

# ความคุ้มค่าของการส่งเสริมแรงงานไทยไปต่างประเทศ

## Advantages and Disadvantages of Thai Labour Exporting Promotion

ชไมพร รุ่งฤกษ์ฤทธิ์<sup>1)</sup> วิภาดา สุวรรณประภา<sup>2)</sup> สุชาดา สนามชวด<sup>2)</sup>

### Abstract

This study aims to find out both positive and negative impacts of Thai labor exporting promotion; to analyze 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 240 male and female labour coming back from working overseas. Their domiciles are in northeastern and northern provinces with top numbers of exported labour in the presence of their family. Interviews 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 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, most 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

---

1) อาจารย์ประจำคณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

2) นักวิจัยอิสระ

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 concrete 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.

### บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลกระทบทั้งทางบวกและทางลบของการส่งแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศ วิเคราะห์ความเชื่อมโยงระหว่างนโยบายการส่งแรงงานไทยกับการอนุญาตให้แรงงานจากประเทศเพื่อนบ้านมาทำงานในประเทศไทย และเพื่อเสนอแนะแนวทางการบริหารจัดการการส่งเสริมแรงงานไปต่างประเทศต่อหน่วยงานของรัฐ โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์แรงงานที่กลับจากไปทำงานต่างประเทศทั้งชายและหญิง และครอบครัวแรงงาน 240 คน ในจังหวัดที่มีผู้เดินทางไปทำงานต่างประเทศในอันดับต้น ๆ ของประเทศไทย ในภาคเหนือและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ รวมทั้งการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่รัฐที่เกี่ยวข้อง นายจ้างที่จ้างแรงงานต่างด้าว และการจัดทำกรณีศึกษา

ผลการศึกษาพบว่าแรงงานและครอบครัวแรงงานส่วนใหญ่เห็นว่า การไปทำงานต่างประเทศเป็นสิ่งที่คุ้มค่า ได้ผลเชิงบวกมากกว่าเชิงลบทั้งในด้านสังคมและเศรษฐกิจ เพราะทำให้มีเงินออม ปลดปล่อยหนี้สิน ทำให้บุตรได้เรียนสูง แรงงานมีโอกาสพัฒนาฝีมือ ชุมชนให้การยอมรับยกย่อง รวมทั้งเป็นการนำเงินเข้าประเทศ ถึงแม้ว่าจะต้องเผชิญกับผลกระทบเชิงลบด้านสังคมบ้าง ซึ่งได้แก่ความเครียดและเหงา ความสัมพันธ์กับครอบครัวห่างเหิน หรือไม่ได้ดูแลพ่อแม่ตนเอง นอกจากนี้แรงงานเกือบทุกคน เห็นว่ารัฐควรส่งเสริมแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศโดยเฉพาะกลุ่มแรงงานช่างฝีมือ งานวิจัยยังพบว่า แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยไม่ได้แย่งงานคนไทยจนผลักคนไทยให้ไปทำงานต่างประเทศ เพราะแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานที่แรงงานไทยไม่เลือกทำอยู่แล้ว ดังนั้นจึงเป็นการทำงานในลักษณะทดแทนกันมากกว่า ซึ่งเป็นที่น่าสังเกตว่างานที่แรงงานไทยทำที่ต่างประเทศก็เป็นงานในลักษณะ 3D (Dirty Dangerous and Difficult) ที่แรงงานประเทศปลายทางปฏิเสธที่จะทำเช่นกัน

สำหรับข้อเสนอแนะเพื่อบริหารจัดการแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศนั้น รัฐบาลโดยกระทรวงแรงงาน ควรให้ความสำคัญ 3 ช่วง ได้แก่ ช่วงก่อนเดินทาง ช่วงที่ทำงานที่ต่างประเทศ และหลังจากกลับมาเมืองไทย ซึ่งต้องทำให้การไปทำงานต่างประเทศของแรงงานเป็นเรื่องที่ถูกกฎหมาย และอยู่ในระบบภายใต้การกำกับดูแลของกระทรวงแรงงานทั้งในด้าน ส่งเสริม ค้ำครองและพัฒนา โดยอาจพิจารณาการจัดตั้งองค์กรในลักษณะองค์กรมหาชนเพื่อบริหารการส่งออกแรงงานไทยไปต่างประเทศทั้งระบบ เพื่อป้องกันปัญหาการจ่ายเงินค่านายหน้าที่สูงเกินจริง นอกจากนี้การสร้างระบบค้ำครองครอบครัวของแรงงานไทยที่เมืองไทยเป็นสิ่งที่พึงพิจารณาควบคู่ไปด้วย

## บทนำ

การไปทำงานต่างประเทศที่ผ่านการขออนุญาตจากหน่วยงานของรัฐเริ่มขึ้นในปี 2516 โดยประเทศที่รับแรงงานไทยจำนวนมากระหว่างปี 2518 - 2528 คือ ประเทศกัมพูภาคตะวันออกเฉียงใต้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งประเทศซาอุดีอาระเบีย (วิไลวรรณ พลอยทับทิม, 2547) หลังจากนั้นความต้องการแรงงานต่างชาติในแถบนั้นลดน้อยลง เนื่องจากโครงการก่อสร้างต่างๆ ถึงจุดอิ่มตัว แรงงานไทยได้ตลาดแรงงานใหม่ในกลุ่มประเทศอุตสาหกรรมใหม่ (NICs) ในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ สถิติล่าสุดของกรมการจัดหางาน (2550) พบว่าในปี พ.ศ.2550 แรงงานไทยที่ขออนุญาตเดินทางไปทำงานต่างประเทศถูกต้องตามกฎหมายรวมทุกประเทศ มีจำนวนทั้งสิ้น 148,329 คน ลดลงจากปี 2549 ที่แรงงานไทยลงทะเบียนเดินทางไปทำงานต่างประเทศจำนวน 182,717 คน

แรงงานที่มีภูมิลำเนาจากภาคตะวันออกเฉียงเหนือประสงค์เดินทางไปทำงานต่างประเทศมากที่สุด รองลงมาคือแรงงานจากภาคเหนือ และภาคกลาง ส่วนแรงงานจากภาคตะวันตกและภาคใต้ พบว่าเดินทางไปทำงานต่างประเทศน้อยที่สุด ประเทศที่แรงงานเดินทางไปทำงานส่วนใหญ่ คือ ใต้หวัน สาธารณรัฐเกาหลี อิสราเอล ญี่ปุ่น และสาธารณรัฐอาหรับเอมิเรตส์ ตามลำดับ โดยทำงานในงานอาชีพระดับล่างได้แก่ ปฏิบัติงานในโรงงานประเภทควบคุมเครื่องจักรและประกอบชิ้นส่วน อุตสาหกรรมการผลิต ก่อสร้าง เกษตร เป็นต้น

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับผลกระทบของการที่แรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศจำนวนมากชี้ให้เห็นถึงผลกระทบต่อประเทศและต่อคนงานเองทั้งในด้านบวกและด้านลบ ผลกระทบที่เป็นบวกได้แก่ เป็นการลดปัญหาการว่างงานในประเทศ สามารถส่งเงินกลับเป็นเงินตราต่างประเทศปีละไม่ต่ำกว่า 30,000 ล้านบาท หลังจากปี พ.ศ. 2540 ค่าเงินบาทลดลง จำนวนเงินส่งกลับคิดเป็นเงินบาทมีมูลค่าสูงถึงปีละ 50,000 ล้านบาท (บันจรงค์พินิจ, 2546) เงินส่วนนี้ช่วยให้ครอบครัวคนไทยมีรายได้ มีกำลังซื้อ มีส่วนช่วยแก้ปัญหาความยากจนในชนบทได้ระดับหนึ่ง นอกจากนี้เมื่อกลับมาแล้วมักจะได้รับการยอมรับในชุมชนมากขึ้น มีผู้นับหน้าถือตาและมา

ขอคำแนะนำ รวมทั้งมีบทบาทในกิจกรรมส่วนรวมของชุมชนมากขึ้น

อย่างไรก็ตาม แรงงานส่งออกของไทยช่วงทศวรรษ 2540 พบว่า ร้อยละ 80 ของแรงงานที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศมีการศึกษาระดับประถมศึกษา ทำงานอยู่ในภาคเกษตร เป็นแรงงานระดับล่างไร้ฝีมือ ค่าจ้างที่ได้จึงต่ำ และได้งานที่ไม่มีโอกาสจะพัฒนาฝีมือหรือทักษะพอที่จะเรียกได้ว่า เป็นกำไรของชีวิต ก่อนจะได้เดินทางไปต้องลงทุนสูงด้วยการสร้างหนี้สิน เมื่อไปแล้วต้องทำงานประมาณ 8 - 12 เดือนจึงจะได้เงินเท่าต้นทุนที่ส่งไป บางส่วนไม่ได้งานตามสัญญาหรือถูกนายจ้างนำไปขายให้นายจ้างอื่น บางส่วนต้องจ่ายให้นายหน้าของประเทศปลายทาง กรณีนี้ทำให้มีเงินไทยไหลออกนอกประเทศถึงประมาณหนึ่งในสี่ถึงหนึ่งในสามของค่าบริการทั้งหมด (สุภางค์ จันทวานิช, 2543) ถึงแม้ระดับการศึกษาของแรงงานไทยได้รับการพัฒนาขึ้นเป็นลำดับในช่วงเวลาที่ผ่านมา โดยในปี 2550 แรงงานร้อยละ 42.25 จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษา (สำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ, 2550) แต่ลักษณะการทำงานก็ยังคล้ายแบบเดิม รวมทั้งการลงทุนเพื่อไปต่างประเทศก็ยังสูงเช่นเดิม ในขณะที่เงินส่งกลับประเทศของแรงงาน จะหมดไปกับการใช้จ่ายเงินของครอบครัวในด้านการบริโภค ขณะที่การใช้จ่ายเพื่อการลงทุนประกอบอาชีพมีน้อยมาก เพียงร้อยละ 1.2 (สุภางค์ จันทวานิช, 2544) อีกทั้งเป็นการสร้างความเคยชินในการพึ่งพา ซึ่งเป็นอุปสรรคของการพัฒนาที่ยั่งยืน อำนาจซื้อจากเงินส่งกลับเป็นปัจจัยเร่งของพฤติกรรมบริโภคนิยมในชุมชน

ในด้านผลกระทบทางสังคมและครอบครัว ได้แก่ การล่มสลายของสถาบันครอบครัวและสถาบันชุมชนซึ่งเป็นกลไกของการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การถ่ายทอดเชิงวัฒนธรรมจากคนรุ่นหนึ่งไปสู่คนอีกรุ่นหนึ่ง การที่มีสตรีไปทำงานในต่างประเทศในสัดส่วนที่เพิ่มขึ้นมีผลอย่างลึกซึ้งต่อความอ่อนแอของวัฒนธรรมชุมชน การใช้ชีวิตในต่างแดนมีคุณภาพต่ำ เนื่องจากเหงา คิดถึงบ้าน ไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับชีวิตการทำงานและชีวิตสังคมในต่างแดน ตกอยู่ในความเครียดและภาวะกดดัน จึงอาจหาทางออกด้วยการใช้ยาเสพติด เล่นการพนัน หรือก่ออาชญากรรม ทะเลาะวิวาท ผู้ที่เป็นแรงงานเข้าประเทศปลายทางโดยไม่ถูกต้องตามกฎหมายต้องหลบๆ

ข้อนี้ๆ หวาดผวา ถ้าถูกจับได้ก็ต้องถูกดำเนินคดีตามกฎหมายของต่างประเทศ ซึ่งสร้างความเสียหายต่อชื่อเสียงของประเทศไทย ผลกระทบทางศีลธรรมได้แก่การมีคู่มือ หย่าร้างกับคู่สมรสเดิม รวมทั้งปัญหาความสัมพันธ์ทางเพศนอกสมรส ซึ่งทำให้ชีวิตครอบครัวไม่สมบูรณ์ มีผลกระทบต่อเด็กและเยาวชนในครอบครัว

