัยทางด้านประสบการณ์กับการตรวจสอบข้อเท็จจริง

จากผลการวิจัยพบว่า ผู้ที่เคยเดินทางไปทำงานต่างประเทศมาก่อนจะมีการตรวจสอบข้อเท็จจริงมากกว่าผู้ที่ไม่เคยเดินทางไปทำงานต่างประเทศมาก่อน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะเห็นว่าคนหางานที่เคยเดินทางไปทำงานต่างประเทศมาก่อนจะมีการตรวจสอบข้อเท็จจริงก่อนร้อยละ 21.0 ในขณะที่ผู้ที่ไม่เคยไปทำงานต่างประเทศมีการตรวจสอบข้อเท็จจริงเพียงร้อยละ 5.5

22. ปัจจัยทางด้านภูมิหลังกับประสบการณ์การถูกหลอกลงไปทำงานต่างประเทศ

ตารางที่ 36 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางด้านภูมิหลังกับประสบการณ์การถูกหลอกลงไปทำงานต่างประเทศ

ภูมิหลัง		ประสบการณ์การถูกหลอก		รวม	X ²	Sig
		เคย	ไม่เคย			
เพศ	ชาย	22 (6.0)	347 (94.0)	369 (100)	9.422	0.002
	หญิง	13 (16.0)	68 (84.0)	81 (100)		
อายุ	20 – 30 ปี	9 (5.9)	144 (94.1)	153 (100)	11.201	0.004
	31 – 40 ปี	15 (6.3)	223 (93.7)	238 (100)		
	41 ปีขึ้นไป	11 (18.6)	48 (81.4)	59 (100)		
สถานภาพ การสมรส	โสด	12 (9.6)	113 (90.4)	125 (100)	.801	0.371
	สมรส	23 (7.1)	302 (92.9)	325 (100)		
การศึกษา	ระดับประถมศึกษา	25 (7.0)	331 (93.0)	356 (100)	1.355	0.244
	สูงกว่าระดับประถมศึกษา	10 (10.6)	84 (89.4)	94 (100)		
ภูมิลำเนา	ภาคอื่น ๆ	1 (20.0)	4 (80.0)	5 (100)	1.230	0.541
	ภาคเหนือ	9 (6.8)	123 (93.2)	132 (100)		
	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	25 (8.0)	288 (92.0)	313 (100)		
ประสบการณ์ไป ทำงานต่างประเทศ	ไม่เคย	14 (4.3)	312 (95.7)	326 (100)	20.012	0.000
	เคย	21 (16.9)	103 (83.1)	124 (100)		

จากตารางที่ 36 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางด้านภูมิหลัง (ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา ภูมิลำเนา ประสบการณ์เดินทางไปทำงานต่างประเทศ) กับก่อนหน้าเคยถูกหลอกลวงไปทำงานต่างประเทศมาก่อนหรือไม่ โดยใช้ค่า Chi-Square พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการเคยถูกหลอกลวงไปทำงานต่างประเทศมาก่อนหรือไม่ของคนหางาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ปัจจัยทางด้านเพศ ปัจจัยทางด้านอายุ และปัจจัยทางด้านประสบการณ์ การเดินทางไปทำงานต่างประเทศ มีรายละเอียดดังนี้

1) ปัจจัยทางด้านเพศกับประสบการณ์การถูกหลอกลวง

จากการวิจัยพบว่า คนหางานที่เคยถูกหลอกลวงมาก่อนเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะเห็นว่าคนหางานเพศหญิงที่เคยถูกหลอกลวงมาก่อนมีจำนวน ร้อยละ 16.0 ในขณะที่คนหางานเพศชายมีเพียง ร้อยละ 6.0

2) ปัจจัยทางด้านอายุกับประสบการณ์การถูกหลอกลวง

จากการวิจัยพบว่า ระดับอายุของคนหางานมีผลต่อประสบการณ์การถูกหลอกลวงไปทำงานต่างประเทศ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะเห็นว่าคนหางานที่อายุ 41 ปีขึ้นไป เคยถูกหลอกลวงมาก่อน มีร้อยละ 18.6 ในขณะที่ช่วงอายุ 20-30 ปี และช่วงอายุ 31-40 ปี เคยถูกหลอกลวงมาก่อน มีเพียงร้อยละ 5.9 และ 6.3

3) ปัจจัยทางด้านสถานภาพการสมรส กับประสบการณ์การถูกหลอกลวง

จากการวิจัยพบว่า คนหางานที่มีสถานภาพสมรสแล้วและยังโสดอยู่มีประสบการณ์การถูกหลอกลวงไปทำงานในต่างประเทศ ในอัตราส่วนที่ใกล้เคียงกัน คือ เป็นผู้ที่ไม่เคยถูกหลอกลวง ร้อยละ 92.9 และ 90.4 ตามลำดับ และเคยถูกหลอกลวงมาก่อน ร้อยละ 7.1 และ 9.6 ตามลำดับ

4) ปัจจัยทางการศึกษากับประสบการณ์การถูกหลอกลวง

จากการวิจัยพบว่า คนหางานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ไม่มีผลต่อประสบการณ์การถูกหลอกลวงไปทำงานต่างประเทศแต่อย่างใด คือ ผู้ที่มีการศึกษาระดับประถมและสูงกว่าระดับประถมศึกษาเคยถูกหลอกลวง ร้อยละ 7.0 และ 10.6 ตามลำดับ และผู้ที่ไม่เคยถูกหลอกลวงมาก่อนมีการศึกษาระดับประถมและสูงกว่าระดับประถมศึกษา คือ ร้อยละ 93.0 และ 89.4 ตามลำดับ ซึ่งทั้งสองกลุ่มมีอัตราที่ใกล้เคียงกัน

5) ด้านภูมิลำเนา กับประสบการณ์การถูกหลอกลวง

จากการวิจัยพบว่า ปัจจัยทางด้านภูมิลำเนาของคนหางานไม่มีผลต่อประสบการณ์การถูกหลอกลวงไปทำงานต่างประเทศแต่อย่างใด คือคนหางานทั้งภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคอื่น ๆ ที่ไม่เคยถูกหลอกลวงมาก่อนมีอัตราใกล้เคียงกัน คิดเป็นร้อยละ 93.2 92.0 และ 80.0 ตามลำดับ

6) ด้านประสบการณ์เดินทางไปทำงานต่างประเทศกับประสบการณ์การถูกหลอกลวง

จากการวิจัยพบว่า ผู้ที่เคยมีประสบการณ์เดินทางไปทำงานต่างประเทศมาก่อนจะมีประสบการณ์การถูกหลอกลวงมากกว่าผู้ที่ไม่เคยไปทำงานต่างประเทศ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะเห็นว่าผู้ที่เคยไปทำงานต่างประเทศจะมีประสบการณ์ถูกหลอกลวงคิดเป็นร้อยละ 16.9 ในขณะที่ผู้ที่ไม่เคยเดินทางไปทำงานต่างประเทศมาก่อนมีเพียงร้อยละ 4.3

23. ปัจจัยทางด้านภูมิหลังกับความเห็นเกี่ยวกับตัวการสำคัญที่ทำให้ถูกหลอกลวง

ตารางที่ 37 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางด้านภูมิหลังกับความเห็นเกี่ยวกับตัวการสำคัญที่ทำให้ถูกหลอกลวง

ภูมิหลัง		ความเห็นเกี่ยวกับตัวการสำคัญ				รวม	X ²	Sig
		สาย/ นายหน้า	เพื่อน	บริษัท จัดหางาน	อื่น ๆ เช่น เพื่อนบ้าน ตัวเอง คนรู้จัก			
เพศ	ชาย	341 (92.4)	6 (1.6)	18 (4.9)	4 (1.1)	369 (100)	7.582	0.055
	หญิง	69 (85.2)	3 (3.7)	5 (6.2)	4 (4.9)	81 (100)		
อายุ	20 – 30 ปี	144 (94.1)	0	7 (4.6)	2 (1.3)	153 (100)	11.172	0.083
	31 – 40 ปี	211 (88.7)	6 (2.5)	16 (6.7)	5 (2.1)	238 (100)		
	41 ปีขึ้นไป	55 (93.2)	3 (5.1)	0	1 (1.7)	59 (100)		
สถานภาพ การสมรส	โสด	117 (93.6)	2 (1.6)	5 (4.0)	1 (0.8)	125 (100)	1.605	0.658
	สมรส	293 (90.2)	7 (2.2)	18 (5.4)	7 (2.2)	325 (100)		
การศึกษา	ระดับประถม ศึกษา	325 (91.3)	6 (1.7)	19 (5.3)	6 (1.7)	356 (100)	1.102	0.777
	สูงกว่าระดับ ประถมศึกษา	85 (90.4)	3 (3.2)	4 (4.3)	2 (2.1)	94 (100)		
ภูมิสำเนา	ภาคอื่น ๆ	2 (40.0)	2 (40.0)	0	1 (20.0)	5 (100)	59.513	0.000
	ภาคเหนือ	124 (93.9)	5 (3.8)	1 (0.8)	2 (1.5)	132 (100)		
	ภาคตะวันออกเฉียง เหนือ	284 (90.7)	2 (0.7)	22 (7.0)	5 (1.6)	313 (100)		
ประสบ การณ์	ไม่เคย	297 (91.1)	6 (1.8)	20 (6.1)	3 (0.9)	326 (100)	7.471	0.058
	เคย	113 (91.1)	3 (2.4)	3 (2.4)	5 (4.1)	124 (100)		

จากตารางที่ 37 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางด้านภูมิหลัง (ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา ภูมิฐานะ ประสบการณ์เดินทางไปทำงานต่างประเทศ) กับตัวแปรสำคัญที่ทำให้คนหางานถูกหลอกไปทำงานต่างประเทศ โดยใช้ค่า Chi-Square พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรสำคัญที่ทำให้คนหางานถูกหลอกไปทำงานต่างประเทศ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ปัจจัยทางด้านเพศ ปัจจัยทางด้านภูมิฐานะ และปัจจัยทางด้านประสบการณ์เดินทางไปทำงานต่างประเทศ มีรายละเอียดดังนี้

1) ปัจจัยทางด้านเพศ กับความเห็นเกี่ยวกับตัวแปรสำคัญที่ทำให้ถูกหลอกฉวย

จากผลการวิจัยพบว่า คนหางานที่ถูกหลอกฉวยเพศชายและเพศหญิง มีความเห็นเกี่ยวกับตัวแปรสำคัญที่ทำให้ถูกหลอกฉวยแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะเห็นว่าคนหางานเพศชายเห็นว่าตัวแปรสำคัญที่ทำให้ถูกหลอกฉวย คือ สาย/นายหน้า ร้อยละ 92.4 รองลงมาคือ บริษัทจัดหางาน เพื่อน และเพื่อนบ้านตัวเอง คนรู้จัก ร้อยละ 4.9, 1.6 และ 1.1 ตามลำดับ ในขณะที่คนหางานเพศหญิงเห็นว่าตัวแปรสำคัญที่ทำให้ถูกหลอกฉวย คือ สาย/นายหน้า ร้อยละ 85.2 รองลงมาคือ บริษัทจัดหางาน เพื่อนบ้านตัวเอง คนรู้จัก และเพื่อน ร้อยละ 6.2, 4.9 และ 3.7 ตามลำดับ

2) ปัจจัยทางด้านอายุกับความเห็นเกี่ยวกับตัวแปรสำคัญที่ทำให้ถูกหลอกฉวย

จากผลการวิจัยพบว่า ความแตกต่างทางด้านอายุของคนหางานที่ถูกหลอกฉวยมีความเห็นไม่แตกต่างกันเกี่ยวกับตัวแปรสำคัญที่ทำให้ถูกหลอกฉวย กล่าวคือ ส่วนใหญ่คนหางานทุกระดับช่วงอายุต่างก็มีความเห็นว่า ตัวแปรสำคัญที่ทำให้ถูกหลอกฉวย คือ สาย / นายหน้า ดังจะเห็นว่า คนหางานที่มีช่วงอายุระหว่าง 20-30 ปี, ช่วงอายุ 31-40 ปี และ 41 ปี ขึ้นไป มีอัตราส่วนใกล้เคียงกัน คือ ร้อยละ 94.1, 88.7 และ 93.2 ตามลำดับ

