

# บทที่ 1

## บทนำ

### 1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันมีแรงงานไทยเดินทางเข้าไปทำงานในประเทศอิสราเอลในสาขาภาคเกษตรเป็นจำนวนมากเนื่องจากได้รับค่าตอบแทนในอัตราที่ค่อนข้างสูงเมื่อเทียบกับอัตราค่าจ้างของประเทศอื่น ๆ ที่แรงงานไทยนิยมเดินทางไปทำงาน เช่น ใต้หวัน สิงคโปร์ เป็นต้น ในปัจจุบันมีแรงงานไทยทำงานอยู่ในสาขาดังกล่าวของประเทศอิสราเอลประมาณ 26,000 คน โดยจำนวนแรงงานไทยดังกล่าวคิดเป็นสัดส่วนประมาณ 90% ของแรงงานต่างชาติทั้งหมดที่ทำงานอยู่ในภาคเกษตรของประเทศอิสราเอล จากการที่แรงงานไทยเกือบทั้งหมดที่ทำงานอยู่ในอิสราเอลซึ่งส่วนใหญ่มีอาชีพเป็นเกษตรกรเป็นพื้นฐานอยู่แล้ว และการที่มีโอกาสได้ทำงานกับนายจ้างชาวอิสราเอลซึ่งมีอาชีพเป็นเกษตรกรและมีความก้าวหน้าในการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาช่วยในการทำการกิจการในภาคเกษตร จึงถือได้ว่าแรงงานไทยเหล่านี้นอกจากจะได้รับค่าตอบแทนที่น่าพึงพอใจแล้วเมื่อเดินทางกลับประเทศไทยยังสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานมาประยุกต์ใช้หรือถ่ายทอดให้แก่ญาติพี่น้องและบุคคลในครอบครัวในการดำเนินกิจกรรมการเกษตรในภูมิ-ล้าเนาของตนเองก็จะก่อให้เกิดประโยชน์และเป็นการสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่ระบบเศรษฐกิจและสังคมในชนบทของประเทศไทยเป็นอย่างมาก ประกอบกับการที่ประเทศสิงคโปร์ได้เปิดตลาดแรงงานสาขาภาคเกษตรให้แรงงานไทยสามารถเข้าไปทำงานได้อีกสาขาหนึ่งเมื่อไม่นานมานี้ นอกเหนือจากสาขาก่อสร้างและการต่อเรือซึ่งได้เปิดตลาดให้แรงงานไทยสามารถเข้าไปทำงานได้ก่อนหน้านี้อแล้ว จึงทำให้ผู้ศึกษามีความสนใจที่จะศึกษาในเรื่องการจ้างงานของแรงงานไทยในต่างประเทศในสาขาภาคเกษตรเพื่อให้ทราบถึงปัญหา/อุปสรรค โอกาสและแนวโน้มของการจ้างงานในสาขาดังกล่าวเพื่อให้ได้ข้อมูลมากขึ้นยิ่งขึ้น และจะได้นำผลที่ได้จากการศึกษามาสรุปเป็นข้อเสนอแนะหรือแนวทางในการดำเนินการเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ต่อแรงงานไทยที่ทำงานอยู่ในสาขาภาคเกษตรของทั้งสองประเทศดังกล่าวต่อไป

### 2. วัตถุประสงค์ของการศึกษา

2.1 เพื่อแสดงให้เห็นถึงบทบาทและความสำคัญของแรงงานไทยที่ทำงานในต่างประเทศในสาขาภาคเกษตรและเป็นการกระตุ้นให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องพิจารณาเห็นถึงความสำคัญของแรงงานไทยที่ทำงานในสาขาดังกล่าว

2.2 เพื่อศึกษาให้ทราบถึงปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ของแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศในสาขาภาคเกษตรและนำผลการศึกษาที่ค้นพบมากำหนดเป็นแนวทางการแก้ไข ปัญหาและอุปสรรคดังกล่าว

2.3 เพื่อศึกษาให้ทราบถึงจุดอ่อน (Weakness) จุดแข็ง (Strength) โอกาส (Opportunities) และภัยคุกคาม (Threats) ของแรงงานไทยและค้นหาวิธีการที่จะลดจุดอ่อนและส่งเสริมจุดแข็งเพื่อเป็นการสร้างมูลค่าเพิ่มและคุณภาพชีวิตให้แก่แรงงานไทยที่ทำงานในต่างประเทศในสาขาภาคเกษตร

### 3. วิธีการศึกษา

3.1 ดำเนินการศึกษาวิจัยแบบพรรณนา (Descriptive Research) โดยศึกษาจาก เอกสาร (Documentary) รายงานทางวิชาการ งานวิจัย บทความ เอกสารทางราชการที่เกี่ยวข้อง และข้อมูลจาก Internet ตาม Web site ต่าง ๆ

3.2 กำหนดขอบเขตการศึกษาเฉพาะแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในประเทศ อิสราเอลและประเทศสิงคโปร์ในสาขาภาคเกษตรเท่านั้น

### 4. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

4.1 นำผลที่ได้รับจากการศึกษาค้นคว้าไปใช้เป็นประโยชน์ในการกำหนดแนวทาง แก้ไขปัญหาและอุปสรรคเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตและการสร้างมูลค่าเพิ่มแก่แรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศในสาขาภาคเกษตร

4.2 เป็นการกระตุ้นให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องพิจารณาเห็นถึงความสำคัญของ แรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศในสาขาภาคเกษตรเพื่อจะได้กำหนดนโยบายและ แนวทางการการดำเนินการให้เกิดประโยชน์ต่อแรงงานไทยในสาขาดังกล่าวมากยิ่งขึ้น

4.3 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องหรือผู้สนใจอาจนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาไปประยุกต์ใช้ และพัฒนาต่อไปให้เกิดประโยชน์ต่อแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศในสาขาภาคเกษตร

### คำนิยามศัพท์

**มูลค่าเพิ่ม** หมายถึงการกระทำใด ๆ ก็ตามที่เป็นผลให้แรงงานไทยที่ไปทำงานใน ภาคเกษตรในต่างประเทศได้รับผลประโยชน์กว่าเดิมซึ่งรวมถึงปัจจัยทางเศรษฐกิจและไม่ใช่ปัจจัย ทางเศรษฐกิจและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นเมื่อเทียบกับสภาพในปัจจุบัน

**คุณภาพชีวิต** หมายถึงความพึงพอใจที่แรงงานไทยที่ไปทำงานในภาคเกษตรในต่างประเทศได้รับทั้งด้านสุขภาพร่างกาย สภาพจิตใจ การพัฒนาทักษะฝีมือและความชำนาญ รวมถึงความคาดหวังในด้านอื่น ๆ ที่ได้รับการตอบสนองตามความต้องการ

**แรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ** หมายถึงคนงานชาวไทยที่เดินทางไปทำงานในประเทศอิสราเอลหรือสิงคโปร์ที่ถูกต้องตามกฎหมาย ซึ่งมีอยู่ 5 วิธี ได้แก่

- 1) การเดินทางไปทำงานในต่างประเทศโดยการจัดส่งของภาครัฐ
- 2) การเดินทางไปทำงานในต่างประเทศโดยบริษัทจัดหางานเป็นผู้จัดส่ง
- 3) การเดินทางไปทำงานในต่างประเทศโดยนายจ้างพาไป
- 4) การพาลูกจ้างไปฝึกงานในต่างประเทศ
- 5) คนงานจ้างการเดินทางด้วยตนเอง

**การทำงานในสาขาภาคเกษตร** หมายถึงคนงานชาวไทยที่ทำงานในสาขาการเกษตร ได้แก่ งานเพาะปลูก บำรุงรักษา การเก็บเกี่ยวและการแปรรูปพืชผลทางเกษตรกรรม การเลี้ยงสัตว์ การเพาะเลี้ยงปลาสวยงาม ให้กับนายจ้างชาวอิสราเอลหรือสิงคโปร์เพื่อแลกกับค่าจ้างเป็นการตอบแทน

**ความเสี่ยง** หมายถึงเหตุการณ์/การกระทำใด ๆ ที่อาจเกิดขึ้นภายใต้สถานการณ์ที่ไม่แน่นอนและส่งผลกระทบหรือสร้างความเสียหาย (ทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน) หรือเป็นการลดโอกาสที่จะทำเป้าหมายและวัตถุประสงค์บรรลุผลหรือเบี่ยงเบนไปจากเดิม

**การบริหารความเสี่ยง** หมายถึงการบริหารจัดการเหตุการณ์/การกระทำใด ๆ ที่อาจเกิดขึ้นภายใต้สถานการณ์ที่ไม่แน่นอนเพื่อเป็นการหลีกเลี่ยง/ลดความเสียหาย (ทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน) เพื่อไม่ให้เกิดผลกระทบต่อเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ให้มีการเบี่ยงเบนไปจากเดิม

**การพัฒนาที่ยั่งยืน** คือรูปแบบของการพัฒนาที่ตอบสนองต่อความต้องการของคนในปัจจุบันโดยไม่ทำให้คนรุ่นต่อไปในอนาคตต้องประนีประนอมยอมลดทอนความสามารถในการที่จะตอบสนองความต้องการของตนเอง (Sustainable Development is development that meets the needs of the present without compromising the ability of future generations to meet their own needs ที่มา : 2526, World Commission on Environment and Development 2526)

**เศรษฐกิจพอเพียง** หมายถึงระบบเศรษฐกิจที่ส่งเสริมให้ประชาชนพึ่งพาตนเอง และลดการพึ่งพิงปัจจัยภายนอกเพื่อกระจายความเสี่ยงต่อสภาวะยากจนและลดความเสี่ยงที่ไม่จำเป็นลงโดยยึดหลักทางสายกลางซึ่งประกอบด้วยปัจจัยหลัก 3 ประการได้แก่ ความพอประมาณ ความมีเหตุผลและการสร้างภูมิคุ้มกันในตัวเอง

## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ก่อนที่จะนำเสนอถึงข้อมูลและผลการศึกษเกี่ยวกับแนวทางหรือวิธีการที่จะเป็นการสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่แรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศในสาขาภาคเกษตร การศึกษาในบทนี้จะขอกล่าวถึงแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นการศึกษาถึงแนวคิดขั้นพื้นฐาน และปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจให้แรงงานไทยมีความต้องการในการเดินทางไปทำงานต่างประเทศซึ่งจะเป็นเรื่องเชื่อมโยงกับผลการศึกษาในบทถัดไป

#### 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ

อธิบายว่าการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศมีสาเหตุจากปัจจัยที่ผลักดันจากประเทศที่แรงงานเคลื่อนย้ายออกและจากปัจจัยที่ดึงดูดจากประเทศที่แรงงานเคลื่อนย้ายเข้า ได้แก่

1) อัตราการว่างงาน (Unemployment) ที่อยู่ในอัตราสูงและการทำงานที่ต่ำกว่าระดับ (Underemployment) ทำให้ประเทศที่มีแรงงานอัตราการว่างงานสูงและมีการจ้างงานที่ต่ำกว่าระดับมีแนวโน้มเคลื่อนย้ายออกเพื่อจะหางานทำให้ตรงกับความต้องการและเมื่อได้งานที่ตรงกับความต้องการแล้วจะทำให้แรงงานเหล่านั้นมีแนวโน้มสูงที่จะเคลื่อนย้ายออกไปสู่ตลาดแรงงานในต่างประเทศที่กำลังขาดแคลนแรงงานในสาขาเดียวกัน

2) ระดับค่าจ้างในประเทศที่แรงงานเคลื่อนย้ายออกมีอัตราค่าจ้างที่ต่ำกว่าระดับค่าจ้างในต่างประเทศในลักษณะอาชีพที่คล้ายคลึงกัน จึงทำให้โอกาสการเคลื่อนย้ายแรงงานไปต่างประเทศย่อมมีมากกว่าเพื่อให้ได้รับรายได้ที่สูงกว่า

3) สิ่งจูงใจสำหรับความก้าวหน้าในอาชีพ แรงงานที่มีความรู้และความชำนาญสูงแต่ขาดโอกาสที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงานย่อมเกิดความต้องการเคลื่อนย้ายไปทำงานในต่างประเทศที่มีโอกาสจะได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ของตนเอง

4) นโยบายและการวางแผนกำลังคนไม่สมดุลในตลาดแรงงานของประเทศที่แรงงานเคลื่อนย้ายออก จึงทำให้แรงงานบางส่วนอาจกลายเป็นแรงงานส่วนเกิน ในขณะที่ตลาดแรงงานในประเทศที่แรงงานเคลื่อนย้ายเข้ามีความต้องการกำลังคนที่เป็นแรงงานส่วนเกินนี้จึงเป็นเหตุให้มีการเคลื่อนย้ายแรงงานในส่วนนี้ออกไปทำงานในต่างประเทศ

## 2.2 กระบวนการเคลื่อนย้ายแรงงาน

นักวิชาการที่ได้ศึกษาในเรื่องกระบวนการเคลื่อนย้ายแรงงานได้กล่าวถึง ผลการศึกษาในเรื่องนี้ว่ากระบวนการเคลื่อนย้ายแรงงานเป็นระบบที่ครอบคลุมปัจจัยทั้งด้าน เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม กฎหมาย และการเมืองระหว่างประเทศ นอกจากนี้ยังหมายถึงกระบวนการ เริ่มต้นตั้งแต่การตัดสินใจเดินทางออกนอกประเทศต้นทางไปยังประเทศปลายทาง โดยผ่าน เครือข่ายในประเทศต้นทาง เครือข่ายการอำนวยความสะดวกระหว่างการเคลื่อนย้ายและเครือข่าย ของผู้เคลื่อนย้ายและผู้ว่าจ้างผู้เคลื่อนย้ายในประเทศผู้รับ ซึ่งกระบวนการเคลื่อนย้ายแรงงานแบ่งได้ เป็น 3 ขั้นตอน คือ

1) **ขั้นตอนที่หนึ่ง** การตัดสินใจเคลื่อนย้ายโดยมีสาเหตุจากตัวแปรด้าน เศรษฐกิจ ได้แก่ ความด้อยโอกาสทางเศรษฐกิจของผู้ย้ายถิ่น เช่น การไม่มีสิทธิครอบครองที่ดิน หรือปัจจัยการผลิตอื่น ๆ การว่างงานในประเทศต้นทาง การได้รับค่าจ้างที่สูงกว่าและการทำงาน ในประเทศปลายทาง เป็นต้น ในขณะที่สาเหตุของตัวแปรทางด้านการเมือง ได้แก่ ความสัมพันธ์ ดั้งเดิมหรือความสัมพันธ์ที่ประเทศต้นทางกับประเทศผู้รับมีต่อกัน เช่น การเป็นอาณานิคม สำหรับ ตัวแปรด้านสังคม ได้แก่ การถูกชักจูงโดยคนรู้จักให้เคลื่อนย้ายแรงงาน การร่วมกันตัดสินใจย้ายถิ่น ของคนในระดับครอบครัวเครือญาติหรือท้องถิ่นเดียวกัน รวมถึงการมีค่านิยมและวัฒนธรรมที่ ต้องการเดินทางไปทำงานต่างประเทศโดยเฉพาะวัยหนุ่มสาวซึ่งอยู่ในวัยกำลังแรงงานที่มีความสนใจ จะย้ายถิ่นไปทำงานในต่างประเทศที่เรียกกันว่าไป “ซูดทอง” จนทำให้เกิดวัฒนธรรมใหม่ที่เรียกว่า วัฒนธรรมแห่งการอพยพ (Culture of Migration) ในขณะที่ตัวแปรสุดท้ายคือระบบกฎหมาย ซึ่ง ได้แก่ กฎหมายคนเข้าเมืองของประเทศต้นทางที่ส่งเสริมให้พลเมืองย้ายถิ่นไปทำงานในต่างประเทศ โดยไม่กีดกันหรือมีนโยบายกีดกันการส่งออกแรงงาน