เมื่อชี้แจงนำหน้าระหว่างผลกระทบในเชิงบวกและเชิงลบ พอจะประมาณได้ว่าก้ำกึ่งกัน ขึ้นอยู่กับมุมมองและการให้ความสำคัญในแต่ละมิติของผลกระทบ นักวิชาการหลายท่านคาดหมายว่าในอีกไม่กี่ปีข้างหน้าความต้องการแรงงานต่างชาติของประเทศปลายทางโดยรวมจะลดลงเป็นลำดับ เนื่องจากความต้องการแรงงานไร้ฝีมืออาจลดลงเพราะมีการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยทดแทนการทำงานของคนมากขึ้น อย่างไรก็ตามการแข่งขันการส่งแรงงานทำงานต่างประเทศของประเทศต้นทางจะเพิ่มมากขึ้นโดยเฉพาะแรงงานภาคบริการ โดยมีแนวโน้มว่าสัดส่วนของแรงงานสตรีที่ไปทำงานต่างประเทศจะเพิ่มขึ้นในบางประเภทบริการ เช่น ผู้ช่วยแม่บ้าน นวดแผนไทย หรือ ผู้ดูแลเด็กและผู้สูงอายุ นโยบายของรัฐบาลเช่น การเปิดการค้าเสรี และครัวไทยสู่ครัวโลก ก็จะมีผลต่อการเพิ่มขึ้นของแรงงานสตรีที่ไปทำงานต่างประเทศเช่นเดียวกัน ผู้ที่ไปทำงานในต่างประเทศที่สามารถเก็บเงินได้เป็นกอบเป็นกำมักจะเป็นผู้ที่มีโอกาสทำงานอย่างน้อย 2 ปี ติดต่อกัน เมื่อกลับมาและใช้จ่ายเงินหมดแล้วก็จะเดินทางไปใหม่ เป็นที่น่าสังเกตว่าปรากฏการณ์แรงงานย้ายถิ่นยังคงมีอยู่อย่างต่อเนื่องในยุคโลกาภิวัตน์ โดยแรงงานไทยยังคงเดินทางไปต่างประเทศเพื่อทำงานระดับล่าง และแรงงานต่างด้าวจากประเทศเพื่อนบ้านที่ยากจนกว่าเดินทางเข้ามาทำงานเหนือยากทดแทนแรงงานไทย

ปรากฏการณ์ที่น่าสนใจในการศึกษาเรื่องแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศก็คือ รัฐบาลไทยเริ่มมีนโยบายอนุญาตให้มีการจ้างแรงงานข้ามชาติโดยมีพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 และ พ.ร.บ. การทำงานคนต่างด้าว พ.ศ. 2521 ซึ่งเป็นผลมาจากความจำเป็นต้องนำแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้านเข้ามาทดแทนแรงงานไทยระดับล่าง ซึ่งบางส่วนของแรงงานไทยทักษะน้อยนั้นได้เปลี่ยนไปทำงานในต่างประเทศแทน จนกระทั่งปี 2547 รัฐบาลไทยได้มีแผนนโยบายการจัดการแรงงานต่างด้าว

ทั้งระบบโดยให้แรงงานต่างด้าวที่ทำงานในประเทศไทยทั้งหมดไม่ว่าจะเคยขออนุญาตทำงานหรือไม่ รวมทั้งครอบครัวผู้ติดตามมาขึ้นทะเบียนรายงานตัวต่อกระทรวงมหาดไทย และขออนุญาตทำงานกับกระทรวงแรงงานโดยมีจุดประสงค์ที่ต้องการทราบจำนวนแรงงานข้ามชาติทั้งหมดในประเทศไทย เพื่อนำไปสู่กระบวนการทำให้ถูกกฎหมาย (Legalization) โดยการให้ประเทศต้นทางพิสูจน์สัญชาติ และออกหนังสือเดินทางต่อไป

ผลกระทบจากการจ้างแรงงานต่างด้าวก็คือเกือบทั้งหมดเข้ามาโดยผิดกฎหมาย รัฐบาลต้องผ่อนผันเป็นระยะๆ สร้างปัญหาความไม่เข้าใจกับประเทศเพื่อนบ้าน บางกลุ่มเป็นพาหะนำโรคเรื้อรังและโรคติดต่อมาแพร่สู่คนไทย เป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านสาธารณสุข และที่น่าเป็นห่วงก็คือการผลักดันให้แรงงานต่างด้าวกลับประเทศเป็นเรื่องยาก เนื่องจากนายจ้างนิยมจ้างแรงงานต่างด้าวเพราะสามารถกดค่าจ้าง เป็นคนงานที่ไม่มีปากเสียงและอดทนต่องานหนัก แต่อ้างว่าจำเป็นต้องจ้างเพราะหาแรงงานไทยไม่ได้ ทราบได้ที่รัฐบาลคลายความต้องการของนายจ้างก็จะคงจะต้องเผชิญปัญหาการจัดการกับแรงงานต่างด้าวต่อไปไม่มีที่สิ้นสุด และสภาพของแรงงานต่างด้าวในเมืองไทยก็คงไม่ต่างอะไรมากนักกับสภาพของแรงงานไทยในต่างประเทศ

โดยข้อเท็จจริงและสถานการณ์ที่กล่าวแล้วข้างต้นงานวิจัยนี้จึงมีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อศึกษาผลกระทบทั้งทางบวกและทางลบของการส่งแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศและปัจจัยหลักที่สร้างผลกระทบ
2. เพื่อวิเคราะห์ความเชื่อมโยงระหว่างนโยบายการส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศกับการอนุญาตให้แรงงานจากประเทศเพื่อนบ้านมาทำงานในประเทศไทย
3. เพื่อเสนอแนะแนวทางต่อหน่วยงานของรัฐบาลในการดำเนินนโยบายการส่งเสริมแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ

## วิธีการศึกษา

เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพและปริมาณ โดยรวบรวมข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวกับแรงงานไทย

ที่ไปทำงานในต่างประเทศและแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยเพื่อการวิเคราะห์และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการสัมภาษณ์แรงงานที่กลับจากไปทำงานต่างประเทศทั้งชายและหญิง และครอบครัวแรงงาน 240 คน ในจังหวัดที่มีผู้เดินทางไปทำงานต่างประเทศในอันดับต้นๆ ของภาคเหนือและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อทราบความคิดเห็นเกี่ยวกับผลดีและผลเสียของการไปทำงานในต่างประเทศ นอกจากนี้จะสัมภาษณ์นายจ้างที่จ้างแรงงานต่างด้าวในภาคอุตสาหกรรม การผลิต และสิ่งทอ เป็นต้น เจ้าหน้าที่รัฐที่เกี่ยวข้องและผู้เชี่ยวชาญ เพื่อทราบทัศนคติและประสบการณ์ในการใช้แรงงานต่างด้าว รวมทั้งการส่งเสริมแรงงานไทย

### คำนิยามเชิงปฏิบัติการ

**แรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ** หมายถึง แรงงานไทยทั้งเพศชาย และหญิงที่เคยทำงานต่างประเทศในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง ซึ่งได้รับอนุญาตให้เดินทางไปทำงานต่างประเทศแบบถูกกฎหมาย และขณะนี้ได้กลับมาพำนักที่ประเทศไทย

**ความคุ้มค่า** หมายถึง ผลต่างของผลกระทบทั้งเชิงบวกและลบต่อแรงงานและครอบครัว พิจารณาในเชิงผลประโยชน์ส่วนบุคคล (Private Benefit)

**ผลกระทบในทางบวก** หมายถึง ประโยชน์ที่แรงงานไทยได้รับจากการที่มีแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศ เช่น แรงงานได้ค่าจ้าง สามารถส่งเงินกลับให้ครอบครัวซึ่งช่วยเพิ่มอำนาจซื้อของครอบครัวและทำให้สมาชิกในครอบครัวมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น เป็นต้น

**ผลกระทบในทางลบ** หมายถึง ผลเสียจากการที่แรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศ ในมิติสังคมและวัฒนธรรม เช่น ความรู้สึกเหงาที่อาจนำไปสู่การนอกใจคู่สมรส การเกี่ยวข้องกับอบายมุข ความเจ็บป่วยทางกายและใจ ไม่ประสบความสำเร็จตามความคาดหวังหรือสร้างนิสัยพึ่งพาให้ครอบครัวทางบ้าน เป็นต้น

**แรงงานต่างด้าวในประเทศไทย** หมายถึง แรงงานระดับล่างสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชาที่ลักลอบเข้าประเทศไทยเพื่อหางานทำ และมีแรงจูงใจแบบเดียวกับแรงงานไทยที่ไปทำงานในต่างประเทศ แรงงานเหล่านี้ได้รับการผ่อนผันให้ทำงานได้โดยเหตุผลทางมนุษยธรรม และเป็นการช่วยเหลือนายจ้างที่อ้างว่าแรงงานไทยไม่

พร้อมที่จะทำงานบางประเภท

### การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยหลายฉบับได้ศึกษา ผลกระทบของการย้ายถิ่นไปทำงานต่างภูมิภาค และหลายแง่มุมของแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ อาทิเช่น งานศึกษาของยงยุทธ แฉล้มวงษ์ และ ฉลองภพ สุสังกร์กาญจน์ (2539) เรื่องการจัดการแรงงานอพยพต่างชาติในระยะยาว สรุปว่าการย้ายถิ่นของแรงงานชนบทเกิดขึ้นเพื่อชีวิตที่ดีกว่า ภายใต้แรงผลักดันจากความเหลื่อมล้ำของรายได้ โดยคนงานจากภาคตะวันออกเฉียงเหนือไม่เพียงย้ายเข้าสู่ภาคกลางของประเทศเท่านั้น แต่ยังย้ายออกต่างประเทศเพื่อหางานทำ และส่งรายได้กลับมาให้ครอบครัวของตน อย่างไรก็ตาม คาดว่ามีแรงงานไทยทำงานที่ต่างประเทศแบบผิดกฎหมายในปี 2538 กว่า 200,000 คนที่ลักลอบเข้าเมืองทำงานแบบผิดกฎหมาย ต้องทำงานหนัก ขาดสวัสดิการ ถูกเอาเปรียบ และอยู่ในสภาพแวดล้อมในการทำงานและที่อยู่อาศัยที่ด้อยคุณภาพ

วิไลวรรณ พลอยทับทิม (2547) รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับแรงงานไทยในต่างประเทศ ระหว่างปี 2518 - 2533 พบว่าแรงงานไทยประมาณ 20,000 คน ไปทำงานในภูมิภาคตะวันออกเฉียงใต้โดยเฉพาะอย่างยิ่งประเทศซาอุดีอาระเบีย โดยมีสัญญาจ้างทำงานชั่วคราว (Contract Workers) หลังจากนั้นไม่นานความต้องการแรงงานต่างชาติลดลงเนื่องจากโครงการก่อสร้างขนาดใหญ่เริ่มอืดตัว และเกิดสงครามอ่าวเปอร์เซีย รวมทั้งแรงงานไทยได้รับผลกระทบจากกรณีเพชรซาอุฯ ด้วย ตลาดสำหรับแรงงานไทยได้ย้ายไปยังประเทศแถบเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (ญี่ปุ่น เกาหลีใต้ ไต้หวัน ฮองกง) และประเทศแถบเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (สิงคโปร์ มาเลเซีย บรูไน) ซึ่งเปิดรับแรงงานจากประเทศอื่นรวมทั้งจากประเทศไทยมากขึ้น จำนวนแรงงานไทยที่ไปทำงานในประเทศอุตสาหกรรมใหม่เหล่านี้เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วประมาณ 100,000 คนต่อปี ขณะที่ภูมิภาคตะวันออกเฉียงใต้มีเพียงประมาณ 15,000 คน แรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศได้ส่งรายได้กลับมาให้ครอบครัวในประเทศไทยมากกว่าปีละ 30,000 ล้านบาท ซึ่งส่งผลดีต่อเศรษฐกิจของประเทศระดับหนึ่ง

เอกสารวิชาการเรื่อง "การส่งเสริมแรงงานไทยไปต่างประเทศ" (2540) ของ กรมการจัดหางาน กระทรวง

