

## บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ความคุ้มค่าของการส่งเสริมแรงงานไทยไปต่างประเทศ” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลกระทบทั้งทางบวกและทางลบของการส่งแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศ วิเคราะห์ความเชื่อมโยงระหว่างนโยบายการส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศกับการอนุญาตให้แรงงานจากประเทศเพื่อนบ้านมาทำงานในประเทศไทย และเพื่อเสนอแนะแนวทางต่อหน่วยงานของรัฐในการดำเนินนโยบายการส่งเสริมแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์แรงงานที่กลับจากไปทำงานต่างประเทศทั้งชายและหญิง และครอบครัวแรงงาน 240 คน ในจังหวัดที่มีผู้เดินทางไปทำงานต่างประเทศในอันดับต้นๆ ของภาคเหนือและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ รวมทั้งการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่รัฐที่เกี่ยวข้องนายจ้างที่จ้างแรงงานต่างด้าว และการจัดทำกราฟศึกษา

ผลการศึกษาพบว่าแรงงานที่เดินทางไปต่างประเทศส่วนใหญ่เป็นชาย อายุระหว่าง 31-50 ปี เป็นคนห้องถินภาคตะวันออกเฉียงเหนือและภาคเหนือ เรียนจบเพียงแค่ระดับประถมศึกษา สมรสและมีลูกเฉลี่ย 2 คน พวกรเข้าประกอบอาชีพเกษตรกรรมตลอดเป็นเวลามากกว่า 10 ปี และมีภาระที่ต้องดูแลสมาชิกในครอบครัว 4-5 คน แรงงานส่วนใหญ่เป็นหนี้สินและไม่มีเงินออม ดังนั้นเหตุผลที่ต้องไปทำงานต่างประเทศเนื่องจากรายได้ไม่พอใช้ ต้องการปลดหนี้ โดยได้รับการสนับสนุนจากครอบครัว ทั้งนี้ก่อให้เกิดภาระค่าเดินทางไปทำงานต่างประเทศต่อไป 2 ปี โดยผ่านบริษัทเอกชน ซึ่งส่วนใหญ่แรงงานเลือกเป็นประเทศไต้หวัน เหตุผลหลักคือค่าตอบแทนสูง ทั้งนี้ต้องเสียค่าใช้จ่ายในการดำเนินการ 50,000 - 100,000 บาทซึ่งต้องถูกหักออกจากเงินเดือนอย่างน้อย 3-5 ต่อเดือน

ถึงแม้ว่าการทำงานที่ต่างประเทศจะเป็นการทำงานแบบใช้แรงเป็นหลัก ทักษะฝีมือน้อย อีกทั้งมีปัญหาเรื่องภาษาที่ใช้สื่อสาร รวมทั้งต้องทำงานล่วงเวลา 6 วันต่อสัปดาห์ วันละ 2 ชั่วโมง และเป็นงานที่เสี่ยงภัยมากกว่าการทำงานที่ประเทศไทย แต่แรงงานก็ไม่รู้สึกว่างานหนักหรือเหนื่อย พวกรเขานั้นว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ต่างประเทศนั้นอยู่ในระดับดีปานกลาง ในทางกลับกัน彼らมีความภูมิใจว่าสามารถส่งเงินกลับเมืองไทยอย่างน้อยเดือนละ 10,000 บาท ซึ่งทำให้ครอบครัวอยู่สบายและเก็บเป็นเงินก้อนเพื่อตั้งตัวและประกอบอาชีพอิสระ

ดังนั้นจึงไม่แปลกใจที่แรงงานเกือบทุกคนรวมทั้งครอบครัวเขา (ร้อยละ 92.10) จะสรุปสอดคล้องกันว่า การไปทำงานต่างประเทศเป็นสิ่งที่คุ้มค่า เพราะทำให้พวกรเขามีเงินออม มีโอกาสพัฒนาฝีมือ ทำให้บุตรได้เรียนสูงๆ รวมทั้งทำเป็นการนำเงินเข้าประเทศไทย ถึงแม้ว่าพวกรเขายังต้องเผชิญกับความเครียดและเหงา ความสัมพันธ์กับครอบครัวห่างเหิน ไม่ได้คุ้มเพื่อแม่ตอนเย็นก็ตาม นอกจากนี้แรงงานเกือบทุกคน (ร้อยละ 97.10) เห็นว่ารัฐควรส่งเสริมแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ โดยเฉพาะกลุ่มแรงงานช่างฝีมือ

ข้อมูลจากการสำรวจไทยสะท้อนว่า แรงงานต่างด้าวที่เข้ามารаботาในประเทศไทย ไม่มีความเกี่ยวข้องกับแรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศ กล่าวคือไม่ได้มายั่งงานคนไทยจนทำให้ต้องไปทำงานต่างประเทศในขณะที่ความเห็นจากผู้เชี่ยวชาญและผู้จ้างงานแรงงานต่างด้าวชี้สอดคล้องกันว่า แรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานที่แรงงานไทยไม่ทำอยู่แล้ว เพราะพวกรเขายังทำงานในลักษณะ 3D (Dirty Dangerous and Difficult)

ดังนั้นจึงเป็นการทำงานในลักษณะทดแทนกันมากกว่า เป็นที่น่าสังเกตว่างานที่แรงงานไทยทำที่ต่างประเทศ ก็เป็นงานในลักษณะ 3D ที่แรงงานประเทศไทยทางปัญญาที่จะทำ เช่นกัน

สำหรับข้อเสนอแนะเพื่อบริหารจัดการแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศนั้น รัฐบาลโดยกระทรวง แรงงาน ควรให้ความสำคัญ 3 ช่วง ได้แก่ ช่วงก่อนเดินทาง ช่วงที่ทำงานที่ต่างประเทศ และหลังจากกลับมา เมืองไทย ซึ่งต้องทำให้เป็นเรื่องที่ถูกกฎหมาย และอยู่ในระบบภายใต้การกำกับดูแลของกระทรวงแรงงานทั้ง ในด้าน ส่งเสริม คุ้มครองและพัฒนา โดยอาจพิจารณาการจัดตั้งองค์กรในลักษณะองค์กรมหาชนเพื่อบริหาร การส่งออกแรงงานไทยไปต่างประเทศทั้งระบบ เพื่อป้องกันปัญหาการจ่ายเงินค่านายหน้าที่สูงเกินจริง นอกจากนี้ การสร้างระบบคุ้มครองครอบครัวของแรงงานไทยที่เมืองไทยเป็นสิ่งที่พึงพิจารณาควบคู่ไปด้วย

## **Abstract**

The study on “Advantages and Disadvantages of Thai Labour Exporting Promotion” has as the objectives to find out both positive and negative impacts of such promotion; to analyse the linkages between the Thai labour exporting promotion policy and the government permission to import foreign labour to work in Thailand; and to propose measures for government agencies concerned on the implementation of labour exporting policy. Methods of study include structured interviews with 240 male and female labour who have come back from working overseas whose domiciles are in northeastern and northern provinces with top numbers of exported labour in the presence of their family, interviews with selected high-level labour officials, labour academicians, and employers hiring foreign labour in their enterprises. In addition, 4 case studies are recorded to explain the situation.

The study finds that the majority of exported labour are males aged between 31 – 50 years who finish only elementary education, married and have an average of 2 children. They have successively engaged in farming for more than 10 years before leaving Thailand to work in foreign countries and are responsible for 4 – 5 dependent family members. Most of them have debts and no savings. Factors pushing them to work abroad are naturally to free themselves from debts and to gain more income with the consent of the family. More than half of the sampling group interviewed had worked abroad for two years at a time through the arrangement of private employment agencies. Most of them chose to go to Taiwan where they received high compensation although they had to pay their way between 50,000 – 100,000 bahts and were obliged to borrow the money from black market with 3 – 5 percent of interest per month.

Despite the fact that jobs taken in foreign country are mainly manual, unskilled, and more risky, with 2 hours overtime a day for 6 days a week plus language difficulties, Thai labour do not feel the hardness or tiredness. On the contrary, they feel that their quality of life is fairly good and are proud that they can send money back home for at least 10,000 bahts a month to help their family live comfortably and have a sum of money to maintain themselves and to set up independent occupation.

It is not surprising, therefore, that almost all Thai labour and their family interviewed (92.10 percent) share the same view that working abroad is worthwhile, since it enables them to have savings, opportunity for their skill development and for their children’s education, as well as to bring money to the motherland, although they suffer from strains,

loneliness and distant relationship with the family. Besides, almost all of them (97.10 percent) suggest that the Government should carry on the promotion of Thai labour exporting, especially for skilled labour.

Information gathered from ex-Thai exported labour reflects that foreign labour from neighbouring countries do not have any linkages with the exporting of Thai labour. In other words, imported foreign labour has not seized the opportunity for employment from local Thai labour. This opinion matches with those of the labour experts and employers hiring foreign labour to work mainly in the 3 Ds (Dirty, Dangerous and Difficult) jobs as substitution for local labour. It is notable, however, that exported Thai labour also work in the 3 Ds jobs refused by local labour overseas.

On the administration of Thai labour exporting policy the study recommends that the Government through the Ministry of Labour should develop concretes legitimate three – phases measures namely before leaving, during working overseas, and after returning home under the supervision of the Ministry in the aspects of promotion, protection, and development. In order to do so, an organization of a public company nature should be set up to execute overall Thai labour exporting in order to prevent unnecessary high commission charge. In addition, creation of protection system for the family of Thai labour back home should also be considered.

# บทที่ 1

## ความสำคัญของเรื่อง

### 1.1 บทนำ

การไปทำงานต่างประเทศที่ผ่านการขออนุญาตจากหน่วยงานของรัฐเริ่มขึ้นในปี 2516 (วิไลวรรณ พโลยทับทิม, 2547) ประเทศที่รับแรงงานไทยจำนวนมากระหว่างปี 2518 – 2528 คือ ประเทศญี่ปุ่นภาคตะวันออกกลาง โดยเฉพาะอย่างยิ่งประเทศไทยอุด EAR เป็นแหล่งงานนั้นความต้องการแรงงานต่างด้าวในแคนบันน์ลดลง เนื่องจากโครงการก่อสร้างต่างๆ ถึงจุดอิ่มตัว แรงงานไทยได้ตลาดแรงงานใหม่ในกลุ่มประเทศอุตสาหกรรมใหม่ (NICs) ในภูมิภาคเอเชียตะวันออกและตะวันออกเฉียงใต้ สถิติล่าสุดของกรมการจัดหางาน (2550) พบว่าในปี พ.ศ. 2550 แรงงานไทยที่ขออนุญาตเดินทางไปทำงานต่างประเทศถูกต้องตามกฎหมายทุกประเภท มีจำนวนทั้งสิ้น 148,329 คน ลดลงจากปี 2549 ที่แรงงานไทยลงทะเบียนเดินทางไปทำงานต่างประเทศจำนวน 182,717 ทั้งนี้แรงงานที่มีภูมิลำเนาจากภาคตะวันออกเฉียงเหนือประสงค์เดินทางไปทำงานต่างประเทศมากที่สุด รองลงมาคือแรงงานจากภาคเหนือ และภาคกลาง ส่วนแรงงานจากภาคตะวันตกและภาคใต้ พบว่าเดินทางไปทำงานต่างประเทศน้อยที่สุด

ประเทศที่แรงงานเดินทางไปทำงานส่วนใหญ่ คือ ไต้หวัน สาธารณรัฐเกาหลี อิสราเอล ญี่ปุ่น และสาธารณรัฐอาหรับเอมิเรตส์ ตามลำดับ โดยทำงานในงานอาชีพระดับล่าง คือปฏิบัติงานในโรงงานประเภทควบคุมเครื่องจักรและประกอบชิ้นส่วน อุตสาหกรรมการผลิต ก่อสร้าง เกษตรและการใช้แรงงานทั่วไปคิดเป็นร้อยละ 80.90 ของแรงงานที่ขออนุญาตทั้งหมด ขณะที่ประเทศปลายทางในภูมิภาคตะวันออกกลางมีเพียงร้อยละ 9.22 หากที่สุดคือ ประเทศอิสราเอล ในขณะที่การเดินทางไปทำงานที่สาธารณรัฐอาหรับเอมิเรตส์มีแนวโน้มเพิ่มขึ้น สำหรับประเทศปลายทางในแอฟริกามีเพียงร้อยละ 3.54 ซึ่งส่วนใหญ่ได้แก่ประเทศเบลเยียมและแอฟริกาใต้ หากนับรวมแรงงานไทยที่ทางไปทำงานด้วยวิธีอื่นที่ไม่ผ่านรัฐ เช่นลักษณ์เข้าประเทศปลายทางโดยผิดกฎหมาย ซึ่งมีเป็นจำนวนมากด้วยแล้ว คาดหมายว่าแรงงานไทยที่ทำงานในต่างประเทศน่าจะมีประมาณ 100,000 – 200,000 คน

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับผลกระทบของการที่แรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศจำนวนมากซึ่งให้เห็นถึงผลกระทบต่อประเทศและต่อคนงานเองทั้งในด้านบวกและด้านลบ ผลกระทบที่เป็นบวกได้แก่ เป็นการลดปัญหาการว่างงานในประเทศ สามารถส่งเงินกลับเป็นเงินตราต่างประเทศปีละไม่ต่ำกว่า 30,000 ล้านบาท หลังจากปี พ.ศ. 2540 ค่าเงินบาทลดลง จำนวนเงินส่งกลับคิดเป็นเงินบาทมีมูลค่าสูงถึงปีละ 50,000 ล้านบาท (ปั้น วรรัตนพินิจ, 2546) เงินส่วนนี้ช่วยให้ครอบครัวคนไทยรายได้มีกำลังซื้อ มีส่วนช่วยแก้ปัญหาความยากจนในชนบทได้ระดับหนึ่ง นอกจากนี้เมื่อกลับมาแล้วมักจะได้รับการยอมรับในชุมชนมากขึ้น มีผู้สนับสนุนเลือตากและมากอคำแนะนำ รวมทั้งมีบทบาทในกิจกรรมส่วนรวมของชุมชนมากขึ้น

อย่างไรก็ตาม แรงงานส่วนออกของไทยช่วงทศวรรษ 2540 ส่วนใหญ่ร้อยละ 80 มีการศึกษาระดับประถมศึกษา ทำงานอยู่ในภาคเกษตร เป็นแรงงานระดับล่างไร่มีอ ค่าจ้างที่ให้จึงต่ำ และได้งานที่ไม่มีโอกาสจะพัฒนาฝีมือหรือทักษะพอที่จะเรียกว่าเป็นกำไรม่องชีวิต ก่อนจะได้เดินทางไปต้องลงทุนสูงด้วยการสร้างหนี้สิน เมื่อไปแล้วต้องทำงานประมาณ 8 – 12 เดือนจึงจะได้เงินเท่าต้นทุนที่ลงไป บางส่วนไม่มีได้งานตามสัญญาหรืออุปนัยข้างนำ้าไปขายให้นายจ้างอื่น บางส่วนต้องจ่ายให้นายหน้าของประเทศปลายทาง กรณีนี้ทำให้มีเงินไทยหลอกอุกอกประเทศถึงประมาณหนึ่งในสิบหกในสามของค่าบริการทั้งหมด (สภากศ. จันทวนิช, 2543) ถึงแม้ระดับการศึกษาของแรงงานไทยได้รับการพัฒนาขึ้นเป็นลำดับในช่วงเวลาที่ผ่านมา โดยในปี 2550 แรงงานร้อยละ 42.25 จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษา (สำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ, 2550) แต่ดักษณะการทำงานก็ยังคล้ายแบบเดิม รวมทั้งการลงทุนเพื่อไปต่างประเทศก็ยังสูงเช่นเดิม ในขณะที่เงินส่วนกลับประเทศของแรงงานจะหมดไปกับการใช้จ่ายเงินของครอบครัวในด้านการบริโภค ขณะที่การใช้จ่ายเพื่อการลงทุนประกอบอาชีพมีน้อยมาก เพียงร้อยละ 1.2 (สภากศ. จันทวนิช, 2544) อีกทั้งเป็นการสร้างความเครียดในการพึ่งพา ซึ่งเป็นอุปสรรคของการพัฒนาที่ยังอีก อำนวยซึ่งจากเงินส่วนกลับเป็นปัจจัยเร่งของพฤติกรรมบริโภคนิยมในชุมชน จึงอาจกล่าวได้ว่านี้คือความไม่คุ้มค่าของการไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทย

ในด้านผลกระทบทางสังคมและครอบครัว ได้แก่การล้มถลายของสถาบันครอบครัวและสถาบันชุมชนซึ่งเป็นกลไกของการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การถ่ายทอดเชิงวัฒนธรรมจากคนรุ่นหนึ่งไปสู่คนอีกรุ่นหนึ่ง การที่มีสตรีไปทำงานในต่างประเทศในสัดส่วนที่เพิ่มขึ้นมีผลอย่างลึกซึ้งต่อความอ่อนแอกของวัฒนธรรมชุมชน การใช้ชีวิตในต่างแดนมีคุณภาพต่ำ เนื่องจากเหงา คิดถึงบ้าน ไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับชีวิตการทำงานและชีวิตสังคมในต่างแดน ตกอยู่ในความเครียดและภาวะกดดัน จึงอาจหาทางออกด้วยการใช้ยาเสพติด เล่นการพนัน หรือก่ออาชญากรรม ทะเลวิวาท ผู้ที่เป็นแรงงานเข้าประเทศปลายทางโดยไม่ถูกต้องตามกฎหมายต้องหลบๆ ซ่อนๆ หวาดผัว ถ้าถูกจับได้ก็ต้องถูกดำเนินคดีตามกฎหมายของต่างประเทศ สร้างความเสียหายต่อชื่อเสียงของประเทศไทย ผลกระทบทางศีลธรรมได้แก่การมีคู่ใหม่ หย่าร้างกันคู่สมรสเดิม รวมทั้งปัญหาความสัมพันธ์ทางเพศของสมรส ซึ่งทำให้ชีวิตครอบครัวไม่สมบูรณ์ มีผลกระทบต่อเด็กและเยาวชนในครอบครัว

เมื่อชั่งนำ้นั้นกระหว่างผลกระทบในเชิงบวกและเชิงลบ พราะประมาณได้ว่ากำกับกันขึ้นอยู่กับมุ่งมองและการให้ความสำคัญในแต่ละมิติของผลกระทบ นักวิชาการหลายท่านคาดหมายว่าในอีกไม่กี่ปีข้างหน้า ความต้องการแรงงานต่างชาติของประเทศปลายทางโดยรวมจะลดลงเป็นลำดับเนื่องจากความต้องการแรงงานไร้มืออาจลดลงเพราะมีการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยทดแทนการทำงานของคนมากขึ้น อย่างไรก็ตามการแข่งขันการส่งแรงงานทำงานต่างประเทศของประเทศไทยจะเพิ่มมากขึ้นโดยเฉพาะแรงงานภาคบริการ โดยมีแนวโน้มว่าสัดส่วนของแรงงานสตรีที่ไปทำงานต่างประเทศจะเพิ่มขึ้นในงานประเภทบริการ เช่น ผู้ช่วยแม่บ้าน นวดแผนไทย หรือ ผู้ดูแลเด็กและผู้สูงอายุ นโยบายของรัฐบาลเช่น การเปิดการค้าเสรี และครัวไทยสู่ครัวโลก ก็จะมีผลต่อการเพิ่มขึ้น

ของแรงงานสตรีที่ไปทำงานต่างประเทศเช่นเดียวกัน ผู้ที่ไปทำงานในต่างประเทศที่สามารถเก็บเงินได้เป็นกอบเป็นกำก็จะเป็นผู้ที่มีโอกาสทำงานอย่างน้อย 2 ปี ติดต่อกัน เมื่อกลับมาและใช้จ่ายเงินหมดแล้วก็จะเดินทางไปใหม่ เป็นที่น่าสังเกตว่าปรากฏการณ์แรงงานข้ามดินยังคงมีอยู่อย่างต่อเนื่องในยุคโลกาภิวัตน์ โดยแรงงานไทยยังคงเดินทางไปต่างประเทศเพื่อทำงานระดับล่าง และแรงงานต่างด้าวจากประเทศเพื่อนบ้านที่ยักจันกว่าเดินทางเข้ามารаботาหนึ่อยากกดแทนแรงงานไทย

ปรากฏการณ์ที่น่าสนใจในการศึกษาเรื่องแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศคือ รัฐบาลไทยได้เริ่มนิยมอนุญาตให้มีการจ้างแรงงานข้ามชาติโดยมีพระราชบัญญัติคุ้มครองเมือง พ.ศ. 2522 และ พ.ร.บ. การทำงานคนต่างด้าว พ.ศ. 2521 ซึ่งเป็นผลมาจากการความจำเป็นต้องนำแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้านเข้ามาทดแทนแรงงานไทยระดับล่าง ซึ่งบางส่วนของแรงงานไทยทักษะน้อยนั้นได้เปลี่ยนไปทำงานในต่างประเทศแทน จนกระทั่งปี 2547 รัฐบาลไทยได้มีแนวโน้มการจัดการแรงงานต่างด้าวทั้งระบบโดยให้แรงงานต่างด้าวที่ทำงานในประเทศไทยทั้งหมดไม่ว่าจะเคยขออนุญาตทำงานหรือไม่รวมทั้งครอบครัวผู้ติดตามมาขึ้นทะเบียนรายงานตัวต่อกระทรวงมหาดไทย และขออนุญาตทำงานกับกระทรวงแรงงานโดยมีจุดประสงค์ที่ต้องการทราบจำนวนแรงงานข้ามชาติทั้งหมดในประเทศไทย เพื่อนำไปสู่กระบวนการการทำให้ถูกกฎหมาย (Legalization) โดยการให้ประเทศไทยต้นทางพิสูจน์สัญชาติ และออกหนังสือเดินทางต่อไป

สถิติ ณ เดือนกันยายนโดยกรรมการจัดหางาน (2548) จนถึงปี พ.ศ. 2548 มีแรงงานต่างด้าวที่หลบหนีเข้าเมือง สัญชาติพม่า ลาวและกัมพูชา ได้ต่ออายุในอนุญาตทำงานทั่วประเทศ รวม 705,293 คน และเชื่อว่ามีอีกมากที่ยังมีฐานะเป็นแรงงานเดือนที่หลบหนีการจับกุมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ มีข้อสังเกตว่าจากการสำรวจความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวของนายจ้างทั่วประเทศมีมากถึง 1,881,529 คน โดยต้องการคนงานสัญชาติพม่าสูงที่สุดถึง 1,354,309 คน จำนวนนายจ้างที่แสดงความจำนงจ้างแรงงานต่างด้าวมีถึง 240,297 คน โดยเป็นนายจ้างในเขตกรุงเทพมหานครมากที่สุด ผลกระทบจากการจ้างแรงงานต่างด้าวที่เกื้อหนุนทั้งหมดเข้ามายโดยผิดกฎหมาย รัฐบาลต้องผ่อนผันเป็นระยะ ๆ สร้างปัญหาความไม่เข้าใจกับประเทศไทยเพื่อนบ้าน บางกลุ่มเป็นพำนักระโครเครื่องรังและโรคติดต่อมานี้แพร่สู่คนไทย เป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านสาธารณสุข และที่น่าเป็นห่วงก็คือการผลักดันให้แรงงานต่างด้าวกลับประเทศไทยเป็นเรื่องยาก เนื่องจากนายจ้างนิยมจ้างแรงงานต่างด้าวเพราสามารถลดค่าจ้าง เป็นคนงานที่ไม่มีปากเสียงและอดทนต่องานหนัก แต่อาจว่าจะเป็นต้องจ้างเพราแรงงานไทยไม่ได้ ทราบได้ที่รัฐบาลคล้อยความต้องการของนายจ้างก็จะคงจะต้องเผชิญปัญหาการจัดการกับแรงงานต่างด้าวต่อไปไม่มีสิ้นสุด และสภาพของแรงงานต่างด้าวในเมืองไทยก็คงไม่ต่างอะไรมากนัก กับสภาพของแรงงานไทยในต่างประเทศ

โดยข้อเท็จจริงและสถานการณ์ที่กล่าวแล้วข้างต้น งานวิจัยฉบับนี้จึงมุ่งศึกษาผลกระทบทั้งทางบวกและทางลบของการส่งเสริมแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศ โดยรวมรวมข้อมูลที่เป็นปัจจุบันจากภาคีที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้真相ว่าตัวแรงงานเองและครอบครัวเห็นว่า จะได้รับประโยชน์จากการนี้คุ้มค่าหรือไม่เพียงใด

## 1.2 วัตถุประสงค์

- เพื่อศึกษาผลกระทบทั้งทางบวกและทางลบของการส่งแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศและปัจจัยหลักที่สร้างผลกระทบ
- เพื่อวิเคราะห์ความเชื่อมโยงระหว่างนโยบายการส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศกับการอนุญาตให้แรงงานจากประเทศเพื่อนบ้านมาทำงานในประเทศไทย
- เพื่อเสนอแนะแนวทางต่อหน่วยงานของรัฐในการดำเนินนโยบายการส่งเสริมแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ

## 1.3 วิธีการศึกษา

เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพและปริมาณ โดยรวบรวมข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวกับแรงงานไทยที่ไปทำงานในต่างประเทศและแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยเพื่อการวิเคราะห์และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการสัมภาษณ์แรงงานที่กลับจากไปทำงานต่างประเทศทั้งชายและหญิง และครอบครัวแรงงาน 240 คน ในจังหวัดที่มีผู้เดินทางไปทำงานต่างประเทศในอันดับต้นๆ ของภาคเหนือและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อทราบความคิดเห็นเกี่ยวกับผลดีและผลเสียของการไปทำงานในต่างประเทศ นอกจากนี้จะสัมภาษณ์นายจ้างที่จ้างแรงงานต่างด้าวในภาคอุตสาหกรรม การผลิตและส่งออก เป็นต้น เจ้าหน้าที่รัฐที่เกี่ยวข้องและผู้เชี่ยวชาญ เพื่อทราบทัศนคติและประสบการณ์ในการใช้แรงงานต่างด้าว รวมทั้งการส่งเสริมแรงงานไทย

## 1.4 คำนิยามเชิงปฏิบัติการ

แรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ หมายถึง แรงงานไทยทั้งเพศชาย และหญิงที่เคยทำงานต่างประเทศในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง ซึ่งได้รับอนุญาตให้เดินทางไปทำงานต่างประเทศแบบถูกกฎหมาย และขณะนี้ได้กลับมาพำนักระยะหนึ่งที่ประเทศไทย

ความคุ้มค่า หมายถึง ผลต่างของผลกระทบทั้งเชิงบวกและลบต่อแรงงานและครอบครัวพิจารณาในเชิงผลประโยชน์ส่วนบุคคล (Private Benefit)

ผลกระทบในทางบวก หมายถึง ประโยชน์ที่แรงงานไทยได้รับจากการที่มีแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศ เช่น แรงงานได้ค่าจ้าง สามารถส่งเงินกลับให้ครอบครัวซึ่งช่วยเพิ่มอำนาจซื้อของครอบครัวและทำให้มีสมาชิกในครอบครัวมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น เป็นต้น

ผลกระทบในทางลบ หมายถึง ผลเสียจากการที่แรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศในมิติสังคมและวัฒนธรรม เช่น ความรู้สึกเหงาที่อาจนำพาไปสู่การนอกใจคู่สมรส การเกี่ยวข้องกับอาชญากร ความเจ็บป่วยทางกายและใจ ไม่ประสบความสำเร็จตามความคาดหวัง หรือสร้างนิสัยพึ่งพาให้ครอบครัวทางบ้าน เป็นต้น

แรงงานต่างด้าวในประเทศไทย หมายถึงแรงงานระดับล่างสัญชาติพม่า ลาวและกัมพูชา ที่ลักลอบเข้าประเทศไทยเพื่อทำงานทำ และมีแรงจูงใจแบบเดียวกับแรงงานไทยที่ไปทำงานในต่างประเทศ แรงงานเหล่านี้ได้รับการผ่อนผันให้ทำงานได้โดยเหตุผลทางนุญธรรมและเป็นการช่วยเหลือนายจ้างที่อ้างว่าแรงงานไทยไม่พร้อมที่จะทำงานบางประเภท

### 1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. สามารถประเมินความคุ้มค่าของการส่งเสริมแรงงานไทยไปต่างประเทศในสถานการณ์ปัจจุบันจากทัศนะของแรงงานไทยและครอบครัว
2. ผลการวิจัยสามารถใช้เป็นข้อมูลประกอบการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการส่งเสริมแรงงานไทยไปต่างประเทศให้รัดกุมและสมประ โยชน์ยิ่งขึ้น
3. หน่วยงานที่สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ได้แก่ กระทรวงแรงงาน กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กระทรวงมหาดไทย และสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาทุกแห่ง ที่มีการเรียนการสอนเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการศึกษาด้านแรงงาน

## บทที่ 2

### วรรณกรรมปริทัศน์

#### 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการอพยพข้ามชาติ

ทฤษฎีและงานศึกษาต่างๆเกี่ยวกับการอพยพข้ามชาติที่สร้างการยอมรับในยุคแรก คือข้อค้นพบของราเวนสไตน์ในปี พ.ศ.2428 (ค.ศ.1885) ที่ได้เสนอรายงานเรื่อง Law of Migration ต่อมาในปี พ.ศ. 2432 เขายังเสนอข้อมูลเพิ่มเติมที่ได้จากการศึกษา 20 ประเทศ ในรายงานฉบับเดียวกัน (พีเรเทฟและคณะ, 2525) ซึ่งในเวลาต่อมา เอฟเวิร์ทธ์ เอส ลี (2522) ได้วิเคราะห์พัฒนาการของการย้ายถิ่น โดยใช้ข้อค้นพบของราเวนสไตน์ และได้พูดถึงปัจจัยต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการย้ายถิ่น รวมทั้งองค์ความรู้ต่างๆเกี่ยวกับการย้ายถิ่น ที่สำคัญได้แก่ ประเด็นที่กล่าวถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการย้ายถิ่น 4 ประการ อันได้แก่

1. ปัจจัยเกี่ยวข้องกับถิ่นเดิมเดิม ได้แก่ ปัจจัยที่จะทำการตั้งคุณหรืออีดเหนี่ยวนอน ไว้กับถิ่นเดิม และปัจจัยที่ผลักดันให้คนย้ายออกจากถิ่นเดิม เช่น รายได้ในประเทศต้นทางมีผลต่อการตัดสินใจอพยพในทางลบ ขณะที่รายได้จากประเทศปลายทางมีผลต่อการอพยพในทางบวก

2. ปัจจัยเกี่ยวข้องกับปลายทาง ได้แก่ ปัจจัยที่จะดึงดูดคนจากต่างถิ่น เช่น ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม รายได้หรือเศรษฐกิจที่ดีกว่า กว้างขวาง รวมทั้งการต้อนรับที่ดีของประเทศปลายทางต่อผู้มาอยู่ใหม่

3. อุปสรรคที่แทรกกลางระหว่างถิ่นเดิมกับถิ่นปลายทาง ได้แก่ ระยะทาง สภาพธรรมชาติ ค่าธรรมเนียมในการเคลื่อนย้าย หรือความยากลำบากในการย้ายถิ่น

4. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ความรู้ ความเข้าใจ และประสบการณ์เกี่ยวกับประเทศต้นทาง และปลายทาง

ผลงานวิจัยการย้ายถิ่นต่างยืนยันว่า การย้ายถิ่นสามารถเกิดได้กับทั้งคนทำงานระดับล่าง และคนทำงานระดับสูง ซึ่งสำหรับคนทำงานระดับสูงนั้น การอพยพข้ามชาติไปทำงานต่างประเทศนั้น เกิดจากสาเหตุใหญ่ๆ 4 ประการ คือ 1). ความแตกต่างของรายได้ระหว่างประเทศเดิมกับประเทศที่จะย้ายถิ่นไป 2). โอกาสในการประกอบอาชีพระดับที่สูงกว่า 3). เงื่อนไขในการคงชีพที่สะดวกสบายกว่า และ 4). เงื่อนไขในการทำงานที่มีหลักประกันและสวัสดิการที่ดีกว่า (Bhagwati, 1976)