2) **ขั้นตอนที่สอง** กระบวนการระหว่างการเคลื่อนย้ายแรงงานคือ กระบวนการสำหรับการเดินทางอันประกอบด้วยค่าเดินทาง ค่านายหน้า และจำนวนเงินค่าใช้จ่ายที่ ผู้เคลื่อนย้ายแรงงานจะต้องจ่ายให้แก่ผู้จัดการและผู้อำนวยความสะดวก ในขั้นตอนนี้ตัวแปรใน ระบบการเมือง ได้แก่ นโยบายของรัฐที่จะควบคุมการส่งออกแรงงานหรือจะเปิดเสรีให้เป็นธุรกิจที่ เอกชนสามารถแข่งขันกันได้ ซึ่งจะมีผลให้การเคลื่อนย้ายของประชากรในกลุ่มประเทศดังกล่าวเป็น ไปได้โดยมีความสะดวกยิ่งขึ้น ในขณะที่ตัวแปรในระบบสังคม ได้แก่ ระบบการจัดหางานที่มีอยู่ทั้ง ถูกกฎหมายและผิดกฎหมาย สำหรับระบบวัฒนธรรม ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้เคลื่อนย้ายกับ นายหน้า ค่านิยม ความเชื่อถือส่วนบุคคลซึ่งมีผลต่อการตัดสินใจมากกว่าเครือข่ายการบริการของรัฐ ในการจัดการเดินทาง

3) **ขั้นตอนที่สาม** เป็นกระบวนการที่ผู้เคลื่อนย้ายแรงงานเดินทางถึงประเทศปลายทางแล้วและได้พักอาศัยอยู่ในประเทศนั้น ตัวแปรในขั้นนี้จะเป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับผลกระทบที่เกิดจากการเคลื่อนย้ายเข้าไปเมื่อผู้เคลื่อนย้ายเดินทางถึงประเทศปลายทางและดำรงชีวิตโดยการทำงานในประเทศดังกล่าว ผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการเคลื่อนย้ายในขั้นตอนนี้ทางด้านเศรษฐกิจ คือ การได้งานและได้ค่าจ้างที่สูงขึ้นของผู้เคลื่อนย้ายแรงงานและได้มีการส่งเงินออมกลับประเทศต้นทางให้แก่ครอบครัวหรือญาติพี่น้อง (ลักษณะ สิริเวชประเสริฐ 2546, น. 18-20)

### 2.3 แรงจูงใจในการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ

ได้มีทฤษฎีและแนวคิดที่กล่าวถึงแรงจูงใจในการเคลื่อนย้ายแรงงานที่อธิบายถึงสาเหตุการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศโดยสรุปสาระสำคัญได้ ดังนี้

1) **ทฤษฎีว่าด้วยการย้ายถิ่น (Theory of Migration)** อธิบายว่าปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการย้ายถิ่นหรือการเคลื่อนย้ายแรงงานเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยทั้งจากประเทศต้นทาง ประเทศปลายทาง อุปสรรคระหว่างกลางในการย้ายถิ่น (ค่าใช้จ่าย ระยะเวลา และขั้นตอนต่าง ๆ) และปัจจัยส่วนบุคคล โดยเน้นว่าปัจจัยผลักดันจากถิ่นประเทศต้นทางคือการมีทรัพยากรธรรมชาติลดลง ปัญหาการว่างงาน ไม่มีที่ทำกินหรือไม่เป็นที่ยอมรับในสังคมทำให้ต้องย้ายถิ่นไปอยู่ที่แห่งใหม่เพราะคาดว่าจะสามารถยกระดับฐานะทางเศรษฐกิจ สังคมได้ดีกว่าเดิม ส่วนปัจจัยดึงดูดที่เป็นปัจจัยเกิดจากประเทศปลายทาง ได้แก่ โอกาสการมีงานทำโดยได้รับค่าตอบแทนสูงกว่าที่อยู่เดิมทำให้เกิดแรงจูงใจที่จะเคลื่อนย้ายแรงงานไปแสวงหาการทำงานในที่แห่งใหม่

2) **ทฤษฎีแนวคิดด้านอุปสงค์-อุปทาน** กล่าวถึงเศรษฐกิจของประเทศที่มีโครงสร้างความเป็นอุตสาหกรรมสูงจะมีความเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่องโดยตลาดแรงงานในประเทศดังกล่าวจะมีตลาดแรงงานเป็น 2 ประเภท(Dual Labour Market) คือ

- Primary Labour Market ตลาดแรงงานประเภทนี้จะให้ค่าจ้าง เงินเดือนสวัสดิการสูง และต้องการแรงงานที่มีการศึกษา มีความรู้ มีศักยภาพ และเป็นตลาดแรงงานส่วนที่รองรับแรงงานของท้องถิ่นภายในประเทศ

- Secondary Labour Market ตลาดแรงงานประเภทนี้จะให้ค่าจ้างสวัสดิการที่น้อยกว่าตลาดแรงงานประเภทแรกและเป็นตลาดแรงงานที่รองรับผู้ใช้แรงงานที่ไม่มีฝีมือและส่วนมากเป็นลักษณะแรงงานท้องถิ่นในประเทศมองข้ามและไม่สนใจเนื่องจากงานที่จะทำส่วนมากเป็นงานสกปรก (Dirty) งานอันตราย (Dangerous) และงานหนักตรากตรำ (Difficulty)

จึงเป็นการเปิดโอกาสให้แรงงานต่างชาติเข้าไปทำงานต่างประเทศในตลาดแรงงานดังกล่าวในสาขา  
งานที่ใช้แรงงานทั่วไป งานก่อสร้างและงานโยธาอื่น ๆ ซึ่งเป็นลักษณะงานที่แรงงานท้องถิ่นใน  
ประเทศนั้น ๆ ไม่ต้องการทำ

อย่างไรก็ตามการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศมิได้เกิดขึ้นเนื่องจาก  
สภาพอุปสงค์ (Demand) หรือช่องว่างที่เปิดโอกาสให้แรงงานต่างชาติเข้าไปเสริมการทำงานในงาน  
ที่ขาดแคลนแรงงานท้องถิ่นในประเทศนั้น ๆ เท่านั้น แต่แรงงานที่มีการเคลื่อนย้ายเข้าไปทำงานอาจ  
จะพิจารณาประเด็นในเรื่องค่าตอบแทนเป็นองค์ประกอบด้วย สำหรับงานที่ขาดแคลนแรงงานใน  
ประเทศนั้น ๆ ค่าตอบแทนที่สูงหรือมีส่วนต่าง (ค่าตอบแทนหักค่าใช้จ่ายแล้ว) มากพอจะเป็น  
ประเด็นสำคัญในการจูงใจแรงงานต่างชาติให้ตัดสินใจเคลื่อนย้ายออกจากประเทศตนเองเพื่อ  
เดินทางเข้าไปทำงานในประเทศดังกล่าว

3) ทฤษฎีสังคมวิทยาหรือ Network Theory ทฤษฎีนี้ให้ความสำคัญในเรื่อง  
ความสัมพันธ์ ความเชื่อมโยงทางด้านญาติมิตร/เครือญาติ โดยอธิบายว่าการเคลื่อนย้ายแรงงาน  
เกิดขึ้นเพราะเครือญาติหรือเพื่อนฝูงหรือคนรู้จักในหมู่บ้านชุมชนเดียวกันไปทำงานในต่างประเทศ  
แล้ว ได้รับประสบการณ์มีความรู้ด้านภาษาพบแหล่งกินแหล่งใช้จ่ายและแหล่งงาน ได้รู้จักคุ้นเคยกับ  
นายจ้างจึงบอกเล่าชักชวนญาติหรือเพื่อนหรือคนรู้จักให้ไปทำงานด้วยกัน

แนวคิดนี้ของทฤษฎีดังกล่าวนับว่าสอดคล้องกับพฤติกรรมของการเคลื่อนย้ายของ  
แรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศโดยเฉพาะแรงงานไทยที่ทำงานในประเทศอิสราเอลในสาขา  
ภาคเกษตร เนื่องจากจะพบบ่อยครั้งว่าแรงงานไทยจากหมู่บ้าน/ตำบล/อำเภอเดียวกันทำงานอยู่กับ  
นายจ้างคนเดียวกันหรือทำงานอยู่ในโมซาฟหรือนิคมเกษตรเดียวกันและพักอยู่ในที่พักบริเวณ  
เดียวกันโดยการชักชวนจากเพื่อนฝูงหรือญาติพี่น้องให้ไปทำงานด้วยกัน (ปิ่น วรพนพิณิจ 2546,  
หน้า 22-23)

## 2.4 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พิรเทพ รุ่งชีวิน และสุชาย ปิยภักดิ์ (2525) ได้เสนอรายงานเกี่ยวกับ  
ผลกระทบจากการไปทำงานต่างประเทศต่อการพัฒนาชนบทพบว่าในด้านการปรับปรุงบ้านเรือนที่  
อยู่อาศัยครอบครัวที่มีสมาชิกประสบความสำเร็จในการไปทำงานต่างประเทศจะนำเงินจำนวนมาก  
ไปใช้จ่ายในการปรับปรุงหรือปลูกสร้างบ้านเรือนใหม่ ซื้อเครื่องประดับบ้าน เฟอร์นิเจอร์ และของ  
ใช้ประจำบ้านที่ทันสมัย สำหรับการลงทุนในระดับท้องถิ่นสมาชิกในครอบครัวได้มีการนำเงินรายได้  
บางส่วนไปใช้ในการซื้อสินค้าทั้งในด้านการพัฒนาการเกษตรและการลงทุนในกิจการร้านค้าอันเป็น



ผลเนื่องมาจากการเพิ่มประสบการณ์และทักษะการทำงานและความรู้ความเข้าใจในการประกอบอาชีพใหม่ ๆ ในต่างประเทศประกอบกับการมีรายได้ที่สูงขึ้น แต่ทั้งนี้ในการนำเงินไปใช้ดังกล่าวจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อได้มีเงินออมเหลือจากการใช้จ่ายในการปรับปรุงความเป็นอยู่สิ่งอำนวยความสะดวกและคุณภาพชีวิตของตนเองและคนครอบครัวหลังจากการปลดหนี้สินแล้ว

สุมาลี ปิตยานนท์ และวัฒนา จันเจริญ (2525) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องผลกระทบของการเดินทางไปทำงานต่างประเทศตามสัญญาจ้างระยะสั้นของแรงงานไทยที่มีต่อเศรษฐกิจครัวเรือนและชุมชนชนบท : กรณีศึกษาหมู่บ้านในภาคตะวันออกเฉียงเหนือพบว่ามีผลกระทบต่อพฤติกรรมทางเศรษฐกิจหลาย ๆ รูปแบบของครัวเรือนและของชุมชนที่ครัวเรือนตั้งอยู่ ซึ่งสรุปได้ดังนี้

1. การเดินทางไปทำงานยังตะวันออกกลางของชาวชนบททำให้สถานะทางเศรษฐกิจของครัวเรือนดีขึ้นมาก รายได้ของครอบครัวผู้ส่งเงินกลับได้เพิ่มขึ้นจากเดิมถึง 7 เท่าตัว
2. มีหลักฐานที่แสดงให้เห็นว่าเงินรายได้ที่ส่งมาจากตะวันออกกลางให้แก่ครัวเรือนทำให้ระดับความเป็นอยู่ของครัวเรือนทั่ว ๆ ไปดีขึ้น
3. การนำเงินที่ได้รับจากการทำงานในตะวันออกกลางมาลงทุนในรูปแบบอื่น ๆ นอกจากซื้อสินค้าหรือลงทุนของครัวเรือนแล้วส่วนใหญ่จะเป็นไปในส่วนของการต่อเติมบ้านที่อยู่อาศัยและการซื้อที่ดิน ส่วนการปลูกบ้านหลังใหม่มีเล็กน้อย
4. ภายหลังจากที่ครัวเรือนมีรายได้จากต่างประเทศเข้ามาสมาชิกในครัวเรือนมีแนวโน้มที่จะลดการทำงานลงหรือเลิกการทำกิจกรรมนอกไร่นาบางประเภทโดยเฉพาะที่ต้องใช้แรงงานหนักแต่กิจกรรมที่เพิ่มขึ้นจะเป็นกิจกรรมประเภทเบา ๆ

กนก ไตสุรัตน์และปรีชา อูยตะกุล (2528) ได้ทำการศึกษาเรื่องผลกระทบภายหลังจากการเดินทางกลับจากทำงานในตะวันออกกลางของแรงงานไทยพบว่าในแง่ของภาระหนี้สินครัวเรือนส่วนใหญ่มีหนี้สินถึงร้อยละ 78 ของครัวเรือนทั้งหมด ซึ่งภายหลังจากที่มีสมาชิกในครัวเรือนเดินทางกลับจากทำงานตะวันออกกลางแล้วจำนวนครัวเรือนเหล่านี้มีหนี้สินเหลืออยู่เพียงร้อยละ 28.7 ของครัวเรือนทั้งหมด เห็นได้ว่าจำนวนครัวเรือนที่ยังมีหนี้สินอยู่นั้นมีจำนวนลดน้อยลงมากเนื่องจากเงินส่วนหนึ่งที่ได้จากการไปทำงานตะวันออกกลางนั้นได้นำมาชำระหนี้เกือบทุกครัวเรือน

พีระ ชัยชาญ (2529) ได้ทำการศึกษาเรื่องความคิดเห็นการเมืองของคนงานไทยที่ไปทำงานในประเทศตะวันออกกลางพบว่าสาเหตุที่คนงานไทยเดินทางไปทำงานต่างประเทศคือเรื่องความต้องการในรายได้เพื่อทำให้มาตรฐานการครองชีพดีขึ้นเป็นอันดับแรก อันดับถัดมา

ไปทำงานต่างประเทศเพราะรายได้สูงกว่าทำงานในประเทศและเพื่อหาประสบการณ์การทำงานในต่างประเทศ นอกจากนี้ยังพบว่าคนไทยที่ไปทำงานในต่างประเทศเพราะต้องการรายได้ไปใ้ก่อนทรัพย์สินสมบัติที่จำนองไว้เพื่อชำระหนี้สินส่วนตัวและเพื่อสะสมทรัพย์สินสำหรับทำธุรกิจส่วนตัว รวมทั้งยังพบว่าในเรื่องของสังคมของเพื่อนบ้านจะได้รับการยอมรับนับถือว่าเป็นผู้ที่มีความสามารถและให้ความสนใจในฐานะมีประสบการณ์จากต่างประเทศและขณะเดียวกันก็จะได้รับความเชื่อถือสูงด้วย

ศรัณยา บุญนาค และเสาวภา ชัยมุสิก (2527) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องการย้ายถิ่นของแรงงานไทยไปยังประเทศสิงคโปร์ตามสัญญาจ้างระยะสั้น สภาพปัญหาผลกระทบและสาเหตุพบว่าแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในสิงคโปร์ส่วนใหญ่เดินทางมาจากภาคตะวันออกเฉียงเหนือ รองลงมาคือภาคเหนือ ภาคกลาง และภาคใต้ ตามลำดับ โดยแรงงานเหล่านี้ประกอบอาชีพการเกษตรส่วนใหญ่ และประมาณครึ่งหนึ่งมีรายได้ไม่พอเพียงกับค่าใช้จ่ายจึงเดินทางไปทำงานในสิงคโปร์โดยมุ่งหวังจะมีรายได้สูงขึ้นและพบว่าสามารถทำงานที่มีรายได้สูงกว่าเมื่ออยู่เมืองไทยจึงมีรายได้เหลือจากการใช้จ่าย สามารถเก็บออมและส่งเงินกลับไปให้ที่บ้าน ซื้อที่ดิน ซ่อมแซมบ้าน ลงทุนในอาชีพ การศึกษาของบุตรหลานตลอดจนซื้อทรัพย์สินถาวรมาครอบครองได้มากขึ้น