3) ปัจจัยทางด้านสถานการณ์กับความเห็นเกี่ยวกับตัวแปรสำคัญที่ทำให้ถูกหลอกฉวย

จากผลการวิจัยพบว่า คนหางานที่ถูกหลอกฉวยที่สมรสแล้วกับผู้ที่ยังโสด มีความเห็นไม่แตกต่างกัน เกี่ยวกับตัวแปรสำคัญที่ทำให้ถูกหลอกฉวย จะเห็นว่าทั้งสองกลุ่มมีความเห็นว่า สาย/นายหน้า เป็นตัวแปรสำคัญที่สุดที่ทำให้ถูกหลอกฉวย โดยมีอัตราส่วนที่ใกล้เคียงกัน คือ ผู้ที่สมรสแล้ว ร้อยละ 90.2 และผู้ที่โสด ร้อยละ 93.6 จึงถือได้ว่าไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4) ปัจจัยทางด้านการศึกษากับความเห็นเกี่ยวกับตัวแปรสำคัญที่ทำให้ถูกหลอกฉวย

จากผลการวิจัยพบว่า ระดับการศึกษาของคนหางานที่ถูกหลอกฉวย ไม่มีผลต่อความเห็นเกี่ยวกับตัวแปรสำคัญที่ทำให้ถูกหลอกฉวย กล่าวคือ ทั้งผู้ที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษา และสูงกว่าระดับประถมศึกษา ต่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวแปรสำคัญที่ทำให้ถูกหลอกฉวย คือ สาย / นายหน้า มีอัตราส่วนใกล้เคียงกันคือ ร้อยละ 91.3 และ 90.4 ตามลำดับ

5) ปัจจัยทางด้านภูมิสำเนากับความเห็นเกี่ยวกับตัวการสำคัญที่ทำให้ถูกหลอกลวง

จากผลการวิจัยพบว่า คนหางานที่มีภูมิสำเนาต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวการสำคัญที่ทำให้ถูกหลอกลวงแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะเห็นว่า คนหางานที่มีภูมิสำเนาอยู่ทางภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือและภาคอื่น ๆ มีความเห็นว่าตัวการสำคัญที่ทำให้ถูกหลอกคือ สาย/ นายหน้า ซึ่งมีอัตราส่วนที่แตกต่างกัน คือ ร้อยละ 93.9, 90.7 และ 40.0 ตามลำดับ และมีความเห็นว่าเพื่อนเป็นตัวการสำคัญในอัตราส่วนที่แตกต่างค่อนข้างมาก คือ ร้อยละ 3.8 0.7 และ 40.0 ตามลำดับ

6) ปัจจัยทางด้านประสบการณ์กับความเห็นเกี่ยวกับตัวการสำคัญที่ทำให้ถูกหลอกลวง

จากการวิจัยพบว่า คนหางานที่ถูกหลอกลวงที่เคยไปทำงานต่างประเทศมาก่อนกับผู้ที่ไม่เคยถูกหลอก มีความเห็นแตกต่างกันเกี่ยวกับตัวการสำคัญที่ทำให้ถูกหลอกลวง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งผู้ที่เคยไปทำงานต่างประเทศมาก่อนเห็นว่า ตัวการสำคัญที่ทำให้ถูกหลอกลวง คือ บริษัทจัดหางาน ร้อยละ 2.4 เพื่อน ร้อยละ 2.4 ในขณะที่ผู้ไม่เคยถูกหลอกเห็นว่า ตัวการสำคัญที่ทำให้ถูกหลอกลวง คือ บริษัทจัดหางาน สูงถึงร้อยละ 6.1 และเพื่อนมีเพียงร้อยละ 1.8 เท่านั้น

24. ปัจจัยทางด้านภูมิหลังกับการรู้ตัวว่าถูกหลอก

ตารางที่ 38 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางด้านภูมิหลังกับการรู้ตัวว่าถูกหลอก

ภูมิหลัง		การรู้ตัวว่าถูกหลอก				รวม	X ²	Sig
		เมื่อถึงกำหนดแล้วไม่ได้เดินทาง	เมื่อเดินทางถึงต่างประเทศแล้ว	มีพรรคพวกมาบอก	เมื่อถึงนัดทำสัญญาแล้วไม่มา			
เพศ	ชาย	250 (67.8)	80 (21.7)	18 (4.9)	21 (5.6)	369 (100)	4.278	0.233
	หญิง	59 (72.8)	18 (22.3)	0	4 (4.9)	81 (100)		
อายุ	20 – 30 ปี	108 (70.6)	36 (23.5)	5 (3.3)	4 (2.6)	153 (100)	6.487	0.371
	31 – 40 ปี	165 (69.3)	48 (20.2)	10 (4.2)	15 (6.3)	238 (100)		
	41 ปีขึ้นไป	36 (61.0)	14 (23.7)	3 (5.1)	6 (10.2)	59 (100)		
สถานภาพการสมรส	โสด	86 (68.8)	27 (21.6)	7 (5.6)	5 (4.0)	125 (100)	1.864	0.601
	สมรส	223 (68.6)	71 (21.8)	11 (3.4)	20 (6.2)	325 (100)		
การศึกษา	ระดับประถมศึกษา	250 (70.2)	74 (20.8)	16 (4.5)	16 (4.5)	356 (100)	5.867	0.118
	สูงกว่าระดับประถมศึกษา	59 (62.8)	24 (25.5)	2 (2.1)	9 (9.6)	94 (100)		
ภูมิสำเนา	ภาคอื่นๆ	3 (60.0)	0	1 (20.0)	1 (20.0)	5 (100)	96.413	0.000
	ภาคเหนือ	81 (61.4)	13 (9.8)	17 (12.9)	21 (15.9)	132 (100)		
	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	225 (71.8)	85 (27.2)	0	3 (1.0)	313 (100)		
ประสบการณ์	ไม่เคย	244 (74.8)	58 (17.8)	15 (4.6)	9 (2.8)	326 (100)	32.916	0.000
	เคย	65 (52.4)	40 (32.3)	3 (2.4)	16 (12.9)	124 (100)		

จากตารางที่ 38 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางด้านภูมิหลังของคนหางานที่ถูกหลอก (ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา ภูมิฐานะ ประสบการณ์เดินทางไปทำงานต่างประเทศ) กับการรู้ตัวว่าถูกหลอก โดยใช้ค่า Chi-Square พบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคนหางานเมื่อรู้ตัวว่าถูกหลอกเมื่อใด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ปัจจัยทางด้านภูมิฐานะ และปัจจัยทางด้านประสบการณ์เดินทางไปทำงานต่างประเทศ มีรายละเอียดดังนี้

1) ปัจจัยทางด้านเพศกับการรู้ตัวว่าถูกหลอก

จากผลการวิจัยพบว่า คนหางานที่ถูกหลอกทั้งเพศชายและเพศหญิง มีลักษณะของการรู้ตัวว่าถูกหลอก กล่าวคือ เพศชายและเพศหญิงรู้ตัวว่าถูกหลอกเมื่อถึงกำหนดแล้วไม่ได้เดินทางมีอัตราส่วนใกล้เคียงกันคือ ร้อยละ 67.8 และ 72.8 และรู้ตัวว่าถูกหลอกเมื่อเดินทางถึงประเทศแล้ว มีอัตราใกล้เคียงกันคือ 21.7 และ 22.3 ตามลำดับ

2) ปัจจัยทางด้านอายุกับการรู้ตัวว่าถูกหลอก

จากผลการวิจัยพบว่า ความแตกต่างระหว่างอายุของคนหางานที่ถูกหลอกแล้ว ไม่มีผลต่อลักษณะของการรู้ตัวว่าถูกหลอก ดังจะเห็นว่า ผู้มีอายุ 20-30 ปี, 31-40 ปี และ 41 ปีขึ้นไป รู้ตัวว่าถูกหลอกเมื่อถึงกำหนดแล้วไม่ได้เดินทาง ในอัตราส่วนที่ใกล้เคียงกัน คือ ร้อยละ 70.6, 69.3 และ 61.0 และรู้ตัวว่าถูกหลอกเมื่อเดินทางถึงประเทศแล้วมีร้อยละ 23.5 20.2 และ 23.7 ตามลำดับ

3) ปัจจัยทางด้านสถานภาพการสมรสกับการรู้ตัวว่าถูกหลอก

จากการวิจัยพบว่า ผู้ที่สมรสแล้วกับผู้ที่ไม่สมรส มีความเห็นไม่แตกต่างกันกับการเมื่อรู้ตัวว่าถูกหลอกแล้ว ดังจะเห็นว่า ผู้ที่สมรสแล้วกับผู้ที่ไม่สมรสรู้ตัวว่าถูกหลอกแล้วเมื่อถึงกำหนดแล้วไม่ได้เดินทาง มีอัตราส่วนใกล้เคียงกันมากคือ ร้อยละ 68.6 และ 68.8 ตามลำดับ และรู้ตัวว่าถูกหลอกแล้วเมื่อเดินทางถึงประเทศแล้ว มีอัตราส่วนที่ใกล้เคียงกันมาก คือ ร้อยละ 21.8 และ 21.6 ตามลำดับ

4) ปัจจัยทางด้านการศึกษากับการรู้ตัวว่าถูกหลอก

จากการวิจัยพบว่า ระดับการศึกษาของคนหางานที่ถูกหลอกแล้ว ไม่มีผลต่อลักษณะของการรู้ตัวว่าถูกหลอกแล้ว จะเห็นว่าคนหางานที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษาและสูงกว่าระดับประถมศึกษา รู้ตัวว่าถูกหลอกแล้วเมื่อถึงกำหนดแล้วไม่ได้เดินทาง ร้อยละ 70.2 และ 62.8 ตามลำดับ ซึ่งมีอัตราส่วนไม่ต่างกันมาก

5) ปัจจัยทางด้านภูมิฐานะกับการรู้ตัวว่าถูกหลอก

จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยทางด้านภูมิฐานะมีผลต่อลักษณะของการรู้ตัวว่าถูกหลอกแล้วของคนหางาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังจะเห็นได้ว่า คนหางานที่มีภูมิฐานะอยู่ทางภาคเหนือและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคอื่น ๆ รู้ตัวว่าถูกหลอกแล้วเมื่อถึงกำหนดแล้วไม่ได้เดินทางในอัตราส่วนต่างกัน คือร้อยละ 61.4, 71.8 และ 60.0 ตามลำดับ และรู้ตัวว่าถูกหลอกแล้วเมื่อเดินทางถึงประเทศแล้วมีร้อยละ 9.8, 27.2 และ 0.0 ตามลำดับ ซึ่งมีอัตราส่วนที่ต่างกันมาก

6) ปัจจัยทางด้านประสบการณ์กับการรู้ตัวว่าถูกหลอกลวง

จากการวิจัยพบว่า คนหางานที่ไม่เคยไปทำงานต่างประเทศมาก่อนรู้ตัวว่าถูกหลอก เมื่อถึงกำหนดนัดแล้วไม่ได้เดินทางมีมากกว่าผู้ที่เคยไปทำงานต่างประเทศมาก่อน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ ผู้ที่ไม่เคยมีร้อยละ 74.8 และในขณะที่ผู้ที่เคยมีร้อยละ 52.4 เท่านั้น

25. ปัจจัยทางด้านภูมิหลังกับวิธีการแก้ไขปัญหานินเบืองตัน

ตารางที่ 39 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางด้านภูมิหลังกับวิธีการแก้ไขปัญหานินเบืองตัน