แรงงาน กล่าวถึงสภาพปัญหาของการไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทยว่ามีทั้งปัญหาที่เกิดจากบริษัทจัดหางาน ปัญหาที่เกิดจากคนงานเอง ปัญหาที่เกิดจากนายจ้างในต่างประเทศ และปัญหาการลักลอบเดินทางเข้าประเทศโดยผิดกฎหมายซึ่งสอดคล้องกับ

งานวิจัยของสุภางค์ จันทวานิช และคณะ (2544) ที่ให้ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการทำงานและความเป็นอยู่ในต่างประเทศของแรงงานไทยที่ไปทำงานในประเทศแถบเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ และเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ซึ่งคนงานไทยส่วนใหญ่ไม่ได้รับการปฏิบัติเท่าเทียมกับคนงานในประเทศปลายทาง เช่น ได้ค่าจ้างต่ำกว่าแต่ทำงานมากกว่า

บัน วรรณพินิจ (2546) วิจัยเรื่อง "สถานการณ์แรงงานไทยไปทำงาน ต่างประเทศกับความมั่นคงทางเศรษฐกิจ" ให้ข้อมูลว่า การไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทยกำหนดวิธีการไปทำงานต่างประเทศไว้ 5 วิธี ซึ่งวิธีการที่บริษัทจัดหางานส่งไปจะมีความซับซ้อนและมีบุคคลเข้ามาเกี่ยวข้องในการดำเนินการมากที่สุด ซึ่งเป็นสาเหตุให้แรงงานไทยต้องเสียค่าใช้จ่ายก่อนการเดินทางเป็นจำนวนมาก (ประมาณ 120,000 - 145,000 บาท) โดยค่าใช้จ่ายส่วนใหญ่จะเป็นค่าซื้องานของบริษัทจัดหางานและมีค่าใช้จ่ายอื่นๆ เช่นค่านายหน้า ค่าทำสินเชื่อด้วย งานวิจัยสรุปว่า แรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศช่วยให้จำนวนคนว่างงานในประเทศลดลง ผู้ว่างงานในประเทศสามารถเข้าทำงานทดแทนแรงงานที่ไปทำงานในต่างประเทศได้โดยไม่มีผลกระทบต่อการทำงาน แต่ขณะนี้ มีสัญญาณบางประการที่จะส่งผลกระทบต่อทางบวกและทางลบต่อการจ้างแรงงานไทยในอนาคต สัญญาณทางลบเช่นนโยบายลดจำนวนแรงงานต่างชาติของไต้หวัน สิงคโปร์ และอิสราเอล การหักเงินค่าจ้างเป็นค่าอาหาร ค่าที่พักและค่าดูแล การเก็บค่าธรรมเนียมการจ้างแรงงานต่างชาติของอิสราเอล เป็นต้น ส่วนสัญญาณทางบวกได้แก่ การเป็นเจ้าภาพกีฬาเอเชียนเกมส์ของกาตาร์ซึ่งงานก่อสร้างจะใช้แรงงานไทยส่วนหนึ่ง ความนิยมในอาหารไทยทั่วโลก เป็นต้น

พีรเทพ และคณะ (2525) ศึกษาแรงงานที่เคยไปทำงานต่างประเทศมาแล้วและแรงงานที่ยังไม่เคยไปต่างประเทศ จำนวน 1,000 คน จาก 8 จังหวัดที่มีแรงงานไปทำงานต่างประเทศมากที่สุดยกเว้นกรุงเทพมหานคร

พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงสุดต่อการไปทำงานตะวันออกกลาง คือ ต้นทุนค่าใช้จ่ายต่างๆ ในรูปของตัวเงิน กล่าวคือ หากต้นทุนสูงมากเกินไปก็จะเป็นปัจจัยยับยั้งการตัดสินใจไปทำงาน เพราะแรงงานจะไม่สามารถหาเงินมาเป็นค่าใช้จ่ายต่างๆ ได้ ในขณะที่รายได้ที่คาดว่าจะได้รับ ณ ประเทศปลายทางเป็นปัจจัยจูงใจแรงงาน โดยแรงงานที่การศึกษาต่ำกว่า ป.4 แรงงานที่ผ่านการอบรมฝีมือ และแรงงานผู้มีความรู้ด้านภาษาต่างประเทศมีแนวโน้มตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศมากกว่า ส่วนต้นทุนด้านจิตใจ อันได้แก่ ความเหงา ความกลัว เป็นเพียงปัจจัยที่แรงงานกังวล แต่ไม่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจแต่อย่างใด

กรมการจัดหางาน (2542) ศึกษาเรื่อง "ผลกระทบของการส่งแรงงานไทยไปทำงาน ต่างประเทศต่อภาวะทางเศรษฐกิจ" พบว่าการส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศมีผลต่อภาวะทางเศรษฐกิจในระดับครัวเรือนและระดับจังหวัดทั้งในด้านบวกและลบ ในด้านบวกครัวเรือนของแรงงานไทยมีรายได้สูงขึ้นในช่วงเวลาสั้น ๆ ถ้าไม่เดินทางไปต่างประเทศอีกการเพิ่มขึ้นของรายได้ก็จะหมดไปโดยรวมภาวะหนี้สินลดลง ครอบครัวมีคุณภาพชีวิตดีขึ้น มีทรัพย์สินถือครองหรือสิ่งอำนวยความสะดวกมากขึ้น มีเงินทุนเพื่อการประกอบอาชีพมากขึ้น แรงงานมีระเบียบวินัยในการทำงานสูงขึ้น ผลกระทบด้านลบคือทำให้มีการใช้จ่ายฟุ่มเฟือยเพราะไม่มีการวางแผนที่ดี ทำให้มีการหลอกลวงคนหางานเพื่อไปทำงานต่างประเทศมากขึ้น

รายงานการวิจัย เรื่อง "ตลาดแรงงานไทยในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้และเอเชียตะวันออกเฉียงใต้" ของ สุภางค์ จันทวานิช (2543) พบว่า ผลในทางบวกเป็นเรื่องของเศรษฐกิจ รัฐบาลสามารถแก้ไขปัญหาการว่างงานในประเทศ เงินที่ส่งกลับเข้าประเทศอย่างคร่าวๆ ปีละไม่ต่ำกว่า 35,000 ล้านบาท ช่วยให้ครอบครัวของแรงงานไทยมีกำลังซื้อ แก้ปัญหาความยากจนในชนบทได้ในระดับหนึ่ง สำหรับตัวแรงงานเอง เงินเก็บอาจทำให้มีลูกทางเปลี่ยนอาชีพเป็นการลงทุนในธุรกิจขนาดเล็กได้ ครอบครัวมีชีวิตความเป็นอยู่ดีขึ้น ในด้านสังคมนั้นผู้ที่เคยไปทำงานต่างประเทศจะได้รับการยอมรับมากขึ้น มีผู้มาขอคำแนะนำหรือปรึกษาและมีบทบาทในกิจกรรมส่วนรวมของชุมชนมากขึ้น ส่วนผลในทางลบ คือต้นทุนการไต่ถามในต่างประเทศสูงมากและส่วนหนึ่งเป็นค่าตัวแทนนายจ้างในต่างประเทศที่นำตำแหน่งว่างมาขายให้บริษัท

จัดหางานไทย จึงเท่ากับมีเงินไหลออกนอกประเทศ คนงานต้องทำงานโดยไม่ใช้จ่ายเลย 8 - 12 เดือนในต่างประเทศจึงจะมีเงินเก็บเท่ากับค่าใช้จ่ายที่เป็นต้นทุนได้งานทำ ผลกระทบทางสังคมที่เป็นลบคือต้องจากครอบครัวเป็นเวลานาน การใช้ชีวิตด้วยคุณภาพในต่างแดน มีปัญหาสุขภาพจนถึงแก่ชีวิต มีปัญหาครอบครัว ขาดความสุขเพราะไม่สามารถปรับตัวกับชีวิตการทำงานและชีวิตทางสังคมในต่างแดน

## ผลการศึกษา

### 1. ข้อมูลส่วนบุคคลและสถานภาพทางเศรษฐกิจปัจจุบัน

ข้อมูลส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้เคยไปทำงานต่างประเทศ จำนวน 240 คน เป็นเพศชาย 215 คน (ร้อยละ 89.6) เพศหญิง 25 คน (ร้อยละ 10.4) ร้อยละ 35.4 มีอายุอยู่ในช่วง 41-50 ปี มากที่สุด จบการศึกษาระดับประถมศึกษา ร้อยละ 67.5 รองลงมาจบชั้นมัธยมปลาย/ปวช./ปวส. ร้อยละ 16.3 จบชั้นมัธยมต้น และอื่นๆ ร้อยละ 16.2

สถานภาพครอบครัว แรงงานร้อยละ 78.8 แต่งงานและอยู่กับคู่สมรส ร้อยละ 43.3 มีบุตร 2 คน ส่วนจำนวนสมาชิกในครอบครัวโดยไม่รวมผู้ตอบแบบสอบถามนั้นพบว่าร้อยละ 44.2 มีจำนวนสมาชิก 4-5 คน กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 67.1 ต้องดูแล/อุปการะบุตร ร้อยละ 38.3 ต้องอุปการะบิดา มารดาของตน

#### สถานภาพทางเศรษฐกิจ

อาชีพปัจจุบัน แรงงานร้อยละ 45.4 ประกอบอาชีพเกษตรกร รองลงมาคือ อาชีพรับจ้างทั่วไป ร้อยละ 32.5 ในส่วนอาชีพของคู่สมรสนั้นพบว่า เป็นไปในทิศทางเดียวกัน คือ ประกอบอาชีพเกษตรกร (ร้อยละ 42.9) รองลงมาคืออาชีพรับจ้างทั่วไป (ร้อยละ 20.8 )

ที่อยู่อาศัย พบว่าร้อยละ 64.6 มีที่อยู่อาศัยที่เป็นของตนเอง นอกจากนี้เมื่อพิจารณาถึงเครื่องอำนวยความสะดวกภายในบ้าน ซึ่งซื้อภายหลังจากการไปทำงานต่างประเทศ พบว่าซื้อโทรทัศน์มากที่สุด (ร้อยละ 19.8)

เงินออมและหนี้สิน พบว่าแรงงานร้อยละ 58.8 ไม่มีการเก็บออม กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 51.6 มีหนี้สิน โดยค่าเฉลี่ยของหนี้สิน 85,773.70 บาท แหล่งหนี้ของกลุ่ม

ตัวอย่าง ได้แก่ ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ร้อยละ 37.2) รองลงมาคือ กองทุนหมู่บ้าน ซึ่งสาเหตุของการเกิดหนี้สินในครอบครัวนั้นพบว่า สาเหตุหลักมาจาก ค่าใช้จ่ายในครอบครัวมากที่สุด (ร้อยละ 37.3) รองลงมาคือเพื่อส่งลูกเรียน (ร้อยละ 28.7) สำหรับการชำระหนี้สินนั้นพบว่า ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 62.1) ไม่มีปัญหา แต่มีเพียงร้อยละ 12.9 เท่านั้นที่ประสบปัญหาในการชำระหนี้สิน

ค่าใช้จ่าย ในแต่ละเดือนนั้นมีค่าใช้จ่ายอื่นนอกเหนือจากค่าปัจจัย 4 ของการดำรงชีวิต โดยเฉลี่ยต่อเดือนตามลำดับ ดังนี้ ค่าเช่า เบียร์ 707.34 บาท ค่าบันเทิง 550.00 บาท ค่าโทรศัพท์มือถือ 542.49 บาท ค่าเครื่องสำอาง 371.33 บาท หวย 364.06 บาท การพนัน 360.00 บาท ค่าบุหรี่ยี่ 344.89 บาท และค่าเครื่องดื่มชูกำลัง 184.46 บาท

จากผลการสำรวจพบว่ารายได้จากการประกอบอาชีพของแรงงานเป็นรายได้หลักของครอบครัวมากที่สุด (ร้อยละ 75.8) และพบว่าร้อยละ 53.8 ของกลุ่มตัวอย่างไม่มีรายได้อื่น แรงงานประเมินฐานะทางเศรษฐกิจของตนเองอยู่ในระดับปานกลาง (ร้อยละ 80.4) และพึงพอใจในฐานะเศรษฐกิจของตนเอง