วาสนา ตะเกาพงษ์ (2534) ได้ทำการศึกษาเรื่องตลาดแรงงานไทยในตะวันออกกลาง ผลการศึกษาพบว่าการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศโดยเฉพาะอย่างยิ่งในตะวันออกกลางได้เกิดผลกระทบต่อตัวคนงานและต่อประเทศชาติทั้งในทางบวกและลบ ผลกระทบทางบวกคือช่วยลดปัญหาการว่างงานในประเทศ คนงานไทยมีรายได้เพิ่มขึ้นจากการที่คนงานโอนเงินกลับเข้าประเทศผ่านระบบธนาคารและรายได้จากการส่งออกสินค้าอุปโภคบริโภคเข้าไปขายในประเทศที่คนงานไทยทำงานอยู่ ผลกระทบทางลบที่เกิดขึ้นได้แก่ ปัญหาครอบครัวแตกแยก ปัญหาความกดดันทางด้านจิตใจของแรงงานไทยในต่างประเทศและปัญหาการหลอกลวงคนงานไปทำงานในต่างประเทศ

วันชัย ผดุงสุภโลย (2540) ได้ทำการศึกษาเรื่องการบริหารกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานต่างประเทศ พบว่าการบริหารกองทุนฯ ตลอดระยะเวลาตั้งแต่เริ่มก่อตั้งจนถึงช่วงระยะเวลาที่ทำการศึกษานั้น เป็นไปตามประเด็นในการศึกษาวิจัยที่กำหนดไว้ประการแรกที่ว่า การบริหารกองทุนฯ เพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศยังไม่สนองประโยชน์เพื่อการสงเคราะห์ช่วยเหลือคนหางานที่เป็นสมาชิก เนื่องจากกองทุนฯ ได้ใช้จ่ายเงินกองทุนฯ เพื่อการสงเคราะห์สมาชิกน้อยรายมากและกลับใช้จ่ายเงินในทางอ้อมเป็นเงินอุดหนุนเพื่อการคัดเลือกทดสอบฝีมือ และอบรมคนหางานเป็นส่วนใหญ่ ขณะเดียวกันก็ใช้จ่ายเงินเพื่อการช่วยเหลือ

สงครามห่าสมชิกผู้ตกทุกข์ได้ยากในจำนวนที่น้อยกว่ามาก ทั้งนี้ เพราะสาเหตุจากระเบียบที่กำหนดไว้เกี่ยวกับกิจการที่จะใช้จ่ายเงินกองทุนฯ ได้จำกัดให้จ่ายเฉพาะคนหางานที่เป็นสมชิกเท่านั้นและมีเงื่อนไขว่าจะต้องให้นายจ้างในต่างประเทศหรือผู้รับอนุญาตจัดหางานที่จัดส่งคนหางานรายนั้น ๆ ไปทำงานได้พยายามแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นซึ่งในที่สุดแล้วหากปรากฏว่าไม่มีผู้ได้รับผิดชอบจึงยินยอมให้พิจารณาช่วยเหลือสมชิกกองทุนฯ ได้ นอกจากนี้ ยังมีข้อจำกัดทางด้านวงเงินที่จะจ่ายในกรณีที่สมชิกถูกทอดทิ้งในแต่ละประเทศในอัตราที่แตกต่างกันและเป็นอัตราที่ค่อนข้างต่ำไม่เพียงพอต่อสภาพการณ์เศรษฐกิจและการครองชีพในแต่ละประเทศรวมถึงการนำเงินกองทุนฯ ไปแสวงหาผลประโยชน์ยังกระทำไม่ได้เต็มที่เนื่องจากข้อจำกัดทางด้านกฎหมาย

สายพิน สิริหงส์ (2543) ได้ทำการศึกษาเรื่องการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของแรงงานไทยในต่างประเทศ (ศึกษาเฉพาะกรณีแรงงานไทยในประเทศสิงคโปร์) พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตของแรงงานไทยในประเทศสิงคโปร์คือรายได้และระยะเวลาการทำงาน กลุ่มที่มีฝีมือจะมีรายได้สูงกว่ากรรมกรหรือกลุ่มแรงงานไร้ฝีมือและระยะเวลาในการทำงานในต่างประเทศที่ยาวนานขึ้นจะมีผลต่อคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นรวมทั้งเรื่องค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงานต่างประเทศจะมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในด้านการทำงานและค่าใช้จ่ายในการเดินทางสูงจะมีผลกระทบต่อต้นทุนค่าใช้จ่ายทำให้การทำงานต้องเพิ่มระยะเวลานานขึ้น

ปิ่น วรรณพินิจ (2546) ได้ทำการศึกษาเรื่องสถานการณ์แรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศกับความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ผลการศึกษาพบว่าการทำงานต่างประเทศของแรงงานไทยมีประเด็นที่ชักนำหรือมีอิทธิพลเป็นแรงจูงใจสำคัญให้แรงงานไทยตัดสินใจเดินทางไปทำงานในต่างประเทศหลายประการ ที่สำคัญคือการคาดหวังว่าจะมีโอกาสชีวิตที่ดีขึ้น การต้องการได้รับประสบการณ์ในการทำงาน การมีคณารู้จักทำงานในต่างประเทศชักชวนให้ไปทำงานและพบว่าแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับประถมศึกษาและมีอายุระหว่าง 25-40 ปี ทั้งนี้ ก่อนเดินทางไปทำงานต่างประเทศแรงงานไทยจะมีภาระค่าใช้จ่ายก่อนการเดินทางในจำนวนที่ไม่เท่ากันขึ้นอยู่กับวิธีการไปทำงานต่างประเทศโดยวิธีการไปทำงานต่างประเทศโดยผ่านบริษัทจัดหางานจัดส่งมีความซับซ้อนมีบุคคลเข้ามาเกี่ยวข้องในการดำเนินการมากและมีสภาพการแข่งขันระหว่างบริษัทจัดหางานสูงมากเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้แรงงานไทยต้องเสียค่าใช้จ่ายก่อนเดินทางมากกว่าไปทำงานต่างประเทศด้วยวิธีอื่น ๆ มาก และได้ทำการสำรวจข้อมูลเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายก่อนเดินทางไปทำงานต่างประเทศโดยการจัดส่งของบริษัทจัดหางานเมื่อเดือนตุลาคม 2545 พบว่าแรงงานไทยที่จะไปทำงานอิสราเอล ได้วัน สิงคโปร์ ต้องเสียค่าใช้จ่ายประมาณ 120,000 – 145,000 บาท โดยค่าใช้จ่ายส่วนใหญ่จะเป็นค่าซื้องานของบริษัทจัดหางานและมีค่าใช้จ่ายอื่นๆ เช่น ค่าสาย/

ค่านายหน้า ค่าทำสินเชื่อ ฯลฯ ในส่วนเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างค่าจ้างขั้นต่ำที่ได้รับจากการทำงานในต่างประเทศจากการศึกษาเปรียบเทียบพบว่าแรงงานไทยที่ได้รับเงินเดือน/ค่าจ้าง น้อยที่สุดประมาณ 7,150 บาท (ประเทศมาเลเซีย) มากที่สุดประมาณ 33,320 บาท (ประเทศอิสราเอล) นอกจากนี้ยังได้ประเมินสถานการณ์แนวโน้มการจ้างแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศในระยะ 5 ปีข้างหน้าว่าการเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงานต่างประเทศในการจ้างแรงงานไทยในอนาคตมีทิศทางและแนวโน้มลดลงจากปัจจุบันและน่าจะส่งผลกระทบต่อมิติด้านเศรษฐกิจ 3 มิติ ได้แก่ ด้านการเงิน ด้านการจ้างงานและประสิทธิภาพของแรงงาน ในระดับเล็กน้อยเท่านั้น ยกเว้นในกรณีที่มีจำนวนแรงงานไทยไปทำงานในตลาดแรงงานต่างประเทศที่สำคัญ (ไต้หวัน สิงคโปร์ และอิสราเอล) ลดจำนวนลงมากถึง 25-30% จากสถานการณ์ในปัจจุบันผลกระทบจะเห็นได้ชัดเจนขึ้นแต่ก็ยังไม่ส่งผลถึงระดับมีนัยสำคัญต่อภาพรวมด้านเศรษฐกิจของประเทศ

### บทที่ 3

## แรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศในสาขาภาคเกษตร

การศึกษาในบทนี้จะเป็นการนำเสนอข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายของกระทรวงแรงงาน เกี่ยวกับการส่งเสริมและทำให้คุ้มครองแก่แรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ สาเหตุ/ แรงจูงใจ/ ปัญหาอุปสรรคของของแรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศในสาขาภาคเกษตร รวมถึง ค่าใช้จ่ายและผลตอบแทนที่ได้รับของแรงงานไทย โดยเป็นการนำเสนอข้อมูลเกี่ยวกับข้อเท็จจริงในเรื่องดังกล่าวโดยได้ประมวลจากเอกสารที่เกี่ยวข้องรวมถึงข้อมูลจากการทำงานในปัจจุบันที่ผู้ศึกษามีหน้าที่ความรับผิดชอบอยู่

### 1. นโยบายและบทบาทของกระทรวงแรงงานเกี่ยวกับการส่งเสริม และคุ้มครองแรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศ

#### ด้านการจัดหางาน

กระทรวงแรงงานจะดำเนินการให้มีการลดค่าใช้จ่ายของคนหางานในต่างประเทศและส่งเสริมให้คนไทยมีค่านิยมทำงานในประเทศให้มากขึ้น

#### ด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน

กระทรวงแรงงานจะพัฒนาฝึกทักษะฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและให้สามารถพัฒนาเป็นผู้ประกอบการ (SMEs) ได้ต่อไปในอนาคต

นอกจากนี้กระทรวงแรงงานได้กำหนดนโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาส่งเสริมและให้ความคุ้มครองแก่แรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศไว้ ดังนี้

1. แรงงานไทยจะต้องได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงานในด้านต่าง ๆ เพื่อกลับมาใช้ก่อให้เกิดประโยชน์ในประเทศกล่าวคือสถานที่ทำงานในต่างประเทศนั้นจะเป็นแหล่งเปรียบเสมือนเป็นสถานฝึกฝีมือและแหล่งเทคโนโลยีเพื่อเพิ่มทักษะให้แก่แรงงานไทยมีมาตรฐานฝีมือที่สูงขึ้นเป็นที่ยอมรับในระดับนานาชาติ

2. แรงงานไทยจะต้องมีรายได้เพิ่มขึ้นอย่างเหมาะสมและเป็นธรรมไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบในเรื่องของค่าจ้างและสิทธิประโยชน์รวมทั้งต้องได้รับค่าจ้างตอบแทนคุ้มค่ากับการเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ

3. แรงงานไทยจะต้องมีคุณภาพชีวิตหรือมาตรฐานความเป็นอยู่ได้ดูคล้ายภาพกับความเจริญทางเศรษฐกิจของประเทศที่ไปทำงาน เช่น สุขภาพร่างกายและสภาพจิตใจที่ดีและเมื่อเดินทางกลับประเทศจะต้องมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

4. ควบคุม ดูแล ให้การเดินทางไปทำงานในต่างประเทศของแรงงานไทยในทุกวิธีการ ตลอดจนการดำเนินการของบริษัทจัดหางานให้เป็นไปโดยถูกต้องตามพระราชบัญญัติ

จัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 เพื่อปกป้องคุ้มครองคนหางานเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ค่าจ้าง และสวัสดิการต่าง ๆ

5. ปกป้องผลประโยชน์ของแรงงานไทยที่ทำงานอยู่ในต่างประเทศโดยมีกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศซึ่งกำหนดให้บริษัทจัดหางานหรือนายจ้างต่างประเทศที่จ้างคนงานไทยต้องส่งเงินเข้ากองทุนสำหรับเป็นค่าใช้จ่ายในการช่วยเหลือคนงานที่ถูกทอดทิ้งอยู่ในต่างประเทศได้เดินทางกลับประเทศไทยและให้การสงเคราะห์แก่คนงานที่ทำงานอยู่ในต่างประเทศ โดยได้มีการจัดตั้งสำนักงานแรงงานไทยในต่างประเทศที่มีแรงงานไทยทำงานอยู่เป็นจำนวนมากเพื่อให้การดูแลคุ้มครองและรักษาสิทธิประโยชน์ได้อย่างทั่วถึงซึ่งในปัจจุบันมีสำนักงานแรงงานอยู่ 13 แห่ง ใน 11 ประเทศ ได้แก่ ใต้หวัน (เกาสงและไทเป) คูเวต มาเลเซีย สิงคโปร์ ฮองกง กรีซ สวิตเซอร์แลนด์ ญี่ปุ่น บรูไน อิสราเอล และซาอุดีอาระเบีย (เจดดาห์และริยาด)

## 2. สถานการณ์แรงงานอิสราเอลและแรงงานไทยในอิสราเอล

ประเทศอิสราเอลมีประชากรทั้งสิ้น 6.7 ล้านคน และมีอัตราการเพิ่มของประชากรร้อยละ 2.5 ต่อปี ประชากรส่วนใหญ่เป็นชาวยิว 80 % รองลงมาเป็นชาวมุสลิม และชาวคริสต์ตามลำดับ ในขณะที่มีกำลังแรงงานท้องถิ่นจำนวน 4.6 ล้านคน (อายุระหว่าง 15 - 65 ปี) และมีอัตราการว่างในปี 2547 สูงถึง 10.8%

ในปี พ.ศ. 2546 สำนักงานสถิติแห่งชาติของอิสราเอลรายงานว่า มีแรงงานต่างชาติทั้งที่ ได้รับอนุญาตถูกต้องและไม่ถูกต้องตามกฎหมายอยู่ถึงจำนวน 250,000 คน โดยเป็นผู้ที่ทำงานโดยได้รับอนุญาตทำงาน 39.60% หรือจำนวน 99,000 คน เป็นชาวโรมาเนียจำนวน 28,710 คนหรือคิดเป็น 29% เป็นแรงงานไทยจำนวน 24,000 คน หรือคิดเป็น 24.24% รองลงไปเป็นชาวฟิลิปปินส์จำนวน 14,850 คน หรือคิดเป็น 15% นอกเหนือจากนั้นเป็นแรงงานจากชาติอื่น ๆ จำนวน 31,440 คน ได้แก่ จีน ตุรกี และอินเดีย เป็นต้น สำหรับแรงงานที่ทำงานโดยไม่ได้รับอนุญาตตามกฎหมายจำนวน 150,000 คน นั้น ทางการอิสราเอลได้จับกุมส่งกลับประเทศไปแล้วจำนวนหนึ่ง แต่สำนักงานสถิติแห่งชาติอิสราเอลประมาณการว่ายังมีแรงงานต่างชาติลักลอบทำงานอยู่ในอิสราเอลอีกประมาณ 100,000 คน ในจำนวนแรงงานที่ลักลอบทำงานมากที่สุดเป็นแรงงานจาก รัสเซีย แอฟริกาใต้ และจีน รองลงมาคือโรมาเนีย โปแลนด์ สาธารณรัฐเชค บราซิล และฟิลิปปินส์ สำหรับแรงงานไทยมีเพียงประมาณ 2% ที่ทำงานโดยไม่ได้รับอนุญาตตามกฎหมาย

## 2.1 นโยบายการจ้างแรงงานต่างชาติของอิสราเอล

อิสราเอลเป็นประเทศที่มีความก้าวหน้าในด้านการเกษตรเป็นอย่างมากจึงทำให้มีความต้องการใช้แรงงานกึ่งฝีมือและไร้ฝีมือเป็นจำนวนมากแต่ก็ขาดแคลนแรงงานท้องถิ่นที่จะทำงานเป็นลูกจ้างในสาขาดังกล่าวรวมถึงสาขาการก่อสร้าง ภาคบริการ (ดูแลคนชราและผู้พิการ) และงานให้บริการตามโรงแรมและร้านอาหาร ดังนั้นทางการอิสราเอลจึงมีนโยบายอนุญาตให้นำเข้าแรงงานต่างชาติใน 4 ประเภทดังกล่าวเท่านั้น โดยในปัจจุบันมีแรงงานต่างชาติเข้าไปทำงานในประเภทกิจการที่ทางการอิสราเอลอนุญาต ดังนี้

