

รายงานผลการศึกษา
เรื่อง
ความต้องการของแรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศ
: สิทธิประโยชน์และความช่วยเหลือจากภาครัฐ

ความเป็นมา

การส่งเสริมแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ เป็นวิธีการหนึ่งในการสร้างทางเลือกและสร้างโอกาสในการมีงานทำรวมทั้งรายได้ให้แก่แรงงานในประเทศไทย จากข้อมูลของสำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ ในช่วง 10 ปีที่ผ่านมา (พ.ศ.2543-2552) การไปทำงานต่างประเทศ (ยกเว้นการกลับไปทำงานใหม่หรือ re-entry) ได้สร้างงานให้แก่แรงงานไทยจำนวน 957,204 คน หรือเฉลี่ย 95,720 คนต่อปี และสร้างรายได้ให้แก่แรงงานและแก่ประเทศเป็นจำนวนมาก โดยมีรายได้ส่งกลับประเทศผ่านระบบธนาคารจำนวน 591,589 ล้านบาท เฉลี่ย 59,159 ล้านบาทต่อปี คิดเป็นร้อยละ 1-2 ของผลิตภัณฑ์มวลรวมประชาชาติ (Gross National Product) นอกจากการไปทำงานในต่างประเทศจะช่วยสร้างโอกาสในการมีงานทำแก่แรงงานของไทยแล้ว ยังมีส่วนช่วยในการลดปัญหาการว่างงานที่เกิดจากภาวะถดถอยทางเศรษฐกิจในประเทศหรือภาวะวิกฤตเศรษฐกิจโลก โดยในช่วงที่ประเทศไทย ได้รับผลกระทบจากภาวะวิกฤตเศรษฐกิจโลกตั้งแต่ปลายปี 2551 ต่อเนื่องปี 2552 สถานประกอบการในประเทศของกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิตเพื่อส่งออกหลายแห่งต้องลดการผลิต หรือเลิกกิจการ ส่งผลให้แรงงานต้องถูกเลิกจ้างเป็นจำนวนมาก ในขณะที่การไปทำงานต่างประเทศได้มีส่วนช่วยลดปัญหาการว่างงานแก่แรงงานไทย โดยในปี 2551 และ 2552 มีแรงงานไทยได้งานทำในต่างประเทศจำนวนรวมทั้งสิ้น 93,600 คน และ 78,717 คน มีรายได้ส่งกลับประเทศในปี 2551 จำนวน 63,111 และในปี 2552 จำนวน 56,067 ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ 1.49 และร้อยละ 1.36 ของผลิตภัณฑ์มวลรวมประชาชาติ

อย่างไรก็ตามการเดินทางไปทำงานในต่างประเทศของแรงงานไทยที่ผ่านมา ต้องประสบปัญหาหลายประการ ทั้งก่อนเดินทางไปทำงานต่างประเทศ ในระหว่างการทำงานในต่างประเทศ และหลังจากเดินทางกลับจากต่างประเทศ โดยเฉพาะปัญหาด้านสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ รวมตลอดถึงการช่วยเหลือจากภาครัฐ ซึ่งมีผลต่อคุณภาพชีวิตและประสิทธิภาพในการทำงานของแรงงานไทย

กรมการจัดหางาน โดยกองวิจัยตลาดแรงงาน จึงได้ทำการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ความต้องการเกี่ยวกับการยกระดับสิทธิประโยชน์แรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศ

วัตถุประสงค์

เพื่อเป็นข้อมูลในการปรับปรุงสิทธิประโยชน์และการให้ความช่วยเหลือจากภาครัฐแก่คนหางานที่เดินทางไปทำงานในต่างประเทศให้เหมาะสม

ขอบเขตการศึกษา

ศึกษาเฉพาะความต้องการของแรงงานไทยก่อนการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ ระหว่างทำงานในต่างประเทศ และภายหลังจากกลับจากทำงานต่างประเทศ โดยประชากรที่ใช้ในการศึกษาเป็นแรงงานไทยที่เคยเดินทางไปทำงานต่างประเทศ ซึ่งเข้ารับการอบรมก่อนการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ จากสำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ กรมการจัดหางาน

วิธีการศึกษา

1. การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ (แบบสอบถาม)

ในการศึกษาครั้งนี้ได้ใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลโดยมีขั้นตอนในการสร้างแบบสอบถามและตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม ดังนี้

- ทำการศึกษาล่วงหน้า (pilot Survey) โดยใช้แบบสอบถามที่เป็นคำถามปลายเปิด
- กำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือจากการทำ Pilot Survey ในข้อ 1)
- สร้างเครื่องมือจากกรอบเนื้อหาหรือวัตถุประสงค์การศึกษาและตรวจสอบความตรง

(Validity)

- นำเครื่องมือที่ตรวจสอบแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 34 ชุด เพื่อหาความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม (Reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficients) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.7156

2. การเก็บข้อมูลและรวบรวมข้อมูล

โดยการสอบถามกลุ่มตัวอย่างคือแรงงานไทยที่เคยเดินทางไปทำงานต่างประเทศซึ่งเข้ารับการอบรมก่อนเดินทางไปทำงานต่างประเทศ จากสำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ กรมการจัดหางาน

สำหรับขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้สูตรการกำหนดขนาดตัวอย่าง คือ $n = \frac{N k^2 V^2}{k^2 V^2 + N E^2}$ สัมประสิทธิ์ความผันแปรเท่ากับ 1 และความคลาดเคลื่อนเท่ากับร้อยละ 10 ได้ขนาดตัวอย่าง 382 คน แต่เพื่อให้เกิดความน่าเชื่อถือมากขึ้น จึงได้สอบถามกลุ่มตัวอย่างแรงงานไทยที่เคยเดินทางไปทำงานต่างประเทศจำนวน 546 คน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. คุณสมบัติของแรงงานที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ

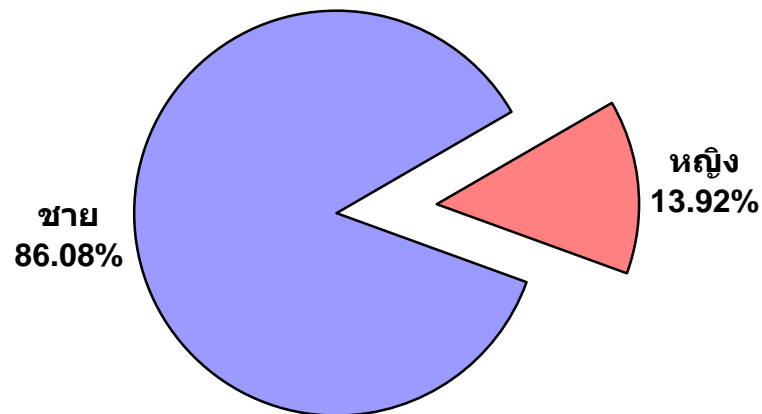
1.1 เพศและอายุ

เป็นเพศชายร้อยละ 86.08 และเพศหญิง ร้อยละ 13.92 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 30-49 ปี ร้อยละ 78.57