### 2. การไปทำงานต่างประเทศ

#### 2.1 การประกอบอาชีพก่อนไปทำงานต่างประเทศ

จากการศึกษาพบว่าอาชีพสุดท้ายที่กลุ่มตัวอย่างทำในประเทศไทยก่อนไปต่างประเทศนั้น ร้อยละ 67.5 ประกอบอาชีพอิสระที่ไม่มีนายจ้าง ซึ่งได้แก่การทำงานในภาคการเกษตร นอกจากนี้เป็นการทำงานประเภทงานช่างต่างๆ และงานรับจ้างทั่วไป โดยส่วนใหญ่ทำมานาน 10 ปี และ 20 ปีมีการทำงานต่อสัปดาห์ 7 วัน และ 6 วัน (ร้อยละ 37.5 และ 37.1 ตามลำดับ) สำหรับชั่วโมงการทำงานต่อวันนั้น การทำงานวันละ 8 ชั่วโมงมากที่สุดในส่วนของรายได้ต่อเดือนพบว่า ค่าเฉลี่ยของรายได้ต่อเดือน 5,014.84 บาท

ข้อดี ข้อเสียของการทำงานที่เมืองไทย พบว่าในส่วนของข้อดีของการทำงานในประเทศนั้น คือการได้อยู่กับครอบครัว ส่วนข้อเสียของการทำงานในประเทศพบว่า มีสาเหตุจากรายได้ไม่พอใช้จ่ายถึง ความไม่มั่นคง ความไม่ก้าวหน้า งานหนัก และไม่ได้รับการยอมรับ

#### 2.2 ช่วงเตรียมการไปทำงานต่างประเทศ

แรงงานเกือบทั้งหมดเดินทางไปทำงานต่างประเทศ ครั้งแรก ซึ่งเลือกเดินทางไปประเทศไต้หวัน และรองลงมา คือประเทศซาอุดีอาระเบีย ส่วนใหญ่มีระยะเวลาการทำงาน 2 ปี ในส่วนของผู้มีประสบการณ์เดินทางไปต่างประเทศมากกว่าหนึ่งครั้ง (ร้อยละ 54.2) พบว่า เลือกเดินทางไปประเทศไต้หวัน รองลงมาคือ ประเทศอิสราเอล (ร้อยละ 10.8)

เหตุผลในการตัดสินใจเดินทางไปทำงานที่ต่างประเทศ กลุ่มตัวอย่างให้เหตุผลดังนี้ คือ ค่าตอบแทนสูง (ร้อยละ 45.2) รองลงมาคือ แสวงหาความรู้ (ร้อยละ 19.0) ในการเดินทางไปทำงานต่างประเทศนั้น แรงงานทราบข้อมูลจากนายหน้ามากที่สุด (ร้อยละ 48.8) ซึ่งการติดต่อสมัครงานส่วนใหญ่ติดต่อกับบริษัทจัดหางานเอกชนมากถึงร้อยละ 84.2 โดยส่วนใหญ่ใช้เวลาระหว่าง 1-3 เดือน

ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการ ส่วนใหญ่ตอบว่าเสียค่าใช้จ่ายระหว่าง 50,001-100,000 บาท (ร้อยละ 34.2) เฉลี่ย 82,710 บาท จำนวนเงินเฉลี่ยนี้แบ่งเป็นค่าบริการที่บริษัทจัดหางานเรียกเก็บ 79,333 บาท ค่าจัดทำพาสปอร์ต วีซ่า 2,840 บาท ค่าพาหนะเดินทาง 10,215 บาท และค่าใช้จ่ายอื่นๆ 7,041 บาท ซึ่งค่าใช้จ่ายในการเตรียมการไปต่างประเทศได้มาจากเงินกู้เป็นส่วนใหญ่ สำหรับเงินกู้นอกระบบนั้นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ (ร้อยละ 10.6) ต้องเสียดอกเบี้ยร้อยละ 3 ต่อเดือน น่าสังเกตว่ามีถึงร้อยละ 81.8 ไม่ตอบเรื่องอัตราดอกเบี้ย ส่วนการกู้ยืมจากธนาคารนั้น กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เลือกกู้ยืมจากธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร รองลงมาคือ ธนาคารกรุงเทพ

การสนับสนุนของครอบครัวในการไปทำงานในต่างประเทศ พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 57.1 ตอบว่าครอบครัวให้การสนับสนุนอย่างมาก

การทดสอบฝีมือก่อนไปทำงาน กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 62.5 ตอบว่ามีการทดสอบฝีมือก่อนไป และได้รับการอบรมโดยกรมการจัดหางาน (ร้อยละ 50) ทั้งนี้เรื่องที่อบรมคือความรู้เกี่ยวกับประเทศที่จะเดินทางไป (ร้อยละ 25.9) รองลงมาคือเรื่องเกี่ยวกับงาน (ร้อยละ 24.3) ซึ่งความเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการฝึกอบรมนั้นพบว่าร้อยละ 77.1 เห็นว่าดี กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าการอบรมมีความสำคัญมากถึงร้อยละ 78.3 ในประเด็นของผู้ต้องรับผิดชอบการฝึกอบรมนั้น กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 54.6 เห็นว่า

บริษัทร่วมกับรัฐบาลควรเป็นบุคคลที่มีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงในการอบรมแก่แรงงานไทยที่จะเดินทางไปต่างประเทศ

สัญญาจ้างงาน โบนัสการทำงานและวีซ่า พบว่า กลุ่มตัวอย่างเกือบทุกคนที่เดินทางไปทำงานในต่างประเทศนั้น มีสัญญาจ้างงาน (ร้อยละ 95.8) โดยมีอายุของสัญญาจ้างงาน 2 ปี และ 1 ปี ร้อยละ 75.8 ระบุว่าไม่มีปัญหาในการเซ็น สำหรับใบอนุญาตทำงานนั้นพบว่ากลุ่มตัวอย่างร้อยละ 91.7 มีใบอนุญาตทำงาน ในส่วนของการได้รับวีซ่าพบว่า ผู้ตอบร้อยละ 97.5 มีวีซ่า ซึ่งอายุของใบอนุญาตทำงานและระยะเวลาของวีซ่าอยู่ที่ระหว่าง 1-5 ปี ซึ่งสอดคล้องกับสัญญาจ้างงาน

### 2.3 ช่วงทำงานในต่างประเทศ

ช่วงเวลาการปรับตัว กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 48.3 ใช้เวลา 3 เดือนในการปรับตัวเพื่อให้คุ้นเคย ส่วนใหญ่เป็นแรงงานไร้ฝีมือ (ร้อยละ 55.4) ร้อยละ 90.4 ทำงานวันละ 8 ชั่วโมงและมีการทำงานล่วงเวลาตั้งแต่วันละ 1-12 ชั่วโมง (ร้อยละ 87.9) มีวันหยุด 4 วันต่อเดือนและมีวันหยุดพักผ่อนประจำปี สามารถลาป่วยและลากิจได้ตามที่จำเป็น

ความเสี่ยงของการทำงานที่ต่างประเทศเมื่อเปรียบเทียบกับการทำงานในเมืองไทย ความเห็นของแรงงานไร้ฝีมือและช่างฝีมือเป็นไปในทิศทางเดียวกัน เห็นว่าเสี่ยงมากกว่า ขณะที่ผู้ทำงานการเกษตรและงานบริการก็มีเห็นว่า ไม่แตกต่างกัน

ค่าจ้าง ในการจัดกลุ่มค่าจ้างของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด จะเห็นว่าค่าจ้างทุกกลุ่มงานอยู่ในอัตราใกล้เคียงกันทั้งหมด คืออยู่ระหว่าง 10,001-20,000 บาท ซึ่งใกล้เคียงกับค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศปลายทาง โดยแรงงานไร้ฝีมือได้ค่าตอบแทน เฉลี่ย 16,223 บาทต่อเดือน ช่างฝีมือ เฉลี่ย 17,899 บาทต่อเดือน งานการเกษตร เฉลี่ย 18,121 บาทต่อเดือน และงานบริการเฉลี่ย 20,353 บาทต่อเดือน

ค่าล่วงเวลา พบว่าแรงงานไร้ฝีมือและช่างฝีมือส่วนใหญ่ได้รับค่าล่วงเวลาใกล้เคียงกัน ขณะที่แรงงานเกษตรส่วนใหญ่ได้รับค่าล่วงเวลามากกว่ากลุ่มอื่น และงานบริการส่วนใหญ่ได้รับค่าล่วงเวลาน้อยที่สุด แรงงานไร้ฝีมือ ได้รับค่าเฉลี่ย 6,535 บาทต่อเดือน ช่างฝีมือได้รับค่าล่วงเวลา เฉลี่ย 5,9323 บาทต่อเดือน งานเกษตรได้รับ



ค่าล่วงเวลาเฉลี่ย 18,121 บาทต่อเดือน งานบริการ ได้รับค่าล่วงเวลา เฉลี่ย 6,500 บาทต่อเดือน

วิธีการโกง คือ จ่ายเงินไม่ครบตามสัญญา นายจ้างเอาค่าจ้างไปใช้ ไม่จ่ายค่าล่วงเวลา และลดอัตราค่าล่วงเวลา ช่างฝีมือร้อยละ 9.0 เคยถูกโกง โดยโกงค่าล่วงเวลา และจ่ายค่าจ้างไม่ครบตามสัญญา งานเกษตรร้อยละ 18.2 เคยถูกโกง โดยจ่ายค่าจ้างไม่ครบ ส่วนนายจ้างของแรงงานด้านบริการไม่ปรากฏว่ามีการโกงค่าจ้าง

จำนวนเงินส่งกลับบ้าน แรงงานไร้ฝีมือ ส่งเงินกลับบ้าน เฉลี่ยเดือนละ 16,297 บาท ช่างฝีมือ ส่งเงินกลับบ้าน เฉลี่ยเดือนละ 19,954 บาท งานเกษตรส่งเงินกลับบ้าน เฉลี่ยเดือนละ 28,091 บาท งานบริการ ส่งเงินกลับบ้าน เฉลี่ยเดือนละ 20,912 บาท

การดูแลสุขภาพแวดล้อมในการทำงานของนายจ้าง แรงงานไร้ฝีมือ งานบริการ และงานเกษตรส่วนใหญ่ ประเมินความคิดเห็นที่มีต่อนายจ้างว่าดูแลปานกลาง ส่วนช่างฝีมือประเมินว่านายจ้างว่าดูแลดีโดยส่วนใหญ่

ปัญหาที่แรงงานไทยต้องเผชิญในการทำงานต่างประเทศ พบว่า แรงงานทุกประเภทประสบปัญหาด้านภาษามากที่สุด รองลงมาคือปัญหาความเหงา อย่างไรก็ตามทุกกลุ่มระบุว่า มีผู้ช่วยเหลือ เช่น เพื่อน ล่าม เจ้าหน้าที่สถานทูต ตัวแทนบริษัท นายจ้าง และญาติที่ไปด้วยกัน

และเมื่อพิจารณาจากกรณีที่เกิดมีปัญหในต่างประเทศนั้นกลุ่มตัวอย่างระบุว่า ได้รับความช่วยเหลือจากสถานทูต ทูตแรงงาน และองค์กรเอกชน ซึ่งลักษณะของการให้ความช่วยเหลือคือให้คำแนะนำ กว่าร้อยละ 70

คุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่ากลุ่มตัวอย่างทุกประเภททั้งแรงงานไร้ฝีมือ ช่างฝีมือ แรงงานเกษตร และแรงงานการบริการเห็นว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง (ร้อยละ 66.2 62.7 59.1 และ 72.2 ตามลำดับ) และเมื่อพิจารณาจากกรณีที่เกิดมีปัญหในต่างประเทศนั้นปรากฏว่าสถานทูตเป็นหน่วยงานไทยที่ดูแล และช่วยเหลือแรงงานทุกประเภท นอกจากนี้ในกรณีของแรงงานช่างฝีมือปรากฏว่าได้รับความช่วยเหลือจากทูตแรงงานและสถานทูต (ร้อยละ 35.8) ซึ่งลักษณะของการให้ความช่วยเหลือมีมาในรูปแบบของการให้คำแนะนำ เป็นส่วนใหญ่ (ร้อยละ 70)