1) **ภาคการเกษตร** เกือบทั้งหมดเป็นแรงงานไทยที่ครองตลาดมากที่สุด ประมาณ 90 % ที่เหลือเป็นแรงงานจากจีน เนปาล พม่า ปะปนอยู่บ้างแต่เป็นจำนวนน้อยนอกจากนั้น ในโมซาฟที่ติดกับเขตปาเลสไตน์บางแห่งอาจมีการใช้แรงงานปาเลสไตน์อยู่บ้างในบางช่วงฤดู

2) **ภาคบริการโรงแรมและร้านอาหาร** เป็นไปตามประเภทของร้านอาหารของแต่ละชาติ เช่น อาหารตุรกี ฝรั่งเศส อิตาลี สเปน ญี่ปุ่น และอินเดีย การส่งคนเข้าทำงานในสาขาดังกล่าวมีข้อจำกัดคือมีโควตาวีซ่าทำงานให้เพียง 4 พันกว่าคนมาตลอดระยะเวลา 6 ปี เพราะทางการอิสราเอลพิจารณาว่างานประเภทดังกล่าวเป็นงานที่คนอิสราเอลพอจะทำได้และมีรายได้ดี จึงอนุมัติวีซ่าทำงานให้แรงงานต่างชาติมาทำงานได้น้อย

3) **ภาคการก่อสร้าง** ในอดีตที่ผ่านมาเคยมีความต้องการแรงงานต่างชาติสูงสุด 6 - 7 หมื่นคน ต่อมาได้ลดลงตลอดเวลาที่ผ่านมาเพราะการก่อสร้างลดลงเนื่องจากภาวะทางเศรษฐกิจและผลกระทบจากการก่อการร้ายของปาเลสไตน์ โดยงานในภาคการก่อสร้างนี้ส่วนใหญ่เป็นแรงงานจาก โรมานีเย จีน และตุรกี มากที่สุด ก่อนหน้านี้มีแรงงานปาเลสไตน์รวมอยู่ด้วยประมาณ 1 ใน 3 แต่ภายหลังที่มีการสู้รบระหว่างปาเลสไตน์กับอิสราเอลชาวปาเลสไตน์ไม่ได้รับอนุญาตให้เข้ามาทำงานในอิสราเอลอีก นอกจากนี้มีแรงงานจากประเทศจีนพยายามจะเข้ามาทำงานในส่วนนี้เพิ่มขึ้นแต่ก็มีปัญหาเรื่องการหลบหนีนายจ้าง สำหรับแรงงานไทยเมื่อ 6 ปีที่แล้วเคยมีส่วนแบ่งตลาดในภาคงานก่อสร้างอยู่บ้างแต่มีปัญหาค่าจ้างและสวัสดิการไม่ดีรวมทั้งปัญหาใบอนุญาตทำงาน ดังนั้น ขณะนี้แทบจะไม่มี การขออนุญาตนำเข้าแรงงานไทยมาทำงานก่อสร้างในอิสราเอล

4) **ภาคดูแลคนชราและผู้ช่วยเหลือตนเองไม่ได้** ส่วนใหญ่ร้อยละ 90 เป็นแรงงานจากฟิลิปปินส์ เนื่องจากมีความสามารถทางด้านภาษาอังกฤษและภาษาฮิบรู ซึ่งทางการอิสราเอลอนุญาตให้ทำงานโดยไม่มีกำหนดเวลา สำหรับแรงงานไทยส่วนใหญ่เป็นคนงาน

ที่อยู่เกินกำหนดวีซ่าและไม่มีใบอนุญาตทำงานในส่วนที่ได้รับอนุญาตทำงานถูกต้องก็เป็นพวกที่เดินทางกลับประเทศไทยเปลี่ยนชื่อและหนังสือเดินทางแล้วเดินทางกลับเข้าไปทำงานใหม่

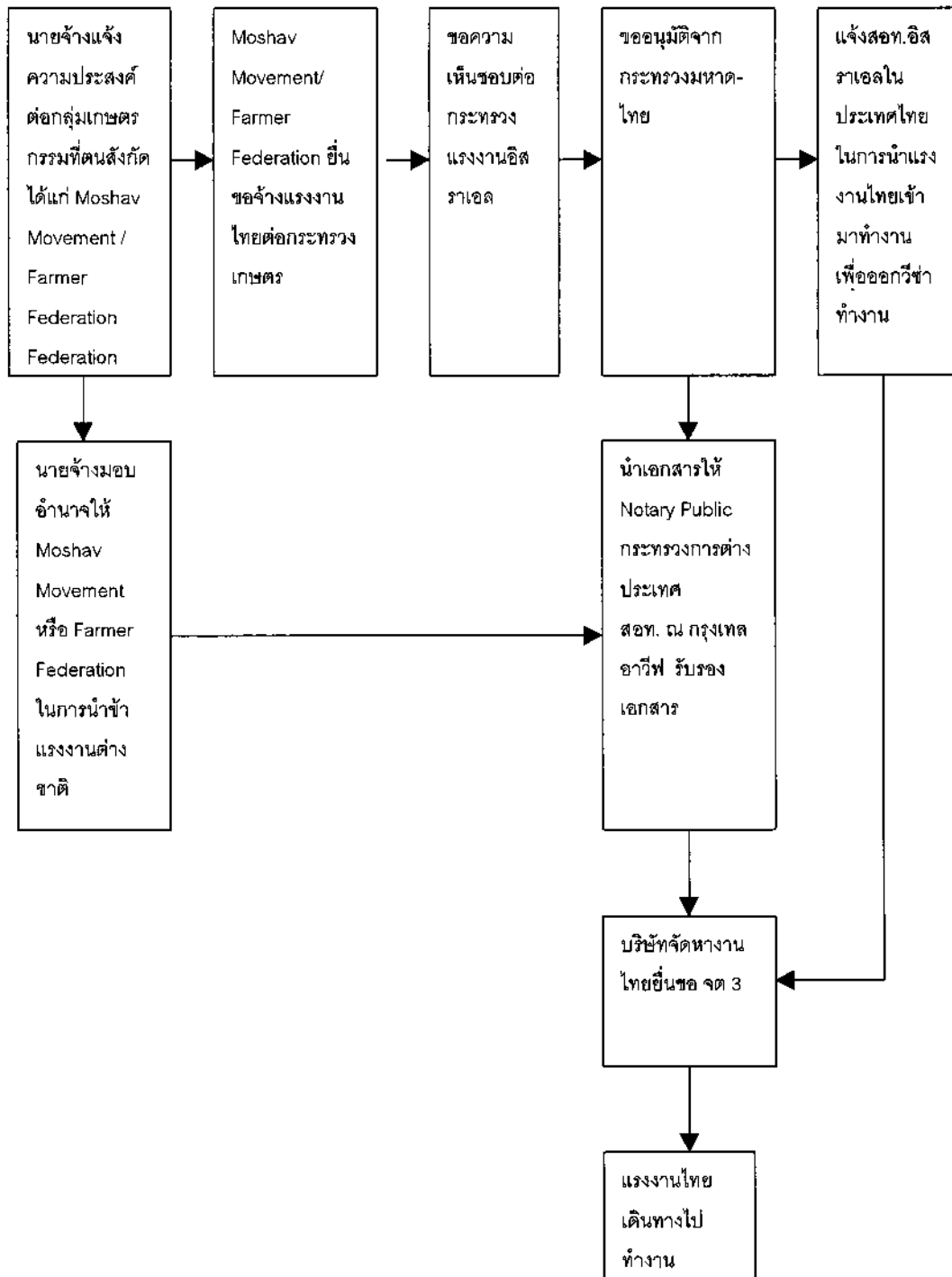
## 2.2 การกำหนดเงื่อนไขการนำเข้าแรงงานต่างชาติของอิสราเอล

1) การนำเข้าแรงงานต่างชาติของอิสราเอลจะมีคณะกรรมการประกอบด้วย กระทรวงและหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น กระทรวงอุตสาหกรรมการค้าและแรงงาน กระทรวงเกษตร กระทรวงการก่อสร้าง กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงมหาดไทย ฯลฯ เป็นผู้พิจารณาทั้งนี้ งานแต่ละด้านจะต้องผ่านการพิจารณาของกระทรวงที่เกี่ยวข้องก่อน เช่น งานเกษตรจะต้องผ่านกระทรวงเกษตร งานก่อสร้างจะต้องผ่านกระทรวงการก่อสร้าง งานดูแลคนชราและผู้พิการจะต้องผ่านกระทรวงสาธารณสุข โดยกระทรวงดังกล่าวรวบรวมความต้องการแรงงานในสาขาที่ตนควบคุมอยู่ให้กระทรวงอุตสาหกรรมการค้าและแรงงานเป็นผู้ควบคุมและอนุมัติยอดโควต้าแล้วจึงส่งให้กระทรวงมหาดไทยพิจารณาออกวีซ่า โดยประสานกับสถานเอกอัครราชทูตอิสราเอลในแต่ละประเทศในการประทับตราวีซ่าในหนังสือเดินทางให้แก่แรงงานต่างชาติต่อไป

2) การให้วีซ่าทำงานแก่แรงงานต่างชาตินั้นอิสราเอลยึดหลักการให้วีซ่าแก่นายจ้างไม่ได้ให้แก่ลูกจ้างชาวต่างชาติ ดังนั้น ลูกจ้างชาวต่างชาติเป็นเพียงได้รับอนุญาตให้ทำงานกับนายจ้างรายนั้น ๆ ที่ได้รับโควตาวีซ่าทำงาน ซึ่งจะกำหนดว่าจะมีแรงงานชาวต่างชาติได้จำนวนเท่าใดเป็นเวลานานเท่าใด หากแรงงานต่างชาติจะเปลี่ยนนายจ้างจะต้องมีนายจ้างรายใหม่ที่มีวีซ่าทำงานอยู่ก่อนและพร้อมจะรับโอนแรงงานต่างชาติโดยความยินยอมของนายจ้างเดิมด้วย และต้องกระทำโดยจดทะเบียนให้ถูกต้องกับกระทรวงมหาดไทยด้วยเช่นกัน สำหรับงานที่จะอนุญาตให้แรงงานต่างชาติทำได้จะต้องเป็นงานใน 4 ประเภท ได้แก่ เกษตร ก่อสร้าง ดูแลคนชราและผู้พิการ และงานให้บริการตามโรงแรมและร้านอาหาร โดยจะอนุญาตให้ทำงานในประเทศอิสราเอลได้ไม่เกิน 5 ปี ทั้งนี้ นายจ้างจะต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบในการจ้างแรงงานต่างชาติดังกล่าวซึ่งมีการกำหนดขั้นตอนรายละเอียดไว้ โดยเริ่มจากนายจ้างที่ได้รับอนุญาตจากกระทรวงอุตสาหกรรมการค้าและแรงงานแล้วว่า สามารถจ้างแรงงานต่างชาติได้จำนวนเท่าใด หลังจากนั้นต้องไปแจ้งต่อกระทรวงมหาดไทยว่าจะนำเข้าแรงงานต่างชาติด้วยตนเองหรือมอบอำนาจให้บริษัทจัดหางานเป็นผู้นำเข้าถ้านำเข้าโดยตรงต้องประสานสถานเอกอัครราชทูตอิสราเอลในต่างประเทศให้ออกวีซ่าทำงานให้แรงงานต่างชาติที่ต้องการจ้างไปทำงานด้วยแต่ถ้ามอบบริษัทจัดหางานเป็นผู้จัดส่งบริษัทจัดหางานจะเป็นผู้ดำเนินการแทนจนกระทั่งแรงงานต่างชาติเดินทางเข้าไปทำงานในประเทศอิสราเอล ทั้งนี้ กระบวนการเกี่ยวกับการจ้างแรงงานต่างชาติในสาขาภาคเกษตรสามารถสรุปให้เห็นตามแผนภูมิได้ ดังนี้



แผนภูมิแสดงขั้นตอนการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานภาคเกษตรในประเทศไทย



ตารางที่ 1 แสดงความต้องการแรงงานต่างชาติของประเทศอิสราเอลจากการ  
อนุญาตให้วีซ่าทำงานแก่แรงงานต่างชาติของกระทรวงแรงงานอิสราเอล  
ในรอบ 5 ปี ที่ผ่านมา

พ.ศ.	เกษตร	ก่อสร้าง	อุตสาหกรรม และบริการ	บริการ (ดูแล คนชราและ คนพิการ)	รวม
2543	17,335	35,646	4,470	10,510	67,961
2544	22,000	39,646	4,470	10,600	76,716
2545	28,000	45,646	4,470	10,510	88,626
2546	20,000	35,000	4,000	10,510	69,510
2547	25,958	19,679	1,000	31,015	77,652

ที่มา : ฝ่ายแรงงาน ประจำสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงเทลอาวีฟ

### 2.3 ภูมิหลังและพัฒนาการของแรงงานไทยในการเดินทางเข้าไป ทำงานในประเทศอิสราเอล

แรงงานไทยเริ่มเดินทางเข้าไปทำงานในอิสราเอลครั้งแรกเมื่อประมาณ  
ปี 2523 โดยในระยะแรกที่เข้าไปทำงานประเภทของงานที่ทำจะประกอบอาชีพ พ่อครัว ช่างฝีมือ  
เช่น ช่างเชื่อม ช่างแอร์ และช่างซ่อมรถยนต์ ต่อมาในปี 2527 แรงงานไทยจำนวนมากได้เข้าไป  
ทำงานในรูปอาสาสมัครการเกษตรตามโมซาฟและคิบบุตส์ต่าง ๆ ในอิสราเอลและในปี 2530  
ประเทศไทยเริ่มมีการส่งแรงงานไทยไปทำงานในอิสราเอลครั้งแรกอย่างเป็นทางการเป็นระบบในรูปของอาสา  
สมัครการเกษตรในโมซาฟและคิบบุตส์ต่าง ๆ ในฐานะผู้ฝึกงานด้านเกษตรเพื่อรับการถ่ายทอด  
เทคโนโลยี การเกษตรเพื่อมาพัฒนารูปแบบการเกษตรในประเทศไทยภายใต้โครงการของทหาร  
ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์ สมาคมมิตรภาพไทย - อิสราเอล และวิทยาลัยครูพระนคร  
โดยได้รับการอนุญาตจากกระทรวงเกษตรของอิสราเอลและผู้ฝึกงานจะได้รับค่าตอบแทนจากเจ้า  
ของฟาร์มในอัตราเดือนละ 350 เหรียญสหรัฐ (8,750 บาท) และนายจ้างรับผิดชอบค่าอาหารและ  
ค่าที่พักด้วย โดยอาสาสมัครเกษตรเหล่านี้จะไม่อยู่ภายใต้การคุ้มครองของกฎหมายแรงงานของ  
อิสราเอลและไม่ได้รับวีซ่าทำงาน

ในปี 2533 กรมแรงงาน (ปัจจุบันยกฐานะเป็นกระทรวงแรงงาน) ได้อนุญาตให้บริษัทจัดหางานสามารถจัดส่งอาสาสมัครเกษตรให้กับโมซาฟฟูฟเมนต์ได้ ซึ่งสถานภาพการทำงานก็ยังคงเป็นอาสาสมัครและไม่ได้รับวีซ่าทำงาน รวมถึงไม่อยู่ภายใต้การคุ้มครองของกฎหมายแรงงาน แต่มีสัญญาจ้างงานระหว่างแรงงานไทยกับโมซาฟฟูฟเมนต์ซึ่งรับผิดชอบในการจัดหางานให้แก่เจ้าของฟาร์มในโมซาฟและคิบบุตส์ของอิสราเอล