สำหรับประเทศไทย สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ได้ให้ความหมาย การอพยพข้ามชาติ หมายถึง การเคลื่อนย้ายเชิงพื้นที่ของประชากรจากพื้นที่ที่อยู่ปกติ ข้ามเขตการปกครองไปยังพื้นที่อื่น การอพยพข้ามชาติแบ่งเป็นการอพยพข้ามชาติแบบถาวร และการอพยพข้ามชาติแบบชั่วคราว ได้แก่ การอพยพข้ามชาติตามกฎหมาย (สถาบันวิจัยประชากรและสังคม, 2533) อาจกล่าวได้ว่า ความเหลื่อมล้ำในการพัฒนาชนบทและเมือง เป็นปัจจัยผลักดันการอพยพข้ามชาติ

สืบเนื่องตั้งแต่การพัฒนาประเทศตั้งแต่เริ่มนิการใช้แผนพัฒนาฯฉบับที่ 1 ถึงฉบับที่ 3 ที่ก่อให้เกิดการกระจายตัวของความเจริญ ประชาชนในชนบทอพยพหลังไหลงมาทางน้ำทำที่กรุงเทพฯ

ดึงแม่ในช่วงแผนพัฒนาฯฉบับที่ 5 (พ.ศ.2525-2529) รัฐบาลมุ่งแก้ไขปัญหาความยากจนในชนบทล้าหลัง เพื่อยกระดับชีวิตและความเป็นอยู่ให้ดีขึ้น โดยมีการสร้างงานในชนบท ส่งเสริมการผลิตและจัดบริการพื้นฐานที่จำเป็นให้ชนบท เน้นการกระจายบริการสังคมอย่างทั่วถึง เพื่อลดปัจจัยผลักดัน แต่ปัญหาความยากจนและหนี้สิน ก็ทำให้คนชนบทแสวงหาโอกาสในการมีรายได้โดยไปทำงานที่ต่างประเทศตามนโยบายการส่งออกแรงงานไทยที่เข้มข้นมากขึ้นในช่วงเวลานี้สืบเนื่องจากการส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศตั้งแต่ปี พ.ศ.2516

อย่างไรก็ตามนักวิชาการพบว่า การอพยพข้ามคืนสามารถใช้เป็นกลไกลดความยากจน ซึ่งเป็นการคืนพันจาก การศึกษาการติดตามผู้ข้ายกินในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (วานิช, 2540) ผลการศึกษาพบว่าประชากรภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีการอพยพข้ามคืนระดับสูง เพศชายโดยเฉพาะวัยกลางคนจะข้ายกินมากกว่าเพศหญิง ผู้ข้ายกินจะส่งเงินช่วยเหลือครอบครัวด้วยวิธีการต่างๆ และครอบครัวจะเอาไปใช้ในความจำเป็นพื้นฐาน เช่น อาหารและเสื้อผ้า จ่ายคืนหนี้สินหรือจ่ายในสิ่งที่จำเป็นต่อการเพาะปลูก เช่น ค่าปุ๋ย เมล็ดพันธุ์พืช ยาฆ่าแมลง หรือใช้จ่ายในการปรับปรุงบ้านเรือน

การตัดสินใจข้ายกินส่วนใหญ่ได้รับอิทธิพลจากครอบครัว ญาติพี่น้อง หรือเพื่อนสนิท ที่อยู่ในภูมิภาคเดียวกัน ที่มีอาชญากรรมและชั้นไม่มีครอบครัว และสำหรับแรงงานที่ต้องการทำงานแล้วนั้น คุ้มครองสิทธิมนตรีส่วนสำคัญในการสนับสนุนการตัดสินใจข้ายกิน งานวิจัยยังยืนยันว่า การติดเชื้อเอ็อดส์ เป็นพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับผู้ข้ายกินโดยเฉพาะเพศชาย

สำหรับปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดการอพยพข้ามคืนไปทำงานยังต่างประเทศนั้น คือการรวมตัวของประเทศไทยในภูมิภาคเดียวกันในแอเซียนเป็นองค์กรอาเซียนที่จัดตั้ง ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2510 ซึ่งเป็นการรวมกลุ่มกันในภูมิภาคเพื่อเพิ่มอำนาจในการต่อรองกับภูมิภาคอื่นบนเวทีโลก โดยมีเป้าหมายสำคัญลำดับแรกเพื่อการพัฒนาเศรษฐกิจของแต่ละประเทศและของภูมิภาคอาเซียนโดยรวม (วิทยาลัยประชารัฐศาสตร์, 2544) ด้วยวิธีการการบริหารจัดการแรงงานข้ามคืน โดยบางประเทศเลือกที่จะรับแรงงานไร้ฝืนและแรงงานไร้ฝืนไว้ทำงานสำหรับบางเศรษฐกิจ ซึ่งมักเป็นเศรษฐกิจที่ขาดแคลนแรงงานห้องถีนหรือคนปฏิเสธที่จะทำ โดยมีมาตรการทางกฎหมายที่ควบคุมอย่างเข้มงวด ทั้งนี้ ความไม่เท่าเทียมกันในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทยต่างๆ ความไม่สอดคล้องระหว่างอุปสงค์และอุปทานของตลาดแรงงานในแต่ละประเทศ การคุณภาพติดต่อระหว่างประเทศต่างๆ ที่เปิดโอกาสที่ดีกว่าในด้านเศรษฐกิจและสังคมของแรงงานประเทศไทยนั้น ในอีกประเทศไทยนั้น ดังนั้นนโยบายในการอพยพข้ามคืนของประเทศไทยที่รับแรงงานเข้าทำงานโดยหลักมี 2 ประการ ได้แก่ 1. นโยบายในการจัดระเบียบ (Regulating) และควบคุม (Controlling) และ 2. นโยบายที่มีผลต่อปัจจัยแวดล้อมหรือเงื่อนไข สำหรับคนต่างด้าวหรือผู้ข้ายกินเมื่อเข้ามาอยู่ในดินแดนของรัฐอธิบดีญี่ปุ่น ในรูปแบบ Work permit (Employment of Foreign Workers Acts) หรือ Employment Pass (Immigration Act) สำหรับแรงงานวิชาชีพ เช่น สถาปนิก แพทย์ และวิศวกร การศึกษาจากมหาวิทยาลัยที่ได้รับการรับรองวิทยฐานะ และได้เงินเดือนมากกว่า ได้รับอภิสิทธิ์ในการทำงานมากกว่า เช่น เงินเดือนสูงกว่า สะท้อนระดับความชำนาญของคนทำงานชาวต่างด้าวและสิทธิประโยชน์ที่ได้รับแตกต่างกันออกไป

ส่วนประเทศไทยทางของการอพยพข้ายื่นจะมีการควบคุมจำนวน แรงงานต่างด้าวที่มีทักษะระดับต่ำ คือกิ่งฟื้มือและไร้ฝีมือ โดยอาศัยการจดทะเบียนการทำงานของคนต่างด้าว ใช้มาตรการเรื่องภาษี (Levy) และโควต้าการเข้าแรงงานต่างด้าว และมีมาตรการในการควบคุมและลงโทษผู้ลักลอบเข้าเมือง โดยผิดกฎหมายเป็นเครื่องมือทางนโยบายที่สำคัญ นโยบายการนำแรงงานเข้าประเทศจะเปิดรับแรงงานไร้ฝีมือให้เข้ามาทำงานภาคเกษตรและอุตสาหกรรมการก่อสร้าง ส่วนแรงงานไร้ฝีมือให้ทำงานเฉพาะในภาคอุตสาหกรรมการผลิตบางประเภทและการบริการบางประเภท ดังนั้นจะเห็นได้ว่า การตัดสินใจทำงานที่ต่างประเทศ ขึ้นอยู่กับปัจจัยดึงดูดและปัจจัยผลักของประเทศต้นทางและปลายทาง ได้แก่ วิกฤตเศรษฐกิจ หรือความขั้นแย่ของประเทศต้นทาง และการขาดแคลนแรงงานค่าจ้าง/ค่าล่วงเวลาที่สูง รวมทั้งประสบการณ์ต่างประเทศของประเทศไทย (วิทยาลัยประชากรศาสตร์, 2544)

งานวิจัยยังยืนยันว่า วิกฤตเศรษฐกิจทำให้คนไทยมองหาโอกาสในการทำงานต่างแดนอีกครั้ง รัฐบาลไทยได้หันมาส่งเสริมให้คนงานไทยมีศักยภาพในการแข่งขันกับภายนอกด้วยการใช้มาตรการส่งเสริมการฝึกอาชีพยกระดับฝีมือแรงงานของตนและเริ่มมีบทบาทในการส่งเสริมการส่งคนงานไทยไปต่างประเทศมากขึ้น มิใช่เพียงเพื่อการบรรเทาภาวะการว่างงานที่รุนแรงภายในประเทศแต่เพื่อให้มีกระแสเงินตราไหลเข้าประเทศ ประเทศไทยทางการค้าที่เป็นเป้าหมายหลักของการส่งแรงงานไทยไปทำงานในช่วงปี 2541 คือประเทศไทย ไหหัวน บруไน สิงคโปร์ และอิสราเอล

นอกจากนี้ งานวิจัยของวิทยาลัยประชากรศาสตร์ในปี 2544 สรุปว่าผลกระทบของการอพยพข้ายื่นข้ามชาติซึ่งหมายถึงการเดินทางไปทำงานที่ต่างประเทศของแรงงาน ได้แก่ 1).ผลกระทบทางเศรษฐกิจ ได้แก่ เงินหรือ สิ่งของที่แรงงานส่งกลับประเทศไทยให้ครอบครัวของตน และ ก่อให้เกิดการเพิ่มรายได้ประชาชาติ และ 2).การปรับตัวทางสังคม ทำให้สภาพชีวิตความเป็นอยู่ดีขึ้นในระยะยาว ถึงแม้ว่าในระยะสั้น แรงงานอาจประสบความลำบากในการปรับตัว

อย่างไรก็ดี การอพยพข้ายื่นเป็นปรากฏการณ์ธรรมชาติ ในประเทศที่พัฒนาแล้วและประเทศกำลังพัฒนาหลายประเทศ พ布ว่า วัยรุ่นตอนปลายและคนในช่วงอายุ 20-35 ปี เป็นกลุ่มคนที่ขยันมากที่สุด เชื่อกันว่าคนกลุ่มนี้มีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมใหม่น่ากว่าวัยอื่น (สถาบันประชากรศาสตร์, 2532) ดังนั้นจึงเป็นไปไม่ได้ที่จะให้แรงงานทำงานอยู่ท้องถิ่นของตนตลอดชีวิตการทำงานของเขา สำหรับแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานที่ต่างประเทศนั้น มีความต้องการในการสร้างความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจและดูแลสมาชิกที่พึ่งพิงในครอบครัวในฐานะหัวหน้าครอบครัว ดังนั้น ด้วยเหตุจาก ความไม่เสมอภาคทางเศรษฐกิจระหว่างพื้นที่ แรงงานใจส่วนบุคคลและค่านิยมจึงชักนำให้เกิดการอพยพข้ายื่นของแรงงาน

อย่างไรก็ตามข้อค้นพบจากการวิจัยของสถาบันประชากรศาสตร์ ในปี 2532 พ布ว่า เกษตรกรมีการอพยพข้ายื่นในระดับต่ำเนื่องจากเกษตรกรมีอาชีพที่ผูกพันกับที่ดินจึงทำให้ไม่คล่องตัว นอกจากรากลุ่มผู้ที่ทำงานไร้ทักษะและผู้มีรายได้ต่ำก็มีอัตราการอพยพข้ายื่นต่ำเช่นกัน เนื่องจากการอพยพข้ายื่นนี้ต้องเสียค่าใช้จ่ายและต้องเสียอย่างไรก็ตามการศึกษาบางเรื่องในปี 2526 มีข้อค้นพบ

ที่แตกต่างออกไป เพราะพบว่าผู้ไม่มีทักษะและผู้ที่มีทักษะเพียงเล็กน้อยในอาชีพก็มีการอพยพข้ามถิ่น ด้วยเนื่องจากมีปัจจัยผลักดันคือ ความยากจนในห้องถิ่นต้นทาง (Fuller et al, 1983) ดังนั้นจึงไม่อาจสรุปได้ชัดเจนว่า เกษตรกรและแรงงานทักษะน้อยเป็นกลุ่มหลักที่จะข้าย้ายถิ่นเพื่อทำงาน นอกจานนี้ ยังต้องระวังหากจะตัดสินเชิงคุณค่า่ว่าการอพยพข้ามถิ่นเป็นสิ่งที่ดีหรือไม่ดี เพราะการอพยพข้ามถิ่นอาจเป็นผลดีสำหรับบางคน

## 2.2 งานวิจัยเกี่ยวกับแรงงานไทยในต่างประเทศ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประเด็นการไปทำงานของแรงงานไทยที่ต่างประเทศในสองทศวรรษที่ผ่านมา มุ่งเน้นคำตอบเรื่องปัจจัยดึงดูดจากประเทศไทยปลายทาง และปัจจัยผลักดันจากประเทศไทย โดยพยายามอธิบายบริบทของประเทศไทยต้นทางและปลายทาง ณ ช่วงเวลาหนึ่ง นอกจานนี้ งานวิจัยส่วนหนึ่งมุ่งค้นหา คุณลักษณะเบื้องต้นของแรงงานไทยที่จะเดินทางไปทำงานต่างประเทศ สภาพการทำงานและความเป็นอยู่ของแรงงานไทย ปัญหา รวมถึงอุปสรรคต่างๆของการไปทำงานต่างประเทศ ดังนี้

ยงยุทธ แฉล้มวงศ์ และ คลองภาพ สุสังกรก้าญจน์ (2539) ศึกษาเรื่องการจัดการแรงงาน อพยพต่างชาติในระยะยาว พบว่า การข้าย้ายถิ่นของแรงงานชนบทเกิดขึ้นเพื่อชีวิตที่ดีกว่า ภายใต้แรงผลักดันจากความเหลื่อมล้ำของรายได้ โดยคนงานจากภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ไม่เพียงข้ามเข้าสู่ภาคกลางของประเทศไทยเท่านั้น แต่ยังข้าย้ายออกต่างประเทศเพื่อหารงานทำ และส่งรายได้กลับมาให้ครอบครัวของตน โดยในช่วงประมาณปี 2515 แรงงานไทยมุ่งทำงานที่ประเทศไทยในกลุ่มตะวันออกกลาง เนื่องจากเศรษฐกิจของประเทศไทยเหล่านั้นกำลังเพื่องฟูจากการขยายตัวมัน และการพัฒนาประเทศกำลังขยายตัว 10ปีหลังจากนั้น แรงงานไทยหันมาทำงานที่ประเทศไทยกลุ่มอาเซียน เช่น สิงคโปร์ มาเลเซีย บรูไน เป็นต้น และ ต่อมาแรงงานไทยเริ่มหันมาทำงานແสนอเชี่ยตัววันออกมากขึ้นเนื่องจาก การขยายตัวของอุตสาหกรรมในภูมิภาคนี้ โดยมุ่งไปที่ได้หัวน ห่อง Kong เป็นต้น ซึ่งให้ค่าจ้างสูงและเข้าไปทำงานได้ง่าย โดยทำงานประเภทไร้ทักษะถึงกึ่งทักษะ อย่างไรก็ตาม คาดว่ามีแรงงานไทยทำงานที่ต่างประเทศแบบผิดกฎหมายในปี 2538 กว่า 200,000 คนที่ลักลอบเข้าเมืองทำงานแบบผิดกฎหมาย ต้องทำงานหนัก ขาดสวัสดิการ ถูกเอาเปรียบ และอยู่ในสภาพแวดล้อมในการทำงานและที่อยู่อาศัยที่ด้อยคุณภาพ

วิไลวรรณ พลอยทับทิม (2547) รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับแรงงานไทยในต่างประเทศ ระหว่างปี 2518 – 2533 พบว่าแรงงานไทยประมาณ 20,000 คน ไปทำงานในภูมิภาคตะวันออกกลาง โดยเฉพาะอย่างยิ่งประเทศไทยอุดาระเบีย ซึ่งรับรายมหำาคาลดจากการขยายตัวมัน โดยมีสัญญาจ้างทำงานชั่วคราว (Contract Workers) หลังจากนั้นไม่นานความต้องการแรงงานต่างชาติลดลงเนื่องจากโครงการก่อสร้างขนาดใหญ่เริ่มอิ่มตัว และเกิดสงครามอ่าวเบอร์เซีย รวมทั้งแรงงานไทยได้รับผลกระทบจากกรณีเพชรราชอาณาฯ ด้วย ตลาดสำหรับแรงงานไทยได้หายไปยังประเทศไทยและเคนยา (ญี่ปุ่น เกาหลี ไต้หวัน ห่อง Kong) และประเทศไทยและเคนยาเชี่ยตัววันออกเฉียงใต้ (สิงคโปร์ มาเลเซีย บรูไน) ซึ่งเปิดรับแรงงานจากประเทศไทยอีกครั้ง ทั้งจากประเทศไทยมากขึ้น อัตราค่าจ้างที่คนงานไทยได้รับในประเทศไทย

เหล่านี้ (นอกจากมาเลเซีย) สูงกว่าการไปทำงานในตะวันออกกลาง จำนวนแรงงานไทยที่ไปทำงานในประเทศอุดรัฐธรรมิใหม่เหล่านี้เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วประมาณ 100,000 คนต่อปี ขณะที่ภูมิภาคตะวันออกกลางมีเพียงประมาณ 15,000 คน แรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศได้ส่วนรายได้กลับมาให้ครอบครัวในประเทศไทยมากกว่าปีละ 30,000 ล้านบาท ซึ่งส่วนผลดีต่อเศรษฐกิจของประเทศระดับหนึ่ง

พิรเทพ และคณะ (2525) ศึกษาแรงงานที่เคยไปทำงานต่างประเทศมาแล้วและแรงงานที่ยังไม่เคยไปต่างประเทศ จำนวน 1,000 คน จาก 8 จังหวัดที่มีแรงงานไปทำงานต่างประเทศมากที่สุด ยกเว้นกรุงเทพมหานคร พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงสุดต่อการไปทำงานตะวันออกกลาง คือ ต้นทุนค่าใช้จ่ายต่างๆ ในรูปของตัวเงิน กล่าวคือ หากต้นทุนสูงมากเกินไปก็จะเป็นปัจจัยบั้งการตัดสินใจไปทำงาน เพราะแรงงานจะไม่สามารถหาเงินมาเป็นค่าใช้จ่ายต่างๆ ได้ ในขณะที่รายได้ที่คาดว่าจะได้รับ ณ ประเทศปลายทางเป็นปัจจัยจูงใจแรงงาน โดยแรงงานที่การศึกษาต่ำกว่าป.4 แรงงานที่ผ่านการอบรมฝึกอบรม และแรงงานผู้มีความรู้ด้านภาษาต่างประเทศมีแนวโน้มตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศมากกว่า ส่วนต้นทุนด้านจิตใจ อันได้แก่ ความเหงา ความกลัว เป็นเพียงปัจจัยที่แรงงานกังวล แต่ไม่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจแต่อย่างใด

จากเอกสารวิชาการ “การส่งเสริมแรงงานไทยไปต่างประเทศ” (2540) ของ กรรมการขัดหางาน กระทรวงแรงงาน กล่าวถึงสภาพปัญหาของการไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทยว่า มี ปัญหาที่เกิดจากบริษัทจัดหางาน ปัญหาที่เกิดจากคนงานเอง ปัญหาที่เกิดจากนายจ้างในต่างประเทศ และปัญหาการลักลอบเดินทางเข้าประเทศโดยผิดกฎหมาย

ปัญหาที่เกิดจากคนงาน ได้แก่ การที่คนงานมีค่านิยมในการไปทำงานในต่างประเทศโดยไม่เข้าใจขั้นตอนที่ถูกต้อง ไม่มีฝึกอบรมที่นัยจ้างต้องการแต่ใช้วิธีปลอมแปลงเอกสาร ใบทดสอบฝึกอบรมเดินทางไปแล้วไม่สามารถทำงานต้องถูกส่งกลับ บางคน ไม่ผ่านการตรวจสุขภาพในประเทศไทย ปลายทาง ไม่เข้าใจภาษาและวัฒนธรรมในท้องถิ่น หลบหนีนายจ้างเพื่อทำงานที่ได้ค่าจ้างดีกว่า ผลงานหรือนัดหยุดงาน ทำผิดกฎหมายทั้งถิ่น เช่น ดื่มสุรา เล่นการพนัน ทะเลาะวิวาท ฯลฯ วิช่า หมอดายุ่ไม่เดินทางกลับแต่หลบหนีอยู่ทำงานต่อ เป็นต้น

ปัญหาเกิดจากนายจ้างในต่างประเทศ ได้แก่ การเปลี่ยนสัญญาจ้างใหม่ ลดสวัสดิการ และค่าจ้าง เลิกจ้างลูกจ้างก่อนครบสัญญา เอาเปรียบเรื่องการจ่ายค่าจ้าง หักเงินค่าจ้างของคนงานเพื่อป้องกันการหลบหนี เป็นต้น

ปัญหาการลักลอบเดินทางไปทำงานต่างประเทศโดยผิดกฎหมาย ได้แก่ การลักลอบไปในฐานะนักท่องเที่ยว หรือนักแสวงบุญในกรณีเข้าประเทศชาติอิหร่าน เป็นต้น โดยถือโอกาสอยู่ทำงานต่อในเมืองเมกะและเมดินะ สำหรับการลักลอบไปโดยเจตนามักจะมีนายหน้าให้ความช่วยเหลือโดยการปลอมหนังสือเดินทาง จ้างชายต่างชาติด้วยเงินสมรส จดทะเบียนเป็นบุตรบุญธรรมของคนอื่น เป็นต้น

งานวิจัยของสุภางค์ จันทวนิช และคณะ (2544) ให้ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการทำงานและความเป็นอยู่ในต่างประเทศของแรงงานไทยที่ไปทำงานในประเทศแถบเอเชียตะวันออกและเอเชีย

ตะวันออกเฉียงใต้ ผู้ไปทำงานที่มีสถานภาพถูกกฎหมายและพิคกฎหมายมีสัดส่วนประมาณครึ่งต่อครึ่ง ในกลุ่มผู้ไปโดยพิคกฎหมาย ส่วนหนึ่งใช้วิชาชั้นก่อท่องเที่ยว ส่วนหนึ่งไปโดยไม่มีวิชา และอีกส่วนหนึ่ง ไม่ต้องใช้วิชา ผู้ที่เข้าประเทศไทยโดยมีวิชาลูกต้องก็จะมีใบอนุญาตทำงาน ส่วนใหญ่ทำงานในสถานประกอบการขนาดกลางและใหญ่ของอุตสาหกรรมการก่อสร้างสำหรับสิงคโปร์และได้หัวน ส่วนในมาเลเซียและญี่ปุ่นทำงานในสถานประกอบการขนาดเล็ก คุณงานไทยส่วนใหญ่ไม่ได้รับการปฏิบัติเท่าเทียมกับคุณงานในประเทศไทยปลายทาง เช่น ได้ค่าจ้างต่ำกว่าแต่ทำงานมากกว่า ส่วนใหญ่คุณงานจะพักในหอพักสำหรับคุณงาน คุณงานก่อสร้างมักจะพักในที่พักชั่วคราวใกล้ที่ทำงาน ใช้เวลาว่างเพื่อพักผ่อนด้วยการดูโทรทัศน์ อ่านหนังสือ ไปพักผ่อนที่สวนสาธารณะ ไปจับจ่ายซื้อของ มีการเล่นกีฬาน้อยมาก เหตุผลที่กลับประเทศไทยส่วนใหญ่เพราสัญญาจ้างงานหมดอายุ หนังสือเดินทางหมดอายุ คิดถึงบ้านไม่ชอบที่ทำงาน สุขภาพไม่ดี บางคุณต้องการได้สัญชาติของประเทศไทยที่ตนไปทำงานโดยเฉพาะญี่ปุ่นซึ่งมีมากถึงร้อยละ 50 อาชีพที่ทำในต่างประเทศไม่ได้มีผลต่ออาชีพที่กลับมาทำในประเทศไทย คือ ส่วนใหญ่กลับมาสู่ภาคเกษตร รองลงไปคือเบลี่ยนเป็นผู้ประกอบอาชีพส่วนตัว nokninnkrachay ไปในอาชีพต่างๆ ในภาคอุตสาหกรรมและบริการ และส่วนใหญ่ของผู้ที่กลับมาประสงค์จะไปทำงานที่ต่างประเทศอีกด้วยเฉพาะประเทศไทยญี่ปุ่น

ปั้น วรรณพินิจ (2545 – 2546) วิจัยเรื่อง “สถานการณ์แรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศกับความมั่นคงทางเศรษฐกิจ” ให้ข้อมูลว่า กฎหมายว่าด้วยการไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทยกำหนดวิธีการไปทำงานต่างประเทศไว้ 5 วิธี คือ เดินทางไปทำงานในต่างประเทศด้วยตนเอง บริษัทจัดหางานจัดส่ง รัฐจัดส่ง นายจ้างพาไปและนายจ้างส่งไปฝึกงาน วิธีการที่บริษัทจัดหางานส่งไปจะมีความซับซ้อนและมีบุคคลเข้ามาเกี่ยวข้องในการดำเนินการมากที่สุด ซึ่งเป็นสาเหตุให้แรงงานไทยต้องเสียค่าใช้จ่ายก่อนการเดินทางเป็นจำนวนมาก (ประมาณ 120,000 – 145,000 บาท) โดยค่าใช้จ่ายส่วนใหญ่จะเป็นค่าเชื้อจ้างของบริษัทจัดหางานและมีค่าใช้จ่ายอื่นๆ เช่นค่าสายหน้า ค่าทำสินเชื่อด้วย งานวิจัยสรุปว่า แรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศช่วยให้จำนวนคนว่างงานในประเทศไทยลดลง ผู้ว่างงานในประเทศไทยสามารถเข้าทำงานทดแทนแรงงานที่ไปทำงานในต่างประเทศได้โดยไม่มีผลกระทบต่อการหางาน แต่ขณะนี้มีสัญญาณบางประการที่จะส่งผลทั้งทางบวกและทางลบต่อการหางานไทยในอนาคต สัญญาณทางลบเช่นนโยบายลดจำนวนแรงงานต่างด้าวของได้หัวน สิงคโปร์ และอิสราเอล การหักเงินค่าจ้างเป็นค่าอาหาร ค่าที่พักและค่าคูแล การเก็บค่าธรรมเนียมการหางานต่างชาติของอิสราเอล เป็นต้น ส่วนสัญญาณทางบวกได้แก่ การเป็นเจ้าภาพกีฬาอาชีวศึกษาสีทอง การจัดงานก่อสร้างจะใช้แรงงานไทยส่วนหนึ่ง ความนิยมในอาหารไทยทั่วโลกเป็นต้น

งานวิจัยของกองวิชาการและแผนงาน (2542) เก็บข้อมูลจากแรงงานที่กำลังจะเดินทางไปต่างประเทศและเข้ารับการอบรมคนหางานก่อนเดินทางไปต่างประเทศ 5 ประเทศที่มีแรงงานไทยเดินทางไปทำงานสูงสุด ได้แก่ ประเทศไทยได้หัวน สิงคโปร์ อิสราเอล บรูไนและอ่องกง รวมจำนวน 500 คนจากสำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศของกรมการจัดหางาน ข้อมูลพื้นฐาน 3 ใน 4 ของแรงงานเป็นเพศชาย อายุระหว่าง 21-35 ปี ส่วนใหญ่จบชั้นประถมศึกษา แต่งงานแล้วมีบุตรเฉลี่ย 2 คน

รับผิดชอบสมาชิกในครอบครัว 4 คน ส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบอาชีพเกษตรกรรม ก่อนเดินทางไปมีรายได้เฉลี่ยประมาณ 3,000 บาทต่อเดือน และคู่สมรสไม่มีรายได้แรงงานมีหนี้สินก่อนไปทำงานต่างประเทศเฉลี่ยคนละ 79,852 บาท ซึ่งก็จากเพื่อนบ้าน คนในท้องถิ่น หรือญาติพี่น้องเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงานต่างประเทศโดยเสียค่าเบี้ยประมาณร้อยละ 12 ต่อปี มากกว่าครึ่งหนึ่งเป็นแรงงานที่เคยเดินทางไปทำงานต่างประเทศมาแล้ว และการตัดสินใจไปทำงานที่ต่างประเทศยุ่บบั้นข้อมูลที่ได้จากเพื่อนบ้าน คนรู้จัก สาย/นายหน้าและประกาศของบริษัทจัดหางานเอกชน และเกือบทั้งหมดของแรงงานไปทำงานต่างประเทศโดยใช้บริการของบริษัทเอกชน แรงงานที่กำลังจะไปร้อยละ 75 บอกว่า หากครอบครัวหนดในการไปทำงานต่างประเทศครั้งนี้ พากขาตั้งใจที่จะกลับไปทำงานต่างประเทศอีกเนื่องจากต้องการได้รับค่าตอบแทนที่สูงกว่าการทำงานในประเทศไทยโดยวางแผนจะไปทำงานเป็นเวลา 1-2 ปี และกลับมาอยู่ที่ประเทศไทยไม่เกิน 6 เดือน เพื่อเตรียมตัวสำหรับการเดินทางไปทำงานต่างประเทศอีกครั้ง

งานวิจัยดังกล่าวข้างบนว่า แรงงานมากกว่าครึ่งต้องการความช่วยเหลือจากธุรกิจในด้านเงินกู้มากที่สุดในวงเงินเฉลี่ย 70,600 บาท รองลงมาคือ ความดูแลแรงงานไม่ให้โดนเอารัดเอาเปรียบ ความต้องการการอบรมทักษะฝีมืองานด้านช่าง เช่น ช่างไฟฟ้า ช่างเชื่อม เป็นต้น และต้องการให้ช่วยงานที่ต่างประเทศโดยเฉพาะอย่างยิ่งงานในโรงงานอุตสาหกรรม

## 2.3 ผลกระทบของการส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ

งานศึกษาของกรมการจัดหางานเรื่อง “ผลกระทบของการส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศมีผลต่อภาวะทางเศรษฐกิจ ในระดับครัวเรือนและระดับจังหวัดทั้งในด้านบวกและลบ ในด้านบวกครัวเรือนของแรงงานไทยมีรายได้สูงขึ้นในช่วงเวลาสั้น ๆ ถ้าไม่เดินทางไปต่างประเทศอีกการเพิ่มขึ้นของรายได้ก็จะหมดไป โดยรวมภาวะหนี้สินลดลง ครอบครัวมีคุณภาพชีวิตดีขึ้น มีทรัพย์สินถือครองหรือสิ่งอำนวยความสะดวกมากขึ้น มีเงินทุนเพื่อการประกอบอาชีพมากขึ้น แรงงานมีระเบียบวินัยในการทำงานสูงขึ้น ผลกระทบด้านลบคือทำให้มีการใช้จ่ายฟุ้มเฟือย เพราะไม่มีการวางแผนที่ดี ทำให้มีการหลอกลวงคนหางานเพื่อไปทำงานต่างประเทศมากขึ้น

รายงานการวิจัย เรื่อง “ตลาดแรงงานไทยในเอเชียตะวันออกและเอเชียตะวันออกเฉียงใต้” ของ สุภานาค จันทวนิช (2543) ชี้ว่า รวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์แรงงานไทย 535 คน ในประเทศไทยไปทำงาน 4 แห่งคือ ญี่ปุ่น มาเลเซีย สิงคโปร์ และ ไต้หวัน และสัมภาษณ์แรงงานไทยที่เดินทางกลับมาประเทศไทยแล้ว 461 คน เฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับผลผลิตเสียของ การเดินทางไปทำงานต่างประเทศพบว่า ผลในทางบวกเป็นเรื่องของเศรษฐกิจ ธุรกิจสามารถแก้ไขปัญหาการว่างงานในประเทศ เงินที่ส่งกลับเข้าประเทศไทยย่างคร่าวๆ ปีละไม่ต่ำกว่า 35,000 ล้านบาท ช่วยให้ครอบครัวของแรงงานไทยมีกำลังซื้อ แก้ปัญหาความยากจนในชนบทได้ในระดับหนึ่ง สำหรับตัวแรงงานเอง เงินเก็บอาจทำให้มีถูกทางเปลี่ยนอาชีพเป็นการลงทุนในธุรกิจขนาดเล็กได้ ครอบครัวมีชีวิตความเป็นอยู่ดีขึ้น

