

สาเหตุและปัญหาของแรงงานไทยในการไปทำงานต่างประเทศ  
กรณีศึกษาแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานได้หวัน

นางสาวทัศนีย์ จิตต์ทองกุล

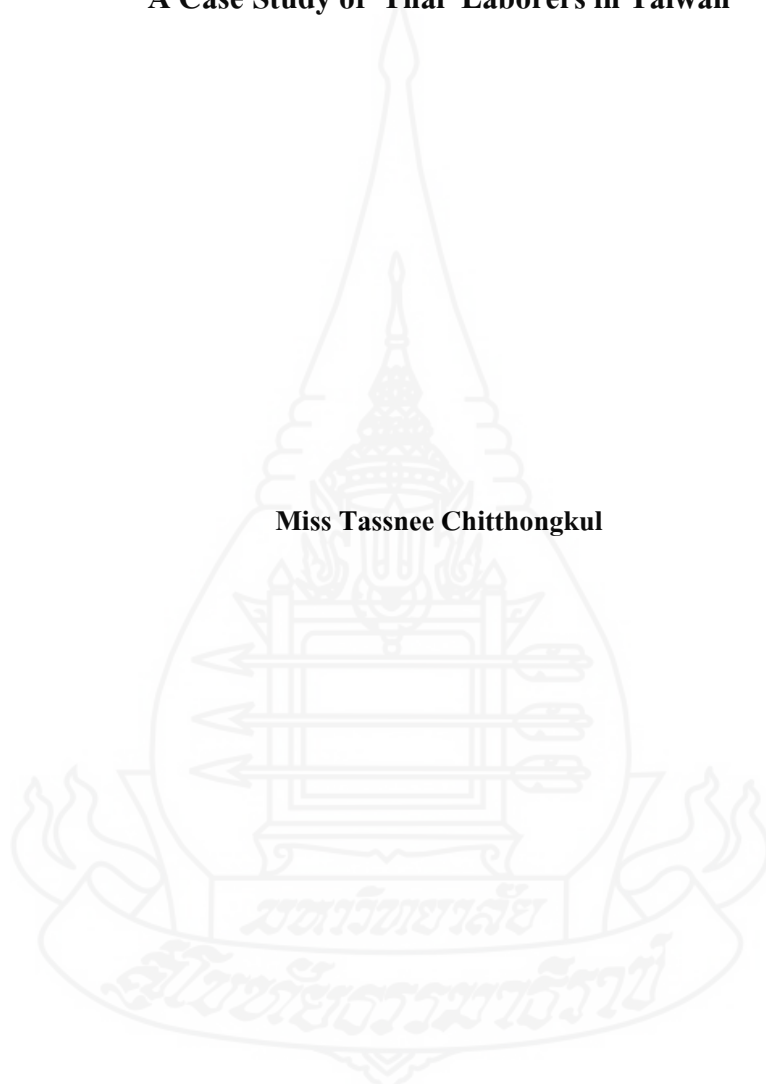


วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2554

**Causes and Problems of Thai Laborers Working Overseas:  
A Case Study of Thai Laborers in Taiwan**

**Miss Tassnee Chitthongkul**



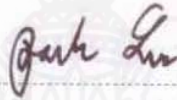
A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for  
the Degree of Master of Business Administration  
School of Management Science  
Sukhothai Thammathirat Open University

2011

หัวข้อวิทยานิพนธ์ สาเหตุและปัญหาของแรงงานไทยในการไปทำงานต่างประเทศ  
กรณีศึกษาแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานได้หวัน  
ชื่อและนามสกุล นางสาวทัศนีย์ จิตต์ทองกุล  
แขนงวิชา บริหารธุรกิจ  
สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช  
อาจารย์ที่ปรึกษา 1. รองศาสตราจารย์ ดร. กิ่งพร ทองใบ  
2. รองศาสตราจารย์สุพุมาลัย ชำนิจ

วิทยานิพนธ์นี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 7 ธันวาคม 2554

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์



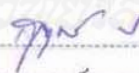
ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์สมชาย หิรัญกิตติ)



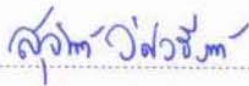
กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร. กิ่งพร ทองใบ)



กรรมการ

(รองศาสตราจารย์สุพุมาลัย ชำนิจ)



ประธานกรรมการบัณฑิตศึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร. สุจินต์ วิสวธีรานนท์)

**ชื่อวิทยานิพนธ์** สาเหตุและปัญหาของแรงงานไทยในการไปทำงานต่างประเทศ

กรณีศึกษาแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานได้หวัน

**ผู้วิจัย** นางสาวทัศนีย์ จิตต์ทองกุล รหัสนักศึกษาศึกษา 2523006282 **ปริญญา** บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

**อาจารย์ที่ปรึกษา** (1) รองศาสตราจารย์ ดร. กิ่งพร ทองใบ (2) รองศาสตราจารย์สุชมาลย์ ชำนิจ

**ปีการศึกษา** 2554

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาสภาพภูมิหลังของแรงงานไทยไปทำงานได้หวัน (2) ศึกษาสาเหตุและปัญหาของแรงงานที่เดินทางไปทำงานได้หวันและ (3) เสนอแนวทางในการพัฒนาการบริหารแรงงานที่เดินทางไปทำงานได้หวัน

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ แรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานได้หวันที่มีรายงานตัวหรือลงทะเบียนเพื่อไปทำงานต่างประเทศ ณ สำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศใน ช่วงปี 2553 จำนวน 395 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ร้อยละ

ผลการวิจัย พบว่า (1) แรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานได้หวันส่วนมากเป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 31 – 35 ปี มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ซึ่งเป็นโสด และยังไม่มีบุตร มีสมาชิกในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบระหว่าง 4 – 5 คน ซึ่งอาชีพเดิมเป็นเกษตรกร มีรายได้ ไม่แน่นอน และใช้บริการผ่านบริษัทจัดหางานเดินทางไปทำงานได้หวันในตำแหน่งใน โรงงานอุตสาหกรรม มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 17,001 – 18,000 บาท (2) สาเหตุก่อนไปทำงานได้หวันเพราะเป็นแรงงานที่ว่างงานและมีภาระหนี้สิน ปัญหาในด้านภาษาและการสื่อสารกับนายจ้างต่างชาติเป็นปัญหามากที่สุดในการเดินทางไปทำงานได้หวัน และ (3) แรงงานไทยได้เสนอแนะให้มีการแก้ไขกฎหมายกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานต่างประเทศให้เหมาะสมกับสถานการณ์ ให้รัฐเป็นผู้ดำเนินการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศให้มากขึ้น เผยแพร่พฤติกรรมกรรมการหลอกลวงของสาย/นายหน้าผ่านสื่อที่แรงงานรับฟังหรือรับชมได้โดยง่าย รัฐควรเพิ่มอัตราค่าจ้างเจ้าหน้าที่ในกระทรวงแรงงานในต่างประเทศ

**คำสำคัญ** สาเหตุและปัญหา แรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ ได้หวัน

**Thesis title:** Causes and Problems of Thai Laborers Working Overseas:  
A Case Study of Thai Laborers in Taiwan

**Researcher** Miss Tassnee Chitthongkul; **ID:** 2523006282; **Degree:** Master of Business Administration; **Thesis advisors:** (1) Dr. Kingporn Thongbai, Associate Professor; (2) Sukumal Chamni, Associate Professor; **Academic:** 2011

### **Abstract**

The objectives of this research were 1) to Study the background of Thai Laborers who want to working in Taiwan; 2) to study causes and problems of these workers; and 3) to inform guidelines to develop management of sending Thai laborers to work in Taiwan

The sample group consisted of 395 workers: who presented or registered for employment overseas at the Overseas Bureau of Thai Labor Management 2010. The research tool was a questionnaire. The statistics used for data analysis were frequency and percentage.

The Findings were 1) most workers in Taiwan were male, 31-35 years of age, with lower secondary education, single and no child, with 4-5 family members. They worked as farmers with uncertain income, used service with the labor employment company to work in Taiwan with positions in factories of for monthly income. 17,001-18,000 baht; 2) the causes prior to Taiwan employment were unemployment and having much debt. The problems in language and communication with Taiwanese employers were at the height level and; 3) These Thai workers suggested the amendment of fund law to help those seeking employment overseas appropriately with the situation. The state would manage by sending more workers overseas. The state should publicize the brokers' deceptive behavior through media with convenient accessibility of the workers. The state would increase personnel in the Ministry of Labor overseas.

**Keywords:** Causes and problems, Thai Laborers working Overseas, Taiwan

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์เรื่อง สาเหตุและปัญหาของแรงงานไทยในการไปทำงานต่างประเทศ กรณีศึกษา แรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานได้หวัน ได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยและการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช เป็นเพราะได้รับความกรุณาและความเสียสละเวลาอันมีค่ายิ่งในการให้คำปรึกษา แนะนำ ช่วยเหลือ ติดตามและให้กำลังใจของรองศาสตราจารย์ ดร. กิ่งพร ทองใบ และรองศาสตราจารย์สุขุมาลัย ชำนิจ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่านอย่างยิ่งและขอขอบพระคุณคณะอาจารย์กรรมการสอบการศึกษาในครั้งนี้ที่ได้ช่วยให้คำแนะนำและแก้ไข เพื่อความสมบูรณ์ของรายงาน และขอขอบคุณผู้บริหาร เจ้าหน้าที่กรมการจัดหางาน ที่สนับสนุนข้อมูลและเอกสารเพื่องานวิจัยให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ผู้วิจัยได้เติบโตและมีโอกาสศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษานั้น ล้วนได้รับการอุปการะเลี้ยงดูทั้งร่างกายและจิตใจ ตลอดจนการอบรมสั่งสอนเป็นอย่างดีจากบิดา มารดา ขอกราบขอบพระคุณท่านทั้งสองด้วยสำนึกในบุญคุณอันล้นพ้นยิ่ง

ทัศนีย์ จิตต์ทองกุล

ธันวาคม 2554

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	จ
กิตติกรรมประกาศ .....	ฉ
สารบัญตาราง .....	ฅ
สารบัญภาพ .....	ญ
บทที่ 1 บทนำ .....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....	1
วัตถุประสงค์ในการวิจัย .....	2
กรอบแนวความคิดในการวิจัย .....	3
ขอบเขตของการวิจัย .....	3
คำนิยามศัพท์ .....	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ .....	4
บทที่ 2 วรรณกรรมและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	5
แนวคิดเกี่ยวกับการย้ายถิ่น .....	5
แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ .....	10
แนวคิดเกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายแรงงาน .....	11
นโยบายของรัฐบาลในการส่งเสริมการไปทำงานต่างประเทศ .....	14
สถานการณ์การจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ .....	17
ลักษณะวิธีการและขั้นตอนการเดินทางไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทย .....	18
ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	19
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย .....	25
วิธีการดำเนินการวิจัย .....	25
ประชากรและพื้นที่ในการศึกษา .....	25
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา .....	26
การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	27
การวิเคราะห์ข้อมูล .....	27

## สารบัญ (ต่อ)

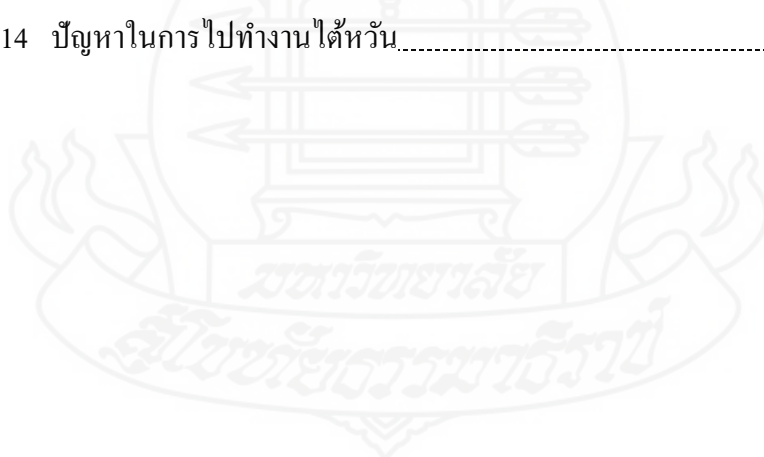
	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	28
ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพภูมิหลังของแรงงานไทยไปทำงานได้หวัน.....	28
ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสาเหตุและปัญหาของการไปทำงานได้หวัน.....	35
ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหา.....	57
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล.....	59
สรุปการวิจัย.....	59
อภิปรายผล.....	61
ข้อเสนอแนะการศึกษาครั้งต่อไป.....	62
บรรณานุกรม .....	63
ภาคผนวก .....	65
ก ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ (แบบสอบถาม).....	67
ข แบบสอบถาม.....	69
ค ข้อมูลจำเพาะได้หวัน.....	73
ง ประกาศกรมการจัดหางาน.....	77
ประวัติผู้วิจัย.....	111





สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 4.1 ลักษณะบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	28
ตารางที่ 4.2 จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกอาชีพเดิมก่อนไปทำงานได้หวั่น.....	31
ตารางที่ 4.3 จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกรายได้ต่อเดือนก่อนเดินทางไปได้หวั่น.....	32
ตารางที่ 4.4 จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกวิธีการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ.....	32
ตารางที่ 4.5 จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกประเภทตำแหน่งงานที่ไปทำงานในได้หวั่น.....	33
ตารางที่ 4.6 จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกรายได้ต่อเดือนที่ไปทำงานได้หวั่น.....	34
ตารางที่ 4.7 สาเหตุของการไปทำงานได้หวั่น.....	35
ตารางที่ 4.8 สาเหตุของการไปทำงานได้หวั่น จำแนกตามเพศ.....	37
ตารางที่ 4.9 สาเหตุของการไปทำงานได้หวั่น จำแนกตามอายุ.....	40
ตารางที่ 4.10 สาเหตุของการไปทำงานได้หวั่น จำแนกตามระดับการศึกษา.....	43
ตารางที่ 4.11 สาเหตุของการไปทำงานได้หวั่น จำแนกตามสถานภาพสมรส.....	47
ตารางที่ 4.12 สาเหตุของการไปทำงานได้หวั่น จำแนกตามจำนวนบุตร.....	50
ตารางที่ 4.13 สาเหตุของการไปทำงานได้หวั่น จำแนกตามสมาชิกในครอบครัว.....	53
ตารางที่ 4.14 ปัญหาในการไปทำงานได้หวั่น.....	56



ญ

## สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย..... 3



# บทที่ 1

## บทนำ

### 1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ประเทศไทยเป็นประเทศหนึ่ง ที่มีแรงงานเคลื่อนย้ายไปทำงานในต่างประเทศจำนวนมาก ในช่วงแรก ๆ ของการเคลื่อนย้ายแรงงานจะเป็นการเดินทางศึกษาต่อหรือหาประสบการณ์หรืออาศัยอยู่อย่างถาวรในประเทศนั้น ๆ ต่อมาประมาณปี พ.ศ. 2516 ได้มีการจัดส่งคนงานไปทำงานต่างประเทศโดยผ่านบริษัทจัดหางานกันเป็นจำนวนมากประกอบกับในช่วงดังกล่าวเป็นช่วงวิกฤตการณ์ราคาน้ำมันดิบมีราคาสูง ส่งผลให้ประเทศในภูมิภาคตะวันออกกลางมีรายได้จากการขายน้ำมันเป็นจำนวนมากมหาศาลซึ่งเงินดังกล่าวประเทศเหล่านี้ได้นำไปพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเป็นจำนวนมาก จึงมีความต้องการแรงงานต่างชาติเพิ่มขึ้น ทำให้แรงงานจากประเทศกำลังพัฒนาเดินทางไปทำงานในแถบตะวันออกกลางเป็นจำนวนมาก และประเทศไทยเป็นประเทศหนึ่งที่มีแรงงานไปทำงานในกลุ่มประเทศเหล่านี้ด้วยเช่นกัน จากข้อมูลของสำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน ปรากฏว่าในปี 2525 มีแรงงานไทยเดินทางไปทำงานในประเทศต่าง ๆ มากที่สุดถึงจำนวน 105,313 คน และในแต่ละปีถัดมามีจำนวนไม่ต่ำกว่า 70,000 คน จนกระทั่งปี พ.ศ. 2533 เป็นต้นมา การเคลื่อนย้ายแรงงานไทยไปทำงานในประเทศเหล่านี้ลดลง เนื่องจากอัตราการเจริญทางเศรษฐกิจของประเทศในแถบตะวันออกกลางได้ชะลอตัวลง มีผลให้อัตราการจ้างงานก็ได้ลดลงเช่นกัน สงครามอ่าวเปอร์เซียยังเป็นมูลเหตุสำคัญอีกประการหนึ่งที่ทำให้การเคลื่อนย้ายไปทำงานในประเทศตะวันออกกลางลดลง ค่าตอบแทนหรือค่าจ้างไม่เป็นที่ดึงดูดใจ แรงงานไทยจึงได้เปลี่ยนทิศทางไปสู่ตลาดแรงงานใหม่ในแถบเอเชียตะวันออก อาทิ เกาหลีใต้ ญี่ปุ่น ไต้หวัน บรูไน สิงคโปร์ มาเลเซีย และฮ่องกง ซึ่งประเทศเหล่านี้ถือเป็นกลุ่มประเทศอุตสาหกรรมใหม่ซึ่งประสบความสำเร็จในการพัฒนาประเทศ เศรษฐกิจมีการขยายตัวและต้องการแรงงานเป็นจำนวนมาก จึงกลายเป็นตลาดแรงงานที่สำคัญของกลุ่มประเทศกำลังพัฒนา ซึ่งประกอบด้วยแรงงานจากจีน ไทย เวียดนาม อินโดนีเซีย ฟิลิปปินส์ และพม่า เป็นต้น

ข้อมูลสถิติย้อนหลังสามปี พบว่า ในปี 2550 มีแรงงานไทยเดินทางไปทำงานต่างประเทศ จำนวน 99,986 คนไปทำงานไต้หวัน จำนวน 36,972 คน คิดเป็นร้อยละ 36.98 ในปี 2551 มีแรงงานไทยเดินทางไปทำงาน ต่างประเทศ จำนวน 93,600 คน ไปทำงานไต้หวัน จำนวน 31,436 คน

คิดเป็นร้อยละ 33.58 และในปี 2552 มีแรงงานไทยเดินทางไปทำงาน ต่างประเทศ จำนวน 78,717 คน ไปทำงานได้หวันจำนวน 26,638 คน คิดเป็นร้อยละ 33.84 (ข้อมูลจากสำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ) จะเห็นได้ว่า แรงงานไทยที่ไปทำงานได้หวันในแต่ละปีดังกล่าว มีจำนวนใกล้เคียงหรือมากกว่าหนึ่งในสามของแรงงานไทยทั้งหมดที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ และจากแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ แต่ละปีรายได้ส่งกลับประเทศเป็นจำนวนมหาศาล ทั้งมีส่วนช่วยบรรเทาปัญหาในประเทศ เช่น ปัญหาการว่างงาน ปัญหาความยากจน ปัญหาการก่ออาชญากรรม เป็นต้น

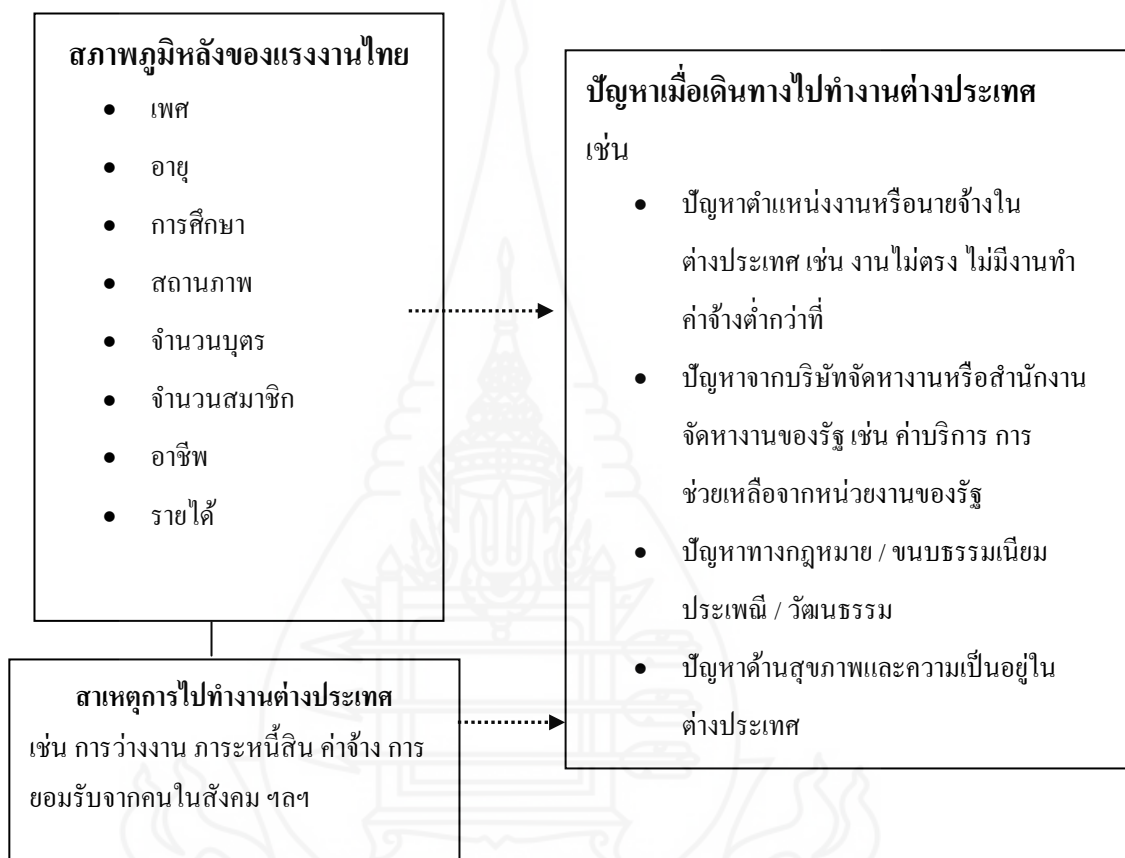
อย่างไรก็ตาม แม้จะมีแรงงานไทยเดินทางไปทำงานต่างประเทศเป็นจำนวนมาก แต่ก็มีจำนวนไม่น้อยที่ประสบปัญหาในการเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ และจากสถิติจากสำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศก็จะพบว่าใน พ.ศ. 2552 ได้หวันเป็นประเทศหนึ่งที่มีแรงงานไทยเดินทางไปทำงานอยู่ถึง 26,638 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 33.84 ของจำนวนแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในต่างประเทศทั้งหมด ซึ่งแรงงานไทยส่วนใหญ่เป็นแรงงานที่ทำงานในภาคการเกษตร การศึกษาน้อย เป็นแรงงานในระดับไร้ฝีมือและกึ่งฝีมือ โอกาสในการหางานทำมีรายได้สูงในประเทศมีน้อย ประกอบกับตลาดแรงงานในต่างประเทศเป็นแรงจูงใจให้แรงงานชนบทเหล่านี้ต้องพยายามดิ้นรนเพื่อเดินทางไปทำงานต่างประเทศ และมีความคาดหวังว่าจะมีโอกาสในชีวิตที่ดีขึ้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะวิจัยสาเหตุและปัญหาของแรงงานไทยในการไปทำงานต่างประเทศ ศึกษากรณี แรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานได้หวัน เพื่อเป็นข้อมูลในส่วนของภาครัฐในการพัฒนาการบริหารและจัดการดูแลการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ

## 2. วัตถุประสงค์ในการวิจัย

- 2.1 เพื่อศึกษาสภาพภูมิหลังของแรงงานไทยที่ไปทำงานได้หวัน
- 2.2 เพื่อศึกษาสาเหตุและปัญหาของแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานได้หวัน
- 2.3 เพื่อเสนอแนวทางในการพัฒนาการบริหารแรงงานที่เดินทางไปทำงานได้หวัน

### 3. กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากแนวคิดทฤษฎีและการวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปเป็นกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย ดังต่อไปนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

### 4. ขอบเขตของการวิจัย

#### 4.1 ขอบเขตด้านประชากร

ขอบเขตด้านประชากรที่ศึกษาได้แก่ แรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานได้หนึ่งในปี 2553 จำนวน 26,638 คน กลุ่มตัวอย่าง 395 คน

#### 4.2 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ในการศึกษาครั้งนี้ได้ทำการเก็บข้อมูลในช่วงเดือน กรกฎาคม ถึง สิงหาคม 2553

#### 4.3. ขอบเขตด้านพื้นที่

แรงงานที่เคยเดินทางไปทำงานได้หวันและมารายงานตัวหรือลงทะเบียนเพื่อเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ ณ สำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ กรมการจัดหางาน

### 5. นิยามศัพท์

5.1 สาเหตุของการไปทำงานต่างประเทศ หมายถึง เหตุหรือปัจจัย ปัญหาที่ทำให้แรงงานเดินทางไปทำงานต่างประเทศ เช่น การว่างงาน ไม่มีงานทำ ภาระหนี้สิน ค่าจ้าง การยอมรับจากคนในสังคม เป็นต้น

5.2 ปัญหาในการไปทำงานต่างประเทศ หมายถึง เมื่อเดินทางไปทำงานได้หวันแล้วสิ่งที่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตของมนุษย์ เป็นสิ่งที่ขัดขวางมิให้มนุษย์ได้พบกับความต้องการของตน หรือ สิ่งที่เป็นอุปสรรค ข้อขัดข้องต่างๆ เช่น ได้งานไม่ตรงตามสัญญาจ้าง ได้รับค่าจ้างต่ำกว่าที่กำหนด ขาดความรู้ความสามารถในตำแหน่งงาน สภาพที่พักอาศัย / ความเป็นอยู่ไม่เอื้ออำนวย เป็นต้น

5.3 แรงงานไทย หมายถึง คนหางานที่มีสัญชาติไทยเดินทางไปทำงานในประเทศได้หวัน ในที่นี้ศึกษาช่วงปีพ.ศ.2553

### 6. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- 6.1 ได้ข้อมูลเกี่ยวกับสาเหตุของแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานได้หวัน
- 6.2 ได้ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาของแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานได้หวัน
- 6.3 ผลการศึกษาเป็นส่วนหนึ่งที่น่ามาใช้ประโยชน์ต่อการกำหนดนโยบายและวางแผนในการส่งเสริมแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศ ซึ่งมีผลต่อแรงงานไทยที่จะเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ
- 6.4 เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับผู้สนใจในการศึกษาค้นคว้าและวิจัยต่อไป

## บทที่ 2

### วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องสาเหตุและปัญหาของแรงงานไทยในการไปทำงานต่างประเทศ ศึกษากรณี: แรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานได้หวัน ผู้วิจัยใช้กรอบแนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง คือ

1. แนวคิดเกี่ยวกับการย้ายถิ่น (migration Theories)
2. แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ (Motivation Theories)
3. แนวคิดกับการเคลื่อนย้ายแรงงาน
4. นโยบายของรัฐบาลในการส่งเสริมการไปทำงานต่างประเทศ
5. บทบาทของกระทรวงแรงงานต่อการจัดส่งแรงงานไปทำงานต่างประเทศ
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 1. แนวคิดเกี่ยวกับการย้ายถิ่น