## 2.4 อาชีพและการทำงานหลังจากกลับจากต่างประเทศ

เหตุผลที่กลับเมืองไทย กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ระบุว่า เพราะหมดสัญญา (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 ส่วนที่เห็นว่าส่งเสริมนั้น เพราะเชื่อว่าการทำงานต่างประเทศเป็นการพัฒนาฝีมือตนเอง

รายได้ต่อเดือน กลุ่มตัวอย่างระบุรายได้ต่อเดือนหลากหลายมาก โดยมีตั้งแต่ 1,000- 40,000 บาท โดยร้อยละ 15.4 มีรายได้เดือนละ 3,000 บาท รองลงมาร้อยละ 12.5 มีรายได้เดือนละ 4,000 บาท ร้อยละ 10.8 มีรายได้เดือนละ 5,000 บาท และร้อยละ 10.0 มีรายได้เดือนละ 6,000 บาท เป็นต้น โดยค่าเฉลี่ยของรายได้อยู่ที่ 5,692 บาทต่อเดือน

ความพึงพอใจต่ออาชีพที่ทำหลังจากกลับจากต่างประเทศ ร้อยละ 47.1 พอใจมาก รองลงมาคือไม่พอใจอยากเปลี่ยนงาน และเฉยๆ (ร้อยละ 25.8 และร้อยละ 24.6 ตามลำดับ)

การเปรียบเทียบงานที่เมืองไทยกับการไปทำงานต่างประเทศ กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 27.1 เห็นว่าทำงานในเมืองไทยดีกว่า เพราะได้อยู่กับครอบครัวถึงร้อยละ 35.4 ขณะที่ร้อยละ 67.1 เห็นว่าการทำงานในต่างประเทศดีกว่า เพราะมีรายได้มากกว่า และทำให้มีเงินเก็บ

การเปรียบเทียบถึงประเด็นด้านสุขภาพ กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 73.3 ระบุว่าไม่มีความแตกต่างกัน ร้อยละ 17.1 เห็นว่าสุขภาพก่อนไปต่างประเทศดีกว่า และมีร้อยละ 6.7 ที่คิดว่าสุขภาพดีขึ้นหลังจากการกลับมาจากต่างประเทศ

ความต้องการที่จะกลับไปทำงานที่ต่างประเทศอีก พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความต้องการที่จะกลับไปทำงานที่ต่างประเทศอีก (ร้อยละ 76.7) เพราะมีรายได้ที่

ดีกว่า และต้องการมีเงินเก็บ ส่วนผู้ที่ระบุว่าไม่ต้องการกลับไปทำงานต่างประเทศ (ร้อยละ 22.9) เพราะคิดว่ามีอายุมากแล้ว ต้องการอยู่กับครอบครัว และสุขภาพไม่แข็งแรง

### 3. ความคุ้มค่าของการส่งเสริมแรงงานไทยไปต่างประเทศ

จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญและนักวิชาการ พบความเห็นสอดคล้องกันว่าคนที่คนไทยไปทำงานต่างประเทศนั้น ควรมองในแง่การลงทุนทางทรัพยากรมนุษย์ ไม่ใช่การส่งออกแรงงานเป็นสินค้า ซึ่งการไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทยก่อให้เกิดผลดีมากกว่าผลเสีย ดังนี้

- ในแง่เศรษฐกิจ สามารถสร้างรายได้แก่ชุมชนของครอบครัวโดยตรง มีความสูญเสียน้อย นำเงินตราต่างประเทศเข้าประเทศสูงและเป็นการหางานให้แก่คนไทย

- ในแง่องค์ความรู้ ทำให้มีประสบการณ์เรียนรู้สังคมอื่น เกิดการถ่ายทอดความรู้และเทคโนโลยี สร้างมูลค่าเพิ่มจากความรู้ที่ได้รับ แต่เห็นว่ารัฐยังให้ความสำคัญในด้านนี้น้อย

ทั้งมีความเห็นว่า โดยบุคลิกส่วนตัวของคนไทยประเทศผู้รับแรงงานมีความพอใจมากกว่าแรงงานจากชาติอื่น โดย เห็นว่ามีความสามารถเฉพาะตัวสูง เห็นได้จากเมื่อมีการต่อสัญญาจ้างหรือเพิ่มตำแหน่งงาน แรงงานไทยมักได้รับการจ้างมากกว่า

ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่ที่เห็นว่าการไปทำงานต่างประเทศมีผลดีมากกว่าผลเสียสอดคล้องกับการสำรวจแรงงานไทยที่กลับจากการทำงานต่างประเทศ ซึ่งพบว่า แรงงานเกือบทุกคน (ร้อยละ 92.1) เห็นว่าการไปทำงานต่างประเทศนั้นมีประโยชน์ต่อตนเองและต่อครอบครัวมากที่สุด 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 การเป็นตัวอย่งที่ดี อันดับสอง (ร้อยละ 31.3) คือ การเป็นประโยชน์ต่อชุมชน และสุดท้ายก็คือ

ข้อดีที่มีต่อประเทศ พบว่า ร้อยละ 90 เห็นว่าการไปทำงานต่างประเทศเป็นการนำเงินตราเข้าประเทศ

นอกจากนี้ครอบครัวแรงงานเกือบทั้งหมด (ร้อยละ 94.2) เห็นว่าตนเองตัดสินใจถูกที่สนับสนุนให้แรงงานเดินทางไปทำงานต่างประเทศ และร้อยละ 95.4 เห็นว่าคุ้มค่าที่ไปต่างประเทศ เพราะทำให้มีรายได้สูงขึ้น มีเงินออมฐานะทางการเงินดีขึ้น เป็นต้น แต่ในส่วนของผู้ตอบที่เห็นว่าการไปทำงานต่างประเทศไม่คุ้มค่า ได้ให้ความเห็นว่าครอบครัวขาดความอบอุ่น ชีวิตยังไม่ดีขึ้นเท่าที่ควร ได้รับเงินน้อย ได้เงินไม่ครบ/ถูกโกง ถูกหลอกไปทำงานแบบไม่ถูกต้อง และเวลาในสัญญาทำงานน้อยเกินไป

ดังนั้น เมื่อให้แรงงานประเมินถึงการตัดสินใจการเดินทางไปทำงานในต่างประเทศพบว่า เกือบทั้งหมด (ร้อยละ 95.8) เห็นว่าการเดินทางไปทำงานที่ต่างประเทศเป็นการตัดสินใจที่ถูกต้อง โดยให้เหตุผลว่า มีรายได้ที่ดีกว่า ในทางกลับกันสำหรับแรงงานที่คิดว่าเป็นการตัดสินใจที่ไม่ถูกต้อง เนื่องจากโดนหลอก ได้ค่าจ้างต่ำ ไม่คุ้มกับค่าหัวที่จ่ายไป ได้รับรายได้น้อยไป นอกจากนี้ในประเด็นของความคุ้มค่าพบว่า แรงงานเกือบทั้งหมด เห็นว่าการทำงานที่ต่างประเทศเป็นสิ่งคุ้มค่า (ร้อยละ 96.2) เนื่องจากค่าตอบแทนสูง และทำให้มีเงินออม

ความเชื่อหรือค่านิยมที่ว่า การไปทำงานต่างประเทศทำให้มีเงินออม ได้รับประสบการณ์ ได้พัฒนาฝีมือ จึงเป็นเหตุผลที่ทำให้คนไทยนิยมไปทำงานในต่างประเทศ แม้ทราบว่าจะต้องเสียค่าหัวสูงมาก จนค่าจ้างที่ได้รับในปีแรกถูกใช้เพื่อการปลดหนี้ เงินออมที่คาดว่าจะได้คือค่าจ้างในปีต่อๆมา ซึ่งหากมีปัญหาไม่สามารถทำงานได้นานกว่า 1 ปี ความคาดหวังว่าจะมีเงินออมก็อาจหมดไป ผู้ประสงค์จะไปทำงานต่างประเทศและครอบครัวพึงระลึกว่า เรื่องราวที่ถูกบอกต่อจะเป็นเรื่องราวที่ดีเท่านั้น ประสบการณ์ความยากลำบากหรือความล้มเหลวจะไม่ได้รับการถ่ายทอดออกไป ค่านิยมที่ว่า การไปทำงานต่างประเทศทำให้มีเงินออม ได้รับประสบการณ์ ได้พัฒนาฝีมือ จึงเป็นเหตุผลที่คนไทยนิยมไปทำงานในต่างประเทศ

แรงงานเกือบทั้งหมด (ร้อยละ 97.1) เห็นว่ารัฐควรส่งเสริมแรงงานไทยไปทำงานที่ต่างประเทศ โดยให้เหตุผลหลากหลาย ส่วนใหญ่เป็นเหตุผลในแง่รายได้ที่มากกว่า โดยตอบว่าเป็นการนำเงินตราเข้าประเทศ (ร้อยละ

ละ 28.8) และส่งเสริมรายได้ให้แรงงาน (ร้อยละ 5.6) เหตุผลอื่นๆ เช่น มีประสบการณ์และพัฒนาฝีมือมากขึ้น หางานในประเทศยาก และอยู่บ้านไม่มีงานทำ เป็นต้น ผู้ที่ตอบว่าไม่ควรส่งเสริมมีเพียงร้อยละ 2.1 โดยให้เหตุผลว่า ควรมีการจ้างแรงงานในประเทศให้ทัดเทียม มีการพัฒนาฝีมือแรงงานไทย (ร้อยละ 20.0 เท่ากัน) ทั้งนี้รัฐควรส่งเสริม แรงงานช่างฝีมือ (ร้อยละ 38.5) แรงงานไร้ฝีมือ (ร้อยละ 30.2) แรงงานเกษตร (ร้อยละ 22.8) และอันดับสุดท้าย คือ แรงงานด้านบริการ (ร้อยละ 8.5)

อย่างไรก็ตาม การส่งเสริมแรงงานไทยไปทำงานที่ต่างประเทศก่อให้เกิดผลกระทบเชิงลบต่อแรงงานเช่นกัน โดยผู้เชี่ยวชาญเห็นว่า การเดินทางไปทำงานต่างประเทศ โดยผ่านบริษัทจัดหางาน หรือโดนหลอก ก่อให้เกิดผลเสียต่อแรงงานที่เกิดจากการเสียค่าหัวที่เป็นต้นทุนที่สูงและทำให้คนงานต้องทำงานหนักที่ต่างประเทศเพื่อชำระหนี้ ทั้งนี้ ปัญหาที่เกิดจากตัวคนงานเอง และจากผ่านนายจ้าง ได้แก่

1. จากประสบการณ์การช่วยเหลือคนไทยในต่างประเทศ พบว่าผู้ที่ไปทำงานส่วนใหญ่ต้องเสียค่าใช้จ่ายให้บริษัทจัดหางานเอกชนเกินกว่าที่กฎหมายกำหนดถึง 3-4 เท่า ต้องใช้เวลาทำงาน 1-2 ปี ทั้งทำให้ต้องทำงานล่วงเวลา ตลอด เพื่อให้มีรายได้คุ้มค่าหัวที่เสียไป ซึ่งถึงแม้ว่าในที่สุดจะได้เงินก่อนกลับมา แต่ก็มีความสูญเสียทางเศรษฐกิจ

2. ปัญหาที่เกิดก่อนการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ คือถูกหลอกเรียกเก็บค่าบริการแล้วไม่ได้เดินทาง ดังนั้น กรณีคนงานเดินทางไปโดยผิดกฎหมาย จะไม่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย

3. การปฏิบัติตัวของคนงานไทยที่ต่างประเทศที่พบได้บ่อยคือ การดื่มสุรา การพนัน และอบายมุข

