



ผลงานหมายเลข 2

เรื่อง

**ปัญหาการลอบลวงคนหางานไปทำงานต่างประเทศ : ภูมิหลัง
พฤติกรรมและมุมมองของผู้ที่ตกเป็นเหยื่อ**

ผลงานของ

นายไพรัช ล้ายอง

ผู้ขอประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง

ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านนโยบายและแผน

(เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน 9 ชช.)

กรมการจัดหางาน

กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม



1 12.05.6
พ987ป
2545



ห้องสมุดกระทรวงแรงงาน

09059

ปัญหาการลอบลวงคนหา

ผู้ขอประเมิน นายไพรัช ถ้ายอง

**ตำแหน่งที่ขอประเมิน ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านนโยบายและแผน
(เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน 9 ชช.)**

ผลงานหมายเลข 2

**ชื่อเรื่อง ปัญหาการลบลวงคนหางานไปทำงานต่างประเทศ : ภูมิหลัง
พฤติกรรมและมุมมองของผู้ที่ตกเป็นเหยื่อ**

ลักษณะ งานด้านนโยบายและแผนงาน

คำนำ

การหลอกลวงคนหางานไปทำงานต่างประเทศ เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นคู่กับธุรกิจการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศมาตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน และนับวันจำนวนคนหางานที่ถูกหลอกลวงจะเพิ่มปริมาณมากขึ้น ตลอดจนรูปแบบ วิธีการหลอกลวงของกลุ่มนักต้มตุ๋นหลอกลวงยิ่งสลับซับซ้อนมากขึ้นด้วยที่ผ่านมามาตราฐานได้ใช้มาตรการในการแก้ไขปัญหาการหลอกลวงคนหางานไปทำงานต่างประเทศ ทั้งด้านการป้องกันและปราบปรามแต่ปัญหาการหลอกลวงคนหางานไปทำงานต่างประเทศ ก็ไม่มีวันหมดสิ้นไปจากประเทศไทยแต่อย่างใด

ต้องยอมรับว่าการไปทำงานต่างประเทศ เป็นค่านิยมอย่างหนึ่งของประชาชนโดยเฉพาะในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคเหนือ และภาคกลางบางส่วน ซึ่งมีผู้เดินทางไปทำงานต่างประเทศจำนวนมาก เพราะเห็นว่าทำให้มีรายได้และสามารถยกฐานะความเป็นอยู่ให้ดีขึ้น ซึ่งเป็นกระแสของสังคมในการแสวงหาความเจริญมั่งคั่งทางวัตถุ โดยไม่ได้มองถึงผลกระทบที่จะตามมาหากเกิดปัญหาการหลอกลวงไปทำงานต่างประเทศ ภาระหนักจึงตกอยู่กับภาครัฐที่จะต้องเข้าไปจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้น ซึ่งถือเป็นปัญหาเศรษฐกิจและปัญหาสังคมที่รุนแรงอย่างหนึ่ง แต่กลไกของภาครัฐก็สามารถแก้ไขปัญหาการหลอกลวงคนหางานไปทำงานต่างประเทศได้เพียงบางส่วนเท่านั้น

งานวิจัยชิ้นนี้ จึงมุ่งที่จะแสวงหาข้อเท็จจริงจากคนหางานที่ถูกหลอกลวงว่ามีสภาพภูมิหลัง พฤติกรรมและความเห็นต่อปัญหาการหลอกลวงคนหางานไปทำงานต่างประเทศว่าเป็นอย่างไร ปัจจัยอะไรบ้างที่มีผลต่อการถูกหลอกลวงของคนหางาน ทั้งนี้ เพื่อผู้ที่เกี่ยวข้องจะได้นำผลการศึกษาไปประกอบการพิจารณาและดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