ในปี 2536 กระทรวงมหาดไทยของอิสราเอลพิจารณาเห็นว่าการทำงานในอิสราเอลของอาสาสมัครการเกษตรของไทยมีวัตถุประสงค์เพื่อหารายได้ไม่เหมือนอาสาสมัครของประเทศอื่น ๆ ที่เข้าไปทำงานในระยะสั้น ๆ เพื่อต้องการหาประสบการณ์และเรียนรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีด้านเกษตรไม่มีวัตถุประสงค์ในการหารายได้ กระทรวงมหาดไทยอิสราเอลจึงได้เปลี่ยนสถานภาพอาสาสมัครการเกษตรไทยให้เป็นคนงานและได้รับวีซ่าทำงาน จึงทำให้แรงงานเหล่านี้อยู่ภายใต้การคุ้มครองของกฎหมายแรงงานอิสราเอล สำหรับค่าจ้างในระยะแรกยังคงเป็นเดือนละ 350 เหรียญสหรัฐ (รวมค่าอาหาร) โดยนายจ้างจัดที่พัก เสียภาษี และเงินประกันสังคมให้แก่ลูกจ้าง ต่อมาเมื่อวันที่ 9 เมษายน 2540 กรมการจัดหางานได้ออกประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างสำหรับแรงงานไทยที่จะไปทำงานในอิสราเอลไว้ไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศอิสราเอล ซึ่งใช้บังคับทั้งแรงงานท้องถิ่นและแรงงานต่างชาติโดยในปัจจุบันทางการอิสราเอลกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำไว้ที่ 3,335.18 เซดเกล (1 เซดเกลประมาณ 9 บาท) และ ณ เดือนกรกฎาคม 2547 ปัจจุบันมีแรงงานไทยทำงานอยู่ในอิสราเอลจำนวน 25,825 คน โดยเป็นแรงงานที่ถูกกฎหมายจำนวน 24,700 คน และเป็นแรงงานผิดกฎหมายจำนวน 1,125 คน (ข้อมูลจากฝ่ายแรงงาน ประจำสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงเทลอาวีฟ )

## 2.4 สาเหตุและปัจจัยที่ทำให้แรงงานไทยเดินทางไปทำงานในประเทศอิสราเอลในสาขาภาคเกษตร

จากการที่ได้ศึกษาข้อมูลจากทฤษฎีและการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องพบว่าสาเหตุและปัจจัยที่แรงงานไทยเดินทางไปทำงานในประเทศอิสราเอลมีสาเหตุและปัจจัย ดังนี้

- 1) ประเทศไทยมีประชากรในวัยทำงานจำนวนมากโดยเฉพาะแรงงานในภาคเกษตรซึ่งระยะเวลาทำงานจะขึ้นอยู่กับสภาพดินฟ้าอากาศบางช่วงเวลาสภาพอากาศไม่เอื้ออำนวยต่อการดำเนินกิจกรรมหรือเกิดการว่างงานตามฤดูกาล จึงทำให้เกิดการทำงานไม่เต็มเวลาทางเลือกหนึ่งของแรงงานเหล่านี้ก็คือการอพยพไปหางานทำในเมืองเมื่อเข้าสู่ฤดูเก็บเกี่ยวก็อพยพกลับ หรือไม่ก็อยู่รับจ้างต่อไป ในขณะที่แรงงานส่วนหนึ่งสามารถสร้างโอกาสให้แก่ตนเองให้สามารถเดินทางไปทำงานที่ประเทศอิสราเอลได้ก็จะเลือกเดินทางไปทำงานที่ประเทศดังกล่าว

2) ความคาดหวังว่าจะมีชีวิตที่ดีขึ้นเนื่องจากสภาพการทำงานในชนบทมีรายได้ต่ำโอกาสในการเก็บออมมีน้อยหรือไม่มีเลยบางรายมีภาระหนี้สินจำนวนมากจึงต้องมีรายได้ที่มากกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบันมาชำระหนี้สิน จึงเป็นสาเหตุประการสำคัญในการตัดสินใจไปทำงานที่ประเทศอิสราเอล

3) การอยากได้ประสบการณ์การทำงานในต่างประเทศต้องการมีทักษะและพัฒนาฝีมือของตนเพื่อเป็นหนทางไปสู่การได้งานทำที่ดีขึ้นเมื่อกลับมาทำงานในประเทศหรืออีกนัยหนึ่งเพื่อเป็นการยกระดับความรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานหลังจากกลับจากประเทศอิสราเอล

4) อิทธิพลของบริษัทจัดหางานที่ทำการชักจูงโดยการส่งสาย/นายหน้าเข้าไปชักจูงเกลี้ยกล่อมโดยบริษัทจัดหางานเหล่านี้ยังมีโอกาสส่งแรงงานไทยเข้าไปทำงานในอิสราเอลได้มากที่สุดเท่าไรก็จะสร้างกำไรให้แก่บริษัทตนเองมากยิ่งขึ้น

5) เกี่ยวกับค่านิยมหรือทัศนคติที่แรงงานไทยในชนบทโดยเฉพาะในภาคตะวันออกเฉียงเหนือและภาคเหนือเห็นว่าการมีโอกาสได้ไปทำงานต่างประเทศโดยเฉพาะประเทศอิสราเอลซึ่งมีอัตราค่าจ้างสูงกว่าอัตราค่าจ้างในประเทศอื่น ๆ เป็นเรื่องที่น่ายินดีและเป็นที่ยอมรับของสังคมหรือชุมชน ประกอบกับการชักชวนจากญาติมิตรหรือคนรู้จักในชุมชนเดียวกันให้เดินทางไปทำงานต่างประเทศจึงยังเป็นแรงผลักดันให้แรงงานไทยในชนบทเดินทางไปทำงานต่างประเทศมากยิ่งขึ้น

อย่างไรก็ตามจากการศึกษาของ บัณฑิต วรณพินิจ ที่ได้ทำการศึกษาเรื่องสถานการณ์แรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศกับความมั่นคงทางเศรษฐกิจ โดยได้ทำแบบสอบถามประกอบการศึกษาวิจัยของนักศึกษาหลักสูตร ปวอ. รุ่นที่ 15 เพื่อสอบถามแรงงานไทยถึงปัจจัย/สาเหตุการตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 1,145 คน ระหว่างเดือน ก.พ.-มี.ค. 2546 พบว่าสาเหตุอันดับ 1 ที่เป็นเหตุให้แรงงานไทยตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศคือเห็นว่าเป็นไปทำงานต่างประเทศแล้วจะมีเงินเหลือเก็บ ส่วนอันดับที่ 2 คือเห็นญาติ/เพื่อนบ้านไปทำงานต่างประเทศแล้วมีชีวิตดีขึ้น และอันดับ 3 คือครอบครัวสนับสนุนให้ไปทำงานต่างประเทศ

## ตารางที่ 2 แสดงถึงปัจจัย/สาเหตุของแรงงานไทยในการตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศ

ปัจจัยในการตัดสินใจ	ร้อยละ
1. เห็นญาติ/เพื่อนบ้านไปทำงานต่างประเทศแล้วมีชีวิตดีขึ้น	25.01
2. ครอบครัวสนับสนุนให้ไปทำงานต่างประเทศ	17.65
3. ไม่มีงานทำที่บ้าน	10.33
4. ต่างประเทศมีค่าจ้างสูง	15.38
5. การไปทำงานต่างประเทศแล้วจะมีเงินเหลือเก็บ	28.50
6. มีคนในหมู่บ้านชักชวน	2.12
7. ญาติ/เพื่อน/นายจ้างที่รู้จักในต่างประเทศส่งวีซ่ามาให้	1.01
<b>รวม</b>	<b>100</b>

ที่มา : บัณฑิต วรธรณพิณิช 2546 : สถานการณ์แรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศกับความมั่นคงทางเศรษฐกิจ

### 2.5 ค่าใช้จ่ายของแรงงานไทยในการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ ในสาขาภาคเกษตร

ตามข้อมูลของกรมการจัดหางานที่รวบรวมไว้ระหว่างเดือนกันยายน-ตุลาคม 2545 พบว่าแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในประเทศอิสราเอลจะเสียค่าใช้จ่ายสูงสุดคือเท่ากับ 144,060 บาท รองลงมาคือไต้หวัน 132,090 บาท และสิงคโปร์เท่ากับ 121,168 บาท (รายละเอียดค่าใช้จ่ายตามตารางที่ 3) ทั้งนี้ ภาระค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงานในต่างประเทศของแรงงานไทยจะมีความแตกต่างกันขึ้นอยู่กับวิธีการเดินทางไปทำงานต่างประเทศโดยการเดินทางผ่านบริษัทจัดหางานจัดส่งจะมีความซับซ้อนมีบุคคลเข้ามาเกี่ยวข้องในการดำเนินการมาก และมีการแข่งขันกันของคนหางานเพื่อให้ได้ไปทำงานต่างประเทศสูงมากเนื่องจากจำนวนอุปสงค์ (Demand) หรือความต้องการแรงงานไทยในตลาดต่างประเทศมีจำนวนน้อยกว่าขณะที่จำนวนอุปทาน (Supply) หรือจำนวนแรงงานไทยที่ต้องการไปทำงานต่างประเทศมีจำนวนมากกว่า ผลจากกลไกตลาดดังกล่าวจึงทำให้อำนาจต่อรองอยู่ที่บริษัทจัดหางานที่มีตำแหน่งงานในต่างประเทศและทำให้แรงงานไทยต้องแข่งขันกันและยอมเสียค่าใช้จ่ายตามจำนวนที่บริษัทจัดหางานเรียกร้องโดยเร็วเพื่อให้ได้ไปทำงานต่างประเทศก่อนแรงงานคนอื่น ๆ

ตารางที่ 3 แสดงค่าบริการและค่าใช้จ่ายในการไปทำงานต่างประเทศ  
(ตามที่เป็นจริง)

(บาท)

รายการ	อิสราเอล	ไต้หวัน	สิงคโปร์
1. ค่าการตลาด (หาดำแหน่งงาน)	45,600	75,000	50,000
2. ค่าเตรียมเอกสาร	-	1,000	1,000
3. ค่ารับรองนายจ้าง/ตัวแทน	-	1,000	1,500
4. ค่าจัดหาคนงาน (สาย/นายหน้า)	10,000	15,000	10,000
5. ค่าใช้จ่ายจำเป็นของคนหางาน			
5.1 ค่าหนังสือเดินทาง	1,090	1,090	1,090
5.2 ค่าตรวจสุขภาพ	2,000	1,500	1,000
5.3 ค่าตรวจประวัติ	1,500	1,500	-
5.4 ค่าทดสอบฝีมือ	-	500	12,938
6. ค่าเตรียมความพร้อมคนหางาน	5,200		1,464.28
6.1 ค่าฝึกอบรมฝีมือ	-	-	20,000
6.2 ค่าอบรมภาษา	-	-	-
6.3 ค่าจัดทำเอกสารแนะนำตัว	-	-	-
7. ค่าใช้จ่ายเพื่อการเดินทาง			
7.1 ค่าวีซ่า	650	2,700	-
7.2 ค่าตั๋วเครื่องบิน	20,000	5,000	4,000
7.3 ค่าธรรมเนียมสนามบิน	500	500	500
7.4 ค่าประกันหนึ่งงาน	15,000	-	-
8. ค่าทำสินเชื่อ	5,000	5,000	5,000
9. ค่าบริการ	33,320	19,800	12,740
10. ค่าสมาชิกกองทุนฯ	400	500	400
11. อื่น ๆ (ภาษีมูลค่าเพิ่ม)	-	2,000	1,000
<b>รวม</b>	<b>144,060</b>	<b>132,090</b>	<b>121,168</b>

## 2.6 ผลตอบแทนการทำงานของแรงงานไทยในต่างประเทศใน สาขาภาคเกษตร

จากการศึกษาพบว่าผลตอบแทนการทำงานของแรงงานไทยในต่างประเทศในสาขาภาคเกษตร (เฉพาะประเทศอิสราเอล) ให้ผลตอบแทนสูงสุดเมื่อเทียบกับประเทศอื่น ๆ ที่แรงงานไทยนิยมเดินทางไปทำงานต่างประเทศโดยการทำงานในประเทศอิสราเอลกรณีการทำงานปกติวันละ 8 ชั่วโมงกฎหมายการจ้างงานกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำไว้ที่เดือนละ 3,335.18 เซคเกล หรือประมาณเดือนละ 30,017 บาท (1 เซคเกลประมาณ 9 บาท) ในขณะที่ได้วันกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับแรงงานไร้ฝีมือในอัตราเดือนละ 19,008 เหรียญได้วันหรือประมาณเดือนละ 21,384 บาท ( 1 เหรียญได้วันประมาณ 1.20 บาท) สำหรับประเทศสิงคโปร์ไม่มีการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำแต่กรมการจัดหางานได้กำหนดอัตราค่าจ้างสำหรับแรงงานไร้ฝีมือไว้ที่ไม่น้อยกว่าวันละ 20 เหรียญสิงคโปร์หรือประมาณเดือนละ 13,000 บาท (20 เหรียญสิงคโปร์X25 บาทX26 วัน) นอกจากนี้ผลการศึกษาพบว่าในรอบ 3 ปีที่ผ่านมา (2544-2546) แรงงานไทยในอิสราเอลซึ่งส่วนใหญ่ทำงานอยู่ในภาคเกษตรสามารถส่งเงินกลับประเทศไทยได้มากเป็นจำนวนถึง 16,430 ล้านบาท โดยในปี 2546 จำนวนเงินส่งกลับประเทศของแรงงานไทยในอิสราเอลต่อคนสามารถส่งกลับได้เฉลี่ยคนละ 245,886 บาท/ปี ซึ่งถือว่าสูงสุด (คิดจากจำนวนเงินส่งกลับปี 2546 จำนวน 6,350 ล้านบาทหารด้วยจำนวนแรงงานไทยในอิสราเอลทั้งหมดจำนวน 25,825 คน) รองลงมาคือได้วันจำนวนเงินส่งกลับประเทศเฉลี่ยต่อคนเท่ากับ 199,748 บาท/ปี (คิดจากจำนวนเงินส่งกลับปี 2546 จำนวน 21,107 ล้านบาท หารด้วยจำนวนแรงงานไทยในได้วันทั้งหมดจำนวน 105,668 คน)

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนเงินที่แรงงานไทยส่งกลับประเทศผ่านระบบธนาคาร  
(ล้านบาท)

ประเทศ	ปี 2544	ปี 2545	ปี 2546
1. ซาอุดีอาระเบีย (รียาด)	1,480	1,800	1,800
2. ซาอุดีอาระเบีย (เจดดาห์)	1,950	1,560	1,390
3. คูเวต	696.12	934.84	728.62
4. กรีซ	1,347.37	1,285.51	1,656.50
5. ญี่ปุ่น	9,600	11,800	11,500
6. ฮองกง	1,366.18	1,408.86	1,172.74
7. ไต้หวัน (ไทเป)	19,362	14,404	17,117
8. ไต้หวัน (เกาสง)	5,366	3,782	3,990
9. มาเลเซีย	1,858.29	1,942.5	1,295.6
10. สิงคโปร์	5,200	6,000	6,000
11. บรูไน	1,786.74	1,816.66	1,464.28
12. อิสราเอล	4,800	5,280	6,350
<b>รวม</b>	<b>58,191</b>	<b>54,767.70</b>	<b>54,464.76</b>

ที่มา : รายงานประจำปี 2546 กระทรวงแรงงาน

## 2.7 ปัญหาและอุปสรรคของแรงงานไทยในอิสราเอล

1) แรงงานไทยส่วนใหญ่เดินทางเข้าไปทำงานในอิสราเอลโดยผ่านบริษัท  
จัดหางาน จึงทำให้เสียค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงานสูงและเงินค่าใช้จ่าที่จ่ายเป็นค่าบริการ  
ให้แก่บริษัทจัดหางานส่วนหนึ่งก็มาจากการก่อกวนนี้ทั้งในและนอกระบบจึงทำให้ถูกบีบคั้นจากภาวะ