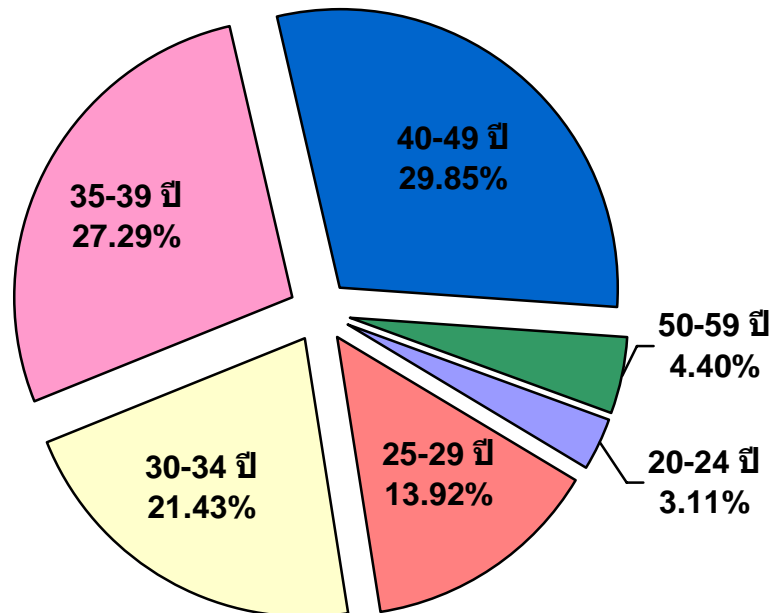
ตารางที่ 1 คุณสมบัติแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ จำแนกตามเพศและอายุ

N = 546		
คุณสมบัติ	จำนวนผู้ตอบ	ร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง
เพศ		
ชาย	470	86.08
หญิง	76	13.92
รวม	546	100.00
อายุ		
20-24 ปี	17	3.11
25-29 ปี	76	13.92
30-34 ปี	117	21.43
35-39 ปี	149	27.29
40-49 ปี	163	29.85
50-59 ปี	24	4.40
รวม	546	100.00

แผนภูมิที่ 1 คุณสมบัติแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ จำแนกตามเพศ



แผนภูมิที่ 2 คุณสมบัติแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ จำแนกตามอายุ



1.2 ระดับการศึกษา และอาชีพก่อนเดินทางไปทำงานต่างประเทศ

ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษา ร้อยละ 50.18 รองลงมาคือระดับประถมศึกษาและต่ำกว่า ร้อยละ 37.91

โดยประกอบอาชีพเกษตรกร รับจ้างทั่วไป ทำงานเป็นลูกจ้างบริษัทเอกชน/โรงงาน และค้าขาย/ประกอบธุรกิจส่วนตัว มากเป็นอันดับหนึ่ง สอง สาม และอันดับสี่ ร้อยละ 39.01, ร้อยละ 34.07, ร้อยละ 17.03 และร้อยละ 6.41

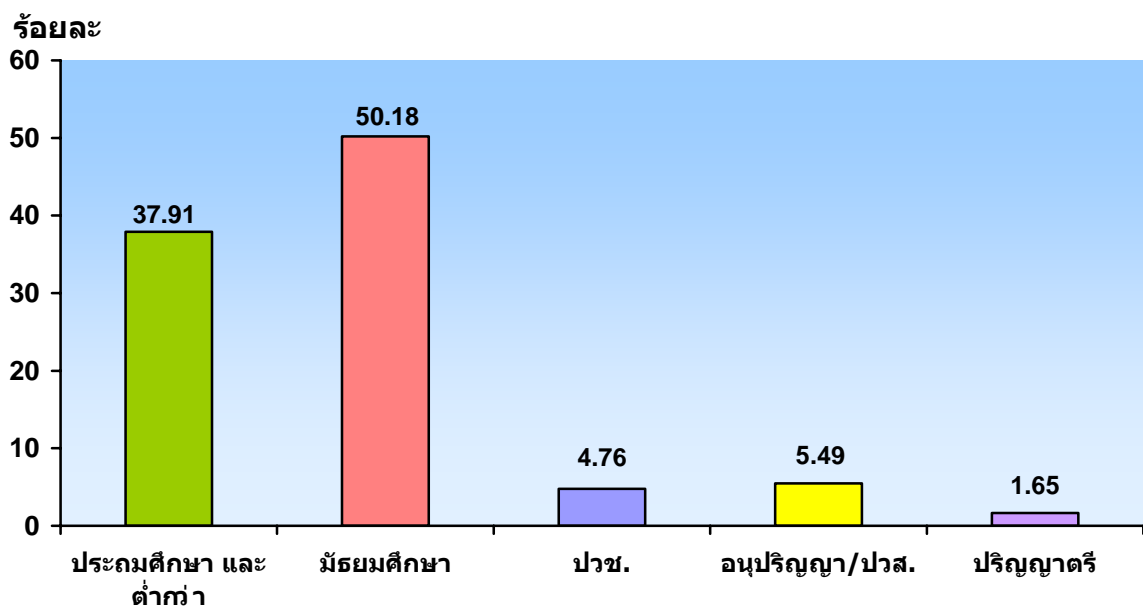
สำหรับผู้ที่ประกอบอาชีพอื่น ๆ ร้อยละ 2.75 ได้แก่ช่างไฟ ช่างประกอบท่อ ช่างเครื่องของกรมชลประทาน และช่างเชื่อม และผู้ที่ไม่ได้ประกอบอาชีพ

ตารางที่ 2 คุณสมบัติแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ จำแนกตามระดับการศึกษา และอาชีพก่อนเดินทางไปทำงานต่างประเทศ