ไพรัช ถ้ายอง

กันยายน 2545

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัญหาการหลอกลวงคนหางานไปทำงานต่างประเทศ : ภูมิหลัง พฤติกรรมและมุมมองของผู้ที่ตกเป็นเหยื่อ” มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจข้อเท็จจริงเกี่ยวกับสภาพภูมิหลังและความเห็นของคนหางาน จากปัญหาการหลอกลวงคนหางานไปทำงานต่างประเทศว่าเป็นอย่างไร มีปัจจัยอะไรที่มีผลต่อปัญหาการหลอกลวงคนหางานไปทำงานต่างประเทศ ตลอดจนเพื่อเป็นข้อมูลแก่ผู้เกี่ยวข้องที่จะนำไปใช้ในการปรับปรุงและเสริมสร้างมาตรการป้องกันการหลอกลวงคนหางานให้มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลยิ่งขึ้น กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ เป็นคนหางานที่มาร้องทุกข์ขอค่าบริการและค่าใช้จ่ายติดตาม พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 กับเจ้าหน้าที่ของกรมการจัดหางาน โดยเลือกกลุ่มตัวอย่าง จากผู้ร้องทุกข์กับหน่วยงานในสังกัดของกรมการจัดหางานในภูมิภาคต่าง ๆ คือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่ จังหวัดกาฬสินธุ์ ขอนแก่น เลย บุรีรัมย์ สกลนคร หนองคาย และอุดรธานี ภาคเหนือ ได้แก่ จังหวัดเชียงราย ลำปาง แพร่ น่าน และพิจิตร ในส่วนกลาง ได้แก่ สำนักจัดหางานกรุงเทพ 2 จุดจักรและกองตรวจและคุ้มครองคนหางาน กรมการจัดหางาน รวมจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 450 คน

ผลการศึกษา

คนหางานที่ถูกหลอกลวงไปทำงานต่างประเทศส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 31-40 ปี เป็นผู้ที่สมรสแล้ว จบการศึกษาระดับประถมศึกษา มีภูมิลำเนาทางภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านสถานภาพการทำงานส่วนใหญ่จะทำงานให้ครอบครัวโดยไม่ได้ค่าจ้าง ก่อนตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศมีรายได้เฉลี่ย 3,000-6,000 บาทต่อเดือน ส่วนใหญ่เป็นผู้ที่ไม่เคยไปทำงานต่างประเทศ และจะตัดสินใจไปทำงานที่ได้วัน

สาเหตุสำคัญที่ทำให้คนหางานผู้ถูกหลอกลวงตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศ คืออยากมีฐานะดีขึ้น จำนวนเงินที่จ่ายให้กับผู้หลอกลวงจะน้อยกว่า 50,000 บาท (ร้อยละ 30.4) ที่เหลือจะจ่ายในอัตราที่สูงมากกว่านี้ ค่าใช้จ่ายที่ได้มาเพื่อไปทำงานต่างประเทศส่วนใหญ่จะกู้ยืมมาจากนายทุน โดยผู้ถูกหลอกลวงจะเป็นผู้จัดการหาแหล่งเงินทุนเอง คนหางานที่ถูกหลอกลวงเกือบทั้งหมดจะไม่ปรึกษาและตรวจสอบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับบริษัทจัดหางานและตำแหน่งงานกับเจ้าหน้าที่ของกรมการจัดหางาน ถึงแม้ว่าคนหางานผู้ถูกหลอกลวงส่วนใหญ่จะไม่เคยถูกหลอกลวงมาก่อนแต่กลุ่มที่เคยถูกหลอก 1-2 ครั้งก็ยังมีอีก

คนหางานที่ถูกหลอกลวงไปทำงานต่างประเทศส่วนใหญ่เห็นว่า ตัวการสำคัญที่ทำให้ถูกหลอกลวงมากที่สุด คือ สายนายหน้า โดยคนหางานจะรู้ตัวว่าถูกหลอกเมื่อถึงกำหนดแล้วไม่ได้เดินทาง หลังจากู้ตัวว่าตนเองถูกหลอกจึงมาร้องทุกข์กับเจ้าหน้าที่กรมการจัดหางาน ส่วนสาเหตุที่สำคัญที่สุดที่ทำให้หลงเชื่อผู้หลอกลวง คือ ความไว้วางใจ เพราะรู้จักเป็นการส่วนตัว และเกือบทั้งหมดเห็นว่า ผู้ที่ต้องรับผิดชอบ