ภูมิหลัง		วิธีการแก้ไขปัญหา				รวม	X ²	Sig
		ร้องทุกข์กับ เจ้าหน้าที่	แจ้งความ ดำเนินคดี	ติดต่อสถานทูตหรือ สำนักงานแรงงาน ในประเทศนั้น	ติดต่อเจ้าของเรื่อง ที่จัดทำสัญญาและคน ที่ได้รับเงิน ไปแล้ว			
เพศ	ชาย	329 (89.2)	25 (6.8)	12 (3.2)	3 (0.8)	369 (100)	1.395	0.707
	หญิง	72 (88.9)	7 (8.7)	1 (1.2)	1 (1.2)	81 (100)		
อายุ	20 – 30 ปี	141 (92.2)	6 (3.9)	4 (2.6)	2 (1.3)	153 (100)	9.859	0.131
	31 – 40 ปี	213 (89.5)	17 (7.2)	7 (2.9)	1 (0.4)	238 (100)		
	41 ปีขึ้นไป	47 (79.7)	9 (15.3)	2 (3.4)	1 (1.6)	59 (100)		
สถานภาพ การสมรส	โสด	112 (89.6)	7 (5.6)	3 (2.4)	3 (2.4)	125 (100)	5.150	0.161
	สมรส	289 (88.9)	25 (7.7)	10 (3.1)	1 (0.3)	325 (100)		
การศึกษา	ระดับประถม ศึกษา	329 (92.4)	18 (5.1)	8 (2.2)	1 (0.3)	356 (100)	21.725	0.000
	สูงกว่าระดับ ประถมศึกษา	72 (76.6)	14 (14.9)	5 (5.3)	3 (3.2)	94 (100)		
ภูมิลำเนา	ภาคอื่น ๆ	2 (40.0)	1 (20.0)	1 (20.0)	1 (20.0)	5 (100)	43.984	0.000
	ภาคเหนือ	107 (81.1)	18 (13.6)	6 (4.5)	1 (0.8)	132 (100)		
	ภาคตะวันออกเฉียง เหนือ	242 (93.3)	13 (4.2)	6 (1.9)	2 (0.6)	313 (100)		
ประสบ การณ์	ไม่เคย	310 (95.1)	9 (2.8)	6 (1.8)	1 (0.3)	326 (100)	45.247	0.000
	เคย	91 (73.5)	23 (18.5)	7 (5.6)	3 (2.4)	124 (100)		

จากตารางที่ 39 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางด้านภูมิหลังของคนหางาน (ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา ภูมิลำเนา ประสบการณ์เดินทางไปทำงานต่างประเทศ) กับวิธีการแก้ไขปัญหาในเบื้องต้นเมื่อรู้ตัวว่าถูกหลอก โดยใช้ค่า Chi-Square พบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ กับวิธีการแก้ไขปัญหาในเบื้องต้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ปัจจัยทางด้านการศึกษา ปัจจัยทางด้านภูมิลำเนา และปัจจัยทางด้านประสบการณ์เดินทางไปทำงานต่างประเทศ มีรายละเอียดดังนี้

1) ปัจจัยทางด้านเพศกับวิธีการแก้ไขปัญหาในเบื้องต้น

จากการวิจัยพบว่า ความแตกต่างทางด้านเพศของคนหางานที่ถูกหลอกหลวง ไม่มีผลต่อวิธีการแก้ไขปัญหาในเบื้องต้นแต่อย่างใด จะเห็นว่าคนหางานเพศชายและเพศหญิงแก้ไขปัญหาในเบื้องต้นเมื่อรู้ตัวว่าถูกหลอกหลวงโดยไปร้องทุกข์กับเจ้าหน้าที่ ในอัตราส่วนที่ใกล้เคียงกันคือ ร้อยละ 89.2 และ 88.9 ตามลำดับ

2) ปัจจัยทางด้านอายุกับวิธีการแก้ไขปัญหาในเบื้องต้น

จากการวิจัยพบว่า ความแตกต่างทางด้านอายุของคนหางาน ไม่มีผลต่อวิธีการแก้ไขปัญหาในเบื้องต้นแต่อย่างใด จะเห็นว่าผู้ที่มีอายุ 20-30 ปี, 31-40 ปี และ 41 ปีขึ้นไป แก้ไขปัญหาในเบื้องต้นเมื่อรู้ตัวว่าถูกหลอกหลวงโดยไปร้องทุกข์กับเจ้าหน้าที่ ในอัตราส่วนที่ใกล้เคียงกันคือ ร้อยละ 92.2, 89.5 และ 79.7 ตามลำดับ

3) ปัจจัยทางด้านสถานภาพการสมรสกับวิธีการแก้ไขปัญหาในเบื้องต้น

จากการวิจัยพบว่า สถานภาพการสมรสของคนหางานที่ถูกหลอกหลวง ไม่มีผลต่อวิธีการแก้ไขปัญหาในเบื้องต้นเมื่อรู้ตัวว่าถูกหลอกหลวงแต่อย่างใด จะเห็นว่าผู้ที่สมรสแล้วและยังโสดแก้ไขปัญหาในเบื้องต้นโดยไปร้องทุกข์กับเจ้าหน้าที่ ในอัตราส่วนที่ใกล้เคียงกันคือ ร้อยละ 88.9 และ 89.6 ตามลำดับ

4) ปัจจัยทางการศึกษากับวิธีการแก้ไขปัญหาในเบื้องต้น

จากการวิจัยพบว่า คนหางานที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษา เมื่อถูกหลอกหลวงจะไปร้องทุกข์กับเจ้าหน้าที่ มีจำนวนมากกว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าประถมศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยผู้ที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษา มีร้อยละ 92.4 ในขณะที่ผู้มีการศึกษาสูงกว่าประถมศึกษามี ร้อยละ 76.6

5) ปัจจัยทางด้านภูมิลำเนาเกี่ยวกับวิธีการแก้ไขปัญหาในเบื้องต้น

จากผลการวิจัยพบว่า ภูมิลำเนาของคนหางานมีผลต่อวิธีการแก้ไขปัญหาในเบื้องต้น เมื่อรู้ตัวว่าถูกหลอก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ คนหางานที่มีภูมิลำเนาอยู่ภาคเหนือและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ แก้ไขปัญหาในเบื้องต้นโดยไปร้องทุกข์กับเจ้าหน้าที่มีอัตราที่สูงกว่าภาคอื่น ๆ คือ ร้อยละ 81.1 และ 93.3 ตามลำดับ ในขณะที่ผู้ที่มีภูมิลำเนาภาคอื่น ๆ มีเพียงร้อยละ 40.0 เท่านั้น ที่แก้ปัญหาโดยวิธีนี้

6) ปัจจัยทางด้านประสบการณ์กับวิธีการแก้ไขปัญหามือในเบื้องต้น

จากผลการวิจัยพบว่า คนงานที่เคยเดินทางไปทำงานต่างประเทศมาก่อนมีวิธีการแก้ไขปัญหามือในเบื้องต้น เมื่อรู้ตัวว่าถูกหลอกหลวงแตกต่างจากผู้ที่ไม่เคยเดินทางไปทำงานต่างประเทศมาก่อนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ ผู้ที่เคยเดินทางไปทำงานต่างประเทศแก้ปัญหามือโดยไปแจ้งความดำเนินคดีมีร้อยละ 18.5 ในขณะที่ผู้ที่ไม่เคยเดินทางไปทำงานต่างประเทศมาก่อนมีเพียงร้อยละ 2.8 เท่านั้นที่แก้ปัญหามือโดยวิธีเดียวกันนี้

26. ปัจจัยทางด้านภูมิหลังกับความเห็นเกี่ยวกับสาเหตุสำคัญที่ทำให้คนหางานหลงเชื่อผู้หลอกลวง
 ตารางที่ 40 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางด้านภูมิหลังกับความเห็นเกี่ยวกับสาเหตุสำคัญ
 ที่ทำให้คนหางานหลงเชื่อผู้หลอกลวง

ภูมิหลัง		ความคิดเห็นเกี่ยวกับสาเหตุที่ทำให้ถูกหลอกลวง						รวม	X ²	Sig
		ความไว้วางใจ เพราะรู้จักเป็น การส่วนตัว	รู้ทำไม่สิ่ง การผิด	ไม่ได้ตรวจสอบ กับหน่วยงานของ กรม / สำนักงานจัด หางาน	ผู้หลอกลวง เล่นเก่งมาก ตามไม่ทัน	เชื่อถือ บริษัท จัดหางาน	ความไว้วางใจ เพราะไม่ได้ ตรวจสอบ			
เพศ	ชาย	130 (35.2)	46 (12.5)	122 (33.1)	28 (7.6)	11 (3.0)	32 (8.6)	369 (100)	0.860	0.973
	หญิง	28 (34.6)	8 (9.9)	29 (35.8)	7 (8.6)	3 (3.7)	6 (7.4)	81 (100)		
อายุ	20 – 30 ปี	46 (30.1)	14 (9.2)	66 (43.1)	12 (7.8)	6 (3.9)	9 (5.9)	153 (100)	16.791	0.079
	31 – 40 ปี	87 (36.6)	34 (14.3)	72 (30.3)	19 (8.0)	6 (2.5)	20 (8.4)	238 (100)		
	41 ปีขึ้นไป	25 (42.4)	6 (10.2)	13 (22.0)	4 (6.8)	2 (3.4)	9 (15.2)	59 (100)		
สถานภาพ การสมรส	โสด	52 (41.6)	10 (8.0)	38 (30.4)	16 (12.8)	4 (3.2)	5 (4.0)	125 (100)	14.563	0.012
	สมรส	106 (32.6)	44 (13.5)	113 (34.8)	19 (5.8)	10 (3.1)	33 (10.2)	325 (100)		
การศึกษา	ระดับประถมศึกษา	120 (33.7)	41 (11.5)	126 (35.4)	26 (7.3)	10 (2.8)	33 (9.3)	356 (100)	5.370	0.372
	สูงกว่าระดับ ประถมศึกษา	38 (40.4)	13 (13.8)	25 (26.6)	9 (9.6)	4 (4.3)	5 (5.3)	94 (100)		
ภูมิลำเนา	ภาคอื่นๆ	2 (40.0)	0	1 (20.0)	1 (20.0)	0	1 (20.0)	5 (100)	54.603	0.000
	ภาคเหนือ	53 (40.2)	25 (18.9)	24 (18.3)	14 (10.5)	12 (9.1)	4 (3.0)	132 (100)		
	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	103 (32.9)	29 (9.3)	126 (40.3)	20 (6.4)	2 (0.6)	33 (10.5)	313 (100)		
ประสบ การณ์	ไม่เคย	96 (29.4)	40 (12.3)	131 (40.2)	25 (7.7)	9 (2.7)	25 (7.7)	326 (100)	27.697	.000
	เคย	62 (50.0)	14 (11.3)	20 (16.1)	10 (8.1)	5 (4.0)	13 (10.5)	124 (100)		

จากตารางที่ 40 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางด้านภูมิหลัง (ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา ภูมิลำเนา ประสบการณ์เดินทางไปทำงานต่างประเทศ) กับสาเหตุสำคัญที่สุดที่ทำให้คนหางานหลงเชื่อผู้ที่หลอกลวงคนหางาน โดยใช้ค่า Chi-Square พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับสาเหตุที่ทำให้คนหางานหลงเชื่อผู้ที่หลอกลวงคนหางาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ปัจจัยทางด้านสถานภาพการสมรส ปัจจัยทางด้านภูมิลำเนา และปัจจัยทางด้านประสบการณ์เดินทางไปทำงานต่างประเทศ มีรายละเอียดดังนี้

1) ปัจจัยทางด้านเพศกับความเห็นเกี่ยวกับสาเหตุสำคัญที่ทำให้คนหางานหลงเชื่อผู้หลอกลวง

จากการศึกษาพบว่า คนหางานที่ถูกหลอกลวงทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความเห็นไม่แตกต่างกันเกี่ยวกับสาเหตุสำคัญที่ทำให้คนหางานหลงเชื่อผู้หลอกลวง จะเห็นว่าคนหางานเพศชายและเพศหญิงมีความเห็นเกี่ยวกับสาเหตุสำคัญที่ทำให้คนหางานหลงเชื่อผู้หลอกลวง คือ ความไว้วางใจเพราะรู้จัก เป็นการส่วนตัว มีอัตราส่วนใกล้เคียงกัน คือ ร้อยละ 35.2 และ 34.6 ตามลำดับ