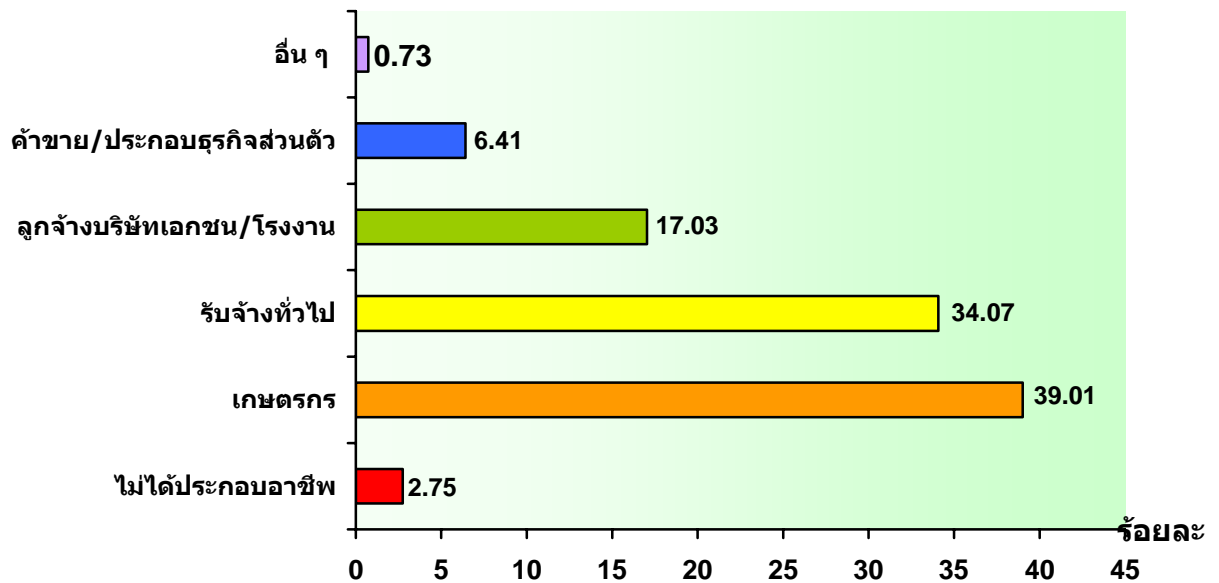
N = 546

คุณสมบัติ	จำนวนผู้ตอบ	ร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง
ระดับการศึกษา		
ประถมศึกษาและต่ำกว่า	207	37.91
มัธยมศึกษา	274	50.18
ปวช.	26	4.76
อนุปริญญา/ปวส.	30	5.49
ปริญญาตรี	9	1.65
รวม	546	100.00
อาชีพ		
ไม่ได้ประกอบอาชีพ	15	2.75
เกษตรกร	213	39.01
รับจ้างทั่วไป	186	34.07
ทำงานเป็นลูกจ้างบริษัทเอกชน/โรงงาน	93	17.03
ค้าขาย/ประกอบธุรกิจส่วนตัว	35	6.41
อื่น ๆ	4	0.73
รวม	546	100.00

แผนภูมิที่ 3 คุณสมบัติแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ จำแนกตามระดับการศึกษา ก่อนเดินทางไปทำงานต่างประเทศ



แผนภูมิที่ 4 คุณสมบัติแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ จำแนกตามอาชีพก่อนเดินทางไปทำงานต่างประเทศ



2. ที่อยู่อาศัย

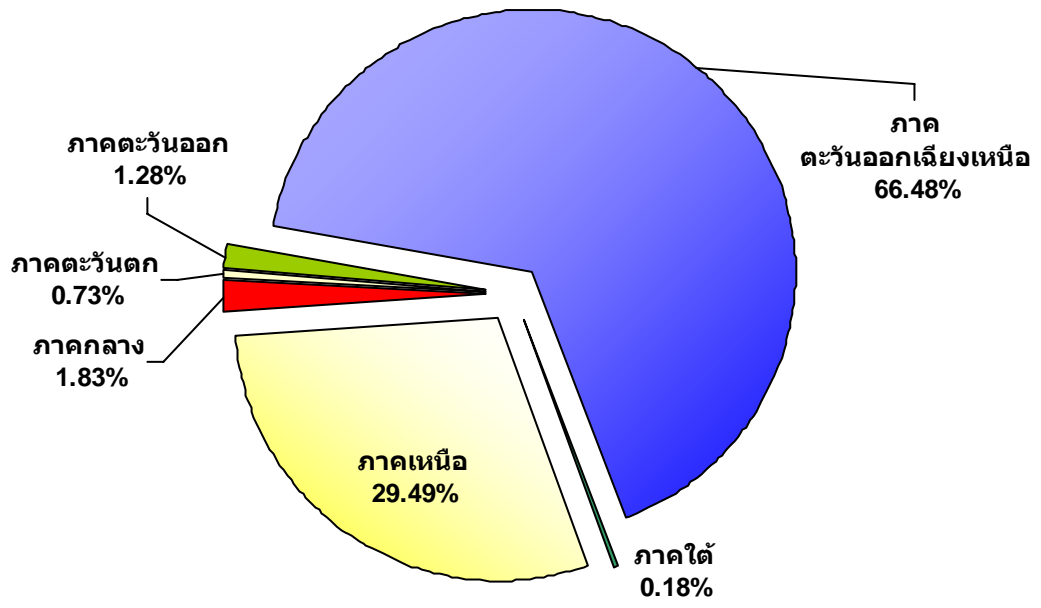
อาศัยอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ร้อยละ 66.48 อาศัยอยู่ในภาคเหนือ ร้อยละ 29.49 สำหรับผู้ที่อาศัยอยู่ในภาคกลาง ภาคตะวันออก ภาคตะวันตก และภาคใต้ มีร้อยละ 0.18 -1.83

ตารางที่ 3 แรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ จำแนกตามภาคที่อยู่อาศัย

N = 546

ภาค	จำนวนผู้ตอบ	ร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง
ภาคเหนือ	161	29.49
ภาคกลาง	10	1.83
ภาคตะวันตก	4	0.73
ภาคตะวันออก	7	1.28
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	363	66.48
ใต้	1	0.18
รวม	546	100.00

แผนภูมิที่ 5 แรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ จำแนกตามภาคที่อยู่อาศัย



3. ความต้องการความช่วยเหลือจากภาครัฐ

3.1 ความต้องการความช่วยเหลือจากภาครัฐก่อนเดินทางไปทำงานต่างประเทศ

กลุ่มตัวอย่างต้องการให้ภาครัฐช่วยเหลือโดย ลดค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงานต่างประเทศมากที่สุด ร้อยละ 86.08 รองลงมาคือมีมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการเอารัดเอาเปรียบจากบริษัทจัดหางาน ร้อยละ 84.98 และให้รัฐเป็นผู้จัดส่งเอง ร้อยละ 80.40

ต้องการให้ภาครัฐช่วยเหลือในเรื่องของ การเพิ่มสิทธิประโยชน์ในเงินกองทุนฯ ที่จ่ายให้กับคนหางานที่ไปทำงานในต่างประเทศ ร้อยละ 65.38 การจัดหาแหล่งเงินกู้ในอัตราดอกเบี้ยต่ำ ร้อยละ 58.24