4. คนงานมีปัญหาด้านการบริหารการเงิน เกิดจากความไม่รู้และความไม่มีวินัย เห็นได้จากลักษณะการเก็บออม หรือส่งเงินกลับบ้านที่เปลี่ยนแปลงไป โดยในปีแรกที่ทำงานจะเป็นการทำงานหารายได้เพื่อปลดภาระหนี้สิน ในปีต่อมาภาระหนี้สินบรรเทาลง แรงงานจะเริ่มใช้จ่ายฟุ่มเฟือยขึ้น บางรายเล่นการพนัน ดื่มสุรา จนอาจถึงกับเมื่อหมดสัญญาจ้างก็ไม่มีเงินออมเลย

5. ขาดความสามารถในการเก็บเกี่ยวความรู้ หรือไม่สนใจใฝ่รู้เทคโนโลยีในงานที่ทำ ทำตามตามคำสั่งเท่านั้น อาจเป็นเพราะอุปสรรคทางภาษา ทำให้มีปัญหาใน

การสื่อสารกับนายจ้างชาวต่างชาติ กล่าวได้ว่าภาษาเป็นอุปสรรคสำคัญที่ทำให้คนไทยไม่สามารถพัฒนาขึ้นเป็นหัวหน้างาน เห็นได้จากแรงงานฟิลิปปินส์หรืออินเดียจะมีตำแหน่งงานที่สูงกว่า และมีค่าจ้างสูงกว่า

6. นายจ้างจ่ายค่าจ้างไม่ถูกต้อง ไม่ปฏิบัติตามข้อสัญญาการจ้าง หรือไม่ได้รับค่าจ้างตามที่ตกลงไว้ รวมทั้งสภาพทำงานไม่ตรงตามลักษณะงานที่ทราบก่อนเดินทาง

และจากข้อมูลจากการสำรวจความคิดเห็นของแรงงานไทย เห็นว่าการไปทำงานต่างประเทศนั้นมีผลกระทบเชิงลบโดยเฉพาะต่อครอบครัวมากที่สุดในด้านความสัมพันธ์ห่างเหิน (ร้อยละ 43.6) และการดูแลพ่อแม่ไม่ได้ (ร้อยละ 28) ในขณะที่ผลกระทบเชิงลบที่มีต่อตนเองคือ ความเครียด และความเหงา (ร้อยละ 43.6 และ 39.4 ตามลำดับ) นอกจากนี้ในส่วนของผลกระทบที่มีต่อชุมชนแรงงานเห็นว่า เป็นการขาดทรัพยากรบุคคล (ร้อยละ 49.6) และสูญเสียแรงงาน (ร้อยละ 62.9)

เมื่อประเมินความคุ้มค่าในการส่งเสริมแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศในทัศนะของทุกฝ่าย ได้แก่เจ้าหน้าที่รัฐที่เกี่ยวข้อง ผู้เชี่ยวชาญ แรงงานไทยรวมทั้งครอบครัวของเขา อาจกล่าวได้ว่าแม้ยุคสมัยและการพัฒนาประเทศไทยจะมีการเปลี่ยนแปลงอย่างไรก็ตาม การเดินทางไปทำงานต่างประเทศที่ถูกต้องตามกฎหมายยังเป็นสิ่งที่รัฐควรส่งเสริม พัฒนา และคุ้มครองแรงงาน

#### 4. ความคิดเห็นต่อการจัดการโดยบริษัทจัดหางาน และกรมการจัดหางาน

ผลการสำรวจข้อมูลภาคสนามพบว่า แรงงานไทยติดต่อดังกล่าวส่วนใหญ่กับบริษัทจัดหางานเอกชนมากถึงร้อยละ 84.2 รองลงมาติดต่อกับนายจ้างโดยตรง (ร้อยละ 9.6) และติดต่อกับกรมการจัดหางาน (ร้อยละ 5) แรงงานให้ความเห็นว่า การติดต่อผ่านบริษัทเอกชนสะดวก (ร้อยละ 23.2) รองลงมาคือ เพื่อน หรือญาติแนะนำ (ร้อยละ 22.8) และบริษัทสามารถให้บริการที่รวดเร็ว (ร้อยละ 22.2) ซึ่งเมื่อพิจารณาถึงความพึงพอใจต่อการจัดการพบว่าแรงงานมีความพึงพอใจปานกลาง ถึงพอใจมาก (ร้อยละ 54.6 และร้อยละ 34.6 ตามลำดับ) ส่วนผู้ที่ตอบว่าพอใจน้อย หรือไม่พอใจในการจัดการ (ร้อยละ 6.3 และร้อยละ 2.9 ตามลำดับ) เนื่องจากค่าหัวสูง (ร้อยละ 65.8)

รองลงมาคือ ค่าแรงไม่เป็นไปตามที่ตกลง และ งานไม่ตรงกับที่ตกลง (ร้อยละ 15.4 เท่ากัน) และไม่มีกรอบเตรียมความพร้อมก่อนไป (ร้อยละ 3.4) ซึ่งข้อเสนอแนะเกี่ยวกับบทบาทของรัฐเพื่อการจัดการบริษัทจัดหางาน คือ ควรมีระบบตรวจสอบคุณภาพบริษัทจัดหางาน (ร้อยละ 32.4) ควรมีการสนับสนุนการจ้างงานที่แรงงานสามารถใช้ประโยชน์ได้เหมาะสมกับประเทศที่ไป (ร้อยละ 24.9) ควรมีการกำกับดูแล ติดตามประเมินผล (ร้อยละ 22.4) และควรควบคุมจำนวนแรงงานที่ไปทำงานต่างประเทศ (ร้อยละ 19.6)

กรณีการเลือกไปทำงานต่างประเทศโดยผ่านกรมการจัดหางานซึ่งมีเพียงร้อยละ 5 เท่านั้น สะท้อนถึงข้อจำกัดของการบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศที่ซ้ำว่ามีขั้นตอนมาก (ร้อยละ 54.4) หน่วยงานน้อยและติดต่อไม่สะดวก (ร้อยละ 25.3) มีค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปสำนักงานจัดหางาน (ร้อยละ 18.5) และเจ้าหน้าที่บริการไม่ดี (ร้อยละ 1.3) อย่างไรก็ตาม การเดินทางไปทำงานต่างประเทศโดยผ่านกระทรวงแรงงานมีข้อดี 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 ซึ่งอาจเหนือศักยภาพของแรงงานไร้ฝีมือ จบการศึกษาระดับประถมศึกษา และอาศัยอยู่แต่ในชนบทที่จะสามารถติดต่อประสานงานกับต่างประเทศด้วยตนเอง

## 5. ความเชื่อมโยงระหว่างแรงงานต่างด้าวกับการไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทย

จากการสัมภาษณ์นายจ้างที่รับแรงงานต่างด้าวเข้าทำงาน ในภาคการผลิต (การผลิตถุงพลาสติก ร้านอาหาร สิ่งทอ) และภาคบริการ อันได้แก่ แรงงานรับจ้างทั่วไป รวมทั้งการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญต่อประเด็นนี้ได้คำตอบในแนวทางเดียวกันว่า ไม่พบความเชื่อมโยงระหว่างนโยบายการส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศกับการอนุญาตให้แรงงานจากประเทศเพื่อนบ้านมาทำงานในประเทศไทยอย่างเด่นชัด อาจกล่าวได้ว่าแรง

งานต่างด้าวไม่ได้แย่งงานคนไทยกลุ่มที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ อย่างไรก็ตาม ผู้เชี่ยวชาญเห็นว่า ถึงแม้ไม่มีผลกระทบ แต่ก็ทำให้อาชีพระดับล่างไม่พัฒนา นอกจากนี้ผู้เชี่ยวชาญเห็นว่า การอพยพย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทย เป็นเรื่องธรรมชาติที่คนจะไปแสวงหารายได้ที่ดีกว่า ขณะที่แรงงานจากประเทศเพื่อนบ้านก็สามารถเข้ามาทำงานในประเทศไทย เพราะสภาพปัญหาเศรษฐกิจของประเทศตนฝืดเคือง สังคมแตกแยก ปัญหาความไม่ปลอดภัย สวัสดิการไม่เอื้อให้มีชีวิตที่ดีได้ ในขณะที่แรงงานต่างด้าวยินดีทำงานประเภทที่คนไทยไม่ทำเพราะ "คนไทยไม่รักในอาชีพ ไม่พอใจ และ ไม่ภาคภูมิใจในอาชีพของเรา" อันได้แก่ งานประเภท 3D ทั้งหลาย แล้วคนไทยเองก็ไปทำงานในประเทศอื่นซึ่งมีรายได้สูงกว่า ถึงแม้จะเป็นงานเหน็ดเหนื่อยก็ตาม ซึ่งก็ไม่ได้ไปแย่งงานแรงงานท้องถิ่นของประเทศปลายทางทำ เพราะเป็นงานที่คนท้องถิ่นปฏิเสธที่จะทำ ดังนั้น จึงทำให้ประเทศปลายทางมีความต้องการแรงงานจากต่างประเทศ สำหรับงานระดับล่างเหล่านี้

สอดคล้องกับคำตอบของแรงงานไทยจากการสำรวจ ที่เห็นว่าแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยนั้นไม่มีผลที่ทำให้แรงงานไทยต้องไปทำงานที่ต่างประเทศ (ร้อยละ 75) เพราะไม่ว่าภาวการณ์ทำงานจะเป็นอย่างไร พวกเขาที่ต้องการไปทำงานต่างประเทศเองตามค่านิยมของสังคม (ร้อยละ 13.9) ซึ่งต่างประเทศให้ค่าจ้างสูงกว่าอีกด้วย นอกจากนี้งานที่ยังเป็นงานคนละประเภทกัน

## สรุปผลการวิจัย

งานวิจัยฉบับนี้ยืนยันว่า ไม่ว่าสภาวะการณ์ทางเศรษฐกิจของประเทศจะเป็นเช่นไร หรือนโยบายการพัฒนาประเทศของรัฐบาลจะแตกต่างกันในแต่ละยุคแต่ละสมัยอย่างไร การอพยพย้ายถิ่นในลักษณะชั่วคราวแบบการเดินทางไปทำงานต่างประเทศยังเป็นเป้าหมายและมีความจำเป็นสำหรับคนที่อยู่วัยแรงงานบางกลุ่มของประเทศไทย เพราะยังคงเป็นกลไกที่จะช่วยลดความยากจน ปลดหนี้สิน อีกทั้งยังนำไปสู่การมีชีวิตที่ดีขึ้น กล่าวคือแรงงานที่อยู่ในแถบชนบทยากจนแล้วหลังจากโดยเฉพาะในพื้นที่ภาคเหนือและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เกี่ยวข้องกับ

ภาคการเกษตรมาตลอดมากกว่า 10 ปี โดยเฉพาะแรงงานเพศชายยังอยู่ในวัยแรงงาน อายุระหว่าง 31-50 ปีที่ต้องแบกรับภาระการเลี้ยงดูสมาชิกครอบครัวที่ส่วนใหญ่เป็นวัยพึ่งพิงจำนวน 5 คน แรงงานไทยต้องรับผิดชอบหนี้สินจากการทำการเกษตรและค่าใช้จ่ายในครัวเรือนประมาณ 10,000-50,000 บาท พวกเขาเหล่านี้ส่วนใหญ่มีการศึกษาไม่สูงจบเพียงแค่ระดับประถมศึกษา ทักษะฝีมืออ่อน ประสบกับปัญหาความยากจนซ้ำซาก และไม่มีโอกาสที่จะเก็บเงินเป็นก้อนเพื่อเริ่มต้นชีวิตใหม่หากยังทำงานที่ประเทศไทยต่อไป การเดินทางไปต่างประเทศจึงถือเป็นจุดเปลี่ยนที่น่าเสียดายของชีวิตแรงงานในช่วงที่ยังพอมีเรี่ยวแรงและถือเป็นความคุ้มค่าไม่ว่าจะสามารถเก็บเงินได้มากน้อยแค่ไหนก็ตาม แต่พวกเขาก็สามารถส่งเงินกลับประเทศไทยให้ครอบครัวใช้โดยเฉลี่ย 10,000-15,000 บาทต่อเดือน ทั้งนี้แรงงานที่เดินทางไปไม่ได้มีการคิดถึงต้นทุนและการสูญเสียทางสังคมมากเท่าใดนัก