##### 1.1 ความหมายของการย้ายถิ่น

ศิริพันธ์ อารทวิวงษ์ (2543: 101) ได้ให้คำจำกัดความของการย้ายถิ่นไว้ว่า การอพยพหรือการย้ายถิ่นสำหรับปัจเจกบุคคลแล้วหมายถึง การเปลี่ยนแปลงสถานภาพ ทางเศรษฐกิจ และชีวิตทางสังคมให้ดีขึ้น แต่สำหรับสังคมแล้ว หมายถึง การไม่สมดุลกัน ระหว่างแรงงานกับงาน ที่มีอยู่ หรือระหว่างผู้บริโภครวมกับผลผลิตที่มีอยู่ การอพยพหรือย้ายถิ่นของประชากร เป็นปรากฏการณ์ที่มีผลกระทบต่อโครงสร้างทางประชากร เพราะผู้อพยพหรือผู้ย้ายถิ่น ส่วนใหญ่เป็นประชากรที่มีอายุอยู่ในวัยหนุ่มสาวหรือวัยเจริญพันธุ์ ซึ่งเป็นวัยแรงงาน และเป็นวัยที่สามารถให้กำเนิดบุตรได้ นอกจากนี้ยังมีผลกระทบต่ออัตราการสมรส อัตราการเกิด อัตราการตาย และยังเป็นการทำลายความสัมพันธ์ทางสังคม รวมถึงความผูกพัน ในสถาบันครอบครัว และชุมชนที่ใกล้ชิดดั้งเดิมลงด้วย

ส่วนการอพยพหรือการย้ายถิ่น (migration) ผู้อพยพ (migrant) และผู้เคลื่อนย้าย (mover) ที่นักประชากรศาสตร์นิยมใช้คือผู้อพยพ หรือ การย้ายถิ่น (migration) หมายถึง การเคลื่อนย้าย

ของบุคคลหรือกลุ่มคนจากที่อาศัยที่หนึ่งไปยังอีกที่หนึ่ง โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะอยู่อาศัยในถิ่นที่อยู่ใหม่เป็นระยะเวลาหนึ่งซึ่งยาวนานพอสมควร

องค์การสหประชาชาติ (อ้างถึงในศุภชัย บุตรวิเศษ, 2552: 8) ได้ให้คำจำกัดความของผู้ย้ายถิ่นไว้ว่า เป็นผู้ซึ่งเปลี่ยนที่อยู่อาศัยจากพื้นที่หนึ่ง ไปอาศัยในพื้นที่ใหม่ที่ไกลจากเดิมในช่วงระยะเวลาหนึ่ง

ฝ่ายวิจัยและศูนย์สารสนเทศ วิทยาลัยประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2551: เมษายน) ได้ให้ความหมาย การย้ายถิ่น (migration) หมายถึง การเคลื่อนย้ายของบุคคล หรือกลุ่มจากที่อยู่อาศัยที่หนึ่งไปยังอีกที่หนึ่ง โดยมีเจตนาที่จะอาศัยในถิ่นที่อยู่ใหม่ ในช่วงระยะเวลาหนึ่งที่ยาวนานพอควร หรืออีกนัยหนึ่งคือ การเคลื่อนย้ายของประชากรข้ามเขตพื้นที่หนึ่ง ไปอยู่อีกพื้นที่หนึ่งเป็นเวลานาน จนทำให้ประชากรของพื้นที่ที่จากมาและพื้นที่ที่เข้าไปอยู่ใหม่เปลี่ยนไป

## 1.2 สาเหตุของการย้ายถิ่น

### 1. ปัจจัยผลัก (Push factors )

- ด้านเศรษฐกิจ เช่น การว่างงาน ค่าครองชีพ
- ด้านสังคมวิทยา เช่น คุณภาพชีวิต ปัญหาอาชญากรรม ความหนาแน่นของประชากร
- ด้านคุณภาพของการบริการทางสังคม เช่น การศึกษา

### 2. ปัจจัยดึง (Pull factors )

- ด้านเศรษฐกิจ เช่น มีที่อยู่อาศัยที่ดีขึ้น ความสะดวกในด้านการศึกษา
- ด้านกายภาพ เช่น สภาพภูมิอากาศดี

## 1.3 องค์ประกอบของการย้ายถิ่น

อาร์. พี. เซอร์ ( R. P. Shaw) ได้เสนอว่า การย้ายถิ่นจะมีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบด้านเศรษฐกิจและสังคมต่างๆ ดังนี้ (อ้างใน King and Golledge, 1978: 258-259)

1. การย้ายถิ่นมีความสัมพันธ์เชิงลบกับอายุกล่าวคือ สัดส่วนของการย้ายถิ่นจะลดลงเมื่อประชากรมีอายุเพิ่มขึ้น ช่วงอายุที่มีการย้ายถิ่นมากจะอยู่ระหว่าง 20- 29 ปี
2. เพศชายและเพศหญิงมีสัดส่วนของการย้ายถิ่นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ
3. ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับการย้ายถิ่น คือ คนที่มีการศึกษามากจะมีการย้ายถิ่นมาก
4. กลุ่มอาชีพนักบริหารและผู้เชี่ยวชาญ จะมีการย้ายถิ่นมากกว่ากลุ่มอาชีพอื่นๆ และกลุ่มอาชีพแรงงานที่มีฝีมือ จะมีการย้ายถิ่นในระยะทางที่ไกลกว่ากลุ่มอาชีพอื่นๆ



5. คนที่อาศัยอยู่บ้านเช่า จะมีการย้ายถิ่นมากกว่าคนที่บ้านอยู่อาศัยเป็นของตนเอง
6. การเคลื่อนที่ในการย้ายถิ่นมีความสัมพันธ์กับตัวแปรด้านอาชีพมากกว่าตัวแปรด้านวงจรชีวิต (Life-cycle)
7. ระยะเวลาเป็นปัจจัยต่อต้านการย้ายถิ่น แต่โดยทั่วไปคนจะมีการย้ายถิ่นไปอยู่ในที่ต่างๆ ตั้งแต่ 2 แห่งเป็นต้นไป มากกว่าจะไปตั้งถิ่นฐานอยู่ในที่ใดที่หนึ่งเพียงแห่งเดียวเท่านั้น
8. การย้ายถิ่นของประชากรมักจะเป็นการย้ายถิ่นจากเมืองเล็กๆ ไปเมืองที่ใหญ่กว่าหรือจากใจกลางเมืองออกไปอยู่ชานเมือง
9. การพัฒนาทางสังคมจากสังคมชนบทที่มีพื้นฐานทางเกษตรกรรมไปเป็นสังคมที่มีความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี อันเป็นผลทำให้เกิดความแตกต่างเกี่ยวกับปัจจัยด้านเศรษฐกิจ เช่น รายได้ และการไม่มีงานทำ ระหว่างพื้นที่ต่างๆ จะมีอิทธิพลทำให้เกิดการย้ายถิ่น
10. การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ และการเกิดการเติบโตอย่างรวดเร็วของศูนย์กลางเมืองจะเป็นผลทำให้เกิดการย้ายถิ่นเป็นอย่างมากระหว่างชนบทกับเมือง
11. การตัดสินใจของแต่ละบุคคลในการย้ายถิ่นจะได้รับอิทธิพลมาจากอาชีพและเศรษฐกิจ
12. การย้ายถิ่นจะมีความสัมพันธ์กับการย้ายงาน การเปลี่ยนอาชีพ การย้ายสถานศึกษา
13. การย้ายถิ่นจะได้รับอิทธิพลจากปัจจัยตั้งที่ทำให้เกิดรายได้ที่สูงขึ้นในที่แห่งใหม่มากกว่าปัจจัยหลักที่คาดว่าจะมีรายได้ลดลงในการทำงานในที่แห่งเดิม
14. คนที่ไม่มีงานทำจะมีการย้ายถิ่นมากกว่าผู้ที่มีการมีงานทำ
15. การย้ายถิ่นระหว่างพื้นที่มีแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง
16. การย้ายถิ่นไม่สามารถนำไปอธิบายพฤติกรรมของบุคคลอย่างมีเหตุผลว่า เป็นการแสวงหาผลกำไรสูงสุด มากกว่าค่าใช้จ่ายต่างๆ ที่ต้องใช้
17. ผู้ย้ายถิ่นที่คำนึงถึงค่าใช้จ่ายและผลตอบแทนที่เกิดจากการย้ายถิ่น จะมีความสัมพันธ์กับการศึกษาและข่าวสารที่เขาจะได้รับจากที่แห่งใหม่ที่เขาจะย้ายเข้าไปอยู่
18. หากบุคคลมีสภาพการเป็นอยู่ไม่สอดคล้องกับวิถีชีวิตตามที่เขาคาดหวังไว้ เขาเหล่านั้นก็จะย้ายถิ่นไปอยู่ในที่แห่งใหม่
19. การย้ายถิ่นของคนสามารถจำแนกได้เป็น 3 ระดับ กลุ่มที่ย้ายถิ่นเป็นประจำ กลุ่มที่ย้ายถิ่นปานกลาง และกลุ่มที่ย้ายถิ่นน้อยหรือไม่ย้ายถิ่นเลย
20. บุคคลที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ใดพื้นที่หนึ่งเป็นเวลานาน จะมามีแนวโน้มที่จะย้ายถิ่นออกไปอยู่ที่อื่นน้อยกว่าบุคคลอาศัยอยู่ในพื้นที่นั้นๆ ในระยะสั้นๆ

## 1.4 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการย้ายถิ่น

จากการศึกษาวิจัยของนักประชากรศาสตร์หลายท่าน พบว่า การย้ายถิ่นเกิดจากปัจจัยที่สำคัญหลายประการ ซึ่งอาจแบ่งออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ๆ คือปัจจัยแรงผลักดัน (Push Factors) และปัจจัยที่เป็นแรงดึง (Pull Factors)

**1.4.1 ปัจจัยที่เป็นแรงผลักดัน** หมายถึง สาเหตุต่างๆ ในเขตที่อยู่อาศัยที่ทำให้บุคคลต้องย้ายถิ่นเพราะไม่สามารถอาศัยอยู่ในเขตเดิมได้ เช่น เกิดภาวะการว่างงาน เนื่องจากมีแรงงานมากเกินไป การขาดที่ดินทำกิน เนื่องจากประชากรเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว เป็นเหตุให้ประชากรไม่มีที่ดินเป็นของตนเองที่จะใช้ทำการเกษตรกรรม ก่อให้เกิดสภาพความยากจนทั่วไป ซึ่งเป็นแรงผลักดันให้ประชากรเคลื่อนย้ายไปหางานทำในเขตอื่นที่มีความอุดมสมบูรณ์กว่า

**1.4.2 ปัจจัยที่เป็นแรงผลักดัน (Pull Factor)** หมายถึง สิ่งแวดล้อมต่างๆ ในเขตที่บุคคลย้ายเข้าที่ทำให้บุคคลเลือกเข้าไปอยู่อาศัย โดยมีสภาพความเป็นอยู่และอาศัยโอกาสทางด้านเศรษฐกิจ การศึกษา การประกอบอาชีพ การเมือง การบันเทิง และการบริการที่ดีกว่า

นักเศรษฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ที่มีผลงานเกี่ยวข้องกับการอพยพย้ายถิ่นในระยะหลังๆ ได้พยายามค้นหาคำตอบว่าปัจจัยที่มีผลต่อการย้ายถิ่นมีความสำคัญและทิศทางอย่างไร แต่ส่วนใหญ่เป็นงานศึกษาเกี่ยวกับสาเหตุการอพยพย้ายถิ่นภายในประเทศ ส่วนสาเหตุการอพยพย้ายถิ่นระหว่างประเทศที่ทำการศึกษากันยังคงมีจำนวนน้อย และงานส่วนใหญ่ก็กล่าวถึงแรงจูงใจในการอพยพโดยไม่สามารถบอกได้ว่าเหตุผลแต่ละอย่างมีความสำคัญเพียงใด

แม้ว่าลักษณะของการย้ายถิ่นของแรงงานไทยที่ไปทำงานในต่างประเทศส่วนใหญ่ไม่ใช่เป็นการย้ายถิ่นในแบบถาวร แต่มักจะเป็นการย้ายถิ่นในช่วงระยะเวลาสั้นๆ กล่าวคือเมื่อครบสัญญาว่าจ้างการทำงานก็เดินทางกลับประเทศอันเป็นที่ถิ่นเดิม จึงไม่มีคนงานที่ประจำอยู่ในต่างประเทศเป็นการถาวร ดังนั้นการเดินทางไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทยดังกล่าวจึงเป็นการอพยพย้ายถิ่นแบบชั่วคราวนั่นเอง

## 1.5 ประเภทของการย้ายถิ่น สามารถจำแนกออกเป็น 2 ประเภท คือ

**1.5.1 การย้ายถิ่นของคนภายในประเทศ (Internal migration)** คือการย้ายถิ่นจากหมู่บ้านหรือในอำเภอหรือจังหวัด ไปอีกหมู่บ้าน อำเภอ จังหวัด หรือเป็นการย้ายถิ่นระหว่างชนบทกับเมืองหรือจากเมืองสู่ชนบท หรือกลับไปยังอีกเมืองและรวมการย้ายถิ่นที่อยู่อาศัยระหว่างฤดูกาล เช่น หลังเสร็จสิ้นการทำงานทำไร่

**1.5.2 การย้ายถิ่นระหว่างประเทศ (International migration)** คือเป็นการย้ายถิ่นข้ามเขตการปกครองของประเทศ เช่น การย้ายถิ่นของคนไทยไปทำงานต่างประเทศ (สันทัด เสริมศรี, 2539: 159)

## 1.6 ทฤษฎีเกี่ยวกับการย้ายถิ่น

ทฤษฎีที่พยายามจะอธิบายสาเหตุที่ทำให้คนต้องย้ายถิ่นในปัจจุบันที่มีการแพร่หลายทฤษฎีซึ่งในที่นี้จะนำเสนอเพียง 2 ทฤษฎี ได้แก่

- ก. ทฤษฎีผลักดันและดึงดูด (Push-pull theory)
- ข. ทฤษฎีว่าด้วยการย้ายถิ่น (Theory of migration)
- ค. ทฤษฎีผลักดันและดึงดูด (Push-Pull theory)

เป็นทฤษฎีที่พยายามที่จะอธิบายถึงปัจจัยต่างๆ ที่ทำให้คนย้ายถิ่นออกไปโดยจำแนกปัจจัยออกเป็น 2 พวก คือ (ชัยวัฒน์ ปัญญาพงษ์ และคณะ, 2521 : 102)

1. ปัจจัยที่มีส่วนในการผลักดัน (Push-factors)
2. ปัจจัยที่มีส่วนในการดึงดูด (Pull-factors)

โดยมีข้อสมมุติฐานเบื้องต้นว่า เมื่อใดก็ตามที่มนุษย์ต้องย้ายจากที่แห่งหนึ่งไปอยู่ ณ ที่อีกแห่งหนึ่งจะต้องมีสาเหตุเพื่อการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจและ/หรือทางด้านสังคม ดังต่อไปนี้

ปัจจัยที่ผลักดันให้คนย้ายออก คือ

- 1) ขาดปัจจัยทางธรรมชาติ การลดน้อยถอยลงของธรรมชาติ ทำให้ต้นทุนการผลิตสูง อุปสรรคการผลิตขาดแคลน
- 2) การไม่มีงานทำ แรงงานล้น หรือมีเครื่องจักรมาทดแทนทำให้ทุนแรงงานคนลง
- 3) เกิดจากภัยธรรมชาติ เช่น น้ำท่วม แผ่นดินไหว อากาศเปลี่ยนแปลง และเกิดโรคระบาด เป็นต้น
- 4) ถูกกดขี่หรือปราบปรามจากลัทธิทางการเมือง ศาสนา และชนชาติหรือชาติพันธุ์
- 5) เปื้อน่ายชุมชน
- 6) ผลกระทบที่เกิดจากชุมชนที่ทำให้โอกาสพัฒนาตนเองน้อย

ปัจจัยดึงดูดให้คนย้ายเข้า คือ

- 1) โอกาสได้งานทำสูง มีโอกาสได้เลือกอาชีพที่ชอบได้มาก
- 2) โอกาสได้สร้างความมั่งคั่งให้กับตัวเอง และครอบครัวสูง
- 3) มีโอกาสในการศึกษาและอบรมได้สูงขึ้น
- 4) สภาพแวดล้อมดี ดึงดูดใจ สะดวกสบายในการดำรงชีพ อากาศดี การคมนาคมสะดวก บ้านเรือนดี การสาธารณสุขดี
- 5) การย้ายตามระหว่างสามี-ภรรยา หรือ บิดามารดา-บุตร
- 6) มีโรงงานอุตสาหกรรมต่างๆ ที่สร้างขึ้นใหม่

กล่าวโดยสรุป การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการย้ายถิ่นไม่ว่าจะเป็นปัจจัยที่มีส่วนในการผลักดันหรือปัจจัยที่มีส่วนในการดึงดูด สามารถวิเคราะห์ได้โดยพิจารณาจากปัจจัยใหญ่ๆ ดังนี้

1. ปัจจัยด้านประชากร เช่น ขนาดและความหนาแน่นของประชากร
2. ปัจจัยทางเศรษฐกิจ
3. ปัจจัยทางด้านประเพณี วัฒนธรรม สังคม และความปลอดภัย
4. ปัจจัยทางการเมือง
5. ปัจจัยทางด้านสาธารณูปโภค
6. ปัจจัยทางการคมนาคมและการสื่อสาร
7. ปัจจัยทางด้านสิ่งแวดล้อม

ฉะนั้นแรงงานที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ อาจมีปัจจัยอันเป็นสาเหตุที่ต้องเดินทางไปทำงานต่างประเทศ โดยมีแรงจูงใจเป็นส่วนในการสนับสนุนที่แรงงานตัดสินใจเดินทางไปทำงานต่างประเทศ

## 2. แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ (Motivation Theories)

คันสนีย์ นิม โจน (2529: 3) ได้อธิบายความหมายของแรงจูงใจอีกแบบหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับการย้ายถิ่นไว้อย่างน่าสนใจว่า หมายถึง เหตุผลหรือวัตถุประสงค์ในการย้ายถิ่นที่ทำให้ผู้ย้ายถิ่นตัดสินใจย้ายออกจากสถานที่ที่เคยอยู่เดิมไปยังสถานที่แห่งใหม่ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากเหตุผลที่เกี่ยวข้องกับสถานที่ที่เคยอยู่เดิมเป็นแรงผลักดัน หรือเหตุผลที่เกี่ยวข้องกับสถานที่แห่งใหม่เป็นแรงดึงดูดหรือทั้งสองอย่าง ประกอบกัน

อย่างไรก็ตามแม้ว่าแรงจูงใจจะสามารถสื่อความหมายได้หลายประการดังกล่าวแล้ว จึงน่าจะพิจารณาถึงแรงจูงใจที่ทำให้แรงงานไทยอพยพย้ายถิ่นไปทำงานในต่างประเทศว่า มีแรงจูงใจอะไรที่เป็นปัจจัยสำคัญที่ดึงดูดให้แรงงานไทยเดินทางไปทำงานต่างประเทศ โดยเฉพาะในแถบตะวันออกกลางกันมาก แต่เนื่องจากการศึกษาเกี่ยวกับทฤษฎีแรงจูงใจส่วนใหญ่จะเป็นการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับทางด้านจิตวิทยา ดังนั้นจึงแบ่งทฤษฎีแรงจูงใจออกกว้างๆ ตามความเชื่อของแต่ละทฤษฎีในแนวจิตวิทยาซึ่งเชื่อว่าแรงจูงใจเกิดจากสาเหตุต่าง ๆ

**1. The Need – Drive – Incentive Theory** เป็นทฤษฎีแรงจูงใจที่เชื่อว่า ความต้องการของร่างกายทำให้เกิดแรงขับ (drive) ซึ่งเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมบางอย่างใดอย่างหนึ่ง เช่น ความหิว ความกระหาย เป็นต้น การกระทำที่มนุษย์เลือกทำขึ้นขึ้นอยู่กับความมากน้อยของแรงขับ

ที่จะตัดสินใจกระทำนั้นๆ และแรงจูงใจที่เกิดขึ้นเป็นผลสืบเนื่องมาจากระบบสิ่งล่อใจ (incentive system) ที่จะได้รับคือการสัมผัส (Sensory) ความอยากรู้อยากเห็น (curiosity) การคบค้าสมาคมกับผู้อื่น (affiliative) ความก้าวร้าว (aggressive) ความต้องการความสำเร็จ (achievement) ความต้องการมีอำนาจ (power) และความต้องการเป็นอิสระ (independence) ซึ่งระบบต่างๆ ที่กล่าวมานี้จะเป็นแรงจูงใจให้มนุษย์เกิดปฏิกิริยาตอบสนองหรือมีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม

2. **Cue – Stimulus Theory** เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจอีกทฤษฎีหนึ่งซึ่งเชื่อว่าพฤติกรรมของแต่ละบุคคลจะเกิดจากการควบคุมจุดมุ่งหมายมากกว่าแรงขับ เช่น เมื่อได้ยินเสียงเคาะประตูเป็นสิ่งเร้าให้บุคคลต้องแสดงพฤติกรรมออกมา เช่นเดียวกันเมื่อการทำงานในต่างประเทศทำให้มีรายได้สูงมาก ประกอบกับบางคนที่ไม่ได้ทำงานแล้วได้รับความสำเร็จจากการไปทำงานกลับมา จึงทำให้เกิดการตัดสินใจเดินทางไปทำงานต่างประเทศ เป็นต้น

3. **Psychoanalytic Theory** เป็นทฤษฎีแรงจูงใจที่เชื่อว่าเรื่องเพศเป็นแรงผลักดันขั้นมูลฐานของพฤติกรรมทุกอย่าง กิจกรรมบางอย่างเป็นที่พอใจบางอย่างไม่เป็นที่พอใจ

4. **Cognitive Theory** เป็นทฤษฎีที่เชื่อว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งที่ต้องอาศัยหลักการมีเหตุผล โดยเชื่อว่าความสามารถในการมีเหตุผลที่จะตัดสินใจกระทำสิ่งต่างๆ ยกย่องความตั้งใจจริงและความปรารถนาของมนุษย์ (willing and desiring) ซึ่งกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมในอันที่จะมีอิสระกระทำหรือตัดสินใจสิ่งต่างๆ อย่างมีเหตุผล และรู้ว่าตนเองต้องการอะไร ปรารถนาสิ่งใดโดยไม่สนใจว่าจะอะไรเป็นสาเหตุของพฤติกรรมนั้น แต่สนใจว่ามนุษย์ตัดสินใจเลือกอย่างไรมากกว่าอาจจะเลือกจากความคิดหรือค่านิยมต่างๆ สำหรับตัวเองก็ได้

แรงจูงใจเหล่านี้อาจสรุปได้ว่าเป็นแรงผลักดันให้แรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ อันเป็นผลที่สืบเนื่องมาจากปัญหาทางด้านเศรษฐกิจกับการว่างงาน อนึ่งเมื่อการทำงานในต่างประเทศรายได้สูงกว่าการทำงานในประเทศ จึงมีส่วนเป็นแรงผลักดันให้แรงงานไทยแสวงหาแหล่งงานที่มีรายได้สูงและยังมีคนงานบางคนไปทำงานต่างประเทศแล้วกลับมามีฐานะความเป็นอยู่ดีขึ้นอย่างเห็นได้ชัด ทำให้แรงงานไทยตัดสินใจเดินทางไปเสี่ยงโชคในต่างประเทศกันมากขึ้น

### 3. แนวคิดเกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายแรงงาน

กิงกรานต์ (2551: 11-14) อ้างถึงในอมรศักดิ์ วงศ์ปราชญ์ (2539: 12-15) ได้กล่าวถึงสาเหตุสำคัญของการเคลื่อนย้ายแรงงานจากประเทศหนึ่งไปสู่ประเทศหนึ่ง เนื่องจากมีปัจจัยผลักดันจากประเทศที่แรงงานเคลื่อนย้ายออกไป และปัจจัยดึงดูดจากประเทศที่แรงงานเคลื่อนย้ายเข้า ซึ่งปัจจัยทั้ง 2 ด้าน สรุปได้ดังนี้



### 3.1 ปัจจัยผลักดัน (Push Factors) จากประเทศที่แรงงานที่เคลื่อนย้ายออก

ปัจจัยผลักดัน คือ สิ่งที่เป็นสาเหตุสำคัญที่ผลักดันให้แรงงานเคลื่อนย้ายออกจากประเทศบ้านเกิดของตนเองซึ่งมักมีสาเหตุเกี่ยวกับ

**1. อัตราการว่างงานสูง (Unemployment) และการทำงานต่ำกว่าระดับ (Under-Employment)** การว่างงานหรือการทำงานต่ำกว่าระดับ เมื่อเกิดขึ้นในประเทศใดย่อมแสดงถึงว่าในประเทศนั้น มีแรงงานเกินความเป็นไปได้ที่จ้างทำงานภายในประเทศเป็นจำนวนมาก ผลก็คือแรงงานส่วนหนึ่งที่ไม่สามารถทำงานได้ที่จะต้องกลายเป็นผู้ว่างงาน และแรงงานอีกส่วนหนึ่ง ก็ทำไม่เต็มขีดความสามารถ ทำให้ไม่มีการใช้ประโยชน์กำลังคนอย่างมีประสิทธิภาพผู้ที่ว่างงานหรือผู้ที่ทำงานต่างระดับ ย่อมแสวงหางานทำอยู่เสมอ ซึ่งถ้าพัฒนาระบบเศรษฐกิจภายในประเทศไม่สามารถสร้างงานได้เพียงพอ ในขณะที่โอกาสการทำงานในต่างประเทศรออยู่ แรงงานกลุ่มนี้มีแนวโน้มอย่างมากที่จะเคลื่อนย้ายออกไปสู่ต่างประเทศ

**2. ระดับค่าจ้างที่ต่ำกว่าเมื่อเทียบกับต่างประเทศ** ในอาชีพที่แรงงานมีความคล่องตัวในการเคลื่อนย้ายออกคือ โอกาสที่จะเข้าไปทำงานในอาชีพเดียวกันในต่างประเทศได้เป็นอย่างดี ถ้าหากแรงงานกลุ่มนี้ได้รับค่าจ้างหรือเงินเดือนที่ต่ำกว่าแรงงานอาชีพเดียวกันในต่างประเทศมาก ก็มีแนวโน้มที่แรงงานเหล่านี้จะเคลื่อนย้ายออกเพื่อแสวงหารายได้ที่สูงกว่า

**3. ขาดสิ่งจูงใจสำหรับความก้าวหน้าในอาชีพ** แรงงานที่มีความรู้ ความชำนาญสูงนั้นย่อมรู้สึกอยากที่จะเคลื่อนย้ายไปทำงานต่างประเทศที่มีโอกาสได้ความรู้ความสามารถเพื่อพัฒนาตนเองให้มีความรู้ทันสมัยอยู่เสมอ

**4. นโยบายคนที่ไม่เหมาะสม** ในประเทศที่พัฒนายังไม่มากนัก อาจไม่แผนพัฒนา กำลังคนมีการวางแผนที่ไม่เหมาะสม ทำให้กำลังคนบางประเภท อาจได้รับการฝึกอบรมไม่ตรงกับที่ต้องการ หรือไม่เหมาะสมกับการพัฒนาของประเทศเช่น แพทย์ อาจขาดแคลนเครื่องมือ เครื่องใช้ที่ทันสมัยที่ได้ฝึกอบรมก็หาโอกาสจะเคลื่อนย้ายไปอยู่ในประเทศที่มีระดับการพัฒนาที่ดีกว่า การที่นโยบายไม่เหมาะสมกับกำลังคนเช่นนี้ทำให้มีกำลังคนส่วนหนึ่งไม่มีงานทำที่เหมาะสมกับความสามารถหรือไม่ตรงกับความต้องการในประเทศ ขณะที่ประเทศอื่น อาจต้องการแรงงานประเภทนี้อยู่ ดังนั้นถ้ากำลังคนส่วนดังกล่าว มีโอกาสเคลื่อนย้ายออกไป ก็มีแนวโน้มการเคลื่อนย้ายออกค่อนข้างมาก