ต่อปัญหาการหลอกลวงในครั้งนี้ คือ ผู้ที่หลอกลวงตนเอง วิธีป้องกันตนเองไม่ให้ถูกหลอกลวงที่ดีที่สุด คือ ก่อนตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศต้องปรึกษากับเจ้าหน้าที่ของกรมการจัดหางาน และเห็นว่าราชการควรมีวิธีป้องกันไม่ให้คนหางานที่จะไปทำงานต่างประเทศถูกหลอกลวง โดยดำเนินคดีกับนักต้มตุ๋นอย่างจริงจัง อีกทั้ง เห็นว่าหากมีผู้ชักชวนให้ไปทำงานต่างประเทศครั้งต่อไป ก็ยังจะไปอีกถึงร้อยละ 45.7

ทั้งนี้ จากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ยังพบว่า ปัจจัยทางด้านภูมิหลังซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ภูมิลำเนา สถานภาพการทำงาน รายได้ก่อนตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศและประสบการณ์การไปทำงานต่างประเทศ มีความสัมพันธ์กับความเห็นของคนหางานที่ตกเป็นเหยื่อของปัญหาการหลอกลวงไปทำงานต่างประเทศ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งประกอบด้วยสาเหตุ การตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศ จำนวนเงินที่จ่ายให้แก่ผู้ที่หลอกลวง การขอคำปรึกษา ก่อนตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศ การตรวจสอบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับสถานะของบริษัทจัดหางานและตำแหน่งงานกับหน่วยงานของกรมการจัดหางาน/สำนักงานจัดหางาน ประสบการณ์การถูกหลอกลวงไปทำงานต่างประเทศ ตัวการสำคัญที่ทำให้ถูกหลอกลวง การรู้ตัวว่าถูกหลอก วิธีการแก้ไขปัญหาในเบื้องต้น สาเหตุสำคัญที่ทำให้คนหางานหลงเชื่อผู้หลอกลวง วิธีป้องกันตนเองไม่ให้ถูกหลอกลวงไปทำงานต่างประเทศ ยกเว้น ความเห็นเกี่ยวกับผู้ที่ต้องรับผิดชอบต่อปัญหาของผู้ที่ถูกหลอกลวงปัจจัยทางด้านภูมิหลังไม่มีความสัมพันธ์กับความเห็นนี้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติแต่อย่างใด อาจเป็นเพราะ คนหางานที่ถูกหลอกมีความเห็นในอัตราที่ใกล้เคียงกันว่า ผู้ที่หลอกลวงตนเองต้องเป็นผู้ที่รับผิดชอบต่อปัญหาการหลอกลวงดังกล่าว

ข้อเสนอแนะ

- 1) รัฐบาลควรมีการกำหนดแผนยุทธศาสตร์ด้านการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ ที่ชัดเจน ด้วยการกำหนดนโยบาย กลยุทธ์ เป้าหมาย ตลอดจนแผนปฏิบัติการ เพื่อให้เกิดผลที่เป็นรูปธรรมชัดเจนในทางปฏิบัติ ซึ่งจะสามารแก้ไขปัญหาการหลอกลวงคนหางานไปทำงานต่างประเทศได้ในระยะยาวต่อไป
- 2) ควรที่จะมีการสร้างเครือข่ายขององค์การภาครัฐ เอกชนและประชาชนเพื่อหาแนวทางและมาตรการการแก้ไขปัญหอันเกิดจากการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ เช่น สนับสนุนหรือส่งเสริมประชาชนในท้องถิ่นมีการตั้งชมรมคุ้มครองคนหางาน หรือแนวทางอื่นๆที่ให้ทุกฝ่ายเข้ามีส่วนร่วม อันเป็นการป้องกันปัญหาการหลอกลวงคนหางานไปทำงานต่างประเทศ
- 3) ควรที่จะมีการปฏิรูประบบการจัดส่งแรงงานไทยไปต่างประเทศ โดยนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ เช่น ระบบคอมพิวเตอร์ Online ซึ่งสามารถให้บริการได้ถึงแหล่งชุมชนทั่วประเทศ คนหางานสามารถตรวจสอบระบบข้อมูลของบริษัทจัดหางาน และสาย/นายหน้า ตลอดจนการตรวจสอบสถานะของบริษัทจัดหางานและตำแหน่งงาน เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศ

4) รัฐบาลต้องผลักดันอย่างจริงจังที่จะให้หน่วยงานของรัฐในต่างประเทศ (กระทรวง การต่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์ กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม) เน้นการแสวงหาตลาดและ ตำแหน่งงานในต่างประเทศและประสานกับกรมการจัดหางาน เพื่อผลักดันให้เกิดการจัดส่งโดยรัฐ ซึ่งจะเป็นการช่วยเหลือคนหางานไม่ต้องเสียค่าบริการและค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงานต่างประเทศใน อัตราที่สูงกว่าความเป็นจริง

5) รัฐควรบังคับใช้กฎหมายตามพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 อย่างจริงจังและ ต่อเนื่อง

6) ควรมีการส่งเสริมให้แรงงานไทยที่กลับจากการไปทำงานต่างประเทศได้นำความรู้ความสามารถ ตลอดจนทักษะต่าง ๆ มาประกอบอาชีพในประเทศ โดยให้มีหน่วยงานที่ประสานให้เกิดการจ้างงานสำหรับ แรงงานไทยกลุ่มนี้

7) ควรที่จะมีแนวทางในการปรับค่านิยมทัศนคติการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ โดยเน้นให้ หางานทำในประเทศ เพื่อชดเชยภาวะการขาดแคลนแรงงานในบางสาขาอาชีพ โดยเฉพาะแรงงานไร้ฝีมือ ภาคเกษตรกรรมและอุตสาหกรรมบางประเภท แรงงานฝีมือและกึ่งฝีมือเกือบทุกประเภท

8) ภาครัฐควรประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ความรู้ให้คนหางานที่ประสงค์จะไปทำงานต่างประเทศ ได้ทราบข้อมูลเกี่ยวกับการไปทำงานต่างประเทศ เช่น วิธีการ ขั้นตอนการไปทำงานต่างประเทศ ข้อมูล ประกอบการตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศ การได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย ตลอดจน พฤติกรรมการ หลอกลวงของบริษัทจัดหางานและสาย/นายหน้า โดยการประชาสัมพันธ์ในเชิงรุกให้ถึงกลุ่มเป้าหมายอย่าง ทั่วถึงและกว้างขวาง

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	(1)
สารบัญ	(4)
สารบัญตาราง	(5)
บทที่ 1 บทนำ	1
สภาพปัญหา	1
วัตถุประสงค์ในการศึกษา	11
ขอบเขตในการศึกษา	11
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	11
บทที่ 2 ผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องและกรอบความคิดที่ใช้ในการศึกษา	12
ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	12
กรอบความคิดที่ใช้ในการศึกษา	16
บทที่ 3 วิธีการศึกษา	17
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	17
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	17
การเก็บรวบรวมข้อมูล	18
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	19
บทที่ 4 ผลการวิจัย	20
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย	70
สรุปผลการวิจัย	70
อภิปรายผล	77
ข้อเสนอแนะ	78
บรรณานุกรม	80
ภาคผนวก	81

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1	1
แรงงานไทยที่เดินทางไปต่างประเทศจำแนกตามลักษณะการเดินทาง พ.ศ. 2540-2544	
ตารางที่ 2	2
จำนวนเงินที่แรงงานไทยในต่างประเทศ ส่งกลับ โดยผ่านระบบธนาคาร พ.ศ. 2540-2544	
ตารางที่ 3	4
บริษัทจัดหางานที่ได้รับอนุญาตให้จัดส่งคนหางานไปต่างประเทศแยกตามจังหวัด พ.ศ. 2540-2544	
ตารางที่ 4	5
บริษัทจัดหางานที่ถูกลงโทษสั่งให้ปฏิบัติให้ถูกต้อง พักใช้ใบอนุญาตและเพิกถอนใบอนุญาต พ.ศ. 2540-2544	
ตารางที่ 5	7
การรับเรื่องร้องทุกข์และผลการช่วยเหลือคนหางานตาม พ.ร.บ.จัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 (พ.ศ. 2540-2544)	
ตารางที่ 6	10
การดำเนินงานของศูนย์ประสานการปราบปรามผู้เป็นภัยต่อคนหางานปี พ.ศ. 2539-2543	
ตารางที่ 7	21
ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ	
ตารางที่ 8	21
ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ	
ตารางที่ 9	22
ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพการสมรส	
ตารางที่ 10	22
ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษา	
ตารางที่ 11	23
ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามภูมิลำเนา	
ตารางที่ 12	23
ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพการทำงาน	
ตารางที่ 13	24
ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนก่อนตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศ	
ตารางที่ 14	24
ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามประสบการณ์การทำงานต่างประเทศ	
ตารางที่ 15	25
ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามประเทศที่จะไปทำงาน	
ตารางที่ 16	26
ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสาเหตุที่ตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศ	
ตารางที่ 17	27
ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามจำนวนเงินที่จ่ายให้แก่ผู้หลอกลวง	
ตารางที่ 18	28
ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามที่มาของเงินค่าใช้จ่าย	
ตารางที่ 19	29
ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามผู้จัดหาแหล่งเงินยืม	
ตารางที่ 20	29
ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามบุคคลที่ให้คำปรึกษา	