2) ปัจจัยทางด้านอายุกับความเห็นเกี่ยวกับสาเหตุสำคัญที่ทำให้คนหางานหลงเชื่อผู้หลอกลวง

จากการวิจัยพบว่า ระดับอายุของคนหางานไม่มีผลต่อความเห็นเกี่ยวกับสาเหตุสำคัญที่ทำให้คนหางานหลงเชื่อผู้หลอกลวงแต่อย่างใด จะเห็นว่าคนหางานที่อายุ 20-30 ปี, 31-40 ปี และ 41 ปีขึ้นไป มีความเห็นว่า สาเหตุสำคัญที่ทำให้หลงเชื่อผู้หลอกลวง คือ ความไว้วางใจเพราะรู้จักเป็นการส่วนตัว ในอัตราใกล้เคียงกันคือ ร้อยละ 30.1, 36.6 และ 42.4 ตามลำดับ และมีความเห็นว่าสาเหตุสำคัญคือ ไม่ได้ตรวจสอบกับหน่วยงานของกรม/สำนักงานจัดหางานจังหวัด มีอัตราส่วนแตกต่างกันเล็กน้อยคือ ร้อยละ 43.1, 30.3 และ 22.0 ตามลำดับ

3) ปัจจัยทางด้านสถานภาพการสมรสกับความเห็นเกี่ยวกับสาเหตุสำคัญที่ทำให้คนหางานหลงเชื่อผู้หลอกลวง

ผลจากการวิจัยพบว่า ปัจจัยทางด้านการสมรสของคนหางาน มีผลต่อความเห็นเกี่ยวกับสาเหตุสำคัญที่ทำให้คนหางานหลงเชื่อผู้หลอกลวง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ ผู้ที่ยังโสดเห็นว่าสาเหตุสำคัญที่ทำให้หลงเชื่อผู้หลอกลวงคือความไว้วางใจเพราะรู้จักเป็นการส่วนตัว ร้อยละ 41.6 ในขณะที่ผู้ที่สมรสแล้วมีความเห็นเดียวกันนี้เพียง ร้อยละ 32.6

4) ปัจจัยทางด้านการศึกษากับความเห็นเกี่ยวกับสาเหตุสำคัญที่ทำให้คนหางานหลงเชื่อผู้หลอกลวง

จากการวิจัยพบว่า ระดับการศึกษาของคนหางาน ไม่มีผลต่อความเห็นเกี่ยวกับสาเหตุสำคัญที่ทำให้คนหางานหลงเชื่อผู้หลอกลวง คือ คนหางานที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษา และสูงกว่าระดับประถมศึกษา มีความเห็นเกี่ยวกับสาเหตุสำคัญที่ทำให้หลงเชื่อผู้หลอกลวง ในอัตราส่วนที่ใกล้เคียงกัน คือ 11.5 และ 13.8 ตามลำดับ

5) ปัจจัยทางด้านภูมิฐานะกับความเห็นเกี่ยวกับสาเหตุสำคัญที่ทำให้คนหางานหลงเชื่อผู้หลอกลวง จากการวิจัยพบว่า คนหางานที่ถูกหลอกลวงที่มีภูมิฐานะต่างกันจะมีความเห็นเกี่ยวกับสาเหตุสำคัญที่ทำให้คนหางานหลงเชื่อผู้หลอกลวงแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือกลุ่มที่เห็นว่าสาเหตุสำคัญ คือ การไม่ได้ตรวจสอบกับหน่วยงานของกรม/สำนักงานจัดหางานจังหวัด มีภูมิฐานะอยู่ภาคเหนือร้อยละ 18.3 ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือร้อยละ 40.3 และในภาคอื่น ๆ ร้อยละ 20.0

6) ปัจจัยทางด้านประสบการณ์กับความเห็นเกี่ยวกับสาเหตุสำคัญที่ทำให้คนหางานหลงเชื่อผู้หลอกลวง จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยทางด้านประสบการณ์การไปทำงานในต่างประเทศ มีผลต่อความเห็นเกี่ยวกับสาเหตุสำคัญที่ทำให้คนหางานหลงเชื่อผู้หลอกลวง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ คนหางานที่เคยเดินทางไปทำงานต่างประเทศมาก่อนมีความเห็นว่า สาเหตุสำคัญที่ทำให้คนหางานหลงเชื่อผู้หลอกลวง คือ ความไว้วางใจเพราะรู้จักกันเป็นการส่วนตัวมีจำนวนถึงร้อยละ 50.0 ในขณะที่ผู้ที่ไม่เคยไปทำงานต่างประเทศมาก่อนมีเพียงร้อยละ 29.4 เท่านั้นที่มีความเห็นเดียวกันนี้

27. ปัจจัยทางด้านภูมิหลังกับความเห็นเกี่ยวกับผู้ที่ต้องรับผิดชอบต่อปัญหาของผู้ถูกหลอกลวง
 ตารางที่ 41 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางด้านภูมิหลังกับความเห็นเกี่ยวกับผู้ที่ต้องรับผิดชอบ
 ต่อปัญหาของผู้ถูก หลอกลวง

ภูมิหลัง		ผู้ที่ต้องรับผิดชอบ				รวม	X ²	Sig
		ผู้ที่หลอกลวง คนทำงาน	ตัวคนทำงาน	กรมการ จัดหางาน	บริษัท จัดหางาน			
เพศ	ชาย	337 (91.3)	7 (1.9)	6 (1.6)	19 (5.2)	369 (100)	7.383	0.061
	หญิง	71 (87.6)	0	5 (6.2)	5 (6.2)	81 (100)		
อายุ	20 – 30 ปี	139 (90.8)	3 (2.0)	4 (2.6)	7 (4.6)	153 (100)	7.401	0.285
	31 – 40 ปี	214 (89.9)	3 (1.3)	4 (1.7)	17 (7.1)	238 (100)		
	41 ปีขึ้นไป	55 (93.2)	1 (1.7)	3 (5.1)	0	59 (100)		
สถานภาพ การสมรส	โสด	116 (92.8)	2 (1.6)	2 (1.6)	5 (4.0)	125 (100)	1.171	0.760
	สมรส	292 (89.8)	5 (1.5)	9 (2.8)	19 (5.8)	325 (100)		
การศึกษา	ระดับประถม ศึกษา	324 (91.0)	4 (1.1)	9 (2.5)	19 (5.4)	356 (100)	2.115	0.549
	สูงกว่าระดับ ประถมศึกษา	84 (89.4)	3 (3.2)	2 (2.1)	5 (5.3)	94 (100)		
ภูมิลำเนา	ภาคอื่น ๆ	5 (100)	0	0	0	5 (100)	9.189	0.163
	ภาคเหนือ	122 (92.4)	2 (1.5)	6 (4.6)	2 (1.5)	132 (100)		
	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	281 (89.8)	5 (1.6)	5 (1.6)	22 (7.0)	313 (100)		
ประสบ การณ์	ไม่เคย	293 (89.9)	7 (2.1)	7 (2.1)	19 (5.9)	326 (100)	3.715	0.294
	เคย	115 (92.7)	0	4 (3.3)	5 (4.0)	124 (100)		

จากตารางที่ 41 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางด้านภูมิหลัง (ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา ภูมิลำเนา ประสบการณ์เดินทางไปทำงานต่างประเทศ) กับผู้ที่ต้องรับผิดชอบต่อปัญหาของผู้ถูกหลอกลวงโดยใช้ค่า Chi-Square พบว่า ไม่มีปัจจัยใดที่มีความสัมพันธ์กับความเห็นเกี่ยวกับผู้ที่ต้องรับผิดชอบต่อปัญหาของผู้ถูกหลอกลวง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มีรายละเอียดดังนี้

1) ปัจจัยทางด้านเพศกับความเห็นเกี่ยวกับผู้ที่ต้องรับผิดชอบต่อปัญหาของผู้ถูกหลอกลวง

จากผลการวิจัยพบว่า คนหางานที่ถูกหลอกลวงทั้งเพศชายและเพศหญิง มีความเห็นไม่แตกต่างกันเกี่ยวกับผู้ที่ต้องรับผิดชอบต่อปัญหาของผู้ถูกหลอกลวง คือ คนหางานเพศชายและเพศหญิงมีความเห็นว่า ผู้ที่หลอกลวงตนเองต้องเป็นผู้ที่ควรรับผิดชอบ ในอัตราส่วนที่ใกล้เคียงกัน คือ ร้อยละ 91.3 และ 87.6 ตามลำดับ

2) ปัจจัยทางด้านอายุกับความเห็นเกี่ยวกับผู้ที่ต้องรับผิดชอบต่อปัญหาของผู้ถูกหลอกลวง

จากผลการวิจัยพบว่า คนหางานที่มีช่วงอายุที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับผู้ที่ต้องรับผิดชอบต่อปัญหาของผู้ถูกหลอกลวงในลักษณะคล้าย ๆ กัน คือ คนหางานที่มีอายุ 20-30 ปี, 31-40 ปี และ 41 ปีขึ้นไป มีความเห็นว่า ผู้ที่หลอกลวงตนเองต้องเป็นผู้รับผิดชอบ มีอัตราส่วนใกล้เคียงกัน คือ ร้อยละ 90.8, 89.9 และ 93.2 ตามลำดับ

3) ปัจจัยทางด้านสถานภาพการสมรสกับความเห็นเกี่ยวกับผู้ที่ต้องรับผิดชอบต่อปัญหาของผู้ถูกหลอกลวง

จากผลการศึกษาพบว่า คนหางานที่สมรสแล้วกับผู้ที่ยังโสด มีความเห็นไม่แตกต่างกันเกี่ยวกับผู้ที่ต้องรับผิดชอบต่อปัญหาของผู้ถูกหลอกลวง คือ คนหางานที่สมรสแล้วและคนหางานที่โสด มีความเห็นว่า ผู้ที่หลอกลวงตนเองต้องเป็นผู้รับผิดชอบ มีอัตราส่วนใกล้เคียงกันคือ ร้อยละ 89.8 และ 92.8 ตามลำดับ

4) ปัจจัยทางการศึกษากับความคิดเห็นเกี่ยวกับผู้ที่ต้องรับผิดชอบต่อปัญหาของผู้ถูกหลอกลวง

จากผลการวิจัยพบว่า ผู้ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความเห็นเกี่ยวกับผู้ที่ต้องรับผิดชอบต่อปัญหาของผู้ถูกหลอกลวงในลักษณะใกล้เคียงกัน คือ คนหางานที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษา และสูงกว่าระดับประถมศึกษา มีความเห็นว่าผู้ที่หลอกลวงตนเองต้องเป็นผู้รับผิดชอบ ในอัตราส่วนที่ใกล้เคียงกัน ร้อยละ 91.0 และ 89.4 ตามลำดับ

5) ปัจจัยทางด้านภูมิสำเนากับความเห็นเกี่ยวกับผู้ที่ต้องรับผิดชอบต่อปัญหาของผู้ถูกทดลอง

จากการวิจัยพบว่า ปัจจัยทางด้านภูมิสำเนาของคนหางาน ไม่มีผลต่อความเห็นเกี่ยวกับผู้ที่ต้องรับผิดชอบต่อปัญหาของผู้ถูกทดลอง คือ คนหางาน ในภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือและภาคอื่น ๆ มีความเห็นว่าผู้ที่ทดลองตนเองต้องเป็นผู้รับผิดชอบ ในอัตราส่วนที่ไม่แตกต่างกันมาก ร้อยละ 92.4, 89.8 และ 100 ตามลำดับ

6) ปัจจัยทางด้านประสบการณ์กับความเห็นเกี่ยวกับผู้ที่ต้องรับผิดชอบต่อปัญหาของผู้ถูก