ต้องการความช่วยเหลือจากภาครัฐในเรื่องอื่น ๆ ร้อยละ 0.92 ได้แก่จัดให้มีการอบรมในส่วนภูมิภาค มีการตรวจสอบฝีมือแรงงานให้เข้มข้น และช่วยเจรจากับประเทศที่ไปทำงานไม่ให้กำหนดระยะเวลาในการทำงาน

ตารางที่ 4 ความต้องการความช่วยเหลือจากภาครัฐของแรงงานไทยก่อนเดินทางไปทำงานต่างประเทศ

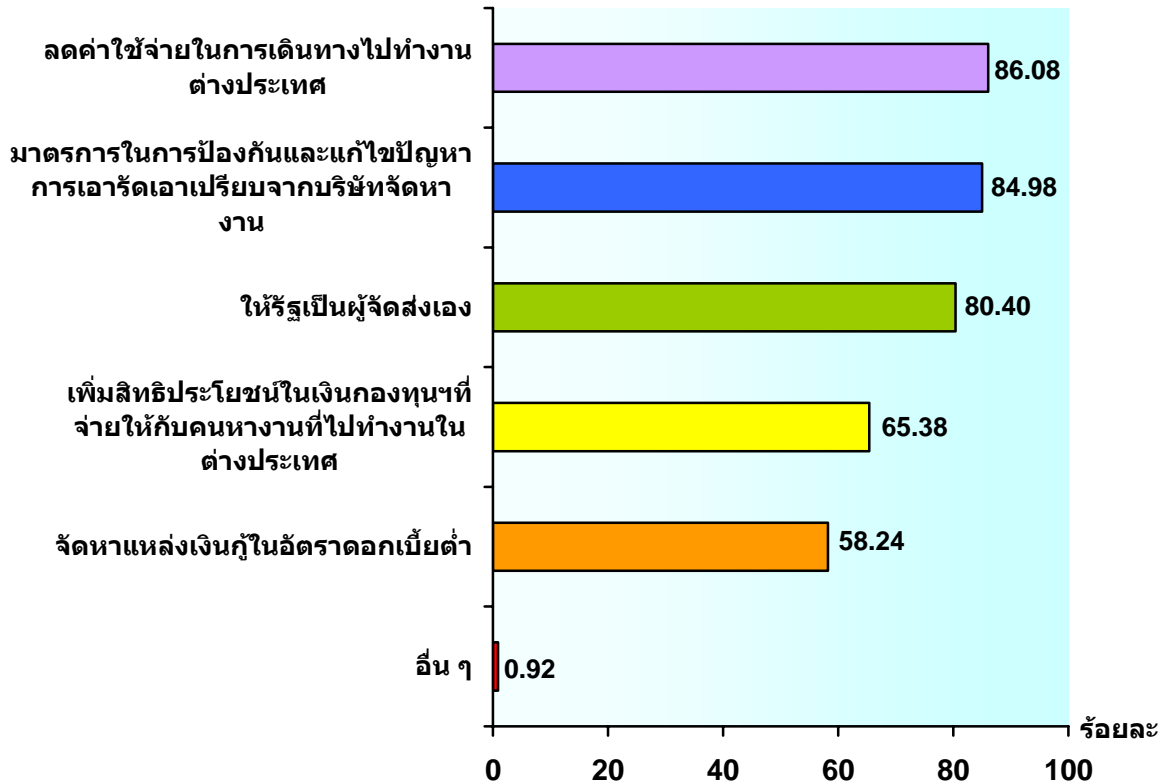
N* = 546

ความต้องการความช่วยเหลือจากภาครัฐ*	จำนวนผู้ตอบ	คิดเป็นร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง
-ลดค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ	470	86.08
-มาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการเอารัดเอาเปรียบจากบริษัทจัดหางาน	464	84.98
-ให้รัฐเป็นผู้จัดส่งเอง	439	80.40
-เพิ่มสิทธิประโยชน์ในเงินกองทุนฯที่จ่ายให้กับคนหางานที่ไปทำงานในต่างประเทศ	357	65.38
-จัดหาแหล่งเงินกู้ในอัตราดอกเบี้ยต่ำ	318	58.24
-อื่น ๆ	5	0.92

*ผู้ตอบสามารถตอบได้มากกว่า 1 ข้อ

*กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามมีจำนวนทั้งสิ้น 546 คน

แผนภูมิที่ 6 ความต้องการความช่วยเหลือจากภาครัฐของแรงงานไทยก่อนเดินทางไปทำงานต่างประเทศ



3.2 ความต้องการความช่วยเหลือจากภาครัฐระหว่างทำงานในต่างประเทศ

กลุ่มตัวอย่างต้องการให้ภาครัฐช่วยเหลือคือ ให้มีเจ้าหน้าที่เยี่ยมเยียนทั้งในที่ทำงานและที่พัก ร้อยละ 94.69 ให้ติดตามสภาพความเป็นอยู่และสวัสดิการขณะทำงานโดยการสอบถามจากคนงานโดยตรงไม่ใช่สอบถามจากนายจ้าง ร้อยละ 86.26 ให้นายจ้างจัดให้มีโทรศัพท์ผ่านดาวเทียมและอินเทอร์เน็ตขณะที่ทำงานในต่างประเทศเพื่อให้สามารถรับทราบข่าวสารและติดต่อกับญาติหรือเจ้าหน้าที่ที่อยู่ในประเทศไทยได้ ร้อยละ 76.74

ต้องการให้ภาครัฐช่วยเหลือในด้าน การช่วยเจรจาให้นายจ้างในต่างประเทศปฏิบัติตามข้อตกลงในสัญญาจ้าง ร้อยละ 74.54 เพิ่มเงินสงเคราะห์กรณีเสียชีวิตเนื่องจากการทำงานและดำเนินการให้ได้รับเงินดังกล่าวโดยเร็ว ร้อยละ 74.18 ให้ความช่วยเหลือในกรณีถูกดำเนินคดีในต่างประเทศ ร้อยละ 73.81 การช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาลกรณีบาดเจ็บเนื่องจากการทำงานกรณีระบบประกันสังคมในบางประเทศมีค่าเช่า ร้อยละ 73.26 มีเจ้าหน้าที่หรือคณะทำงานคอยช่วยเหลือในกรณีที่ติดต่อสถานทูตไม่ได้ ร้อยละ 71.06 และจัดให้มีบริการล่ามกรณีที่มีปัญหาต้องเจรจากับนายจ้าง ร้อยละ 60.81