ในด้านสังคมนั้นผู้ที่เคยไปทำงานต่างประเทศจะได้รับการยอมรับมากขึ้น มีผู้มาขอคำแนะนำหรือปรึกษาและมีบุญภาพในกิจกรรมส่วนรวมของชุมชนมากขึ้น ส่วนผลในทางลบ คือต้นทุนการได้งานในต่างประเทศสูงมากและส่วนหนึ่งเป็นค่าตัวแทนนายจ้างในต่างประเทศที่นำค่าแห่งว่างมาขายให้บริษัทจัดหางานไทย จึงเท่ากับมีเงินไหลออกนอกประเทศ คนงานต้องทำงานโดยไม่ใช้จ่ายเลย 8 – 12 เดือนในต่างประเทศซึ่งจะมีเงินเก็บเท่ากับค่าใช้จ่ายที่เป็นต้นทุนได้งานทำ ผลกระทบทางสังคมที่เป็นลบคือต้องจากครอบครัวเป็นเวลานาน การใช้ชีวิตต้องอยู่คนเดียวในต่างแดน มีปัญหาสุขภาพจนถึงแก่ชีวิต มีปัญหารอบครัวขาดความสุขพำระ ไม่สามารถปรับตัวกับชีวิตการทำงานและชีวิตทางสังคมในต่างแดน

รายงานเรื่อง “การอพยพข้ามชาติเป็นการเพิ่มรายได้หรือเพิ่มความเครียดให้กับครอบครัวชนบท” โดยสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล (2540) แสดงข้อมูลเกี่ยวกับการรับรู้ของผู้ข้ามชาติในประเทศไทยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และทัศนะต่อแรงงานข้ามชาติพิเศษหมายที่เป็นคนต่างด้าวต่อโอกาสการเข้าทำงานของแรงงานไทย ซึ่งพบว่าแรงงานข้ามชาติจากภาคตะวันออกเฉียงเหนือรับรู้ว่ามีการเข้าเมืองไทยโดยผิดกฎหมายของแรงงานต่างด้าวจากประเทศเพื่อนบ้าน และเห็นว่าการอนุญาตให้แรงงานต่างด้าวทำงานในประเทศไทยมีผลกระทบต่อโครงการจ้างงานของแรงงานไทย เคลพะในงานที่มีค่าจ้างและทักษะต่ำ ปัญหานี้อาจแก้ไขได้โดยการขยายการศึกษาภาคบังคับจาก 6 ปี เป็น 9 ปี ซึ่งอาจทำให้การแข่งขันด้านการจ้างงานระหว่างแรงงานไทยที่ทำงานในประเทศกับแรงงานต่างด้าวที่ทำงานในประเทศไทยค่อยๆ หมวดไปใน 10 – 15 ปีข้างหน้า

นอกจากนี้ รายงานฉบับดังกล่าวสรุปให้เห็นผลกระทบทางบวกและลบในระดับต่างๆดังนี้

#### ● ผลกระทบทางบวก

การเดินทางไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทยเป็นการแก้ปัญหาการว่างงานในประเทศไทยรัฐบาลได้รับเงินส่งกลับเป็นเงินตราเข้าประเทศไทยจำนวนมหาศาล อีกทั้งยังช่วยให้ครอบครัวของคนงานไทยมีรายได้สมำ่เสมอ มีกำลังซื้อ และแก้ปัญหาความยากจนในชนบทได้ระดับหนึ่ง

นอกจากนี้แรงงานมีโอกาสที่จะมีรายได้สูง มีเงินส่งกลับเป็นก้อนและมีเงินเก็บสามารถปลดหนี้สินและหากบริหารการเงินให้ดีจะสามารถมีธุรกิจขนาดเล็ก ประกอบอาชีพอิสระครอบครัวแรงงานมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น มีทรัพย์สินเป็นของตนเอง อย่างไรก็ต้องมีทักษะอาชีพที่ได้เรียนรู้ที่ต่างประเทศ โดยเฉพาะทักษะในอุตสาหกรรม ไม่ได้ถูกนำมาใช้ที่ประเทศไทย

แรงงานโดยเฉพาะแรงงานหญิงมีความมั่นใจในตัวเองและเป็นตัวของตัวเองสูงมากขึ้น รวมทั้งผู้ที่เคยเดินทางไปทำงานต่างประเทศได้รับการยอมรับมากขึ้นกว่าแต่ก่อน เนื่องจากการมีผู้มาขอคำแนะนำปรึกษา ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความเชื่อถือและยอมรับให้มีบุญภาพในกิจกรรมของชุมชนของตน

#### ● ผลกระทบทางลบ

ต้นทุนการได้งานในต่างประเทศสูงมาก คนงานต้องทำงานหนักโดยไม่ใช้จ่ายเลย เป็นเวลา 8 เดือนถึง 1 ปีในช่วงเวลาที่ทำงานต่างประเทศ เพื่อจะสามารถใช้หนี้ที่เป็นต้นทุนของการได้

ต้นทุนดังกล่าวได้แก่ ค่าใช้จ่ายที่ต้องจ่ายให้ตัวแทนนายจ้าง (Broker) หรือนายหน้าในต่างประเทศที่นำตำแหน่งงานว่างมาขายให้บริษัทจัดหางานไทย นอกจ้านี้บางครั้งลงทุนไปแล้วถูกหลอก

แรงงานไทยมักไปทำงานเป็นแรงงานไร้ฝีมือ การศึกษาต่ำ พูดภาษาอังกฤษหรือภาษาของประเทศปลายทางไม่ได้ ( เช่นภาษาจีน เกาหลี เป็นต้น ) ขาดวินัยและไม่สุจริง จึงได้ค่าแรงต่ำ และอาจเป็นเพราะข้อจำกัดทางภาษา แรงงานไทยไม่ค่อยปกป้องสิทธิแรงงานหรือร้องเรียนเกี่ยวกับปัญหาในการทำงาน ขาดการผนึกกำลังต่อรองเพื่อผลประโยชน์ตันเอง แตกต่างจากจากแรงงานชาติอื่นๆ เช่น พลิปปินส์ อินโดนีเซีย เป็นต้น

แรงงานคุณภาพดีมักออกไปทำงานต่างประเทศ เหลือแต่แรงงานคุณภาพรองลงมาที่ทำงานอยู่ในประเทศไทย ไม่สามารถปรับตัวกับชีวิตการทำงานและชีวิตทางสังคมในต่างแดนได้ อันเป็นผลมาจากการบูรณาการที่สั้นก่อนวันเดินทาง แรงงานไม่มีทักษะทางด้านภาษา ไม่รู้ธรรมเนียมประเพณีของท้องถิ่น และไม่รู้เรื่องไข่ในการทำงานที่ดีพอเมื่อเปรียบเทียบกับแรงงานชาติอื่น

นอกจากนี้ผลกระทบทางสังคมในแง่ลบ คือ ค่าใช้จ่ายทางสังคม (Social Cost) ที่ต้องจากครอบครัวเป็นเวลานาน เหงา คิดถึงบ้าน สุขภาพจิตเสื่อม มีคุณภาพชีวิตที่ด้อยคุณภาพในต่างแดน การเสียต่อภาวะสุขภาพเสื่อม โกรธ ( เช่นการเป็นโรค ไอลต้าย ) ในแง่ชีวิตครอบครัว การไปอยู่ต่างประเทศทำให้คนงานมีภาระ หรือมีความสัมพันธ์ทางเพศนอกสมรส นำไปสู่การมีภรรยาน้อย มีสามีใหม่ การหย่าร้างกับคู่สมรสในประเทศไทย

งานวิจัยของ สุชาติ ตรีทิพย์และคณะ (2533) ศึกษาสองหมู่บ้านที่มีแรงงานไปทำงานต่างประเทศเป็นจำนวนมากได้แก่ หมู่บ้านดอนปอแดง อ.บ้านไฟ จ.ขอนแก่น และหมู่บ้านผักตบ อ.หนองหาน จ.อุดรธานี จำนวนตัวอย่าง 500 ราย พนผลผลกระทบเชิงบวกและเชิงลบดังต่อไปนี้

#### ผลกระทบในเชิงบวก

- แรงงานมีฐานะดีกว่าเดิม สามารถปลดเปลือกหนี้สินและมีเงินเก็บ
- แรงงานให้ความช่วยเหลือกันทางด้านการเงิน สามารถพึ่งพาอาศัยได้ แรงงานมักเป็นผู้เดียวสาในเรื่องการแบ่งทรัพย์สินมรดก เพราะตนเองมีโอกาสได้มากกว่าและฐานะดีกว่า
- จากประสบการณ์ความลำบากที่แรงงานเผชิญเวลาที่ตนเองทำงานอยู่ต่างประเทศทำให้ แรงงานตระหนักรู้ถึงความสำคัญของการศึกษาของบุตร ส่วนใหญ่ต้องการให้ลูกเรียนสูงๆ โดยเน้นให้สามารถเลี้ยงตัวเองได้

#### ผลกระทบในเชิงลบ

- ส่วนน้อย ( ร้อยละ 12.20 ) บังคับมีหนี้สินอันเกิดจากการไปทำงานต่างประเทศ ด้วยสาเหตุหลายประการ เช่น ถูกหลอก ได้ค่าจ้างน้อยกว่าที่ระบุในสัญญา ถูกส่งตัวกลับก่อนกำหนด ต้องเดินทางเบี้ยสูง เป็นต้น
- ครอบครัวของแรงงานมีการใช้เงินฟุ้งเฟือยมากขึ้น มีรสนิยมแบบคนเมืองมากขึ้น ใช้เงินกินฐานะ

- ภารຍານອກໄຈສາມື້ທີ່ກຳນົດອູ້ຕ່າງປະເທດ ໃນຂອລະທີ່ແຮງງານໄທຢັນອກໄຈກຣຍາ

## 2.4 นโยบายภาครัฐที่เกี่ยวข้อง

นโยบายรัฐที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศมีการเปลี่ยนแปลงในช่วงเวลาที่ผ่านมา และมีความแตกต่างกันตามสถานการณ์ เริ่มตั้งแต่ช่วงของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 3 (2515-2519) ที่ระบบเศรษฐกิจไทยก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว มีการผลิตด้านการเกษตรและอุตสาหกรรมเพิ่มขึ้นในอัตราสูง เป็นการลงทุนจากต่างชาติและผลิตเพื่อส่งออก แต่ระยะเวลาต่อมาภาวะเศรษฐกิจเกิดการชะลอตัวเป็นครั้งแรกหลังจากที่มีการขยายตัวทางเศรษฐกิจติดต่อ กันมากกว่า 10 ปี ทั้งนี้ เพราะความต้องการสินค้าไทยของตลาดโลกมีการเปลี่ยนแปลง ส่งผลให้สินค้าของไทยได้แก่ ข้าวและยางพารา มีราคาต่ำลง นอกเหนือนี้ รายจ่ายของทหารสหัสที่มาประจำประเทศไทยก็ลดน้อยลงด้วย ประเทศไทยจึงประสบปัญหาด้านรายได้และทุนสำรองของประเทศไทย ดังนั้นแผนฯ 3 จึงเน้นการปรับปรุงโครงสร้างของเศรษฐกิจ ยกระดับการผลิต โดยเฉพาะภาคเกษตรและรายได้ประชาชนให้สูงขึ้น ลดความแตกต่างระหว่างประชากรในเมืองและชนบท ขยายโอกาสทางการศึกษา เริ่มนโยบายการวางแผนครอบครัวและการมีงานทำเป็นครั้งแรกเพื่อลดการเคลื่อนย้ายแรงงานจากชนบทเข้าเมือง โดยสนับสนุนให้ธุรกิจและอุตสาหกรรมดำเนินการในภูมิภาค แต่ด้วยปัญหาความยากจนในชนบท การทำการเกษตรไม่ได้ผล การไม่มีที่ดินทำกิน รายได้ไม่พอใช้ รวมทั้งปัญหานี้สินทำให้แรงงานภาคเกษตรเริ่มแสวงหาโซ่อ济จากการเดินทางไปทำงานที่ต่างประเทศโดยเริ่มจากประเทศไทยและต่อไปยังประเทศต่างๆ ที่มีความต้องการแรงงานก่อสร้าง ณ เวลาหนึ่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งประเทศไทยอดีตราชบัลลังก์ (ເກມສັນຕິ, 2538)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 4 (2520-2524) ยังมุ่งเน้นที่การแก้ปัญหาการว่างงานและความไม่เท่าเทียมกันของรายได้ระหว่างประชาชนที่อยู่ในภาคเกษตรและการผลิตอื่นๆ โดยเฉพาะประชาชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือและภาคเหนือ ข้อมูลสถิติรายได้ของคนอาชีพต่างๆ ในปี พ.ศ.2523 แสดงให้เห็นว่า อาชีพทางด้านเกษตรกรรมทำรายได้เพียง 11,464 บาทต่อคนต่อปี ซึ่งต่ำกว่ารายได้เฉลี่ยของบุคคลทั่วประเทศ ซึ่งมีรายได้เฉลี่ยคนละ 29,949 บาทต่อปี และต่ำกว่าผู้ประกอบอาชีพในสาขาอุตสาหกรรมถึง 5 เท่าและด้านบริการ 2 เท่า ชีวิตของเกษตรกรซึ่งอยู่กับพืชหลักเพื่อการส่งออกเพียงแค่ 6 ชนิด ได้แก่ ข้าว ข้าวโพด อ้อย มันสำปะหลัง ยางพาราและปอ ซึ่งราคาไม่ดีในตลาดโลก รัฐบาลทุ่มเทเพื่อกระจายรายได้ไปสู่เขตชนบทแต่ปรากฏว่า 1 ใน 3 ของประชากรชนบทยังคงมีฐานะยากจนกระจายทั่วประเทศ โดยเฉพาะภาคตะวันออกเฉียงเหนือและภาคเหนือตอนบนที่ประสบภัยแล้ง ประชารมีการอพยพเข้ามาอยู่ในประเทศไทยที่ต้องความจริงไปสู่ภาคที่มีงานและมีความเจริญมากกว่า การอพยพเข้ามายังเป็นการย้ายจากชนบทสู่ชนบทเพื่อหาที่ทำกินที่ดีกว่าเดิม ส่วนที่เหลือในภาคที่ไม่มีงานและมีความเจริญมากกว่า เช่น กรุงเทพมหานครมากที่สุด นอกจากนี้ รัฐบาลมีนโยบายสนับสนุนการส่งออกแรงงานไทยไปต่างประเทศ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 5 (2525-2529) การพัฒนาประเทศเน้นการปรับโครงสร้างของประเทศไทยก้าวไปทางเศรษฐกิจอย่างเดียว แผนงานหลักเพื่อช่วยเหลือคนจนในชนบทจำนวน 7.5 ล้านคนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคเหนือและภาคใต้ให้หลุดพ้นบัญชาความยากจน หนึ่งในแผนหลักที่กำหนดขึ้นคือการสร้างงานในชนบท เน้นพื้นที่ว่างงานสูง ก่อน นอกจากนี้รัฐบาลมุ่งเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตด้านการเกษตรและปรับปรุงการใช้ทรัพยากรธรรมชาติ โดยมีเป้าหมายที่จะให้ผลผลิตภาคเกษตรเพิ่มขึ้นในอัตราไม่น้อยกว่าร้อยละ 4.5 ต่อปี ปลูกป่าปีละ 300,000 ไร่ ตลอดจนปรับปรุงคินเปรี้ยวและคินเค็ม 2.3 ล้านไร่และ 4.5 ล้านไร่ ตามลำดับ อย่างไรก็ตามผลของการพัฒนาที่ผ่านมา 5 ปีที่แล้ว ไม่สามารถแก้ปัญหาได้หมดสิ้น เพราะที่ดินกว่า 17 ล้านไร่ยังมีสภาพดินเค็มและอีกกว่า 29 ล้านไร่ ดินขาดความอุดมสมบูรณ์ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2530) นอกจากนี้แผนฯ มุ่งให้ภาคอุตสาหกรรมกระจายไปสู่ภูมิภาคอย่างจริงจังโดยเน้นพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก ได้แก่ พื้นที่บริเวณสัตหีบ ระยอง ให้เป็นที่ตั้งของอุตสาหกรรมพื้นฐานและให้เกิดการจ้างงาน ให้ความสำคัญกับการแก้ปัญหาความยากจนในเขตพื้นที่ล้าหลัง แม้จะมีการจ้างงานเพิ่มมากขึ้นทุกสาขา แต่รัฐบาลก็ยังคงสนับสนุนการเดินทางไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทย

ในช่วงของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 6 (2530 – 2534) ระบุชัดเจนว่าเพื่อลดปัญหาการว่างงานและการมีงานทำ รัฐบาลส่งเสริมแรงงานไปทำงานในต่างประเทศ เนื่องจากในเวลานี้ไทยมีปริมาณการส่งออกยังไม่สูงพอและรายได้ของประเทศไทยจากการส่งแรงงานไปทำงานต่างประเทศเฉลี่ยร้อยละ 5.1 ของรายได้จากการค้าต่างประเทศทั้งหมด ประเทศไทยที่แรงงานไทยเข้าไปทำงานมากที่สุดคือประเทศไทย โปรตุเกส และได้หันที่ดำเนินการโครงการก่อสร้างขนาดใหญ่ โดยเฉพาะประเทศไทยได้หันที่แรงงานไทยเพิ่มขึ้นจาก 10,938 คน ในปี 2535 เป็น 66,891 คน ในปี 2536 (เกณฑ์สันติ, 2538)

แต่ต่อมาในช่วงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 7 (2535-2539) นโยบายรัฐบาลเปลี่ยนไปเป็นการกำกับดูแลเท่านั้น เพราะรายได้ที่ส่งกลับจากการส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศเฉลี่ยร้อยละ 3.2 ของรายได้จากการค้าต่างประเทศซึ่งเป็นอัตราที่ลดลง เพราะมีการส่งออกของสินค้าไทยอยู่ในเกณฑ์สูงอย่างไรก็ดี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (2540 – 2544) ประเทศไทยประสบกับวิกฤตเศรษฐกิจ มีคนว่างงานเป็นจำนวนมาก รัฐบาลจึงเร่งการสร้างอาชีพและส่งเสริมการมีงานทำในทุกรูปแบบ เพื่อลดปัญหาการว่างงาน อันได้แก่ การเร่งบรรจุงานใหม่ให้ผู้ถูกเลิกจ้าง สนับสนุนแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศ ส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ อาชีพบริการและการท่องเที่ยวรูปแบบใหม่ เป็นต้น อย่างไรก็ดี นโยบายที่รัฐบาลแผลงต่อรัฐสภาเมื่อวันที่ 11 ธันวาคม 2539 ที่ยังไม่ชัดเจน กล่าวคือในข้อ 6.4.2 ระบุว่าจะให้คนไทยระดับนักวิชาชีพ ผู้ชำนาญการและผู้ใช้แรงงานที่อยู่ในต่างประเทศกลับมาทำงานในประเทศไทย แต่ข้อ 6.4.3 ระบุว่าปรับปรุงระบบการจัดส่งแรงงานไทยไปต่างประเทศที่ดำเนินการอยู่ให้มีความเป็นธรรมไม่อารัดเจ้าเปรียบผู้ใช้แรงงาน

นอกจากนี้ มติคณะกรรมการรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 3 พฤษภาคม พ.ศ.2537 กำหนดให้กรรมการจัดทำงาน ร่วมกับธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) จัดให้มีสินเชื่อดอกเบี้ยต่ำแก่คุณงานที่จะเดินทางไปทำงานต่างประเทศ โดยธนาคารจะให้กู้รายละไม่เกิน 50000 บาท (ขยายวงเงินเป็น 100000 บาทในปี 2540) ทั้งนี้ คุณงานต้องมีหลักประกันเงินกู้อย่างโดยย่างหนัก ดังนี้ เงินฝากธนาคาร พันธบัตร หรือ ที่ดิน พร้อมสิ่งปลูกสร้าง (ฝ่ายกองทุนเพื่อช่วยเหลือคุณงานไปทำงานในต่างประเทศ)

ช่วงปลายแผนฯ 7 ถึงช่วงต้นของแผนฯ 8 นั้น คณะกรรมการสถาปัตย์ปรึกษาเพื่อพัฒนา แรงงานแห่งชาติ ชุดที่ 9 (พ.ศ. 2539 – 2541) เสนอแนวทางแก้ไขปัญหาการไปทำงานต่างประเทศของ แรงงานไทยต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน เมื่อวันที่ 31 พฤษภาคม 2540 สรุปได้ว่า ด้านนโยบาย ควรเป็นนโยบายเสรีตามกลไกของตลาด โดยให้รัฐทำหน้าที่กำกับดูแลเพื่อป้องกันการหลอกหลวง ด้าน มาตรการเสนอให้กระทรวงแรงงานปรับปรุงการดำเนินการด้านการสร้างโอกาสในประเทศไทย คุ้มครอง และป้องกันการถูกหลอกหลวง การเตรียมความพร้อมก่อนไปทำงานต่างประเทศ การดูแลระหว่าง ทำงานในต่างประเทศ และการดูแลหลังจากกลับจากต่างประเทศ ข้อเสนอเหล่านี้พิจารณาจากข้อมูล ของคณะกรรมการฯ ที่ได้รับมอบหมายให้ไปพิจารณาเรื่องนี้

สำหรับนโยบายการพัฒนาแรงงานของรัฐบาลชุดพันต์ราจโภ ทักษิณ ชินวัตร เป็น นายกรัฐมนตรี มีนโยบายที่เกี่ยวข้อง ในข้อ 4 ระบุถึงการคุ้มครองแรงงานไทยในต่างประเทศไม่ให้ถูก เอาไว้และเบริญจากนายหน้าจัดหางานและนายจ้าง และข้อ 5 ระบุถึงการกำหนดมาตรการที่เหมาะสม สำหรับแรงงานต่างด้าว โดยคำนึงถึงความต้องการแรงงานของภาคเอกชน และการรักษาความสงบ เรียบร้อยและความมั่นคงภายใน รวมทั้งส่งเสริมการพัฒนาแรงงานไทยขึ้นทดสอบซึ่งสะท้อนวิธีคิดเชิง การคุ้มครองแรงงานไทย มิใช่การส่งเสริมให้ไปทำงานอย่างเดียวเท่านั้น

ในปี พ.ศ.2545 ธนาคารออมสินร่วมกับ กรมการจัดหางาน จัดทำโครงการสินเชื่อเพื่อ ไปทำงานต่างประเทศเพื่อให้คุณงานมีแหล่งเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำ โดยมีการลงนามข้อตกลงวันที่ 28 มิถุนายน 2545 เส่อนไห่เหมือนโครงการสินเชื่อของธนาคารกรุงไทย แต่ให้สามารถใช้บุคคลค้ำประกัน ได้ด้วย ต่อมา ในปี 2546 มีการลงนามข้อตกลงระหว่างกระทรวงแรงงานและ ธนาคารเพื่อการเกษตร และสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) จัดทำโครงการสินเชื่อเพื่อไปทำงานต่างประเทศ ของธ.ก.ส. เพื่อลด ค่าใช้จ่ายให้คุณงานและปรบบประมวลกฎหมายหลอกหลวงคุณงานที่จะเดินทางไปทำงานต่างประเทศ รวมทั้ง ส่งเสริมให้คุณงานกู้เงินจากธนาคารแทนการกู้นัดหนี้เงินให้กู้รายละไม่เกิน 150,000 บาท (ฝ่ายกองทุนเพื่อช่วยเหลือคุณงานไปทำงานในต่างประเทศ)

ปี ปัจจุบัน (2551) รัฐบาลนายกสมัคร สุนทรเวช โดยนางอุไรวรรณ เทียนทอง รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ได้มอบนโยบายการบริหารแก่ผู้บริหารกระทรวงระดับสูง ที่เกี่ยวข้อง กับการส่งเสริมแรงงานไทยไปต่างประเทศเป็นนโยบายที่จะดำเนินการภายในช่วงระยะเวลา 4 ปี โดยจะ คุ้มครองผลประโยชน์ของคนไทย ดูแลคนไทยและแรงงานไทยในต่างประเทศ โดยเฉพาะคนไทยที่ ประกอบอาชีพและอุปราชานในต่างประเทศ ส่งเสริมบทบาทของชุมชนไทยในการรักษาเอกลักษณ์ความ เป็นไทย นอกจากนี้ ยังเร่งส่งเสริมการขยายตลาดแรงงานต่างประเทศในภูมิภาคต่างๆที่มีศักยภาพ และ

ส่งเสริมให้แรงงานไทยได้ไปทำงานต่างประเทศ โดยได้รับผลตอบแทนอย่างเหมาะสม เป็นธรรมและไม่ถูกหลอกหลวงจาก สาย นา奸 ห้า และบริษัทจัดหางาน ด้วยการเร่งรัดจับกุมดำเนินคดีกับผู้หลอกหลวงอย่างรุนแรงเดียบขาด (อุ ไรวรรณ, 2551)

## 2.5 พัฒนาการของการจัดส่งแรงงานไปทำงานต่างประเทศ

การไปทำงานในต่างประเทศของคนไทยนั้นมีนานาแฝง โดยระบะแรก ได้แก่ แรงงานที่มีการศึกษาและฝีมือสูง เช่น แพทย์ พยาบาล วิศวกร และแรงงานประเภทอื่นๆ ที่ไปทำงานในสหราชอาณาจักร ทึ่งในส่วนที่เปิดเผย คือ ได้รับอนุญาตให้ทำงานได้ และไม่เปิดเผยในลักษณะที่เป็น秘密 “โรบินสัน” คือ ขอบหรือขอบเจ้าหน้าที่รัฐบาลทำงานในสถานที่ต่างๆ เนื่องจากข้อห้ามชาวต่างชาติทำงานในสหราชอาณาจักร ผู้ที่ทำงานในลักษณะเช่นนี้ ส่วนหนึ่งได้แก่ นักเรียนนักศึกษา ที่ไปศึกษาต่อในสหราชอาณาจักร นั่นเอง การทำงานลักษณะเหล่านี้ในสหราชอาณาจักรและประเทศไทย ของคนไทยในทุกประเภทอาชีพ ไม่มีการสมัครผ่านสำนักงานจัดหางานทึ่งที่เป็นเอกชนและของรัฐแต่อย่างใด และไม่ได้มีการแจ้งหรือรายงานในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน (หมายถึง กรมแรงงาน สถานะก่อนปี 2536) และกระทรวงการต่างประเทศทราบ จึงไม่มีสถิติข้อมูลว่าในแต่ละปีมีคนไทยไปทำงานในต่างประเทศมากน้อยเท่าใด

การจัดส่งคนงานไทยไปทำงานต่างประเทศในรูปของธุรกิจจัดหางาน เริ่มขึ้นในปี 2515-2516 โดยมีสำนักงานจัดหางานเอกชนจัดส่งคนงานไทยไปทำงานตำแหน่ง AU PAIR (ญี่ปุ่น ต่างประเทศที่ไปอาศัยอยู่กับเจ้าบ้านเพื่อศึกษาต่อ โดยได้ที่พักและค่าใช้จ่ายตอบแทนจากการทำงานให้แก่ นายน้ำ) และระยะต่อมาได้จัดส่งคนงานไปทำงานด้านบริการในประเทศไทยอาณานิคม

สำหรับการจัดส่งคนงานไปทำงานในประเทศไทยวันออกกลาง เริ่มขึ้นเมื่อปี 2518 ซึ่งในขณะนั้น เป็นช่วงที่ประเทศไทยประสบปัญหาทางเศรษฐกิจ และการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองรวมทั้งมีการถอนทหารอเมริกันออกจากประเทศไทย ทำให้คนไทยที่เคยทำงานในฐานทัพอเมริกันและกิจการที่เกี่ยวข้องกับฐานทัพต้องว่างงานลงเป็นจำนวนมาก ประจำวันกับประเทศไทยในกลุ่มตะวันออกกลาง เช่น ชาอดิอาระเบีย สาธารณรัฐอาหรับเอมิเรตต์ บาห์เรน เป็นต้น ซึ่งมีรายได้เพิ่มขึ้นอย่างมากจากการขายน้ำมัน และมีความต้องการแรงงานเพื่อพัฒนาประเทศของตนเป็นจำนวนมาก จึงได้มีการจ้างคนไทยไปทำงานในประเทศไทยเหล่านี้ บางรายนายจ้างมาว่าจ้างด้วยตนเอง บางก็ไปทำงานกับนายจ้างที่เคยทำงานหรือติดต่อกันก่อน รวมทั้งการมอบหมายให้เอกชน ซึ่งเป็นผู้รับอนุญาตจัดหางานเป็นตัวแทนจัดส่งคนงานไป นับเป็นการเริ่มต้นธุรกิจจัดหางานต่างประเทศอย่างจริงจัง

นอกจากนี้ ยังเป็นที่ยอมรับว่า การเดินทางไปทำงานต่างประเทศเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาเศรษฐกิจทั้งประเทศไทยต้นทางและประเทศไทยปลายทาง การอพยพข้ายกถิ่นระหว่างประเทศก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและวัฒนธรรมระหว่างกัน การอพยพข้ายกถิ่นมีบทบาทต่อการพัฒนาดังที่ Castles and Miller (1993) เรียกว่า ยุคของการอพยพข้ายกถิ่น (Migration Age)

ประเทศไทยค่อยๆปรับเปลี่ยนบทบาทจากประเทศที่รับแรงงานต่างประเทศเพื่อนบ้านอย่างเดียว (แรงงานจีน) เมื่อครั้งสมัยต้นรัตนโกสินทร์ เป็นประเทศที่ส่งแรงงานไทยไปต่างประเทศตั้งแต่ช่วงปีพ.ศ. 2516 พร้อมไปกับการรับแรงงานต่างชาติเข้าทำงานในประเทศพร้อมๆกัน โดยขึ้นอยู่กับการพัฒนาเศรษฐกิจและสภาพเศรษฐกิจของประเทศไทยทาง สรุปตามช่วงเวลาได้ดังนี้

- เริ่มตั้งแต่ปีพ.ศ. 2518 : แรงงานไทยไปทำงานในกลุ่มประเทศตะวันออกกลาง
- พ.ศ. 2527 เป็นต้นมา : แรงงานไทยไปทำงานในกลุ่มประเทศเอเชีย เช่น ไต้หวัน สิงคโปร์ มาเลเซีย อ่องกงและญี่ปุ่น
- พ.ศ. 2530 : เศรษฐกิจของไทยพัฒนาอย่างรวดเร็ว มุ่งพัฒนาสู่การเป็นประเทศอุตสาหกรรมใหม่ แรงงานในประเทศไทยไม่เพียงพอที่จะทำการผลิตในบางสาขา ได้แก่ สาขาประมง และสาขาค่อสร้าง รัฐบาลไทยจึงมีนโยบายเปิดรับแรงงานระดับล่างจากประเทศเพื่อนบ้านเช่น พม่า ลาว และเวียดนาม ทำงานที่เรียกว่า 3D (Difficult Dangerous and Dirty) ซึ่งแรงงานไทยที่ไปต่างประเทศก็ไปทำงานลักษณะเดียวกัน

สำหรับประเทศไทยนั้นมีการกำหนดนโยบายส่งเสริมให้แรงงานไปทำงานต่างประเทศครั้งแรก ปรากฏในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมฉบับที่ 5 (2525-2529) ที่มีความเด่นชัดมากเนื่องจากรัฐบาลต้องการให้แรงงานเหล่านี้มีโอกาสได้ค่าตอบแทนสูงในต่างประเทศและส่งเงินกลับมา เป็นการช่วยลดภาระดูแลการซื้อขายในช่วงที่มีการลดค่าเงินบาทในปี พ.ศ. 2527 ช่วงเวลาดังกล่าวรัฐบาลสนับสนุนให้บริษัทเอกชนส่งแรงงานไทยไปต่างประเทศโดยรัฐบาลจะดำเนินการในฐานะคนกลางเพื่อหาตำแหน่งงานว่าง และในแผนพัฒนาฉบับต่อๆมา นโยบายการส่งออกแรงงานไทยก็ถูกความเด่นชัดลง (วิทยาลัยประชากรศาสตร์, 2544) แต่ทั้งนี้ก็ไม่ได้มีการยับยั้ง หรือหักหัวการส่งแรงงานไทยไปต่างประเทศแต่อย่างใด