หนี้สินและต้องเร่งทำงานให้มากที่สุดเพื่อให้มีรายได้เพียงพอสำหรับการชำระหนี้สินทำให้มีปัญหา ด้านสุขภาพและปัญหาทางจิตใจ

2) แรงงานไทยที่ทำงานในภาคเกษตรบางรายไม่ได้รับค่าจ้างจากนายจ้าง ตามอัตราค่าจ้างที่ระบุในสัญญาจ้างและการจ่ายค่าล่วงเวลาและจัดสวัสดิการไม่เป็นไปตาม กฎหมายที่กำหนดไว้

3) ทางการอิสราเอลลดโควตาในการจ้างแรงงานต่างชาติของนายจ้างลง ในขณะที่นายจ้างยังมีความจำเป็นต้องจ้างแรงงานเท่าเดิมอยู่ทำให้นายจ้างไม่สามารถต่อวีซ่าให้ ลูกจ้างของตนได้ทุกคนเป็นเหตุให้แรงงานไทยหลายคนต้องทำงานโดยไม่มีวีซ่าและถูกตำรวจจับกุม

4) แรงงานไทยบางรายได้หลบหนีนายจ้างเนื่องจากนายจ้างไม่มีงานล่วงเวลา ให้ทำหรือมีน้อย ในขณะที่แรงงานไทยต้องการทำเงินให้มากที่สุดเพื่อส่งไปชำระหนี้หรือส่งให้ครอบครัว จึงต้องหนีนายจ้างและกลายเป็นแรงงานผิดกฎหมายต้องอยู่ทำงานโดยหลบ ๆ ซ่อน ๆ หรือเข้าไป ทำงานในพื้นที่ที่ไม่มีความปลอดภัยที่ทางการไทยห้ามเข้าไปทำงานเพื่อต้องการได้รับค่าจ้างจำนวนมาก ๆ ทำให้มีความเสี่ยงสูงที่จะได้รับอันตรายโดยได้รับบาดเจ็บหรือเสียชีวิตจากการสู้รบระหว่างฝ่ายปาเลสไตน์ หัวรุนแรงกับฝ่ายอิสราเอล

5) แรงงานไทยบางรายทำงานโดยมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่เหมาะสม โดยนายจ้างไม่จัดหาอุปกรณ์เครื่องมือสำหรับเป็นการป้องกันสุขภาพไม่ให้เกิดอันตรายจากการ ทำงานให้รวมถึงการจัดที่พักให้อยู่อาศัยอย่างแออัดไม่ถูกสุขลักษณะ

### 3. สถานการณ์แรงงานไทยในสิงคโปร์

#### 3.1 นโยบายการนำเข้าแรงงานต่างชาติ

สิงคโปร์มีประชากรจำนวน 4.18 ล้านคน แต่มีกำลังแรงงานเพียง 2.19 ล้านคน และอัตราการเข้าสู่กำลังแรงงาน 3.3 % ส่งผลให้มีการขาดแคลนกำลังแรงงานต้องนำเข้า กำลังแรงงานจากต่างประเทศทั้งในระดับผู้มีการศึกษาสูงที่มีความรู้เชี่ยวชาญงานด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นด้านธุรกิจการเงิน ธนาคาร การสื่อสาร คอมพิวเตอร์ ฯลฯ และในระดับผู้มีการศึกษาต่ำ สำหรับงานใช้แรงงานทั่วไป

ประเทศสิงคโปร์กำหนดนโยบายในการอนุญาตให้แรงงานต่างชาติเข้ามา ทำงานในประเทศแบ่งออกเป็น 2 ระดับ ได้แก่

1) ใบอนุญาตทำงานประเภท Work Permits สำหรับแรงงานกึ่งฝีมือ (Semi skilled) และแรงงานไร้ฝีมือ (Unskilled Workers) ที่มีเงินเดือนต่ำกว่า 2,000 เหรียญสิงคโปร์ จะมีการควบคุมโดยการเก็บเงินค่าธรรมเนียม (Levy) จากนายจ้างและกำหนดจำนวนสัดส่วนของ

แรงงานท้องถิ่นซึ่งจำแนกตามประเภทอุตสาหกรรมต่างๆ ได้แก่ การก่อสร้าง (Construction) อุตสาหกรรมการผลิต (Manufacturing) อุตสาหกรรมเรือ (Marine) บริการ (Service) และงานรับใช้ในบ้าน (Domestic Service) นอกจากการกำหนดสัดส่วนการจ้างงานก่อนการพิจารณาอนุญาตและจัดเก็บค่าธรรมเนียมจากนายจ้างในการจ้างแรงงานต่างชาติแล้วประเทศสิงคโปร์ยังพิจารณาอนุญาตให้มีการจ้างแรงงานต่างชาติตามสัญชาติต่าง ๆ เข้ามาทำงานโดยมีการแบ่งกลุ่มประเทศที่อนุญาตให้เข้ามาทำงานในระดับ Work Permit เป็น 3 กลุ่มประเทศได้แก่

1. กลุ่มประเทศ Tradition Sources (TS) ได้แก่ มาเลเซีย สาธารณรัฐประชาชนจีน
  2. กลุ่มประเทศ Non- Tradition Sources (NTS) ได้แก่ ไทย อินเดีย บังคลาเทศ ศรีลังกา พม่า ฟิลิปปินส์ อินโดนีเซีย และปากีสถาน
  3. กลุ่มประเทศ North Asian Sources (NAS) ได้แก่ ฮองกง มาเก๊า เกาหลี และไต้หวัน
- ทั้งนี้ ได้อนุญาตให้แรงงานจากกลุ่มประเทศดังกล่าวทำงานในแต่ละอุตสาหกรรม ดังนี้

ตารางที่ 5 แสดงประเภทของอุตสาหกรรมที่อนุญาตให้แรงงานตามกลุ่มประเทศทำงานในประเทศสิงคโปร์

ประเภทอุตสาหกรรม	TS	NTS	NAS
ก่อสร้าง	มาเลเซีย สาธารณรัฐประชาชนจีน	ไทย อินเดีย บังคลาเทศ ศรีลังกา พม่า ฟิลิปปินส์ ปากีสถาน	ฮ่องกง มาเก๊า ไต้หวัน เกาหลีใต้
อุตสาหกรรมเรือ	มาเลเซีย สาธารณรัฐประชาชนจีน	ไทย อินเดีย บังคลาเทศ ศรีลังกา พม่า ฟิลิปปินส์ ปากีสถาน	ฮ่องกง มาเก๊า ไต้หวัน เกาหลีใต้
งานรับใช้ในบ้าน	มาเลเซีย สาธารณรัฐประชาชนจีน	ไทย อินเดีย บังคลาเทศ ศรีลังกา พม่า ฟิลิปปินส์ อินโดนีเซีย	-
การผลิต	มาเลเซีย สาธารณรัฐประชาชนจีน	-	ฮ่องกง มาเก๊า ไต้หวัน เกาหลีใต้
บริการ	มาเลเซีย สาธารณรัฐประชาชนจีน	-	ฮ่องกง มาเก๊า ไต้หวัน เกาหลีใต้

ที่มา : สำนักงานแรงงานในประเทศสิงคโปร์

## 2) ใบอนุญาตทำงานประเภท Employment Pass

ทางการสิงคโปร์จะออกใบอนุญาตทำงานประเภท Employment Pass ให้สำหรับผู้ประกอบอาชีพระดับ Professionals และ Skilled Workers ที่มีเงินเดือนไม่ต่ำกว่า 2,000 เหรียญสิงคโปร์ โดยใบอนุญาตทำงานประเภท Employment Pass แบ่งเป็นหลายระดับ ได้แก่

- ระดับ P1 ค่าจ้าง 7,000 เหรียญสิงคโปร์ขึ้นไป
- ระดับ P2 ค่าจ้างอยู่ระหว่าง 3,500-7,000 เหรียญสิงคโปร์
- ระดับ Q1 สำหรับผู้ได้รับค่าจ้าง 2,000 เหรียญสิงคโปร์
- ระดับ Q2 สำหรับผู้ไม่มีวุฒิปริญญาแต่มีความเชี่ยวชาญ

ทั้งนี้ การออกใบอนุญาตทำงานในประเภท Employment Pass หากนายจ้างสิงคโปร์ต้องการจ้างผู้ที่มีความรู้ ความสามารถเชี่ยวชาญด้านต่าง ๆ จะสามารถจ้างได้โดยไม่มีข้อจำกัดในเรื่องสัดส่วนการจ้างงาน

### 3.2 ขั้นตอนการจัดส่งแรงงานไปทำงานในประเทศสิงคโปร์

ทางการสิงคโปร์กำหนดระเบียบขั้นตอนการขอแรงงานต่างชาติเข้าทำงานในประเทศ ดังนี้

#### 1) การขอโควตาเข้าแรงงานต่างชาติ

นายจ้างที่ต้องการจ้างแรงงานต่างชาติจะต้องดำเนินการขอโควตาเข้าแรงงานต่างชาติต่อกระทรวงแรงงานสิงคโปร์ โดยต้องมีการยื่นเอกสารประกอบการขออนุญาตตามที่กระทรวงแรงงานสิงคโปร์กำหนดและนายจ้างต้องวางหลักประกันเป็นจำนวนเงิน 5,000 เหรียญสิงคโปร์ต่อแรงงานต่างชาติ 1 คน เพื่อเป็นการป้องกันการนำเข้าแรงงานต่างชาติจำนวนมากจนเกินความต้องการและส่งผลกระทบต่อแรงงานท้องถิ่นและกระทรวงแรงงานสิงคโปร์จะคืนหลักประกันให้แก่นายจ้างเมื่อนางงานเดินทางออกนอกประเทศเมื่อสัญญาจ้างสิ้นสุด

#### 2) นายจ้างแจ้งความต้องการแรงงาน

เมื่อนายจ้างได้รับอนุมัติโควตาเข้าแรงงานต่างชาติจากกระทรวงแรงงานสิงคโปร์แล้ว นายจ้างจะแจ้งความต้องการนำเข้าแรงงานไทยกับบริษัทจัดหางานไทยและสำนักงานแรงงานในประเทศสิงคโปร์ ซึ่งอาจดำเนินการโดยผ่านบริษัทจัดหางานหรือให้รัฐเป็นผู้จัดส่ง

2.1) กรณีแจ้งความต้องการแรงงานกับบริษัทจัดหางานมีขั้นตอนดำเนินการดังนี้

- **การรับสมัครงาน** เมื่อบริษัทจัดหางานไทยได้รับตำแหน่งงานจากนายจ้างก็จะดำเนินการขออนุญาตเพื่อรับสมัครหรือประกาศรับสมัครคนหางาน (จต.2) และขออนุญาตจัดส่งคนหางานไปทำงานต่างประเทศ (จต. 3) ต่อกรมการจัดหางาน

- **การเตรียมความพร้อมให้คนหางาน** เมื่อบริษัทจัดหางานได้รับอนุญาตจากกรมการจัดหางานให้ดำเนินการรับสมัครและอนุญาตจัดส่งคนหางานไปทำงานต่างประเทศได้แล้วก็จะดำเนินการคัดเลือกคนหางานตามคุณสมบัติที่นายจ้างต้องการและดำเนินการจัดส่งคนหางานไปตรวจสุขภาพและทดสอบฝีมือ

- **การจัดส่งคนหางาน** เมื่อบริษัทจัดหางานดำเนินการคัดเลือกคนหางานที่ผ่านการตรวจสุขภาพและทดสอบฝีมือได้แล้วจะต้องแจ้งข้อมูลรายละเอียดตามที่กรมการจัดหางานกำหนด เช่น ชื่อนามสกุลคนหางาน ที่อยู่ ระยะเวลาทำงาน ชื่อนายจ้าง สถานที่ทำงาน ฯลฯ เพื่อขออนุญาตจัดส่งและเมื่อได้รับอนุญาตแล้วบริษัทจัดหางานต้องส่งคนหางานไปทำงานภายในระยะเวลา 60 วัน นับแต่วันที่ได้รับอนุญาตโดยต้องส่งคนหางานเข้ารับการอบรมจากเจ้าหน้าที่กรมการจัดหางานเพื่อให้คนหางานได้ทราบข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อคนหางานในการทำงานและใช้ชีวิตในประเทศสิงคโปร์ นอกจากนี้ตามพระราชบัญญัติจัดหางาน พ.ศ. 2528 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 กำหนดให้บริษัทจัดหางานต้องดำเนินการให้นายจ้างต่างประเทศซึ่งทำสัญญาจ้างแรงงานกับคนหางานส่งเงินเข้ากองทุนฯ เพื่อช่วยเหลือคนหางานแต่ถ้าไม่อาจจัดให้นายจ้างส่งเงินเข้ากองทุนฯ ได้ ให้เป็นหน้าที่ของผู้รับอนุญาตจัดหางานที่จะต้องส่งเงินเข้ากองทุนฯ ให้คนหางานแต่ละคน

## 2.2) กรณีแจ้งความต้องการแรงงานโดยให้รัฐเป็นผู้จัดส่งมีขั้นตอนดำเนินการ ดังนี้

- นายจ้างยื่นเอกสารขอนำเข้าแรงงานไทยต่อกรมการจัดหางาน สำนักงานแรงงานในประเทศสิงคโปร์ สถานเอกอัครราชทูต สถานกงสุล เพื่อประกอบการพิจารณาอนุญาตจัดส่งแรงงานไทยโดยเอกสารดังกล่าวต้องผ่านการรับรองจากหน่วยงานของไทยดังกล่าว

- กรมการจัดหางานประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อเตรียมการคัดเลือกคนงาน เช่น ประสานกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อจัดเตรียมสถานที่และอุปกรณ์ในการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานและแจ้งให้ผู้ประสงค์จะไปทำงานต่างประเทศซึ่งลงทะเบียนไว้ที่สำนักงานจัดหางานทุกจังหวัดและสำนักงานจัดหางานกรุงเทพทุกเขตพื้นที่ที่มีคุณสมบัติตรงตามที่นายจ้างต้องการเข้ารับการคัดเลือกโดยการทดสอบฝีมือหรือสัมภาษณ์และแจ้งให้ผู้ผ่านการคัดเลือกมารายงานตัวพร้อม

เอกสารเพื่อจะไปดำเนินการยื่นขอวีซ่าจากสถานทูตของประเทศที่จะไปทำงานและต้องสำรองค่าใช้จ่ายในการเดินทาง เช่น ค่าบัตรโดยสารเครื่องบิน ค่าวีซ่า ค่าสมาชิกกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานเพื่อไปทำงานต่างประเทศเว้นแต่นายจ้างจะรับผิดชอบค่าใช้จ่ายรวมทั้งต้องเข้ารับการอบรมก่อนเดินทางไปทำงานต่างประเทศ

### 3.3 จำนวนแรงงานต่างชาติในสิงคโปร์

ปัจจุบันสิงคโปร์มีแรงงานต่างชาติประมาณ 500,000 คน ประกอบด้วยชาติต่าง ๆ คือ

1. มาเลเซีย ประมาณ 100,000 คน กระจายอยู่ทั่วไปในทุกภาคอุตสาหกรรม โดยเฉพาะภาคการผลิตและภาคบริการ
2. จีน ประมาณ 80,000 คน กระจายอยู่ทั่วไปในทุกภาคอุตสาหกรรม
3. ฟิลิปปินส์ ประมาณ 80,000 คน ส่วนใหญ่เป็นพยาบาลและทำงานรับใช้ในบ้าน
4. อินโดนีเซีย ประมาณ 60,000 คน ส่วนใหญ่ทำงานรับใช้ในบ้าน
5. อินเดีย ประมาณ 60,000 คน ส่วนใหญ่ทำงานก่อสร้างและอยู่ต่อเรือ
6. ไทยประมาณ 45,000 คน ส่วนใหญ่ทำงานก่อสร้างและอยู่ต่อเรือ
7. บังคลาเทศ ประมาณ 35,000 คน ส่วนใหญ่ทำงานก่อสร้างและอยู่ต่อเรือ
8. ชาติอื่น ๆ เช่น ศรีลังกา ปากีสถาน พม่า ประมาณ 50,000 คน ส่วนใหญ่ทำงานก่อสร้างและอยู่ต่อเรือ