ตารางที่ 5 ความต้องการความช่วยเหลือจากภาครัฐระหว่างทำงานในต่างประเทศ

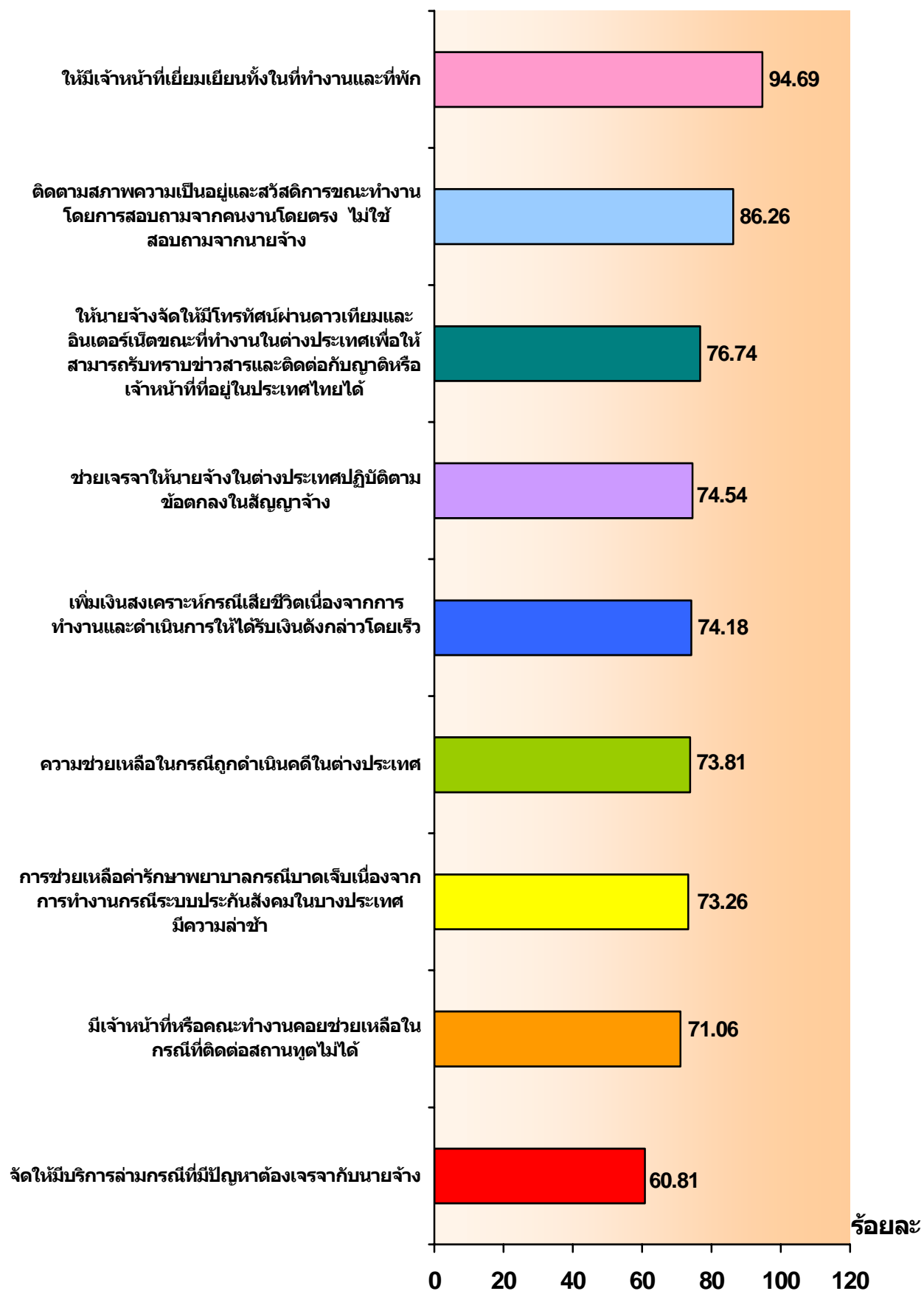
N* = 546

ความต้องการความช่วยเหลือจากภาครัฐ*	จำนวนผู้ตอบ	คิดเป็นร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง
-ให้มีเจ้าหน้าที่เยี่ยมเยียนทั้งในที่ทำงานและที่พัก	517	94.69
-ติดตามสภาพความเป็นอยู่และสวัสดิการขณะทำงานโดยการสอบถามจากคนงานโดยตรงไม่ใช่สอบถามจากนายจ้าง	471	86.26
-ให้นายจ้างจัดให้มีโทรศัพท์ผ่านดาวเทียมและอินเทอร์เน็ตขณะทำงานในต่างประเทศเพื่อให้สามารถรับทราบข่าวสารและติดต่อกับญาติหรือเจ้าหน้าที่ที่อยู่ในประเทศไทยได้	419	76.74
-ช่วยเจรจาให้นายจ้างในต่างประเทศปฏิบัติตามข้อตกลงในสัญญาจ้าง	407	74.54
-เพิ่มเงินสงเคราะห์กรณีเสียชีวิตเนื่องจากการทำงานและดำเนินการให้ได้รับเงินดังกล่าวโดยเร็ว	405	74.18
-ความช่วยเหลือในกรณีถูกดำเนินคดีในต่างประเทศ	403	73.81
-การช่วยเหลือการรักษาพยาบาลกรณีบาดเจ็บเนื่องจากการทำงานกรณีระบบประกันสังคมในบางประเทศมีความล่าช้า	400	73.26
-มีเจ้าหน้าที่หรือคณะทำงานคอยช่วยเหลือในกรณีที่ติดต่อสถานทูตไม่ได้	388	71.06
-จัดให้มีบริการล่ามกรณีที่มีปัญหาต้องเจรจากับนายจ้าง	332	60.81