ทดลองของ คนหางาน

จากการวิจัยพบว่า คนหางานที่เคยไปทำงานต่างประเทศมาก่อนและไม่เคยไปทำงานต่างประเทศมาก่อน มีความเห็นไม่แตกต่างกันเกี่ยวกับผู้ที่ต้องรับผิดชอบต่อปัญหาของผู้ถูกทดลอง คือ คนหางานที่เคยไปทำงานต่างประเทศและไม่เคยไปทำงานมาก่อน มีความเห็นว่าผู้ที่ทดลองตนเองต้องเป็นผู้รับผิดชอบ ในอัตราส่วนใกล้เคียงกันคือ ร้อยละ 92.7 และ 89.9 ตามลำดับ

28. ปัจจัยทางด้านภูมิหลังกับความเห็นเกี่ยวกับวิธีป้องกันตนเองไม่ให้ถูกหลอกลวงไปทำงานต่างประเทศ
ตารางที่ 42 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางด้านภูมิหลังกับความเห็นเกี่ยวกับวิธีการป้องกันตนเอง
ไม่ให้ถูกหลอกลวงไปทำงานต่างประเทศ

ภูมิหลัง		ความเห็นเกี่ยวกับวิธีการป้องกัน			รวม	X ²	Sig
		ปรึกษาเจ้าหน้าที่ ของกรม	ปรึกษา ญาติพี่น้อง	ปรึกษาบริษัท จัดหางานที่ถูกต้อง			
เพศ	ชาย	333 (90.2)	21 (5.7)	15 (4.1)	369 (100)	2.158	0.340
	หญิง	77 (95.1)	3 (3.7)	1 (1.2)	81 (100)		
อายุ	20 – 30 ปี	140 (91.5)	8 (5.2)	5 (3.3)	153 (100)	6.851	0.144
	31 – 40 ปี	219 (92.0)	9 (3.8)	10 (4.2)	238 (100)		
	41 ปีขึ้นไป	51 (86.4)	7 (11.9)	1 (1.7)	59 (100)		
สถานภาพ การสมรส	โสด	114 (91.2)	6 (4.8)	5 (4.0)	125 (100)	0.189	0.910
	สมรส	296 (91.1)	18 (5.5)	11 (3.4)	325 (100)		
การศึกษา	ระดับประถม ศึกษา	329 (92.4)	17 (4.8)	10 (2.8)	356 (100)	3.985	0.136
	สูงกว่าระดับ ประถมศึกษา	81 (86.2)	7 (7.4)	6 (6.4)	94 (100)		
ภูมิลำเนา	ภาคอื่น ๆ	4 (80.0)	0	1 (20.0)	5 (100)	10.212	0.037
	ภาคเหนือ	114 (86.4)	12 (9.1)	6 (4.5)	132 (100)		
	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	292 (93.3)	12 (3.8)	9 (2.9)	313 (100)		
ประสบการณ์	ไม่เคย	299 (91.7)	16 (4.9)	11 (3.4)	326 (100)	0.559	0.756
	เคย	111 (89.5)	8 (6.5)	5 (4.0)	124 (100)		

จากตารางที่ 42 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางด้านภูมิหลัง (ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา ภูมิลำเนา ประสบการณ์เดินทางไปทำงานต่างประเทศ) กับความเห็นเกี่ยวกับวิธีการป้องกันไม่ให้ถูกหลอกลวงไปทำงานต่างประเทศ โดยใช้ค่า Chi-Square พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเห็นเกี่ยวกับวิธีการป้องกันไม่ให้ถูกหลอกลวงไปทำงานต่างประเทศ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ปัจจัยทางด้านภูมิลำเนา มีรายละเอียดดังนี้

1) ปัจจัยทางด้านเพศกับความเห็นเกี่ยวกับวิธีการป้องกันตนเองไม่ให้ถูกหลอกลวงไปทำงานต่างประเทศ

จากการวิจัยพบว่า คนงานทั้งเพศชายและเพศหญิง มีความเห็นเกี่ยวกับวิธีการป้องกันตนเองไม่ให้ถูกหลอกลวงไม่แตกต่างกัน คือ คนงานเพศชายและเพศหญิงเห็นว่า ก่อนตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศต้องปรึกษาเจ้าหน้าที่ของกรมการจัดหางานก่อน ในอัตราส่วนที่ใกล้เคียงกัน คือ ร้อยละ 90.2 และ 95.1 ตามลำดับ

2) ปัจจัยทางด้านอายุกับความเห็นเกี่ยวกับวิธีการป้องกันตนเองไม่ให้ถูกหลอกลวงไปทำงานต่างประเทศ

จากการวิจัยพบว่า คนงานที่มีช่วงอายุต่างกัน มีความเห็นเกี่ยวกับวิธีการป้องกันตนเองไม่ให้ถูกหลอกลวงไม่แตกต่างกัน คือ คนงานที่มีช่วงอายุ 20-30 ปี, อายุ 31-40 ปี และอายุ 41 ปีขึ้นไป เห็นว่า ก่อนตัดสินใจไปต้องปรึกษาเจ้าหน้าที่ของกรมก่อนเป็นวิธีที่ป้องกันตนเองไม่ให้ถูกหลอกลวง โดยมีอัตราส่วนที่ใกล้เคียงกัน คือ ร้อยละ 91.5, 92.0 และ 86.4

3) ปัจจัยทางด้านสถานภาพการสมรสกับความเห็นเกี่ยวกับวิธีการป้องกันตนเองไม่ให้ถูกหลอกลวงไปทำงานต่างประเทศ

จากการวิจัยพบว่า คนงานที่สมรสแล้วกับผู้ที่ยังโสด มีความเห็นเกี่ยวกับวิธีการป้องกันตนเองไม่ให้ถูกหลอกลวงไม่แตกต่างกัน คือ คนงานทั้งสองกลุ่ม เห็นว่าก่อนตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศต้องปรึกษาเจ้าหน้าที่ของกรมการจัดหางานก่อน เป็นวิธีที่ป้องกันตนเองไม่ให้ถูกหลอกลวง ซึ่งมีอัตราส่วนที่ใกล้เคียงกันมาก คือ ร้อยละ 91.1 และ 91.2 ตามลำดับ

4) ปัจจัยทางการศึกษากับความเห็นเกี่ยวกับวิธีการป้องกันตนเองไม่ให้ถูกหลอกลวง

จากผลการวิจัยพบว่า คนงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความเห็นเกี่ยวกับวิธีการป้องกันตนเองไม่ให้ถูกหลอกลวงไม่แตกต่างกัน คือ คนงานที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษา และสูงกว่าระดับประถมศึกษาเห็นว่า ก่อนตัดสินใจไปต้องปรึกษาเจ้าหน้าที่ของกรมการจัดหางานก่อน เป็นวิธีป้องกันตนเองไม่ให้ถูกหลอกลวงในอัตราส่วนใกล้เคียงกัน คือ ร้อยละ 92.4 และ 86.2 ตามลำดับ

5) ปัจจัยทางด้านภูมิสำเนากับความเห็นเกี่ยวกับวิธีการป้องกันตนเองไม่ให้ถูกหลอกลวง

จากการวิจัยพบว่า ปัจจัยทางด้านภูมิสำเนา มีผลต่อความเห็นของคนหางานเกี่ยวกับวิธีการป้องกันไม่ให้ถูกหลอกลวง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะเห็นได้ว่าคนหางานที่มีภูมิสำเนา ทางภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคอื่น ๆ มีความเห็นว่า วิธีป้องกันตนเองไม่ให้ถูกหลอกลวง คือ ก่อนตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศ ต้องปรึกษาเจ้าหน้าที่ของกรมการจัดหางานและญาติพี่น้อง ในอัตราส่วนที่แตกต่างกัน คือ ภาคเหนือ ร้อยละ 9.1 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ร้อยละ 3.8 และภาคอื่น ๆ ร้อยละ 0.0 ตามลำดับ

6) ปัจจัยทางด้านประสบการณ์กับความเห็นเกี่ยวกับวิธีการป้องกันตนเองไม่ให้ถูกหลอกลวง

จากการวิจัยพบว่า คนหางานที่ไม่เคยเดินทางไปทำงานต่างประเทศมาก่อนและที่เคยเดินทางไปทำงานต่างประเทศ มีความเห็นเกี่ยวกับวิธีการป้องกันตนเองไม่ให้ถูกหลอกลวง ไม่แตกต่างกัน คือ คนหางานที่ไม่เคยและเคยไปทำงานต่างประเทศมาก่อน เห็นว่าวิธีการป้องกันตนเองไม่ให้ถูกหลอกลวง คือ ก่อนเดินทางไปทำงานต่างประเทศต้องปรึกษาเจ้าหน้าที่ของกรมการจัดหางาน มีอัตราส่วนใกล้เคียงกัน คือ ร้อยละ 91.7 และ 89.5 ตามลำดับ

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ปัญหาการหลอกลวงคนหางานไปทำงานต่างประเทศ : ภูมิหลัง พฤติกรรมและมุมมองของผู้ที่ตกเป็นเหยื่อ” ดำเนินการโดยการสุ่มตัวอย่างคนหางานที่มาร้องทุกข์ขอค่าบริการและค่าใช้จ่ายคืนกับเจ้าหน้าที่ของกรมการจัดหางาน จำนวน 450 คน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ทราบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับสภาพภูมิหลัง พฤติกรรมและความเห็นของคนหางานจากปัญหาการหลอกลวงคนหางานไปทำงานต่างประเทศว่าเป็นอย่างไร และปัจจัยอะไรที่มีผลต่อปัญหาการถูกหลอกลวงของคนหางานไปทำงานต่างประเทศ ตลอดจนเพื่อเป็นข้อมูลและผู้เกี่ยวข้องที่จะนำไปใช้ในการปรับปรุงและเสริมสร้างมาตรการป้องกันการหลอกลวงคนหางานให้มี ประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น

ผลการวิจัยปรากฏข้อเท็จจริงโดยสรุป ดังนี้

1. สภาพภูมิหลัง

จากการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างของคนหางานที่ถูกหลอกลวงไปทำงานต่างประเทศเป็นเพศชาย ร้อยละ 82.0 เพศหญิงร้อยละ 18.0 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี (ร้อยละ 52.9) รองลงมาคือ 20-30 ปี (ร้อยละ 34.0) เป็นผู้ที่มิใช่สมรสโดยส่วนใหญ่ (ร้อยละ 72.2) ในด้านการศึกษาส่วนใหญ่ (ร้อยละ 79.1) จบการศึกษาระดับประถมศึกษา รองลงมาคือมัธยมต้น (ร้อยละ 14.7) ส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (ร้อยละ 69.6) รองลงมาคือภาคเหนือ (ร้อยละ 29.3) ในด้านสถานภาพการทำงาน ส่วนใหญ่ทำงานให้ครอบครัวโดยไม่ได้รับค่าจ้าง (ร้อยละ 48.0) รองลงมาคือ ทำงานส่วนตัว (ร้อยละ 21.1) ในด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนก่อนตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศส่วนใหญ่ (ร้อยละ 50.2) มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 3,000-6,000 บาท จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดมีผู้เคยไปทำงานต่างประเทศมาแล้ว จำนวนร้อยละ 27.6 ส่วนมากตัดสินใจไปทำงานที่ได้หวั่น (ร้อยละ 30.9) รองลงมาคือประเทศเกาหลีใต้ (ร้อยละ 17.8)

2. สาเหตุสำคัญที่ทำให้ตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศ

สาเหตุสำคัญที่ทำให้คนหางานผู้ถูกหลอกลวงตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศ คืออยากมีฐานะดีขึ้น (ร้อยละ 63.3) รองลงมาคือสาเหตุจากมีสาย / นายหน้า มาโน้มน้าวชักชวน (ร้อยละ 24.4) และมีคนแนะนำให้ไป (ร้อยละ 8.5)