### 3.4 แนวโน้มความต้องการจ้างแรงงานไทย

1) **ด้านการก่อสร้าง** ยังคงเป็นตลาดแรงงานหลักสำหรับแรงงานไทยและจากภาวะเศรษฐกิจของประเทศสิงคโปร์เริ่มฟื้นตัวและมีแนวโน้มดีขึ้นเรื่อย ๆ จึงคาดว่าจะทำให้มีความต้องการแรงงานก่อสร้างเพิ่มขึ้น

2) **ภาคงานเรือ/อยู่ต่อเรือ** ยังเป็นตลาดแรงงานที่มีความเสี่ยงอยู่บ้างเนื่องจากสภาวะการจ้างงานและการได้รับค่าจ้างจะขึ้นอยู่กับปริมาณเรือเข้า-ออก ซึ่งมีความไม่แน่นอน

3) **ภาคงานรับใช้ในบ้าน** ยังเป็นตลาดที่มีความต้องการแรงงานสูงซึ่งการจ้างงานของตำแหน่งแม่บ้าน (maids) ในปัจจุบันส่วนใหญ่ยังเป็นแรงงานจากฟิลิปปินส์และอินโดนีเซีย สำหรับแรงงานไทยในตำแหน่งดังกล่าวยังมีน้อยเนื่องจากมีปัญหาสำคัญ 2 ประการคือ

การไม่สามารถสื่อสารเป็นภาษาอังกฤษหรือภาษาจีนกับนายจ้างได้และการได้รับค่าจ้างในอัตราที่ต่ำเมื่อเทียบกับการจ่ายค่าจ้างในฮ่องกง

4) **ภาคงานบริการ** รัฐบาลสิงคโปร์ยังไม่อนุญาตแรงงานไทยทำงานในระดับ Work Permit แต่จะอนุญาตในระดับ Employment Pass ซึ่งจะต้องเป็นผู้มีความรู้หรือทักษะฝีมือที่สิงคโปร์ขาดแคลนแรงงาน เช่น พ่อครัว สถาปนิก หรือ วิศวกร เป็นต้น

5) **ภาคการผลิต** เป็นภาคแรงงานที่ไทยไม่ได้รับอนุญาตให้ทำเช่นกันแต่ในอนาคตมีความเป็นไปได้ว่าอาจมีความต้องการแรงงานต่างชาติเพิ่มขึ้นเนื่องจากแรงงานสิงคโปร์ในภาคนี้ได้ย้ายไปสู่งานในภาคบริการมากขึ้น

6) **ภาคการเกษตร** ทางการสิงคโปร์โดย Agri-Food & Veterinary Authority of Singapore (AVA) ซึ่งเป็นหน่วยงานรับผิดชอบด้านเกษตรกรรมของสิงคโปร์โดย AVA แจ้งให้กระทรวงแรงงานของไทยทราบว่าสิงคโปร์ได้อนุญาตให้แรงงานจากไทย อินเดีย และบังคลาเทศสามารถเข้าไปทำงานในภาคเกษตรกรรมอีก 1 สาขา ได้แก่ งานฟาร์ม ฟาร์มเห็ด ฟาร์มดอกไม้และกล้วยไม้ ปลูกผักไม้ใช้ดิน (Hydroponic) ฟาร์มเพาะและอนุบาลพันธุ์ไม้ ฟาร์มปศุสัตว์และโคนม โรงฟักไข่ ฟาร์มเปิดไก่ โรงเพาะเปิดไก่ ฟาร์มปลาและกุ้ง ฟาร์มปลาตู้สวยงาม ฟาร์มประมงชายฝั่ง และทะเลลึก และฟาร์มสัตว์เลี้ยง (สุนัขและแมว) โดยเริ่มเข้าไปทำงานได้ตั้งแต่เดือนมิถุนายน 2547 ทั้งนี้ แรงงานต่างชาติที่จะสามารถเข้าไปทำงานดังกล่าวได้ต้องมีคุณสมบัติเบื้องต้น 3 ประการ คือ

- 1) มีประสบการณ์ทำงานสาขาเกษตรกรรมอย่างน้อย 3 ปี
- 2) เป็นเพศชายและอายุต่ำกว่า 40 ปี
- 3) ผ่านการทดสอบโดย AVA จากศูนย์ทดสอบในต่างประเทศ

สำหรับค่าจ้างที่แรงงานไทยจะได้รับนั้น สำนักงานแรงงานในประเทศ

สิงคโปร์เสนอค่าจ้างในอัตราเดือนละ 600 เหรียญสิงคโปร์หรือวันละ 25 เหรียญสิงคโปร์ (ประมาณวันละ 625 บาท) ให้กรมการจัดหางานพิจารณาเห็นชอบซึ่งถ้ากรมการจัดหางานให้ความเห็นชอบแล้วก็สามารถที่จะทำความตกลงกับนายจ้างสิงคโปร์ให้ใช้ค่าจ้างในอัตราดังกล่าว และเมื่อเดือนกันยายน 2547 ที่ผ่านมามีตัวแทนของบริษัทนายจ้างสิงคโปร์ซึ่งประกอบกิจการด้านเกษตรกรรมจำนวน 13 บริษัทนำเอกสารของบริษัทนายจ้างมาขึ้นขอจ้างแรงงานไทยจำนวนบริษัทละ 1-3 คน รวมทั้งหมด 22 คน โดยกำหนดเงื่อนไขการทำงานไว้คือคือทำงานวันละ 8 ชั่วโมง หรือสัปดาห์ละ 44 ชั่วโมง ได้ค่าล่วงเวลา 1.5 เท่า ในวันทำงานปกติ และ 2 เท่าในวันหยุดโดยที่นายจ้างจัดที่พักให้โดยไม่คิดมูลค่าและหน่วยงานของกระทรวงแรงงานได้ร่วมดำเนินการคัดเลือกและทดสอบฝีมือร่วมกับ

หน่วยงานของสิงคโปร์คือ AVA โดยใช้สถานทดสอบฝีมือไทยสิงค์เทสตั้ง เซ็นเตอร์ เป็นที่ทำการทดสอบฝีมือซึ่งได้ทำการทดสอบฝีมือในตำแหน่งการปลูกพืชและการเลี้ยงสัตว์ได้นำ ตำแหน่งการเพาะปลูกกล้วยไม้ ไม้ประดับและพืชในน้ำโดยมีผู้ผ่านการทดสอบฝีมือจำนวน 20 คน และเมื่อแรงงานไทยที่ผ่านการทดสอบฝีมือดังกล่าวดำเนินการด้านเอกสารเสร็จเรียบร้อยแล้วก็จะเป็แรงงานไทยรุ่นแรกที่เดินทางเข้าไปทำงานในสิงคโปร์สาขาภาคเกษตร

#### 4. การใช้ SWOT Analysis วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคามของแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศในสาขาภาคเกษตร

จากการใช้ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์จุดแข็ง (Strengths) จุดอ่อน (Weaknesses) โอกาส (Opportunities) และภัยคุกคาม (Threats) ของแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศในสาขาภาคเกษตร พบว่าแรงงานไทยมีจุดแข็งคือ มีทักษะฝีมือด้านการเกษตรที่ดีเนื่องจากส่วนใหญ่มีอาชีพเป็นเกษตรกรอยู่แล้ว และมีระเบียบวินัยความขยันในการทำงาน และมีจุดอ่อนคือ มีระดับการศึกษาค่อนข้างต่ำและมีต้นทุนในการเดินทางไปทำงานต่างประเทศที่ค่อนข้างสูง ในขณะที่แรงงานไทยยังมีโอกาสที่จะรักษาส่วนแบ่งตลาดในภาคเกษตรของประเทศอิสราเอลไว้ไม่ต่ำกว่าเดิมและการบุกเบิกขยายตลาดภาคเกษตรในประเทศสิงคโปร์เพิ่มเติม นอกเหนือจากสาขาการก่อสร้างและการต่อเรือ สำหรับภัยคุกคามของแรงงานไทยคือการมีคู่แข่งจากประเทศกำลังพัฒนามาแย่งชิงส่วนแบ่งตลาดจึงทำให้นายจ้างมีอำนาจต่อรองในการกำหนดค่าจ้างมากขึ้น และอาจเผชิญกับนโยบายการกีดกันแรงงานต่างชาติจากประเทศนายจ้างซึ่งมีความไม่แน่นอนสูงโดยขึ้นอยู่กับสภาพทางเศรษฐกิจและปัจจัยทางการเมืองของประเทศนั้น ๆ

ตารางที่ 6 แสดงการใช้ SWOT Analysis วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และ  
ภัยคุกคาม ของแรงงานไทยที่ทำงานในต่างประเทศสาขาภาคเกษตร

<b>จุดแข็ง (Strengths)</b>	<b>จุดอ่อน (Weaknesses)</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>- มีพื้นฐานทักษะฝีมือด้านการเกษตรอยู่แล้ว เนื่องจากส่วนใหญ่มีอาชีพเกษตรกร</li><li>- ส่วนใหญ่มีที่ดินทำกินเป็นของตนเองหรือของครอบครัวอยู่แล้ว</li><li>- มีระเบียบวินัยและความขยันในการทำงาน ทำให้เป็นที่ชื่นชอบของนายจ้างทำให้สามารถรักษาส่วนแบ่งการครองตลาดในสาขาภาคเกษตรในอิสราเอลได้เกือบทั้งหมดมาเป็นระยะเวลายาวนาน</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- ระดับการศึกษาค่อนข้างต่ำ</li><li>- ไม่สามารถใช้ภาษาอังกฤษหรือภาษาท้องถิ่นในการสื่อสารกับนายจ้างได้</li><li>- หน่วยงานของรัฐยังไม่สามารถแก้ไขปัญหาบริษัทจัดหางานเรียกค่าใช้จ่าในการส่งคนงานเดินทางไปทำงานในอัตราสูงเกินกฎหมายกำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพเท่าที่ควรทำให้แรงงานไทยต้องมีภาระค่าใช้จ่าในการเดินทางไปทำงานเป็นจำนวนเงินที่สูง</li></ul>
<b>โอกาส (Opportunities)</b>	<b>ภัยคุกคาม (Threats)</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>- ในอนาคตอันใกล้แรงงานไทยยังมีโอกาสที่จะรักษาส่วนแบ่งตลาดในภาคเกษตรของประเทศอิสราเอลไว้ไม่ต่ำกว่าเดิมและมีโอกาสที่จะเข้าไปบุกเบิกขยายตลาดภาคเกษตรในประเทศสิงคโปร์เพิ่มเติมอีกนอกเหนือจากสาขาภาคการก่อสร้างและการต่อเรือ</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- มีคู่แข่งจากประเทศกำลังพัฒนามาแย่งชิงส่วนแบ่งตลาดจึงทำให้นายจ้างมีอำนาจต่อรองในการกำหนดค่าจ้างมากขึ้น</li><li>- อาจเผชิญนโยบายกีดกันแรงงานต่างชาติจากประเทศนายจ้างซึ่งมีความไม่แน่นอนสูงโดยขึ้นอยู่กับสภาพทางเศรษฐกิจและปัจจัยทางการเมืองของประเทศนั้น ๆ</li></ul>



## บทที่ 4

### สรุปและข้อเสนอแนะ

#### 4.1 สรุปผลการศึกษา

1. แรงงานไทยเริ่มเข้าไปทำงานในอิสราเอลตั้งแต่ปี 2527 ในรูปอาสาสมัครภาคเกษตร ณ ปัจจุบันมีแรงงานไทยทำงานอยู่ในอิสราเอลจำนวน 25,825 คน โดยส่วนใหญ่ทำงานอยู่ในสาขาภาคเกษตรคิดเป็นประมาณ 90% ของแรงงานต่างชาติทั้งหมดที่ทำงานอยู่ในสาขาดังกล่าว โดยมีข้อสังเกตว่านับตั้งแต่แรงงานไทยได้เริ่มเข้าไปทำงานสาขาภาคเกษตรเมื่อปี 2527 จนถึงปัจจุบันเป็นระยะเวลากว่า 20 ปีแล้ว แรงงานไทยสามารถรักษาสัดส่วนการจ้างงานไว้ได้มากที่สุด ดังนั้น ตลาดแรงงานในสาขาดังกล่าวจึงมีความสำคัญเป็นอย่างมากในการรองรับการจ้างงานและสร้างรายได้ให้แก่แรงงานไทยที่ส่วนใหญ่มีอาชีพเป็นเกษตรกรและมีฐานะยากจน

2. แรงจูงใจสำคัญที่มีผลต่อการตัดสินใจของแรงงานไทยในการไปทำงานต่างประเทศในสาขาภาคเกษตรคือต้องการได้รับผลตอบแทนที่คุ้มค่าและภายหลังกลับจากการทำงานแล้วจะมีเงินเหลือเก็บ โดยผลตอบแทนการทำงานของแรงงานไทยที่ทำงานในสาขาภาคเกษตรในประเทศอิสราเอลจะได้รับผลตอบแทนสูงที่สุดเมื่อเทียบกับประเทศอื่น ๆ ที่แรงงานไทยนิยมเดินทางไปทำงานในต่างประเทศโดยการทำงานปกติวันละ 8 ชั่วโมง แรงงานไทยในประเทศอิสราเอลจะได้รับค่าตอบแทนประมาณเดือนละ 30,017 บาท (ไม่รวมค่าล่วงเวลาและยังไม่ได้หักค่าใช้จ่ายระหว่างการดำเนินงาน) ซึ่งมากกว่า 4.2 เท่าของแรงงานไทยที่ไปทำงานในประเทศมาเลเซียซึ่งได้รับค่าตอบแทนต่ำที่สุดคือได้รับค่าจ้างประมาณเดือนละ 7,150 บาท ทั้งนี้ ในรอบ 3 ปีที่ผ่านมา (2544 - 2546) แรงงานไทยในอิสราเอลซึ่งส่วนใหญ่ทำงานอยู่ในภาคเกษตรสามารถส่งรายได้กลับประเทศไทยได้เฉลี่ยประมาณปีละ 5,477 ล้านบาท หรือเฉลี่ยต่อคนส่งรายได้กลับประเทศไทยประมาณปีละ 245,886 บาท

3. ปัญหาและอุปสรรคสำคัญของแรงงานไทยที่ทำงานในภาคเกษตรในช่วงก่อนการเดินทางและในระหว่างการทำงานที่อิสราเอลได้แก่การมีค่าใช้จ่ายการเดินทางที่สูงเมื่อเดินทางไปอิสราเอลจึงต้องเร่งทำงานให้มากที่สุดเพื่อให้มีรายได้เพียงพอสำหรับการชำระหนี้สินจึงทำให้เกิดปัญหาด้านสุขภาพและจิตใจ นอกจากนี้อาจมีแรงงานไทยบางส่วนที่เข้าไปทำงานกับนายจ้างชาวอิสราเอลบางรายแล้วพบปัญหาที่นายจ้างไม่ปฏิบัติตามสัญญาจ้างและกฎหมายการจ้างงานของอิสราเอลทำให้ไม่ได้รับค่าจ้างตามอัตราค่าจ้างที่ระบุในสัญญาจ้าง การจ่ายค่าล่วงเวลาและสวัสดิการไม่เป็นไปตามกฎหมาย รวมถึงการที่นายจ้างชาวอิสราเอลจัดให้มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่เหมาะสมโดยไม่จัดหาอุปกรณ์เครื่องมือที่จำเป็นให้แก่แรงงานไทยสำหรับใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อเป็นการป้องกันสุขภาพไม่ให้เกิดอันตรายจากการทำงาน