ในระยะต่อมา การไปทำงานในตะวันออกกลางโดยการสมัครผ่านนายหน้าจากบริษัทจัดหางานเอกชนมีมากขึ้นและเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว มีทั้งบริษัทจัดหางานที่จดทะเบียนถูกต้องตามกฎหมาย และที่ไม่ได้จดทะเบียนถูกต้องตามกฎหมายที่เกิดขึ้นทุกหนทุกแห่ง และมีแรงงานไทยนิยมไปทำงานในต่างประเทศ โดยเฉพาะกรุงเทพฯ และจังหวัดต่างๆ ที่เคยเป็นที่ตั้งฐานทัพสหราชอาณาจักร ได้แก่ อุดรธานี ขอนแก่น นครราชสีมา ชลบุรี ระยอง (อู่ตะเภา) นครสวรรค์ (ตากลี) และกำแพง (กาฬค่า)

สำหรับการจัดส่งคนงานไทยไปทำงานต่างประเทศโดยรัฐบาลเป็นผู้จัดส่งนั้น กรมแรงงานซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบได้เริ่มดำเนินการจัดส่งคนงานไปทำงานต่างประเทศโดยตรงตั้งแต่ปีพ.ศ. 2521 เป็นต้นมา แต่มีจำนวนไม่มากนัก เมื่อเทียบกับการจัดส่งคนงานไปทำงานต่างประเทศทั้งหมดทั้งนี้เนื่องจากส่วนใหญ่นายจ้างนิยมจ้างงานโดยผ่านผู้จัดหางานเอกชน ซึ่งนายจ้างไม่ต้องเสียค่าใช้จ่าย เช่นค่าหนังสือเดินทาง ค่าทดสอบฟิมือ ค่าตรวจโรค และค่าเดินทางให้แก่คนงาน บางรายยังได้รับค่า นายหน้าจากผู้จัดหางานและปกติแล้วผู้จัดหางานจะดูแลและเสียค่าใช้จ่ายให้แก่นายจ้างระหว่างที่อยู่ใน

ประเทศไทย กรณีที่จ้างงานโดยใช้บริการของกรมแรงงาน นายจ้างจะต้องออกค่าใช้จ่ายต่างๆ ให้แก่ คุณงานและต้องเสียค่าใช้จ่ายระหว่างที่พำนักอยู่ในประเทศไทย นายจ้างส่วนใหญ่จึงลดดันทุน โดยการ จ้างงานผ่านผู้จัดหางานเอกชน

ในช่วงเวลาดังกล่าว แรงงานไทยยังคงเดินทางไปทำงานในภูมิภาคเอเชียตะวันออกและ เอเชียตะวันออกเฉียงใต้อย่างต่อเนื่องในจำนวนที่ไม่น้อยกว่าเดิม (ได้แก่ประเทศไทยญี่ปุ่น ไต้หวัน มาเลเซีย และสิงคโปร์) ตลาดแรงงานในไต้หวันและสิงคโปร์ยังคงเป็นตลาดขนาดใหญ่ มีความต้องการแรงงาน อย่างต่อเนื่อง ทั้งแรงงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างและอุตสาหกรรมโรงงาน ในกระแสการเคลื่อนย้าย แรงงานที่จะเกิดขึ้นในอนาคต มีแนวโน้มว่าแรงงานหลุยงจะเคลื่อนย้ายมากขึ้น เพราะมีความต้องการใน ภาคบริการ ส่วนแรงงานชายในตลาดแรงงานก่อสร้างจะมีความต้องการน้อยลง

อย่างไรก็ตาม ระบบในการจัดหางานที่ดำเนินการอยู่ในปัจจุบัน เป็นระบบที่ควบคุมโดย ตลาดอย่างลึกลับ และรัฐมีบทบาทน้อยในการควบคุมบริษัทจัดหางานให้จัดบริการที่ดี ซึ่งสัตย์และ ยุติธรรม เพราะแรงงานที่ต้องการไปทำงานต่างประเทศจำนวนมากสมยอมกับบริษัทและมีการ แทรกแซงจากนักการเมืองที่ทำธุรกิจจัดหางานที่ทำความเสียหายแก่แรงงานไทยเป็นอย่างมาก เพราะ เป็นการ “ทำงานบนหลังคน” จากการเรียกเก็บค่าบริการที่สูงเกินความจริง ซึ่งมีความจำเป็นที่รัฐต้องเข้า ไปแทรกแซงและจัดระบบใหม่ มิฉะนั้นการส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศจะเป็นเพียงช่อง ทางการหารายได้ของบริษัทจัดหางาน และนายหน้าปล่อยเงินกู้ค่าจ้างที่ได้มาจากการทำงานก็แค่เพียง พอที่จะใช้หนี้ที่กู้มาจากนายหน้า

มีข้อเสนอจากงานวิจัยว่า บริการจัดหางานโดยกรมการจัดหางานเป็นบริการที่ดีมาก เพราะ ไม่คิดค่าบริการและไม่เสียต่อภาวะพิດภูมาย แต่มีแหล่งบริการน้อย ไม่รุกเข้าไปในชุมชนและ เข้าถึงตัวคุณงานอย่างเช่นบริการของบริษัทเอกชน จึงทำให้คุณงานไม่รู้และเข้าไม่ถึง ไม่ได้รับความ สะดวก คุณงานไม่สามารถเดินทางออกจากหมู่บ้านของตน มาผ่านบั้นตอนต่างๆ ของการทางานเป็นเวลา หลายวัน โดยไม่รู้จักใครและไม่มีที่พัก บริการของบริษัทเอกชนจึงเป็นที่นิยมมากกว่า ถึงแม้ว่าค่าบริการ จะสูงกว่ามากก็ตาม

อย่างไรก็ตามข้อเสนอจากการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการส่งแรงงานไทยไปต่างประเทศล้วน ยืนยันตรงกันว่ารัฐบาลไม่ควรปล่อยให้กลไกตลาด อันได้แก่ บริษัทจัดหางาน ทำงานเสริมภารกิจเดิมไป เพื่อผลประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นจะตอกย้ำกับแรงงานไทยในลักษณะการถูกเอาไว้ในลักษณะ การ ทำงานบนหลังคน บางกรณีมีลักษณะตรงกับการค้ามนุษย์เลยที่เดียว

สำหรับเหตุผลที่กรมแรงงานไม่มีนโยบายในการดำเนินการจัดหางานให้แก่คุณงาน โดยตรงเพียงผู้เดียวแทนภาคเอกชนตามสีียงเรียกร้องให้ป้องกันการหลอกหลวงและเอาเปรียบคุณงาน โดยผู้จัดหางานเอกชนนั้น ตามเอกสาร “แรงงานไทยไปต่างประเทศ” ของสำนักบริหารแรงงานไทยใน ต่างประเทศ กรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย (2539) ให้เหตุผลดังนี้

1. ธุรกิจจัดหางานเป็นธุรกิจที่มีความคล่องตัวสูงมาก การหาตำแหน่งงานจะต้องคิดต่อ กับนายจ้างต่างประเทศจำนวนมากและในเวลาอันรวดเร็ว ทึ่งยังต้องแข่งขันกับผู้ส่งคนงานประเทศอื่นๆ แต่ระเบียนปฏิบัติของทางราชการไม่เอื้อให้อ่านวย จึงอาจทำให้สูญเสียตลาดแรงงานแก่ประเทศไทยคู่แข่งได้

2. การหาตำแหน่งงานในต่างประเทศเป็นงานที่ต้องลงทุน หากให้ส่วนราชการ ดำเนินงานก็จะต้องใช้งบประมาณแผ่นดิน ซึ่งเป็นภาระสาธารณะที่เก็บจากประชาชนทั่วประเทศ ขณะที่กลุ่ม บุคคลที่จะได้รับประโยชน์จากการไปทำงานต่างประเทศโดยตรงคือคนงานจำนวนหนึ่ง จึงไม่น่าจะ ยุติธรรมสำหรับผู้เสียภาษีอากรอื่นๆ ที่ไม่ได้ประโยชน์

3. การที่รัฐดำเนินการจัดส่งคนงานควบคู่ไปกับเอกชนอาจมีปัญหาอยู่บ้างแต่ไม่มากนัก เมื่อเทียบกับจำนวนคนงานที่เกี่ยวข้องทั้งหมด ประกอบกับรัฐบาลได้ปรับปรุงกฎหมายและการควบคุม การจัดหางานต่างประเทศ ปัญหาจึงน่าจะลดลง

เหล่านี้สะท้อนถึงวิธีคิด และข้อจำกัดของการทำงานในระบบราชการ

## บทที่ 3

### ผลการศึกษา

บทนี้มุ่งนำเสนอข้อมูลเบื้องต้นที่ได้จากการศึกษาข้อมูลปฐมนิธิ์ซึ่งประกอบไปด้วยการศึกษา 3 ลักษณะดังนี้

1. สัมภาษณ์ผู้เกี่ยวไปทำงานต่างประเทศและครอบครัว จำนวน 240 ตัวอย่าง โดยคัดเลือกจากหัวด้วยที่มีจำนวนผู้ไปทำงานต่างประเทศสูงสุดและรองลงมา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดอุตรธานี และนครราชสีมา ในภาคเหนือ 2 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดเชียงราย และลำปาง โดยใช้ข้อมูลสถิติ ปี 2549 ของกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน

2. การสัมภาษณ์ผู้เข้าวิชาญ จำนวน 5 คน ได้แก่

2.1 นายพรชัย อุยู่ประยงค์ รองปลัดกระทรวงแรงงาน

2.2 นายสุภัก กุญจน์ ผู้อำนวยการสำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (มีประสบการณ์เป็นผู้อำนวยการสำนักบริหารแรงงาน ไทยไปต่างประเทศ กรมการจัดหางาน และอัครราชทูตที่ปรึกษา (ฝ่ายแรงงาน))

2.3 นายสิงหนेच ชูอำนวย ผู้อำนวยการกลุ่มพิจารณาการทำงานของคนต่างด้าวเพื่อส่งเสริมการลงทุน กรมการจัดหางาน (มีประสบการณ์เป็นที่ปรึกษา (ฝ่ายแรงงาน) 3 ประเทศ)

2.4 นายมนชัย พัชนี ผู้อำนวยการกองคุ้มครองและคุ้มแพลตประโภชน์ของคนไทยในต่างประเทศ กรมการกงสุล กระทรวงการต่างประเทศ

2.5 รศ. สุรangsรัตน์ วสินารมย์ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

3. การสัมภาษณ์นายจ้างที่มีลูกจ้างต่างด้าวสัญชาติพม่า/เบนรหรือลาว ได้แก่ นายจ้างร้านอาหาร บริษัทผลิตถุงพลาสติก ร้านขายผักสด และธุรกิจสิ่งทอ

#### การนำเสนอผลการศึกษา

การนำเสนอข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวไปทำงานต่างประเทศและครอบครัว 5 ลักษณะดังนี้

ข้อมูลส่วนบุคคลและสถานภาพทางเศรษฐกิจปัจจุบัน

การไปทำงานต่างประเทศ

3.2.1 การประกอบอาชีพก่อนไปทำงานต่างประเทศ

3.2.2 ช่วงเตรียมการไปทำงานต่างประเทศ

3.2.3 ช่วงทำงานในต่างประเทศ

3.2.4 อาชีพและการทำงานหลังจากกลับจากต่างประเทศ

3.3 ความคุ้มค่าของการส่งเสริมแรงงานไทยไปต่างประเทศ

3.4 ความคิดเห็นต่อการจัดการโดยบริษัทจัดหางานและการจัดหางาน

3.5 ความเชื่อมโยงระหว่างแรงงานต่างด้าวกับการไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทย  
ผลการศึกษาโดยละเอียดมีดังนี้

### 3.1 ข้อมูลส่วนบุคคลและสถานภาพทางเศรษฐกิจปัจจุบัน

ข้อมูลส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้เคยไปทำงานต่างประเทศ จำนวน 240 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย 215 คน (ร้อยละ 89.6) มีเพียง 25 คนที่เป็นผู้หญิง (ร้อยละ 10.4) มีอายุอยู่ในช่วง 31-50 ปี เป็นส่วนมาก รองลงมาคือ อายุ 51-60 ปี อายุต่ำกว่า 30 ปี และอายุ 61 ปี ขึ้นไป มากกว่ากึ่งหนึ่งจบการศึกษาระดับประถมศึกษา (ร้อยละ 67.5) รองลงมาจบชั้นมัธยมปลาย/ปวช./ปวส. ทั้งนี้กลุ่มตัวอย่าง เพียงร้อยละ 0.4 ที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ในส่วนของการนับถือศาสนานั้นพบว่าเกือบทั้งหมด นับถือศาสนาพุทธ (ร้อยละ 98.8) ที่เหลือร้อยละ 1.3 นับถือศาสนาคริสต์

สถานภาพครอบครัว แรงงานร้อยละ 78.8 แต่งงานและอยู่กับคู่สมรส รองลงมาเป็นโสด (ร้อยละ 13.3) ส่วนใหญ่มีบุตร 2 คน รองลงมา มีบุตร 1 คน (ร้อยละ 17.1) มีบุตร 3 คน (ร้อยละ 14.6) มีบุตร 4 คน (ร้อยละ 4.2) จำนวนบุตรสูงสุด 5 คน (ร้อยละ 0.8) และไม่มีบุตร (ร้อยละ 17.1) ส่วนจำนวนสมาชิกในครอบครัวโดยไม่รวมผู้ตอบแบบสอบถามนั้นพบว่าร้อยละ 44.2 มีจำนวนสมาชิก 4-5 คน รองลงมา มีสมาชิก 1-3 คน (ร้อยละ 43.3) 6-7 คน (ร้อยละ 5.4) และ 8-10 คน (ร้อยละ 1.3) กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 67.1 ต้องคุ้นเคย/อุปการะบุตร ร้อยละ 38.3 ต้องอุปการะบิดา márada ของตน ร้อยละ 14.6 ต้อง อุปการะญาติ และร้อยละ 14.2 มีผู้อยู่ในอุปการะอื่นๆ

#### สถานภาพทางเศรษฐกิจ

อาชีพปัจจุบัน เกือบครึ่งหนึ่งของแรงงาน ประกอบอาชีพเกษตรกร (ร้อยละ 45.4) รองลงมาคือ อาชีพรับจ้างทั่วไป ร้อยละ 32.5 อาชีพอิสระ ร้อยละ 15.0 ลูกจ้างเอกชน ร้อยละ 3.3 และ อื่นๆ ร้อยละ 2.5 ในส่วนอาชีพของคู่สมรสนั้นพบว่า เป็นไปในทิศทางเดียวกัน คือ ประกอบอาชีพ เกษตรกร (ร้อยละ 42.9) รองลงมาคืออาชีพรับจ้างทั่วไป (ร้อยละ 20.8) เป็นพนักงานของรัฐ/ รัฐวิสาหกิจ ลูกจ้างเอกชน ผู้รับใช้ในบ้าน และอื่นๆ (ร้อยละ 1.3 เท่ากัน) และไม่ระบุอาชีพ ร้อยละ 21.3

ที่อยู่อาศัย พบร้อยละ 64.6 มีที่อยู่อาศัยที่เป็นของตนเอง รองลงมาคือ เป็นของพ่อแม่/คู่ สมรส (ร้อยละ 27.9) เป็นของตนเอง แต่คิดจำนวนของ (ร้อยละ 4.2) เช่าเป็นรายเดือน (ร้อยละ 2.1) เช่าซื้อ และอื่นๆ (ร้อยละ 0.4 เท่ากัน) ในกรณีของการเช่าซื้อ หรือเช่านั้น พบร่วมกับค่าเช่าต่อเดือนประมาณ เดือนละ 2,500 บาท (ร้อยละ 1.3) รองลงมาจ่ายค่าเช่า 1,600 บาท 2,000 บาท และสูงสุด 2,800 บาท (ร้อยละ 0.4 เท่ากัน) นอกจากนี้เมื่อพิจารณาถึงเครื่องอำนวยความสะดวกในบ้าน ซึ่งซื้อกายหลังจาก การไปทำงานต่างประเทศ พบร่วมกับโทรศัพท์มือถือที่สุด (ร้อยละ 19.8) รองลงมาคือ รถจักรยานยนต์ (ร้อย

ละ 15.9) ตู้เย็น (ร้อยละ 15.8) เครื่องซักผ้า (ร้อยละ 11.1) เครื่องเล่นชีดี (ร้อยละ 10.9) นอกจากนี้ได้เชือวิทยุ รถยนต์ รถจักรยาน วิดีโอเกมส์ เต้าไมโครเวฟ/เตาอบ และเครื่องใช้อื่นๆ

เงินออมและหนี้สิน พบร่วมกับแรงงานร้อยละ 58.8 ไม่มีการเก็บออม กลุ่มนี้มีการเก็บออมพบร่วมร้อยละ 33 มีจำนวนเงินออมระหว่าง 10,001-50,000 บาท รองลงมา r้อยละ 19.1 มีเงินออม 100,001-500,000 บาท ร้อยละ 18.1 มีเงินออมไม่เกิน 10,000 บาท ร้อยละ 17.0 มีเงินออม 50,001-100,000 บาท และร้อยละ 4.3 มีเงินออมมากกว่า 500,001 บาท ค่าเฉลี่ยของเงินออม 143,523.26 บาท กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 51.6 มีหนี้สิน โดยส่วนใหญ่มีหนี้สินระหว่าง 10,001-50,000 บาท (ร้อยละ 51.6) รองลงมา มีหนี้สิน 100,001-500,000 บาท (ร้อยละ 17.7) 50,001-100,000 บาท (ร้อยละ 11.3) ไม่เกิน 10,000 บาท (ร้อยละ 10.5) และหนี้สิน 500,001 บาทขึ้นไป (ร้อยละ 1.6) ค่าเฉลี่ยของหนี้สิน 85,773.70 บาท แหล่งหนี้ของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ร้อยละ 37.2) รองลงมาคือ กองทุนหมู่บ้าน ภูมิพิณ湧 เงินกู้นอกระบบ กลุ่มออมทรัพย์ ธนาคารออมสิน และแหล่งอื่นๆ (ร้อยละ 20.5, 20.5, 16.0, 14.1, 5.1, 4.5 และ 2.6 ตามลำดับ) ซึ่งสาเหตุของการเกิดหนี้สินในครอบครัวนั้นพบว่า สาเหตุหลักมาจากการใช้จ่ายในครอบครัวมากที่สุด (ร้อยละ 37.3) รองลงมาคือเพื่อส่งลูกเรียน (ร้อยละ 28.7) เกิดจากการทำเกษตรขาดทุน (ร้อยละ 24.0) เพื่อลงทุนทำขาย (ร้อยละ 8.0) และอื่นๆ (ร้อยละ 2.0) สำหรับการชำระหนี้สินนั้นพบว่า ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 62.1) ไม่มีปัญหา แต่มีเพียงร้อยละ 12.9 เท่านั้นที่ประสบปัญหาในการชำระหนี้สิน

ค่าใช้จ่าย ในแต่ละเดือนนั้นมีค่าใช้จ่ายอื่นๆจากค่าปัจจัย 4 ของการดำรงชีวิต โดยเฉลี่ยต่อเดือนตามลำดับ ดังนี้ ค่าไฟฟ้า เมียร์ 707.34 บาท ค่าน้ำทิ้ง 550.00 บาท ค่าโทรศัพท์มือถือ 542.49 บาท ค่าเครื่องสำอาง 371.33 บาท หวย 364.06 บาท การพนัน 360.00 บาท ค่าน้ำประปา 344.89 บาท และค่าเครื่องซักผ้า 184.46 บาท

จากการสำรวจพบว่ารายได้จากการประกอบอาชีพของแรงงานเป็นรายได้หลักของครอบครัวมากที่สุด (ร้อยละ 75.8) และพบร่วมร้อยละ 53.8 ของกลุ่มตัวอย่างไม่มีรายได้อื่นใด ในส่วนของแรงงานที่มีรายได้อื่นนั้น ร้อยละ 22.5 ประกอบอาชีพรับจ้างทั่วไป ซึ่งรายได้เสริมจากการอาชีพประจำนั้น มีผู้ตอบว่าได้รับต่ำสุดเดือนละ 500 บาท (ร้อยละ 09) สูงสุด 30,000 บาท (ร้อยละ 1.8) โดยร้อยละ 12.6 ซึ่งเป็นกลุ่มใหญ่ที่สุดตอบว่ามีรายได้ประมาณ 4,000 บาทต่อเดือน แรงงานประเมินฐานะทางเศรษฐกิจของตนเองอยู่ในระดับปานกลาง (ร้อยละ 80.4) รองลงมา r้อยละ 17.1 ประเมินว่าขาดแคลน ร้อยละ 2.1 ประเมินว่าดี สำหรับความพึงพอใจในฐานะเศรษฐกิจของตนนั้น ร้อยละ 55 พึงพอใจ

กล่าวโดยสรุปข้อมูลพื้นฐานของแรงงานสะท้อนให้เห็นว่า แรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศนั้น ส่วนใหญ่เป็นแรงงานชายที่อยู่ในวัยแรงงาน ซึ่งจบการศึกษาเพียงระดับประถมศึกษาเท่านั้น พอกเขาส่วนใหญ่แต่งงานแล้วและต้องรับผิดชอบบุตรและภรรยา รวมทั้งสมาชิกครอบครัวอื่นๆ รวม 4-5 คน ด้วยพื้นฐานอาชีพของแรงงานและภาระที่เป็นภาระตั้งแต่แรกเริ่ม จึงไม่น่าแปลกใจที่แรงงานมากกว่าครึ่งจะอยู่ในภาวะภาระมีหนี้สิน โดยเฉพาะกับ ธ.ก.ส.

## 3.2 การไปทำงานต่างประเทศ

### 3.2.1 การประกอบอาชีพก่อนไปทำงานต่างประเทศ

จากการศึกษาพบว่าอาชีพสุดท้ายที่กลุ่มตัวอย่างทำในประเทศไทยก่อนไปต่างประเทศนั้นร้อยละ 67.5 ประกอบอาชีพอิสระที่ไม่มีนายจ้าง ซึ่งได้แก่การทำงานในภาคการเกษตร โดยท่าน (ร้อยละ 24.1) และการทำงานดังกล่าวตั้งแต่ 1 ปี ถึงสูงสุด 31 ปี โดยส่วนใหญ่ทำงานนาน 10 ปี และ 20 ปี (ร้อยละ 17.1 และ 14.2 ตามลำดับ) มีการทำงานต่อสัปดาห์ 7 วัน และ 6 วัน (ร้อยละ 37.5 และ 37.1 ตามลำดับ) สำหรับช่วงโmont ของการทำงานต่อวันนั้น มีผู้ตอบตั้งแต่ 1 วันถึง 3 ชั่วโมง จนถึง 12 ชั่วโมง โดยผู้ตอบว่ามีการทำงานวันละ 8 ชั่วโมงมากที่สุด (ร้อยละ 65.4) รองลงมาตอบว่าทำงานวันละ 12 ชั่วโมง (ร้อยละ 3.3) ในส่วนของรายได้ต่อเดือนพบว่า ร้อยละ 57.9 มีรายได้ต่อเดือนประมาณ 1,001-5,000 บาท รองลงมารายได้ 5,001-10,000 บาท (ร้อยละ 20.0) โดยมีค่าเฉลี่ยของรายได้ต่อเดือน 5,014.84 บาท

ข้อดี ข้อเสียของการทำงานที่เมืองไทย พบร่วมกันในส่วนของข้อดีของการทำงานในประเทศไทยนั้น คือการได้อยู่กับครอบครัว (ร้อยละ 37.8) รองลงมาคือการได้ดูแลลูก ญาติพี่น้อง (ร้อยละ 26.2) อบรมศุนไน (ร้อยละ 23.2) และมีรายได้พอใช้จ่าย (ร้อยละ 12.5) ส่วนข้อเสียของการทำงานในประเทศไทยคือรายได้ไม่พอใช้จ่ายถึง ร้อยละ 42.2 รองลงมาคือ ความไม่มั่นคง (ร้อยละ 23.3) ความไม่ก้าวหน้า (ร้อยละ 22.5) งานหนัก (ร้อยละ 7.6) และไม่ได้รับการยอมรับ (ร้อยละ 4.4) ตามลำดับ

### 3.2.2 ช่วงเตรียมการไปทำงานต่างประเทศ

ในการเดินทางไปต่างประเทศของกลุ่มตัวอย่างพบว่า มีผู้ตอบที่ไปครั้งแรกเมื่อปี 2504 และมีการเดินทางต่อเนื่องกันมา จนกระทั่งถึงปี 2550 แต่ผู้ที่ตอบว่าไปครั้งแรกเมื่อปี 2536 และปี 2539 มีร้อยละ 7.1 เท่ากัน ซึ่งเป็นจำนวนที่มากที่สุด

ผู้ตอบร้อยละ 45.8 เดินทางไปครั้งแรก โดยเลือกเดินทางไปประเทศไทยติดหัวนั้น และรองลงมาคือประเทศไทยอยุธยาและเบี้ย (ร้อยละ 18.8) ประเทศไทย โปร์ (ร้อยละ 11.7) ประเทศไทยอิสราเอล (ร้อยละ 8.8) ประเทศไทย (ร้อยละ 5.8) ประเทศไทยกาหลี (ร้อยละ 3.8) ประเทศไทยในตะวันออกกลาง (ร้อยละ 1.7 – ร้อยละ 0.4) ประเทศไทยและเซีย (ร้อยละ 1.3) ประเทศไทยเยรมนี (ร้อยละ 0.4) ซึ่งเป็นเพียงประเทศไทยเดียวที่อยู่ในทวีปยุโรป ระยะเวลาที่ผู้ตอบทำงานในต่างประเทศมีตั้งแต่ 1 ปี – 19 ปี (ผู้ตอบ 19 ปี มีเพียงรายเดียว) ส่วนใหญ่มีระยะเวลาการทำงาน 2 ปี (ร้อยละ 42.9) รองลงมาทำงาน 1 ปี (ร้อยละ 20.8) 3 ปี (ร้อยละ 15.8) 4 ปี (ร้อยละ 8.3) ตามลำดับ

ในส่วนของผู้มีประสบการณ์เดินทางไปต่างประเทศมากกว่าหนึ่งครั้ง (ร้อยละ 54.2) พบว่าผู้ที่ไปเป็นครั้งที่สอง ร้อยละ 43.1 เลือกเดินทางไปประเทศไทยติดหัวนั้น รองลงมาคือ ประเทศไทยอิสราเอล (ร้อยละ 10.8) ประเทศไทย โปร์ และบูรี (ร้อยละ 7.7 เท่ากัน) ประเทศไทยอยุธยาและเบี้ย และกาหลี (ร้อยละ 6.9 เท่ากัน) ประเทศไทย (ร้อยละ 5.4) ประเทศไทยอิรัก (ร้อยละ 2.3) ประเทศไทยคูเวต (ร้อยละ 1.5)

และประเทศมาเลเซีย โอมาน กั塔ร์ ลาว และนาห์เรน (ร้อยละ 0.8 เท่ากัน) ซึ่งปีที่เดินทางในครั้งที่สอง นี้ผู้ต้อง 1 ราย ตอบว่าไปในปี 2520 ซึ่งเป็นเวลาแรกสุดของผู้ต้องทั้งหมด ส่วนปี 2545 เป็นปีที่มีผู้ต้อง ว่าเดินทางไปเป็นครั้งที่สองมากที่สุด ร้อยละ 10.8 และระยะเวลาในการทำงานต่างประเทศในครั้งนี้มี ตั้งแต่ 1 ปี – 9 ปี (มีผู้ต้อง 1 รายระบุว่าทำงาน 20 ปี) และพบว่าเป็นไปเพื่อเดียวกับผู้เดินทางไปครั้งแรก ก็อกร้อยละ 40.0 ทำงาน 2 ปี ร้อยละ 19.2 ทำงาน 1 ปี ร้อยละ 17.7 ทำงาน 3 ปี

สำหรับผู้ต้องว่าเดินทางไปทำงานในครั้งที่สาม (ร้อยละ 37.7) นั้นพบว่า ประเทศได้หัวน นัยคงเป็นประเทศที่กลุ่มตัวอย่างเลือกที่จะเดินทางไปทำงานมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 18.5 รองลงมา คือประเทศอิสราเอล (ร้อยละ 4.6) ประเทศไทยอุดาระเบีย มาเลเซีย และอิหร่าน (ร้อยละ 2.3 เท่ากัน) ประเทศสิงคโปร์ และสาธารณรัฐอเมริกา (ร้อยละ 1.5 เท่ากัน) นอกจากนี้ยังมีการเดินทางไปประเทศบราซิล ภูเกต กัตาเร เกาะหลี ลิเบีย และเวียดนาม (ร้อยละ 0.8 เท่ากัน) ผู้ที่ตอบว่ามีการเดินทางครั้งที่สามเป็นแรก ก็อปีพ.ศ. 2528 (ร้อยละ 1.5) ปีที่มีการเดินทางไปทำงานมากที่สุดก็คือ ปีพ.ศ. 2548 เป็นจำนวนร้อยละ 5.4 และระยะเวลาในการทำงานยังคงเป็นระยะเวลา 2 ปี (ร้อยละ 16.2) 1 ปี (ร้อยละ 10.0) 3 ปี (ร้อยละ 5.4) มีผู้ต้อง 1 ราย ระบุว่าทำงานที่ต่างประเทศเป็นเวลานานถึง 7 ปี

เหตุผลในการตัดสินใจเดินทางไปทำงานที่ต่างประเทศ กลุ่มตัวอย่างให้เหตุผลดังนี้ คือ ค่าตอบแทนสูง (ร้อยละ 45.2) รองลงมาคือ แสวงหาความรู้ (ร้อยละ 19.0) ครอบครัวผลักดัน (ร้อยละ 14.5) การพัฒนาฝีมือ (ร้อยละ 14.3) เป็นค่านิยม (ร้อยละ 5.4) และเป็นที่ยอมรับ (ร้อยละ 1.6)

ในการเดินทางไปทำงานต่างประเทศนี้ แรงงานทราบข้อมูล จากนายหน้ามากที่สุด (ร้อยละ 48.8) รองลงมาคือ ญาติและเพื่อนแนะนำ (ร้อยละ 35) และทราบจากสื่อประชาสัมพันธ์ (ร้อยละ 14.2) ซึ่งการติดต่อสมัครงานส่วนใหญ่ติดต่อกับบริษัทจัดหางานเอกชนมากถึงร้อยละ 84.2 รองลงมาติดต่อกับนายจ้างโดยตรง (ร้อยละ 9.6) และติดต่อกับกรมการจัดหางาน (ร้อยละ 5.0) โดย ระยะเวลาในการดำเนินการจนสามารถเดินทางได้ มีผู้ต้องตั้งแต่ 1 เดือน โดยส่วนใหญ่ใช้เวลาระหว่าง 1-3 เดือน (ร้อยละ 25.0 เท่ากัน) รองลงมาคือ 2 เดือน (ร้อยละ 17.5) 4 เดือน (ร้อยละ 5.8) 6 เดือน (ร้อยละ 5.4) และ 12 เดือน (ร้อยละ 3.8) มีผู้ต้อง 1 ราย (ร้อยละ 0.4) ตอบว่าใช้ระยะเวลาดำเนินการถึง 30 เดือน

ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการ ส่วนใหญ่ต้องว่าเสียค่าใช้จ่ายระหว่าง 50,001-100,000 บาท (ร้อยละ 34.2) รองลงมาคือช่วงระหว่าง 10,001- 50,000 บาท (ร้อยละ 29.6) ระหว่าง 100,001-200,000 บาท (ร้อยละ 19.6) 200,001 บาทขึ้นไป (ร้อยละ 3.8) และไม่เกิน 10,000 บาท (ร้อยละ 2.9) ค่าใช้จ่ายต่อ คนต่ำสุด 2,600 บาท สูงสุด 300,000 บาท เฉลี่ย 82,710.35 บาท จำนวนเงินเฉลี่ยนี้แบ่งเป็นค่าบริการที่ บริษัทจัดหางานเรียกเก็บ 79,332.88 บาท ค่าจัดทำพาสปอร์ต วีซ่า 2,840.07 บาท ค่าพาหนะเดินทาง 10,214.74 บาท และค่าใช้จ่ายอื่นๆ 7,040.62 บาท ซึ่งค่าใช้จ่ายในการเตรียมการไปต่างประเทศได้มากจาก เงินกู้เป็นส่วนใหญ่ เป็นการกู้ยืมของระบบ (ร้อยละ 29.6) รองลงมาเป็นการกู้ยืมจากญาติ (ร้อยละ 27.5) กู้ธนาคาร (ร้อยละ 24.2) และจากเงินออม (ร้อยละ 16.3) สำหรับเงินกู้นี้จะระบุนั้นกลุ่มตัวอย่างส่วน ใหญ่ (ร้อยละ 10.6) ต้องเสียดอกเบี้ยร้อยละ 3 ต่อเดือน รองลงมาเสียดอกเบี้ยร้อยละ 5 ต่อเดือน (ร้อยละ

6.1) และร้อยละ 4 ต่อเดือน (ร้อยละ 1.5) นำสังเกตว่ามีถึงร้อยละ 81.8 ไม่ตอบเรื่องอัตราดอกเบี้ย ส่วนการกู้ยืมจากธนาคารนั้น กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เลือกกู้ยืมจากธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ร้อยละ 34.5) รองลงมาคือ ธนาคารกรุงเทพ (ร้อยละ 22.4) ธนาคารกรุงศรีอยุธยา (ร้อยละ 8.6) ธนาคารกรุงไทย (ร้อยละ 5.2) ธนาคารกรุงหลวงไทย และธนาคารออมสิน (ร้อยละ 1.7 เท่ากัน)

การสนับสนุนของครอบครัวในการไปทำงานในต่างประเทศนั้นพบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 57.1 ตอบว่าครอบครัวให้การสนับสนุนอย่างมาก รองลงมาคือ สนับสนุนปานกลาง (ร้อยละ 36.7) มีเพียงร้อยละ 5.4 เท่านั้นที่ไม่สนับสนุนให้เดินทางไปต่างประเทศ

การทดสอบฟิล์มอก่อนไปทำงาน กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 62.5 ตอบว่ามีการทดสอบฟิล์มอก่อนไป การอบรมก่อนการเดินทาง กึ่งหนึ่งของกลุ่มตัวอย่างได้รับการอบรมโดยกรมการจัดหางาน รองลงมาคือ การอบรมโดยบริษัทจัดหางาน (ร้อยละ 16.3) และได้รับการอบรมทั้งจากบริษัทฯ และกรมการจัดหางาน (ร้อยละ 15.0) อย่างไรก็ตามมีผู้ตอบร้อยละ 7.1 ระบุว่าไม่มีการอบรมก่อนการเดินทางไปต่างประเทศ ทั้งนี้เรื่องที่อบรม คือความรู้เกี่ยวกับประเทศไทยที่จะเดินทางไป (ร้อยละ 25.9) รองลงมาคือ เรื่องเกี่ยวกับงาน (ร้อยละ 24.3) วัฒนธรรม (ร้อยละ 18.6) ภาษา (ร้อยละ 16.1) และศาสนา (ร้อยละ 15.0) ซึ่งความเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการฝึกอบรมนั้นส่วนใหญ่เห็นว่าดี (ร้อยละ 77.1) และร้อยละ 0.4 เห็นว่าการอบรมนั้นยังไม่ดีและไม่เพียงพอ กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าการอบรมมีความสำคัญมากถึงร้อยละ 78.3 ในประเด็นของผู้ต้องรับผิดชอบการฝึกอบรมนั้น กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 54.6 เห็นว่าบริษัท ร่วมกับรัฐบาลควรเป็นบุคคลที่มีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงในการอบรมแก่แรงงานไทยที่จะเดินทางไปต่างประเทศ รองลงมาคือบริษัทฝ่ายเดียว และรัฐบาลฝ่ายเดียว ร้อยละ 23.3 และร้อยละ 18.8 ตามลำดับ และการเตรียมความพร้อมกลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับความรู้ในประเด็นต่างๆ ตามลำดับดังนี้ ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับงานที่จะทำ (ร้อยละ 35.5) ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับประเทศไทย (ร้อยละ 31.3) ภาษา (ร้อยละ 16.9) วัฒนธรรม (ร้อยละ 12.1) และศาสนา (ร้อยละ 4.0)

สัญญาจ้างงาน ในอนุญาตทำงานและวีซ่า พบรากลุ่มตัวอย่างเกือบทุกคนที่เดินทางไปทำงานในต่างประเทศนั้น มีสัญญาจ้างงาน (ร้อยละ 95.8) โดยมีอายุของสัญญาจ้างงาน 2 ปี และ 1 ปี (ร้อยละ 46.1 และ 41.2 ตามลำดับ) โดยมีผู้ตอบว่ามีสัญญาจ้างงานสูงสุด 5 ปี (ร้อยละ 1.3) ร้อยละ 75.8 ระบุว่าไม่มีปัญหาในการเชื่นสัญญา ร้อยละ 5.0 ระบุว่ามีปัญหา โดยให้เหตุผลว่าสัญญาไม่เป็นธรรม และไม่เข้าใจในสัญญาจ้างงาน (ร้อยละ 9.6 และ 7.5 ตามลำดับ) สำหรับในอนุญาตทำงานนั้นพบว่ากลุ่มตัวอย่างร้อยละ 91.7 มีใบอนุญาตทำงาน ในส่วนของการได้รับวีซ่าพบว่า ผู้ตอบร้อยละ 97.5 มีวีซ่า ซึ่งอายุของใบอนุญาตทำงานและระยะเวลาของวีซ่าอยู่ที่ระหว่าง 1-5 ปี ซึ่งสอดคล้องกับสัญญาจ้างงาน ช่วงทำงานในต่างประเทศ

ช่วงเวลาการปรับตัว เกือบกึ่งหนึ่งของกลุ่มตัวอย่างใช้เวลาประมาณ 3 เดือนในการปรับตัวเพื่อให้คุ้นเคย รองลงมา ร้อยละ 23.3 ใช้เวลา 1 เดือน และมีร้อยละ 1.3 ตอบว่าใช้เวลา 12 เดือน อาจกล่าวได้ว่ากลุ่มตัวอย่างใช้เวลาตั้งแต่ 1 เดือนถึง 3 เดือนในการปรับตัวเพื่อคุ้นเคยกับสภาพแวดล้อมใหม่ในต่างแดน

ลักษณะของงานที่ทำ จากการศึกษาพบว่าลักษณะงานที่กลุ่มตัวอย่างทำในต่างแคนน์ ส่วนใหญ่ เป็นแรงงานไร้ฝีมือ (ร้อยละ 55.4) รองลงมา เป็นช่างฝีมือ (ร้อยละ 27.9) ทำงานเกษตร (ร้อยละ 9.2) และทำงานบริการ (ร้อยละ 7.5)

วัน เวลาการทำงาน ในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด พบร่วมกัน ร้อยละ 90.4 ทำงานวันละ 8 ชั่วโมง รองลงมาทำงานละ 12 ชั่วโมง (ร้อยละ 4.6) การทำงานต่อสัปดาห์ ร้อยละ 73.3 ทำ 6 วัน รองลงมา ร้อยละ 15.8 ทำ 7 วัน การทำงานล่วงเวลา กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 87.9 ตอบว่า มีการทำงานล่วงเวลาตั้งแต่ 1-12 ชั่วโมง โดยร้อยละ 35.8 ทำงานล่วงเวลาวันละ 2 ชั่วโมง รองลงมาทำงานละ 4 ชั่วโมง (ร้อยละ 23.3) 3 ชั่วโมง (ร้อยละ 16.7) และ 1 ชั่วโมง (ร้อยละ 6.3) ทั้งนี้กลุ่มตัวอย่างมีทำงานล่วงเวลาสัปดาห์ละ 1-7 วัน โดยร้อยละ 36.3 ทำสัปดาห์ละ 6 วัน รองลงมาคือ 7 วัน (ร้อยละ 14.2) 3 วัน (ร้อยละ 10.8) และ 5 วัน (ร้อยละ 10.0) วันหยุด กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 71.7 ตอบว่า มีวันหยุด 4 วันต่อเดือน รองลงมา ร้อยละ 7.9 มีวันหยุด 1 วันต่อเดือน ร้อยละ 3.8 มีวันหยุด 2 วันต่อเดือน และร้อยละ 2.1 มีวันหยุด 3 วันต่อเดือน และร้อยละ 80.0 ตอบว่า มีวันหยุดพักผ่อนประจำปี

วันลาป่วยและลาภิจ มีข้อสังเกตว่า การลาป่วยและลาภิจ น่าจะสามารถได้ตามที่จำเป็นเนื่องจากกลุ่มตัวอย่างแต่ละประเภทงานตอบตามหลักทั่วไป ได้แก่

- แรงงานไร้ฝีมือ

ร้อยละ 54.1 ตอบว่า มีการลาป่วย 1-7 วันต่อเดือน โดยร้อยละ 17.3 ถึง 3 วัน ร้อยละ 14.3 ถึง 2 วัน และ 3 วัน ร้อยละ 4.5 ถึง 1 วัน ร้อยละ 2.3 ถึง 5 วัน และร้อยละ 1.5 ถึง 7 วัน

ร้อยละ 42.9 ตอบว่า มีการลาภิจ 1-15 วันต่อเดือน โดยร้อยละ 19.5 ถึง 2 วัน ร้อยละ 7.5 ถึง 1 วัน ร้อยละ 6.0 ถึง 3 วัน ร้อยละ 3.8 ถึง 4 วัน ร้อยละ 2.3 ถึง 15 วัน ร้อยละ 1.5 ถึง 5 วัน และร้อยละ 8.0 ถึง 10 วัน

- ช่างฝีมือ

ร้อยละ 55.2 ตอบว่า มีการลาป่วย 1-15 วันต่อเดือน โดยร้อยละ 14.9 ถึง 3 วัน ร้อยละ 11.9 ถึง 4 วัน ร้อยละ 7.5 ถึง 2 วัน ร้อยละ 6.0 ถึง 1 วัน และ 7 วัน ร้อยละ 1.5 ถึง 10 วัน 14 วัน และ 15 วัน

ร้อยละ 43.3 ตอบว่า มีการลาภิจ 1-15 วันต่อเดือน โดยร้อยละ 13.4 ถึง 2 วัน ร้อยละ 6.0 ถึง 1 วัน และ 7 วัน ร้อยละ 4.5 ถึง 4 วัน และ 6 วัน และร้อยละ 1.5 ถึง 10 วัน และ 15 วัน

- งานเกษตร

ร้อยละ 59.1 ตอบว่า มีการลาป่วย 1-15 วัน โดยร้อยละ 27.3 ลาป่วย 3 วัน ร้อยละ 18.2 ถึง 2 วัน ร้อยละ 9.1 ถึง 1 วัน และร้อยละ 4.5 ถึง 15 วัน

ร้อยละ 54.5 ตอบว่า มีการลาภิจ 1-15 วัน โดยร้อยละ 18.2 ถึง 1 วัน และ 2 วัน ร้อยละ 9.1 ถึง 3 วัน และร้อยละ 4.5 ถึง 5 วัน และ 15 วัน

- งานบริการ

ร้อยละ 55.6 ตอบว่า มีการลาป่วย 2-30 วัน โดยร้อยละ 22.2 ถึง 2 วัน ร้อยละ 16.7 ถึง 5 วัน ร้อยละ 5.6 ถึง 4 วัน 7 วัน และ 30 วัน

ร้อยละ 50.0 ตอบว่ามีการลากิจ 1-14 วัน โดยร้อยละ 27.8 ลา 2 วัน ร้อยละ 11.1 ลา 5 วัน ร้อยละ 5.6 ลา 7 วัน และ 14 วัน

ระดับความเห็นนี้อย่างมากเมื่อเปรียบเทียบกับการทำงานในประเทศไทย พบว่าทั้งสามกลุ่มเห็นว่าไม่แตกต่างกัน มีเพียงงานบริการที่เห็นเห็นน้อยมากกว่า ดังนี้

- แรงงานไร้ฝีมือ ร้อยละ 46.6 เห็นว่าไม่ต่างกัน รองลงมาคือ เหนื่อยมากกว่า และน้อยกว่า ร้อยละ 35.3 และ ร้อยละ 17.3 ตามลำดับ

- ช่างฝีมือ ร้อยละ 49.3 เห็นว่าไม่ต่างกัน รองลงมาคือเห็นน้อยมากกว่า และน้อยกว่า ร้อยละ 34.3 และร้อยละ 16.4 ตามลำดับ

- งานเกษตร ร้อยละ 68.2 เห็นว่าไม่ต่างกัน ร้อยละ 31.8 เห็นว่าเหนื่อยมากกว่า

- งานบริการ เห็นว่าเห็นน้อยมากกว่า และ ไม่ต่างกัน ร้อยละ 38.9 เท่ากัน และเห็นว่าเห็นน้อยน้อยกว่า ร้อยละ 22.2

ความเสี่ยงของการทำงานที่ต่างประเทศเมื่อเปรียบเทียบกับการทำงานในเมืองไทย ความเห็นของแรงงานไร้ฝีมือและช่างฝีมือเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ขณะที่ผู้ทำงานการเกษตรและงานบริการมีความเห็นในทิศทางเดียวกันเช่นกัน ทั้งนี้จำแนกระดับความเสี่ยงตามความเห็นของกลุ่มตัวอย่างได้ดังนี้

- แรงงานไร้ฝีมือ เห็นว่าเสี่ยงมากกว่า (ร้อยละ 42.9) ไม่ต่างกัน (ร้อยละ 39.8) และเสี่ยงน้อยกว่า (ร้อยละ 16.5)

- ช่างฝีมือ เห็นว่าเสี่ยงมากกว่า (ร้อยละ 50.7) ไม่ต่างกัน (ร้อยละ 31.3) และเสี่ยงน้อยกว่า (ร้อยละ 17.9)

- งานเกษตร เห็นว่าไม่ต่างกัน (ร้อยละ 50.0) และผู้เห็นว่าเสี่ยงมากกว่า และเสี่ยงน้อยกว่ามีจำนวนร้อยละ 22.7 เท่ากัน

- งานบริการ เห็นว่าไม่ต่างกัน (ร้อยละ 55.6) เสี่ยงมากกว่า (ร้อยละ 38.9) และเสี่ยงน้อยกว่า (ร้อยละ 5.6)

ค่าจ้าง ในการจัดกลุ่มค่าจ้างของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด จะเห็นว่าค่าจ้างทุกกลุ่มงานอยู่ในอัตราใกล้เคียงกันทั้งหมด คืออยู่ระหว่าง 10,001-20,000 บาท ซึ่งใกล้เคียงกับค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศไทย ปลายทาง โดยเฉพาะอย่างยิ่งประเทศไทยต่อวัน ที่กลุ่มตัวอย่างเดินทางไปมากที่สุด

- แรงงานไร้ฝีมือ ร้อยละ 43.6 ได้รับค่าจ้างเดือนละ 15,001-20,000 บาท รองลงมา ร้อยละ 27.1 ได้รับ 10,001-15,000 บาท ร้อยละ 15.0 ได้รับ 5,000-10,000 บาท ร้อยละ 8.3 ได้รับ 20,001-30,000 บาท และร้อยละ 1.5 ได้รับ 30,001 บาทขึ้นไป เฉลี่ย 16,223.12 บาทต่อเดือน

- ช่างฝีมือ ร้อยละ 37.3 ได้รับค่าจ้างเดือนละ 10,001-15,000 บาท รองลงมา ร้อยละ 29.9 ได้รับ 15,001-20,000 บาท ร้อยละ 11.9 ได้รับ 5,000-10,000 บาท ร้อยละ 10.4 ได้รับ 20,001-30,000 บาท และร้อยละ 9.0 ได้รับ 30,001 บาทขึ้นไป เฉลี่ย 17,898.79 บาทต่อเดือน

- งานการเกษตร ร้อยละ 45.5 ได้รับค่าจ้างเดือนละ 15,001-20,000 บาท รองลงมา ร้อยละ 36.4 ได้รับ 10,001-15,000 บาท ร้อยละ 13.6 ได้รับ 20,001-30,000 บาท และร้อยละ 4.5 ได้รับ 5,000-10,000 บาท เฉลี่ย 18,120.91 บาทต่อเดือน

- งานบริการ ร้อยละ 44.4 ได้รับเงินค่าจ้างเดือนละ 10,001-15,000 บาท รองลงมา ร้อยละ 22.2 ได้รับ 5,000-10,000 บาท ร้อยละ 16.7 ได้รับ 30,001 บาทขึ้นไป ร้อยละ 5.6 ได้รับ 15,001-20,000 และ 20,001-30,000 บาท เฉลี่ย 20,352.94 บาทต่อเดือน

ค่าล่วงเวลา พนวจแรงงานไรฟ์มีอและช่างฟิมีอส่วนใหญ่ได้รับค่าล่วงเวลาใกล้เคียงกัน ขณะที่แรงงานเกษตรส่วนใหญ่ได้รับค่าล่วงเวลามากกว่ากลุ่มอื่น และงานบริการส่วนใหญ่ได้รับค่าล่วงเวลาอย่างสุด ดังนี้

- แรงงานไรฟ์มีอ ได้รับค่าล่วงเวลา 2,001-4,000 บาท และ 4,001-6,000 บาท (ร้อยละ 18.0 เท่ากัน) รองลงมา ร้อยละ 15.0 ได้รับ 1,000-2,000 บาท ร้อยละ 13.5 ได้รับ 6,001-10,000 บาท และ ร้อยละ 12.8 ได้รับ 10,001 บาทขึ้นไป เฉลี่ย 6,535.15 บาทต่อเดือน

- ช่างฟิมีอ ร้อยละ 28.4 ได้รับค่าล่วงเวลา 4,001-6,000 บาท รองลงมา ร้อยละ 23.9 ได้รับ 2,001-4,000 บาท ร้อยละ 17.9 ได้รับ 6,001-10,000 บาท ร้อยละ 11.9 ได้รับ 1,000-2,000 บาท และ ร้อยละ 7.5 ได้รับ 10,001 บาทขึ้นไป เฉลี่ย 5,932.83 บาทต่อเดือน

- งานเกษตร ร้อยละ 54.5 ได้รับค่าล่วงเวลา 6,001-10,000 บาท รองลงมา ร้อยละ 18.2 ได้รับ 10,001 บาทขึ้นไป ร้อยละ 13.6 ได้รับ 1,000-2,000 บาท ร้อยละ 9.1 ได้รับ 2,001-4,000 บาท และ ร้อยละ 4.5 ได้รับ 4,001-6,000 บาท เฉลี่ย 18,120.91 บาทต่อเดือน

- งานบริการ ร้อยละ 27.8 ได้รับค่าล่วงเวลา 1,000-2,000 บาท รองลงมา ร้อยละ 22.2 ได้รับ 2,001-4,000 บาท ร้อยละ 16.7 ได้รับ 10,001 บาทขึ้นไป เฉลี่ย 6,500.00 บาทต่อเดือน

ในเรื่องการจ่ายค่าจ้างนั้นปรากฏว่ากลุ่มตัวอย่างแรงงานไรฟ์มีอ ช่างฟิมีอ และงานบริการเกินกว่าร้อยละ 80 ตอบว่าได้รับค่าจ้างตรงเวลา ขณะที่งานเกษตรเพียงร้อยละ 54.5 ตอบว่าได้รับตรงเวลา

การถูกหักค่าจ้าง พนวจกลุ่มตัวอย่างแรงงานไรฟ์มีอและช่างฟิมีอระบุว่าถูกหักค่าจ้าง(ร้อยละ 71.4 และ 59.7 ตามลำดับ) แต่แรงงานด้านการเกษตรและงานบริการระบุว่าถูกหักค่าจ้างเพียงร้อยละ 31.8 และ ร้อยละ 22.2 ตามลำดับ ค่าจ้างจะถูกหักเป็นค่าภาษีเงินได้ ค่าประกันสุขภาพ ค่าตรวจโรค ค่าใบอนุญาตทำงาน ค่าล่ำม ค่าอาหาร ค่าที่พักอาศัย และอื่นๆ เฉลี่ยต่อเดือนดังนี้

ประเด็น	แรงงานไรฟ์มีอ	ช่างฟิมีอ	งานเกษตร	งานบริการ
ภาษีเงินได้	1,745.24 บาท	1,953.92 บาท	775.00 บาท	3,250.00 บาท
ค่าประกันสุขภาพ	393.86 บาท	337.29 บาท	250.00 บาท	215.00 บาท
ค่าตรวจโรค	1,357.14 บาท	945.45 บาท	-	-
ใบอนุญาตทำงาน	1,066.67 บาท	1,750.00 บาท	-	-
ค่าล่ำม	2,670.00 บาท	1,300.00 บาท	-	-

ค่าอาหาร	2,581.48 บาท	2,028.57 บาท	-	950.00 บาท
ค่าที่พัก	4,458.82 บาท	1,760.00 บาท	-	-
อื่นๆ	1,516.67 บาท	-	-	-

การเบย์กอกโคงค่าจ้าง แรงงานไรฟ์มีอัตราอยละ 6.0 ตอบว่าเบย์กอกโคงค่าจ้าง โดยระบุว่า วิธีการโคงคือ จ่ายเงินไม่ครบตามสัญญา นายจ้างเอาค่าจ้างไปใช้ ไม่จ่ายค่าล่วงเวลา และลดอัตราค่าล่วงเวลา ช่างฝีมืออัตราอยละ 9.0 เบย์กอกโคง โดยโคงค่าล่วงเวลา และจ่ายค่าจ้างไม่ครบตามสัญญา งานเกย์ตรร้อยละ 18.2 เบย์กอกโคง โดยจ่ายค่าจ้างไม่ครบ ส่วนนายจ้างของแรงงานด้านบริการ ไม่ปรากฏว่ามีการโคงค่าจ้างแต่อย่างใด

จำนวนเงินส่งกลับบ้าน พบว่าจำนวนเงินที่ส่งกลับมีตั้งแต่เดือนละต่ำกว่า 10,000 บาท จนถึงเกินกว่า 25,000 บาท โดย

แรงงานไรฟ์มีอ ส่วนใหญ่ส่งเงินกลับบ้านในช่วง 10,001-15,000 บาท (ร้อยละ 28.6) เนลี่ยเดือนละ 16,296.83 บาท

ช่างฝีมือ ส่วนใหญ่ส่งเงินกลับบ้านในช่วง 15,001-20,000 บาท (ร้อยละ 34.3) เนลี่ยเดือนละ 19,953.85 บาท

งานเกษตร ส่วนใหญ่ส่งเงินกลับบ้านในช่วง 15,001-20,000 บาท (ร้อยละ 59.1) เนลี่ยเดือนละ 28,090.91 บาท

งานบริการ ส่วนใหญ่ ส่งเงินกลับบ้านในช่วง ไม่เกิน 10,000 บาท (ร้อยละ 33.3) เนลี่ยเดือนละ 2,0911.76 บาท

ซึ่งวิธีการส่งเงินกลับบ้านนั้นพบว่าในแรงงานทุกประเภท มีการนำส่งโดยนายจ้างเป็นส่วนใหญ่ รองลงมาคือ การนำส่งเองผ่านทางธนาคาร

#### ค่าใช้จ่ายส่วนตัว

กลุ่มตัวอย่างทุกกลุ่มระบุว่ามีค่าใช้จ่ายส่วนตัวในต่างประเทศ โดยจะเห็นได้ว่าทุกกลุ่ม จ่ายค่าของใช้มากที่สุด รองลงมาคือบัตรโทรศัพท์ เนพาะกลุ่มงานเกษตรจ่ายค่าอาหารเป็นอันดับสอง เท่าบัตรโทรศัพท์ ส่วนผู้ทำงานบริการมีค่าเสื้อผ้าเป็นอันดับหนึ่งเท่ากับของใช้ จำแนกประเภทรายจ่ายดังนี้

ค่าใช้จ่าย	แรงงานไรฟ์มีอ	ช่างฝีมือ	งานเกษตร	งานบริการ
เนลี่ยต่อคนต่อเดือน	4,914.06 บาท	3,706.67 บาท	4,740.00 บาท	3,393.33 บาท
ค่าที่พัก	5.2%	3.1%	-	-
ค่าอาหาร	16.4%	14.4%	22.2%	17.4%
ค่าเสื้อผ้า	16.4%	16.5%	16.0%	32.6%
ของใช้	26.9%	28.9%	21.0%	32.6%
เที่ยวบันเทิง	2.0%	3.1%	3.7%	10.9%
เหล้าบุหรี่	13.4%	9.8%	14.8%	10.9%

การพนัน	0.5%	1.5%	-	-
บัตรโทรก็อฟฟ์	18.9%	22.7%	22.2%	17.4%
อื่นๆ	0.2%	-	-	-

การดูแลสภาพแวดล้อมในการทำงานของนายจ้าง

- แรงงาน ไร้ฝีมือเห็นว่า นายจ้างดูแลสภาพแวดล้อมปานกลาง (ร้อยละ 50.4) รองลงมาคือ ดูแลดี และ ไม่ดูแล (ร้อยละ 45.9 และ ร้อยละ 3.0 ตามลำดับ) และส่วนใหญ่ประเมินความคิดเห็นที่มีต่อนายจ้างว่าดูแลปานกลาง เช่นกัน (ร้อยละ 49.6)

- ช่างฝีมือ เห็นว่า นายจ้างดูแลดี (ร้อยละ 64.2) รองลงมาคือ ดูแลปานกลาง และ ไม่ดูแล (ร้อยละ 34.3 และ ร้อยละ 1.5 ตามลำดับ) และส่วนใหญ่ประเมินความคิดเห็นที่มีต่อนายจ้างว่าดูแลดี เช่นกัน ร้อยละ 61.2)

- งานเกษตร เห็นว่า นายจ้างดูแลดี (ร้อยละ 63.6) รองลงมาคือ ดูแลปานกลาง (ร้อยละ 36.4) แต่ส่วนใหญ่ประเมินความคิดเห็นที่มีต่อนายจ้างว่า ดูแลปานกลาง (ร้อยละ 54.5)

- งานบริการ เห็นว่า นายจ้างดูแลปานกลาง (ร้อยละ 55.6) รองลงมาคือ ดูแลดี (ร้อยละ 44.4) และส่วนใหญ่ประเมินความคิดเห็นที่มีต่อนายจ้างว่า ดูแลดี เช่นกัน (ร้อยละ 55.6)

ปัญหาที่แรงงานไทยต้องเผชิญในการทำงานต่างประเทศ พนบฯ แรงงานทุกประเภท ประสบปัญหาด้านภายนอกที่สุด รองลงมาคือ ปัญหาความเหงา ปัญหาการปรับตัว ความเครียด ปัญหาซื้อขาย และปัญหาการถูกทำร้าย อย่างไรก็ตาม ทุกกลุ่มระบุว่า มีผู้ช่วยเหลือ เช่นเพื่อน ล่าม เจ้าหน้าที่ สถานทูต ตัวแทนบริษัท นายจ้าง และญาติที่ไปด้วยกัน

และเมื่อพิจารณาจากกรณีที่เกิดมีปัญหาในต่างประเทศนั้นกลุ่มตัวอย่างระบุว่า ได้รับความช่วยเหลือจากสถานทูต ทูตแรงงาน และองค์กรเอกชน ซึ่งลักษณะของการให้ความช่วยเหลือคือ ให้คำแนะนำ กว่าร้อยละ 70

คุณภาพชีวิตในการทำงาน พนบฯ กลุ่มตัวอย่างทุกประเภททั้งแรงงาน ไร้ฝีมือ ช่างฝีมือ แรงงานเกษตร และแรงงานการบริการ เห็นว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง (ร้อยละ 66.2 62.7 59.1 และ 72.2 ตามลำดับ) และเมื่อพิจารณาจากกรณีที่เกิดมีปัญหาในต่างประเทศนั้นปรากฏว่า สถานทูตเป็นหน่วยงานไทยที่ดูแล และช่วยเหลือแรงงานทุกประเภท นอกจากนี้ในกรณีของแรงงาน ช่างฝีมือ ปรากฏว่า ได้รับความช่วยเหลือจากทูตแรงงานและสถานทูต (ร้อยละ 35.8) ซึ่งลักษณะของการให้ความช่วยเหลือมีมาในรูปแบบของการให้คำแนะนำ เป็นส่วนใหญ่ (ร้อยละ 70)

ความสัมพันธ์กับแรงงานชาติอื่น

- แรงงาน ไร้ฝีมือ ระบุว่า มีการทักทายเพื่อสนทนากับคนงานต่างชาติสม่ำเสมอ (ร้อยละ 27.8) รองลงมาคือ ทักทายกันนานๆ ครั้ง (ร้อยละ 22.6) มีการแบ่งปันอาหาร (ร้อยละ 11.3) เป็นต้น

- ช่างฝีมือ ระบุว่า มีการทักทายกันสม่ำเสมอ (ร้อยละ 43.3) รองลงมาคือ มีการแบ่งปันอาหาร (19.4) เป็นต้น

- งานเกษตร ระบุว่ามีการทักษะกันอย่างสม่ำเสมอและแบ่งปันอาหาร (ร้อยละ 22.7) รองลงมาคือทักษะกัน (ร้อยละ 18.2)

- งานบริการ ระบุว่าส่วนใหญ่มีเพียงการทักษะกันนานๆครั้ง (ร้อยละ 27.8) มีร้อยละ 22.2 ที่ทักษะกันสม่ำเสมอ และแบ่งปันอาหาร

การเปรียบเทียบระหว่างคนงานไทยและคนงานต่างชาติ ที่ทำงานในสถานประกอบการเดียวกันใน 7 ประเด็น ว่าคนไทยดีกว่า เท่ากัน หรือคนไทยดีกว่า เมื่อพิจารณาจากความเห็นส่วนใหญ่ของแต่ละกลุ่มสรุปได้ ดังนี้

ประเด็น	แรงงานไร้ฝีมือ	ช่างฝีมือ	งานเกษตร	งานบริการ
ค่าจ้าง	คนไทยด้อยกว่า	คนไทยด้อยกว่า	คนไทยดีกว่า	คนไทยดีกว่า
การขึ้นค่าจ้าง	คนไทยด้อยกว่า	คนไทยด้อยกว่า	คนไทยดีกว่า	คนไทยดีกว่า
การทำงานล่วงเวลา	เท่ากัน	เท่ากัน	ดีกว่า	เท่ากัน
สวัสดิการ	เท่ากัน	เท่ากัน	เท่ากัน	เท่ากัน
ฝีมือ/ทักษะ	คนไทยดีกว่า	คนไทยดีกว่า	คนไทยดีกว่า	คนไทยดีกว่า
การสื่อสารกับนายจ้าง	คนไทยด้อยกว่า	คนไทยด้อยกว่า	คนไทยด้อยกว่า	คนไทยดีกว่า และดีกว่า % ที่ เท่ากัน
การรวมกลุ่ม	คนไทยดีกว่า	คนไทยดีกว่า	คนไทยดีกว่า	คนไทยดีกว่า

### 3.2.4 อาชีพและการทำงานหลังจากกลับจากต่างประเทศ

เหตุผลที่กลับเมืองไทย กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ระบุว่า เพราหมดสัญญา (ร้อยละ 65.4) รองลงมาคือคิดถึงครอบครัว (ร้อยละ 15.3) เหตุผลด้านสุขภาพ (ร้อยละ 6.6) มีปัญหาการทำงาน (ร้อยละ 4.3) มีเงินเก็บพอแล้ว (ร้อยละ 3.7) ครอบครัวประสบปัญหา (ร้อยละ 2.3) และมีความเครียด (ร้อยละ 1.7)