3. การจ่ายเงินแก่ผู้หลอกลวงไปทำงานต่างประเทศ

ส่วนใหญ่ของคนหางานที่ถูกหลอกลวงไปทำงานต่างประเทศได้จ่ายเงินให้แก่ผู้หลอกลวงน้อยกว่า 50,000 บาท (ร้อยละ 30.4) รองลงมาคือที่จ่ายเงินจำนวน 75,001-100,000 บาท (ร้อยละ 24.0) และที่จ่ายเงินจำนวน 50,000-75,000 บาท (ร้อยละ 18.9)

4. ที่มาของเงินค่าใช้จ่าย

คนหางานที่ถูกหลอกลวงไปทำงานต่างประเทศส่วนใหญ่กู้ยืมจากนายทุน (ร้อยละ 58.4) รองลงมาคือเงินตนเอง (ร้อยละ 18.5) ญาติ (ร้อยละ 17.6) และแหล่งอื่น ๆ (ร้อยละ 5.5)

5. ผู้จัดหาแหล่งเงินยืม

คนหางานที่ถูกหลอกลวงไปทำงานต่างประเทศส่วนใหญ่ จัดการหาแหล่งเงินทุนเอง (ร้อยละ 30.4) รองลงมาคือ สาย / นายหน้า เป็นผู้จัดหาแหล่งเงินทุนให้ (ร้อยละ 27.5) และญาติจัดการให้ (ร้อยละ 23.5)

6. บุคคลที่ให้คำปรึกษาก่อนคนหางานไปทำงานต่างประเทศ

คนหางานที่ถูกหลอกไปทำงานต่างประเทศเกือบทั้งหมดจะปรึกษาคนในครอบครัว ญาติพี่น้อง (ร้อยละ 93.8) รองลงมาคือปรึกษาเพื่อน (ร้อยละ 3.3)

7. การตรวจสอบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับสถานะของบริษัทจัดหางานและตำแหน่งงาน

คนหางานที่ถูกหลอกไปทำงานต่างประเทศเกือบทั้งหมด (ร้อยละ 90.2) ไม่ตรวจสอบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับสถานะของบริษัทจัดหางาน และตำแหน่งงานกับหน่วยงานของกรมการจัดหางาน / สำนักงานจัดหางานจังหวัด ส่วนกลุ่มที่ตรวจสอบมีเพียง ร้อยละ 9.8 เท่านั้น

8. เคยถูกหลอกไปทำงานต่างประเทศมาก่อนหรือไม่

คนหางานที่ถูกหลอกไปทำงานต่างประเทศส่วนใหญ่ (ร้อยละ 92.3) ไม่เคยถูกหลอกไปทำงานต่างประเทศมาก่อน รองลงมาคือ กลุ่มที่เคยถูกหลอก 1 ครั้ง (ร้อยละ 7.3) และกลุ่มที่เคยถูกหลอก 2 ครั้ง (ร้อยละ 0.4)

9. ความเห็นเกี่ยวกับตัวการสำคัญที่ทำให้ถูกหลอก

คนหางานที่ถูกหลอกไปทำงานต่างประเทศเกือบทั้งหมด (ร้อยละ 91.1) เห็นว่าสายและนายหน้า เป็นตัวการสำคัญที่ทำให้ถูกหลอกลวงมากที่สุด รองลงมาคือบริษัทจัดหางาน (ร้อยละ 5.2) และเพื่อน (ร้อยละ 2.0)

10. รู้ตัวว่าถูกหลอกเมื่อใด

คนหางานที่ถูกหลอกไปทำงานต่างประเทศส่วนใหญ่ (ร้อยละ 68.7) รู้ตัวว่าถูกหลอกเมื่อถึงกำหนดแล้วไม่ได้เดินทาง รองลงมาคือ เมื่อเดินทางถึงต่างประเทศแล้ว (ร้อยละ 21.8) และเมื่อถึงกำหนดนัดทำสัญญาแล้วผู้หลอกลวงไม่มาทำสัญญา (ร้อยละ 4.8)

11. เมื่อรู้ว่าถูกหลอกทำอย่างไร

เมื่อรู้ว่าถูกหลอกคนหางานส่วนมากจะไปร้องทุกข์กับเจ้าหน้าที่ (ร้อยละ 89.1) รองลงมาคือแจ้งความดำเนินคดีกับผู้หลอกลวง (ร้อยละ 7.1) และติดต่อสถานทูตหรือสำนักงานแรงงานในประเทศนั้น (ร้อยละ 2.9)

12. สาเหตุสำคัญที่สุดที่ทำให้คนหางานหลงเชื่อผู้ที่หลอกลวง

คนหางานที่ถูกหลอกลวงไปทำงานต่างประเทศส่วนมากมีความเห็นว่าสาเหตุสำคัญที่สุดที่ทำให้หลงเชื่อผู้ที่หลอกลวง คือ ความไว้วางใจเพราะรู้จักเป็นการส่วนตัว (ร้อยละ 35.1) รองลงมาคือ การไม่ตรวจสอบกับหน่วยงานของกรมการจัดหางาน/สำนักงานจัดหางานจังหวัด (ร้อยละ 33.6) และรู้ทำไม่ถึงการณ์ (ร้อยละ 12.0)

13. ใครต้องรับผิดชอบต่อปัญหาการถูกหลอกลวง

คนหางานที่ถูกหลอกลวงไปทำงานต่างประเทศเกือบทั้งหมด (ร้อยละ 90.7) มีความเห็นว่า ผู้ที่ต้องรับผิดชอบต่อปัญหาการถูกหลอกลวงในครั้งนี้ คือ ผู้ที่หลอกลวงตนเอง รองลงมาคือ บริษัทจัดหางาน (ร้อยละ 5.3) และกรมการจัดหางาน (ร้อยละ 2.4)

14. ราชการควรมีวิธีป้องกันไม่ให้คนหางานที่จะไปทำงานต่างประเทศถูกหลอกลวงอย่างไร

คนหางานที่ถูกหลอกลวงไปทำงานต่างประเทศส่วนมากมีความเห็นว่าราชการควรมีวิธีป้องกันไม่ให้คนหางานที่จะไปทำงานต่างประเทศถูกหลอกลวง โดยดำเนินคดีกับนักต้มตุ๋นอย่างจริงจัง (ร้อยละ 57.1) รองลงมาคือจัดให้มีโทรศัพท์สายด่วนให้คนหางานไว้สอบถามข้อมูล (ร้อยละ 22.2) และจัดให้มีรายการวิทยุสำหรับคนหางานไปต่างประเทศ (ร้อยละ 18.6)

15. คนหางานป้องกันตนเองไม่ให้ถูกหลอกลวงอย่างไร

คนหางานที่ถูกหลอกไปทำงานต่างประเทศเกือบทั้งหมด (ร้อยละ 93.6) มีความเห็นว่าวิธีการป้องกันตนเองไม่ให้ถูกหลอกลวงที่ดีที่สุดคือ ก่อนตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศต้องปรึกษาเจ้าหน้าที่ของกรมการจัดหางาน รองลงมาคือปรึกษญาติพี่น้องก่อนตัดสินใจ (ร้อยละ 3.7) และปรึกษา กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน (ร้อยละ 1.1)

16. ถ้ามีผู้ชักชวนท่านไปทำงานต่างประเทศอีกครั้งจะไปหรือไม่

คนหางานที่ถูกหลอกไปทำงานต่างประเทศส่วนมาก (ร้อยละ 54.3) มีความเห็นว่า ถ้ามีผู้ชักชวนไปทำงานต่างประเทศอีกครั้งจะไม่ไป รองลงมาคือ กลุ่มที่คิดว่าจะไปอีก (ร้อยละ 45.7)

17. ถ้าจะเดินทางไปทำงานต่างประเทศอีกครั้ง จะมีวิธีป้องกันไม่ให้ถูกหลอกอย่างไร

คนหางานที่ถูกหลอกไปทำงานต่างประเทศเกือบทั้งหมด (ร้อยละ 93.4) มีความเห็นว่า ถ้าจะไปทำงานต่างประเทศอีกครั้งมีวิธีป้องกันไม่ให้ถูกหลอกที่ดีที่สุดคือ การตรวจสอบข้อเท็จจริงกับเจ้าหน้าที่โดยละเอียด รองลงมาคือ ปรึกษญาติพี่น้องก่อน (ร้อยละ 4.5) ถัดไปคือ ปรึกษาพรรคพวกอย่างใกล้ชิด (ร้อยละ 1.2)

18. ปัจจัยทางด้านภูมิหลังกับสาเหตุที่สำคัญที่ทำให้ตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศ

จากการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับสาเหตุสำคัญที่คนหางานถูกหลอกลวงไปทำงานต่างประเทศ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มีเพียง 3 ปัจจัย คือ ปัจจัยทางด้านสถานภาพการสมรส ปัจจัยทางด้านภูมิฐานะและปัจจัยทางด้านประสบการณ์ กล่าวคือ

- 1) คนหางานที่ถูกหลอกลวงที่มีคู่สมรสแล้วมีสาเหตุสำคัญที่ทำให้ตัดสินใจไปทำงานเพราะอยากมีฐานะดีขึ้นมีมากกว่าผู้ที่ยังโสดอยู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
- 2) คนหางานที่ถูกหลอกลวงที่มีภูมิฐานะอยู่ในภาคอื่น ๆ มีสาเหตุสำคัญที่ทำให้ตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศ คือ อยากหาประสบการณ์และตามเพื่อนมากกว่าคนหางานที่มีภูมิฐานะในเขตภาคเหนือและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
- 3) คนหางานที่เคยไปทำงานต่างประเทศมาก่อนมีสาเหตุสำคัญที่ทำให้ตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศเพราะอยากมีฐานะดีขึ้น มีมากกว่าผู้ที่ไม่เคยไปทำงานมาก่อน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

19. ปัจจัยทางด้านภูมิหลังกับจำนวนเงินที่จ่ายให้แก่ผู้ที่หลอกลวง

จากการวิจัยพบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับจำนวนเงินที่จ่ายให้แก่ผู้ที่หลอกลวง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติมีเพียง 3 ปัจจัย คือ ปัจจัยทางด้านเพศ ปัจจัยทางการศึกษา และปัจจัยทางด้านภูมิฐานะ กล่าวคือ

- 1) คนหางานเพศชายจะจ่ายเงินให้กับผู้หลอกลวงเป็นจำนวนเงินที่น้อยกว่า 50,000 บาท มากกว่าคนหางานเพศหญิง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
- 2) ผู้ที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษาที่มีผู้ที่จ่ายเงินจำนวนน้อยกว่า 50,000 บาท มากกว่าผู้มีการศึกษาสูงกว่าระดับประถมศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
- 3) คนหางานที่มีภูมิฐานะทางภาคเหนือและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จะมีการจ่ายเงินให้กับผู้หลอกลวงมากกว่าคนหางานที่มี ภูมิฐานะใน ภาคอื่น ๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

20. ปัจจัยทางด้านภูมิหลังกับการขอคำปรึกษาก่อนตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศ

จากการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการขอคำปรึกษาของคนหางานก่อนตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติมี 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยทางด้านอายุและปัจจัยทางด้านภูมิฐานะ กล่าวคือ

- 1) คนหางานที่ถูกหลอกลวงไปทำงานต่างประเทศ ช่วงอายุ 41 ปีขึ้นไปจะมีการขอคำปรึกษาจากคนในครอบครัว ญาติพี่น้องก่อนตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศน้อยกว่าคนหางานช่วงอายุอื่น ๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
- 2) คนหางานที่มีภูมิฐานะภาคอื่น ๆ จะขอคำปรึกษาจากเพื่อนก่อนตัดสินใจมีอัตราส่วนที่สูงกว่าคนหางานที่มีภูมิฐานะอยู่ภาคเหนือและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

21. ปัจจัยทางด้านภูมิหลังกับการตรวจสอบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับสถานะของบริษัทจัดหางานและตำแหน่งงาน

จากการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการตรวจสอบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับสถานะของบริษัทจัดหางานและตำแหน่งกับหน่วยงานของกรมการจัดหางาน / สำนักงานจัดหางานจังหวัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มี 5 ปัจจัย คือ ปัจจัยทางด้านอายุ ปัจจัยทางด้านสถานภาพการสมรส ปัจจัยทางการศึกษา ปัจจัยทางด้านภูมิลำเนา และปัจจัยทางด้านประสบการณ์การเดินทางไปทำงานต่างประเทศ กล่าวคือ

1) คนหางานที่มีช่วงอายุ 41 ปีขึ้นไปจะมีอัตราตรวจสอบข้อเท็จจริงมากกว่าคนหางานช่วงอายุอื่น ๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2) คนหางานที่สมรสแล้วมีการตรวจสอบข้อเท็จจริงมากกว่าคนหางานที่ยังโสดอยู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3) คนหางานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าประถมศึกษา จะมีการตรวจสอบข้อเท็จจริงมากกว่าที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4) คนหางานที่มีภูมิลำเนาอยู่ภาคเหนือมีการตรวจสอบมากกว่าภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคอื่น ๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

5) คนหางานที่เคยเดินทางไปทำงานต่างประเทศมาก่อนจะมีการตรวจสอบข้อเท็จจริงมากกว่าผู้ที่ไม่เคยเดินทางไปทำงานต่างประเทศมาก่อน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

22. ปัจจัยทางด้านภูมิหลังกับประสบการณ์การถูกหลอกลวงไปทำงานต่างประเทศ

จากการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการเคยถูกหลอกลวงไปทำงานต่างประเทศมาก่อนหรือไม่ของคนหางาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มี 3 ปัจจัย คือ ปัจจัยทางด้านเพศ ปัจจัยทางด้านอายุ และปัจจัยทางด้านประสบการณ์การเดินทางไปทำงานต่างประเทศ กล่าวคือ

1) คนหางานที่เคยถูกหลอกลวงมาก่อนเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2) จะเห็นว่าคนหางานที่อายุ 41 ปีขึ้นไป เคยถูกหลอกลวงมาก่อนมากกว่าคนหางานช่วงอายุอื่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3) คนหางานที่เคยมีประสบการณ์การเดินทางไปทำงานต่างประเทศมาก่อนจะมีประสบการณ์การถูกหลอกลวงมากกว่าผู้ที่ไม่เคยไปทำงานต่างประเทศ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

23. ปัจจัยทางด้านภูมิหลัง กับความเห็นเกี่ยวกับตัวการสำคัญที่ทำให้ถูกหลอกลวง

จากการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับตัวการสำคัญที่ทำให้คนหางานถูกหลอกลวงไปทำงานต่างประเทศ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติมี 3 ปัจจัย คือ ปัจจัยทางด้านเพศ ปัจจัยทางด้านภูมิลำเนา และปัจจัยทางด้านประสบการณ์การเดินทางไปทำงานต่างประเทศ กล่าวคือ

1) คนหางานเพศชายเห็นว่าตัวการสำคัญที่ทำให้ถูกหลอกลวงจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด คือ สาย/นายหน้า รองลงมาคือ บริษัทจัดหางาน เพื่อนและเพื่อนบ้านตัวเอง คนรู้จัก ตามลำดับ ในขณะที่คนหางานเพศหญิงเห็นว่าตัวการสำคัญที่ทำให้ถูกหลอกลวงจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด คือ สาย/นายหน้า รองลงมาคือ บริษัทจัดหางาน เพื่อนบ้านตัวเองและคนรู้จัก และเพื่อน ตามลำดับ

2) คนหางานที่มีภูมิลำเนาอยู่ทางภาคเหนือและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความเห็นว่าตัวการที่สำคัญที่ทำให้ถูกหลอกลวงคือ สาย/นายหน้า มากกว่าคนหางานที่มีภูมิลำเนาในภาคอื่น ๆ แต่คนหางานในภาคอื่น ๆ มีความเห็นว่าเพื่อนเป็นตัวการสำคัญที่ทำให้ถูกหลอกลวงมากกว่าคนหางานในภูมิลำเนาทางภาคเหนือและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

3) คนหางานผู้ที่เคยไปทำงานต่างประเทศมาก่อนเห็นว่า ตัวการสำคัญที่ทำให้ถูกหลอกลวง คือ บริษัทจัดหางาน และเพื่อน ในขณะที่ผู้ไม่เคยถูกหลอกลวงเห็นว่าบริษัทจัดหางานเป็นตัวการสำคัญที่ทำให้ถูกหลอกลวงมากกว่าการถูกหลอกลวงจากเพื่อน

24. ปัจจัยด้านภูมิหลังกับการรู้ตัวว่าถูกหลอกลวง

จากการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคนหางานการรู้ตัวว่าถูกหลอกลวงเมื่อใด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มี 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยทางด้านภูมิลำเนา และปัจจัยทางด้านประสบการณ์เดินทางไปทำงานต่างประเทศ

1) คนหางานที่มีภูมิลำเนาอยู่ทางภาคตะวันออกเฉียงเหนือ รู้ตัวว่าถูกหลอกลวงเมื่อถึงกำหนดแล้ว ไม่ได้เดินทางและเมื่อเดินทางไปถึงต่างประเทศแล้ว มากกว่าคนหางานในภาคเหนือและภาคอื่น ๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2) คนหางานที่ไม่เคยไปทำงานต่างประเทศมาก่อนรู้ตัวว่าถูกหลอกลวง เมื่อถึงกำหนดแล้วไม่ได้เดินทาง มีมากกว่าผู้ที่เคยไปทำงานต่างประเทศมาก่อน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

25. ปัจจัยทางด้านภูมิหลังกับวิธีการแก้ไขปัญหาในเบื้องต้น

จากการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับวิธีการแก้ไขปัญหาในเบื้องต้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มี 3 ปัจจัย คือ ปัจจัยทางการศึกษา ปัจจัยทางด้านภูมิลำเนา และปัจจัยทางด้านประสบการณ์การเดินทางไปทำงานต่างประเทศ

1) คนหางานที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษา เมื่อถูกหลอกลวงจะไปร้องทุกข์กับเจ้าหน้าที่มีจำนวนมากกว่าผู้ที่มีการศึกษาสูงกว่าระดับประถมศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2) คนหางานที่มีภูมิลำเนาอยู่ทางภาคเหนือและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ แก้ไขปัญหาในเบื้องต้น โดยไปร้องทุกข์กับเจ้าหน้าที่มีอัตราที่สูงกว่าภาคอื่น ๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3) คนหางานที่เคยไปทำงานต่างประเทศแล้ว แก้ไขปัญหาโดยไปแจ้งความดำเนินคดีมากกว่าผู้ที่ไม่เคยเดินทางไปทำงานต่างประเทศมาก่อน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

26. ปัจจัยทางด้านภูมิหลังกับความเห็นเกี่ยวกับสาเหตุสำคัญที่ทำให้คนหางานหลงเชื่อผู้หลอกลวง

จากการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเห็นเกี่ยวกับสาเหตุที่ทำให้คนหางานหลงเชื่อผู้หลอกลวงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติมี 3 ปัจจัย คือ ปัจจัยทางด้านสถานภาพการสมรส ปัจจัยทางด้านภูมิฐานะ และปัจจัยทางด้านประสบการณ์การเดินทางไปต่างประเทศ

1) คนหางานที่ยังโสดเห็นว่าสาเหตุสำคัญที่ทำให้หลงเชื่อผู้หลอกลวงคือความไว้วางใจเพราะรู้จักเป็นการส่วนตัวมากกว่าคนหางานที่สมรสแล้ว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2) คนหางานที่มีภูมิฐานะในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีความเห็นเกี่ยวกับสาเหตุสำคัญที่ทำให้คนหางานหลงเชื่อผู้หลอกลวง คือ การไม่ได้ตรวจสอบกับหน่วยงานของกรมการจัดหางาน/สำนักงานจัดหางานจังหวัด มีมากกว่าผู้ที่มีภูมิฐานะในภาคเหนือและภาคอื่น ๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3) คนหางานที่เคยเดินทางไปทำงานต่างประเทศมาก่อนมีความเห็นว่า สาเหตุที่สำคัญที่ทำให้คนหางานหลงเชื่อผู้หลอกลวง คือ ความไว้วางใจเพราะรู้จักกันเป็นการส่วนตัวมากกว่าคนหางานที่ไม่เคยไปทำงานต่างประเทศมาก่อน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

27. ปัจจัยทางด้านภูมิหลังกับความเห็นเกี่ยวกับผู้ที่ต้องรับผิดชอบต่อปัญหาของผู้ถูกหลอกลวง

จากการวิจัยพบว่า ปัจจัยทางด้านภูมิหลัง ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ภูมิฐานะ สถานภาพการทำงาน รายได้ก่อนตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศ ประสบการณ์การไปทำงานต่างประเทศ ไม่มีความสัมพันธ์กับความเห็นเกี่ยวกับผู้ที่ต้องรับผิดชอบต่อปัญหาของผู้ถูกหลอกลวงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติแต่อย่างใด โดยส่วนใหญ่ของคนหางานเห็นว่าผู้ที่หลอกลวงตนเองต้องเป็นผู้รับผิดชอบต่อปัญหาดังกล่าว

28. ปัจจัยทางด้านภูมิหลังกับความเห็นเกี่ยวกับวิธีการป้องกันตนเองไม่ให้ถูกหลอกลวงไปทำงานต่างประเทศ

จากการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเห็นเกี่ยวกับวิธีการป้องกันไม่ให้ถูกหลอกลวงไปทำงานต่างประเทศอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มีเพียงปัจจัยเดียวคือ ปัจจัยทางด้านภูมิฐานะ กล่าวคือ

คนหางานที่มีภูมิฐานะทางภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความเห็นว่าวิธีการป้องกันตนเองไม่ให้ถูกหลอกลวง คือ ก่อนตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศ ต้องปรึกษากับเจ้าหน้าที่ของกรมการจัดหางาน มีจำนวนมากกว่าคนหางานที่มีภูมิฐานะในภาคเหนือ และภาคอื่น ๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

อภิปรายผล

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ มีข้อค้นพบที่น่าสนใจหลายประการ คือ

1) คนหางานที่ถูกหลอกลวงไปทำงานต่างประเทศ จำนวนไม่ถึงร้อยละ 1 ที่จะปรึกษาหรือหาข้อมูลจากเจ้าหน้าที่กรมการจัดหางานก่อนตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศ โดยส่วนมากจะปรึกษากับคนในครอบครัวและญาติพี่น้อง เท่านั้น และที่สำคัญกว่านั้น คือ คนหางานที่ถูกหลอกลวงไปทำงานต่างประเทศเกือบทั้งหมดจะไม่ตรวจสอบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับสถานะของบริษัทจัดหางานและตำแหน่งงานกับหน่วยงานของกรมการจัดหางาน/สำนักงานจัดหางานจังหวัด กลุ่มคนหางานที่ถูกหลอกลวงที่ตรวจสอบข้อเท็จจริง มีประมาณร้อยละ 10 เท่านั้น จึงอาจเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้เกิดปัญหาการหลอกลวงคนหางานไปทำงานต่างประเทศ แต่ในทางตรงกันข้ามเมื่อคนหางานรู้ตัวว่าถูกหลอกแล้ว ส่วนมากจะมาร้องทุกข์กับเจ้าหน้าที่ มากกว่าดำเนินการแก้ไขด้วยวิธีอื่น ๆ