**5. ค่านิยมทางสังคม (Social value)** ค่านิยมทางสังคมนั้น มีความแตกต่างกันไปตามเชื้อชาติและท้องถิ่น ซึ่งแต่ละเชื้อชาติหรือแต่ละท้องถิ่นต่างก็มีค่านิยมในสังคมของตนเองที่ชอบความโอ้อ่า ซึ่งน่าจะเป็นสิ่งที่ชี้ให้เห็นว่าการไปทำงานในต่างประเทศของแรงงานกลุ่มนี้มี ส่วนที่เกิดมาจากค่านิยมทางสังคมที่ต้องการรายได้สูงเท่าเทียมกับผู้อื่น หรือบางครั้งก็หวังเพียงให้ได้ไป

ทำงานในต่างประเทศเหมือนคนอื่น เพื่อมิให้มีความรู้สึกว่าคุณเองด้อยกว่าคนอื่นในสังคมแวดล้อมเท่านั้นเอง

**6. ปัจจัยทางเศรษฐกิจของประเทศ** การบริหารพัฒนาของแต่ละประเทศนั้น รัฐบาลจะมีแผนพัฒนาประเทศของตนเอง โดยเฉพาะการพัฒนาทางเศรษฐกิจ เพราะปัจจัยทางเศรษฐกิจของประเทศมีอิทธิพลต่อความเป็นอยู่ของสังคมประชาชนจะกินดีอยู่สุขในการดำเนินชีวิตได้นั้น จำเป็นต้องมีฐานะทางเศรษฐกิจที่ดี นั่นคือประชาชนที่มีรายได้เพียงพอแก่การดำรงชีพ หากประชาชนของชาติมีความยากจน มีการว่างงาน ขาดทักษะในการประกอบอาชีพ และรัฐบาลไม่มีรายได้ที่จะนำมาแก้ไขปัญหาได้แล้ว การบริหารประเทศของรัฐบาลจะประสบปัญหามากขึ้น ซึ่งในประเทศที่พัฒนาน้อยนั้นเมื่อประชาชนในประเทศที่ยากจนไม่สามารถยังชีพอยู่ด้วยรายได้ จากการทำงานในประเทศ จึงจำเป็นต้องดิ้นรนไปทำงานในต่างประเทศ ซึ่งมีอัตราค่าจ้างแรงงานสูงกว่า

### 3.2 ปัจจัยดึงดูด (Pull Factors) จากประเทศที่แรงงานเคลื่อนย้ายเข้า

ปัจจัยดึงดูด คือ สิ่งที่เป็นสาเหตุดึงดูดให้แรงงานเคลื่อนย้ายจากประเทศบ้านเกิดเข้าสู่ประเทศใดประเทศหนึ่ง ซึ่งมักมีสาเหตุจาก

1. **ระดับค่าจ้างและเงินเดือนที่สูงกว่ามากในประเทศบ้านเกิดของแรงงาน** เป็นสิ่งจูงใจทางเศรษฐกิจที่สำคัญ ถ้าแรงงานในอาชีพต่างๆ พบว่าแรงงานประเภทเดียวกันกับเขาในต่างประเทศนั้น มีระดับค่าจ้างหรือเงินเดือนสูงกว่ามาก ก็จะเป็นสิ่งดึงดูดให้แรงงานเหล่านี้ต้องการอพยพออกมาเมื่อมีโอกาส เพื่อแสวงหารายได้ที่สูงขึ้น

2. **การขาดแคลนกำลังแรงงานในบางสาขา** เป็นปัจจัยที่หลายประเทศ แม้แต่ประเทศที่พัฒนาแล้ว โอกาสที่จะขาดแคลนแรงงานบางประเภทนั้นมีอยู่เสมอ ถ้าหากมีการเผยแพร่ข่าวสารตลาดแรงงานในต่างประเทศให้ทุกคนทราบถึงประเภทที่แรงงานขาดแคลน แรงงานในประเภทเดียวกันในประเทศอื่นที่มองเห็นโอกาสในการทำงาน ก็อาจถูกดึงดูดให้เคลื่อนย้ายเข้ามาได้ ถ้าระดับค่าจ้างและเงินเดือนสูงพอ

3. **โอกาสและความก้าวหน้าในอาชีพ** ในประเทศที่พัฒนาแล้วจะมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการค้นคว้าวิจัยอย่างพร้อมมูล และเป็นแหล่งกำเนิดของวิทยาการใหม่ตลอดเวลา นอกจากนั้น ยังมีวิธีการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ สภาพการดังกล่าวย่อมดึงดูดให้ผู้มีความชำนาญระดับสูงจากประเทศที่มีการพัฒนาน้อยกว่า และขาดสิ่งอำนวยความสะดวกในด้านวิชาการหาทางอพยพเข้ามาเพื่อ โอกาสแห่งความก้าวหน้าในอาชีพ

4. **การให้นักศึกษาต่างประเทศมีโอกาสเข้ามารับการศึกษาอบรมได้ในประเทศที่มีการพัฒนาการศึกษาสูง และเปิดโอกาสให้ชาวต่างประเทศเข้ามารับการศึกษา ได้สร้างสิ่งดึงดูดใจให้กำลังคนต่างประเทศเข้ามาตั้งหลักแหล่งมากขึ้น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะแบบแผนเนื้อหาของ**

การศึกษาอบรม เหมาะสมกับสภาพของประเทศที่ให้การศึกษามากกว่าประเทศบ้านเกิดของผู้มารับการศึกษา หรืออาจเป็นเพราะโดยทั่วไปนักศึกษามาจากประเทศที่กำลังพัฒนา เมื่อเข้ามาับการศึกษาจากประเทศที่พัฒนาแล้ว ซึ่งมีมาตรฐานการครองชีพสูงกว่า มีความสะดวกสบายมากกว่าทำให้เกิดความพอใจและคุ้นเคย ไม่ปรารถนาจะกลับไปสู่บ้านเกิด ซึ่งมีสภาพความเป็นอยู่ที่ไม่สะดวกสบายเท่า

**5. ปัจจัยทางสังคมและการเมือง** เป็นสิ่งดึงดูดใจทางสังคมและทางการเมืองให้แรงงานเคลื่อนย้ายเข้ามาในประเทศนั้นๆ อาจได้แก่ การไม่กีดกันด้านเชื้อชาติ ศาสนา ผิวดำ ฯลฯ ซึ่งส่วนใหญ่แล้ว ในประเทศเสรี จะมีปัจจัยเหล่านี้ดึงดูดอยู่มาก

กล่าวโดยสรุป การเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ จากประเทศไทยไปสู่ประเทศอื่นๆประกอบด้วยปัจจัยหลักอยู่ 2 ประการ คือ ปัจจัยผลักดัน ซึ่งได้แก่ อัตราการว่างงานในประเทศระดับของค่าจ้างที่ต่ำกว่าเมื่อเทียบกับต่างประเทศ ความก้าวหน้าในอาชีพ ค่านิยมทางสังคม ปัจจัยทางสังคมและเศรษฐกิจของประเทศ ทำให้เกิดปัจจัยผลักดันให้แรงงานในประเทศไทยมีความต้องการย้ายถิ่นไปทำงานในต่างประเทศ สำหรับปัจจัยดึงดูด จะประกอบไปด้วย ระดับค่าจ้างและเงินเดือนที่สูงกว่า ความต้องการกำลังแรงงานในสาขาที่ขาดแคลน การเดินทางไปศึกษาแล้วทำงานต่อ หรือปัจจัยทางสังคมและการเมืองเช่น การไม่กีดกันด้านเชื้อชาติ ศาสนา ซึ่งปัจจัยเหล่านี้เป็นปัจจัยให้แรงงานไทยมีความต้องการไปทำงานต่างประเทศเพิ่มมากขึ้น

#### 4. นโยบายของรัฐบาลในการส่งเสริมการไปทำงานต่างประเทศ

##### 4.1 ยุทธศาสตร์การส่งเสริมแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ

ในประเทศที่มีการพัฒนาภายในประเทศยังไม่มากนัก หรือกำลังพัฒนาประเทศนั้นนโยบายของรัฐบาลในการบริหารประเทศมักจะมีการสนับสนุนให้แรงงานในประเทศออกไปทำงานต่างประเทศโดยมุ่งหวังรายได้ที่แรงงานส่งกลับเข้ามาให้ครอบครัวของตนเป็นรายได้เข้าประเทศ ซึ่งเป็นสาเหตุสำคัญประการหนึ่งที่เป็นปัจจัยผลักดัน หรือส่งเสริม และสนับสนุนให้แรงงานประเทศของตนเองเคลื่อนย้ายออกไปทำงานต่างประเทศ

ประเทศไทยมีนโยบายการส่งเสริมและสนับสนุนการเดินทางไปทำงานต่างประเทศอย่างจริงจัง นับตั้งแต่แผนพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2525 – 2529 โดยให้การส่งเสริม และสนับสนุนการฝึกอบรมพัฒนาทักษะฝีมือเพื่อยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานตามที่ตลาดแรงงานต้องการ ในปี 2525 มีแรงงานไทยไปทำงานในแถบภูมิภาคตะวันออกกลางมากที่สุดถึง 105,313 คน



แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (ฉบับที่ 9) พ.ศ. 2545-2549 โดยรัฐบาล กำหนดนโยบายส่งเสริมการจ้างแรงงาน และขยายแรงงานในต่างประเทศให้มีส่วนแบ่งการตลาด เพิ่มขึ้นอันจะเป็นการนำเข้าเงินตราต่างประเทศ ส่งเสริมศักยภาพ พัฒนาขีดความสามารถ และฝึกทักษะฝีมือของตนเองให้มีประสิทธิภาพได้ดียิ่งขึ้น โดยมุ่งเน้นการฝึกอบรมทักษะอาชีพในภาค บริการ เช่น พนักงานดูแลเด็กและผู้สูงอายุ แม่บ้านทันสมัย ผู้ประกอบการอาหารไทย พนักงานนวด แผนโบราณ และพนักงานนวดด้วยน้ำมัน เป็นต้น รวมทั้งการฝึกอบรมภาษาต่างประเทศ การเข้ารับ การศึกษาในระดับกลาง การอบรมความรู้เกี่ยวกับข้อพึงปฏิบัติในการไปทำงานในแต่ละ ประเทศเพื่อไม่ให้ถูกเอารัดเอาเปรียบ ตลอดจนการสนับสนุนการให้กู้ยืมเงินดอกเบี้ยต่ำให้แรงงาน ไทยที่จะเดินทางไปทำงานต่างประเทศด้วย และเมื่อเดินทางกลับจากต่างประเทศ แรงงานเหล่านี้ ต้องมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีโอกาสนำทักษะฝีมือที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการประกอบอาชีพของ ตนเองได้อย่างยั่งยืน และนำเอาความรู้ที่ได้รับมาพัฒนาประเทศต่อไป (กึ่งกรนต์ แสนศิริ, 2551: 14-15)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (ฉบับที่ 10) ประเทศไทยยังคงต้องเผชิญกับ การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญหลายบริบท ทั้งที่เป็น โอกาสและข้อจำกัดต่อการพัฒนาประเทศ จึงต้องมี การเตรียมความพร้อมของคนและระบบให้มีภูมิคุ้มกัน พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและผลกระทบที่ อาจเกิดขึ้น โดยยังคงอัญเชิญ “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” มาเป็นแนวปฏิบัติในการพัฒนาแบบ บูรณาการเป็นองค์รวมที่มี “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” ต่อเนื่องจากแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8 และ แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 9 และให้ความสำคัญต่อการรวมพลังทางสังคมจากทุกภาคส่วนให้มีส่วนร่วม ดำเนินการในทุกขั้นตอนของแผนฯ พร้อมทั้งสร้างเครือข่ายการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาสู่ การปฏิบัติ รวมทั้งการติดตามตรวจสอบผลการดำเนินงานตามแผนอย่างต่อเนื่อง โดยได้กำหนดให้ม การเคลื่อนย้ายของคนอย่างเสรี ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศและกระแสโลกาภิวัตน์ ส่งผลให้มีการเดินทางทั้งเพื่อการท่องเที่ยวและการทำธุรกิจในที่ต่างๆ ทั่วโลกมากขึ้น รวมทั้งสังคม และเศรษฐกิจฐานความรู้ ทำให้ประเทศต่างๆ ตระหนักถึงความสำคัญของบุคลากรที่มีองค์ความรู้ สูงต่อขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ในขณะที่กฎ ระเบียบ ที่เกี่ยวกับการรวมตัวของ กลุ่มเศรษฐกิจมุ่งสู่การส่งเสริมให้มีการเคลื่อนย้ายแรงงาน และผู้ประกอบการเพื่อการทำงานใน ต่างประเทศที่สะดวกขึ้น ดังนั้น ประเทศไทยจึงต้องคำนึงถึงมาตรการทั้งด้านการส่งเสริมคนไป ทำงานต่างประเทศ การดึงดูดคนต่างชาติเข้ามาทำงานในประเทศ และมาตรการการรองรับ ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น โดยเฉพาะปัญหาที่จะมีผลกระทบต่อความมั่นคงของคนในเชิงสุขภาพและ ความปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สิน สำนักงานการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2549: น-ป)

สำหรับกระทรวงแรงงาน โดยกรมการจัดหางาน ได้มียุทธศาสตร์ในการดำเนินงานด้านการให้บริการจัดหางานต่างประเทศ คือ การขยายตลาดแรงงานในต่างประเทศ และรักษาตลาดแรงงานที่มีอยู่ โดยมุ่งส่งเสริมเฉพาะแรงงานในระดับฝีมือและกึ่งฝีมือ โดยเฉพาะภาคบริการ ผู้ปฏิบัติการด้านช่าง ซึ่งเป็นสาขาวิชาชีพที่แรงงานไทยมีศักยภาพ สามารถต่อรองในเรื่องของค่าจ้าง เงื่อนไขการจ้าง และสวัสดิการการทำงานอยู่ในอัตราที่สูงขึ้นเทียบเท่าหรือมากกว่าแรงงานท้องถิ่นของประเทศนั้นๆ สำนักงานบริหารแรงงานไทย ไปต่างประเทศ (2552: 1)

#### 4.2 บทบาทของกระทรวงแรงงานต่อการจัดส่งแรงงานไปทำงานต่างประเทศ

สำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ (2552: 2) ได้กล่าวถึงบทบาทของกระทรวงแรงงานต่อการจัดส่งแรงงานไปทำงานต่างประเทศว่า มีความครอบคลุมตลอดทั้งกระบวนการนับตั้งแต่เริ่มต้น คือ การหางาน การจัดส่ง การให้ความคุ้มครอง ดูแลทั้งก่อนเดินทาง ไปทำงานต่างประเทศของคนงานในทุกวิถี ตลอดจนกระทั่งเดินทางกลับประเทศไทย ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ส่วนใหญ่ๆ ดังนี้

1. บทบาทในการควบคุม ได้แก่ การควบคุม ดูแลให้การเดินทางไปทำงานต่างประเทศของคนงานในทุกวิถี ตลอดจนการดำเนินการของบริษัทจัดหางานให้เป็นไปโดยถูกต้องตามพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2528 เพื่อปกป้องคุ้มครองคนหางาน

2. บทบาทในการส่งเสริม ได้แก่ การส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดส่งแรงงานไทยไปต่างประเทศ ซึ่งการดำเนินของรัฐในด้านนี้เช่น การลดขั้นตอนการจัดส่งคนงานไปทำงานในต่างประเทศมีความคล่องตัวและสะดวกรวดเร็วขึ้น การขยายตลาดแรงงานไทยในต่างประเทศการประสานความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อการแลกเปลี่ยนข้อมูลด้านแรงงานต่างประเทศ เป็นต้น

3. บทบาทในการคุ้มครองดูแล ได้แก่ การคุ้มครองดูแลช่วยเหลือ ปกป้องผลประโยชน์ของแรงงานไทยที่ทำงานอยู่ต่างประเทศ ซึ่งกำหนดให้บริษัทจัดหางานหรือนายจ้างต่างประเทศ โดยมีกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานต่างประเทศ ซึ่งกำหนดให้บริษัทจัดหางานหรือนายจ้างต่างประเทศที่จ้างคนงานไทยต้องส่งเงินเข้ากองทุน สำหรับเป็นค่าใช้จ่ายในการให้ความช่วยเหลือคนงานที่ถูกทอดทิ้งอยู่ในต่างประเทศ ได้เดินทางกลับประเทศไทยและให้สงเคราะห์แก่คนงาน โดยประสานงานกับสำนักงานแรงงานไทยในต่างประเทศ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ซึ่งกระจายอยู่ในประเทศที่มีแรงงานไทยทำงานอยู่เป็นจำนวนมาก ให้การคุ้มครองดูแลคนงานไทยในต่างประเทศตามพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2528 และช่วยเหลือคนไทยที่ประสบปัญหาจากการทำงานในต่างประเทศ

## 5. สถานการณ์การจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ

การจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในลักษณะธุรกิจจัดหางานได้เริ่มขึ้นในช่วง พ.ศ. 2515 – 2516 โดยระยะแรกจัดส่งไปทำงานในประเทศแถบตะวันออกกลาง จำนวนแรงงานเพิ่มขึ้น เงินส่งกลับของแรงงานไทยส่งผลในการแก้ปัญหาเศรษฐกิจ ในขณะนั้นของประเทศมีการกำหนดนโยบายส่งเสริมแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศไว้ในแผนพัฒนาประเทศตั้งแต่แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 5 (พ.ศ. 2525 – 2529) เป็นต้นมา

การส่งแรงงานไปทำงานต่างประเทศได้มีการพัฒนารูปแบบอย่างต่อเนื่อง มีการแข่งขันกันอย่างรุนแรง ระบบการหาตำแหน่งงานต่างประเทศ ระบบการหาคนงานสลับซับซ้อนขึ้น มีบุคคลหลายกลุ่มเข้ามาเกี่ยวข้องกับกลไกตลาดแรงงาน รูปแบบการดำเนินการจัดหางานต่างประเทศเปลี่ยนไปจากระบบที่นายจ้างในต่างประเทศเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายให้แรงงานไทยเดินทางไปทำงาน พร้อมจ่ายค่าตอบแทนให้ผู้ประกอบธุรกิจจัดหางานมาเป็นระบบที่ผู้ประกอบธุรกิจจัดหางานเป็นผู้จ่ายค่าตอบแทนในการซื้อตำแหน่งงานให้แก่ นายจ้างหรือนายหน้าในต่างประเทศ แล้วผลักค่าใช้จ่ายทั้งหมดให้กับแรงงานไทย

ในพ.ศ. 2551 ตลาดแรงงานไทยในต่างประเทศประกอบด้วยตลาดหลัก 3 ตลาด คือ ตลาดแรงงานในภูมิภาคเอเชีย ตะวันออกกลาง และประเทศอื่นๆ โดยมีแรงงานไทยไปทำงานอย่างถูกกฎหมายและขออนุญาตจากกระทรวงแรงงานจำนวน 161,852 คน ร้อยละ 41.28 ของแรงงานที่ไปทำงานต่างประเทศ เรียนจบมัธยมศึกษา ตามด้วยประถมศึกษา ร้อยละ 39.87 จบ ปวช./ปวส./อนุปริญญา ร้อยละ 11.25 และปริญญาตรี ร้อยละ 7.61 เมื่อเปรียบเทียบกับแรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศ พ.ศ. 2548 พบว่าแรงงานที่เดินทางไปทำงานมีการศึกษาสูงขึ้น คือ พ.ศ. 2548 ผู้ไปทำงานจบประถมศึกษาถึงร้อยละ 47.58 มัธยมศึกษา ร้อยละ 37.18 ปวช./ปวส./อนุปริญญา ร้อยละ 9.17 และปริญญาตรีร้อยละ 6.07 อาจเป็นเพราะความต้องการของฝ่ายนายจ้างที่ระดับการศึกษาที่สูงขึ้น เพื่อบรรจุให้เหมาะสมกับตำแหน่งงานที่จะให้ทำตามความต้องการ

ลักษณะอาชีพที่แรงงานไปทำงาน

อาชีพที่แรงงานไทยที่ได้รับอนุมัติให้ไปทำงานในต่างประเทศสูงสุด 5 ลำดับแรกใน พ.ศ. 2551 (อ้างอิงในสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2554:10-68 – 10-69) คือ

1. ผู้ปฏิบัติงานโดยใช้ฝีมือในธุรกิจต่าง ๆ ได้แก่ การก่อสร้าง ปฏิบัติงานในเหมืองแร่ งานโลหะ เครื่องจักร การพิมพ์ เป็นต้น จำนวน 59,689 คน คิดเป็นร้อยละ 36.88 ของแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานทั้งหมด
2. อาชีพงานพื้นฐาน ร้อยละ 22.97

3. อาชีพผู้ปฏิบัติในโรงงานผู้ควบคุมเครื่องจักรและผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ ร้อยละ 19.55
4. พนักงานบริการ พนักงานขายในร้านค้าและตลาด ร้อยละ 8.44
5. ผู้ปฏิบัติงานฝีมือด้านการเกษตรและประมง ร้อยละ 3.15

## 6. ลักษณะวิธีการและขั้นตอนการเดินทางไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทย

สำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ (2552: 3-8) ได้กล่าวถึงวิธีการ และขั้นตอนการเดินทางไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทยตามพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ.2528 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2537 ซึ่งได้กำหนดให้การไปทำงานและฝึกงานในต่างประเทศที่ถูกต้องตามกฎหมาย มี 5 วิธี ดังนี้

### วิธีที่ 1 การเดินทางไปทำงานต่างประเทศด้วยตนเอง

การเดินทางไปทำงานต่างประเทศด้วยตัวเองนี้ คนหางานสามารถติดต่อกับนายจ้างในประเทศโดยตรง ไม่ต้องผ่านสายหรือนายหน้าบริษัทจัดหางานเอกชน

### วิธีที่ 2 การเดินทางไปทำงานต่างประเทศโดยบริษัทจัดหางานเป็นผู้จัดส่ง

การเดินทางโดยวิธีนี้ คนหางานต้องดำเนินการผ่านบริษัทจัดหางานเพื่อให้คนหางานไปทำงานในต่างประเทศ ที่ได้จดทะเบียนถูกต้องตามกฎหมาย

### วิธีที่ 3 การเดินทางไปทำงานต่างประเทศโดยรัฐเป็นผู้จัดส่ง

นายจ้างต่างประเทศและคนหางานที่ไม่ประสงค์จะหางานผ่านบริษัทจัดหางานเอกชนสามารถใช้บริการของรัฐได้ โดยสำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ กรมการจัดหางานจะทำหน้าที่เป็นตัวแทนของนายจ้างในประเทศ ในการรับสมัครและคัดเลือกคนหางานตลอดจนส่งคนหางานไปยังนายจ้างโดยผ่านด่านตรวจคนหางาน โดยนายจ้างไม่ต้องเสียค่าบริการ ส่วนคนงานเพียงแต่เสียค่าใช้จ่ายที่จำเป็นเท่านั้น เช่น ค่าเครื่องบิน ค่าทำหนังสือเดินทาง ค่าวีซ่า ค่าตรวจสุขภาพ ค่าภาษีสนามบิน เป็นต้น

### วิธีที่ 4 การเดินทางไปทำงานต่างประเทศโดยนายจ้างพาลูกจ้างไปทำงาน

นายจ้างในประเทศไทยที่ติดต่อธุรกิจหรือไปลงทุน ไปประมูลหรือรับเหมางานในต่างประเทศได้ และมีความจำเป็นต้องนำลูกจ้างของตนเองไปทำงาน ณ ประเทศที่มีธุรกิจของตนเองอยู่สามารถทำได้โดย การขออนุญาตพาลูกจ้างไปทำงานต่ออธิบดีกรมการจัดหางาน ทั้งนี้ต้องเป็นความสมัครใจของลูกจ้าง ดังนั้น นายจ้างมีหน้าที่ต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการเตรียมตัว

และในขณะเดียวกันนายจ้างต้องจัดการเรื่องค่าจ้าง สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่างๆ อันพึงได้ในต่างประเทศให้เหมาะสมและถูกต้องตาม

#### วิธีที่ 5 การเดินทางไปทำงานต่างประเทศโดยนายจ้างส่งลูกจ้างไปฝึกงาน

นายจ้างสามารถส่งลูกจ้างไปฝึกงานตามวัตถุประสงค์ของนายจ้างได้ เมื่อนายจ้างได้รับอนุญาตให้จัดส่งคนหางานไปฝึกงานแล้ว ต้องนำลูกจ้างเข้ารับการอบรมจากกรมจัดหางานก่อนเดินทางไปต่างประเทศ อีกทั้งลูกจ้างที่ไปฝึกงานต้องมีหลักฐานการอนุญาตให้เข้าไปฝึกงานในประเทศนั้นๆ

### 7. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วิไลพร มะลิตอง (2549) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาปัญหาอุปสรรคในการจัดส่งแรงงานไปไต้หวัน กรณีศึกษาการจัดส่งแรงงานจังหวัดชัยภูมิ พบว่า ความคิดเห็นต่อเหตุปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับปัญหาอุปสรรคในการไปทำงานที่ไต้หวันของกลุ่มแรงงานอยู่ในระดับมาก คือ ความเป็นธรรมในการเรียกเก็บค่าใช้จ่ายจากนายจ้าง มีความสำคัญต่อการทำงานในไต้หวัน ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระดับความเห็นต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับปัญหาอุปสรรคในการไปทำงานไต้หวันของกลุ่มบริษัทจัดหางานเอกชนในระดับมากคือ การปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานของไต้หวัน การรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านแรงงานจากหน่วยงานของรัฐมีความสำคัญต่อการไปทำงานที่ไต้หวัน และระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับปัญหาอุปสรรคในการไปทำงานไต้หวันของกลุ่มหน่วยงานระดับความคิดเห็นในระดับมากคือ ทักษะฝีมือแรงงานที่ได้มาตรฐานกับตำแหน่งงานเป็นสิ่งจำเป็นต่อการไปทำงานในไต้หวัน

นงลักษณ์ ตังคะบุรี (2541) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องสาเหตุการไปทำงานในต่างประเทศ ศึกษาเฉพาะกรณีแรงงานไทยที่ไปไต้หวัน พบว่า แรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในไต้หวันส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 26-30 ปี และส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาประถมศึกษาปีที่ 6 ซึ่งสมรสและมีบุตรแล้ว ภูมิลำเนาเดิมอยู่ทางภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อาชีพเดิมเป็นเกษตรกร และส่วนใหญ่มีหนี้สินก่อนเดินทางไปทำงานไต้หวัน และสาเหตุสำคัญที่ทำให้แรงงานเดินทางไปทำงานไต้หวันอันดับหนึ่งคือ ต้องการรายได้มากกว่าปัจจุบันที่เป็นอยู่ รองลงมาคือ อยากได้ประสบการณ์ไปทำงานต่างประเทศ การศึกษาน้อย ต้องการฝึกทักษะฝีมือ มีคนแนะนำให้ไป ขณะที่บางรายมีหนี้สินมากและเพื่อนบ้านหรือคนในครอบครัวชักชวน ส่วนสภาพภูมิหลังของแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานไต้หวัน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ภูมิลำเนาเดิม และประสบการณ์การไปทำงาน