อาชีพหลังจากกลับจากต่างประเทศ ร้อยละ 83.8 ประกอบอาชีพอิสระ โดยประกอบอาชีพทำนา (ร้อยละ 23.9) รองลงมาคือ ค้าขาย (ร้อยละ 12.4) และรับจ้างทั่วไป (ร้อยละ 9.5) เป็นต้น นอกจากนี้กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 52.5 มีความเห็นว่างานที่ทำที่ต่างประเทศนั้นไม่ส่งเสริมอาชีพที่ทำ ส่วนร้อยละ 46.7 ที่เห็นว่าส่งเสริมนั้นร้อยละ 22.3 ให้ความเห็นว่าเป็นการพัฒนาฝีมือตนเอง

รายได้ต่อเดือน กลุ่มตัวอย่างระบุรายได้ต่อเดือนหลากหลายมาก โดยมีตั้งแต่ 1,000–40,000 บาท โดยร้อยละ 15.4 มีรายได้ต่อเดือนละ 3,000 บาท รองลงมา ร้อยละ 12.5 มีรายได้ต่อเดือนละ 4,000 บาท ร้อยละ 10.8 มีรายได้ต่อเดือนละ 5,000 บาท และร้อยละ 10.0 มีรายได้ต่อเดือนละ 6,000 บาท เป็นต้น โดยค่าเฉลี่ยของรายได้อยู่ที่ 5,691.75 บาทต่อเดือน

ความพึงพอใจต่ออาชีพที่ทำหลังจากกลับจากต่างประเทศ ร้อยละ 47.1 พอใจมากรองลงมาคือไม่พอใจ อยากรเลี่ยงงาน และชาย (ร้อยละ 25.8 และร้อยละ 24.6 ตามลำดับ)

การเปรียบเทียบงานที่เมืองไทยกับการไปทำงานต่างประเทศ กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 27.1 เห็นว่าทำงานในเมืองไทยดีกว่า เพราะได้อยู่กับครอบครัวถึงร้อยละ 35.4 ขณะที่ร้อยละ 67.1 เห็นว่าการทำงานในต่างประเทศดีกว่า เพราะมีรายได้มากกว่า (ร้อยละ 31.1) ทำให้มีเงินเก็บ (ร้อยละ 4.3) เป็นต้น

การเปรียบเทียบลักษณะเด่นสุขภาพ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ (ร้อยละ 73.3) ระบุว่า สุขภาพก่อนและหลังไปทำงานต่างประเทศไม่มีความแตกต่างกัน ร้อยละ 17.1 เห็นว่าสุขภาพก่อนไปต่างประเทศดีกว่า และมีร้อยละ 6.7 ที่คิดว่าสุขภาพดีขึ้นหลังจากการกลับมาจากต่างประเทศ

ความต้องการที่จะกลับไปทำงานที่ต่างประเทศอีก พบร่วกกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความต้องการที่จะกลับไปทำงานที่ต่างประเทศอีก (ร้อยละ 76.7) เพราะมีรายได้ที่ดีกว่า (ร้อยละ 15.8) และต้องการมีเงินเก็บ (ร้อยละ 14) เป็นต้น ส่วนผู้ที่ระบุว่าไม่ต้องการกลับไปทำงานต่างประเทศ เกือบกึ่งหนึ่งให้เหตุผล ด้านการมีอาชญากรรม (เข้าสู่วัยสูงอายุ) รองลงมาคือต้องการอยู่กับครอบครัว และสุขภาพไม่แข็งแรง (ร้อยละ 5.5 เท่ากัน)

### 3.3 ความคุ้มค่าของการส่งเสริมแรงงานไทยไปต่างประเทศ

จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญและนักวิชาการพบความเห็นสอดคล้องกันว่าการที่คนไทยไปทำงานต่างประเทศนั้น ไม่ควรมองว่าเป็นการส่งออกแรงงานในลักษณะล้ายสินค้า แต่ควรมีวิธีคิดและมุ่งมองในแง่การลงทุนทางทรัพยากรมนุษย์ ในมิติประโภชน์ที่จะเกิดแก่แรงงานอันได้แก่ ความรู้และประสบการณ์ที่จะได้จากการทำงาน การเรียนรู้เทคโนโลยี วิธีการ รูปแบบการทำงานใหม่ๆ โอกาสของแรงงานที่จะได้เสริมสร้างวิสัยทัศน์และความเป็นผู้ใหญ่ ความสามารถทางด้านภาษาที่สอง รวมทั้งการพัฒนาตนของแรงงานในด้านอื่นๆ ซึ่งการไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทยก่อให้เกิดผลดีมากกว่าผลเสีย ดังนี้

- ในแง่เศรษฐกิจ สามารถสร้างรายได้แก่ชุมชนของครอบครัวโดยตรง มีความสูญเสียน้อย นำเงินตราต่างประเทศเข้าประเทศไทยสูงและ เป็นการหารายได้แก่คนไทย

- ในแง่องค์ความรู้ ทำให้มีประสบการณ์เรียนรู้สังคมอื่น เกิดการถ่ายทอดความรู้และเทคโนโลยี สร้างมูลค่าเพิ่มจากความรู้ที่ได้รับ แต่เห็นว่ารู้ยังให้ความสำคัญในด้านนี้น้อย

ทั้งมีความเห็นว่า โดยบุคลิกส่วนตัวของคนไทย ประเทศปลายทางผู้รับแรงงานมีความพอใจในแรงงานไทยมากกว่าแรงงานจากชาติอื่น โดยเห็นว่ามีความอ่อนน้อมถ่อมตน อัธยาศรัยดีและมีความสามารถเฉพาะตัวสูง เห็นได้จากเมื่อมีการต่อสัญญาจ้างหรือเพิ่มตำแหน่งงาน แรงงานไทยมักได้รับการจ้างมากกว่า

ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่ที่เห็นว่าการไปทำงานต่างประเทศมีผลดีมากกว่าผลเสียสอดคล้องกับการสำรวจแรงงานไทยที่กลับจากการทำงานต่างประเทศ ซึ่งพบว่า แรงงานเกือบทุกคนมีพัฒนาการไปทำงานต่างประเทศนั้นมีประโยชน์ต่อตนเองและต่อครอบครัวมากที่สุด กล่าวคือ

อันดับหนึ่ง (ร้อยละ 47.4) คือ การมีเงินออม อันดับสอง (ร้อยละ 32.4) คือ การมีโอกาสพัฒนาฝีมือ ในส่วนข้อดีที่มีต่อครอบครัว อันดับหนึ่ง (ร้อยละ 44.7) คือ การทำให้ครอบครัวมีรายได้เพิ่มขึ้น อันดับสอง (ร้อยละ 21.4) คือ การทำให้บุตรได้เรียนสูงขึ้น นอกจากนี้ในส่วนของข้อดีที่มีต่อชุมชน อันดับหนึ่ง (ร้อยละ 41.4) คือ การเป็นตัวอย่างที่ดี อันดับสอง (ร้อยละ 31.3) คือ การเป็นประโยชน์ต่อชุมชน และสุดท้ายก็คือ ข้อดีที่มีต่อประเทศ พบว่า ร้อยละ 90 เห็นว่าการไปทำงานต่างประเทศเป็นการนำเงินตราเข้าประเทศ

ความเห็นของแรงงานนี้ ยังเป็นไปในทิศทางเดียวกับความเห็นของครอบครัวแรงงาน ซึ่งส่วนใหญ่เป็นภาระของแรงงานที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ ที่เห็นว่าการเดินทางไปต่างประเทศของแรงงานนั้นเป็นประโยชน์ต่อครอบครัว (ร้อยละ 89.6) นอกจากนี้เมื่อพิจารณาถึงข้อดีต่อตัวแรงงานพบว่า อันดับหนึ่ง (ร้อยละ 58.3) คือ การมีเงินออม อันดับสอง (ร้อยละ 25.3) คือ การมีโลกทัศน์ที่กว้างขึ้น ในส่วนของข้อดีที่มีต่อครอบครัวพบว่า อันดับแรก (ร้อยละ 44.9) เห็นว่า การที่ครอบครัวมีรายได้อันดับที่สอง (ร้อยละ 23.6) คือ การที่บุตรได้เรียนสูงขึ้น ซึ่งในส่วนข้อดีที่มีต่อชุมชนพบว่า อันดับแรก (ร้อยละ 42) คือ การเป็นตัวอย่างที่ดี อันดับสอง (ร้อยละ 29.8) คือ การที่ประสบการณ์ที่ได้ได้รับมาเป็นประโยชน์ต่อชุมชน และสุดท้ายข้อดีที่มีต่อประเทศไทยนั้นร้อยละ 87.5 เห็นว่าการทำงานต่างประเทศ เป็นการนำเงินตราเข้าประเทศ

นอกจากนี้ครอบครัวแรงงานเกือบทั้งหมด (ร้อยละ 94.2) เห็นว่าตนเองตัดสินใจถูกต้องที่สนับสนุนให้แรงงานเดินทางไปทำงานต่างประเทศ และร้อยละ 95.4 เห็นว่าคุ้มค่าที่ไปต่างประเทศ เพราะทำให้มีรายได้สูงขึ้น มีเงินออม ฐานะทางการเงินดีขึ้น เป็นต้น แต่ในส่วนของผู้ตอบที่เห็นว่าการไปทำงานต่างประเทศไม่คุ้มค่า ได้ให้ความเห็นว่า ครอบครัวขาดความอบอุ่น ชีวิตยังไม่ดีขึ้นเท่าที่ควร ได้รับเงินน้อย ได้เงินไม่ครบถ้วน ถูกหลอกไปทำงานแบบไม่ถูกต้อง และเวลาในสัญญาทำงานน้อยเกินไป

ดังนั้นเมื่อให้แรงงานประเมินถึงการตัดสินใจการเดินทางไปทำงานในต่างประเทศพบว่า เกือบทั้งหมด (ร้อยละ 95.8) เห็นว่าการเดินทางไปทำงานที่ต่างประเทศเป็นการตัดสินใจที่ถูกต้อง โดยให้เหตุผลว่า มีรายได้ที่ดีกว่า ในทางกลับกันสำหรับแรงงานที่คิดว่าเป็นการตัดสินใจที่ไม่ถูกต้อง เนื่องจากโคนหลอก ได้ค่าจ้างต่ำ ไม่คุ้มกับค่าหัวที่จ่ายไป ได้รับรายได้น้อยไป นอกจากนี้ในประเด็นของความคุ้มค่าพบว่า แรงงานเกือบทั้งหมด เห็นว่าการทำงานที่ต่างประเทศเป็นสิ่งคุ้มค่า (ร้อยละ 96.2) เนื่องจาก ค่าตอบแทนสูง และทำให้มีเงินออม

ความเชื่อหรือค่านิยมที่ว่า การไปทำงานต่างประเทศทำให้มีเงินออม ได้รับประสบการณ์ และได้พัฒนาฝีมือแรงงาน จึงเป็นเหตุผลที่ทำให้คนไทยนิยมไปทำงานในต่างประเทศ แม้ทราบว่า จะต้องเสียค่าใช้จ่ายเป็นจำนวนสูงมาก นับเป็นปริมาณที่คำนวณได้ว่าค่าจ้างที่ได้รับในปัจจุบันใช้เพื่อการปลดหนี้ท่อนั้น และ เงินออมที่คาดว่าจะได้รับ มาจากค่าจ้างในปัจจุบัน ซึ่งหากมีปัญหาไม่สามารถทำงานได้นานกว่า 1 ปี ความคาดหวังว่าจะมีเงินออมก็อาจสลายไป อย่างไรก็ตามผู้ประมงจะไปทำงานต่างประเทศและครอบครัวส่วนใหญ่จะได้รับการบอกเลื่ิงเรื่องราวที่ดีในต่างประเทศจาก

แรงงานที่กลับมาแล้วเท่านั้น สำหรับประสบการณ์ความยากลำบากหรือความล้มเหลวจะไม่ได้รับการถ่ายทอดออกไปเนื่องจากความอับอาย ดังนั้น ค่านิยมที่ว่า การไปทำงานต่างประเทศเป็นเรื่องที่ดี ทำให้มีเงินออม ได้รับประสบการณ์ และได้พัฒนาฝีมือ จึงเป็นเหตุผลชวนเชื่อที่ทำให้คนไทยนิยมไปทำงานในต่างประเทศอย่างต่อเนื่องตลอดมา

จึงไม่แปลกใจที่แรงงานเกือบทั้งหมด (ร้อยละ 97.1) จะเห็นว่ารัฐควรส่งเสริมแรงงานไทยไปทำงานที่ต่างประเทศ โดยให้เหตุผลหลากหลาย ส่วนใหญ่เป็นเหตุผลในแง่รายได้ที่มากกว่าการทำงานที่ประเทศไทย แรงงานมีทัศนะว่าการไปทำงานต่างประเทศเป็นการนำเงินตราเข้าประเทศ (ร้อยละ 28.8) และส่งเสริมรายได้ให้แรงงาน (ร้อยละ 5.6) รวมทั้งเหตุผลอื่นๆ เช่น ทำให้มีประสบการณ์และพัฒนาฝีมือมากขึ้น การทำงานในประเทศเป็นสิ่งที่ยกลำบากยาก และอยู่บ้านไม่มีงานทำ เป็นต้น ผู้ที่ตอบว่าไม่ควรส่งเสริมนี้เพียงร้อยละ 2.1 โดยให้เหตุผลว่า กรมมีการจ้างแรงงานในประเทศให้หักเที่ยม และควรพัฒนาฝีมือแรงงานไทย ทั้งนี้รัฐควรส่งเสริม แรงงานช่างฝีมือ (ร้อยละ 38.5) แรงงานไร้ฝีมือ (ร้อยละ 30.2) แรงงานเกษตร (ร้อยละ 22.8) และอันดับสุดท้าย คือ แรงงานด้านบริการ (ร้อยละ 8.5)

ผลการศึกษาจากรายงานฉบับนี้สอดคล้องกับการศึกษาในปี 2542 เรื่อง ความคาดหวังในการเดินทางไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทย (กองวิชาการและแผนงาน, 2542) ซึ่งพบข้อมูลว่า แรงงานคาดหวังผลดีของการเดินทางไปทำงานที่ต่างประเทศโดยตั้งความหวังที่จะได้รายได้มาเป็นค่าใช้จ่ายของครอบครัว อันได้แก่ การนำเงินไปชำระหนี้เป็นลำดับแรก รองลงมาคือ ค่าใช้จ่ายในการศึกษาของลูก ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการปรับปรุงที่พักอาศัย และการลงทุนด้านเกษตรกรรม ซึ่งแรงงานคาดว่าจะได้รายรับจากการทำงานประจำรวมทั้งการทำงานล่วงเวลา (ประมาณ 16,710 บาท + 3,000 บาท รวมประมาณ 20,000 บาทต่อเดือน) นอกจากนี้แรงงานยังคาดหวังที่จะได้รับสวัสดิการต่างๆ เช่น ที่พักอาศัย ค่ารักษาพยาบาล อาหารและการประกันชีวิต รวมทั้งได้ประสบการณ์ในการทำงาน การใช้ชีวิตต่างประเทศ ทักษะฝีมือและภาษา

อย่างไรก็ตาม การส่งเสริมแรงงานไทยไปทำงานที่ต่างประเทศก่อให้เกิดผลกระทบเชิงลบต่อแรงงานเช่นกัน โดยผู้เชี่ยวชาญเห็นว่า การเดินทางไปทำงานต่างประเทศโดยผ่านบริษัทจัดหางาน หรือโคนหลอก ก่อให้เกิดผลเสียต่อแรงงานที่เกิดจากการเสียค่าหัวที่เป็นต้นทุนที่สูงและทำให้คนงานต้องทำงานหนักที่ต่างประเทศเพื่อ sang หนี้ นอกจากนี้ ปัญหาที่เกิดจากตัวคนงานเอง และจากสมัครงานผ่านนายจ้าง ได้แก่

1. จากประสบการณ์การช่วยเหลือคนไทยในต่างประเทศ พบร่วมกับผู้ที่ไปทำงานส่วนใหญ่ ต้องเสียค่าหัวให้บริษัทจัดหางานเอกชนเกินกว่าที่กฎหมายกำหนดถึง 3-4 เท่า ต้องใช้เวลาทำงาน 1-2 ปี ทั้งทำให้ต้องทำงานล่วงเวลาตลอด เพื่อให้มีรายได้คุ้มค่าหัวคิวที่เสียไป ซึ่งถึงแม้ว่าในที่สุดจะได้เงินก้อนกลับมา แต่ก็นับว่าเป็นความสูญเสียโอกาสด้านต่างๆ

2. ปัญหาที่เกิดก่อนการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ คือภัยหลอกเรียกรับค่าบริการแล้วไม่ได้เดินทาง ดังนั้นกรณีคนงานเดินทางไปโดยผิดกฎหมาย จะไม่ได้รับการคุ้มครองทางกฎหมายแต่อย่างใด

3. การใช้ชีวิตที่ต่างประเทศสำหรับแรงงานไทยส่วนหนึ่งคือ การมีอิสระที่ไร้ความรับผิดชอบ เพราะไม่มีการสะท้อน ตรวจสอบ หรือตักเตือนจากคนรอบข้าง ดังจะเห็นได้จากการปฏิบัติตัวของคนไทยที่ต่างประเทศที่พบได้บ่อยคือ การดื่มสุรา การพนัน และอบายมุข

4. คนงานมีปัญหาด้านการบริหารการเงิน เกิดจากความไม่รู้และความไม่วินัย เห็นได้จากลักษณะการเก็บออม หรือส่งเงินกลับบ้านที่เปลี่ยนแปลงไป โดยในปัจจุบันที่ทำงานจะเป็นการทำงานหารายได้เพื่อปลดภาระหนี้สิน ในปัจจุบันภาระหนี้สินบรรเทาลง แรงงานจะเริ่มใช้จ่ายฟุ่มเฟือยขึ้น บางรายเล่นการพนัน ดื่มสุรา จนอาจถึงกับเมื่อยหลับสัญญาจ้างก็ไม่มีเงินออมเลย

5. ขาดความสามารถในการเก็บเกี่ยวกความรู้ หรือไม่สนใจฝึกหัดโน้ตบุ๊กในงานที่ทำ แรงงานไทยทำงานคำสั่งเท่านั้น สามาทส่วนหนึ่งอาจเป็นพระอุปสรรคทางภาษา ทำให้มีปัญหาในการสื่อสารกับนายจ้างชาวต่างชาติ จึงกล่าวได้ว่าภาษาเป็นอุปสรรคสำคัญที่ทำให้คนไทยไม่สามารถพัฒนาขึ้นเป็นหัวหน้างานได้ ดังจะเห็นได้จากแรงงานพิลิปปินส์หรืออินเดียจะมีตำแหน่งงานที่สูงกว่าและมีค่าจ้างสูงกว่า

6. นายจ้างจ่ายค่าจ้างไม่ถูกต้อง ไม่ปฏิบัติตามข้อสัญญาการจ้าง ทำให้แรงงานไม่ได้รับค่าจ้างตามที่ตกลงไว้ รวมทั้งสภาพทำงานไม่ตรงตามลักษณะงานที่ทราบก่อนเดินทาง

และจากข้อมูลจากการสำรวจความคิดเห็นของแรงงานไทย เห็นว่าการไปทำงานต่างประเทศนั้นมีผลกระทบเชิงลบ โดยเฉพาะต่อครอบครัวมากที่สุดในด้านความสัมพันธ์ห่างเหิน (ร้อยละ 43.6) และ การดูแลพ่อแม่ไม่ได้ (ร้อยละ 28) ในขณะที่ผลกระทบเชิงลบที่มีต่อตนเอง คือ ความเครียด และความเหงา (ร้อยละ 43.6 และ 39.4 ตามลำดับ) นอกจากนี้ในส่วนของผลกระทบที่มีต่อชุมชน แรงงานเห็นว่า เป็นการขาดทรัพยากรบุคคล (ร้อยละ 49.6) และสูญเสียแรงงาน (ร้อยละ 62.9)

การศึกษาขั้งพบว่า บุคคลในครอบครัวของแรงงานเห็นว่าการไปทำงานต่างประเทศมีผลกระทบต่อครอบครัวมากที่สุดในทิศทางเดียวกับความเห็นของแรงงานในทุกด้าน ได้แก่ ความสัมพันธ์ห่างเหิน (ร้อยละ 43.9) และการที่พ่อแม่ขาดคุณภาพ (ร้อยละ 21.3) ผลต่อแรงงานเองคือ ความเครียดและความเหงา (ร้อยละ 51.1 และ 38.7 ตามลำดับ) ส่วนผลกระทบที่มีต่อชุมชนพบว่า คือ การขาดทรัพยากรบุคคล (ร้อยละ 60.4) และผลกระทบที่มีต่อประเทศไทย คือการสูญเสียแรงงาน (ร้อยละ 71.3)

เมื่อประเมินความคุ้มค่าในการส่งเสริมแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศในทัศนะของเจ้าหน้าที่รัฐที่เกี่ยวข้อง ผู้เชี่ยวชาญ แรงงานไทยรวมทั้งครอบครัวของเข้า อาจกล่าวได้ว่าแม้ยุคสมัยและการพัฒนาประเทศไทยจะมีการเปลี่ยนแปลงอย่างไรก็ตาม การเดินทางไปทำงานต่างประเทศที่ถูกต้องตามกฎหมายยังเป็นสิ่งที่รัฐควรส่งเสริมและคุ้มครองแรงงานต่อไป

### **3.4 ความคิดเห็นต่อการจัดการโดยบริษัทจัดหางานและการจัดหางาน**

ผลการสำรวจข้อมูลภาคสนามพบว่า แรงงานไทยติดต่อสมัครงานส่วนใหญ่กับบริษัทจัดหางานเอกชนมากถึงร้อยละ 84.2 รองลงมาติดต่อกับนายจ้างโดยตรง (ร้อยละ 9.6) และติดต่อกับกรมการจัดหางานเพียงเล็กน้อย (ร้อยละ 5) ซึ่งจังหวัดที่บริษัทจัดหางานได้รับความนิยมมากที่สุดคือจังหวัดอุดรธานี (ร้อยละ 90.40) รองลงมาคือ นครราชสีมา เชียงรายและลำปาง (ร้อยละ 86.80 72 และ 68.60 ตามลำดับ) แรงงานให้ความเห็นว่า การติดต่อผ่านบริษัทเอกชนสะคลาน (ร้อยละ 23.2) รองลงมาคือ เพื่อน หรือญาติแนะนำ (ร้อยละ 22.8) และบริษัทสามารถให้บริการที่รวดเร็ว (ร้อยละ 22.2) ซึ่งเมื่อพิจารณาถึงความพึงพอใจต่อการจัดการ พบว่าแรงงานมีความพึงพอใจปานกลาง ถึงพอใช้มาก (ร้อยละ 54.6 และร้อยละ 34.6 ตามลำดับ) ส่วนผู้ที่ตอบว่าพอใจ หรือไม่พอใจในการจัดการ (ร้อยละ 6.3 และร้อยละ 2.9 ตามลำดับ) เนื่องจากค่าหัวสูง (ร้อยละ 65.8) รองลงมาคือ ค่าแรงไม่เป็นไปตามที่ตกลงและงานไม่ตรงกับที่ตกลง (ร้อยละ 15.4 เท่ากัน) และ ไม่มีการอบรมเตรียมความพร้อมก่อนไป (ร้อยละ 3.4) ซึ่งข้อเสนอแนะเกี่ยวกับบทบาทของรัฐเพื่อการจัดการบริษัทจัดหางาน คือ ควรมีระบบตรวจสอบคุณภาพบริษัทจัดหางาน (ร้อยละ 32.4) ควรมีการสนับสนุนการจดอบรมที่แรงงานสามารถใช้ประโยชน์ได้เหมาะสมกับประเทศไทย (ร้อยละ 24.9) ควรมีการกำกับดูแล ติดตามประเมินผล (ร้อยละ 22.4) และควรควบคุมจำนวนแรงงานที่ไปทำงานต่างประเทศ (ร้อยละ 19.6)

กรณีการเลือกไปทำงานต่างประเทศ โดยผ่านกระบวนการจัดหางานซึ่งมีเพียงร้อยละ 5 เท่านั้น สะท้อนถึงข้อจำกัดของการบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศที่ชี้ว่า มีขั้นตอนมาก (ร้อยละ 54.4) หน่วยงานน้อยและติดต่อไม่สะดวก (ร้อยละ 25.3) มีค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปสำนักงานจัดหางาน (ร้อยละ 18.5) และเจ้าหน้าที่บริการไม่ดี (ร้อยละ 1.3) อย่างไรก็ตาม การเดินทางไปทำงานต่างประเทศ โดยผ่านกระทรวงแรงงานมีข้อดี คือ ถูกต้องตามกฎหมาย (ร้อยละ 28.2) ได้รับการคุ้มครอง (ร้อยละ 24.6) ค่าใช้จ่ายต่ำ (ร้อยละ 18.3) มีหน่วยงานของรัฐในต่างประเทศช่วยดูแล (ร้อยละ 12.4) มีการเตรียมความพร้อมก่อนไป (ร้อยละ 10.9) และบริการรวดเร็ว (ร้อยละ 5.7)

เป็นที่น่าสังเกตว่าแรงงานไทยร้อยละ 9.6 ที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศโดยการติดต่อกับนายจ้างโดยตรง ซึ่งอาจเนื่องจากภาระของแรงงาน ไม่รู้เมืองการศึกษาระดับประถมต้น และอาจมีอยู่แต่ในชนบทที่จะสามารถติดต่อประสานงานกับต่างประเทศด้วยตนเอง

### **3.5 ความเชื่อมโยงระหว่างแรงงานต่างด้าวกับการไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทย**

จากการสัมภาษณ์นายจ้างที่รับแรงงานต่างด้าวเข้าทำงาน ในภาคการผลิต (การผลิตอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ ร้านอาหาร สิ่งทอ) และภาคบริการ อันได้แก่ แรงงานรับจ้างทั่วไป รวมทั้งการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญต่อประเด็นนี้ ได้คำตอบในแนวทางเดียวกันว่า ไม่พบความเชื่อมโยงระหว่างนโยบายการส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศกับการอนุญาตให้แรงงานจากประเทศไทยเพื่อบ้านมาทำงานในประเทศไทยอย่างเด่นชัด อาจกล่าวได้ว่าแรงงานต่างด้าวไม่ได้แย่งงานคนไทยกลุ่มที่เดินทางไปทำงาน

ต่างประเทศอย่างไรก็ตามผู้เชี่ยวชาญเห็นว่า ถึงแม้ไม่มีผลผลกระทบแต่ก็ทำให้อาชีพระดับล่างไม่พัฒนานอกจากนี้ผู้เชี่ยวชาญเห็นว่า การอพยพข้ามลิ่นไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทย เป็นเรื่องธรรมชาติที่คนจะไปแสวงหารายได้ที่ดีกว่า ขณะที่แรงงานจากประเทศไทยเพื่อนบ้านก็สามารถเข้ามาทำงานในประเทศไทยเพริ่งสถาปัตยหราษฎร์กิจของประเทศไทยนั้นฝึกเคือง สังคมแตกแยก ปัญหาความไม่平อดภัย สวัสดิการไม่เอื้อให้มีชีวิตที่ดีได้ ในขณะที่แรงงานต่างด้าวยินดีทำงานประเทศที่คนไทยไม่ทำ เพราะ “คนไทยไม่รักในอาชีพ ไม่พอใจ และ ไม่ภาคภูมิใจในอาชีพของเรา” อันได้แก่งานประเภท 3 D ทั้งหลาย แล้วคนไทยเองก็ไปทำงานในประเทศอื่นซึ่งมีรายได้สูงกว่า ถึงแม้จะเป็นงานหนึ่งอย่างก็ตาม ซึ่งก็ไม่ได้ไปแย่งงานแรงงานท้องถิ่นของประเทศไทยทางทำพะระ เป็นงานที่คนท้องถิ่นปฏิเสธที่จะทำ ดังนั้นจึงทำให้ประเทศปลายทางมีความต้องการแรงงานจากต่างประเทศสำหรับงานระดับล่างเหล่านี้

สอดคล้องกับคำตอบของแรงงานไทยจากการสำรวจ ที่เห็นว่าแรงงานต่างด้าวที่เข้ามารажานในประเทศไทยนั้นไม่มีผลที่ทำให้แรงงานไทยต้องไปทำงานที่ต่างประเทศ (ร้อยละ 75) เพราะไม่ร่าภารการณ์ทำงานจะเป็นอย่างไร พวกราชกิจต้องการไปทำงานต่างประเทศของตามค่านิยมของสังคม (ร้อยละ 13.9) ซึ่งต่างประเทศให้ค่าจ้างสูงกว่าอีกด้วย นอกจากนี้งานที่ทำยังเป็นงานคนละประเภทกัน ส่วนผู้ที่ตอบว่าแรงงานต่างด้าวเป็นสาเหตุที่ต้องไปทำงานต่างประเทศ เพราะคนต่างด้าวยังตลาดแรงงาน (ร้อยละ 17.5) มีค่าแรงถูกกว่าคนไทย และทำให้ค่าแรงต่ำลง (ร้อยละ 5.3 เท่ากัน)

นายจ้างที่รับแรงงานต่างด้าวเข้าทำงานกล่าวว่า เหตุผลหลักที่รับเข้าทำงานเพราะ ค่าแรงถูก (นายจ้างทุกรายที่สัมภาษณ์ไม่ได้นำแรงงานต่างด้าวไปจดทะเบียนทั้งสิ้น เพราะ “ไม่มีประโยชน์ มีแต่เสียเวลาและเสียเงิน”) แรงงานต่างด้าวมีความอดทนเป็นเลิศ ผิดกับแรงงานไทยที่ไม่สูงงาน รักสนับสนุน ขึ้นบัน และเรียกร้อง นอกจากนี้ การจ้างแรงงานต่างด้าวเป็นเรื่องธรรมดางาน ก่อภารกิจการ เพราะ คนงานไทย “หากไม่ค่อยได้ เขาไปทำงานโรงงานกันหมด บางทีมาทำงานกับเราไม่นาน อญ่ากีหายไปเลย” ปัจจุบันนี้ หากต้องการคนงานต่างด้าวที่สามารถหาได้ไม่ยาก เพียง “บอกพรรคพวกร เขาจะมาให้” นายจ้างให้ข้อมูลว่า แรงงานต่างด้าวเรียนรู้เร็ว ขยัน อดทน ไม่หนนีเที่ยว ทำงานด้วยไม่นานก็เริ่มเรียนรู้ภาษาไทยระดับคือพ่อที่จะใช้สื่อสารและสามารถเอาตัวรอดในการดำรงชีวิตประจำวันได้

ดังนั้น การรับแรงงานต่างด้าวเข้าทำงานเป็นต้นทุนที่ต่ำ และคุ้มค่าสำหรับนายจ้าง แรงงานพวกรนี้ไม่มีอำนาจในการต่อรอง กลัวคำตรวจคนเข้าเมือง และต้องการการจ้างงานโดยไม่เกี่ยงงานจึงไม่ต้องกังวลเรื่องอัตราการเข้า-ออกงานว่าจะสูง อันจะกระทบกับการผลิตและทำให้นายจ้างเดือดร้อน ยกเว้นในกรณีที่ต้องมาตรวจสอบ ก็ต้องเสียค่า “น้ำร้อน น้ำชา” เป็นครั้งคราว

## บทที่ 4

### การสังเคราะห์ผลการศึกษา

ข้อค้นพบจากการวิจัยตามรายละเอียดที่รายงานในบทที่ 3 เมื่อนำมาประมวลกับองค์ความรู้จากการอบรมปริทัศน์ ข้อค้นพบจากการเก็บข้อมูลภาคสนาม การสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่รัฐและผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งการสัมภาษณ์นายจ้างที่รับคนงานต่างด้าวเข้าทำงาน สามารถสังเคราะห์เป็นองค์ความรู้เพื่อตอบคำถามของการศึกษาวิจัยนี้ได้ดังนี้