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 21 ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามการตรวจสอบหรือไม่ก่อนเดินทาง	30
ตารางที่ 22 ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามการเคยถูกหลอกหรือไม่	30
ตารางที่ 23 ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามความเห็นเกี่ยวกับตัวการสำคัญที่ทำให้ถูกหลอก	31
ตารางที่ 24 ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามการรู้ตัวว่าถูกหลอกเมื่อใด	31
ตารางที่ 25 ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามวิธีการแก้ปัญหาหลังจากเมื่อรู้ตัวว่าถูกหลอก	32
ตารางที่ 26 ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามความเห็นเกี่ยวกับสาเหตุสำคัญที่ทำให้ คนหางานถูกหลอกหลวง	32
ตารางที่ 27 ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามความเห็นเกี่ยวกับผู้ที่ต้องรับผิดชอบ ต่อปัญหาการถูกหลอกหลวง	33
ตารางที่ 28 ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามความเห็นเกี่ยวกับวิธีป้องกัน ไม่ให้ถูกหลอกหลวงโดยราชการ	34
ตารางที่ 29 ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามความเห็นเกี่ยวกับวิธีป้องกันไม่ให้ถูกหลอกหลวง	35
ตารางที่ 30 ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามความเห็นเกี่ยวกับการชักชวนไปทำงานต่างประเทศ	35
ตารางที่ 31 ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามความเห็นเกี่ยวกับวิธีการป้องกันไม่ให้ถูกหลอก	36
ตารางที่ 32 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางด้านภูมิหลังกับสาเหตุที่สำคัญที่ทำให้ ตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศ	37
ตารางที่ 33 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางด้านภูมิหลังของคนหางานที่ถูกหลอกหลวง ไปทำงานต่างประเทศกับจำนวนที่จ่ายให้แก่ผู้ที่หลอกหลวง	40
ตารางที่ 34 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางด้านภูมิหลังกับการขอคำปรึกษา ก่อนตัดสินใจ ไปทำงานต่างประเทศ	43
ตารางที่ 35 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางด้านภูมิหลังกับการตรวจสอบข้อเท็จจริง เกี่ยวกับสถานะของบริษัทจัดหางานและตำแหน่งกับหน่วยงานของกรมการจัดหางาน/ สำนักงานจัดหางานจังหวัด	46
ตารางที่ 36 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางด้านภูมิหลังกับประสบการณ์การถูกหลอกหลวง ไปทำงานต่างประเทศ	49
ตารางที่ 37 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางด้านภูมิหลังกับความเห็นเกี่ยวกับตัวการ ที่สำคัญที่ทำให้ถูกหลอกหลวง	52
ตารางที่ 38 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางด้านภูมิหลังกับการรู้ตัวว่าถูกหลอก	55

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 39 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางด้านภูมิหลังกับวิธีการแก้ไขปัญหาในเบื้องต้น	58
ตารางที่ 40 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางด้านภูมิหลังกับความเห็นเกี่ยวกับสาเหตุสำคัญที่ทำให้คนหางานหลงเชื่อผู้หลอกลวง	61
ตารางที่ 41 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางด้านภูมิหลังกับความเห็นเกี่ยวกับผู้ที่ต้องรับผิดชอบต่อปัญหาผู้ถูกหลอกลวง	64
ตารางที่ 42 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางด้านภูมิหลังกับความเห็นเกี่ยวกับวิธีการป้องกันตนเองไม่ให้ถูกหลอกลวงไปทำงานต่างประเทศ	67