



ผลงานหมายเลข 2

เรื่อง

**ปัญหาการลอบลวงคนหางานไปทำงานต่างประเทศ : ภูมิหลัง
พฤติกรรมและมุมมองของผู้ที่ตกเป็นเหยื่อ**

ผลงานของ

นายไพรัช ล้ายอง

ผู้ขอประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง

ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านนโยบายและแผน

(เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน 9 ชช.)

กรมการจัดหางาน

กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม



1 12.05.6
พ987ป
2545



ห้องสมุดกระทรวงแรงงาน

09059

ปัญหาการลอบลวงคนหางาน

ผู้ขอประเมิน นายไพรัช ถ้ายอง

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

ผลงานหมายเลข 2

**ชื่อเรื่อง ปัญหาการลบลวงคนหางานไปทำงานต่างประเทศ : ภูมิหลัง
พฤติกรรมและมุมมองของผู้ที่ตกเป็นเหยื่อ**

ลักษณะ งานด้านนโยบายและแผนงาน

คำนำ

การหลอกลวงคนหางานไปทำงานต่างประเทศ เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นคู่กับธุรกิจการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศมาตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน และนับวันจำนวนคนหางานที่ถูกหลอกลวงจะเพิ่มปริมาณมากขึ้น ตลอดจนรูปแบบ วิธีการหลอกลวงของกลุ่มนักต้มตุ๋นหลอกลวงยิ่งสลับซับซ้อนมากขึ้นด้วยที่ผ่านมามีภาครัฐได้ใช้มาตรการในการแก้ไขปัญหาการหลอกลวงคนหางานไปทำงานต่างประเทศ 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

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

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

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

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) ได้ดำเนินการลงโทษกับบริษัทจัดหางานที่กระทำผิดคดีปีหนึ่ง 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 ยกเว้นได้วันจะเรียกหรือรับค่าบริการและค่าใช้จ่ายรวม

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 ประกอบกับความลำช้าของระบบราชการทำให้บริษัทจัดหางานอาศัยช่องว่างการอยู่ระหว่างดำเนินการของเจ้าหน้าที่ในการเสนอลงโทษบริษัทจัดหางาน 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 ขอความช่วยเหลือ	130	1,337,631	36	216,000	382	1,583,000	69	283,000	760	8,647,598	151	268,738
3. คนงานเดินทางกลับประเทศแล้ว ขอค่าบริการคืน	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
รวม	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
			(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 รวมทั้งความคิดเห็นของคนหางานจากปัญหาการหลอกลวงคนหางานไปทำงานต่างประเทศว่าเป็นอย่างไร ปัจจัยอะไรที่เป็นตัวกำหนดถึงการหลอกลวงของคนหางานไปทำงานต่างประเทศ

2) เพื่อเป็นข้อมูลแก่ผู้เกี่ยวข้องที่จะนำไปใช้ในการปรับปรุงและเสริมสร้างมาตรการป้องกันการหลอกลวงคนหางานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น

3. ขอบเขตในการศึกษา

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

4. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1) ทำให้มีข้อมูลและทราบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับสภาพภูมิหลังและพฤติกรรม รวมทั้งความคิดเห็นของคนหางานที่ถูกหลอกลวงไปทำงานต่างประเทศอย่างชัดเจน

2) สามารถใช้ข้อมูลที่ได้จากผลการศึกษาเพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงและเสริมสร้างมาตรการป้องกันการหลอกลวงคนหางานไปทำงานต่างประเทศ

3) ทำให้ทราบข้อเท็จจริงจากคนหางานเกี่ยวกับปัจจัยที่เป็นสาเหตุปัญหาการหลอกลวงคนหางานไปทำงานต่างประเทศ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการวางแผนแก้ไขปัญหาการหลอกลวงในระยะยาว

บทที่ 2

ผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องและกรอบความคิดที่ใช้ในการศึกษา

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง พบว่ามีผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องและน่าสนใจ ดังนี้