*ผู้ตอบสามารถตอบได้มากกว่า 1 ข้อ

*กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามมีจำนวนทั้งสิ้น 546 คน

แผนภูมิที่ 7 ความต้องการความช่วยเหลือจากภาครัฐระหว่างทำงานในต่างประเทศ

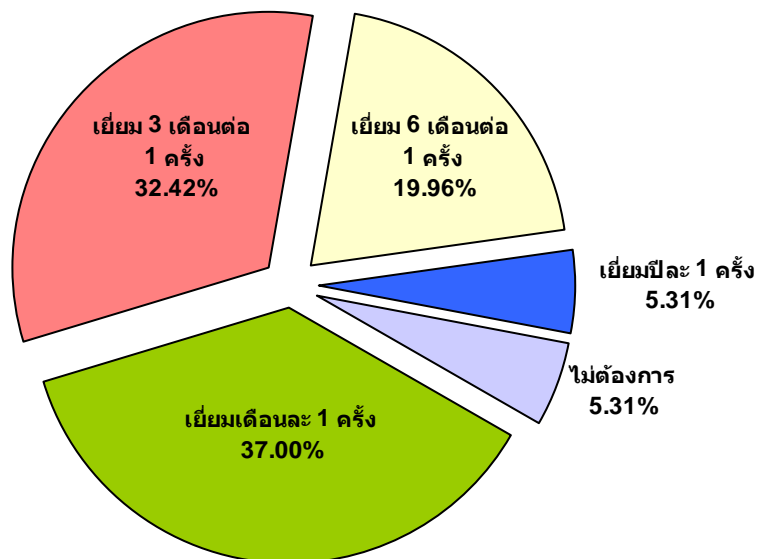


สำหรับความถี่ในการตรวจเยี่ยมคนงานในสถานประกอบการนั้น กลุ่มตัวอย่างต้องการให้เจ้าหน้าที่ออกเยี่ยมเยียนเดือนละครั้งมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 37.00 รองลงมาคือ 3 เดือนต่อครั้ง ร้อยละ 32.42 และไม่ต้องการให้เยี่ยมเยียนร้อยละ 5.31

ตารางที่ 6 ความต้องการให้เจ้าหน้าที่เยี่ยมเยียน

		N = 546	
ความต้องการให้เจ้าหน้าที่รัฐเยี่ยมเยียน		จำนวน ผู้ตอบ	คิดเป็น ร้อยละ ของกลุ่ม ตัวอย่าง
เยี่ยมเดือนละ 1 ครั้ง		202	37.00
เยี่ยม 3 เดือนต่อ 1 ครั้ง		177	32.42
เยี่ยม 6 เดือนต่อ 1 ครั้ง		109	19.96
เยี่ยมปีละ 1 ครั้ง		29	5.31
ไม่ต้องการ		29	5.31
รวม		546	100.00

แผนภูมิที่ 8 ความต้องการให้เจ้าหน้าที่เยี่ยมเยียน



3.3 ความต้องการความช่วยเหลือจากภาครัฐภายหลังจากกลับจากทำงานต่างประเทศ

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ต้องการให้รัฐช่วยเหลือให้มีงานทำคือ หางานให้ทำ ร้อยละ 77.47 ฝึกอาชีพ ร้อยละ 67.77 เงินทุนเพื่อประกอบอาชีพ ร้อยละ 66.12

สำหรับความต้องการความช่วยเหลือในด้านอื่น ๆ ร้อยละ 2.75 ได้แก่ ใ้รับรองประสบการณ์ในอาชีพที่ทำงานขณะอยู่ต่างประเทศ ดูแลการศึกษาบุตร ช่วยเหลือในเรื่องค่าครองชีพกรณีหางานทำในประเทศไม่ได้ จัดส่งข้อมูลตำแหน่งงานว่างของนายจ้างต่างประเทศ เข้าระบบประกันสังคม เช่นเดียวกับแรงงานที่ทำงานในประเทศ การเป็นสมาชิกกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานเพื่อไปทำงานต่างประเทศตลอดชีพและควรเพิ่มสิทธิประโยชน์เช่นเดียวกับกองทุนประกันสังคม มีการอบรมสอนภาษาต่างประเทศเพิ่มเติม มีที่ปรึกษาในการทำการค้าขายระหว่างประเทศ จัดหาที่ดินเพื่อประกอบอาชีพ ให้ช่วยเหลือในการขอภาษีคืนให้ได้รับความเป็นธรรม และช่วยเหลือคนงานที่ทำงานไม่ครบสัญญาหรือตรวจโรคไม่ผ่าน

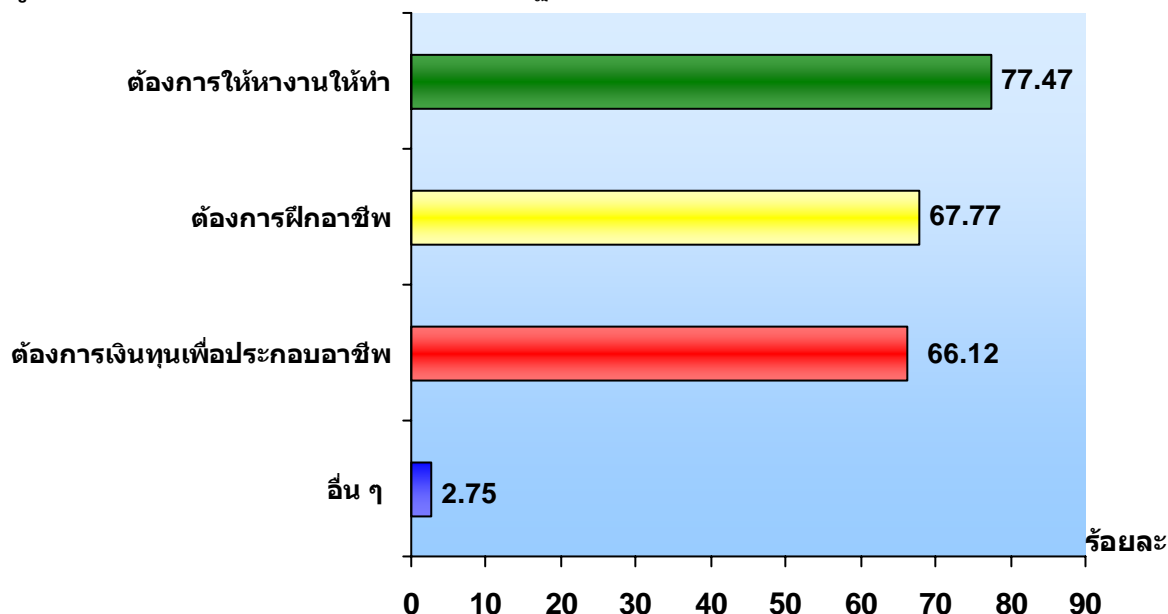
ตารางที่ 7 ความต้องการความช่วยเหลือจากภาครัฐภายหลังจากกลับจากทำงานต่างประเทศ

N* = 546		
ความต้องการให้เจ้าหน้าที่รัฐเยี่ยมเยียน*	จำนวนผู้ตอบ	คิดเป็นร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง
ต้องการให้หางานให้ทำ	423	77.47
ต้องการฝึกอาชีพ	370	67.77
ต้องการเงินทุนเพื่อประกอบอาชีพ	361	66.12
อื่น ๆ	15	2.75