#### 4.1 การอพยพข้ายถินเป็นการสร้างโอกาสให้ชีวิตแรงงาน

จากการศึกษาของนักวิชาการที่พบว่าการข้ายถินภายในประเทศจากภาคตะวันออกเฉียงเหนือมาทำงานที่กรุงเทพมหานครและตามเมืองใหญ่ต่างๆ เป็นกลไกที่แรงงานใช้เพื่อบรรเทาและแก้ไขปัญหาความยากจนของครอบครัว (瓦ทินี, 2540) งานวิจัยฉบับนี้สร้างข้อค้นพบในแนวทางที่สอดคล้องกัน โดยชี้ให้เห็นว่า การอพยพข้ายถินชั่วคราวในลักษณะผู้ข้ายถินทางเศรษฐกิจ (Economic Migrants) ตามความหมายของ องค์กรการข้ายถินระหว่างประเทศ (International Organization for Migration:IOM) โดยไปทำงานต่างประเทศเพื่อส่งรายได้กลับประเทศไทยทางของตน เป็นหนทางแก้ปัญหาหนี้สินและความยากจนด้วยตนเอง ได้

หากพิจารณาจากระบบการข้ายถินของแรงงานโดยการขับเคลื่อนจากอุปทานแรงงานของ IOM (Supply-Driven Labor Migration System) ที่เป็นแรงงานส่วนเกินจากประเทศต้นทางซึ่งประเทศปลายทางอนุญาตให้ทำงานในตำแหน่งที่ขาดหายและระบุให้เท่านั้น จะพบว่าแรงงานไทยให้ความสนใจสมัครทำงานที่ต่างประเทศมากเนื่องจากค่าตอบแทนที่สูงและมีกำหนดจ่ายແเนื่องรายเดือน แม้จะเป็นงานประเภทไร้มือก็ตาม ดังจะเห็นได้จากประเทศไทยหัวนที่มีแรงงานไทยร้อยละ 70 ของแรงงานต่างชาติ ทำงานเป็นแรงงานระดับล่างในอุตสาหกรรมการผลิต ความคุ้มและบำรุงรักษาเครื่องอุตสาหกรรมสิ่งทอ อุตสาหกรรมโลหะมูลฐาน (พนักงานหล่อโลหะ พนักงานหล่อโลหะ) อุตสาหกรรมก่อสร้าง หรือ ผู้ช่วยงานบ้าน เป็นต้น

ทั้งนี้ ผลงานวิจัยพบว่า แรงงานไทยมากกว่ากึ่งหนึ่งทำงานภาคเกษตรเริ่ดียว (ส่วนใหญ่ปลูกข้าว) เป็นระยะเวลาเกือบ 2 ทศวรรษ แม้ทำงานตลอด 7 วันต่อสัปดาห์ วันละ 8 ชั่วโมงในการทำเกษตรและรับจ้างทั่วไปในช่วงที่รอการเก็บเกี่ยว ที่ไม่สามารถปลดปล่อยหนี้สินก้อนโต (เฉลี่ย 10,000-50,000 บาท) ที่ถูมามุ่งเพื่อทำการเกษตรจากธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ได้ นอกจากนี้ การทำการเกษตรแบบพื้นฟ้าฝน ทำให้ชีวิตการทำงานไม่มีความมั่นคงและแน่นอน เนื่องจากเป็นการลงทุนใหญ่กับการเกษตรซึ่งต้องรอเก็บเกี่ยวผลผลิตและรายได้ปีละ 1 ครั้ง ปัจจัยเหล่านี้ก่อให้เกิดการขับเคลื่อนจากอุปทานแรงงาน

ในขณะเดียวกัน การเร่งพัฒนาอุตสาหกรรมของประเทศไทยในภูมิภาคเอเชียตะวันออก เช่น ประเทศไทยได้หวน สิงคโปร์ เกาหลีใต้ เป็นต้น ก่อให้เกิดความต้องการแรงงานโดยเฉพาะแรงงานระดับล่าง เนื่องจากแรงงานท้องถิ่นขับสถานะภาพการทำงานด้วยการศึกษาและได้รับการพัฒนาฝีมือ แรงงานที่สูงขึ้น โดยทำงานประเภทแรงงานกึ่งฝีมือและปฏิเสธการทำงานหนื่อยาก และเสียงแบบแรงงานระดับล่าง ดังนั้นการขับเคลื่อนจากอุปสงค์แรงงาน (Demand -Driven Labor Migration System) จึงเป็นโอกาสของแรงงานไทยที่จะได้รับการร้องขอจากนายจ้างให้มีการจ้างงาน โดยที่รัฐบาลกำหนดให้นายจ้างซึ่งรับแรงงานต่างด้าวเข้าทำงานจะต้องไม่แย่งงานแรงงานท้องถิ่น

ดังนั้น ถึงแรงงานไทยในต่างประเทศกว่ากึ่งหนึ่งจะทำงานระดับล่าง ปฏิบัติงานในกิจการก่อสร้าง อุตสาหกรรม เช่น ควบคุมเครื่องจักรทำงานบริการ เช่นพนักงานทำความสะอาด ผู้ช่วยในครัว ทำงาน 8 ชั่วโมงต่อวัน ในลักษณะงานที่เสี่ยงมากกว่าการทำงานที่เมืองไทย (ร้อยละ 42.90) แต่สามารถเก็บเงินเป็นก้อนส่งกลับประเทศไทยอย่างสม่ำเสมอเฉลี่ยเดือนละ 10,000-15,000 บาท และหากเดินทางไปทำงานแบบลูกค้าหมาย พลการวิจัยพบว่า นายจ้างส่วนใหญ่ของแรงงานไร้ฝีมือ แรงงานช่างฝีมือ แรงงานเกษตรและแรงงานบริการไม่เคยโกรกค่าแรงคนงาน จึงสามารถอนุมานได้ว่า สำหรับกลุ่มผู้ช่วยด้านไปทำงานต่างประเทศส่วนใหญ่ที่มีทุนทางสังคมไม่มากนัก กล่าวคือ ได้รับการศึกษาระดับประถม ไม่มีฝีมือและทักษะความชำนาญมากพอที่จะสร้างทางเลือกให้ตนเองในภาคอุตสาหกรรมที่กำลังพัฒนาออกจากเป็นกรรมกร ใช้แรงงานและได้เพียงค่าจ้างขั้นต่ำพอประทังชีวิตวันต่อวัน การเดินทางไปทำงานต่างประเทศดือว่าคุ้มค่าน่าเสี่ยง

#### 4.2 แรงงานต่างด้าวกับแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ

นโยบายการพัฒนาอุตสาหกรรมของรัฐบาลไทยในช่วงที่พยายามให้ประเทศเป็นประเทศอุตสาหกรรมใหม่ (เห็นชัดเจนตั้งแต่ พ.ศ. 2535 เป็นต้นมา) รวมทั้งการพัฒนาอุตสาหกรรมทดแทนการนำเข้าและอุตสาหกรรมเพื่อการส่งออกเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความต้องการแรงงานที่ไม่ต้องใช้ทักษะสูง เพราะการผลิตส่วนใหญ่เป็นแบบสายพาน (กฤษยา และคณะ, 2540) แรงงานที่ภาคอุตสาหกรรมต้องการคือแรงงานไร้ฝีมือ ราคากลูก อดทนสูง จึงเกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานต่างด้าว ไร้ฝีมือจากประเทศที่ใกล้เคียงไทยที่มีลักษณะด้อยพัฒนากว่า โดยเฉพาะพม่า ทั้งเกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานหญิงจากชนบทสู่เมือง และแรงงานไทยบางส่วนเดินทางไปทำงานต่างประเทศที่มุ่งพัฒนาประเทศตนเองให้เป็นประเทศอุตสาหกรรม หรือประเทศที่มุ่งความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจ

งานวิจัยฉบับนี้พบว่า แรงงานต่างด้าวไม่ได้แย่งงานคนไทยตรงๆ แต่เข้ามาทดแทนงานที่แรงงานไทยปฏิเสธที่จะทำในประเทศไทยในภาคอุตสาหกรรมและประมง ในทางกลับกันแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ มีพื้นฐานทางเกษตรกรรมและรับจ้างทั่วไป ก็จะไปทำงานระดับล่างที่ต่างประเทศแทนแรงงานพื้นเมืองของประเทศไทยทางที่ขับไปทำงานลักษณะกึ่งฝีมือและปฏิเสธที่จะทำงานระดับล่างของอุตสาหกรรมของตนเหล่านั้น

#### 4.3 ปัจจัยในการส่งเสริมแรงงานไทยไปต่างประเทศยังคงอยู่

ไม่ว่ารัฐบาลจะส่งเสริมการส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศมาเป็นเวลากว่า 3 ทศวรรษ ปัญหานำในการส่งเสริมแรงงานไทยยังคงอยู่ ข้อมูลจากการวิจัยของพีรเทพ และคณะ ในปี พ.ศ.2525 ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ ไปทำงานในตะวันออกกลางและปัญหาที่เกิดขึ้นแรงงานไทยพบว่า ปัญหาของการไปทำงานที่ตะวันออกกลางในเวลานั้น ได้แก่ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางทำที่สูงไป ปัญหาแรงงานถูกหลอกลวงในรูปแบบต่างๆ เช่น เสียค่าใช้จ่ายแล้วไม่ได้ไป หรือ การถูก “ลอยแพ” ปัญหาเกี่ยวกับการที่แรงงานไทยไปทำงานได้ข้อห้ามและผิดกฎหมายของประเทศนั้นๆ ซึ่งไม่ต่างกับผลการศึกษาในช่วง 10 ปีที่ผ่านมา ที่พบปัญหาในลักษณะคล้ายคลึงกัน เช่นงานวิจัยของสุภารก์ จันทรานิช และคณะ (2544) หรือรายงานการวิจัย โดยกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน (2540) เป็นต้น

ดังนั้นออกหนีจากข้อเสนอจากงานวิจัยฉบับนี้ รัฐบาลไทยสามารถดำเนินการตามข้อเสนอจากงานวิจัยปี พ.ศ. 2525 ดังกล่าว อันได้แก่ การปรับปรุงองค์กรบริหารแรงงานไทยในต่างประเทศ การประสานงานกับกระทรวงการต่างประเทศ การพัฒนาฝีมือแรงงานในสาขาวิชาชีพที่ตลาดแรงงานต่างประเทศมีความต้องการมาก เช่น ช่างฝีมือในงานก่อสร้าง การสร้างระบบที่รัฐดำเนินการส่งแรงงานไปต่างประเทศเอง โดยเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร รวมทั้งปรับปรุงสำนักงานจัดหางานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น ขยายตลาดแรงงานต่างประเทศด้วยวิธีการติดต่อระดับรัฐบาลต่อรัฐบาลแล้วจัดสรรให้เอกชนอย่างเป็นธรรม หรือให้หน่วยงานรัฐเป็นผู้จัดการทั้งหมด เป็นต้น

#### 4.4 รัฐบาลไทยกับแนวคิดการส่งเสริมแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ

แรงงานไทยเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของ pragmatism ปฏิวัติการณ์แห่งเอเชียตะวันออก (East Asian Miracle) ที่ประเทศไทยได้หวน สิงคโปร์ หรือ เกาหลีใต้ ที่ก้าวกระโดดเป็นประเทศอุตสาหกรรมใหม่ในช่วง 2-3 ศตวรรษที่ผ่านมา ถึงแม้ว่าเป็นแรงงานระดับล่างก็ตาม หากวิเคราะห์โดยใช้นโยบายการส่งเสริมแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศจากอดีตที่ผ่านมาจะเห็นได้ว่า ช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมฉบับที่ 3 (2515-2519) รัฐบาลเริ่มนิยมแนวทางในการสนับสนุนแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ ในแอบตะวันออกกลาง เนื่องจากปัจจัยผลักดันคือ เศรษฐกิจด้อย และปัญหาหนี้สินจากภาคเกษตร รวมทั้ง ปัจจัยดึงดูดคือค่าแรงที่สูงจากประเทศปลายทางที่มีความต้องการแรงงานไทยในงานอุตสาหกรรมก่อสร้าง

เมื่อเวลาผ่านไป รายได้เข้าประเทศจากการส่งเงินกลับครอบครัวที่เมืองไทยปีละหลายหมื่นล้านบาท เป็นหลักฐานเชิงประจักษ์ว่า การส่งเสริมแรงงานไทยเป็นสิ่งที่รัฐบาลพึงกระทำต่อไปดังนี้ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมฉบับที่ 5 (2525-2529) จึงกำหนดนโยบายที่ชัดเจนเป็นครั้งแรกให้ส่งแรงงานไทยไปต่างประเทศ ทั้งนี้ รัฐบาลเปิดโอกาสให้บริษัทเอกชนดำเนินการ โดยที่รัฐบาลเป็นผู้ประสานในฐานะคนกลางเพื่อหาตำแหน่งงานที่ว่างในประเทศปลายทางนั้น นับตั้งแต่นั้นเป็นต้นมา การ

ส่งเสริมแรงงานไทยเป็นไปในรูปแบบตลาดเสรีมากขึ้น รัฐไม่สามารถปรับตัวได้ที่จะบริหารจัดการการส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลถึงแม้ว่าในปีพ.ศ. 2521 กรมแรงงานจะเริ่มดำเนินงานส่งแรงงานไปต่างประเทศโดยตรง แต่ยังมีช่องทางที่เปิดกว้างที่บริษัทเอกชนทั้งประเภทถูกกฎหมายและผิดกฎหมายเข้ามาแสร้งหาโอกาสกับแรงงานไทย ในลักษณะการเรียกเก็บค่าหัวคิวที่สูง แรงงานไทยไว้อ่านาในการต่อรอง รัฐบาลไม่สามารถคุ้มครองแรงงานได้เป็นการเข้าสู่ช่วงระยะเวลาที่ต่อเนื่องขยายตัวของ “การทำบานหลังคน” และบางกรณีรุนแรงถึงการเข้าข่ายในลักษณะ “การค้ามนุษย์”

อย่างไรก็ตาม ช่วงปลายแผนฯ 7 ถึงช่วงต้นของแผนฯ 8 เป็นต้นมา คณะกรรมการสภาพัทปนิหารด้วยความตั้งใจที่จะแก้ไขปัญหานี้ จึงได้เริ่มต้นดำเนินการแก้ไขในชุดที่ 9 (พ.ศ. 2539 – 2541) ผลักดันให้มีการเปลี่ยนแปลงกระบวนการทัศน์ในการส่งเสริมแรงงานไทยไปต่างประเทศจากการส่งเสริมเพื่อรายได้ของประเทศด้านเดียว เป็นการคำนึงถึงการคุ้มครองมากขึ้นซึ่ง สะท้อนแนวคิดมนุษยนิยมและการคุ้มครองสิทธิแรงงาน ในการคุ้มครองแรงงานกับแนวคิดแบบทุนนิยมเสรีบนผลประโยชน์ของนายทุน ซึ่งเป็นสิ่งที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจักต้องนำมาเป็นฐานคิดในการบริหารระบบการส่งแรงงานไทยไปต่างประเทศให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

## บทที่ 5

### บทสรุปและข้อเสนอแนะ

งานวิจัยฉบับนี้ยืนยันว่า ไม่ว่าสภาวะการณ์ทางเศรษฐกิจของประเทศไทยจะเป็นเช่นไร หรือนโยบายการพัฒนาประเทศไทยจะแตกต่างในแต่ละยุคแต่ละสมัยอย่างไร การอพยพข้ามถิ่นในลักษณะชั่วคราวแบบการเดินทางไปทำงานต่างประเทศยังเป็นปีழามายและมีความจำเป็นสำหรับคนที่อยู่วัยแรงงานบางกลุ่มของประเทศไทย เพราะยังคงเป็นกลไกที่จะช่วยลดความยากจน ปลดหนี้สิน อีกทั้งยังนำไปสู่การมีชีวิตที่ดีขึ้น กล่าวคือ แรงงานที่อยู่ในแอบชนบทยากจนล้าหลังโดยเฉพาะในพื้นที่ภาคเหนือและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เกี่ยวข้องกับภาคการเกษตรลดลงมากกว่า 10 ปี โดยเฉพาะแรงงานเกษตรยังอยู่ในวัยแรงงาน อายุระหว่าง 31-50 ปีที่ต้องแบกรับภาระการเลี้ยงดูสมาชิกครอบครัว ที่ส่วนใหญ่เป็นวัยพึงพิงจำนวน 5 คน แรงงานไทยต้องรับผิดชอบหนี้สินจากการทำเกษตรและค่าใช้จ่ายในครัวเรือน ประมาณ 10,000-50,000 บาท พ�กษาเหล่านี้ส่วนใหญ่มีการศึกษาไม่สูงจนเพียงแค่ระดับประถมศึกษา ทักษะฝีมือน้อย ประสบกับปัญหาความยากจนซ้ำซาก และไม่มีโอกาสที่จะเก็บเงินเป็นก้อนเพื่อเริ่มต้นชีวิตใหม่หากยังทำงานที่ประเทศไทยต่อไป การเดินทางไปต่างประเทศจึงถือเป็นจุดเปลี่ยนที่น่าเสียของชีวิตแรงงานในช่วงที่ยังพอมีเรี่ยวแรงและถือเป็นความคุ้มค่าไม่ว่าจะสามารถเก็บเงินได้มากน้อยแค่ไหนก็ตาม แต่พวกษาสามารถส่งเงินกลับประเทศไทยให้ครอบครัวใช้โดยเฉลี่ยจำนวน 10,000-15,000 บาทต่อเดือน ทั้งนี้แรงงานที่เดินทางไปมิได้มีการคิดถึงต้นทุนและการสูญเสียทางสังคมมากเท่าใดนัก

ผลการวิจัยยังพบว่า การที่แรงงานไทยเดินทางไปทำงานต่างประเทศนั้น จากมุมมองของผู้เชี่ยวชาญ ถือเป็นสิทธิในการประกอบอาชีพที่จะเป็นช่องทางให้แรงงานมีการเรียนรู้ใหม่ และสามารถเพิ่มรายได้ให้กับประเทศไทยโดยที่ไม่มีผลกระทบกับประเทศในประเด็นการสูญเสียแรงงานที่จะพัฒนาประเทศเนื่องจาก กลุ่มแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศเป็นกลุ่มที่มีทักษะฝีมือต่ำชั้น แรงงานจากเพื่อนบ้านสามารถทดแทนการปฏิบัติงานในลักษณะเดียวกันได้ การเคลื่อนย้ายแรงงานในลักษณะเคลื่อนย้ายออกนอกประเทศเพื่องานที่มีค่าตอบแทนมากกว่า และการเคลื่อนย้ายแรงงานในประเทศใกล้เคียงเพื่อมาทำงานทดแทนจึงเป็นปรากฏการณ์ที่เด่นชัดในยุคโลกาภิวัตน์ จากข้อมูลการสัมภาษณ์นายจ้างที่จ้างแรงงานต่างด้าวพบว่า การทำงานระดับล่างที่ประเทศไทยนั้นเป็นสิ่งที่แรงงานต่างด้าวพอใจและยอมรับได้ เพราะยังดีกว่าเป็นแรงงานที่ประเทศของเขาระดับล่างให้ค่าจ้างถูกกว่า อีกทั้งยังทำงานหนักกว่าอีกด้วย ทั้งนี้พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 มีผลทำให้การจ้างแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยเป็นเรื่องที่ถูกต้องและเปิดกว้างมากขึ้น โดยที่แรงงานต่างด้าวจะได้รับ

การคุ้มครองแรงงานและได้รับสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลตามกฎหมาย ซึ่งทำให้แรงงานต่างด้าว ต้องการมาทำงานที่ประเทศไทยมากขึ้น

แต่ประเด็นที่น่าห่วงใจก็คือ แรงงานไทยทราบข้อมูลการทำงานต่างประเทศจากนายหน้ามากที่สุด (ร้อยละ 48.80) ส่งผลให้การดำเนินเรื่องไปทำงานต่างประเทศส่วนใหญ่ผ่านบริษัทจัดหางานเอกชนมากถึงร้อยละ 84.2 รองลงมาติดต่อ กับนายจ้างโดยตรง (ร้อยละ 9.6) และติดต่อกับกรรมการจัดหางาน เพียงร้อยละ 5 เท่านั้น นอกจากนี้ แรงงานมีภาระเรื่องค่าใช้จ่ายในการเดินทางเฉลี่ยคนละ 50,000-100,000 บาท โดยเสียค่าธรรมเนียมให้บริษัทจัดหางานเอกชนถึง 82,710.35 บาทต่อคนต่อการเดินทาง ในแต่ละครั้ง ซึ่งเงินที่แรงงานต้องดิ้นรนหามาดำเนินการนั้น ร้อยละ 29.60 เป็นเงินกู้นอกระบบเสียค่าดอกเบี้ยร้อยละ 3 ต่อเดือน ถึงแม้ว่ากระทรวงแรงงานจะมีโครงการสินเชื่อเพื่อการไปทำงานต่างประเทศ ก็ตาม เหล่านี้เป็นสิ่งที่สะท้อนข้อห้ามัยในการบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศที่หน่วยงานรัฐ โดยกระทรวงแรงงาน จำกัดหมายความเพื่อเอื้อให้เกิดสวัสดิภาพแก่แรงงานในการเดินทางไปทำงานต่างประเทศมากยิ่งขึ้น

นอกจากนี้งานวิจัยไม่พบว่า การส่งเสริมแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศทำให้ฐานะต้องอนุญาตให้แรงงานต่างด้าวเข้ามารаботาในประเทศไทย ด้วยเหตุผลที่ว่า ประการแรก งานที่แรงงานต่างด้าวเข้ามารаботาคืองานภาคอุตสาหกรรม (ประมง ก่อสร้าง เป็นต้น) และภาคบริการ (แม่บ้าน ลูกจ้างร้านอาหาร เป็นต้น) ซึ่งเป็นงานที่กำลังขยายตัวและต้องการแรงงานสูงซึ่งแรงงานไทยไม่เลือกที่จะทำ

ประการต่อมา การอพยพข้ามถิ่นเพื่อทำงานในที่ที่ให้ค่าจ้างผลตอบแทนที่ดีกว่า เป็นเรื่องธรรมชาติ อีกทั้งยังเป็นเรื่องของค่านิยม ดังนั้นแรงงานจากประเทศที่เจริญน้อยกว่า จึงเต็มใจที่จะเข้ามารаботาในประเทศที่เจริญมากกว่าประเทศตน ดังเช่นแรงงานพม่า ลาว เบนร หรือบังคลาเทศ ที่ต้องการเข้ามารаботาในประเทศไทย โดยที่นายจ้างไทยก็ยินดีที่จะจ้างแรงงานเหล่านั้น และยังคงต้องพึ่งพาแรงงานต่างด้าวต่อไปในระยะกลางถึงระยะยาว (พิลิป มาร์ติน ,2546) เนื่องจากค่าแรงถูกกว่า (โดยเฉพาะหากเป็นแรงงานผิดกฎหมาย) ทำงานหนักได้ดีกว่า รวมทั้งไม่เรียกร้องมากเรื่อง ในขณะที่แรงงานไทยไฟฟันที่จะไปทำงานที่ไทรหัน เกาะหลีใต้ หรือประเทศไทยปุ่น ซึ่งแรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศนั้น หากคิดเป็นสัดส่วนกับกำลังแรงงานทั้งหมดของประเทศนั้น นับว่าอยู่ในอัตราที่ต่ำกว่าคือประมาณ 1.5 แสนคน ต่อ 37.80 ล้านคน (สำนักงานสถิติแห่งชาติ ,2550) แรงงานไทยส่วนใหญ่ เคยประกอบอาชีพในภาคเกษตรและเกิดภาวะขาดทุน มีหนี้สินจึงได้ข้ายกถิ่นไปทำงานต่างประเทศ เนื่องจากได้รับค่าจ้างแรงงานที่สูงกว่าการทำงานภายในประเทศ ทั้งนี้ แรงงานที่เคยไปต่างประเทศส่วนใหญ่ สามารถส่งเงินมาให้ครอบครัวเป็นประจำและกลับมาจากการต่างประเทศพร้อมเงินก้อน ซึ่งเป็นที่เล่าขานในความสำเร็จ (Success Story) ทั่วหมู่บ้าน ก่อให้เกิดค่านิยมในการไปทำงานต่างประเทศ ทำให้เห็นว่าการเดินทางไปทำงานต่างประเทศโก้หราได้ค่าจ้างดีกว่าสูงกว่า ดูทันสมัย แต่ตัวสะอาด ทำงานเป็นกะเป็นเวลา มีวันหยุดและมีสวัสดิการที่ดีกว่า เมื่อหมดสัญญากลับมาเมืองไทยจะกล้ายเป็นคนที่ได้รับการ

ยกย่อง ได้รับการยอมรับในสถานภาพทางสังคมที่เลื่อนสูงขึ้นกว่าเมื่อตอนทำงานภาคเกษตรที่ห้องถินของตน

อย่างไรก็ตี ปัญหาเรื่องการหลอกหลวงแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ การเรียกค่าหัวที่สูงโดยที่แรงงานไม่สามารถต่อรองได้เลย ยังคงเป็นปัญหาซ้ำซากที่รอการแก้ไขอย่างจริงจากภาครัฐ ทั้งนี้ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องได้แก่ วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร ผลประโยชน์ทั้งซ่อนของนักการเมืองกับบริษัทจัดหางานในพื้นที่ ข้อจำกัดในการบริหารสำนักงานจัดหางานระดับจังหวัด การบริหารระบบการส่งเสริมแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศอย่างเป็นระบบ และมีการทำงานเชิงบูรณาการ ความล้มเหลวของการจัดการภาคเกษตรของประเทศไทยส่งผลให้เกษตรกรรมมีหนี้สินตลอดกาลและต้องดิ้นรนไปทำงานต่างประเทศ รวมทั้งความรู้ความสามารถของแรงงานไทยที่จะสามารถพิทักษ์สิทธิของตนเอง และมีอำนาจในการต่อรองหรือเลือกงานให้ดีทันเมื่อเป็นต้น

สำหรับข้อเสนอแนะเพื่อบริหารจัดการแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศนั้น มีดังนี้

- เนื่องจากการเคลื่อนย้ายแรงงานเป็นประภากฎารณ์ที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ในโลกยุคโลกาภิวัตน์ ดังจะเห็นได้จากแรงงานต่างด้าวเข้ามารажางงาน 3D ที่แรงงานไทยปฏิเสธที่จะทำ ในขณะที่แรงงานไทยก็แสวงหาช่องทางที่จะเดินทางไปทำงานในลักษณะ 3 D ของต่างประเทศซึ่งได้ค้าจ้างงานที่สูงกว่าตามการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศไทยฯ รัฐบาลไทยจึงควรมีนโยบายการส่งเสริมที่ชัดเจน โดยต้องทำให้เป็นเรื่องที่ถูกกฎหมาย และอยู่ในระบบภายใต้การกำกับ ดูแลของกระทรวงแรงงาน
- การไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทย เป็นโอกาสในการสร้างรายได้มากกว่าการทำงานในประเทศไทย ซึ่งนอกจากจะเป็นโอกาสในการพัฒนาชีวิตของแรงงานและครอบครัวแล้ว ยังมีผลลัพธ์ที่ดีมา เช่น ประสบการณ์ในการทำงาน การเรียนรู้รูปแบบการทำงานจากบริษัทต่างชาติ เป็นต้นซึ่งมีได้เป็นเพียงการไป "บุคคลอง" เท่านั้น
- การกิจของกระทรวงแรงงานคือ เป็นเจ้าภาพหลัก ทั้งในด้าน ส่งเสริม คุ้มครองและพัฒนาโดยพิจารณาทั้งมิติเชิงปริมาณ อันได้แก่ จำนวนแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศต่อปี หรือ จำนวนประเทศไทยภูมิภาคต่างๆที่มุ่งให้เพิ่มมากขึ้น รวมทั้งการดำเนินถึงกระบวนการในการส่งแรงงานภายใต้แนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงานและสิทธิแรงงาน ใน 3 ระยะที่สำคัญ ได้แก่ ช่วงก่อนตัดสินใจเดินทาง ช่วงเวลาที่ทำงานที่ต่างประเทศ รวมทั้งช่วงหลังจากสัญญาสิ้นสุดลงและแรงงานเดินทางกลับประเทศไทย
- รัฐต้องสร้างกลไกให้คนที่ไปทำงานมีความเสี่ยงน้อยที่สุดและมีหนี้น้อยที่สุดที่จะเป็นต้นทุนในการเดินทางไปทำงานที่ต่างประเทศ ทั้งจากความเสี่ยงจากการถูกหลอก และถูกเอารัดเอาเปรียบ และชี้ให้แรงงานเห็นว่าการไปทำงานต่างประเทศได้รับผลคุ้มค่าหรือไม่

หนทางหนึ่งคือการขยายช่องทางการเดินทางไปทำงานต่างประเทศผ่านสำนักงานจัดหางานของรัฐบาลตามจังหวัดต่างๆและพัฒนาการให้บริการให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นเพื่อลดโอกาสที่แรงงานจะถูกหลอกจากการสมัครงานกับบริษัทจัดหางานเอกชน รวมทั้งเพิ่มการจัดส่งคนงานแบบรัฐต่อรัฐกับประเทศไทยต่างๆมากขึ้นเพื่อให้คนงานได้รับประโยชน์สูงสุด เพราะคนงานจะเสียค่าใช้จ่ายเพียงค่าเดินทาง และค่าตรวจโรคเท่านั้น

- หากพิจารณาเตรียมการให้ผู้ที่สนใจจะเดินทางไปทำงานต่างประเทศ ควรเริ่มจากการสร้างความเข้าใจที่ถูกต้อง และการมองรอบด้านเกี่ยวกับการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ ทั้งในเรื่องรายที่ประสบความสำเร็จและล้มเหลวของแรงงานไทยรุ่นก่อนๆ เพื่อให้แรงงานตัดสินใจ ประเมินความคุ้มค่าบนพื้นฐานข้อมูลที่สมบูรณ์ที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ก่อนจะลงทุนเดินทางไปทำงานต่างประเทศ
- ในกรณีที่ตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศเรียบร้อยแล้ว พึงมีกลไกและระบบที่ทำให้แรงงานได้รับทราบลักษณะงานและเงื่อนไขการทำงานก่อนการเดินทาง รวมทั้งมีการเตรียมความพร้อมทั้งด้านภาษา วัฒนธรรมและจิตใจ ในกรณีที่บริษัทจัดหางานเป็นผู้จัดส่งรัฐต้องสร้างกลไกในการควบคุม ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลบริษัทจัดหางานให้ดียิ่งขึ้นเพื่อไม่ให้เกิดการ “ทำงานบนหลังคน”
- หากแรงงานติดต่อเดินทางไปทำงานด้วยตนเอง เป็นหน้าที่หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องที่จะต้องตรวจสอบให้ชัดเจนว่ามิใช่เป็นการอพาราดโดยบริษัทจัดหางานเป็นผู้อยู่เบื้องหลัง เพราะพบว่าเป็นกรณีที่คนงานถูกหลอกลวงมากที่สุด และเป็นไปได้ยากที่คนงานซึ่งส่วนใหญ่จะการศึกษาระดับประถมศึกษาจะติดต่อ กับบริษัทประเภทปลายทางด้วยตนเอง
- การเตรียมความพร้อมให้แรงงานไทยก่อนการเดินทาง ควรเป็นการอบรมเชิงปฏิบัติการที่เป็นการเตรียมการแบบต่อเนื่องเชิงกระบวนการ นอกเหนือจากลักษณะงานที่จะไปทำและวัฒนธรรมของประเทศไทยปลายทางแล้ว ควรอบรมความรู้ในด้านภาษาให้พอสื่อสารได้ รวมไปถึง การกระตุ้นให้คิดเป็นคิดดี รับผิดชอบ มีการใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ รู้วิธีการบริหารการเงิน รู้จักการใช้ชีวิต การรักษาสุขภาพ การสร้างภูมิคุ้มกันต่อภัยมุข เรื่องซื้อขาย การพนัน และยาเสพติด เป็นต้น
- ควรเน้นการทำงานเชิงประสานความร่วมมือการคุ้มครองแรงงานไทยในต่างประเทศกับหน่วยงานหลักที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ กองคุ้มครองและดูแลผลประโยชน์คนไทยในต่างประเทศ กรมการคุ้มครอง กระทรวงการต่างประเทศ รวมถึงองค์กรพัฒนาเอกชนที่เกี่ยวข้องในประเทศนั้น เช่น องค์กรคริสต์เตียนที่ช่วยแรงงานไทย ในประเทศไทยได้เป็นต้น