#### 4.2 ข้อเสนอแนะ

1. เนื่องจากตลาดแรงงานไทยในต่างประเทศสาขาภาคเกษตรเป็นตลาดแรงงานที่มีความสำคัญต่อแรงงานไทยในแง่ของการสร้างรายได้เข้าประเทศและการรองรับการจ้างงาน รวมถึงเป็นสถานที่ฝึกฝีมือและแหล่งเทคโนโลยี สำหรับการพัฒนาศักยภาพกรรมนุษย์ของแรงงานไทยที่จะได้เรียนรู้และได้รับการถ่ายทอดประสบการณ์เทคโนโลยีความก้าวหน้าด้านการเกษตรจากประเทศอิสราเอลและสิงคโปร์ ดังนั้น ฝ่ายนโยบายในระดับการเมืองของกระทรวงแรงงานควรมีการเดินทางไปตรวจเยี่ยมแรงงานไทยที่ทำงานในประเทศดังกล่าวและมอบนโยบายแก่เจ้าหน้าที่ประจำสำนักงานแรงงานในต่างประเทศในพื้นที่พร้อมกับกำชับให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติหน้าที่โดยให้ความสำคัญต่อการดูแลคุ้มครองและรักษาผลประโยชน์ของแรงงานไทยเพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้แก่แรงงานไทยและกระตุ้นให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ นอกจากนี้ ฝ่ายการเมืองของไทยควรมีการพบปะหรือกับฝ่ายการเมืองระดับนโยบายของประเทศที่แรงงานไทยทำงานอยู่ และควรมีการนำประเด็นเรื่องการให้ความคุ้มครองดูแลผลประโยชน์ของแรงงานไทยมาหารือ เมื่อระดับนโยบายของสองฝ่ายได้มีการหารือกันแล้วก็จะทำให้การประสานการทำงานในระดับเจ้าหน้าที่มีความร่วมมือและความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดในการแก้ไขปัญหาให้แก่แรงงานไทยได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

2. รัฐบาลและฝ่ายนิติบัญญัติต้องมีนโยบายที่ชัดเจนและยอมรับว่าแรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศส่วนใหญ่เป็นเกษตรกรมีฐานะยากจนและระดับการศึกษาไม่สูงเป็นกลุ่มบุคคลที่มีโอกาสต่ำกว่ากลุ่มอื่น ๆ ในสังคม จึงต้องได้รับการดูแลเอาใจใส่เป็นพิเศษ ดังนั้น รัฐบาลและฝ่ายนิติบัญญัติจะต้องให้อำนาจแก่หน่วยงานของรัฐที่มีภารกิจและทำหน้าที่ในการดำเนินการเกี่ยวกับการคุ้มครองดูแลรักษาสิทธิประโยชน์ให้แก่บุคคลกลุ่มดังกล่าวมากพอสมควรเพื่อสามารถบังคับให้ธุรกิจของเอกชนที่ทำธุรกิจเกี่ยวกับการแสวงหาผลประโยชน์จากการจัดส่งแรงงานไปทำงานต่างประเทศต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบและกฎหมายโดยเคร่งครัด

3. กระทรวงแรงงานต้องมีนโยบายที่ชัดเจนและมีการทำงานในเชิงรุก เพื่อส่งเสริมให้แรงงานไทยมีค่านิยมและทัศนคติในการทำงานในประเทศให้มากขึ้นโดยควรจัดลำดับความสำคัญของพื้นที่ที่จะดำเนินการโดยมุ่งเน้นไปที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือและภาคเหนือเป็นลำดับแรกก่อนเนื่องจากประชาชนในพื้นที่ดังกล่าวมีการเดินทางไปทำงานต่างประเทศเป็นจำนวนมาก และในระยะยาวแล้วแรงงานไทยที่ทำงานในต่างประเทศสาขาภาคเกษตรจะมีความเสี่ยงจากนโยบายการกีดกันแรงงานต่างชาติจากประเทศนายจ้างมากขึ้นเพราะประเทศเหล่านี้จะมองว่าการจ้างแรงงานต่างชาติทำให้สูญเสียเงินตราออกนอกประเทศ รวมถึงแรงงานไทยจะมีคู่แข่งจาก

ประเทศกำลังพัฒนาอื่น ๆ มากขึ้นที่ยอมรับอัตราค่าจ้างที่ต่ำกว่าแรงงานไทย ดังนั้น จึงต้องมีการเตรียมการในการบริหารจัดการกับความเสี่ยงในเรื่องดังกล่าวเพื่อหลีกเลี่ยงหรือลดผลกระทบที่จะเกิดกับแรงงานไทยในอนาคต

4. การแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศในสาขาภาคเกษตรมีค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงานสูงนั้น การใช้มาตรการในทางกฎหมายเพียงอย่างเดียวโดยการบังคับหรือควบคุมบริษัทจัดหางานไม่ให้เรียกเก็บค่าบริการจากเกินจากกฎระเบียบที่กำหนดไว้ อาจไม่ได้ผลมากนักเพราะสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นไปตามกลไกตลาดที่ความต้องการของการไปทำงานในต่างประเทศที่มีมากกว่าตำแหน่งงานว่างที่มารองรับ ดังนั้น มาตรการการแก้ไขปัญหาดังกล่าว จึงต้องใช้ทั้งมาตรการด้านกฎหมายและมาตรการทางหลักเศรษฐศาสตร์ควบคู่กันไป โดยการปรับให้กลไกตลาดมีความสมดุลโดยการแทรกแซงของภาครัฐ โดยการลดอุปสงค์ของความ ต้องการเดินทางไปทำงานในต่างประเทศให้เหลือในระดับที่ใกล้เคียงกับอุปทานของตำแหน่งงานในต่างประเทศซึ่งเป็นเรื่องที่ต้องใช้ระยะเวลาดำเนินการในระยะยาว อย่างไรก็ตาม ยังมีวิธีดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวที่สามารถดำเนินการได้ในระยะสั้นก็คือการส่งเสริมให้แรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศโดยผ่านบริษัทจัดหางานที่ปกติจะทำสัญญาจ้างกับนายจ้างมีระยะเวลา 1 หรือ 2 ปี เมื่อหมดสัญญาจ้างแล้วให้ตกลงทำสัญญาจ้างกับนายจ้างโดยตรง (Direct Employment) ไม่ต้องผ่านบริษัทจัดหางานก็จะทำให้แรงงานไทยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายให้แก่บริษัทจัดหางานซึ่งจะเป็นการลดภาระค่าใช้จ่ายได้เป็นจำนวนมาก

5. ควรมีการกำหนดวงเงินให้ความช่วยเหลือแก่แรงงานไทยที่เป็นสมาชิกกองทุนช่วยเหลือคนหางานไปทำงานต่างประเทศ โดยเฉพาะในประเด็นเกี่ยวกับการจ่ายเงินให้แก่ทายาทสมาชิกกองทุนฯ ในกรณีที่ประสบอันตรายเสียชีวิตหรือทุพพลภาพจากการทำงานในต่างประเทศ ให้มีความเหมาะสม โดยมีการปรับเพิ่มการให้ความช่วยเหลือในวงเงินให้ได้รับความช่วยเหลือในจำนวนที่มากกว่าได้รับในปัจจุบัน

6. ในเรื่องเกี่ยวกับนายจ้างไม่ปฏิบัติตามสัญญาจ้างและตามกฎหมายเกี่ยวกับการจ้างงานของอิสราเอลทำให้แรงงานไทยไม่ได้รับค่าจ้างตามอัตราค่าจ้างที่ระบุในสัญญาจ้าง และการจ่ายค่าล่วงเวลา และสวัสดิการไม่เป็นไปตามกฎหมาย รวมถึงนายจ้างบางรายจัดให้มีสภาพ - แวดล้อมการทำงานที่ไม่เหมาะสมโดยไม่จัดหาอุปกรณ์เครื่องมือที่จำเป็นสำหรับใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นการป้องกันสุขภาพไม่ให้เกิดอันตรายจากการทำงานให้รวมถึงการจัดที่พักอาศัยให้อยู่อย่างไม่ถูกสุขลักษณะนั้น สำนักงานแรงงานในต่างประเทศซึ่งมีหน้าที่ในการให้ความคุ้มครองช่วยเหลือโดยตรง ควรเร่งดำเนินการตรวจสอบให้ความช่วยเหลือ รวมถึงการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้แรงงาน

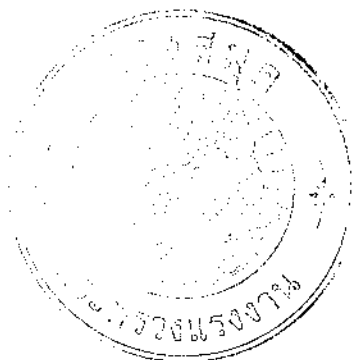
ไทยทราบและสร้างช่องทางที่จะให้แรงงานไทยมีความสะดวกในการที่จะขอรับความช่วยเหลือจาก  
เจ้าหน้าที่ของสำนักงานแรงงานเพื่อการแก้ไขปัญหาดังกล่าว

7. กระทรวงแรงงานควรมีการส่งเสริมให้มีการสร้างเครือข่ายการทำงานร่วมกับ  
สถาบันการศึกษา องค์กรเอกชน องค์กรส่วนท้องถิ่น และหน่วยงานอื่น ๆ ให้มากขึ้นเพื่อให้หน่วยงาน  
ดังกล่าวเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการศึกษาวิจัยสร้างองค์ความรู้ด้านการสร้างมูลค่าเพิ่มและ  
คุณภาพชีวิต รวมถึงการการแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการให้ความคุ้มครองหรือรักษาผลประโยชน์ให้แก่  
แรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศ

8. เนื่องจากกฎหมายการจ้างแรงงานต่างชาติของอิสราเอลจะอนุญาตแรงงาน  
ต่างชาติทำงานในประเทศอิสราเอลได้เพียง 5 ปี เท่านั้น ดังนั้นในระยะยาวแล้วหน่วยงานของไทย  
ควรจะมีการเตรียมความพร้อมสำหรับแรงงานไทยเหล่านี้เมื่อเดินทางกลับประเทศโดยการส่งเสริม  
และสนับสนุนให้แรงงานเหล่านี้ซึ่งมีความรู้ประสบการณ์และเงินทุนจากการทำงานด้านการเกษตร  
ในประเทศอิสราเอลที่ผ่านมาให้สามารถเป็นผู้ประกอบการโดยใช้ที่ดินทำกินของตนเองสำหรับการ  
ประกอบอาชีพเกษตรกรรมให้ได้รับผลตอบแทนคุ้มค่าในเชิงพาณิชย์มากขึ้น

9. สำหรับแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานภาคเกษตรในประเทศสิงคโปร์นั้น  
เนื่องจากประเทศสิงคโปร์มีพื้นที่การทำเกษตรกรรมค่อนข้างน้อย ดังนั้น จึงคาดว่าจะสามารถจ้าง  
แรงงานไทยไปทำงานในสาขาดังกล่าวไม่มากนัก อย่างไรก็ตามเนื่องจากงานการเกษตรที่นายจ้าง  
สิงคโปร์จ้างแรงงานไทยเข้าไปทำงาน เช่น การเลี้ยงกล้วยไม้ การเพาะปลูกไม้ประดับและพืชในน้ำ  
การเพาะเลี้ยงปลาสวยงาม และการปลูกพืชและการเลี้ยงสัตว์ได้นำ เป็นงานซึ่งแรงงานไทยนอกจาก  
ได้รับค่าจ้างในอัตราที่น่าพอใจแล้วยังสามารถที่จะใช้เป็นวิชาชีพสำหรับการประกอบอาชีพต่อไปได้  
ดังนั้น ก่อนที่แรงงานไทยจะเดินทางไปทำงานและระหว่างที่ทำงานอยู่ในสิงคโปร์ หน่วยงานของ  
กระทรวงแรงงานควรมีการให้ความรู้ปลูกฝังและสร้างทัศนคติให้แก่แรงงานไทยดังกล่าวมีแนว  
ความคิดที่จะนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานมาพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ประกอบ  
การสามารถประกอบอาชีพสร้างรายได้ให้กับตนเองตลอดไป เพื่อเป็นการสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่  
แรงงานไทยได้อย่างยั่งยืน

\*\*\*\*\*



## บรรณานุกรม

### หนังสือและเอกสารภาษาไทย

- กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน. 2546. การจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ (เอกสารอัดสำเนา)
- กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม. 2540. การส่งเสริมแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ. กรุงเทพมหานคร
- กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน. 2545. สรุปสถานการณ์การไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทย (เอกสารอัดสำเนา).
- กระทรวงแรงงาน. รายงานประจำปี 2546
- ปั้น วรณพินิจ. 2546. สถานการณ์แรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศกับความมั่นคงทางเศรษฐกิจ. เอกสารวิจัยส่วนบุคคล วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร
- ปิยมณี สัตยรัตน์. 2546. ปัญหาการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศ กรณีศึกษา : แรงงานไทยในประเทศอิสราเอล. ผลงานทางวิชาการผู้ขอประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักวิชาการแรงงาน 6 ว. สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
- เปรมศักดิ์ เพียยุระ. 2547. โรดแม็ป แรงงานไทยยุคไฮ-เทค. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไพลินบุ๊คเน็ต
- ฝ่ายแรงงาน ประจำสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงเทลอาวีฟ. 2547 (กรกฎาคม). สถานการณ์แรงงานไทยในอิสราเอลปี 2547. (เอกสารอัดสำเนา)
- ลักษณะ สิริเวชประเสริฐ. 2546. การจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในประเทศสิงคโปร์. ผลงานทางวิชาการผู้ขอประเมินในตำแหน่งนักวิชาการแรงงาน 8ว. กรมการจัดหางาน.
- วันชัย ผดุงศุกไธย. 2540. การบริหารกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ. ผลงานทางวิชาการผู้ขอประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน 9 ชช. กรมการจัดหางาน
- วิไลวรรณ พลอยทับทิม. 2547. แนวโน้มและผลกระทบแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ. ภาคนิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม) คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี. 2544. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่เก้า พ.ศ. 2545-2549. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ การพัฒนาที่ยั่งยืนในบริบทไทย

เอกสารประกอบการประชุมประจำปี 2546.

สำนักงานแรงงานในประเทศสิงคโปร์ 2547 (มิถุนายน). แนวโน้มและโครงสร้างการจ้างงานในประเทศสิงคโปร์ (เอกสารอัดสำเนา)

สายพิน สิริหงส์. 2543. การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของแรงงานไทยในต่างประเทศ (ศึกษาเฉพาะกรณีแรงงานไทยในประเทศสิงคโปร์) ผลงานทางวิชาการผู้ขอประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านนโยบายและแผน กรมการจัดหางาน.

วันชัย ผดุงศุกไธย. 2540. การบริหารกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ. ผลงานทางวิชาการผู้ขอประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน 9 ชช. กรมการจัดหางาน

วิไลวรรณ พลอยทับทิม. 2547. แนวโน้มและผลกระทบแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ. ภาคนิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม) คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

อรวรรณ พงศ์พงษ์. 2540. ประสิทธิผลการแก้ไขปัญหาการว่างงานและการขาดแคลนแรงงานกรณีศึกษาโครงการเคลื่อนย้ายแรงงานอย่างเป็นระบบ. ผลงานทางวิชาการผลงานผู้ขอประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน 9 ชช. กรมการจัดหางาน.

**เอกสารอิเล็กทรอนิกส์**

<http://www.manager.co.th>

<http://www.mfa.go.th>

<http://www.moi.go.th>

<http://www.nesdb.go.th>