*ผู้ตอบสามารถตอบได้มากกว่า 1 ข้อ

*กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามมีจำนวนทั้งสิ้น 546 คน

แผนภูมิที่ 9 ความต้องการความช่วยเหลือจากภาครัฐภายหลังจากกลับจากทำงานต่างประเทศ



สรุปผลการศึกษา

1. **ภูมิหลังของกลุ่มตัวอย่าง** ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย (ร้อยละ 86.08) มีอายุระหว่าง 30-49 ปี (ร้อยละ 78.54) และมีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาและต่ำกว่า (ร้อยละ 88.09) เมื่อพิจารณาถึงภูมิลำเนาปรากฏว่า เกือบทั้งหมดอยู่ที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (ร้อยละ 66.48) และภาคเหนือ (ร้อยละ 29.49)

2. **ความต้องการความช่วยเหลือจากภาครัฐก่อนเดินทางไปทำงานต่างประเทศ** ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ (กว่าร้อยละ 80) ต้องการให้ช่วยลดค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ รองลงมาคือ การเพิ่มสิทธิประโยชน์ในเงินกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ (ร้อยละ 65.38) และการจัดหาแหล่งเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำ (ร้อยละ 58.24)

3. **ความต้องการความช่วยเหลือจากภาครัฐระหว่างทำงานในต่างประเทศ**
ผลการศึกษาพบว่า สิ่งที่กลุ่มตัวอย่างต้องการมากที่สุดคือ การมีเจ้าหน้าที่ไปเยี่ยมเยียนทั้งในที่ทำงานและที่พัก (ร้อยละ 94.69) รองลงมาคือ การติดตามสภาพความเป็นอยู่และสวัสดิการขณะทำงาน โดยสอบถามจากคนงานโดยตรงไม่ใช่สอบถามจากนายจ้าง (ร้อยละ 86.26) ทั้งนี้ส่วนใหญ่ต้องการให้มีการเยี่ยมเยียนเดือนละ 1 ครั้ง หรือ 3 เดือนครั้ง (ร้อยละ 69.42)

4. **ความต้องการความช่วยเหลือจากภาครัฐหลังกลับจากทำงานในต่างประเทศ**
ผลการศึกษาปรากฏว่า ส่วนใหญ่ต้องการหางานให้ทำ (ร้อยละ 77.47) รองลงมาคือ ผึกอาชีพ (ร้อยละ 67.77) และเงินทุนเพื่อการประกอบอาชีพ (ร้อยละ 66.12)

อภิปรายผล

1. จากภูมิหลังของกลุ่มตัวอย่าง แสดงให้เห็นว่าคนหางานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือและภาคเหนือ ยังคงมีค่านิยม ทศนคติ และความเชื่อในทางบวกเกี่ยวกับการไปทำงานต่างประเทศอย่างไม่เสื่อมคลาย กรณีดังกล่าวอาจเป็นเพราะเห็นว่าเป็นโอกาสที่จะทำให้สามารถสร้างฐานะให้มั่นคงได้อย่างรวดเร็วและโอกาสแบบเดียวกันนี้อาจหาไม่ได้ในประเทศไทย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในพื้นที่หรือถิ่นที่อยู่อาศัยของพวกเขา

2. กรณีของความต้องการความช่วยเหลือจากภาครัฐก่อนเดินทางไปทำงานต่างประเทศ ซึ่งกลุ่มตัวอย่างกว่าร้อยละ 80 ต้องการให้ช่วยลดค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ แสดงให้เห็นว่าปัญหาค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงานต่างประเทศยังคงเป็นปัญหาที่จะต้องหาทางแก้ไขต่อไป แม้ว่าตลอดระยะเวลากว่ายี่สิบปีที่ผ่านมา ได้มีการแก้ไขกฎหมายและออกมาตรการทางการบริหารจำนวนมากก็ตาม

3. การที่กลุ่มตัวอย่างจำนวนมากถึงร้อยละ 94.69 ต้องการให้เจ้าหน้าที่ไปเยี่ยมเยียนทั้งในที่ทำงานและที่พัก เดือนละ 1 ครั้ง หรือ 3 เดือนต่อ 1 ครั้ง และร้อยละ 86.26 ต้องการให้เจ้าหน้าที่ติดตามสภาพความเป็นอยู่และสวัสดิการขณะทำงาน โดยขอให้สอบถามจากคนงานโดยตรงไม่ใช่สอบถามจากนายจ้าง นั้นสะท้อนให้เห็นว่าระหว่างทำงานในต่างประเทศคนงานอาจต้องประสบกับปัญหาสภาพการจ้างและสวัสดิการที่ไม่เป็นไปตามสัญญาจ้าง หรือต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้ในกฎหมายแรงงานของประเทศนั้นๆ ซึ่งลำพังคนงานเองไม่สามารถต่อรองหรือเรียกร้องให้นายจ้างปฏิบัติตามสัญญาจ้างหรือกฎหมายแรงงานให้ครบทุกประเด็นได้ จำเป็นที่จะต้องมีการมีเจ้าหน้าที่ของไทยเข้าไปดูแลและให้ความช่วยเหลือในเรื่องนี้

4. กรณีความต้องการความช่วยเหลือจากภาครัฐหลังกลับจากทำงานในต่างประเทศ ซึ่งกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ (ร้อยละ 77.47) ต้องการให้ช่วยหางานให้ทำนั้น แสดงให้เห็นว่าส่วนใหญ่ของเขาเหล่านั้นยังคงต้องการมีอาชีพเป็นลูกจ้างต่อไป ซึ่งไม่สอดคล้องกับสภาพร่างกายที่เสื่อมโทรมตามอายุที่มากขึ้นและไม่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ดังจะเห็นว่าส่วนใหญ่ของผู้ที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศมีอายุระหว่าง 30-49 ปี อาชีพที่เหมาะสมกับผู้กลับจากการทำงานในต่างประเทศจึงน่าจะเป็นอาชีพอิสระหรือเป็นผู้ประกอบการรายย่อยมากกว่า

ข้อเสนอแนะ

1. กรณีที่กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ซึ่งมีภูมิลำเนาอยู่ที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือและภาคเหนือ ยังคงมีค่านิยม ทักษะ และความเชื่อในทางบวกเกี่ยวกับการไปทำงานในต่างประเทศ โดยอาจเห็นว่าเป็นโอกาสที่จะทำให้สามารถสร้างฐานะของครอบครัวให้มั่นคงได้อย่างรวดเร็วขึ้น ในข้อเท็จจริงการไปทำงานต่างประเทศ ก็มีความเสี่ยงอยู่มาก หลายรายเมื่อหกลบกลบหนีจากการไปทำงานในต่างประเทศแล้วไม่ได้กำไรเป็นกอบเป็นกำก็มี จำนวนไม่น้อยครอบครัวแตกแยก กลายเป็นปัญหาสังคม แท้จริงแล้วในประเทศไทยยังมีโอกาสอีกมากสำหรับ คนขยันและตั้งใจทำมาหากิน ผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องจึงควรที่จะให้ข้อมูลและคำแนะนำแก่เขาเหล่านั้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งข้อมูลเกี่ยวกับต้นทุนและความเสี่ยง และรายได้ที่แท้จริงของการไปทำงานต่างประเทศ ข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพ และแนวทางการประกอบอาชีพในประเทศไทย ซึ่งมีอยู่จำนวนมากในศูนย์ข้อมูลอาชีพของกรมการจัดหางาน