- การสนับสนุนการรวมกลุ่มของแรงงานไทยที่ต่างประเทศ เพื่อเป็นแหล่งสนับสนุนทางสังคม การสนับสนุนให้แรงงานไทยมีการบูรณาการอย่างผสมกลมกลืนกับคนของประเทศปลายทาง อันสอดคล้องกับนโยบายการบูรณาการ (Integration policies) ของ IOM
- ควรพิจารณาสร้างระบบคุ้มครองครอบครัวของแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ ทั้งในด้าน การบริหารจัดการการเงิน การครองชีวิตครอบครัว รวมทั้ง การบริหารการผลิตทางการเกษตร การคำนวณต้นทุน การตลาด และคุณภาพของผลผลิต
- การส่งแรงงานไทยไปต่างประเทศเกี่ยวข้องกับหลายหน่วยงาน เริ่มตั้งแต่การผลิตแรงงานที่มีคุณภาพ โดยการเริ่มจากการศึกษาขั้นพื้นฐานและ การศึกษาระดับวิชาชีพ ความรู้ด้านภาษาต่างประเทศ การสอนให้คิดเป็น (กระทรวงศึกษาธิการ) นอกจากนี้ต้องมียุทธศาสตร์ การส่งแรงงานไปต่างประเทศ เช่น การจัดกลุ่มแรงงานที่มีระดับความพร้อมในการไปทำงานต่างประเทศ ควรส่งแรงงานไปประเทศใด อย่างไร ระบบการคุ้มครองควรเป็นเช่นไร (กระทรวงการต่างประเทศ) รวมทั้งเรื่อง การคุ้มครองดูแลแรงงาน การเจรจาต่อรองเพื่อผลประโยชน์ของแรงงาน และการคุ้มครองครอบครัวของแรงงานที่ประเทศไทย เป็นต้น (กระทรวงแรงงานและกระทรวงการต่างประเทศ)
- กระทรวงแรงงานควรทำงานวิจัยเกี่ยวกับผลกระทบในแง่สังคมต่อแรงงานก่อนเดินทาง และหลังจากกลับจากต่างประเทศ โดยเป็นการศึกษาวิจัยระยะยาว (Longitudinal Study) เพื่อพัฒนาระบบการส่งแรงงานไทยไปต่างประเทศต่อไป
- ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความคิดเห็นของแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานที่ประเทศไทย ในประเด็นสวัสดิการแรงงาน

## กรณีศึกษา 1

“เอกชัย” เป็นชาวอำเภอเวียงเชียงรุ้ง จังหวัดเชียงราย จบการศึกษาชั้นม.3 อายุ 24 ปี เป็นเกษตรกร ทำนาและอยู่อาศัยกับบิดามารดา มีภรรยาแล้ว แต่ยังไม่มีบุตร มีที่นาอยู่ประมาณ 5 ไร่ ทำนาปีละครึ่งปีลูกทั้งข้าวเหนียวและข้าวเจ้า เมื่อหมดหน้านาจะออกไปทำงานรับจ้างทั่วไปทำทั้งครอบครัว ส่วน “เอกชัย” รับจ้างขับรถด้วย

“เอกชัย” สนใจจะไปทำงานต่างประเทศ เพราะคิดว่า “น่าจะมีรายได้ดีกว่า” จึงได้ไปลงทะเบียนไว้ที่สำนักจัดหางานจังหวัดเชียงราย จนกระทั่งประมาณเดือนตุลาคม 2549 “เอกชัย” จึงได้ไปทำงานที่ไต้หวัน โดยมีบริษัทมาคัดเลือกและสำนักจัดหางานมีหนังสือแจ้งให้ทราบ ซึ่ง “เอกชัย” ต้องเสียค่าหัวไป 130,000 บาท โดยถูกเงินจากธนาคารกรุงศรีอยุธยา ได้เงินในโรงงานผลิตอุปกรณ์รถจักรยาน สัญญาจ้าง 2 ปี ได้รับค่าจ้างเดือนละ 15,800 เหรียญ ได้หัวน้ำ ซึ่งที่บินค่ากับเงินบาทประมาณ 15,000 – 16,000 บาท ทำงานสับปด้าหัวละ 6 วัน วันละ 8 ชั่วโมง เมื่อไปใหม่ๆ มีการทำงานล่วงเวลาประมาณวันละ 5 ชั่วโมง ได้ค่าจ้างชั่วโมงละ 100 เหรียญ

“เอกชัย” เล่าว่าที่โรงงานที่เขาไปงานนี้ มีคนงานไทย เป็นชายล้วน ไม่มีแรงงานต่างชาติอื่นเลย เคยมีเจ้าหน้าที่สถานทูต และเจ้าหน้าที่กระทรวงแรงงานไปเยี่ยมบ้าง ทำให้สามารถต่อรองเรียนเรื่องโรงงานค้างจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ซึ่งเจ้าหน้าที่ได้ช่วยทางสถานให้ คนงานเคยร้องเรียนผ่านล่ามแต่ไม่ได้ผล และเล่าต่อว่า คนที่ไปใหม่ต้องทดลองงาน 45 วันทุกคน เคยมีคนที่ไม่ผ่านทดลองงานต้องถูกส่งกลับคนหนึ่ง “เพราะร่างกายไม่แข็งแรง สุขภาพไม่ดี แต่เขาได้เงินค่าหัวคืนครึ่งหนึ่งนะครับ” ส่วนคนที่ได้ไปช้า จะได้รับสวัสดิการเพิ่มขึ้น ลดการหักเงิน “แต่ต้องคุยกับหัวหน้างานนะครับ”

ค่าใช้จ่ายของ “เอกชัย” จะเป็นค่าของใช้ส่วนตัว และค่าใช้จ่ายหลักที่ต้องจ่ายเท่ากันทุกเดือน คือ โรงงานจะหักค่าอาหาร ที่พัก ค่าประกันสุขภาพ และค่า “อยู่นั่น” ซึ่ง “เอกชัย” ขยายความว่า กือค่าล่ามและ “ไม่รู้ว่าเสียทำไน” ค่าล่ามนี้ปีแรก เสียเดือนละ 1,800 เหรียญ ปีที่สองเสียเดือนละ 1,700 เหรียญ ปีที่ 3 เสียเดือนละ 1,500 เหรียญ ระยะแรกสามารถเงินส่งกลับบ้านได้ถึงเดือนละ 16,000 บาท ต่อมานมีงานล่วงเวลาลดน้อยลง เพราะ โรงงานอ้างว่ามี order ลดลง แฉนอัตราค่าล่วงเวลาถูกลดลง และยังต้องห่วงความทุกเดือน บางครั้งยังได้ไม่ครบอีก “รู้สึกว่าถูกเอาเปรี้ยบ” ระยะนี้ “เอกชัย” สามารถส่งเงินกลับบ้านได้เพียง 6,000 – 7,000 บาทเท่านั้น

ด้วยเหตุที่คิดว่าถูกเอาเปรี้ยบ ทำให้ “เอกชัย” ขอกลับก่อนหมดสัญญา ได้ทำงานไปเพียง 1 ปี 5 เดือน เท่านั้น โดยกลับมาเมื่อเดือนมีนาคม 2551 แต่ก็ยังสนิทใจที่จะไปทำงานต่างประเทศอีก คราวนี้อย่างไปเกาหลี และได้เตรียมตัวเรียนภาษาเกาหลีแล้ว

จากการที่ต้องจากบ้านไปถึงปีกว่า “เอกชัย” บอกว่าความสัมพันธ์ในครอบครัวดี “รู้สึกห่างเหินบ้าง” แต่อย่างไรก็ตาม “อยู่เมืองไทยดีกว่า ถ้ามีงานทำตลอดนะครับ”

## กรณีศึกษา 2

“พีรัชต์” อายุ 38 ปี เป็นชาวอิมเลกพาน จังหวัดเชียงราย เป็นครอบครัวเกษตรกร มีพี่น้อง 6 คน “พีรัชต์” เป็นลูกคนที่ 3 และเป็นคนเดียวในครอบครัวที่ไปทำงานต่างประเทศ มีที่ดินที่ได้แบ่งมรดกมา ประมาณ 3-4 ไร่ ทำนา แต่งงานแล้ว มีบุตรสาว 1 คน เมื่อครั้งที่ตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศ บุตรสาวอายุ 5 ขวบ ปัจจุบันอายุ 13 ปี

ได้งานที่ได้หัวน้ำรั้งแรก เป็นงานทำอุโมงค์รถไฟ เป็นช่างเชื่อม เดินทางไปเมื่อปี 2543 ได้รับค่าจ้างเดือนละประมาณ 16,000 เหรียญ ขณะนั้นค่าจ้างขั้นต่ำที่ได้หัวน้ำประมาณ 12,000 – 13,000 เหรียญ เสียค่าหัวให้บริษัทไป ประมาณ 60,000 บาท โดยถูกเงินจากธนาคารกรุงศรีอยุธยา “สมัยนั้นไม่มีการหักเงินเดือนเป็นค่าอะไรหัก” ได้ทำงานตามสัญญาจ้างอยู่ 2 ปี ก็กลับบ้าน

ไปครั้งที่สองประมาณปี 2545 โดยได้งานในโรงงานผลิตภัณฑ์โลหะ ผลิตอะไหล่รถยนต์ อะไหล่เครื่องบิน ครั้งนี้มีสัญญาจ้างงาน 3 ปี ได้ค่าจ้าง 15,000 เหรียญ ตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของไห้วัน แต่ได้รับการบี้นค่าจ้างประจำปี และไม่ถูกหักค่าจ้างครัวไปครั้งที่สองนี้ ต้องเสียค่าหัว 170,000 บาท จากการเก็บออมจากการไปทำงานต่างประเทศทั้งสองครั้งทำให้สามารถปลูกบ้านได้

ครั้งที่สาม ประมาณปี 2549 ได้กลับไปทำที่โรงงานเดิม คราวนี้ได้รับค่าจ้างเดือนละ 17,000 เหรียญ เงินเพิ่มพิเศษค่าทำงานสูงการอีกเดือนละ 3,000 เหรียญ ไม่ถูกหักค่าใช้จ่ายใดๆ แม้จะไปทำงานโรงงานเดิม แต่ “พีรัชต์” ก็ต้องเสียค่าหัวให้บริษัทที่จัดส่งอีก 180,000 บาท “คนไปทำงานใหม่จะถูกหักมากเลยครับ”

“พีรัชต์” บอกว่างานที่ทำหนักมาก แต่สามารถแจ้งหัวหน้างานให้หานคนมาช่วยได้ ในโรงงานที่ทำอยู่ มีคนไทย 7 คน คนเวียดนาม 9 คน นอกนั้นเป็นคนได้หัวน้ำ ที่โรงงานมีคนงานราว 200 คน “พีรัชต์” เล่าเพิ่มว่า คนเวียดนามที่ไปทำงาน คนหนึ่งอายุ 19 ปี เท่านั้น ทำงานไม่ค่อยเป็นฝีมือสักคน ไทยไม่ได้ และทุกคนที่ไปทำงานต้องทดลองงาน 45 วัน ถ้าไม่สามารถเป็นช่าง ต้องไปเป็นคนงานทั่วไป ค่าจ้างต่ำกว่าและสวัสดิการน้อยกว่า คนต่างชาติจะได้รับค่าจ้างน้อยกว่าคนได้หัวน้ำมาก แม้จะทำงานคล้ายๆ กัน

“พีรัชต์” แนะนำว่าคนที่คิดจะไปทำงานต่างประเทศควรเตรียมตัวเรียนภาษา เพราะจะทำให้สามารถสื่อสารได้ดีกว่า

อย่างไรก็ตาม “พีรัชต์” คงจะแล้วว่า เมื่อครบสัญญาในปี 2552 จะไม่ไปทำงานต่างประเทศอีกแล้ว “เพราะลูกสาวโตแล้ว หาเงินไว้ให้เราเรียนหนังสือสอนควรแล้ว”

น่าสังเกตว่า “คนในหมู่บ้านผมไม่มีใครไปต่างประเทศเลยครับ มีผู้คนเดียว”

### กรณีศึกษา 3

“ยุทธ” อายุประมาณ 35 ปี เป็นชาวบ้านหนองวัวซอ อำเภอเมือง อุดรธานี จบการศึกษาระดับประถมศึกษา เป็นโสด ครอบครัวเป็นเกษตรกร มีภาระเดียงพ่อแม่ และหลานอีก 2 คนที่พี่สาวซึ่งไปทำงานในกรุงเทพฯฝ่ากล้าเลี้ยง “คงจะเป็นค่าใช้จ่ายรายได้ไม่พอใช้ อญ์บ้านงานก็ไม่มี มีก็ไม่พอใช้ครับ ทำไร่ทำนา ปลูกมันสำปะหลัง เป็นหนึ้น” “ยุทธ” จึงขวนขวยไปทำงานในโรงงานประกอบเครื่องข้อมที่ประเทศไทยตั้งแต่วันในปี 2542 – 2548 เป็นเวลาประมาณ 6 ปี เมื่อหมดสัญญาแต่ละครั้งที่มีอายุสัญญา 2 ปี ก็จะกลับเมืองไทยเปลี่ยนชื่อใหม่ ทำเอกสารใหม่ เพื่อให้เป็นเหมือนคนใหม่ และกลับไปทำงานบริษัทเดิมอีก “ยุทธ” เล่าว่าในการเดินทางครั้งแรกต้องเสียค่าใช้จ่ายประมาณ 150,000 บาท การเดินทางครั้งต่อๆมา ก็ต้องเสียค่าเดินทางและยังสูงกว่าครั้งแรก ส่วนวิธีการทำให้สามารถกลับไปทำงานโรงงานเดิมได้นั้น ล้วนที่ตั้งแต่หัวจะเป็นคนกลางประสานงานให้ไปสมัครเดินทางกับบริษัทจัดหางานที่กำหนด

ประมาณปี 2548 – 2551 “ยุทธ”ไปทำงานที่ประเทศไทยในโรงงานชูบ โลหะ ครั้งนี้ ติดต่อผ่านกรรมการจัดหางาน เสียค่าอบรม 1,200 บาท และค่าตัวเครื่องบินประมาณ 30,000 - 40,000 บาท แต่ต้องทางนี้ต้องใช้เวลาพอสมควร ซึ่ง “ยุทธ” บอกว่าชอบการเดินทางโดยผ่านกรรมการจัดหางานมากกว่า เพราะค่าใช้จ่ายถูก แต่คนส่วนใหญ่ก็ยังเดินทางโดยติดต่อผ่านบริษัทจัดหางาน

งานที่ “ยุทธ” ทำที่ประเทศไทยนี้ เป็นงานที่ใช้สารเคมีในการชุบโลหะ ซึ่งโรงงานได้เตรียมอุปกรณ์ป้องกันให้ เช่น หน้ากากปิดจมูก “แต่เมื่อน้ำอัดครั้ง หมาลัยหาผ้าที่บางหน่อยจะได้หายใจได้สะดวกขึ้น” หลังจากนั้น “ยุทธ” ก็ขอเปลี่ยนงาน แต่ผลจากการใช้อุปกรณ์ป้องกันที่ไม่เหมาะสม ทำให้เกิดอาการเจ็บหน้าอกและเรื้อรังนานทุกวันนี้ เมื่อสอบถามว่าทราบหรือไม่ว่ามีผลเสียต่อสุขภาพ “ทราบครับ แต่ก็ต้องเลี้ยง” “ยุทธ” ตอบ

“อยู่โน่นเป็นโสดหมด” เพราะมีแรงงานไทยที่จับคู่อยู่กินระหว่างหญิงชาย แม้ว่าแต่ละคนจะมีครอบครัวอยู่แล้วที่เมืองไทยก็ตาม สาเหตุอีกประการหนึ่งก็คือฝ่ายหญิงจะสามารถประหยัดค่าใช้จ่ายได้มาก เพราะผู้ชายจะเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายในครัวเรือน และผู้หญิงส่วนใหญ่ไม่ได้รับอนุญาตให้ทำงานล่วงเวลา จึงมีรายได้น้อยกว่า

“ยุทธ” เล่าให้ฟังว่าหลังเลิกงานถ้าไม่มีการทำงานล่วงเวลา คนงานไทยจะตั้งวงเหล้า เพราะไม่มีที่จะไป แต่ถ้าอยู่เมืองไทย เลิกงานทุกคนก็แยก้ายกันกลับบ้าน และยังมีการเล่นการพนันซึ่งจะเล่นไฮโลเป็นหลัก ในวงการพนันจะมีบุคคลที่ถูกเรียกว่า “ผี” คือคนไทยที่ลักษณะชอบเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายเป็นคนซักซวนและเป็นเจ้ามือ พิบานคนก็จะทำงานในโรงงานด้วย แต่บางคนจะไม่ทำงานประจำแต่หารายได้จากการเป็นเจ้ามือซึ่งรายได้สูงมาก

แรงงานไทยหลายคนที่ตกเป็นเหยื่օบายมุจจะเกิดหนี้ลิน เสียค่ากเบี้ยสูงถึงร้อยละ 20 บางคนถูกยึดบัตรเอทีเอ็ม ไม่สามารถส่งเงินกลับบ้าน ทำให้คนในครอบครัว เช่น ภรรยา หนีจากและ

ทอดทิ้งครอบครัวไป นอกจากนั้นก็ลุ่มผึ้งเป็นกลุ่มที่แพร่เรือเชื้อเชื้อไว้จากการขายบริการทางเพศ “โ้อี้ นา แรงรับ เกาหลีเยอะ คนไทยด้วยกัน มาจากพากพีหารายได้พิเศษ”

อย่างไรก็ตามมี “โบส์” องค์กรศาสนาคริสต์ที่เข้ามาให้การช่วยเหลือกลุ่มคนไทยที่ประสบปัญหาดังกล่าว รวมถึงปัญหาทั่วไป โดยแรงงานไทยทราบเรื่องการให้ความช่วยเหลือจากการเล่าปากต่อปากของคนไทยด้วยกันเอง

“บุธ” บอกว่าหลังจากกลับจากทำงานในต่างประเทศ ไม่เคยคิดจะทำงานโรงงานในเมืองไทย เพราะได้ไม่เยอะเท่าในต่างประเทศ อีกทั้งการทำงานที่ต่างประเทศจะทำให้อยู่ในกฎระเบียบมากกว่า ใช้จ่ายน้อยกว่า เพราะต้องหาเงินซื้อหนึ่งเดือน ส่งเงิน และเก็บเงินกลับประเทศไทย

#### กรณีศึกษาที่ 4

“สมศักดิ์” อายุ 38 ปี เป็นชาวหนองวัวซอ แต่งงานแล้ว มีลูกสาวอายุประมาณ 2 ขวบ 1 คนและอยู่ในหมู่บ้านเดียวกับ “บุธ” ฐานะทางบ้านดีพอสมควร แต่ เพราะ “เห็นคนข้างบ้านเขาไปแล้ว ได้เยอะครับ เขาไปแล้วเขาเก็บส่งกลับมาเดือนละสองหมื่น สามหมื่นก็มีแรงจูงใจ” “สมศักดิ์” เคยไปทำงานที่ประเทศไทยใน และ ได้หัวน์ มา ก่อน ซึ่งการไปทำงานต่างประเทศครั้งก่อนๆ สร้างรายได้ให้ได้มาก แม้จะเสียค่าหัวแพง ที่สำคัญคือภรรยาที่อยู่ด้วยกันทุกวันนี้ ก็พบกันที่ได้หัวน์ ก่อนกลับมา แต่งงานกันที่ประเทศไทย ปัจจุบันมีที่ดินมรดก และมีรถชนต์ใช้

ระยะแรกของการทำงานถือเป็นช่วงที่ลำบากที่สุด เพราะไม่สามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมต่างๆ ได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสื่อสารกับนายข้าว แม้ว่าจะเคยได้รับการอบรม หรือมีล่าม ก็ไม่ได้ช่วยมากนัก เพราะล่ามไม่ได้อยู่ประจำทุกเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในโรงงานหรือกิจกรรมขนาดเล็ก “โอ้ อยากกลับอย่างเดียวเลยครับสามาเดือนแรก ปรับตัวไม่ได้ ภาษา คือเราไม่ได้ ไม่รู้ว่าเขาสั่งอะไร ก็เลยโคนด่า โคนอะไร ก็เลยใจอ่อน” กับ “ถ้าบริษัทใหญ่จริงๆ ก็จะมีล่าม บริษัทที่เล็กๆ ประมาณ 10 คน ก็อีกขั้นกันเก่าที่ขาดยู๊ก่อน” “สมศักดิ์”บรรยาย

ครั้งที่สาม “สมศักดิ์” ไปประเทศไทย เกาหลี ประมาณปี 2550 โดยผ่านกรรมการจัดหางาน จึงเสียค่าใช้จ่ายน้อย แต่ “สมศักดิ์” โชคไม่ดี โรงงานแรกที่ไปอยู่งานหนัก และนายจ้างไม่ดี จึงตัดสินใจย้ายงาน เรียกว่า “หนีนายจ้าง” ไปทำงานเกษตร ซึ่งไม่มีใบอนุญาตทำงาน ต้องหลบหนีตำรวจอยู่เต็มฟาร์ม “หน้ามาก อาหารก็มีแต่กินจิ แทบແย়” แต่ก็ถูกตำรวจพบ ตามกฎหมายประเทศไทยผู้ไม่มีใบอนุญาตทำงานต้องถูกส่งกลับสถานเดียว แต่กว่าตำรวจจะพบ “สมศักดิ์” ก็สามารถส่งเงินกลับบ้านได้พอสมควร

อย่างไรก็ตาม “สมศักดิ์” ยังต้องการไปทำงานต่างประเทศโดยคาดหวังว่าจะทำงานที่ลิเบียหรือในยูโรป ที่มีค่าเงินแข็งและค่าคอมมิชชั่นถูก ส่วนข้อมูลต่างๆ ได้ทราบเพราะ “คนที่เขาไปก่อนกลับมาเล่าให้ฟัง”

ความกังวลของ “สมศักดิ์” สำหรับการจะไปทำงานต่างประเทศอีก ก็อธิบายได้ว่าบุตรสาวคนเล็กห่างเหิน และเห็นว่าหลายบ้านที่มีปัญหาเด็กขาดความอบอุ่น ชอบเที่ยวต่างประเทศ แต่การไปทำงานก็จะมีรายได้เพื่อส่งเสียให้ลูกได้เรียนหนังสือ

## บรรณานุกรม

กฤตยา และคณะ. (2540). บทสังเคราะห์สถานการณ์คนข้ามชาติและทางเลือกน้อยในการนำเข้า  
แรงงานข้ามชาติของประเทศไทย. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม.

กรรมการจัดทำงาน กระทรวงแรงงาน. (2548). รายงานผลความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าว การ  
พิจารณาจำนวนการอนุญาต (โควต้า) และการพิจารณาต่ออายุใบอนุญาตทำงานของคน  
ต่างด้าวทุกหนี้เข้าเมืองสัญชาติ พม่า ลาว กัมพูชา ปี 2548 ทั่วประเทศ, ข้อมูลระหว่าง  
วันที่ 1 มิถุนายน 2548 – 30 สิงหาคม 2548, ศูนย์ปฏิบัติการจัดระบบการ ทำงานของคน  
ต่างด้าวสัญชาติ พม่า ลาวและกัมพูชา (ศจต.) สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว, 21 กันยายน 2548.  
(เอกสาร โรเนียว)

กรรมการจัดทำงาน กระทรวงแรงงาน, กองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไป/ทำงานในต่างประเทศ,  
เอกสารสำนักงานบริหารแรงงานไทยในต่างประเทศ.

กรรมการจัดทำงาน กระทรวงแรงงาน. (2548). สถิติคนต่างด้าวคงเหลือทำงานในประเทศไทย (ประเทศไทย  
ชั่วคราว ประเภทส่งเสริมการลงทุนและประเภทมาตรา 12 จำแนกตามสัญชาติและ  
อาชีพ, สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว, ธันวาคม 2547. (เอกสาร โรเนียว)

กรรมการจัดทำงาน กระทรวงแรงงาน. (2548). สรุปผลการดำเนินการ การอนุญาตให้ แรงงานต่างด้าว  
(โควต้า) และการอนุญาตทำงานแรงงานต่างด้าวตาม นติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 10  
พฤษภาคม 2548 และวันที่ 19 กรกฎาคม 2548 ข้อมูลระหว่างวันที่ 1 มิถุนายน 2548 –  
30 สิงหาคม 2548. ศูนย์ปฏิบัติการจัดระบบการทำงานของคนต่างด้าวสัญชาติ พม่า ลาว  
และกัมพูชา (ศจต.) สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว, 21 กันยายน 2548. (เอกสาร โรเนียว)

กรรมการจัดทำงาน กระทรวงแรงงาน, การไปทำงานต่างประเทศ, วารสารข่าวสารตลาดแรงงาน ไตร<sup>มาสที่ 1</sup> หน้า 21 – 23, 2548.

กรรมการจัดทำงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม (2540), การส่งเสริมแรงงานไทยไปทำงาน  
ต่างประเทศ, กรุงเทพมหานคร.

กระทรวงมหาดไทย (2549) สำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ กรมแรงงาน. แรงงานไทยใน  
ต่างประเทศ“

กองวิชาการและแผนงาน กรรมการจัดทำงาน กระทรวงแรงงาน (2543) ความคาดหวังของแรงงานไทย  
ต่อแผนการดำเนินชีวิตภายหลังกลับจากการทำงานในต่างประเทศ.

เกณฑ์สันติ จิณณวาโน. (2538). แรงงานอพยพจากต่างประเทศ: ข้อเท็จจริง ประเด็นปัญหา และแนวทาง  
แก้ไข. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย.

ปลัดกระทรวง, สำนักงาน, กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, รายงานผลการปฏิบัติงาน สถาบัน  
ปรีกษาเพื่อการพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ชุดที่ 9 ระหว่าง 11 กุมภาพันธ์ 2539 – 10  
กุมภาพันธ์ 2541. หน้า 33 – 36 และหน้า 38 – 45, 2541.

ปืน วรรษพินิจ. (2546) สถานการณ์แรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศกับความมั่นคงทางเศรษฐกิจ.  
รายงานการวิจัย.

ฝ่ายกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ. สำนักบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ.  
กระทรวงแรงงาน. เอกสารประชาสัมพันธ์สินเชื่อ. (เอกสารอัดสำเนา).

ฝ่ายแรงงาน ประจำสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงเทลอาร์ฟ. (2543) แรงงานภาคเกษตรไทยในอิสราเอล  
: สภาพปัจจุบันและแนวทางแก้ไข, (อัดสำเนา).

พิรเทพ รุ่งชีวน และ สุชาย ปิยภัณฑ์ (2525). การบุคคลในทะเบียนของแรงงานไทย เอกสารประกอบ  
ใน Work Shop Series ของ NIED ครั้งที่ 11 สถาบันไทยคดีศึกษา ร่วมกับ คณะ  
เศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

พิรเทพ รุ่งชีวน และคณะ. (2525). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจไปทำงานในต่างประเทศ  
ปัจจุบันที่เกิดขึ้นแรงงานไทย. (อัดสำเนา).

พิลิป มาร์ติน. (2546). แนวทางการปรับปรุงการบริหารจัดการแรงงานต่างชาติในประเทศไทย.  
กรุงเทพฯ: สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ.

กัสสาร ลิมานนท์ และ เพ็ญพร ชีระสวัสดิ์. (2532) การอพยพข้ามถิ่นกับการพัฒนา. สถาบัน  
ประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ยงยุทธ แฉล้มวงศ์ และ ฉลองกพ สุสังกรกาญจน์. (2539). การจัดการแรงงานอพยพต่างชาติในระยะ  
ยาว. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย.

วงศ์ จันทอง. (2537) การส่งออกแรงงานไทย อคติ ปัจจุบันและอนาคต, เอกสารประกอบการสัมมนา  
เรื่อง “สถานการณ์คนข้ามชาติของประเทศไทย”

瓦ทินี บุญชะลักษณ์ (บก.) (2540). รายงานวิจัยฉบับภาษาไทยเรื่อง “การติดตามผู้ข้ามถิ่นในภาค  
ตะวันออกเฉียงเหนือ”: การข้ามถิ่นเป็นการเพิ่มรายได้หรือความเครียดให้กับครอบครัว  
ชนบท. สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.

วิทยาลัยประชากรศาสตร์. (2544). การอพยพข้ามชาติกับการพัฒนามุขย์ในอาเซียน: นโยบาย  
และผลกระทบ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วิไลวรรณ พลอยทับทิม. (2547). แนวโน้มและผลกระทบแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ.

สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล และ กองวางแผนทรัพยากรมนุษย์ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2533) รายงานการสัมมนานโยบายการอพยพข้ายถิ่นในประเทศไทย การสัมมนาเรื่องข้อมูลที่จำเป็น.

สถาบันวิจัยประชากรและสังคม, มหาวิทยาลัยมหิดล. (2540). การอพยพข้ายถิ่นเป็นการเพิ่มรายได้หรือเพิ่มความเครียดให้กับครอบครัวชนบท, รายงานวิจัยภาษาไทย เรื่อง การติดตามผู้ข้ายถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.(2530). ผลการพัฒนาตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 5. กองการศึกษาและเผยแพร่การพัฒนา, กรุงเทพฯ.

. (2520) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 4. กองการศึกษาและเผยแพร่การพัฒนา, กรุงเทพฯ.

. (2525) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 5. กองการศึกษาและเผยแพร่การพัฒนา, กรุงเทพฯ.

.(2540) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8. กองการศึกษาและเผยแพร่การพัฒนา, กรุงเทพฯ.

.(2545) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9. กองการศึกษาและเผยแพร่การพัฒนา, กรุงเทพฯ.

สำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ กรมการจัดหางาน (2550). สรุปสถานการณ์การไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทยประจำปี 2550.

.(2549) สรุปสถานการณ์การไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทยประจำปี 2549.

สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ สำนักปลัดกระทรวง กระทรวงแรงงาน.(2550) . สถานการณ์แรงงานและความต้องการแรงงานไทยในต่างประเทศ 2550-2551.

. (2550). สิทธิประโยชน์ของคนงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ.

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2550) การสำรวจภาวะการเมืองประจำปี.

สุภัท สุขุน, แรงงานไทยในประเทศบูรพา, (2539) . เอกสารประกอบการประชุมเชิงปฏิบัติการโครงการวิจัยเรื่อง Thai Migrant Workers in South – East and East Asia (กรุงเทพ 23 – 24 พฤษภาคม 2539) สถาบันเอเชียศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุกangs จันทวนิช. (2544) . ตลาดแรงงานไทยในเอเชียตะวันออกและเอเชียตะวันออกเฉียงใต้กับผลกระทบจากเศรษฐกิจดอตคอมในปลายศตวรรษที่ 90, รายงานผลลัพธ์เคราะห์, ศูนย์วิจัยการอพยพข้ามดินแดนแห่งเอเชีย สถาบันเอเชียศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุกangs จันทวนิช.(2544) . รายงานผลลัพธ์ตลาดแรงงานไทยในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้กับผลกระทบจากการเศรษฐกิจดอตคอมในปลายศตวรรษที่ 90. ศูนย์การวิจัยเพื่อการอพยพข้ามดินแดนแห่งเอเชีย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ลี เอฟเวอร์ท์ เอส. (2522) . ทฤษฎีการขยายนักเรียน. แปลโดย ดร.ปราโมทย์ ประสาทกุล. กรุงเทพฯ: โครงการเผยแพร่ข่าวสารและการศึกษาด้านประชากร.

อุไรวรรณ เทียนทอง. (2551). การมองนโยบายการปฎิบัติงานของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน (นางอุไรวรรณ เทียนทอง) แก่ผู้บริหารกระทรวงแรงงานตั้งแต่ระดับ 8 ขึ้นไป วันที่ 22 กุมภาพันธ์ 2551. (เอกสารอัดสำเนา)

Bhagwati,J.N. (1976). The Brain Drain and Taxation: Theory and Empirical Analysis. Amstredam: North-Holland.

Fuller et al. (1983). Migration and Development in Modern Thailand. Bangkok: Social Science Association of Thailand.

Web site      <http://www.doe.go.th>  
<http://www.mfa.go.th>  
<http://www.iom.int>.