ต่างประเทศ มีความสัมพันธ์กับสาเหตุการไปทำงานได้หวั่นของแรงงานไทย รวมทั้งทัศนคติ/ความเชื่อ และสภาพแวดล้อมของแรงงานอันเป็นสาเหตุการไปทำงานได้หวั่น

กิ่งกรานต์ แสนศิริ (2551) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเดินทางไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทย พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเดินทางไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทย ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุตั้งแต่ 41 ปีขึ้นไป มีภูมิลำเนาเดิมอยู่ในจังหวัดภาคเหนือ จบการศึกษาระดับประถมศึกษาปีที่ 6 อาชีพเดิมเป็นลูกจ้างเอกชน มีรายได้ก่อนเดินทางไปไม่แน่นอน สมาชิกในครอบครัวอยู่ระหว่าง 3-4 คน มีภาระหนี้สินมากกว่า 100000 บาท สาเหตุจากภาระค่าใช้จ่ายในครอบครัว ส่วนใหญ่ไม่มีประสบการณ์ในการเดินทางแต่เป็นการเดินทางครั้งแรก และเดินทางไปทำงานที่ญี่ปุ่นมากที่สุด ปัจจัยที่มีส่วนผลักดันมากที่สุดคือ อัตราค่าจ้างในท้องถิ่นต่ำเมื่อเทียบกับการไปทำงานในต่างประเทศ รายได้ไม่เพียงพอเลี้ยงดูครอบครัว ค่าบริการค่าใช้จ่ายไม่แพงเกินไป สามารถจ่ายได้ และได้ผลตอบแทนคุ้มค่า รวมถึงต้องการพัฒนาฝีมือของตนเอง และประสบความสำเร็จในชีวิต ปัจจัยที่ส่วนดึงดูดจากต่างประเทศมากที่สุด คือ ระดับค่าจ้าง และเงินเดือนที่สูงกว่ามีความต้องการพัฒนาทักษะประสบการณ์ในการทำงานเพิ่มขึ้น และเห็นคนอื่นไปทำงานแล้วมีรายได้เพิ่มมากขึ้น จึงอยากไปทำงานต่างประเทศ มีเพื่อนบ้านญาติพี่น้องที่ทำงานอยู่ในต่างประเทศชักชวนไปทำงาน โดยคาดว่าจะทำให้มีความมั่นคงกว่าทำงานในประเทศไทย ซึ่งส่วนใหญ่มีลักษณะ วิธีการเดินทางไปทำงานด้วยตนเอง แต่มีแรงงานบางรายติดต่อหางานผ่านสายหรือนายหน้าเป็นผู้จัดหางานให้ ซึ่งเป็นการปฏิบัติที่ผิดกฎหมายปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างขั้นตอนในการดำเนินการคือ การเสียค่าบริการ และค่าใช้จ่ายสูงเกินกว่ากฎหมายกำหนด ส่วนสภาพการทำงาน ความเป็นอยู่ในระดับที่เหมาะสม ปัญหาหลักคือ ความเหงา คิดถึงบ้าน อุปสรรคด้านภาษาในการติดต่อสื่อสาร และความยากลำบากเกี่ยวกับอาหาร เมื่อมีปัญหาจะขอความช่วยเหลือจากนายจ้างหรือหัวหน้างาน ภายหลังกลับจากทำงานในต่างประเทศแล้ว มีชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นทั้งด้านรายได้ และครอบครัว ส่วนใหญ่ยังคงประกอบอาชีพเดิมและไม่ต้องการเดินทางกลับไปทำงานในต่างประเทศอีก

พวงทอง ทิพย์แดง (2546) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ผลกระทบของแรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศ กรณีศึกษาสุโขทัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง มีอายุระหว่าง 25-35 ปี โดยมีอาชีพก่อนเดินทางไปต่างประเทศเป็นเกษตรกร และมีการศึกษาอยู่ในระดับประถมศึกษา โดยมีรายได้ต่อเดือนก่อนไปทำงานต่างประเทศน้อยกว่า 3,000 บาท และมีสถานภาพสมรสแล้ว ประกอบกับวิธีการเดินทางไปทำงานต่างประเทศจะผ่านบริษัทจัดหางานเอกชนมากที่สุด โดยมีช่องทางติดต่อกับสำนักงานจัดหางานผ่านนายหน้าหรือสายมีค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปต่างประเทศอยู่ระหว่าง 50,001-100,000 บาท โดยแหล่งที่มาของเงินค่าใช้จ่ายนิยมกู้ยืมเงินจากเงิน

นอกระบบ ตำแหน่งที่ไปทำงานต่างประเทศ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นตำแหน่งคนงานในโรงงานโดยค่าจ้างต่อเดือนที่ได้รับอยู่ระหว่าง 10,001-30,000 บาท โดยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จะส่งเงินกลับบ้านให้ครอบครัวต่อเดือนสูงกว่า 8,000 บาท และส่วนใหญ่ต้องส่งเงินใช้หนี้เดือนละมากกว่า 8,000 บาทเช่นกัน โดยระยะเวลาในการทำงานในต่างประเทศส่วนใหญ่เป็นเวลา 2-3 ปี ทั้งนี้สาเหตุที่มีส่วนทำให้แรงงานไปทำงานต่างประเทศมากที่สุด ได้แก่ อยากรายได้ รองลงมาคือค่าจ้างในการไปทำงานต่างประเทศสูงกว่าทำงานในประเทศไทย สำหรับปัญหา อุปสรรค และผลกระทบที่ได้รับจากการไปทำงานต่างประเทศที่แรงงานไทยพบมากที่สุด ได้แก่ ต้องสมัครไปทำงานต่างประเทศผ่านสายหรือนายหน้าจัดหางาน และถูกเรียกเก็บค่าบริการ จากบริษัทเอกชนสูงกว่าที่กฎหมายกำหนด สำหรับปัญหา อุปสรรค และผลกระทบที่ได้รับขณะที่ทำงานในต่างประเทศ จะพบปัญหาเรื่องสุขภาพ ร่างกาย และจิตใจ ปัญหาเกี่ยวกับภาษาและสื่อสารกับนายจ้างต่างชาติ และมีกฎเกณฑ์บางอย่างถูกสงวนไว้สำหรับแรงงานในชาติเท่านั้น เช่นงานที่มีทักษะสูง ท้ายที่สุดปัญหาอุปสรรค และผลกระทบที่ได้รับภายหลังกลับจากทำงานต่างประเทศที่ผู้ใช้แรงงานได้รับภายหลังกลับจากทำงานต่างประเทศที่ผู้ใช้แรงงานได้รับผลกระทบเป็นส่วนใหญ่ ได้แก่ การมีฐานะความเป็นอยู่ของครอบครัวดีขึ้น รองลงมาคือ การได้รับการยอมรับและนับถือจากเพื่อนบ้าน และมีทักษะ ความรู้ ความชำนาญมากยิ่งขึ้น

อมรรัตน์ บุญนาค (2542) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องปัญหาของแรงงานไทยในการไปทำงานต่างประเทศ ศึกษากรณีจังหวัดเชียงใหม่ เชียงราย และลำปาง พบว่า แรงงานไทยส่วนใหญ่ไปทำงานต่างประเทศ โดยติดต่อผ่านสำนักงานจัดหางานเอกชนที่ผ่านสำนักจัดหางานของรัฐมีค่อนข้างน้อย ปัญหาอุปสรรคที่ผู้หางานพบมากที่สุด ได้แก่ การถูกเรียกเก็บค่าบริการจากบริษัทจัดหางานสูงกว่าที่กฎหมายกำหนด การมีกฎเกณฑ์บางอย่างสงวนไว้สำหรับแรงงานในชาติเท่านั้น การไม่ได้รับความช่วยเหลือจากหน่วยงานราชการทั้งในประเทศและต่างประเทศ ปัญหาเกี่ยวกับภาษาและการสื่อสารกับนายจ้างต่างชาติ และปัญหาการขาดความรู้ ความเข้าใจในกฎหมายแรงงานของประเทศที่ไปทำงาน

กรมการจัดหางาน (2542) รายงานผลการศึกษา เรื่อง ผลกระทบของการส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศต่อภาวะเศรษฐกิจ พบว่า หลังจากที่แรงงานเดินทางกลับจากการทำงานในต่างประเทศภาวะเศรษฐกิจระดับครัวเรือนมีการเปลี่ยนแปลงในทางดีขึ้นเล็กน้อยในช่วงระยะเวลาสั้นๆ กล่าวคือ แรงงานมีเงินใช้จ่ายซ่อมแซมและก่อสร้างที่อยู่อาศัยให้มีสภาพดีขึ้น ภาวะความเป็นหนี้สินลดน้อยลงแต่ยังไม่หมดไป จำนวนเงินออมที่มีเพิ่มขึ้นแม้จะมีปริมาณมากกว่าเดิมเกือบ 5 เท่า ประมาณ 64,664 บาท แต่เป็นเงินออมที่เกิดจากการทำงานในต่างประเทศและส่วนใหญ่แรงงานก็จะเก็บไว้เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงานต่างประเทศในครั้งต่อไปเท่านั้น เงินที่

เหลืออยู่ส่วนใหญ่ก็จะจ่ายไปทางที่ไม่ก่อให้เกิดประโยชน์ในเชิงเศรษฐกิจต่อครัวเรือน กล่าวคือ แรงงานจะใช้เพื่อซื้อสิ่งอำนวยความสะดวกและสิ่งฟุ่มเฟือยเป็นส่วนใหญ่ แต่เมื่อพิจารณาถึงผลกระทบทางเศรษฐกิจของครัวเรือนในระยะยาวแล้ว กลับพบว่าเป็นผลกระทบทางลบมากกว่า เนื่องจากประกอบอาชีพหลักและอาชีพรอง ซึ่งเป็นปัจจัยในการสร้างรายได้ของประชาชนกลับเปลี่ยนแปลงไปในทางลบ กล่าวคือ มีจำนวนผู้ไม่ประกอบอาชีพหลักเพิ่มขึ้นจากร้อยละ 1 เป็นร้อยละ 5.9 และจำนวนผู้ไม่ประกอบรองเพิ่มขึ้นจากร้อยละ 46.3 เป็นร้อยละ 59.7 นอกจากนี้เมื่อพิจารณาถึงกลุ่มผู้ที่ยังคงประกอบอาชีพหลักและอาชีพรองพบว่า แรงงานนำเงินที่ได้จากการทำงานในต่างประเทศไปใช้ในการลงทุนเพื่อการประกอบอาชีพเพียงร้อยละ 15.41 เท่านั้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในภาคการเกษตรกรรม จำนวนถือครองที่ดินเพื่อทำการเกษตรก็ไม่มีเปลี่ยนแปลงในทางเพิ่มขึ้นแต่อย่างใด

เจริญชัย ยศบรรดาศักดิ์ (2542) ได้ศึกษาเรื่อง สาเหตุการไปทำงานประเทศบรูไนของแรงงานไทย พบว่า แรงงานไทยที่เดินทางทำงานในประเทศบรูไนส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุ 26-30 ปี ได้รับการศึกษาระดับประถมศึกษาปีที่ 6 ร้อยละ 7.13 ของแรงงานไม่เคยมีประสบการณ์ในการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ ซึ่งปัจจัยสำคัญที่ผลักดันให้แรงงานไทยไปทำงานในประเทศบรูไน คือ การว่างงาน เนื่องจากเศรษฐกิจตกต่ำในประเทศจึงไม่ต้องการเป็นภาระต่อครอบครัวและญาติพี่น้อง ปัจจัยที่ดึงดูดให้ไปทำงานในประเทศบรูไน คือ ความเชื่อที่จะทำให้มีรายได้สูงขึ้น และจะทำให้มีการพัฒนาฝีมือ ทักษะและประสบการณ์ในการทำงาน

กรมการจัดหางาน (2545) ได้ศึกษาเรื่อง การส่งเสริมประสิทธิภาพ การจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ พบว่า ในด้านแรงงานนั้นแรงงานที่เคยเดินทางไปทำงานต่างประเทศกลับมาเป็นระยะเวลาไม่เกิน 3 ปี ร้อยละ 91 เป็นเพศชาย มีอายุอยู่ในช่วง 31-40 ปีส่วนใหญ่ไปทำงานที่ได้หวั่น แหล่งกั๊ยมเงินของแรงงานส่วนใหญ่กั๊ยมจากญาติพี่น้อง ปัญหาเรื่องแรงงานไทยประสบในการไปทำงานต่างประเทศ พบว่า แรงงานจะประสบปัญหาถูกเก็บค่าบริการและค่าใช้จ่ายเกินกว่ากฎหมายกำหนดมากที่สุด ส่วนในด้านบริษัทจัดหางาน สำนักงานจัดหางานเอกชนหรือบริษัทจัดหางาน ร้อยละ 46.3 ดำเนินการมาแล้วเป็นระยะเวลา 1-5 ปี มีสถานที่ตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานครมากที่สุด บริษัทจัดหางานส่วนใหญ่เห็นว่า เอกสารประกอบการดำเนินการขออนุญาตขึ้นตอนที่มีความยุ่งยากในระดับน้อย และในด้านเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานนั้นความคิดเห็นของจัดหางานจังหวัดและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ พบว่ากิจกรรมที่มีความยุ่งยากในระดับน้อย คือ การรับลงทะเบียนผู้ประสงค์ไปทำงานต่างประเทศ การแจ้งการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ และความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานแรงงานไทยในต่างประเทศและสถานทูต/กงสุลไทยในต่างประเทศ พบว่า วิธีการจัดส่งแรงงาน

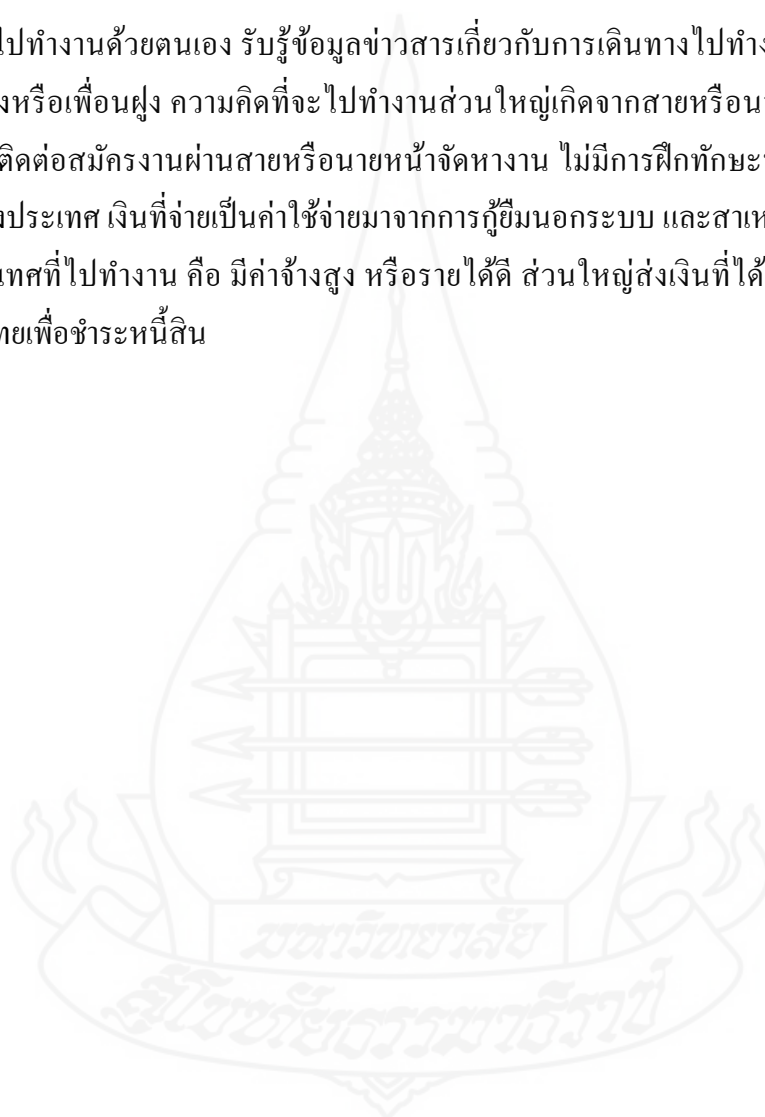


ไทยไปทำงานต่างประเทศที่กรมจัดหางานดำเนินการมีปัญหาและอุปสรรค คือ การจัดส่งโดยบริษัทเอกชนปัญหาที่มากที่สุดคือ การไม่ปฏิบัติตามสัญญาจ้างของนายจ้าง การจัดส่งโดยนายจ้างพาถูกจ้างไปทำงาน ส่วนใหญ่มีปัญหาจากการที่นายจ้างไม่ปฏิบัติตามสัญญาจ้าง การจัดส่งโดยพาถูกจ้างไปฝึกงาน ปัญหาที่พบมากที่สุด คือ การที่คนงานได้รับค่าตอบแทนจากการฝึกงานน้อยเกินไปถ้าเปรียบเทียบกับค่าครองชีพประเทศนั้นๆ การเดินทางไปทำงานต่างประเทศด้วยตนเองคือนายจ้างไม่ปฏิบัติตามสัญญาจ้าง การจัดส่งโดยรัฐเป็นผู้จัดส่ง ปัญหาที่พบมากที่สุดได้แก่ การได้งานทำไม่ตรงตามสัญญาจ้าง และปัญหาที่แรงงานไทยได้รับความเดือดร้อนและมาขอความช่วยเหลือจากสำนักงานแรงงานไทยในต่างประเทศสถานทูตกงสุลไทย ได้แก่ ปัญหานายจ้างเอาเปรียบ การเสียค่าบริการค่าใช้จ่ายสูงกว่าที่กฎหมายกำหนด คนงานไทยไม่มีความรู้ความเข้าใจในภาษาอังกฤษ การทะเลาะวิวาท การเสียชีวิตและการเกิดอุบัติเหตุ ซึ่งผลการศึกษาพบว่าการจัดส่งเสริมการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศให้มีประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับปัจจัยสำคัญ 4 ประการ ได้แก่ คนงาน สำนักงานจัดหางานเอกชนหรือบริษัทจัดหางานที่จัดส่งคนงานไปต่างประเทศ วิธีขั้นตอนและกิจกรรมในกระบวนการจัดส่งแรงงานไปทำงานต่างประเทศ และมาตรการการแก้ไขปัญหาที่ประสบการไปทำงานต่างประเทศ

สุกัญญา แก่นจ่าย (2546) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทย : ศึกษาเฉพาะกรณีได้หวั่น พบว่า แรงงานที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จบการศึกษาระดับประถมศึกษา มีภูมิลำเนาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และการไปทำงานต่างประเทศ ส่วนใหญ่ไม่เคยถูกหลอกลวงเพราะได้ตรวจสอบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับสถานะของบริษัทจัดหางานและตำแหน่งงานกับหน่วยงาน สวดก และรวดเร็วกว่าบริการจัดหางานของรัฐ ส่วนทัศนคติของแรงงานไทยต่อการไปทำงานต่างประเทศพบว่า แรงงานมีทัศนคติต่อการไปทำงานต่างประเทศอยู่ในระดับดีปานกลาง ข้อที่มีทัศนคติที่ดีที่สุด คือ ไปทำงานได้หวั่นจะทำให้มีรายได้เพิ่มขึ้น ส่วนข้อที่มีทัศนคติน้อยที่สุด คือ ไปทำงานได้หวั่นจะถูกกลโกงได้ง่ายเพราะกฎหมายเข้มงวดกว่าเมืองไทย ซึ่งสาเหตุการตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศ พบว่าแรงงานต้องการหาเงินมาใช้หนี้ รองลงมาอยากมีเงินทองซื้อสิ่งของอำนวยความสะดวกในครอบครัว และรายได้เดิมไม่พอใช้จ่าย เป็นต้น จากสาเหตุดังกล่าวได้แบ่งออกเป็น 2 กลุ่มคือ ด้วยสาเหตุจำเป็นทางเศรษฐกิจ และด้วยเหตุที่ไม่จำเป็นทางเศรษฐกิจ ซึ่งปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับสาเหตุการตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ เพศ อายุ สถานภาพสมรส รายได้ก่อนเดินทาง จำนวนภาระหนี้สิน และระดับทัศนคติ

จ๊กกั สมุทรกลิน (2547) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการเดินทางไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทยศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดขอนแก่น พบว่า แรงงานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุ

ระหว่าง 26-35 ปี การศึกษาระดับประถมศึกษา ประกอบอาชีพเกษตรกรรม รายได้อยู่ระหว่าง 2000-3500 บาท/เดือน มีรายได้ต่อเดือนไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่าย แรงงานไทยทั้งหมดมีหนี้สินก่อนเดินทางไปทำงานต่างประเทศทุกคน โดยมีหนี้สินอยู่ระหว่าง 50,001-75,000 บาท แรงงานไทยและสมาชิกในครอบครัวส่วนใหญ่เคยเดินทางไปทำงานต่างประเทศมาก่อนแล้ว นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการเดินทางไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทยคือ ก่อนการมีรายได้สูงส่วนใหญ่ตัดสินใจไปทำงานด้วยตนเอง รับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการเดินทางไปทำงานต่างประเทศจากญาติพี่น้องหรือเพื่อนฝูง ความคิดที่จะไปทำงานส่วนใหญ่เกิดจากสายหรือนายหน้าจัดหางานส่งส่วนใหญ่ติดต่อสมัครงานผ่านสายหรือนายหน้าจัดหางาน ไม่มีการฝึกทักษะหรือฝึกฝีมือก่อนไปทำงานต่างประเทศ เงินที่จ่ายเป็นค่าใช้จ่ายมาจากการกู้ยืมนอกระบบ และสาเหตุสำคัญที่สุดในการเลือกประเทศที่ไปทำงาน คือ มีค่าจ้างสูง หรือรายได้ดี ส่วนใหญ่ส่งเงินที่ได้จากการทำงานกลับประเทศไทยเพื่อชำระหนี้สิน



### บทที่ 3

## วิธีการศึกษา

การวิจัยสาเหตุและปัญหาของแรงงานไทยในการไปทำงานต่างประเทศ ศึกษากรณี:  
แรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานได้หวัน ในครั้งนี้ได้เสนอวิธีการวิจัยตามขั้นตอนและวิธีดำเนินการ  
วิจัย ดังต่อไปนี้

#### 1. วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยสาเหตุและปัญหาของแรงงานไทยในการไปทำงานต่างประเทศ ศึกษากรณี:  
แรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานได้หวัน ได้ทำการศึกษา 2 วิธีคือ

1. ศึกษาเอกสาร (Documentary Research) โดยจะทำการศึกษาเอกสารแนวคิด ทฤษฎี  
และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. ศึกษาจากข้อมูลสนาม (Field Research) โดยการออกแบบสอบถาม (Questionnaire)  
ปลายปิด และเปิดโดยการสอบถามประชากรที่เกี่ยวข้องในการเดินทางไปทำงานได้หวัน

#### 2. ประชากรและพื้นที่ใช้ในการศึกษา

ประชากรเลือกเฉพาะเจาะจงผู้ที่เกี่ยวข้องกับการเดินทางไปทำงานได้หวันที่มีรายงาน  
ตัวหรือลงทะเบียนเพื่อไปทำงานต่างประเทศ ณ สำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ คือ  
คนงานที่ได้รับการอนุญาตให้เดินทางไปทำงานที่ประเทศได้หวัน (จำแนกตามประเภทการเดินทาง)  
ในปี 2552 จำนวน 26,638 คน ซึ่งผู้วิจัยจะศึกษากลุ่มประชากรดังกล่าว โดยวิธีสุ่มตัวอย่างแบบ  
กระจายสุ่มในช่วงเดือนกรกฎาคม – สิงหาคม 2553 คือ เก็บข้อมูลจากผู้ไปทำงานได้หวัน

สำหรับขนาดของตัวอย่างของประชากร กำหนดโดยใช้สูตรคำนวณดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

เมื่อ e คือ ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ได้กำหนดให้มี  
ความคลาดเคลื่อนได้ร้อยละ 5 หรือ 0.05

N คือ จำนวนประชากรทั้งหมดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 26,638 คน

$n$  คือ ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่จะทำการศึกษา ซึ่งคำนวณได้จากการแทนค่าเมื่อแทนค่าสูตรจะได้

$$n = \frac{26,638}{1+26,208(0.05)^2}$$

$$= 394.08$$

ดังนั้น จำนวนกลุ่มตัวอย่างจึงไม่ต่ำกว่า 395 ตัวอย่าง

### 3. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

#### 3.1 ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

- 3.1.1 สร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดในการศึกษา
- 3.1.2 นำร่างแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบและแก้ไข
- 3.1.3 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วเสนออาจารย์เพื่อตรวจสอบและแก้ไข
- 3.1.4 นำแบบสอบถามใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

#### 3.2 ลักษณะของเครื่องมือ

การเก็บข้อมูลเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามปลายปิดเป็นเครื่องมือและการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพใช้แบบสอบถามปลายเปิดเป็นเครื่องมือในการศึกษา

**แบบสอบถามปลายปิด** ประกอบด้วย

**ส่วนที่ 1** ข้อมูลทั่วไป ประกอบด้วย เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพ จำนวนบุตร จำนวนสมาชิกในครอบครัวอาชีพก่อนเดินทางไปทำงานได้หวัน รายได้ต่อเดือนที่ไปทำงานได้หวัน วิธีเดินทางไปทำงานได้หวัน ตำแหน่งงานที่ทำในได้หวัน และรายได้ต่อเดือนที่ไปทำงานในได้หวัน จำนวน 11 ข้อ

**แบบสอบถามปลายเปิด** ประกอบด้วย

**ส่วนที่ 2** สาเหตุและปัญหาที่ท่านเดินทางไปทำงานได้หวัน ประกอบด้วย

1. สาเหตุการไปทำงานได้หวัน
2. ปัญหาเมื่อเดินทางไปทำงานได้หวัน

**ส่วนที่ 3** ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหา

#### 3.3 การสร้างเครื่องมือ

ในการสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

- 1) ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2) นำข้อมูลจากการศึกษามาสร้างคำถามเสนอต้นร่างต่ออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ด้านการใช้ภาษา (wording) แล้วนำต้นร่างไปปรับปรุง

#### 4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบการสอบถาม โดยผู้วิจัยขอความร่วมมือจากสำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ กรมการจัดหางานแจกและเก็บแบบสอบถามที่ได้เตรียมไว้แล้ว ให้ประชากรที่เกี่ยวข้อง จำนวน 395 ชุด

4.2 เก็บรวบรวมจากการวิจัยเอกสารที่เกี่ยวข้อง

#### 5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงตรรกจากการศึกษาจากเอกสารและจากแบบสอบถามแบบปลายปิดและแบบสอบถามแบบปลายเปิดในรูปแบบพรรณนา โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) วิเคราะห์แนวทางในการแก้ปัญหาที่ได้จากการสอบถามทั้งหมด ไปจัดทำเสนอแนะหาแนวทางในการพัฒนาการบริหารเพื่อจัดการการส่งเสริมแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศต่อไป

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องนี้เป็นการศึกษาเชิงวิเคราะห์การศึกษา สาเหตุและปัญหาของแรงงานไทยในการไปทำงานต่างประเทศศึกษา กรณีแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานได้หวัน ซึ่งผู้วิจัยได้นำผลการเก็บรวบรวมข้อมูลมาวิเคราะห์ จากกลุ่มตัวอย่างในการศึกษารุ่นนี้ คือ แรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานได้หวัน จำนวน 395 คน โดยมีข้อมูลทั่วไปดังนี้

#### ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพภูมิหลังของแรงงานไทยไปทำงานได้หวันได้ข้อมูล ดังนี้

ตารางที่ 4.1 ลักษณะส่วนบุคคลผู้ตอบแบบสอบถาม

ลักษณะส่วนบุคคลผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (รวม 395 คน)	ร้อยละ (100.00)
เพศ : ชาย	334	84.56
หญิง	61	25.82
อายุ : ต่ำกว่า 20 ปี	10	2.53
20-25 ปี	81	20.51
26-30 ปี	95	24.05
31-35 ปี	102	15.44
36-40 ปี	75	18.99
41 ปีขึ้นไป	32	8.10
ระดับวุฒิการศึกษา :		
ต่ำกว่า ป.6	17	4.30
ป.6	88	22.28
ม.ต้น	154	38.99
ม.ปลาย	84	21.27

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ลักษณะส่วนบุคคลผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (รวม 395 คน)	ร้อยละ (100.00)
ปวช.	22	5.57
ปวส./ปวท./อนุปริญญา	27	6.84
ปริญญาตรี	2	0.51
สูงกว่าปริญญาตรี	1	0.25
<b>สถานภาพสมรส :</b>		
โสด	203	51.39
สมรส	153	38.73
สมรสแล้วแยกกันอยู่	18	4.56
หย่า/หม้าย	21	5.32
<b>จำนวนบุตร :</b>		
ไม่มี	189	47.85
มี 1 คน	97	24.56
มี 2 คน	95	24.05
มี 3 คน	11	2.78
มี 4 คนขึ้นไป	3	0.76
<b>จำนวนสมาชิกในครอบครัว:</b>		
2-3 คน	68	17.22
4-5 คน	215	54.43
6-7 คน	79	20.00
มากกว่า 7 คน	33	8.35

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกลักษณะส่วนบุคคลผู้ตอบแบบสอบถามได้ดังนี้

จำแนกตามเพศ เป็นแรงงานเพศชายมากกว่าแรงงานเพศหญิง เป็นเพศชายจำนวน 334 คน เพศหญิงจำนวน 61 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 84.56 และ ร้อยละ 15.44 ของผู้ตอบแบบสอบถาม

จำแนกตามอายุ เป็นแรงงานที่มีอายุระหว่าง 31-35 ปีมากที่สุด จำนวน 102 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 25.82 รองลงมาคืออายุระหว่าง 26-30 ปี จำนวน 95 คน อายุระหว่าง 20-25 ปี จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 20.51 และมีอายุต่ำกว่า 20 ปีน้อยที่สุด จำนวน 10 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 24.05, 20.51, 18.99, 8.10 และ 2.53 ของผู้ตอบแบบสอบถามตามลำดับ

จำแนกระดับวุฒิการศึกษา เป็นแรงงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นมากที่สุด จำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 38.99 รองลงมาคือ ระดับการศึกษาประถมศึกษาตอนปลาย จำนวน 88 คน ระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 84 ราย และระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีน้อยที่สุด จำนวน 1 ราย หรือคิดเป็นร้อยละ 22.28, 21.27, 6.84, 5.57, 4.30, 0.51 และ 0.25 ของผู้ตอบแบบสอบถามตามลำดับ

จำแนกสถานภาพสมรส เป็นแรงงานมีสถานภาพสมรสโสดมากที่สุด จำนวน 203 คน คิดเป็นร้อยละ 51.93 รองลงมาคือสถานภาพสมรสแล้ว จำนวน 153 คน สถานภาพหย่า / หม้าย อยู่ จำนวน 21 คน และสถานภาพสมรสแล้วแยกกันอยู่มีจำนวนน้อยที่สุด จำนวน 18 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 38.73, 5.32 และ 4.56 ของผู้ตอบแบบสอบถามตามลำดับ

จำแนกตามจำนวนบุตร เป็นแรงงานที่ยังไม่มีบุตรมากที่สุด จำนวน 189 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 47.85 รองลงมามีบุตร 1 คน จำนวน 97 คน มีบุตร 2 คน จำนวน 95 คน มีบุตร 3 คน จำนวน 11 คน และมีบุตร 4 คนขึ้นไปน้อยที่สุด จำนวน 3 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 24.56, 24.05, 2.78 และ 0.76 ของผู้ตอบแบบสอบถามตามลำดับ

จำแนกตามจำนวนสมาชิกในครอบครัว เป็นแรงงานที่มีจำนวนสมาชิกในครอบครัว 4-5 คน มากที่สุดจำนวน 215 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 54.43 รองลงมาคือมีจำนวนสมาชิกในครอบครัว 6-7 คน จำนวน 79 คน มีจำนวนสมาชิกในครอบครัว 2-3 จำนวน 68 คน และมีจำนวนสมาชิกในครอบครัวมากกว่า 7 คนน้อยที่สุด จำนวน 33 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 20, 17.22 และ 8.35 ของผู้ตอบแบบสอบถามตามลำดับ



ตารางที่ 4.2 จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกอาชีพเดิมก่อนไปทำงานได้หวัน

อาชีพเดิมก่อนไปทำงานได้หวัน	จำนวน	ร้อยละ
ว่างงาน	39	9.87
ค้าขาย/ธุรกิจส่วนตัว	51	12.91
ลูกจ้างในโรงงาน	89	22.53
เกษตรกร	93	23.54
ช่างไม้	10	2.53
ช่างเหล็ก	8	2.03
ช่างปูน	4	1.01
ช่างสี	3	0.76
รับจ้างทั่วไป/กรรมกร	61	15.44
แม่บ้าน	3	0.76
พนักงานขับรถ	13	3.29
อื่นๆ	21	5.32
<b>รวม</b>	<b>395</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามแรงงานมีอาชีพเดิมก่อนไปทำงานได้หวัน คือ เกษตรกร มากที่สุดจำนวน 93 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 23.54 รองลงมาคือ ลูกจ้างในโรงงาน จำนวน 89 คน รับจ้างทั่วไป/กรรมกร จำนวน 61 คน ค้าขาย / ธุรกิจส่วนตัว จำนวน 51 คน ว่างงาน (ไม่มีงานทำ) จำนวน 39 คน อาชีพอื่น ๆ จำนวน 21 คน พนักงานขับรถ จำนวน 13 คน ช่างไม้ จำนวน 10 คน อาชีพช่างเหล็ก จำนวน 8 คน ช่างปูน จำนวน 4 คน และน้อยที่สุดคือ ช่างสี / แม่บ้าน จำนวนละ 3 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 22.53, 15.44, 12.91, 9.87, 5.32, 3.29, 2.03, 1.01 และ 0.76 ของผู้ตอบแบบสอบถามตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกรายได้ต่อเดือนก่อนเดินทางไปไต้หวัน

รายได้ต่อเดือนก่อนเดินทางไปไต้หวัน	จำนวน	ร้อยละ
มีรายได้ไม่แน่นอน	183	46.33
ต่ำกว่า 5,000 บาท	28	7.09
5,000 -7,000 บาท	105	26.58
7,001 – 9,000 บาท	30	7.59
9,001 – 11,000 บาท	29	7.34
มากกว่า 11,000 บาท	20	5.06
<b>รวม</b>	<b>395</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 4.3 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามแรงงานมีรายได้ต่อเดือนก่อนเดินทางไปไต้หวันไม่แน่นอนมากที่สุดคือ จำนวน 186 ราย หรือคิดเป็นร้อยละ 46.33 รองลงมา มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 5,000 – 7,000 บาท จำนวน 105 ราย มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 7001 -9000 บาท จำนวน 30 ราย มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 9,001 – 11,000 บาท จำนวน 29 ราย มีรายได้ต่ำกว่า 5,000 บาท จำนวน 28 คน และมีรายได้มากกว่า 11,000 บาท น้อยที่สุด หรือคิดเป็นร้อยละ 26.58, 7.59, 7.34, 7.09 และ 5.06 ของผู้ตอบแบบสอบถามตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกวิธีการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ

วิธีการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ	จำนวน	ร้อยละ
เดินทางไปทำงานเอง	7	1.77
ผ่านสำนักงานจัดหางานของรัฐ	40	10.13
ผ่านบริษัทจัดหางาน	343	86.84
นายจ้างพาไปทำงาน	5	1.27
<b>รวม</b>	<b>395</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม เดินทางไปทำงานต่างประเทศ จำแนกเป็นเดินทางผ่านบริษัทจัดหางานมากที่สุด จำนวน 343 ราย หรือคิดเป็นร้อยละ 86.84 รองลงมาคือ เดินทาง

ทางผ่านสำนักงานจัดหางานของรัฐ จำนวน 40 ราย เดินทางไปทำงานเอง จำนวน 7 ราย นายจ้างพาไปทำงาน จำนวน 5 ราย คิดเป็นร้อยละ 10.13, 1.77 และ 1.27 ของผู้ตอบแบบสอบถามตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกประเภทตำแหน่งงานที่ไปทำงานในได้หวัน

ประเภทตำแหน่งงานที่ไปทำงานในได้หวัน	จำนวน	ร้อยละ
คนงานก่อสร้าง	8	2.03
คนงานในโรงงานอุตสาหกรรม	353	89.37
ช่างฝีมือ (ช่างไม้/ช่างปูน/ช่างเชื่อม)	11	2.78
แม่บ้าน (คนทำความสะอาดบ้าน/ คนทำครัว)	14	3.54
พนักงานขับรถ	1	0.25
อื่นๆ	8	2.03
<b>รวม</b>	<b>395</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามแรงงานไปทำงานทำงานได้หวัน คนงานในโรงงานอุตสาหกรรมมากที่สุด จำนวน 353 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 89.37 รองลงมาคือ แม่บ้าน (คนทำความสะอาดบ้าน/คนทำครัว) จำนวน 14 คน ช่างฝีมือ (ช่างไม้/ช่างปูน/ช่างเชื่อม) จำนวน 11 คน และคนงานก่อสร้างและตำแหน่งอื่นๆ จำนวนละ 8 คน และพนักงานขับรถ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 3.54, 2.78, 2.03 และ 0.25 ของผู้ตอบแบบสอบถามตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกรายได้ต่อเดือนที่ไปทำงานได้ทุกวัน

รายได้ต่อเดือนที่ไปทำงานได้ทุกวัน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 15,000 บาท	9	2.28
15,001 – 16,000 บาท	18	4.56
16,001 – 17,000 บาท	108	27.34
17,001 – 18,000 บาท	215	54.43
18,001 – 19,000 บาท	21	5.32
19,001 – 20,000 บาท	10	2.53
มากกว่า 20,000 บาท	14	3.54
<b>รวม</b>	<b>395</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแรงงานมีรายได้ต่อเดือนที่ไปทำงานได้ทุกวัน มากที่สุดคือ ระหว่าง 17,001 – 18,000 บาท จำนวน 215 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 54.43 รองลงมา ระหว่าง 16,001 – 17,000 บาท จำนวน 108 คน ระหว่าง 18,001 – 19,000 บาท จำนวน 21 คน ระหว่าง 15,001 – 16,000 บาท จำนวน 18 คน มากกว่า 20,000 บาท จำนวน 14 คน ระหว่าง 19,001 – 20,000 บาท จำนวน 10 คน และต่ำกว่า 15,000 บาทน้อยที่สุด จำนวน 9 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 27.34, 5.32, 4.56, 3.54, 2.53 และ 2.28 ของผู้ตอบแบบสอบถามตามลำดับ

## ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสาเหตุและปัญหาของการไปทำงานได้หวั่น

### 2.1 สาเหตุของการไปทำงานต่างประเทศ

ตารางที่ 4.7 สาเหตุของการไปทำงานต่างประเทศ

สาเหตุการไปทำงานได้หวั่น	จำนวน	ร้อยละ
1.ว่างงาน (ไม่มีงานทำ)	17	4.30
2.ภาระหนี้สินก่อนไปทำงานต่างประเทศ	22	5.57
3.ค่าจ้างในต่างประเทศสูงกว่าทำงานในประเทศ	12	3.04
4.ต้องการประสบการณ์ในการทำงาน	7	1.77
5.ต้องการพัฒนาทักษะฝีมือ	2	0.51
6.ต้องการความยอมรับจากคนในสังคม/ชุมชนที่ตนอยู่	5	1.27
7.เพื่อนบ้านหรือคนในครอบครัวชักชวน	11	2.78
8.มีเพื่อนบ้านหรือคนในครอบครัวไปทำงานต่างประเทศ	9	2.78
9.เพื่อเก็บเงินนำกลับมาลงทุนทำกิจการของตนเอง	3	0.76
10.ว่างงานและมีภาระหนี้สินก่อนไปทำงานต่างประเทศ	96	24.30
11.ว่างงานและค่าจ้างในต่างประเทศสูงกว่าทำงานในประเทศ	73	18.48
12.ว่างงานและต้องการประสบการณ์ในการทำงาน	17	4.30
13.ค่าจ้างในต่างประเทศสูงกว่าทำงานในประเทศและต้องการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน	27	6.84
14.ว่างงานและต้องการความยอมรับจากคนในสังคม/ชุมชนที่ตนอยู่	13	3.29
15.ว่างงาน มีหนี้สิน และเพื่อนบ้านหรือคนในครอบครัวชักชวน	13	3.29
16.ว่างงานและมีเพื่อนบ้านหรือคนในครอบครัวไปทำงานต่างประเทศ	32	8.10
17.มีภาระหนี้สิน และเพื่อเก็บเงินนำกลับมาลงทุนทำกิจการของตนเอง	36	9.11
<b>รวม</b>	<b>395</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 4.7 จากผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกเป็นสาเหตุของการไปทำงานได้หวั่นมากที่สุดคือ สาเหตุของการว่างงานและมีภาระหนี้สินก่อนไปทำงานต่างประเทศ จำนวน 96 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 24.30 รองลงมาการว่างงานและค่าจ้างในต่างประเทศสูงกว่าทำงานในประเทศ

จำนวน 73 คน มีภาระหนี้สินและเพื่อเก็บเงินนำกลับมาลงทุนทำกิจการของตนเอง จำนวน 36 คน  
ว่างงานและมีเพื่อนบ้านหรือคนในครอบครัวไปทำงานต่างประเทศ จำนวน 32 คน ค่าจ้างใน  
ต่างประเทศสูงกว่าทำงานในประเทศและต้องการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน จำนวน 27 คน มีภาระ  
หนี้สินก่อนไปทำงานต่างประเทศ จำนวน 22 คน เป็นผู้ว่างงาน (ไม่มีงานทำ) และว่างงาน/ต้องการ  
ประสบการณ์ในการทำงานจำนวนเท่ากัน คือ 17 คน ว่างงานและต้องการความยอมรับจากคนใน  
สังคม/ชุมชนที่ตนอยู่และว่างงานมีหนี้สิน และเพื่อนบ้านหรือคนในครอบครัวไปทำงาน  
ต่างประเทศจำนวนเท่ากันคือ 13 คน ค่าจ้างในต่างประเทศสูงกว่าทำงานในประเทศ จำนวน 12 คน  
มีเพื่อนบ้านหรือคนในครอบครัวชักชวน จำนวน 11 คน มีเพื่อนบ้านหรือคนในครอบครัวไปทำงาน  
ต่างประเทศ จำนวน 9 คน ต้องการมีประสบการณ์ในการทำงาน จำนวน 7 คน ต้องการความ  
ยอมรับจากคนในสังคม/ชุมชนที่ตนอยู่ 5 คน เพื่อเก็บเงินนำกลับมาลงทุนทำกิจการของตนเอง  
จำนวน 3 คน และต้องการพัฒนาทักษะฝีมือ จำนวน 2 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 18.48, 9.11, 8.10,  
6.84, 5.57, 4.30, 3.29, 3.04, 2.78, 2.28, 1.77, 1.27, 0.76 และ 0.51 ของผู้ตอบแบบสอบถาม  
ตามลำดับ





ตารางที่ 4.8 สาเหตุของการไปทำงานต่างประเทศ จำแนกตามเพศ

2.1 สาเหตุการไปทำงานได้หวั่น	จำนวน	เพศ			
		ชาย	ร้อยละ	หญิง	ร้อยละ
1.ว่างงาน (ไม่มีงานทำ)	17	12	70.59	5	29.41
2.ภาระหนี้สินก่อนไปทำงานต่างประเทศ	22	16	72.73	6	27.27
3.ค่าจ้างในต่างประเทศสูงกว่าทำงานในประเทศ	12	8	66.67	4	33.33
4.ต้องการประสบการณ์ในการทำงาน	7	7	100.00	0	0.00
5.ต้องการพัฒนาทักษะฝีมือ	2	2	100.00	0	0.00
6.ต้องการความยอมรับจากคนในสังคม/ชุมชนที่ตนอยู่	5	5	100.00	0	0.00
7.เพื่อนบ้านหรือคนในครอบครัวชักชวน	11	9	81.82	2	18.18
8.มีเพื่อนบ้านหรือคนในครอบครัวไปทำงานต่างประเทศ	9	7	77.78	2	22.22
9.เพื่อเก็บเงินนำกลับมาลงทุนทำกิจการของตนเอง	3	3	100.00	0	0.00
10.ว่างงานและมีภาระหนี้สินก่อนไปทำงานต่างประเทศ	96	79	82.29	17	17.71
11.ว่างงานและค่าจ้างในต่างประเทศสูงกว่าทำงานในประเทศ	73	70	95.89	3	4.11

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

สาเหตุการไปทำงานได้วัน	จำนวน	เพศ			
		ชาย	ร้อยละ	หญิง	ร้อยละ
12.ว่างงานและต้องการประสบการณ์ในการทำงาน	17	13	76.47	4	23.53
13.ค่าจ้างในต่างประเทศสูงกว่าทำงานในประเทศและต้องการพัฒนาทักษะฝีมือ แรงงาน	27	18	66.67	9	33.33
14.ว่างงานและต้องการความยอมรับจากคนในสังคม/ชุมชนที่ตนอยู่	13	9	76.92	3	23.08
15.ว่างงาน มีหนี้สิน และเพื่อนบ้านหรือคนในครอบครัวชักชวน	13	7	53.85	6	46.15
16.ว่างงานและมีเพื่อนบ้านหรือคนในครอบครัวไปทำงานต่างประเทศ	32	-	100.00	0	0.00
17.มีภาระหนี้สิน และเพื่อเก็บเงินนำกลับมาลงทุนทำกิจการของตนเอง	36	-	100.00	0	0.00
<b>รวม</b>	<b>395</b>	<b>334</b>	<b>84.56</b>	<b>61</b>	<b>15.44</b>

จากตารางที่ 4.8 จากผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าเพศชายเดินทางไปทำงานได้วันมากกว่าเพศหญิง จำแนกจากสาเหตุที่เดินทางไปทำงานได้วัน สาเหตุฯ สามลำดับแรก คือ เพศชายมีสาเหตุที่ทำให้แรงงานต้องเดินทางไปทำงานได้วันมากที่สุด คือ มีภาระหนี้สินและเพื่อเก็บเงินนำกลับมาลงทุนทำกิจการของตนเอง การว่างงานและมีเพื่อนบ้านหรือคนในครอบครัวไปทำงานต่างประเทศ ต้องการประสบการณ์ในการทำงาน ต้องการความยอมรับจากคนในสังคม/ชุมชนที่ตนอยู่ และ ต้องการพัฒนาทักษะฝีมือ คิดเป็นร้อยละ 100 ของผู้ตอบแบบสอบถาม รองลงมาคือสาเหตุการว่างงานและค่าจ้างในต่างประเทศสูงกว่าทำงานในประเทศ คิดเป็นร้อยละ 95.89 ของผู้ตอบแบบสอบถาม และการว่างงานและมีภาระหนี้สินก่อนไปทำงานต่างประเทศ คิดเป็นร้อยละ 82.29 ของผู้ตอบแบบสอบถาม และเพศหญิงมีสาเหตุที่ทำให้แรงงานต้องเดินทางไปทำงานได้วันมากที่สุด คือ สาเหตุจากการว่างงาน มีหนี้สินและเพื่อนบ้านหรือคนในครอบครัวชักชวน คิดเป็นร้อยละ 46.15 ของผู้ตอบแบบสอบถาม รองลงมาสาเหตุมาจากค่าจ้างในต่างประเทศสูงกว่าทำงานในประเทศและต้องการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน และ ค่าจ้างในต่างประเทศสูงกว่าทำงานในประเทศ คิดเป็นร้อยละ 33.33 ของผู้ตอบแบบสอบถามตามลำดับ



ตารางที่ 4.9 สาเหตุของการไปทำงานต่างประเทศ จำแนกตามอายุ

สาเหตุการไปทำงานได้วัน	จำนวน	อายุ (ปี)											
		-20	ร้อยละ	20-25	ร้อยละ	26-30	ร้อยละ	31-35	ร้อยละ	36-40	ร้อยละ	+41	ร้อยละ
1.ว่างงาน (ไม่มีงานทำ)	17	3	17.65	1	5.88	6	35.29	3	17.65	2	11.76	2	11.76
2.ภาระหนี้สินก่อนไปทำงานต่างประเทศ	22	0	0.00	1	4.55	5	22.73	3	13.64	11	50	2	9.091
3.ค่าจ้างในต่างประเทศสูงกว่าทำงานในประเทศ	12	6	50.00	6	50.00	0	0	0	0	0	0	0	0
4.ต้องการประสบการณ์ในการทำงาน	7	0	0.00	7	100.00	0	0	0	0	0	0	0	0
5.ต้องการพัฒนาทักษะฝีมือ	2	1	50.00	1	50.00	0	0	0	0	0	0	0	0
6.ต้องการความยอมรับจากคนในสังคม/ชุมชนที่ตนอยู่	5	0	0.00	0	0.00	3	60	2	40	0	0	0	0
7.เพื่อนบ้านหรือคนในครอบครัวชักชวน	11	0	0.00	1	9.09	3	27.27	1	9.091	2	18.18	4	36.36
8.มีเพื่อนบ้านหรือคนในครอบครัวไปทำงานต่างประเทศ	9	0	0.00	0	0.00	7	77.78	2	22.22	0	0	0	0

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

12สาเหตุการไปทำงานได้หวั่น	จำนวน	อายุ (ปี)											
		-20	ร้อย ละ	20- 25	ร้อยละ	26- 30	ร้อย ละ	31- 35	ร้อย ละ	36- 40	ร้อย ละ	+41	ร้อย ละ
9.เพื่อเก็บเงินนำกลับมาลงทุนทำกิจการ ของตนเอง	3	0	0.00	0	0.00	0	0	0	0	0	0	3	100
10.ว่างงานและมีภาระหนี้สินก่อนไป ทำงานต่างประเทศ	96	0	0.00	9	9.38	16	16.67	32	33.33	27	28.13	12	12.5
11.ว่างงานและค่าจ้างในต่างประเทศสูง กว่าทำงานในประเทศ	73	0	0.00	29	39.73	23	31.51	12	16.44	9	12.33	0	0
12.ว่างงานและต้องการประสบการณ์ใน การทำงาน	17	0	0.00	7	41.18	5	29.41	5	29.41	0	0	0	0
13.ค่าจ้างในต่างประเทศสูงกว่าทำงานใน ประเทศและต้องการพัฒนาทักษะฝีมือ แรงงาน	27	0	0.00	12	44.44	15	55.56	0	0	0	0	0	0
14.ว่างงานและต้องการความยอมรับจาก คนในสังคม/ชุมชนที่ตนอยู่	13	0	0.00	2	15.38	5	38.46	6	46.15	0	0	0	0

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

สาเหตุการไปทำงานได้หวั่น	จำนวน	อายุ (ปี)											
		-20	ร้อย ละ	20- 25	ร้อย ละ	26- 30	ร้อย ละ	31- 35	ร้อย ละ	36- 40	ร้อย ละ	+41	ร้อย ละ
15.ว่างงาน มีหนี้สิน และเพื่อนบ้านหรือ คนในครอบครัวชักชวน	13	0	0.00	3	23.08	6	46.15	2	15.38	1	7.69	1	7.69
16.ว่างงานและมีเพื่อนบ้านหรือคนใน ครอบครัวไปทำงานต่างประเทศ	32	0	0.00	0	0.00	1	3.125	17	53.13	14	43.75	0	0
17.มีภาระหนี้สิน และเพื่อเก็บเงินนำ กลับมาลงทุนทำกิจการของตนเอง	36	0	0.00	2	5.56	0	0	17	47.22	9	25	8	22.22
<b>รวม</b>	<b>395</b>	<b>10</b>	<b>2.53</b>	<b>81</b>	<b>20.51</b>	<b>95</b>	<b>24.05</b>	<b>102</b>	<b>25.82</b>	<b>75</b>	<b>18.99</b>	<b>32</b>	<b>8.10</b>

จากตารางที่ 4.9 จากผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าสามลำดับแรก เป็นแรงงานที่มีอายุระหว่าง 20 – 25 ปี ไปทำงานได้หวั่นเพื่อต้องการประสบการณ์ในการทำงานมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 100 รองลงมาคือ มีเพื่อนบ้านหรือคนในครอบครัวไปทำงานต่างประเทศ และค่าจ้างในต่างประเทศสูงกว่าทำงานในประเทศและต้องการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน คิดเป็นร้อยละ 77.78 และ 55.56 ของผู้ตอบแบบสอบถามตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 สาเหตุของการไปทำงานต่างประเทศ จำแนกตามระดับการศึกษา

สาเหตุการไปทำงานได้วัน	จำ นวน	ระดับการศึกษา															
		ต่ำ กว่า ป.6	ร้อย ละ	ป.6	ร้อย ละ	ม.ต้น	ร้อย ละ	ม. ปลาย	ร้อยละ	ปวช.	ร้อย ละ	ปวส./ ปวท/ อื่นๆ	ร้อย ละ	ปริญญา ตรี	ร้อย ละ	สูงกว่า ปริญญา ตรี	ร้อย ละ
1.ว่างงาน (ไม่มีงานทำ)	17	3	17.6	4	23.5	7	41.2	3	17.6	0	0	0	0	0	0	0	0
2.ภาระหนี้สินก่อน ไปทำงาน ต่างประเทศ	22	1	4.55	5	22.7	3	13.6	6	27.3	5	22.7	1	4.55	1	4.55	0	0
3.ค่าจ้างใน ต่างประเทศ สูงกว่าทำงานใน ประเทศ	12	0	0	0	0	0	0	3	25	5	41.7	3	25	1	8.33	0	0
4.ต้องการประสบการณ์ ในการทำงาน	7	0	0	0	0	0	0	0	0	6	85.7	1	14.3	0	0	0	0
5.ต้องการพัฒนาทักษะฝีมือ	2	0	0	0	0	0	0	0	0	1	50	1	50	0	0	0	0
6.ต้องการความยอมรับ จากคนในสังคม ชุมชนที่ตนอยู่	5	0	0	0	0	0	0	0	0	2	40	3	60	0	0	0	0



ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

สาเหตุการไปทำงานได้ในวัน	จำนวน	ระดับการศึกษา															
		ต่ำกว่าป.6	ร้อยละ	ป.6	ร้อยละ	ม.ต้น	ร้อยละ	ม.ปลาย	ร้อยละ	ปวช.	ร้อยละ	ปวส./ปวท./อื่นๆ	ร้อยละ	ปริญญาตรี	ร้อยละ	สูงกว่าปริญญาตรี	ร้อยละ
7.เพื่อนบ้านหรือคนในครอบครัวชักชวน	11	3	27.3	2	18.2	6	54.5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
8.มีเพื่อนบ้านหรือคนในครอบครัวไปทำงานต่างประเทศ	9	5	55.6	3	33.3	1	11.1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
9.เพื่อเก็บเงินนำกลับมาลงทุนทำกิจการของตนเอง	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	66.7	0	0	1	33.33
10.ว่างงานและมีภาระหนี้สินก่อนไปทำงานต่างประเทศ	96	0	0	21	21.9	50	52.1	19	19.8	3	3.13	3	3.13	0	0	0	0
11.ว่างงานและค่าจ้างในต่างประเทศสูงกว่าทำงานในประเทศ	73	0	0	35	47.9	32	43.8	6	8.22	0	0	0	0	0	0	0	0