ร.อ.ปรัชญพล ธีรเนตร (2524) จากการศึกษาเรื่อง “นโยบายส่งแรงงานไทยไปต่างประเทศ ศึกษาเฉพาะกรณีส่งแรงงานไทยไปได้ทุกวัน” 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 หรือชื้อซ่อมรถหลอกเจ้าของรถสุภาพสตรีว่าแบตเตอรี่ในรถใช้ไม่ได้แล้วต้องเปลี่ยนใหม่ 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 สาเหตุที่คนงานไทยเดินทางไปทำงานต่างประเทศคือเรื่องของความต้องการรายได้เพื่อทำให้มาตรฐานการครองชีพดีขึ้นเป็นอันดับแรก 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 “สาเหตุและสภาพปัญหาของการตัดสินใจไปทำงานในไต้หวันของแรงงานไทย” พบว่า ปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการตัดสินใจไปทำงานในไต้หวันที่สำคัญที่สุดประการแรกได้แก่ รายได้เดิมของแรงงานไม่พอใช้จ่ายในการดำรงชีพ จึงทำให้แรงงานเลือกที่จะไปทำงานไต้หวันเพราะมีค่าจ้างแรงงานสูงกว่า

ประการต่อมาได้แก่ ข่าวสารข้อมูลที่แรงงานได้รับจากหน่วยงานจัดหางานและจากบุคคลใกล้ชิดที่ไปทำงานในต่างประเทศแล้วกลับมามีฐานะทางเศรษฐกิจดีขึ้น รวมทั้งการที่หน่วยจัดหางานได้สื่อสารถึงแรงงานในระดับท้องถิ่นเป็นรายบุคคล ทำให้แรงงานมีข้อมูลประกอบการตัดสินใจไปทำงานไต้หวันมากขึ้น

นอกจากนี้ยังพบว่าความสะดวกในการได้งานทำในไต้หวันเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้แรงงานตัดสินใจไปทำงาน เนื่องจากหน่วยงานที่จัดหางานจะจัดหางานให้แรงงาน โดยดำเนินการทุกขั้นตอนให้แรงงานเดินทางไปทำงานได้สะดวกรวดเร็ว เช่น การทดสอบฝีมือ การทำวีซ่า พาสปอร์ต เป็นต้น

ขณะเดียวกันแรงงานให้ความสำคัญกับความรู้ความสามารถที่จะได้รับเพิ่มขึ้นเมื่อทำงานในไต้หวัน รวมทั้งประสบการณ์ที่คาดว่าจะได้รับเพิ่มและนำกลับมาใช้ได้เมื่อกลับมาทำงานในประเทศไทย

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

นอกจากนี้ยังพบว่าสาเหตุอีกประการหนึ่งที่ทำให้ตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศก็คือ ต้องการเลี้ยงชีพ รวมถึงการที่ญาติพี่น้องต้องการให้ไปเพราะครอบครัวได้มีโอกาสเห็นเพื่อนบ้านไปทำงานต่างประเทศแล้วสามารถสร้างฐานะความเป็นอยู่ดีขึ้น จึงเป็นแรงกระตุ้นให้ครอบครัวสนับสนุนและส่งเสริมให้ไปทำงานต่างประเทศ