ผลการวิจัยยังพบว่า การที่แรงงานไทยเดินทางไปทำงานต่างประเทศนั้น จากมุมมองของผู้เชี่ยวชาญ ถือเป็นสิทธิในการประกอบอาชีพที่จะเป็นช่องทางให้แรงงานมีการเรียนรู้ใหม่ และสามารถเพิ่มรายได้ให้กับประเทศไทยโดยที่ไม่มีผลลบกับประเทศในประเด็นการสูญเสียแรงงานที่จะพัฒนาประเทศเนื่องจาก กลุ่มแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศเป็นกลุ่มที่มีทักษะฝีมือต่ำซึ่งแรงงานจากเพื่อนบ้านสามารถทดแทนการปฏิบัติงานในลักษณะเดียวกันได้ จากข้อมูลการสัมภาษณ์นายจ้างที่จ้างแรงงานต่างด้าวพบว่า การทำงานระดับล่างที่ประเทศไทยนั้นเป็นสิ่งที่แรงงานต่างด้าวรับได้ในระดับที่น่าพอใจ เพราะยังดีกว่าเป็นแรงงานที่ประเทศของเขาซึ่งให้ค่าจ้างถูกกว่า อีกทั้งยังทำงานหนักกว่าอีกด้วย นอกจากนี้ พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 ประกาศใช้กัน วันที่ 13 ก.พ. 2551 ออกมาบังคับใช้แล้ว ซึ่งการจ้างแรงงานต่างชาติด้อยมทำให้ถูกต้องได้ และได้รับการคุ้มครองแรงงานและสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลทำให้แรงงานต่างด้าวได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย และมีการจ้างงานการจดทะเบียนตาม พ.ร.บ. ที่หน่วยงานที่รัฐกำหนดเอาไว้ ซึ่งทำให้แรงงานต่างด้าวต้องการมาทำงานที่ประเทศไทยเป็นอย่างมาก

แต่ประเด็นที่น่าห่วงใยก็คือ แรงงานไทยทราบข้อมูลการทำงานต่างประเทศจากนายหน้ามากที่สุด (ร้อยละ

48.80) ส่งผลให้การดำเนินการไปต่างประเทศโดยติดต่อสมัครงานส่วนใหญ่กับบริษัทจัดหางานเอกชนมากถึงร้อยละ 84.2 รองลงมาติดต่อกับนายจ้างโดยตรง (ร้อยละ 9.6) และติดต่อกับกรมการจัดหางาน เพียงร้อยละ 5 เท่านั้น นอกจากนี้ แรงงานมีภาระเรื่องค่าใช้จ่ายในการเดินทางเฉลี่ยคนละ 50,000- 100,000 บาท โดยเสียค่าธรรมเนียมให้บริษัทจัดหางานเอกชนถึง 82,710.35 บาทต่อคนต่อการเดินทางในแต่ละครั้ง ซึ่งเงินที่แรงงานต้องดิ้นรนหามาดำเนินการนั้น ร้อยละ 29.60 เป็นเงินกู้ยืมจากระบบเสียดอกเบี้ยร้อยละ 3 ต่อเดือน ถึงแม้ว่ากระทรวงแรงงานจะมีโครงการสินเชื่อเพื่อการไปทำงานต่างประเทศก็ตาม เหล่านี้เป็นสิ่งที่สะท้อนข้อท้าทายในการบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศที่หน่วยงานรัฐโดยกระทรวงแรงงาน จำต้องหามาตรการเพื่อเอื้อให้เกิดสวัสดิภาพแก่แรงงานในการเดินทางไปทำงานต่างประเทศมากยิ่งขึ้น

นอกจากนี้ งานวิจัยไม่พบว่า การส่งเสริมแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศมีความเกี่ยวข้องกับการอนุญาตให้แรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศไทยด้วยเหตุผลที่ว่า ประการแรก งานที่แรงงานต่างด้าวเข้ามาทำคืองานภาคอุตสาหกรรม (ประมง ก่อสร้าง เป็นต้น) และภาคบริการ (แม่บ้าน ร้านอาหาร เป็นต้น) ในขณะที่แรงงานที่ไปทำงานต่างประเทศส่วนใหญ่เป็นแรงงานภาคเกษตรและรับจ้างทั่วไป ซึ่งไม่มีผลกระทบเชิงลบต่อตลาดแรงงานส่วนรวมมากนัก

ประการต่อมา การอพยพย้ายถิ่นเพื่อทำงานในที่ที่ให้ค่าจ้างผลตอบแทนที่ดีกว่า เป็นเรื่องธรรมชาติ อีกทั้งยังเป็นเรื่องของค่านิยม ดังนั้น แรงงานจากประเทศที่เจริญน้อยกว่า จึงเต็มใจที่จะเข้ามาทำงานในประเทศที่เจริญมากกว่าประเทศตน ดังเช่นแรงงานพม่า ลาว เขมร หรือบังคลาเทศ ที่ต้องการเข้ามาทำงานที่ประเทศไทย โดยที่นายจ้างไทยก็ยินดีที่จะจ้างแรงงานเหล่านั้น และยังคงต้องพึงพาแรงงานต่างด้าวต่อไปในระยะกลางถึงระยะยาว (ฟิลิป มาร์ติน ,2546) เนื่องจากค่าแรงถูกกว่า (โดยเฉพาะหากเป็นแรงงานผิดกฎหมาย) ทำงานหนักได้ดีกว่า รวมทั้งไม่เรียกร้องมากเรื่อง ในขณะที่แรงงานไทยใฝ่ฝันที่จะไปทำงานที่ไต้หวัน เกาหลีใต้ หรือประเทศญี่ปุ่น ซึ่งแรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศนั้น หากคิดเป็นสัดส่วนกับกำลังแรงงานทั้งหมดของประเทศนั้น นับว่าอยู่ในอัตรา

ที่ต่ำ กล่าวคือประมาณ 1.5 แสนคน ต่อ 37.80 ล้านคน (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2550) ส่วนใหญ่เคยประกอบอาชีพในภาคเกษตรและเกิดภาวะขาดทุน มีหนี้สินจึงได้ย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศเนื่องจากได้รับค่าจ้างแรงงานที่สูงกว่าการทำงานภายในประเทศ ทั้งนี้ แรงงานที่เคยไปต่างประเทศส่วนใหญ่ สามารถส่งเงินมาให้ครอบครัวเป็นประจำและกลับมาจากต่างประเทศพร้อมเงินก้อน ซึ่งเป็นที่เล่าขานในความสำเร็จ (Success Story) ทั่วหมู่บ้าน ก่อให้เกิดค่านิยมในการไปทำงานต่างประเทศ ทำให้เชื่อว่าการเดินทางไปทำงานต่างประเทศก็เหมือนได้ค่าจ้างดีกว่าสูงกว่า ดูทันสมัย แต่งตัวสะอาด ทำงานเป็นกะเป็นเวลา มีวันหยุดและมีสวัสดิการที่ดีกว่า เมื่อหมดสัญญากลับมาเมืองไทยจะกลายเป็นคนที่ได้รับการยกย่อง ได้รับการยอมรับในสถานภาพทางสังคมที่เลื่อนสูงขึ้นกว่าเมื่อตอนทำงานภาคเกษตรที่ท้องถิ่นของตน

### ข้อเสนอแนะ

สำหรับข้อเสนอแนะเพื่อบริหารจัดการแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศนั้น มีดังนี้

1) เนื่องจากการเคลื่อนย้ายแรงงานเป็นปรากฏการณ์ที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ในโลกยุคโลกาภิวัตน์ ดังจะเห็นได้จากแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงาน 3D ที่แรงงานไทยปฏิเสธที่จะทำ ในขณะที่แรงงานไทยก็แสวงหาช่องทางที่จะเดินทางไปทำงานในลักษณะ 3D ของต่างประเทศซึ่งได้ค่าจ้างงานที่สูงกว่าตามการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศนั้นๆ รัฐบาลไทยจึงควรมีนโยบายการส่งเสริมที่ชัดเจน โดยต้องทำให้เป็นเรื่องที่ถูกกฎหมาย และอยู่ในระบบภายใต้การกำกับ ดูแลของกระทรวงแรงงาน

2) การไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทย เป็นโอกาสในการสร้างรายได้มากกว่าการทำงานในประเทศ ซึ่งนอกจากจะเป็นโอกาสในการพลิกฟื้นชีวิตของแรงงานและครอบครัวแล้ว ยังมีผลอื่นๆที่ตามมา เช่น ประสิทธิภาพในการทำงาน การเรียนรู้รูปแบบการทำงานจากบริษัทต่างชาติ เป็นต้นซึ่งมิได้เป็นเพียงการไป "ซุกทอง" เท่านั้น

3) ภารกิจของกระทรวงแรงงานคือ เป็นเจ้าภาพหลัก ทั้งในด้าน ส่งเสริม คัดกรองและพัฒนา โดยพิจารณาทั้งมิติเชิงปริมาณ อันได้แก่ จำนวนแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศต่อปี หรือ จำนวนประเทศใน

ภูมิภาคต่างๆ ที่มุ่งให้เพิ่มมากขึ้น รวมทั้งการคำนึงถึงกระบวนการในการส่งแรงงานภายใต้แนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงานและสิทธิแรงงาน ใน 3 ระยะที่สำคัญ ได้แก่ ช่วงก่อนตัดสินใจเดินทาง ช่วงเวลาที่ทำงานที่ต่างประเทศ รวมทั้ง ช่วงหลังจากสัญญาสิ้นสุดลงและแรงงานเดินทางกลับประเทศไทย

4) รัฐต้องสร้างกลไกให้คนที่ไปทำงานมีความเสี่ยงน้อยที่สุดและมีหนี้น้อยที่สุดที่จะเป็นต้นทุนในการเดินทางไปทำงานที่ต่างประเทศ ทั้งจากความเสี่ยงจากการถูกหลอก และถูกเอารัดเอาเปรียบ และชี้ให้แรงงานเห็นว่าการไปทำงานต่างประเทศได้รับผลคุ้มค่าหรือไม่ หนทางหนึ่งคือการขยายช่องทางการเดินทางไปทำงานต่างประเทศผ่านสำนักงานจัดหางานของรัฐบาลตามจังหวัดต่างๆและพัฒนาการให้บริการให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เพื่อลดโอกาสที่แรงงานจะถูกหลอกจากการสมัครงานกับบริษัทจัดหางานเอกชน รวมทั้งเพิ่มการจัดส่งคนงานแบบรัฐต่อรัฐกับประเทศต่างๆ มากขึ้นเพื่อให้คนงานได้รับประโยชน์สูงสุด เพราะคนงานจะเสียค่าใช้จ่ายเพียงค่าเดินทาง และค่าตรวจโรคเท่านั้น

5) หากพิจารณาเตรียมการให้ผู้ที่สนใจจะเดินทางไปทำงานต่างประเทศ ควรเริ่มจากการสร้างความเข้าใจ ที่ถูกต้อง และการมองรอบด้านเกี่ยวกับการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ ทั้งในเรื่องราวที่ประสบความสำเร็จ และล้มเหลวของแรงงานไทยรุ่นก่อนๆ เพื่อให้แรงงานตัดสินใจ ประเมินความคุ้มค่าบนพื้นฐานข้อมูลที่สมบูรณ์ที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ก่อนจะลงทุนเดินทางไปทำงานต่างประเทศ

6) ในกรณีที่ตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศเรียบร้อยแล้ว ฟังมีกลไกและระบบที่ทำให้แรงงานได้รับทราบลักษณะงานและเงื่อนไขการทำงานก่อนการเดินทาง รวมทั้งมีการเตรียมความพร้อมทั้งด้านภาษา วัฒนธรรมและจิตใจ ในกรณีที่บริษัทจัดหางานเป็นผู้จัดส่ง รัฐต้องสร้างกลไกในการควบคุม ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลบริษัทจัดหางานให้ดียิ่งขึ้นเพื่อไม่ให้เกิดการ "ทำนาบนหลังคน"

7) หากแรงงานติดต่อเดินทางไปทำงานด้วยตนเอง เป็นหน้าที่หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องที่จะต้องตรวจสอบให้ชัดเจนว่ามีใช่เป็นการอำพรางโดยบริษัทจัดหางานเป็นผู้อยู่เบื้องหลัง เพราะพบว่าเป็นกรณีที่คนงานถูกหลอก