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

สาเหตุการไปทำงานได้ในวัน	จำนวน	ระดับการศึกษา															
		ต่ำกว่าป.6	ร้อยละ	ป.6	ร้อยละ	ม.ต้น	ร้อยละ	ม.ปลาย	ร้อยละ	ปวช.	ร้อยละ	ปวส./ปวท./อนุฯ	ร้อยละ	ปริญญาตรี	ร้อยละ	สูงกว่าปริญญาตรี	ร้อยละ
12.ว่างงานและต้องการ ประสบการณ์ในการทำงาน	17	0	0	0	0	5	29.4	12	70.6	0	0	0	0	0	0	0	0
13.ค่าจ้างในต่างประเทศ สูงกว่าทำงานในประเทศ และต้องการพัฒนาทักษะฝีมือ แรงงาน	27	0	0	0	0	7	25.9	7	25.9	0	0	13	48.1	0	0	0	0
14.ว่างงานและต้องการ ความยอมรับจากคน ในสังคม/ชุมชนที่ ตนอยู่	13	4	30.8	3	23.1	6	46.2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
15.ว่างงาน มีหนี้สิน และ เพื่อนบ้านหรือคนใน ครอบครัวชักชวน	13	1	7.69	7	53.8	5	38.5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

สาเหตุการไปทำงานได้หวั่น	จำนวน	ระดับการศึกษา															
		ต่ำกว่าป.6	ร้อยละ	ป.6	ร้อยละ	ม.ต้น	ร้อยละ	ม.ปลาย	ร้อยละ	ปวช.	ร้อยละ	ปวส./ปวท./อนุฯ	ร้อยละ	ปริญญาตรี	ร้อยละ	สูงกว่าปริญญาตรี	ร้อยละ
16.ว่างงานและมีเพื่อนบ้านหรือคนในครอบครัวไปทำงานต่างประเทศ	32	0	0	8	25	21	65.6	3	9.38	0	0	0	0	0	0	0	0
17.มีภาระหนี้สินและเพื่อเก็บเงินนำกลับมาลงทุนทำกิจการของตนเอง	36	0	0	0	0	11	30.6	25	69.4	0	0	0	0	0	0	0	2.78
<b>รวม</b>	<b>395</b>	<b>17</b>	<b>4.30</b>	<b>88</b>	<b>22.28</b>	<b>154</b>	<b>38.99</b>	<b>84</b>	<b>21.27</b>	<b>22</b>	<b>5.57</b>	<b>27</b>	<b>6.84</b>	<b>2</b>	<b>0.51</b>	<b>1</b>	<b>0.25</b>

จากตารางที่ 4.10 จากผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าสามลำดับแรก เป็นแรงงานที่มีการศึกษาในระดับปวช.ที่มีสาเหตุต้องการประสบการณ์ในการทำงานมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 85.7 ของผู้ตอบแบบสอบถาม รองลงมาคือ การศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย สาเหตุจากการว่างงานและต้องการมีประสบการณ์ในการทำงาน และมีภาระหนี้สินและเพื่อเก็บเงินนำกลับมาลงทุนทำกิจการของตนเอง คิดเป็นร้อยละ 70.6 และ 69.4 ของผู้ตอบแบบสอบถามตามลำดับ

ตารางที่ 4.11 สาเหตุของการไปทำงานต่างประเทศ จำแนกตามสถานภาพสมรส

สาเหตุการไปทำงานได้หวั่น	จำนวน	สถานภาพสมรส							
		โสด	ร้อยละ	สมรส	ร้อยละ	แยกกันอยู่	ร้อยละ	หย่า/หม้าย	ร้อยละ
1.ว่างงาน (ไม่มีงานทำ)	17	11	64.71	6	35.29	0	0	0	0
2.ภาระหนี้สินก่อนไปทำงาน ต่างประเทศ	22	05	22.73	17	77.27	0	0	0	0
3.ค่าจ้างในต่างประเทศสูงกว่าทำงาน ในประเทศ	12	96	50.0	6	50.0	0	0	0	0
4.ต้องการประสบการณ์ในการทำงาน	7	47	100	0	0.0	0	0	0	0
5.ต้องการพัฒนาทักษะฝีมือ	2	2	100	0	0.0	0	0	0	0
6.ต้องการความยอมรับจากคนใน สังคม/ชุมชนที่ตนอยู่	5	2	0	5	100	0	0	0	0
7.เพื่อนบ้านหรือคนในครอบครัว ชักชวน	11	1	54.55	4	36.36	0	0	1	9.09
8.มีเพื่อนบ้านหรือคนในครอบครัวไป ทำงานต่างประเทศ	9	3	11.11	7	77.78	0	0	1	11.1

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

สาเหตุการไปทำงานได้หวั่น	จำนวน	สถานภาพสมรส							
		โสด	ร้อยละ	สมรส	ร้อยละ	แยกกันอยู่	ร้อยละ	หย่า/หม้าย	ร้อยละ
9.เพื่อเก็บเงินนำกลับมาลงทุนทำ กิจการของตนเอง	3	10	0	3	100	0	0	0	0
10.ว่างงานและมีภาระหนี้สินก่อนไป ทำงานต่างประเทศ	96	0	37.50	42	43.75	5	5.21	13	13.5
11.ว่างงานและค่าจ้างในต่างประเทศสูง กว่าทำงานในประเทศ	73	9	65.75	21	28.77	4	5.48	0	0
12.ว่างงานและต้องการประสบการณ์ ในการทำงาน	17	4	52.94	6	35.29	2	11.8	0	0
13.ค่าจ้างในต่างประเทศสูงกว่าทำงาน ในประเทศและต้องการพัฒนา ทักษะฝีมือ แรงงาน	27	2	55.56	12	44.44	0	0	0	0
14.ว่างงานและต้องการความยอมรับ จากคนในสังคม/ชุมชนที่ตนอยู่	13	2	15.38	5	38.46	4	30.8	2	15.4

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

สาเหตุการไปทำงานได้วัน	จำนวน	สถานภาพสมรส							
		โสด	ร้อยละ	สมรส	ร้อยละ	แยกกันอยู่	ร้อยละ	หย่า/หม้าย	ร้อยละ
15.ว่างงาน มีหนี้สิน และเพื่อนบ้านหรือคนในครอบครัวชักชวน	13	9	30.77	6	46.15	0	0	3	23.1
16.ว่างงานและมีเพื่อนบ้านหรือคนในครอบครัวไปทำงานต่างประเทศ	32	30	75.0	6	18.75	2	6.25	0	0
17.มีภาระหนี้สิน และเพื่อเก็บเงินนำกลับมาลงทุนทำกิจการของตนเอง	36	32	75.0	7	19.44	1	2.78	1	2.78
<b>รวม</b>	<b>395</b>	<b>203</b>	<b>51.39</b>	<b>153</b>	<b>38.73</b>	<b>18</b>	<b>4.56</b>	<b>21</b>	<b>5.32</b>

จากตารางที่ 4.11 จากผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าสถานภาพของแรงงานสามลำดับแรก คือ แรงงานที่มีสถานภาพโสดและสาเหตุที่เดินทางไปทำงานได้วันมากที่สุดคือ ต้องการมีประสบการณ์ในการทำงาน ต้องการพัฒนาทักษะฝีมือ ต้องการยอมรับจากคนในสังคม/ชุมชนที่ตนอยู่ และเพื่อเก็บเงินนำกลับมาลงทุนทำกิจการของตนเอง คิดเป็นร้อยละ 100 รองลงมาคือแรงงานที่มีสถานภาพสมรส เดินทางไปทำงานได้วันเพราะสาเหตุมาจากเพื่อนบ้านหรือคนในครอบครัวไปทำงานต่างประเทศ และสาเหตุจากภาระหนี้สินก่อนไปทำงานต่างประเทศคิดเป็นร้อยละ 77.78 และ 77.27 ของผู้ตอบแบบสอบถามตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 สาเหตุของการไปทำงานต่างประเทศ จำแนกตามจำนวนบุตร

สาเหตุการไปทำงานได้วัน	จำนวน	จำนวนบุตร									
		ไม่มี บุตร	ร้อย ละ	หนึ่ง คน	ร้อย ละ	สอง คน	ร้อย ละ	สาม คน	ร้อย ละ	สี่คนขึ้นไป	ร้อย ละ
1.ว่างงาน (ไม่มีงานทำ)	17	3	17.6	6	35.3	8	47.1	0	0	0	0
2.ภาระหนี้สินก่อนไปทำงาน ต่างประเทศ	22	4	18.2	13	59.1	5	22.7	0	0	0	0
3.ค่าจ้างในต่างประเทศสูงกว่าทำงาน ในประเทศ	12	4	33.3	5	41.7	3	25	0	0	0	0
4.ต้องการประสบการณ์ในการทำงาน	7	7	100	0	0	0	0	0	0	0	0
5.ต้องการพัฒนาทักษะฝีมือ	2	2	100	0	0	0	0	0	0	0	0
6.ต้องการความยอมรับจากคนใน สังคม/ชุมชนที่ตนอยู่	5	3	60	0	0	2	40	0	0	0	0
7.เพื่อนบ้านหรือคนในครอบครัว ชักชวน	11	4	36.4	3	27.3	4	36.4	0	0	0	0
8.มีเพื่อนบ้านหรือคนในครอบครัวไป ทำงานต่างประเทศ	9	3	33.3	0	0	6	66.7	0	0	0	0



ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

สาเหตุการไปทำงานได้หวั่น	จำนวน	จำนวนบุตร									
		ไม่มี บุตร	ร้อย ละ	หนึ่ง คน	ร้อย ละ	สอง คน	ร้อย ละ	สาม คน	ร้อย ละ	สี่คนขึ้นไป	ร้อย ละ
9.เพื่อเก็บเงินนำกลับมาลงทุนทำ กิจการของตนเอง	3	1	33.3	0	0	1	33.3	1	33.3	0	0
10.ว่างงานและมีภาระหนี้สินก่อนไป ทำงานต่างประเทศ	96	43	44.8	32	33.3	21	21.9	0	0	0	0
11.ว่างงานและค่าจ้างในต่างประเทศ สูงกว่าทำงานในประเทศ	73	51	69.9	11	15.1	11	15.1	0	0	0	0
12.ว่างงานและต้องการประสบการณ์ ในการทำงาน	17	8	47.1	0	0	9	52.9	0	0	0	0
13.ค่าจ้างในต่างประเทศสูงกว่า ทำงานในประเทศและต้องการ พัฒนาทักษะฝีมือ แรงงาน	27	12	44.4	10	37	5	18.5	0	0	0	0
14.ว่างงานและต้องการความยอมรับ จากคนในสังคม/ชุมชนที่ตนอยู่	13	5	38.5	1	7.69	6	46.2	1	7.69	0	0

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

สาเหตุการไปทำงานได้หวั่น	จำนวน	จำนวนบุตร									
		ไม่มี บุตร	ร้อย ละ	หนึ่ง คน	ร้อย ละ	สอง คน	ร้อย ละ	สาม คน	ร้อย ละ	สี่คนขึ้นไป	ร้อย ละ
15.ว่างงาน มีหนี้สิน และเพื่อนบ้าน หรือคนในครอบครัวชักชวน	13	1	7.69	2	15.4	8	61.5	2	15.4	0	0
16.ว่างงานและมีเพื่อนบ้านหรือคน ในครอบครัวไปทำงาน ต่างประเทศ	32	21	65.6	9	28.1	1	3.13	1	3.13	0	0
17.มีภาระหนี้สิน และเพื่อเก็บเงินนำ กลับมาลงทุนทำกิจการของตนเอง	36	17	47.2	5	13.9	5	13.9	6	16.7	3	8.333
<b>รวม</b>	<b>395</b>	<b>189</b>	<b>47.85</b>	<b>97</b>	<b>24.56</b>	<b>95</b>	<b>24.05</b>	<b>11</b>	<b>2.78</b>	<b>3</b>	<b>0.76</b>

จากตารางที่ 4.12 จากผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าสามลำดับแรก ครอบครัวที่ไม่มีบุตรมีสาเหตุเดินทางไปทำงานได้หวั่นมากที่สุดมาจากสาเหตุต้องการมีประสบการณ์ในการทำงาน และต้องการพัฒนาทักษะ ฝีมือ คิดเป็นร้อยละ 100 รองลงมาครอบครัวที่ไม่มีบุตรสาเหตุของการไปทำงาน

ได้หวั่นคือการว่างงานและค่าจ้างในต่างประเทศสูงกว่าทำงานในประเทศ และครอบครัวที่มีจำนวนบุตรสองคน สาเหตุของการไปทำงานได้หวั่นคือ มีเพื่อนบ้านหรือคนในครอบครัวไปทำงานต่างประเทศ คิดเป็นร้อยละ 69.9 และ 66.7 ของผู้ตอบแบบสอบถามตามลำดับ ตารางที่ 4.13 สาเหตุของการไปทำงานต่างประเทศ จำแนกตามสมาชิกในครอบครัว

สาเหตุการไปทำงานได้หวั่น	จำนวน	สมาชิกในครอบครัว							
		2-3 คน	ร้อยละ	4-5 คน	ร้อยละ	6-7 คน	ร้อยละ	มากกว่า 7 คน	ร้อยละ
1.ว่างงาน (ไม่มีงานทำ)	17	3	17.6	6	35.29	5	29.4	3	17.6
2.ภาระหนี้สินก่อนไปทำงาน ต่างประเทศ	22	5	22.7	9	40.91	6	27.3	2	9.09
3.ค่าจ้างในต่างประเทศสูงกว่าทำงาน ในประเทศ	12	3	25	9	75	0	0	0	0
4.ต้องการประสบการณ์ในการทำงาน	7	7	100	0	0	0	0	0	0
5.ต้องการพัฒนาทักษะฝีมือ	2	2	100	0	0	0	0	0	0
6.ต้องการความยอมรับจากคนใน สังคม/ชุมชนที่ตนอยู่	5	0	0	5	100	0	0	0	0
7.เพื่อนบ้านหรือคนในครอบครัว ชักชวน	11	0	0	6	54.55	5	45.5	0	0
8.มีเพื่อนบ้านหรือคนในครอบครัวไป ทำงานต่างประเทศ	9	2	22.2	4	44.44	3	33.3	0	0

ตารางที่ 4. (ต่อ)

สาเหตุการไปทำงานได้วัน	จำนวน	สมาชิกในครอบครัว							
		2-3 คน	ร้อยละ	4-5 คน	ร้อยละ	6-7 คน	ร้อยละ	มากกว่า 7 คน	ร้อยละ
9.เพื่อเก็บเงินนำกลับมาลงทุนทำ กิจการของตนเอง	3	0	0	0	0	1	33.3	2	66.7
10.ว่างงานและมีภาระหนี้สินก่อนไป ทำงานต่างประเทศ	96	15	15.6	52	54.17	17	17.7	12	12.5
11.ว่างงานและค่าจ้างในต่างประเทศสูง กว่าทำงานในประเทศ	73	10	13.7	37	50.68	16	21.9	10	13.7
12.ว่างงานและต้องการประสบการณ์ ในการทำงาน	17	12	70.6	2	11.76	3	17.6	0	0
13.ค่าจ้างในต่างประเทศสูงกว่าทำงาน ในประเทศและต้องการพัฒนา ทักษะฝีมือ แรงงาน	27	3	11.1	22	81.48	2	7.41	0	0
14.ว่างงานและต้องการความยอมรับ จากคนในสังคม/ชุมชนที่ตนอยู่	13	2	15.4	5	38.46	5	38.5	1	7.69

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

สาเหตุการไปทำงานได้วัน	จำนวน	สมาชิกในครอบครัว							
		2-3 คน	ร้อยละ	4-5 คน	ร้อยละ	6-7 คน	ร้อยละ	มากกว่า 7 คน	ร้อยละ
15.ว่างงาน มีหนี้สิน และเพื่อนบ้านหรือคนในครอบครัวชักชวน	13	1	7.69	7	53.85	4	30.8	1	7.69
16.ว่างงานและมีเพื่อนบ้านหรือคนในครอบครัวไปทำงานต่างประเทศ	32	2	6.25	20	62.5	9	28.1	1	3.13
17.มีภาระหนี้สิน และเพื่อเก็บเงินนำกลับมาลงทุนทำกิจการของตนเอง	36	1	2.78	31	86.11	3	8.33	1	2.78
<b>รวม</b>	<b>395</b>	<b>68</b>	<b>17.22</b>	<b>215</b>	<b>54.43</b>	<b>79</b>	<b>20.0</b>	<b>33</b>	<b>8.35</b>

จากตารางที่ 4.13 จากผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าสามลำดับแรก แรงงานที่มีสมาชิกในครอบครัวจำนวน 2-3คน สาเหตุที่เดินทางไปทำงานได้วันคือ ต้องการประสบการณ์ในการทำงาน/ต้องการพัฒนาทักษะฝีมือ และแรงงานที่มีสมาชิกในครอบครัวจำนวน 4-5 คน มีสาเหตุมาจากต้องการ ความยอมรับจากคนในสังคม/ชุมชนที่ตนอยู่ คิดเป็นร้อยละ 100 ของผู้ตอบแบบสอบถาม รองลงมาคือแรงงานที่มีสมาชิกในครอบครัว 4-5 คน สาเหตุมากจากภาระหนี้สิน และเพื่อเก็บเงินนำกลับมาลงทุนทำกิจการของตนเอง และค่าจ้างในต่างประเทศสูงกว่าทำงานในประเทศและต้องการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน คิดเป็นร้อยละ 86.11 และ 81.48 ของผู้ตอบแบบสอบถามตามลำดับ

## 2.2 ปัญหาในการไปทำงานได้หวัน

ตารางที่ 4.14 ปัญหาในการไปทำงานได้หวัน

ปัญหาเมื่อเดินทางไปทำงานได้หวัน	จำนวน	ร้อยละ
<b>ปัญหาในตำแหน่งงานหรือนายจ้างในต่างประเทศ</b>		
1. ได้งานไม่ตรงตามสัญญาจ้าง	11	2.78
2. ได้รับค่าจ้างต่ำกว่าที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้าง	11	2.78
3. ไม่ได้รับการปฏิบัติจากนายจ้างต่างชาติตามที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้าง	7	1.77
4. เมื่อไปถึงไม่มีงานทำ	2	0.51
5. ขาดความรู้ ความสามารถในตำแหน่งงาน	5	1.27
6. ภาษาและการสื่อสารกับนายจ้างต่างชาติ	121	30.63
<b>บริษัทจัดหางาน / สำนักงานจัดหางานของรัฐ</b>		
1. ถูกเรียกเก็บค่าบริการจากบริษัทจัดหางานสูงกว่าที่กฎหมายกำหนด	101	25.57
2. ไม่ได้ได้รับความช่วยเหลือจากหน่วยงานราชการในประเทศไทย	2	0.51
3. ไม่ได้ได้รับความช่วยเหลือจากหน่วยงานราชการในต่างประเทศ	1	0.25
<b>กฎหมาย / ขนบธรรมเนียมประเพณี / วัฒนธรรม</b>		
1. ขาดความรู้ ความเข้าใจในกฎหมายแรงงานของได้หวัน	43	10.89
2. การมีกฎเกณฑ์บางอย่างถูกสงวนไว้สำหรับแรงงานในชาติ เช่นงานที่มีทักษะสูง	27	6.84
3. การกีดกันทางกฎหมายจากได้หวันที่แรงงานไทยไปทำงาน	9	2.28
4. ถูกควบคุมการถูกส่งเงินกลับประเทศ	13	3.29
<b>สุขภาพและความเป็นอยู่ในต่างประเทศ</b>		
1. สุขภาพร่างกายและจิตใจอ่อนแอ	19	4.81
2. สภาพที่พักอาศัย / ความเป็นอยู่ไม่เอื้ออำนวย	23	5.82
<b>รวม</b>	<b>395</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 4.14 ผู้ตอบแบบสอบถาม แรงงานมีปัญหาในการไปทำงานได้หวัน คือ ด้านภาษาและการสื่อสารกับนายจ้างต่างชาติมากที่สุด จำนวน 121 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 30.63 รองลงมาคือ ถูกเรียกเก็บค่าบริการจากบริษัทจัดหางานสูงกว่าที่กฎหมายกำหนด จำนวน 101 คน ขาดความรู้ ความเข้าใจในกฎหมายแรงงานของได้หวัน จำนวน 43 คน กรมีกฎเกณฑ์บางอย่างถูก

สงวนไว้สำหรับแรงงานในชาติ เช่น งานที่มีทักษะสูง จำนวน 27 คน สภาพที่พักอาศัย/ความเป็นอยู่ไม่เอื้ออำนวย จำนวน 23 คน สุขภาพกายและจิตใจอ่อนแอ จำนวน 19 คน ถูกควบคุมการถูกส่งเงินกลับประเทศ จำนวน 13 คน ได้งานไม่ตรงตามสัญญาจ้างและได้รับค่าจ้างต่ำกว่าที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้างจำนวนเท่ากัน คือจำนวน 11 คน การกีดกันทางกฎหมายจากได้วันที่แรงงานไทยไปทำงาน จำนวน 9 คน ไม่ได้รับการปฏิบัติจากนายจ้างต่างชาติตามที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้าง จำนวน 7 คน ขาดความรู้ ความสามารถในตำแหน่ง จำนวน 5 คน และเมื่อไปถึงไม่มีงานทำ จำนวน 2 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 25.57, 10.89, 6.84, 5.82, 4.81, 3.29, 2.78, 2.28, 1.77, 1.27 และ 0.51 ของผู้ตอบแบบสอบถามตามลำดับ

### ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหา

จากผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่าแรงงานไทยที่เดินทางไปได้วัน ได้มีข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหาของแรงงานไทยไปทำงานได้วัน ผู้ศึกษาได้สรุปได้ดังนี้

1. ควรมีการแก้ไขกฎหมายกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ เพื่อแรงงานไปทำงานต่างประเทศจะได้รับความคุ้มครองและได้รับความช่วยเหลือ
2. ควรมีการแก้ไขพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน ในเรื่องบทกำหนดโทษกับบริษัทจัดหางานและตัวแทนจัดหางานให้สูงขึ้น เช่น ไม่จดทะเบียนลูกจ้างและตัวแทนจัดหางาน รับบริการหรือค่าใช้จ่ายจากแรงงานแล้วบริษัทจัดหางานไม่สามารถจัดส่งแรงงานไปทำงานต่างประเทศได้ แรงงานเสียค่าใช้จ่ายในอัตราที่สูงกว่ากฎหมายกำหนด กระทำ ความผิดซ้ำกำหนดโทษหนักขึ้น
3. รัฐควรเป็นผู้ดำเนินการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศให้มากขึ้น เพื่อแรงงานจะไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงานให้กับบริษัทจัดหางานที่เป็นจำนวนเงินที่สูง
4. จัดให้มีบริการจัดหางานและข่าวการจ้างงานในประเทศให้แรงงานที่อยู่ต่างประเทศ ซึ่งกำลังจะเดินทางกลับ จะได้มีงานทำไม่ขาดรายได้
5. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรเผยแพร่พฤติกรรมกรหลอกลวงของสาย / นายหน้าผ่านสื่อที่แรงงานสามารถรับฟังได้และรับชมได้โดยง่าย เช่น ทางโทรทัศน์และวิทยุ
6. ควรเพิ่มอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของกระทรวงแรงงานในต่างประเทศ เพื่อจะได้เชื่อมโยงทุกข์สุขของแรงงานไทยขณะทำงานในต่างประเทศ และเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานของแรงงาน



7. ควรจัดการอบรมแรงงานไทยก่อนจะเดินทางไปทำงานต่างประเทศโดยเฉพาะประเทศนั้น ๆ เพื่อแรงงานจะได้รับรู้ข้อกำหนดหรือประเพณีของแต่ละประเทศที่ตนจะไป เช่นเดียวกันกับการอบรมแรงงานไทยก่อนเดินทางไปทำงานที่สาธารณรัฐเกาหลี



## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยสาเหตุและปัญหาของแรงงานไทยในการไปทำงานต่างประเทศ กรณี : แรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานได้หวั่น ซึ่งวิจัยเชิงปริมาณและคุณภาพ โดยวิจัยจากข้อมูลทั่วไปของแรงงาน สาเหตุและปัญหาของแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานได้หวั่น และเชิงคุณภาพวิจัยจากแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานได้หวั่น โดยวิจัยจากความคิดเห็นในการแก้ปัญหาของแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ และข้อเสนอแนะเชิงบริหารจัดการ ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

#### 1. สรุปการวิจัย

##### 1.1 ผลการวิจัยสภาพภูมิหลังของแรงงานไทยที่ไปทำงานได้หวั่น

ผลการวิจัยสภาพภูมิหลังของแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานได้หวั่น พบว่าแรงงานเป็นชายมากที่สุด จำนวน 334 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 84.56 เป็นหญิงจำนวน 61 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 15.44 มีอายุระหว่าง 31–35 ปีมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 25.82 จบการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 38.99 จำนวนมากที่สุดมีสถานภาพโสด ร้อยละ 51.39 และยังไม่เป็นบุตร คิดเป็นร้อยละ 47.85 และมีสมาชิกในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบเฉลี่ย จำนวน 4–5 คน ร้อยละ 54.43 ส่วนมากมีอาชีพเกษตรกรเป็นอาชีพเดิมที่ก่อนเดินทางไปทำงานได้หวั่น ร้อยละ 23.54 ซึ่งมีรายได้ไม่แน่นอนต่อเดือนก่อนเดินทางไปได้หวั่นมากที่สุดถึง ร้อยละ 46.33 และการเดินทางไปทำงานได้หวั่นส่วนมากใช้บริการผ่านบริษัทจัดหางาน ร้อยละ 86.84 มีแรงงานไทยทำงานในตำแหน่งในโรงงานอุตสาหกรรมมากที่สุด ร้อยละ 89.37 และมีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 17,001 – 18,000 บาทในขณะที่ทำงานได้หวั่น หรือคิดเป็นร้อยละ 54.43 ของผู้ตอบแบบสอบถาม

##### 1.2 ผลการวิจัยสาเหตุและปัญหาของแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานได้หวั่น

ผลการวิจัยสาเหตุก่อนไปทำงานได้หวั่น ผู้วิจัยพบว่าสาเหตุก่อนเดินทางไปทำงานได้หวั่น มากที่สุดใน 5 ลำดับแรกของผู้ตอบแบบสอบถามมีสาเหตุมาจากเป็นแรงงานที่ว่างงานและมีภาระหนี้สินก่อนไปทำงานได้หวั่นมากที่สุด ร้อยละ 24.30 รองลงมาการว่างงานและแรงจูงใจจากค่าจ้างในต่างประเทศสูงกว่าทำงานในประเทศ ร้อยละ 18.48 มีภาระหนี้สินและเพื่อเก็บเงินกลับมาลงทุนทำกิจการของตนเอง ร้อยละ 9.11 การว่างงานและมีเพื่อนบ้านหรือคนใน

ครอบครัวไปทำงานต่างประเทศ ร้อยละ 8.10 และค่าจ้างในต่างประเทศสูงกว่าในประเทศและต้องการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน ร้อยละ 6.84