2) ถึงแม้ว่าคนหางานที่ถูกหลอกไปทำงานต่างประเทศส่วนใหญ่จะไม่เคยถูกหลอกลวงมาก่อนก็ตามแต่ก็ยังมีคนหางานที่เคยถูกหลอกลวงมาบ้างแล้ว 1-2 ครั้ง บางรายอาจเรียกได้ว่า “ถูกหลอกซ้ำซาก” อาจเป็นเพราะ สาย/นายหน้า (ซึ่งคนหางานที่ถูกหลอกลวงเกือบทั้งหมดเห็นว่าเป็นตัวการสำคัญที่ทำให้ถูกหลอกลวงมากที่สุด) ใช้วิธีการที่สลับซับซ้อนจงใจให้คนหางานเชื่อถือ จนหลงเชื่อตกเป็นเหยื่อในที่สุดอีกประเด็นอาจเป็นเพราะความไม่รู้ลึกซึ้งหลายจากการถูกหลอกลวง ดังจะเห็นว่าอัตราของผู้ที่จะไปหรือไม่ไปหากมีผู้ชักชวนไปทำงานต่างประเทศอีกครั้ง นั้น มีอัตราใกล้เคียงกันมาก คือ ไม่ไปร้อยละ 54.3 และจะไปอีก ร้อยละ 45.7

3) คนหางานที่ถูกหลอกลวงไปทำงานต่างประเทศกรณีที่ยังไม่ได้เดินทางไปทำงานต่างประเทศ จะรู้ตัวว่าตนเองถูกหลอก ก็ต่อเมื่อถึงกำหนดแล้วไม่ได้เดินทาง ซึ่งบริษัทจัดหางานหรือสาย/นายหน้า อาจจะอ้างว่า หลังจากชำระเงินค่าบริการและค่าใช้จ่ายแล้ว จะได้เดินทาง ภายใน 2-3 เดือน ซึ่งตาม พ.ร.บ.จัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 แก้ไขเพิ่มเติม โดย พ.ร.บ.จัดหางานและคุ้มครองคนหางาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 บริษัทจัดหางานสามารถเรียกเก็บเงิน ค่าบริการจัดหางานไว้เป็นการล่วงหน้าไม่เกิน 30 วันก่อนเดินทาง กรณีดังกล่าวหากคนหางานรู้ถึงสิทธิของตนเองตามกฎหมาย ก็อาจจะไปร้องทุกข์กับเจ้าหน้าที่ของกรมการจัดหางานอย่างเร่งรีบภายใน 1 เดือน หลังจากจ่ายเงินค่าบริการและค่าใช้จ่ายแล้ว ซึ่งจะทำให้สามารถตรวจสอบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับสถานะของบริษัทจัดหางานและตำแหน่งงานได้ หรือหากสามารถตรวจสอบได้ว่าถูกหลอกลวง คนหางานก็ไม่ต้องจ่ายเงินค่าบริการ ให้ผู้หลอกลวงอีกในงวดต่อไป โดยปกติคนหางานที่ถูกหลอกลวงจะจ่ายเงินเป็นงวด ๆ ให้กับผู้หลอกลวง ในครั้งแรกเป็นจำนวนเงินที่ไม่มากนักอาจจะน้อยกว่า 50,000 บาท ซึ่งในวงการหลอกลวงคนหางานไปทำงานต่างประเทศเรียกว่า “เงินประกันการเดินทาง หรือ เงินประกันวีซ่า” ข้อเท็จจริงในประเด็นนี้ สอดคล้องกับ

ผลการวิจัยที่พบว่าคนหางานที่ถูกหลอกลวงส่วนใหญ่เป็นผู้ที่ยังไม่เคยเดินทางไปทำงานต่างประเทศ และจำนวนเงินที่จ่ายให้แก่ผู้หลอกลวงส่วนใหญ่จะน้อยกว่า 50,000 บาท

4) คนหางานที่ถูกหลอกลวงไปทำงานต่างประเทศยอมรับว่าสาเหตุสำคัญที่สุดที่ทำให้คนหางานหลงเชื่อผู้ที่หลอกลวง คือ ความไว้วางใจเพราะรู้จักเป็นการส่วนตัวและไม่ได้ตรวจสอบกับหน่วยงานของกรมการจัดหางาน/สำนักจัดหางาน ซึ่งมีอัตราส่วนที่ใกล้เคียงกันมาก คือ ร้อยละ 35.1 และ 33.6 ตามลำดับ แต่สาเหตุที่เชื่อถือบริษัทจัดหางาน/สาย มีเพียงร้อยละ 3.1 เท่านั้น และคนหางานเกือบทั้งหมดเห็นว่าผู้ที่หลอกลวงตนเองจะต้องเป็นผู้รับผิดชอบปัญหาดังกล่าว อาจจะเป็นเพราะในการดำเนินการเรื่องเอกสารต่าง ๆ ตลอดจนการจ่ายเงินค่าบริการและค่าใช้จ่ายไม่ได้ดำเนินการ ณ สำนักงานของบริษัทจัดหางาน จึงทำให้คนหางานเข้าใจว่าบริษัทจัดหางานไม่ใช่ผู้เกี่ยวข้องที่ต้องรับผิดชอบต่อปัญหาหลอกลวงนี้

5) สาเหตุสำคัญที่ทำให้คนหางานตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศในอันดับแรก คือ อยากมีฐานะดีขึ้น โดยเฉพาะเพศชายที่สมรสแล้ว ซึ่งแสดงให้เห็นว่าคนหางานให้ความสนใจในเรื่องของค่าจ้างที่จะได้รับเมื่อไปทำงานต่างประเทศเป็นสำคัญ โดยไม่คำนึงถึงผลกระทบด้านอื่น ๆ จึงทำให้เกิดโอกาสเสี่ยงต่อการถูกหลอกลวงจากบริษัทจัดหางานหรือสาย/นายหน้าได้ง่าย เพราะผู้หลอกลวงย่อมที่จะเสนอค่าจ้างในอัตราที่สูงเมื่อไปทำงานต่างประเทศ

6) การกู้เงินของคนหางานส่วนมากยังคงเป็นการกู้จากนายทุนทั้งที่ราชการมีโครงการสินเชื่อคนหางานที่จะเดินทางไปต่างประเทศก็ตาม ซึ่งคนหางานอาจจะมีข้อจำกัดจึงไม่สามารถกู้เงินจากธนาคารที่เข้าร่วมโครงการดังกล่าวได้

ข้อเสนอแนะ

1) รัฐบาลควรมีการกำหนดแผนยุทธศาสตร์ด้านการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศที่ชัดเจน ด้วยการกำหนดนโยบาย กลยุทธ์ เป้าหมาย ตลอดจนแผนปฏิบัติการ เพื่อให้เกิดผลที่เป็นรูปธรรมชัดเจนในทางปฏิบัติ ซึ่งจะสามารถแก้ไขปัญหาการหลอกลวงคนหางานไปทำงานต่างประเทศได้ในระยะยาวต่อไป

2) ควรที่จะมีการสร้างเครือข่ายองค์การภาครัฐ เอกชนและประชาชนเพื่อหาแนวทางและหามาตรการแก้ไขปัญหาอันเกิดจากการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ เช่น สนับสนุนหรือส่งเสริมประชาชนในท้องถิ่นมีการตั้งชมรมคุ้มครองคนหางาน หรือแนวทางอื่น ๆ ที่ให้ทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วม อันเป็นการป้องกันปัญหาการหลอกลวงคนหางานไปทำงานต่างประเทศ

3) ควรที่จะมีการปฏิรูประบบการจัดส่งแรงงานไทยไปต่างประเทศ โดยนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ เช่น ระบบคอมพิวเตอร์ Online ซึ่งสามารถให้บริการได้ถึงแหล่งชุมชนทั่วประเทศ คนงานสามารถตรวจสอบระบบข้อมูลของบริษัทจัดหางานและสาย/นายหน้า ตลอดจนการตรวจสอบสถานะของบริษัทจัดหางานและตำแหน่งงาน เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศ

4) รัฐบาลต้องผลักดันอย่างจริงจังที่จะให้หน่วยงานของรัฐในต่างประเทศ (กระทรวงการต่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์ กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม) เน้นการแสวงหาตลาดและตำแหน่งงานในต่างประเทศและประสานกับกรมการจัดหางาน เพื่อผลักดันให้เกิดการจัดส่งโดยรัฐ ซึ่งจะเป็นการช่วยเหลือคนงานไม่ต้องเสียค่าบริการและค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงานต่างประเทศในอัตราที่สูงกว่าความเป็นจริง

5) รัฐบาลควรบังคับใช้กฎหมายตามพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 และที่แก้ไขเพิ่มเติม โดยพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 อย่างจริงจังและต่อเนื่อง

6) ควรมีการส่งเสริมให้แรงงานไทยที่กลับจากการไปทำงานต่างประเทศได้นำความรู้ความสามารถ ตลอดจนทักษะต่าง ๆ มาประกอบอาชีพในประเทศ โดยให้มีหน่วยงานที่ประสานให้เกิดการจ้างงานสำหรับแรงงานไทยกลุ่มนี้

7) ควรที่จะมีแนวทางในการปรับค่านิยมทัศนคติการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ โดยเน้นให้หางานทำในประเทศ เพื่อลดเซกภาวะการขาดแคลนแรงงานในบางสาขาอาชีพ โดยเฉพาะแรงงานไร้ฝีมือภาคเกษตรกรรมและอุตสาหกรรมบางประเภท แรงงานฝีมือและกึ่งฝีมือเกือบทุกประเภท

8) ภาครัฐควรประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ความรู้ให้คนงานที่ประสงค์จะไปทำงานต่างประเทศ ได้ทราบข้อมูลเกี่ยวกับการไปทำงานต่างประเทศ เช่น วิธีการ ขั้นตอนการไปทำงานต่างประเทศ ข้อมูลประกอบการตัดสินใจไปทำงานทำงานต่างประเทศ การได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย ตลอดจนพฤติกรรมกรหลอกลวงของบริษัทจัดหางานและสาย/นายหน้า โดยการประชาสัมพันธ์ในเชิงรุกให้ถึงกลุ่มเป้าหมายอย่างทั่วถึงและกว้างขวาง

บรรณานุกรม

- กรมการจัดหางาน, กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม. การส่งเสริมแรงงานไทยไปทำงาน
ต่างประเทศ. กรุงเทพมหานคร : ม.ป.ท., 2540.
- กรมการจัดหางาน, กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม. โครงการประกาศเขตปลอดการค้าต้น
คนหางาน. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์พีซีพีเพรส จำกัด, 2539.
- กรมการจัดหางาน, กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม. รวมกฎหมาย. กรุงเทพมหานคร :
โรงพิมพ์ บี เจ เพลท์ โปรเซสเซอร์, 2539.
- กนกพร มโนรัตนา. สถานภาพทางเศรษฐกิจของแรงงานไทยหลังกลับจากการทำงานต่างประเทศ :
ศึกษาเปรียบเทียบตามประสบการณ์ประเทศที่ไป. วิทยานิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต,
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2540.
- นิพนธ์ พัวพงศกร. “คนหางานไทยในต่างประเทศ : สาเหตุ ผลกระทบ ปัญหาและนโยบาย.”
เอกสารประกอบ Workshop Series ของ NIEO ครั้งที่ 11 วันที่ 27 เมษายน 2525.
กรุงเทพมหานคร : คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2525.
- บรรจง ตริกุล. การเคลื่อนย้ายแรงงานไปต่างประเทศของชาวบ้านโคกศรีแก้ว. สารนิพนธ์บัณฑิตอาสาสมัคร,
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2528.
- ประจัญพล ชีระเนตร. นโยบายการส่งแรงงานไทยไปต่างประเทศ : ศึกษาเฉพาะกรณีส่งแรงงานไทย
ไปได้หัวน. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2524.
- พรรณศิริ พรหมพันธุ์. นโยบายต่างประเทศด้านแรงงานไทย. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2536.
- พีระ ชัชชาญ. ความคิดเห็นการเมืองของคนไทยที่ไปทำงานในตะวันออกกลาง. วิทยานิพนธ์
รัฐศาสตร์มหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2529.
- วลัยพร อาสาพรประกิจ. บทบาทของกรมแรงงานในการบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ.
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2532.
- สุปราณี พงษ์สิทธิ์. สาเหตุหลักและสภาพปัญหาของการตัดสินใจไปทำงานในได้หัวนของแรงงานไทย.
คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2538.