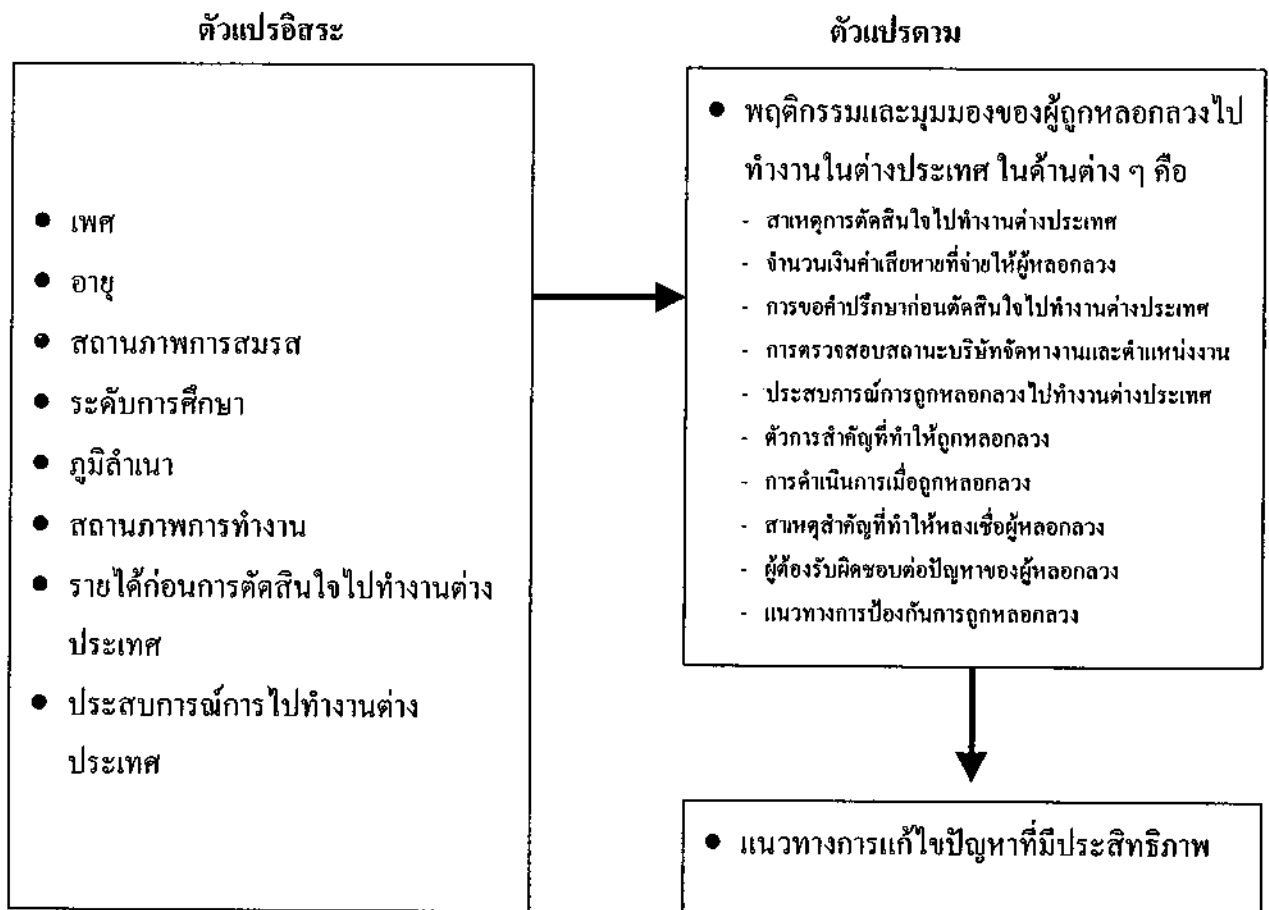
กรอบความคิดที่ใช้ในการศึกษา

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 ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามความเห็นเกี่ยวกับวิธีการป้องกันไม่ให้ถูกหลอกลง

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 คนหางานที่ถูกหลอกลงไปทำงานต่างประเทศส่วนมากมีความคิดเห็นว่า 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 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับสาเหตุสำคัญที่คนหางานถูกหลอกลวงตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศ 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) ปัจจัยทางด้านภูมิอานากับสาเหตุที่สำคัญที่ทำให้ตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศ

จากผลการวิจัยพบว่า คนหางานที่ถูกหลอกลวงที่มีภูมิอานอยู่ในภาคเหนือและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และตามภาคอื่น ๆ มีสัดส่วนของสาเหตุที่สำคัญที่ตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ คือ อยาหาประสบการณ์/ตามเพื่อน ร้อยละ 7.5, 3.2 และ 20.0 ตามลำดับ

6) ปัจจัยทางด้านประสบการณ์กับสาเหตุสำคัญที่ทำให้ตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศ

จากผลการวิจัยพบว่า คนหางานที่เคยไปทำงานต่างประเทศมาก่อนมีสาเหตุสำคัญที่ทำให้ตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศ เพราะอยามีฐานะดีขึ้นมากกว่าผู้ที่ไม่เคยไปทำงานมาก่อนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 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)		