และจากผู้วิจัยได้นำข้อมูลทั่วไปของแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานได้หวันมาเปรียบเทียบกับสาเหตุของแรงงานไปทำงานได้หวัน พบว่า แรงงานที่มีภาระหนี้สินและเพื่อเก็บเงินนำกลับมาลงทุนทำกิจการของตนเอง การว่างงานและมีเพื่อนบ้านหรือคนในครอบครัวไปทำงานต่างประเทศ ต้องการประสบการณ์ในการทำงาน ต้องการความยอมรับจากคนในสังคม/ชุมชนที่ตนอยู่ และต้องการพัฒนาทักษะฝีมือ เป็นสาเหตุส่วนมากของแรงงานเพศชายที่เดินทางไปทำงานได้หวัน ส่วนแรงงานเพศหญิงที่เดินทางไปทำงานได้หวันส่วนมากมาจากสาเหตุจากการว่างงาน มีหนี้สินและเพื่อนบ้านหรือคนในครอบครัวชักชวน และแรงงานที่มีอายุระหว่าง 20 – 25 ปี มากที่สุด มีสาเหตุไปทำงานได้หวันเพื่อต้องการมีประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแรงงานที่มีวุฒิการศึกษาระดับ ปวช. และแรงงานที่มีสถานภาพเป็น โสด ซึ่งต้องการพัฒนาทักษะฝีมือ ซึ่งสาเหตุการทำงานได้หวันยังสอดคล้องกับครอบครัวของแรงงานที่ยังไม่มีบุตรแต่มีสมาชิกระหว่าง 2-3 คน ที่อยู่ร่วมกันเป็นครอบครัว

ส่วนการวิจัยปัญหาเมื่อไปทำงานได้หวัน ผู้วิจัยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีปัญหาเมื่อไปทำงานได้หวันมากที่สุด 5 ลำดับแรกคือ ร้อยละ 30.63 เป็นปัญหาในด้านภาษาและการสื่อสารกับนายจ้างต่างชาติ รองลงมาคือ ถูกเรียกเก็บค่าบริการจากบริษัทจัดหางานสูงกว่าที่กฎหมายกำหนด ร้อยละ 25.57 ขาดความรู้ ความเข้าใจในกฎหมายแรงงานของได้หวัน คิดเป็นร้อยละ 10.89 การมีกฎเกณฑ์บางอย่างถูกสงวนไว้สำหรับแรงงานในชาติ เช่น งานที่มีทักษะสูง ร้อยละ 6.84 และสภาพที่พ้ออาศัย/ความเป็นอยู่ไม่เอื้ออำนวย ร้อยละ 5.82

### 1.3 ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหาของแรงงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหาของแรงงานไทยไปทำงานได้หวัน คือ ควรมีการแก้ไขกฎหมายกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศให้เหมาะสมกับสถานการณ์เพื่อแรงงานจะได้รับความคุ้มครองและเมื่อได้รับความเดือดร้อนจากการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ ทั้งให้มีการแก้ไขพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางานในเรื่องบทกำหนดโทษบริษัทจัดหางานและตัวแทนจัดหางานให้สูงขึ้น และเสนอแนะให้รัฐเป็นผู้ดำเนินการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศให้มากขึ้น เพื่อแรงงานจะได้ไม่เสียค่าใช้จ่ายในการเดินทางให้กับบริษัทจัดหางานที่เป็นจำนวนเงินที่สูง และควรจัดให้มีบริการจัดหางานและข่าวสารการจ้างงานในประเทศรองรับแรงงานที่อยู่ต่างประเทศเมื่อกลับมาจะได้มีงานทำและมีรายได้ ซึ่งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรเผยแพร่พฤติกรรมการหลอกลวงของสาย/นายหน้าผ่านสื่อที่แรงงานรับฟังหรือรับชมได้โดยง่าย เช่น ทางโทรทัศน์และสถานีวิทยุ และควร

เพิ่มอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ในกระทรวงแรงงานในต่างประเทศ เพื่อจะได้ออกเยี่ยมทุกข์สุขของแรงงานไทยและเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานของแรงงานไทยในต่างประเทศ ส่วนการอบรมก่อนเดินทางไปทำงานต่างประเทศผู้ตอบแบบสอบถามเสนอให้แบ่งการอบรมเฉพาะหรือกลุ่มแต่ละประเทศนั้น ๆ เพื่อแรงงานจะได้รับรู้กฎหมายและหรือประเพณีของแต่ละประเทศที่แรงงานจะเดินทางไปทำงาน โดยลักษณะการอบรมเช่นเดียวกับการอบรมแรงงานไทยก่อนเดินทางไปทำงานที่สาธารณรัฐเกาหลี

## 2. อภิปรายผล

การเดินทางไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทยมีทั้งข้อดีและข้อเสีย เช่น แรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศสามารถสร้างรายได้ให้กับตนเอง ลดภาระหนี้สินที่เคยมีอยู่ มีประสบการณ์ในการทำงาน และนำรายได้เข้าสู่ประเทศเป็นจำนวนมาก สอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของกิงกรานด์ แสนสิริ (2551) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเดินทางไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทย แต่ก็มีข้อเสียเพราะแรงงานเหล่านี้ต้องทำงานอย่างหนัก ถูกเอารัดเอาเปรียบในการทำงานจากนายจ้าง เพราะขาดความรู้ ความเข้าใจในกฎหมายแรงงานของไทยได้วัน ประกอบกับการใช้ภาษาและการสื่อสารกับนายจ้างก็นับเป็นปัญหาสำคัญของแรงงานไทย และแรงงานบางรายเมื่อไปถึงประเทศที่แรงงานมุ่งหวังจะทำงานและนำเงินส่งกลับเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในครอบครัวของตนกับประสบปัญหาไม่มีงานทำเมื่อไปถึงได้วัน ทั้งยังถูกเรียกเก็บค่าบริการจากบริษัทจัดหางาน หรือสาย/นายหน้าที่สูงกว่าที่กฎหมายกำหนดก่อนที่จะเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของหลายๆ ท่าน อาทิเช่น วิไลพร มะลิทอง (2549) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่องปัญหาอุปสรรคในการจัดส่งแรงงานไปได้วัน อมรรัตน์ บุญนาอิน (2542) เรื่องปัญหาของแรงงานไทยในการไปทำงานต่างประเทศ และสุภิญญา แก่นจ่าย (2546) ศึกษาเรื่องปัจจัยเกี่ยวข้องกับสาเหตุการตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทย

อย่างไรก็ตามแรงงานก็เป็นผู้มีสิทธิที่จะเลือกทางดำเนินชีวิตหรือการทำงานเพื่อความ เป็นอยู่ของตนและครอบครัว ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะที่จะลดปัญหาแรงงานที่จะเดินทางไปทำงานต่างประเทศ ดังนี้

1. รัฐควรเป็นผู้ดำเนินการและเร่งการขยายตลาดแรงงานในต่างประเทศให้มากขึ้น โดยการเจรจาในเรื่องการจัดส่งแรงงานระหว่างรัฐบาลต่อรัฐบาลกับเอกชนใน โครงการขนาดใหญ่ เพื่อแข่งขันกับบริษัทจัดหางาน ซึ่งจะช่วยให้แรงงานที่ประสงค์จะเดินทางไปทำงานต่างประเทศมีทางเลือกเพิ่มขึ้น และเสียค่าใช้จ่ายในการเดินทางน้อยลงเมื่อเทียบกับการจัดส่งของบริษัทจัดหางาน

2. กรมการจัดหางานควรพัฒนาการประชาสัมพันธ์เชิงรุก และให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมายในท้องถิ่น เช่น การประชาสัมพันธ์โดยการสื่อสารด้วยภาษาท้องถิ่นที่เข้าใจง่ายและในช่วงเวลาที่แรงงานสามารถรับฟังได้สะดวก เป็นต้น

3. รัฐควรทบทวนกฎหมายและเพิ่มบทลงโทษในการปราบปรามสาย/นายหน้าเถื่อนหรือบริษัทจัดหางานที่เอาเปรียบและหลอกลวงแรงงานอย่างจริงจัง เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน เช่น การกระทำผิดซ้ำๆ หรือเคยถูกลงโทษในข้อดังกล่าวมาแล้ว

4. ประสานกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในการจัดอบรมความรู้ด้านภาษาประจำชาติของประเทศหรือภาษาอังกฤษให้กับแรงงานเพื่อเป็นความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับประโยคที่ต้องใช้ชีวิตประจำวันและในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะช่วยลดปัญหาในการติดต่อสื่อสารและการถูกเอาเปรียบจากนายจ้าง และเป็นการเพิ่มศักยภาพให้แรงงานไทยสามารถแข่งขันกับแรงงานชาติอื่นได้ ส่งผลให้ได้รับค่าจ้างสูงและเป็นความต้องการของตลาดแรงงานในต่างประเทศเพิ่มมากขึ้น

5. รัฐควรหามาตรการรองรับแรงงานที่เดินทางกลับมากจากต่างประเทศ เช่น ส่งเสริมและอบรมผู้ต้องการประกอบอาชีพอิสระ เช่น เน้นการผลิตในภาคเกษตรหรือการแปรรูปเป็นสินค้าจากภาคเกษตร

6. ทบทวนคณะกรรมการกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ ซึ่งรัฐมนตรีมีอำนาจแต่งตั้งอีกไม่เกินหกคนและส่วนใหญ่จะมาจากส่วนราชการ ซึ่งควรมีคณะกรรมการมาจาก ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้าง เพื่อครอบคลุมถึงความจำเป็นและความเดือดร้อนของคนหางานที่ต้องได้รับความช่วยเหลือจากกองทุน

7. รัฐหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องร่วมประสานกับธนาคารของไทยในกรณีแรงงานจำเป็นต้องกู้เงินจากธนาคารเพื่อจะเป็นค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ โดยบริษัทจัดหางานจัดส่งให้เป็นผู้ค้ำประกันการกู้เงินไปทำงานต่างประเทศของแรงงาน เพื่อป้องกันบริษัทจัดหางาน สาย/นายหน้าหลอกลวงให้ไปทำงานต่างประเทศ โดยมีเงื่อนไขเว้นแต่ผู้ค้ำประกันไม่ต้องรับผิดชอบเช่นเดียวกับที่ได้เขียนไว้ในระเบียบเงินกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนงานไปทำงานในต่างประเทศ

### 3. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ในการวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาการพัฒนาแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ เพื่อภาครัฐจะได้นำมาทบทวนบทบาทหน้าที่และกำหนดเป็นนโยบายในการบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ เพราะแรงงานเป็นส่วนสำคัญต่อระบบเศรษฐกิจของประเทศ



บรรณานุกรม

## บรรณานุกรม

- กรมการจัดหางาน ผลกระทบของการส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศต่อภาวะเศรษฐกิจ  
กรมการจัดหางาน 2544
- \_\_\_\_\_ .การส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ  
กรมการจัดหางาน 2545
- \_\_\_\_\_ . การไปทำงานต่างประเทศ วารสารสถานการณ์ตลาดแรงงาน กรมการจัดหางาน 2552
- \_\_\_\_\_ . พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว กรมการจัดหางาน 2551
- \_\_\_\_\_ .พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ.2528 กรมการจัดหางาน 2528
- \_\_\_\_\_ . พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2537  
กรมการจัดหางาน 2537
- \_\_\_\_\_ . พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2544  
กรมการจัดหางาน 2544
- กิ่งกรานต์ แสนศิริ (2546) “ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเดินทางไปทำงานต่างประเทศของ  
แรงงานไทย” ปรินญาธิรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- จักษ์ สมุทรกลิน (2547) ปัจจัยที่มีผลต่อการเดินทางไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทย  
ศึกษาเฉพาะกรณี จังหวัดขอนแก่น กรมการจัดหางาน
- เจริญชัย ยศบรรดาศักดิ์ (2542) “สาเหตุการไปทำงานในประเทศบรูไนของแรงงานไทย”  
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- ชัยวัฒน์ ปัญญาพงษ์และคณะ (2521) ประชากรศึกษา กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช
- นงลักษณ์ ตั้งกะบุรี (2541) “สาเหตุการไปทำงานต่างประเทศ : ศึกษาเฉพาะกรณีแรงงานที่ไป  
ไต้หวัน” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- พวงทอง ทิพย์แดง (2546) “ผลกระทบของแรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศ : กรณีศึกษาจังหวัด  
สุโขทัย” ปรินญาธิรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2554) “เศรษฐศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์และการจัดการทรัพยากร  
มนุษย์ในองค์กร” มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- วิไลพร มะลิตอง (2540) “การศึกษาปัญหาอุปสรรคในการจัดส่งแรงงานไปไต้หวัน : กรณีศึกษา  
การจัดส่งแรงงานจังหวัดชัยภูมิ” ปรินญาธิบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- ศันสนีย์ ฉิมโฉม (2529) “การศึกษาการจูงใจการย้ายถิ่น มาเมืองพัทยา” วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต



- คณะสังคมวิทยา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์  
ศิริพันธ์ ถาวรทิวังษ์ (2543) “ประชากรศาสตร์” กรุงเทพมหานคร มหาวิทยาลัยรามคำแหง  
ศุภชัย บุตรวิเศษ (2552) “ปัจจัยที่มีผลต่อการย้ายถิ่นภายในประเทศ” สารนิพนธ์ ศ.ม.  
(เศรษฐศาสตร์การพัฒนามนุษย์) กรุงเทพมหานคร บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2542) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและ  
สังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคม  
แห่งชาติ
- สุภิญญา แก่นจ้าย (2546) “ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสาเหตุการตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศของ  
แรงงานไทย : ศึกษาเฉพาะกรณี ได้หวัน” ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต  
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- อมรรัตน์ บุญนายน 2542 “ปัญหาของแรงงานไทยในการไปทำงานต่างประเทศ : ศึกษากรณี  
จังหวัดเชียงใหม่” บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- อมรศักดิ์ วงศ์ปราชญ์ 2539 “มุมมองของแรงงานไทยในจังหวัดลำปางต่อการไปทำงาน  
ต่างประเทศ” วิทยุวารัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- King and Golledge “แหล่งของข้อมูลประชากร” <http://www.dpt.go.th/ITCitdb/txt/pop/pop4.htm>



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ (แบบสอบถาม)

ที่ รง ๐๓๐๖/ ๒๒๕



กองส่งเสริมการมีงานทำ  
กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน  
ถนนมิตรไมตรี ดินแดง  
กรุงเทพฯ ๑๐๕๐๖

 พฤศจิกายน ๒๕๕๓

เรื่อง การพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือวิจัย


เรียน ประธานกรรมการประจำสาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ตามหนังสือที่ สร.๐๕๒๒.๑๗/ป๑๑๙๓ ลงวันที่ ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๓ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ได้ส่งโครงการวิทยานิพนธ์และแบบสอบถาม ของนางสาวทัศนีย์ จิตส์ทองกุล นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ ซึ่งกำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "สาเหตุและปัญหาของแรงงานไทยในการไปทำงานต่างประเทศ ศึกษากรณี : แรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานได้ทุกวัน" เพื่อพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อใช้ประกอบการศึกษาดังกล่าว นั้น

กองส่งเสริมการมีงานทำ ได้พิจารณาตรวจสอบโครงการวิทยานิพนธ์ และแบบสอบถามดังกล่าวแล้ว มีความเห็นว่าเครื่องมือวิจัยที่ได้ทำนั้น มีความครอบคลุมเนื้อหาถูกต้อง เพียงตรง กับแนวปฏิบัติกระบวนการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

  
(นางเยาวเรศ วัฒนศรี)

ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการมีงานทำ

กองส่งเสริมการมีงานทำ

โทร. ๐ ๒๒๔๘ ๒๗๕๑ โทรสาร ๐ ๒๓๕๔ ๐๐๘๗



ภาคผนวก ข

แบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สภามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



6. จำนวนสมาชิกในครอบครัว ( ) 2-3 คน ( ) 4-5 คน  
( ) 6-7 คน ( ) มากกว่า 7 คนขึ้นไป
7. อาชีพก่อนเดินทางไปทำงานได้หวัน  
( ) ว่างาน ( ) ค้าขาย / ธุรกิจส่วนตัว ( ) ลูกจ้างในโรงงาน  
( ) เกษตรกร ( ) ช่างไม้ ( ) ช่างเหล็ก  
( ) ช่างปูน ( ) ช่างสี ( ) รับจ้างทั่วไป/กรรมกร  
( ) แม่บ้าน ( ) พนักงานขับรถ ( ) อื่น ๆ (ระบุ)
8. รายได้ต่อเดือนที่ไปทำงานได้หวัน (รายได้ที่ได้รับจากทำงานในตำแหน่งข้อ 9)  
( ) มีรายไม่แน่นอน ( ) ต่ำกว่า 5,000 บาท  
( ) 5,000 - 7,000 บาท ( ) 7,001 - 9,000 บาท  
( ) 9,001 - 11,000 บาท ( ) มากกว่า 11,000 บาท  
( ) อื่น ๆ
9. ท่านเดินทางไปทำงานได้หวันโดย  
( ) เดินทางไปด้วยตนเอง ( ) กรรมการจัดหางาน  
( ) ผ่านบริษัทจัดหางาน ( ) นายจ้างพาไปทำงาน
10. ท่านไปทำงานได้หวันในตำแหน่ง (ตำแหน่งครั้งสุดท้าย)  
.....
11. รายได้ต่อเดือนที่ไปทำงานได้หวัน (รายได้ที่ได้รับจากทำงานในตำแหน่งข้อ 9)  
( ) ต่ำกว่า 15,000 บาท ( ) 15,001 - 16,000 บาท  
( ) 16,001 - 17,000 บาท ( ) 17,001 - 18,000 บาท  
( ) 18,001 - 19,000 บาท ( ) 19,001 - 20,000 บาท  
( ) อื่น ๆ



**ตอนที่ 2 สาเหตุและปัญหาที่ท่านเดินทางไปทำงานได้หวั่น (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)**

**2.1 สาเหตุการไปทำงานได้หวั่น**

.....

.....

.....

.....

.....

.....

**2.2 ปัญหาเมื่อเดินทางไปทำงานได้หวั่น**

.....

.....

.....

.....

.....

.....

**ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหา**

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถาม





ภาคผนวก ค  
ข้อมูลจำเพาะได้ห้วน

ข้อมูลจำเพาะ  
ได้หวัน

สถาปนามิตาสตรี-ภูมิอากาศ

ลักษณะเป็นเกาะรูปร่างคล้ายใบกล้วย อยู่ในมหาสมุทรแปซิฟิก ระหว่างทะเลจีนตะวันออกและทะเลจีนใต้ มีพื้นที่ประมาณ 36,000 ตารางกิโลเมตร มีความยาวจากเหนือจรดใต้ประมาณ 337 กิโลเมตร มีความกว้างประมาณ 142 กิโลเมตร

เมืองหลวง

กรุงไทเป

ภาษา

ใช้ภาษาจีนกลาง(แมนดาริน) เป็นภาษาหลักและเป็นภาษาราชการ ใช้ภาษาจีนฮกเกี้ยนเป็นภาษาท้องถิ่น

ประชากร (ณ วันที่ 31 ตุลาคม 2539)

มีประชากรรวมทั้งสิ้น 21,486,295 คน

การเมือง การปกครอง การบริหาร

ปกครองโดยระบอบประชาธิปไตย มีประธานาธิบดีที่ได้จากการเลือกตั้งเป็นประมุขของประเทศ อยู่ในตำแหน่งคราวละ 4 ปี มีนายกรัฐมนตรีที่ได้จากการแต่งตั้งเป็นหัวหน้าคณะรัฐบาลอยู่ในตำแหน่งคราวละ 4 ปี

สภาพเศรษฐกิจ

ได้หวันเป็นประเทศอุตสาหกรรม โดยมีสินค้าเข้าที่สำคัญส่วนใหญ่เป็นวัตถุดิบเพื่อการผลิตด้านงานอุตสาหกรรม เช่น อุปกรณ์เครื่องจักรกล อิเล็กทรอนิกส์ เคมีภัณฑ์ โลหะภัณฑ์ ผลิตภัณฑ์สิ่งทอ นอกจากนี้ยังมีวัตถุดิบทางการเกษตร เช่น แป้งข้าวโพด ข้าวเจียว ข้าวบาร์เลย์ เป็นต้น

สินค้าออกที่สำคัญส่วนใหญ่เป็นผลิตภัณฑ์กึ่งสำเร็จรูปหรือกึ่งสำเร็จรูปทางด้านอุตสาหกรรม เช่น เครื่องจักรกล อิเล็กทรอนิกส์ ผลิตภัณฑ์สิ่งทอต่าง ๆ อุปกรณ์เกี่ยวยานพาหนะ เป็นต้น

## สภาพสังคม

ไต้หวันมีแนวโน้มการเปิดรับอารยธรรมทางตะวันตกมาผสมผสานกับวัฒนธรรมดั้งเดิมมากขึ้น ซึ่งส่งผลต่อนโยบายและกิจกรรมต่าง ๆ ทางสังคม

## ศาสนา

ศาสนาประจำชาติ คือ ศาสนาพุทธเถรวาทนิกายมหายาน

## การศึกษา

ระบบการศึกษาภาคบังคับ 9 ปี ตั้งแต่ระดับประถมศึกษา-มัธยมศึกษาตอนต้น อัตราผู้รู้หนังสือคิดเป็นร้อยละ 94

## การสาธารณสุข

มีการจัดระบบการประกันสุขภาพภายใต้กองทุนประกันภัยแรงงานและกองทุนประกันสุขภาพ มีสถานพยาบาล 15,447 แห่ง มีแพทย์ 26,882 คน  
สถานการณ์ด้านแรงงานทั่วไป

จากข้อมูลของ Directorate General of Budget, Accounting and Statistics (DGBAS) ระบุว่าในเดือนพฤศจิกายน 2539 มีผู้อยู่ในกำลังแรงงาน 9.4 ล้านคน เป็นผู้มีงานทำ 9.13 ล้านคน จำนวนผู้ว่างงาน 269,000 คน (อัตราการว่างงาน 2.86%) อัตราการว่างงานโดยเฉลี่ยสำหรับผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่าเท่ากับร้อยละ 3.22 และกลุ่มผู้สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายอัตราการว่างงานโดยเฉลี่ย 3.41%  
นโยบายด้านแรงงานต่างชาติ

เมื่อวันที่ 19 ตุลาคม 2532 สภาบริหารได้อนุมัติให้นำแรงงานต่างชาติจาก 4 ประเทศ คือ ไทย ฟิลิปปินส์ มาเลเซียและอินโดนีเซีย เข้ามาทำงานในไต้หวัน เพื่อแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานบางสาขาอาชีพ โดยกำหนดให้แรงงานต่างชาติสามารถทำงานได้ไม่เกิน 2 ปี และหากผู้ใดเคยเดินทางเข้าในไต้หวันแล้วจะไม่สามารถกลับเข้ามาทำงานได้อีก แต่ผู้ใดที่ทำงานต่างชาตินั้นๆ ไม่สามารถทำงานได้ครบตามสัญญา นายจ้างสามารถยื่นขอคนงานทดแทนได้หลังจากที่คนต่างชาติได้เดินทางออกจากไต้หวันแล้ว และแรงงานที่เข้ามาทำงานที่ไต้หวันจะรับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานไต้หวัน ทั้งนี้โดยมีคณะกรรมการแรงงาน Council of Labour Affairs (CLA) เป็นหน่วยงานรับผิดชอบพิจารณา

อนุมัติการนำคนงานต่างชาติเข้ามาทำงาน ตลอดจนกำกับดูแลควบคุมการบริหารงานด้าน  
แรงงานต่างชาติให้เป็นไปตามนโยบาย  
ประเภทกิจการที่มีการนำเข้าคนงานต่างชาติ

เป็นไปตามประกาศของคณะกรรมการการแรงงานได้วัน 6 ประเภทกิจการ 15  
ตำแหน่งงาน คือ

- 1.อุตสาหกรรมสิ่งทอ พนักงานย้อมผ้า พนักงานรีดและตกแต่ง
- 2.อุตสาหกรรมโลหะมูลฐาน พนักงานหล่อโลหะ พนักงานหลอมโลหะ พนักงานควบคุม  
เครื่องตัดโลหะ
- 3.อุตสาหกรรมผลิตผลิตภัณฑ์โลหะ พนักงานหลอมโลหะ พนักงานหล่อโลหะ พนักงาน  
ชุบโลหะ พนักงานควบคุมเครื่องตัดโลหะ พนักงานพ่นสี พนักงานขัดผิวโลหะ
- 4.อุตสาหกรรมผลิต ซ่อมแซมและติดตั้งเครื่องจักรกล พนักงานหล่อโลหะ พนักงานชุบ  
โลหะ พนักงานควบคุมตัดโลหะ พนักงานพ่นสี พนักงานขัดผิวโลหะ
- 5.อุตสาหกรรมผลิต ซ่อมแซมเครื่องจักรไฟฟ้า-อิเล็กทรอนิกส์ พนักงานควบคุมเครื่องตัด  
โลหะ พนักงานพ่นสี
- 6.อุตสาหกรรมก่อสร้าง พนักงานควบคุมและซ่อมบำรุงเครื่องจักรกลหนักช่างเชื่อม ช่าง  
ปูน ช่างไม้แบบ พนักงานต่อนั่งร้านกรรมกร

ที่มา : สำนักงานแรงงาน ณ เมืองฮ่องกง(ส่วนที่ 2) ไทยเป



ภาคผนวก ง

ประกาศกรมการจัดหางาน







ระเบียบกรมการจัดหางาน

ว่าด้วยการจัดหาลูกจ้างและจัดส่งลูกจ้างเพื่อไปทำงานในต่างประเทศโดยกรมการจัดหางาน  
ตามมาตรา 50 แห่งพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528  
พ.ศ. 2541

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 32 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 และเพื่อให้การจัดหางานไปทำงานในต่างประเทศโดยกรมการจัดหางานตามมาตรา 50 แห่งพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 เป็นไปด้วยความเรียบร้อย เหมาะสม บริสุทธิ์ ยุติธรรม และสามารถตรวจสอบได้ อธิบดีกรมการจัดหางานจึงวางระเบียบไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 ระเบียบนี้เรียกว่า "ระเบียบกรมการจัดหางานว่าด้วยการจัดหาลูกจ้างและจัดส่งลูกจ้างเพื่อไปทำงานในต่างประเทศโดยกรมการจัดหางาน ตามมาตรา 50 แห่งพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 พ.ศ. 2541"

ข้อ 2 ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ 3 นายจ้างในต่างประเทศรายใดประสงค์จะให้กรมการจัดหางานจัดหาลูกจ้างในประเทศไทย เพื่อไปทำงานในต่างประเทศ ให้ยื่นคำร้องขอเป็นหนังสือต่อกรมการจัดหางานหรือสำนักงานแรงงานไทยที่ประจำอยู่ในประเทศที่เป็นภูมิลำเนาของนายจ้าง กรณีที่ไม่มีสำนักงานแรงงานไทยที่ประจำอยู่ในประเทศนั้น ให้ยื่นต่อสถานทูตไทยหรือสถานกงสุลไทยซึ่งรับผิดชอบดูแลประเทศนั้น พร้อมเอกสารหลักฐานดังต่อไปนี้