ลวงมากที่สุด และเป็นไปได้ยากที่คนงานซึ่งส่วนใหญ่ จบการศึกษาระดับประถมศึกษาจะติดต่อกับบริษัท ประเทศปลายทางด้วยตนเอง

8) การเตรียมความพร้อมให้แรงงานไทยก่อนการเดินทาง ควรเป็นการอบรมเชิงปฏิบัติการที่เป็นการเตรียมการแบบต่อเนื่องเชิงกระบวนการ นอกเหนือจากลักษณะงานที่จะไปทำและวัฒนธรรมของประเทศปลายทางแล้ว ควรอบรมความรู้ในด้านภาษาให้พอสื่อสารได้ รวมไปถึง การกระตุ้นให้คิดเป็นคิดดี รับผิดชอบ มีการใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ รู้วิธีการบริหารการเงิน รู้จักการใช้ชีวิต การรักษาสุขภาพ การสร้างภูมิคุ้มกันต่ออายุขัย เรื่องสูสาว การพนัน และ ยาเสพติด เป็นต้น

9) ควรเน้นการทำงานเชิงประสานความร่วมมือ การคุ้มครองแรงงานไทยในต่างประเทศกับหน่วยงานหลักที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ กองคุ้มครองและดูแลผลประโยชน์คนไทยในต่างประเทศ กรมการกงสุล กระทรวงการต่างประเทศ รวมถึงองค์กรพัฒนาเอกชนที่เกี่ยวข้องในประเทศนั้น เช่น องค์กรคริสเตียนที่ช่วยแรงงานไทย ในประเทศเกาหลีใต้ เป็นต้น

10) การสนับสนุนการรวมกลุ่มของแรงงานไทยที่ต่างประเทศ เพื่อเป็นแหล่งสนับสนุนทางสังคม การสนับสนุนให้แรงงานไทยมีการบูรณาการอย่างผสมกลมกลืนกับคนของประเทศปลายทาง อันสอดคล้องกับ นโยบายการบูรณาการ (Integration policies) ของ IOM

11) ควรพิจารณาสร้างระบบคุ้มครองครอบครัวของแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ ทั้งในด้านการบริหารจัดการการเงิน การครองชีวิตครอบครัว รวมทั้ง การบริหารการผลิตทางการเกษตร การคำนวณต้นทุน การตลาด และคุณภาพของผลผลิต

12) การส่งแรงงานไทยไปต่างประเทศเกี่ยวข้องกับหลายหน่วยงาน เริ่มตั้งแต่การผลิตแรงงานที่มีคุณภาพ โดยการเริ่มจากการศึกษาขั้นพื้นฐานและ การศึกษาระดับวิชาชีพ ความรู้ด้านภาษาต่างประเทศ การสอนให้คิดเป็น (กระทรวงศึกษาธิการ) นอกจากนี้ต้องมี ยุทธศาสตร์การส่งแรงงานไปต่างประเทศ เช่น การจัดกลุ่มแรงงานที่มีระดับความพร้อมในการไปทำงานต่างประเทศ ควรส่งแรงงานไปประเทศใด อย่างไร ระบบการคุ้มครองควรเป็นเช่นไร (กระทรวงการต่างประเทศ) รวมทั้งเรื่อง การคุ้มครองดูแลแรงงาน การเจรจาต่อรองเพื่อ

ผลประโยชน์ของแรงงาน และการคุ้มครองครอบครัวของแรงงานที่ประเทศไทย เป็นต้น (กระทรวงแรงงานและกระทรวงการต่างประเทศ)

13) กระทรวงแรงงานควรทำงานวิจัยเกี่ยวกับผลกระทบในแง่สังคมต่อแรงงานก่อนเดินทางและหลังจากกลับจากต่างประเทศ โดยเป็นการศึกษาวิจัยระยะยาว เพื่อพัฒนาระบบการส่งแรงงานไทยไปต่างประเทศต่อไป

14) ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความคิดเห็นของแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานที่ประเทศไทย ในประเด็นสวัสดิการแรงงาน

### บรรณานุกรม

กฤตยา และคณะ. (2540). บทสังเคราะห์สถานการณ์คนข้ามชาติและทางเลือกนโยบายการนำเข้าแรงงานข้ามชาติของประเทศไทย. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม.

กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน. (2548). รายงานผลความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าว การพิจารณาจำนวนการอนุญาต (โควตา) และการพิจารณาต่ออายุใบอนุญาตทำงานของคนต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติ พม่า ลาว กัมพูชา ปี 2548 ทั่วประเทศ, ข้อมูลระหว่างวันที่ 1 มิถุนายน 2548 - 30 สิงหาคม 2548, ศูนย์ปฏิบัติการจัดระบบการ ทำงานของคนต่างด้าวสัญชาติ พม่า ลาวและกัมพูชา (ศจต.) สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว, 21 กันยายน 2548. (เอกสารโรเนียว)

กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน, กองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไป ทำงานในต่างประเทศ, เอกสารสำนักงานบริหารแรงงานไทยในต่างประเทศ.

กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน. (2548). สถิติคนต่างด้าวคงเหลือทำงานในประเทศไทย (ประเภทชั่วคราว ประเภทส่งเสริมการลงทุนและประเภทมาตรา 12 จำแนกตามสัญชาติและอาชีพ, สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว, ธันวาคม 2547. (เอกสารโรเนียว)

กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน. (2548). สรุปผลการดำเนินการการอนุญาตให้ แรงงานต่างด้าว (โควตา) และการอนุญาตทำงานแรงงานต่างด้าวตาม มติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 10 พฤษภาคม 2548 และวันที่ 19 กรกฎาคม 2548 ข้อมูลระหว่างวันที่ 1 มิถุนายน 2548 - 30 สิงหาคม 2548. ศูนย์ปฏิบัติการจัดระบบการทำงานของคนต่างด้าวสัญชาติ พม่า ลาว และ

- กัมพูชา (ศจด.) สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว, 21 กันยายน 2548. (เอกสารโรเนียว)
- กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน (2548), การไปทำงานต่างประเทศ, วารสารข่าวสารตลาดแรงงาน ไตรมาสที่ 1 หน้า 21 - 23.
- กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม (2540), การส่งเสริมแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ, กรุงเทพมหานคร.
- กระทรวงมหาดไทย (2549) สำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ กรมแรงงาน. แรงงานไทยในต่างประเทศ .
- กองวิชาการและแผนงาน กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน (2543) ความคาดหวังของแรงงานไทยต่อแผนการดำเนินชีวิตภายหลังจากกลับจากการทำงานในต่างประเทศ.
- เกษมสันต์ จิณณวาโส. (2538). แรงงานอพยพจากต่างประเทศ: ข้อเท็จจริง ประเด็นปัญหา และแนวทางแก้ไข. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย.
- ปลัดกระทรวง, สำนักงาน, กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม. (2541). รายงานผลการปฏิบัติงาน สภาที่ปรึกษาเพื่อการพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ชุดที่ 9 ระหว่าง 11 กุมภาพันธ์ 2539 - 10 กุมภาพันธ์ 2541. หน้า 33 - 36 และหน้า 38 - 45, 2541.
- ปิ่น วรณพินิจ. (2546) สถานการณ์แรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศกับความมั่นคงทางเศรษฐกิจ. รายงานการวิจัย.
- ฝ่ายกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ. สำนักบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ. กระทรวงแรงงาน. เอกสารประชาสัมพันธ์สั้นเชื้อ .(เอกสารอัดสำเนา).
- ฝ่ายแรงงาน ประจำสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงเทลอาวีฟ. (2543) แรงงานภาคเกษตรไทยในอิสราเอล : สภาพปัญหาและแนวทางแก้ไข, (อัดสำเนา).
- พีรเทพ รุ่งชีวิน และ สุขาย ปิยภักดิ์ (2525).การขุดทองในทะเลทรายของแรงงานไทย เอกสารประกอบใน Work Shop Series ของ NIED ครั้งที่ 11 สถาบันไทยคดีศึกษา ร่วมกับ คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พีรเทพ รุ่งชีวิน และคณะ. (2525). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจไปทำงานในตะวันออกกลางและปัญหาที่เกิดขึ้นแรงงานไทย. (อัดสำเนา).
- ฟิลิป มาร์ติน. (2546). แนวทางการปรับปรุงการบริหารจัดการแรงงานต่างชาติในประเทศไทย.กรุงเทพฯ: สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ.
- ภัสสร ลิมานนท์ และ เพ็ญพร ชีระสวัสดิ์.(2532) การอพยพย้ายถิ่นกับการพัฒนา. สถาบันประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ยงยุทธ แฉล้มวงษ์ และ ฉลองภพ สุสังกร์กาญจน์. (2539). การจัดการแรงงานอพยพต่างชาติในระยะยาว. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย.
- วงศ์ จันทอง. (2537) การส่งออกแรงงานไทย อดีต ปัจจุบัน และอนาคต, เอกสารประกอบการสัมมนาเรื่อง "สถานการณ์คนข้ามชาติของประเทศไทย"
- วาทีณี บุญชะลิกษ์ (บก.) (2540). รายงานวิจัยฉบับภาษาไทย เรื่อง "การติดตามผู้ย้ายถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ": การย้ายถิ่นเป็นการเพิ่มรายได้หรือความเครียดให้กับครอบครัวชนบท. สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- วิทยาลัยประชากรศาสตร์.(2544). การอพยพย้ายถิ่นข้ามชาติกับการพัฒนามนุษย์ในอาเซียน: นโยบายและผลกระทบ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิไลวรรณ พลอยทับทิม. (2547). แนวโน้มและผลกระทบแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ.
- สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล และ กองวางแผนทรัพยากรมนุษย์ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2533) รายงานการสัมมนาโดยขยายการอพยพย้ายถิ่นในประเทศไทย การสัมมนาเรื่องข้อมูลที่จำเป็น.
- สถาบันวิจัยประชากรและสังคม, มหาวิทยาลัยมหิดล. (2540). การอพยพย้ายถิ่นเป็นการเพิ่มรายได้หรือเพิ่มความเครียดให้กับครอบครัวชนบท, รายงานวิจัยภาษาไทย เรื่อง การติดตามผู้ย้ายถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.
- 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). สิทธิประโยชน์ของแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2550) การสำรวจภาวะการมีงานทำ.
- สุภัท สุชน, แรงงานไทยในประเทศบรูไน, (2539) . เอกสารประกอบการประชุมเชิงปฏิบัติการโครงการวิจัยเรื่อง Thai Migrant Workers in South - East and East Asia (กรุงเทพ 23 - 24 พฤษภาคม 2539) สถาบันเอเชียศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุภางค์ จันทวานิช. (2544) . ตลาดแรงงานไทยในเอเชียตะวันออกเฉียงและเอเชียตะวันออกเฉียงใต้กับ ผลกระทบจากเศรษฐกิจถดถอยในปลายศตวรรษที่ 90, รายงานผลสังเคราะห์, ศูนย์วิจัยการอพยพย้ายถิ่นแห่งเอเชีย สถาบันเอเชียศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุภางค์ จันทวานิช.(2544) . รายงานผลสังเคราะห์ตลาดแรงงานไทยในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้กับผลกระทบจากภาวะเศรษฐกิจถดถอยในปลายทศวรรษที่ 90. ศูนย์การวิจัยเพื่อการอพยพย้ายถิ่นแห่งเอเชีย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ลี เอฟเวอร์ทท์ เอส. (2522) . ทฤษฎีการย้ายถิ่น. แปลโดย ดร.ปราโมทย์ ประสาทกุล. กรุงเทพฯ:โครงการเผยแพร่ข่าวสารและการศึกษาด้านประชากร.
- อุไรวรรณ เทียนทอง. (2551). การมอบนโยบายการปฏิบัติงานของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน (นางอุไรวรรณ เทียนทอง) แก่ผู้บริหารกระทรวงแรงงาน ตั้งแต่ระดับ 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.