2. สืบเนื่องจากผลการศึกษาที่พบว่า กลุ่มตัวอย่างกว่าร้อยละ 80 ต้องการให้รัฐช่วยลดค่าใช้จ่าย ในการไปทำงานในต่างประเทศ ฉะนั้นจึงควรที่จะมีการกำหนดมาตรการลดค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงาน ต่างประเทศ โดยอาจดำเนินการดังนี้

2.1 เพิ่มการจัดส่งโดยรัฐ ด้วยการเจรจาทำข้อตกลงความร่วมมือ (MOU) กับประเทศที่มีความต้องการแรงงานต่างชาตินานาชาติจำนวนมาก ทั้งนี้ เพื่อช่วยให้คนหางานเดินทางไปทำงานต่างประเทศโดยไม่ต้อง เสียค่าบริการและค่าใช้จ่ายในอัตราที่สูง

2.2 ปรับปรุงเว็บไซต์กรมการจัดหางานเป็นภาษาอังกฤษและโฆษณาเว็บดังกล่าวในเว็บไซต์ ที่เป็นยอดนิยม 5 อันดับแรกในประเทศเป้าหมาย เพื่อการเผยแพร่ข้อมูลคนหางานของศูนย์ทะเบียนคนหางาน ให้นายจ้างต่างประเทศเข้าดูข้อมูลคนหางาน รวมทั้งอำนวยความสะดวกในการคัดรายชื่อคนหางานแก่บริษัท จัดหางาน และนายจ้างต่างประเทศ

2.3 ปรับปรุงศูนย์ทะเบียนคนหางาน (Labour Bank) ให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้ คนหางานไม่ต้องสมัครงานผ่านสาย/นายหน้า อันจะเป็นการตัดขั้นตอนนายหน้าให้หมดไปหรือลดลงได้ สามารถ ลดค่าใช้จ่ายของคนหางานในการไปทำงานต่างประเทศโดยการปรับปรุงฐานข้อมูลคนหางาน จำแนกตามเพศ การศึกษา ความสามารถ และมีการจัดทำข้อมูลคนหางาน เป็นภาษาอังกฤษ พร้อมทั้งปรับปรุงการให้บริการ เพื่อเพิ่มความสะดวกให้แก่คนหางาน นายจ้างต่างประเทศ และบริษัทจัดหางาน อาทิ การกำหนดให้คนหางาน ที่ประสงค์ไปทำงานต่างประเทศ มาลงทะเบียนที่ศูนย์ทะเบียนคนหางานเพื่อไม่ต้องเสียเงินเสียเวลาเดินทางไป สมัครงานตามบริษัทจัดหางานต่าง ๆ

2.4 การจัดให้มีแหล่งเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำ แก่คนหางานในการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ โดยอาจขอความร่วมมือจากธนาคารของรัฐ หรือจัดตั้งกองทุนขึ้นใหม่

3. จากการที่กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 94.69 ต้องการให้มีเจ้าหน้าที่ไปเยี่ยมเยียนทั้งในที่ทำงาน และที่พักเดือนละ 1 ครั้งหรือ 3 เดือนต่อ 1 ครั้ง จึงเป็นกรณีที่เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องควรจัดให้มีแผนการตรวจ เยี่ยมคนงานไทยในสถานประกอบการต่าง ๆ ในประเทศที่รับผิดชอบอย่างน้อย 3 เดือนต่อครั้ง เพื่อเป็นขวัญ กำลังใจแก่คนงานและติดตามการปฏิบัติของนายจ้างว่าเป็นไปตามสัญญาจ้างหรือไม่อย่างไร

4. เพื่อให้การติดต่อระหว่างเจ้าหน้าที่และคนงานไทยในต่างประเทศเป็นไปโดยง่าย จึงควรที่จะ มีการจัดทำทะเบียนคนงานพร้อมที่อยู่และเบอร์โทรศัพท์ของสถานประกอบการส่งมอบแก่สำนักงานแรงงานไทย ในต่างประเทศเป็นประจำทุกเดือน

5. จัดให้มีระบบโทรศัพท์สายด่วนสำหรับคนงานในต่างประเทศเพื่อให้สามารถติดต่อกลับ ประเทศไทยได้ตลอด 24 ชั่วโมง

6. เพื่อลดค่าใช้จ่ายแก่คนงานในต่างประเทศและครอบครัว จึงควรที่จะมีการเจรจาขอความร่วมมือผู้ประกอบการโทรศัพท์มือถือให้ลดค่าโทรทางไกลระหว่างประเทศแก่คนงานและครอบครัวเป็นกรณีพิเศษ

7. เพื่อผ่อนคลายความเครียดจากการทำงานและผ่อนคลายความเหงาที่อยู่ไกลครอบครัวแก่คนงานที่ทำงานในต่างประเทศ ผู้เกี่ยวข้องควรที่จะมีการเจรจาขอความร่วมมือนายจ้างจัดให้มีโทรทัศน์รับสัญญาณผ่านดาวเทียมจากประเทศไทย เพื่อให้คนงานไทยได้รับชมข่าวสารและสารบันเทิงจากประเทศไทยในช่วงหลังเลิกงาน กรณีนี้อาจมีส่วนช่วยลดปัญหาการล่อลวงดื่มสุราหรือเล่นการพนันได้ในระดับหนึ่งด้วย

8. เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่กว่าร้อยละ 77 ต้องการให้รัฐหางานให้ทำภายหลังกลับจากต่างประเทศ จึงควรที่จะมีการประชาสัมพันธ์ให้คนงานรับทราบเกี่ยวกับบริการของกรมการจัดหางาน ซึ่งเมื่อกลับจากต่างประเทศแล้วสามารถขอรับบริการจัดหางานได้ที่สำนักงานจัดหางานจังหวัดทุกจังหวัด สำหรับผู้ที่ต้องการการฝึกอบรมพัฒนาฝีมือก็สามารถรับบริการฝึกอบรมพัฒนาฝีมือได้ที่สถาบันหรือศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานทุกจังหวัดเช่นเดียวกัน

กองวิจัยตลาดแรงงาน
กรมการจัดหางาน
มีนาคม 2554