- (1) หนังสือมอบอำนาจให้กรมการจัดหางานเป็นตัวแทนในการจัดหาลูกจ้าง โดยระบุเงื่อนไขในการจัดหาลูกจ้าง ตลอดจนข้อตกลงที่เกี่ยวกับการจัดหาลูกจ้าง เพศ-อายุของลูกจ้าง ตามแบบท้ายระเบียบนี้
- (2) หนังสือแสดงความต้องการจ้างลูกจ้างทำงานในตำแหน่งต่าง ๆ และจำนวนที่ต้องการจ้าง โดยต้องระบุตำแหน่งงาน ประเภทหรือลักษณะของงาน จำนวนลูกจ้าง อัตราค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน ระยะเวลาการจ้าง และสวัสดิการของลูกจ้างที่จะได้รับ
- (3) หนังสือรับรองการจดทะเบียนนิติบุคคลของนายจ้าง
- (4) ตัวอย่างสัญญาจ้างที่มีรายละเอียดเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เช่นเดียวกับ (2)
- (5) เอกสารทางการของประเทศนายจ้างที่อนุญาตให้จ้างแรงงานต่างชาติ และอนุญาตให้เข้าไปทำงานในประเทศ

ทั้งนี้ เอกสารดังกล่าวข้างต้น ต้องได้รับการรับรองความถูกต้องจากหน่วยงานของรัฐบาล สำนักงานแรงงานไทย สถานทูตไทยหรือสถานกงสุลไทยที่รับผิดชอบดูแลประเทศนั้น แล้วแต่กรณี

ข้อ 4 การพิจารณาคำร้องขอตามข้อ 3 ในกรณีที่เงื่อนไขการจัดหางานและเงื่อนไขเกี่ยวกับสภาพการจ้างไม่เหมาะสม ให้กรมการจัดหางานทำความเข้าใจกับผู้ยื่นคำร้องขอเพื่อกำหนดเงื่อนไขที่เหมาะสมยิ่งขึ้น และให้กรมการจัดหางานแจ้งผลการพิจารณาให้ผู้ยื่นคำร้องขอทราบภายในหนึ่งเดือนนับแต่วันที่ได้รับคำร้องขอ

ข้อ 5 นายจ้างในต่างประเทศที่ติดต่อให้กรมการจัดหางานจัดหาลูกจ้างเพื่อไปทำงานต่างประเทศ จะเรียกหรือรับเงินค่าบริการ (ค่าหัว) หรือทรัพย์สินอื่นใดเป็นการตอบแทน เพื่อให้ลูกจ้างที่มาสมัครได้รับการคัดเลือกเป็นพิเศษกว่าผู้สมัครรายอื่นไม่ได้

ข้อ 6 ให้กรมการจัดหางานประกาศรับสมัครและคัดเลือกลูกจ้างตามระเบียบนี้ โดยวิธีปิดประกาศไว้ ณ สำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ กรมการจัดหางาน สำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ สำนักงานจัดหางานจังหวัดทุกจังหวัด ประกอบด้วยสาระสำคัญดังนี้

- (1) รายละเอียดของนายจ้างและประเทศที่จะจัดส่งไปทำงาน
- (2) ตำแหน่ง จำนวนลูกจ้างที่นายจ้างในต่างประเทศต้องการ และระยะเวลาการจ้างงาน
- (3) คุณสมบัติ ความรู้ ความสามารถของลูกจ้างที่มีสิทธิสมัคร
- (4) เอกสารหลักฐานประกอบการยื่นสมัคร
- (5) สถานที่ติดต่อขอรับใบสมัคร และยื่นใบสมัคร วันเวลาเปิด-ปิดรับสมัคร
- (6) วัน เวลา สถานที่ ที่จะทำการคัดเลือก การทดสอบฝีมือและการประกาศผล
- (7) กำหนดวันเดินทางไปทำงานต่างประเทศ
- (8) เงื่อนไขอื่น ๆ

ประกาศรับสมัครและคัดเลือกลูกจ้างตามวรรคแรกจะประชาสัมพันธ์ผ่านทางสื่อมวลชนต่าง ๆ ก็ได้ และส่งให้ศูนย์ทะเบียนคนหางานไปทำงานต่างประเทศ สำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ โดยเร็ว

ข้อ 7 ในการรับสมัครทั่วไปให้ผู้สมัครยื่นใบสมัครพร้อมเอกสารหลักฐานตามที่กำหนด ในข้อ 6(4) ด้วยตนเอง ณ สำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ กรมการจัดหางาน ภายในวันและเวลาก่อนปิดรับสมัคร หากพ้นกำหนดจะไม่รับใบสมัครไว้พิจารณา และให้เจ้าหน้าที่สำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ กรมการจัดหางานตรวจสอบเอกสารหลักฐาน หากพบว่าผู้สมัครรายใดขาดคุณสมบัติหรือส่งเอกสารหลักฐานใดไม่ครบถ้วนให้ถือว่าผู้นั้นเป็นผู้ขาดคุณสมบัติ และให้แจ้งผลการพิจารณาพร้อมเหตุผลให้ผู้สมัครทราบ

ในการรับสมัคร แรงจูงใจ หรือตามที่คณะกรรมการคัดเลือกลูกจ้างมีข้อตกลงพิเศษกับนายจ้างในการหาลูกจ้างจัดส่งไปทำงานให้กับนายจ้างเป็นการเฉพาะ การประกาศรับสมัครและคัดเลือก การยื่นใบสมัคร พร้อมเอกสารหลักฐานตามที่กำหนดจะดำเนินการใหม่แตกต่างไปจากการรับสมัครทั่วไปก็ได้ตามแต่คณะกรรมการคัดเลือกลูกจ้างจะเห็นเหมาะสม ทั้งนี้โดยความเห็นชอบของอธิบดีกรมการจัดหางาน

ข้อ 8 ให้กรมการจัดหางานแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกลูกจ้างอย่างน้อยประกอบด้วยข้าราชการกรมการจัดหางานระดับ 9 เป็นประธาน ผู้อำนวยการกองประสานราชการต่างประเทศ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ผู้อำนวยการกองตรวจและคุ้มครองคนหางาน เป็นกรรมการ ผู้อำนวยการสำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ เป็นกรรมการและเลขานุการ และหัวหน้าฝ่ายการไปทำงานต่างประเทศ 2 เป็นกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

ข้อ 9 คณะกรรมการคัดเลือกลูกจ้างมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(1) กำหนดหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการรับสมัคร การคัดเลือกและการทดสอบฝีมือลูกจ้างในแต่ละครั้งให้เหมาะสม

(2) กำหนดหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการควบคุม กำกับดูแลการคัดเลือกและทดสอบฝีมือลูกจ้างให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บริสุทธิ์ และยุติธรรม

(3) พิจารณาคัดเลือกลูกจ้างเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถในการทำงาน ประสบการณ์ในการทำงาน ความสมบูรณ์ของสุขภาพ ร่างกาย บุคลิกภาพ ตลอดจนความเหมาะสมอื่น ๆ

(4) เสนอความเห็นเกี่ยวกับการขยายเวลารับสมัครลูกจ้างต่ออธิบดีกรมการจัดหางานในกรณีที่ผู้สมัครมีจำนวนน้อยหรือไม่เพียงพอความต้องการของนายจ้าง และความเห็นอื่น ๆ ที่จะ เป็นประโยชน์ต่อการคัดเลือกและทดสอบฝีมือ

ข้อ 10 ในกรณีที่ต้องการทดสอบฝีมือแรงงานหรือนายจ้างต้องการให้มีการทดสอบฝีมือ ให้ส่งผู้สมัครเข้ารับการทดสอบฝีมือแรงงาน ณ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน หรือศูนย์ทดสอบฝีมือแรงงานที่ได้รับอนุญาตจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน หรือได้รับความเห็นชอบจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน การเลือกใช้สถานที่ใดตามความข้างต้น ให้เป็นดุลยพินิจของคณะกรรมการคัดเลือกลูกจ้าง

ให้นายจ้างเป็นผู้รับผิดชอบออกค่าใช้จ่ายในการทดสอบฝีมือและในการจัดยานพาหนะให้แก่ผู้สมัครไปยังสถานที่ทดสอบฝีมือ หากนายจ้างไม่ยินยอมให้ผู้สมัครเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายทั้งหมด

ข้อ 11 ในกรณีที่นายจ้างหรือตัวแทนของนายจ้างประสงค์จะดำเนินการคัดเลือกลูกจ้าง ให้กรมการจัดหางานจัดส่งลูกจ้างที่ผ่านการคัดเลือกและทดสอบฝีมือแล้ว ให้นายจ้างหรือตัวแทนของนายจ้างคัดเลือกลูกจ้างก่อนที่กรมการจัดหางานจะดำเนินการจัดส่งลูกจ้างไปทำงานต่างประเทศ เมื่อนายจ้างหรือตัวแทนของนายจ้างคัดเลือกลูกจ้างเรียบร้อยแล้ว ให้นายจ้างหรือตัวแทนของนายจ้างจัดส่งรายชื่อลูกจ้างที่ผ่านการคัดเลือก เพื่อให้กรมการจัดหางานประกาศขึ้นบัญชีรายชื่อลูกจ้างที่ผ่านการคัดเลือกต่อไป



กรณีนายจ้างหรือตัวแทนของนายจ้างไม่ประสงค์จะดำเนินการคัดเลือกลูกจ้าง ให้กรรมการจัดหางานประกาศขึ้นบัญชีรายชื่อลูกจ้างที่ผ่านการคัดเลือกตามที่กำหนดไว้ในข้อ 12

ข้อ 12 ให้กรรมการจัดหางานประกาศบัญชีรายชื่อลูกจ้างที่ผ่านการคัดเลือกตัวจริงและตัวสำรองที่นายจ้างมีความประสงค์ให้จัดส่ง ตามที่คณะกรรมการคัดเลือกลูกจ้าง เสนอโดยเรียงลำดับรายชื่อลูกจ้างที่ได้รับการคัดเลือกตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการคัดเลือกลูกจ้างกำหนด

คณะกรรมการคัดเลือกลูกจ้างจะประกาศรายชื่อลูกจ้างประเภทกรรมกรซึ่งไม่จำเป็นต้องผ่านการทดสอบฝีมือที่ผ่านการคัดเลือกแต่นายจ้างไม่มีความประสงค์ให้จัดส่งไว้ตามจำนวนที่เห็นสมควร หากภายในหนึ่งปีมีนายจ้างรายใดต้องการจ้างลูกจ้างที่ขึ้นบัญชีประกาศไว้ คณะกรรมการคัดเลือกลูกจ้างก็จะพิจารณาจัดส่งผู้ได้รับการขึ้นบัญชีไว้ตามประกาศให้ตามลำดับโดยไม่ต้องประกาศรับสมัครตามข้อ 6 แต่ต้องทำรายงานเสนอขอลงมติจากอธิบดีกรมการจัดหางาน

ข้อ 13 การจัดส่งผู้ที่ผ่านการคัดเลือกไปทำงานต่างประเทศ ให้จัดส่งตามลำดับที่ในบัญชีรายชื่อผู้ที่ผ่านการคัดเลือกในตำแหน่งที่นายจ้างมีความประสงค์ให้จัดส่ง

กรณีที่ผู้สมัครหรือไม่สามารถจะเดินทางไปทำงานต่างประเทศได้ ให้พิจารณาจัดส่งลูกจ้างจากบัญชีรายชื่อในลำดับถัดไป

ข้อ 14 ผู้ผ่านการคัดเลือกที่อยู่ในลำดับที่นายจ้างเลือกให้ไปทำงาน จะต้องมารายงานตัวตามกำหนด พร้อมทั้งเอกสารหลักฐานที่จะใช้ประกอบการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ ได้แก่ หนังสือเดินทาง หนังสือรับรองการตรวจสุขภาพ ค่าเน่าหะเบียนบ้าน ค่าเน่าบัตรประจำตัวประชาชน รูปถ่าย ใบรับรองฝีมือรวม 7 ชุด เพื่อเจ้าหน้าที่จะดำเนินการขอใบตรวจสอบประวัติอาชญากรรม (C.I.D.) และวีซ่าให้ ให้กรรมการจัดหางานจัดให้นายจ้างเป็นผู้ส่งเงินเข้ากองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศตามอัตราที่กฎหมายกำหนด ถ้าไม่อาจจัดให้นายจ้างส่งเงินเข้ากองทุนได้ ให้จัดให้ลูกจ้างเป็นผู้ส่งเงินเข้ากองทุนเอง

ค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นตามวรรคแรกและวรรคสองให้ลูกจ้างเป็นผู้รับผิดชอบไปก่อน ถ้านายจ้างคืนเงินค่าใช้จ่ายดังกล่าวให้ก็เป็นไปตามเงื่อนไขที่นายจ้างทำความตกลงกับกรมการจัดหางาน หากไม่มีเงื่อนไข ลูกจ้างต้องรับผิดชอบเอง

ข้อ 15 ก่อนเดินทางไปทำงานต่างประเทศ ผู้ที่ได้รับเลือกให้เดินทางไปทุกคนจะต้องเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับกฎหมาย สภากาชาดจ้าง ชนธรรมนิยมประเพณีของประเทศของนายจ้าง ที่กรมการจัดหางานจัดให้โดยไม่มีค่าใช้จ่ายใด ๆ ณ กรมการจัดหางาน

ข้อ 16 การจัดซื้อตัวเครื่องบิน ให้ใช้บริการ โดยตรงกับบริษัทการบินไทย จำกัด เป็นอันดับแรก หากนายจ้างประสงค์จะใช้สายการบินอื่นจะต้องมีค่าใช้จ่ายใกล้เคียงกับค่าตัวเครื่องบินของบริษัทการบินไทย จำกัด ในกรณีที่บริษัทการบินไทย จำกัด ไม่มีเส้นทางการบินตรงไปยังประเทศนั้นหรือมีราคาสูงกว่ามาก อาจพิจารณาใช้สายการบินอื่นได้ โดยลูกจ้างเป็นผู้เสียค่าตัวเครื่องบิน ค่าภาษีสนามบิน และค่าพาหนะเดินทางไปสนามบินตามรายการที่เกิดขึ้นจริง

ข้อ 17 บริการจัดหาลูกจ้างให้นายจ้างในต่างประเทศ โดยกรมการจัดหางานเป็นบริการของรัฐ ซึ่งผู้ใช้บริการทั้งนายจ้างและคนหางานที่ประสงค์จะใช้บริการของรัฐ ไม่ต้องเสียค่าบริการ (ค่าหัว) นอกจากค่าใช้จ่ายตามที่ระบุไว้ในข้อ 14 และข้อ 16

ทุกครั้งที่เจ้าหน้าที่กรมการจัดหางานรับเงินค่าใช้จ่ายจากลูกจ้างตามวรรคแรก ให้ออกใบรับเงินตามแบบท้ายระเบียบนี้

ข้อ 18 ให้ผู้อำนวยการสำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ รายงานผลการดำเนินการที่อยู่ในความรับผิดชอบ โดยเฉพาะ เรื่องการรับสมัครลูกจ้าง การคัดเลือก การทดสอบฝีมือ บัญชีรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือก บัญชีผู้ที่ได้รับการจัดส่งไปแล้ว และบัญชีที่รอการจัดส่ง ให้อธิบดีกรมการจัดหางานทราบเป็นประจำทุกเดือน พร้อมทั้งรายงานปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมทราบด้วย

ข้อ 19 ในกรณีที่มีปัญหาการปฏิบัติตามระเบียบนี้ หรือกรณีจำเป็นเร่งด่วน ให้อธิบดีกรมการจัดหางานเป็นผู้มีอำนาจวินิจฉัยและสั่งการตามที่เห็นสมควร คำวินิจฉัยของอธิบดีกรมการจัดหางานให้ถือเป็นที่สุด แล้วรายงานให้ปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมทราบด้วย

ประกาศ ณ วันที่ 27 สิงหาคม พ.ศ. 2541

(นายสม สุภนศร)  
อธิบดีกรมการจัดหางาน



## วิธีการและขั้นตอนในการเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ

ตามพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 กำหนดให้คนหางานหรือลูกจ้างในสถานประกอบการที่จะไปทำงานหรือฝึกงานในต่างประเทศต้องผ่านขั้นตอนตามที่ได้กำหนดในกฎหมาย เพื่อให้ความคุ้มครอง ให้ได้รับสิทธิประโยชน์อย่างเต็มที่ และสามารถให้ความช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหาในการไปทำงานหรือฝึกงาน ซึ่งปัจจุบัน การเดินทางไปทำงานหรือฝึกงานในต่างประเทศที่ถูกต้องตามกฎหมายมี 5 วิธี ดังนี้

1. การเดินทางไปทำงานต่างประเทศโดยบริษัทจัดหางานจัดส่ง
2. การเดินทางไปต่างประเทศโดยนายจ้างพาลูกจ้างไปทำงาน
3. การเดินทางไปต่างประเทศโดยนายจ้างพาลูกจ้างไปฝึกงาน
4. การเดินทางไปทำงานต่างประเทศด้วยตนเอง
5. การเดินทางไปทำงานต่างประเทศโดยรัฐเป็นผู้จัดส่ง

### 1. การเดินทางไปทำงานต่างประเทศโดยบริษัทจัดหางานจัดส่ง

คนหางานที่ต้องการไปทำงานต่างประเทศแต่ไม่สามารถหางานเองได้อาจติดต่อให้บริษัทจัดหางานเอกชนจัดหางานให้ บริษัทจัดหางานที่จัดส่งคนหางานไปทำงานต่างประเทศจะต้องจดทะเบียนต่อนายทะเบียนจัดหางานกลาง (อธิบดีกรมการจัดหางาน) โดยจะต้องวางเงินสดหรือพันธบัตรรัฐบาลไทย หรือหนังสือค้ำประกันของธนาคาร เพื่อเป็นหลักประกันการดำเนินงานจำนวน 5 ล้านบาท เมื่อได้รับอนุญาตให้ดำเนินการจัดหางานและไปหาตำแหน่งงานในต่างประเทศได้แล้ว จะต้องมีขั้นตอนในการรับสมัครคนหางานและการจัดส่ง ซึ่งรัฐจะควบคุมให้อยู่ภายใต้เงื่อนไขและหลักเกณฑ์ที่เหมาะสม การไปทำงานด้วยวิธีนี้คนหางานต้องเสียค่าบริการและหรือค่าใช้จ่ายให้แก่บริษัทจัดหางานไม่เกินอัตราที่ทางการกำหนด ปัจจุบัน (กรกฎาคม 2546) มีบริษัทจัดหางานที่จดทะเบียนถูกต้องตามกฎหมายทั้งสิ้น 251 บริษัท มีสำนักงานตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานคร 159 บริษัท และในภูมิภาค 92 บริษัท



การจัดส่งคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ ผู้รับอนุญาตจะต้องดำเนินการตาม ขั้นตอนและเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ.2528 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 ตามลำดับดังนี้

1) ขออนุญาตรับสมัครหรือประกาศรับสมัครคนหางานเป็นการล่วงหน้า ซึ่งตาม นโยบายของกระทรวงแรงงานจะต้องคัดเลือกคนหางานจากศูนย์ทะเบียนคนหางานเท่านั้น เพื่อลด บทบาทสาย/นายหน้าเถื่อน เมื่อไม่มีคนหางานในศูนย์ทะเบียนคนหางานจึงจะสามารถประกาศ รับสมัคร ซึ่งการขออนุญาตทำได้ 2 กรณี คือ กรณีที่ยังไม่มีคำขอตำแหน่งงานและกรณีมี ตำแหน่งงานจากนายจ้างอยู่แล้ว โดยยื่นคำขออนุญาตรับสมัครหรือประกาศรับสมัครคนหางาน เป็นการล่วงหน้าตามระเบียบกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมว่าด้วยการขออนุญาตและ การอนุญาตรับสมัครหรือประกาศรับสมัครคนหางานเป็นการล่วงหน้า พ.ศ.2541

2) ส่งคนหางานเข้ารับการตรวจสุขภาพจากสถานพยาบาลที่กรมการจัดหางาน ให้การรับรองว่าเป็นสถานพยาบาลที่ตรวจสุขภาพคนหางานไปทำงานในต่างประเทศและพา คนหางานเข้ารับการทดสอบฝีมือจากสถานทดสอบฝีมือที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานกำหนด เพื่อ คัดเลือกคนหางานที่มีสุขภาพดีและมีฝีมือตรงตามตำแหน่งงานของนายจ้าง

3) ขออนุญาตจัดส่งคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ เมื่อบริษัทจัดหางาน คัดเลือกคนหางานได้ครบตามตำแหน่งที่นายจ้างมีคำขอให้จัดส่งแล้ว ต้องยื่นคำขออนุญาตส่ง คนหางานไปทำงานในต่างประเทศ เมื่อนายทะเบียนจัดหางานตรวจพิจารณาแล้วจะออกหนังสือ อนุญาตให้จัดส่งคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ

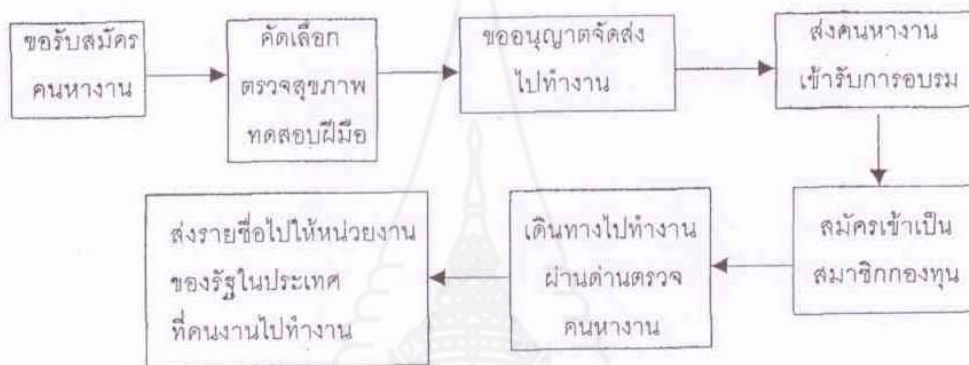
4) ส่งคนหางานเข้ารับการอบรม ผู้รับอนุญาตจะต้องส่งคนหางานที่ได้รับอนุญาต ให้จัดส่งแล้วเข้ารับการอบรมกับเจ้าหน้าที่ ณ สำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ หรือ สำนักงานจัดหางานกรุงเทพ 1 - 10 หรือสำนักงานจัดหางานจังหวัด ที่สำนักงานตั้งอยู่ เพื่อให้ คนหางานมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมาย ขนบธรรมเนียมประเพณีของประเทศที่คนหางาน จะไปทำงาน ตลอดจนสภาพการจ้างตามสัญญาจ้างงาน

5) ส่งเงินเข้ากองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ โดยผู้รับ อนุญาตต้องจัดให้นายจ้างส่งเงินเข้ากองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานตามอัตราที่ทางการกำหนด แต่ถ้าไม่สามารถจัดการได้ก็เป็นหน้าที่ของบริษัทจัดหางานส่งเงินเข้ากองทุนแทนนายจ้าง โดย เจ้าหน้าที่จะออกบัตรสมาชิกกองทุนให้กับคนหางานทุกคน เพื่อสามารถใช้สิทธิประโยชน์จาก กองทุนกรณีประสบปัญหาในต่างประเทศ

6) ผู้รับอนุญาตจะต้องจัดให้คนหางานเดินทางออกนอกราชอาณาจักรโดยผ่านด่านตรวจคนหางานของกรมการจัดหางาน ซึ่งขณะนี้ไม่มีทั้งสิ้น 17 ด่าน

7) รายงานรายชื่อคนหางานให้หน่วยงานราชการที่ดูแลในต่างประเทศทราบ โดยผู้รับอนุญาตจัดหางานต้องส่งรายชื่อคนหางานให้สำนักงานแรงงานในต่างประเทศหรือสถานเอกอัครราชทูตหรือสถานกงสุลที่อยู่ในประเทศที่คนหางานไปทำงานทราบภายใน 15 วัน นับแต่วันเดินทางไปถึง

ขั้นตอนการเดินทางไปทำงานต่างประเทศโดยบริษัทจัดหางานจัดส่ง



## 2. การเดินทางไปต่างประเทศโดยนายจ้างพาลูกจ้างไปทำงาน

ลักษณะการเดินทางประเภทนี้ นายจ้างในประเทศไทยที่ติดต่อธุรกิจหรือประมุขงานในต่างประเทศได้และต้องการนำลูกจ้างของตนเองไปทำงานในต่างประเทศต้องดำเนินการโดยขออนุญาตพาลูกจ้างไปทำงานในต่างประเทศต่ออธิบดีกรมการจัดหางาน แต่ทั้งนี้ต้องเป็นไปในลักษณะความสมัครใจของลูกจ้าง ขณะเดียวกันนายจ้างจะต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการเตรียมตัวและการเดินทางทั้งหมด รวมทั้งต้องจัดการเรื่องค่าจ้าง สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ในต่างประเทศให้เหมาะสมและถูกต้องตามเงื่อนไข โดยทั่วไปแล้วที่ผ่านมามีนี้ไม่ค่อยนิยมมากนัก ประเทศที่นายจ้างพาลูกจ้างไปทำงาน ได้แก่ ญี่ปุ่น สิงคโปร์ มาเลเซีย และไต้หวัน เป็นต้น ซึ่งนายจ้างในประเทศไทยที่พาลูกจ้างไปทำงานจะเป็นบุคคลธรรมดาหรือนิติบุคคลก็ได้

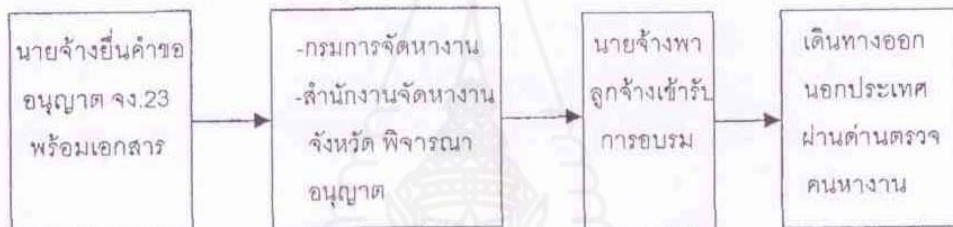
ขึ้นอยู่กับประเภทและลักษณะงานที่ตกลงกับผู้ว่าจ้างในต่างประเทศ การขออนุญาตจะต้องเป็นไปตามขั้นตอน ดังนี้

1) นายจ้างยื่นคำขออนุญาตพาลูกจ้างไปทำงานในต่างประเทศ โดยในส่วนกลาง ยื่น ณ กรมการจัดหางาน หรือสำนักงานจัดหางานกรุงเทพ 1-10 ในส่วนภูมิภาคยื่น ณ สำนักงานจัดหางานจังหวัด

2) เมื่อเจ้าหน้าที่ตรวจสอบแล้ว เห็นว่าเหมาะสมก็จะออกหนังสืออนุญาตให้พาลูกจ้างไปทำงานในต่างประเทศ

3) นำลูกจ้างเข้ารับการอบรมปฐมฤกษ์ก่อนเดินทาง และเดินทางออกไปทำงานต่างประเทศโดยผ่านด่านตรวจคนหางาน

#### ขั้นตอนการเดินทางไปต่างประเทศโดยนายจ้างพาลูกจ้างไปทำงาน



#### 3. การเดินทางไปต่างประเทศโดยนายจ้างพาลูกจ้างไปฝึกงาน

การเดินทางไปต่างประเทศโดยนายจ้างพาลูกจ้างไปฝึกงานที่ผ่านมามีบริษัทแม่ในต่างประเทศหรือมีการร่วมลงทุนกับต่างประเทศสามารถส่งลูกจ้างไปเรียนรู้เทคนิควิธีใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของลูกจ้างให้สามารถกลับมาปรับปรุงการทำงาน ต่อมา มีการปรับปรุงระเบียบโดยนายจ้างที่จะส่งลูกจ้างเพื่อเรียนรู้เทคนิคกระบวนการผลิตในต่างประเทศสามารถส่งไปได้ถึงแม้จะไม่มีบริษัทแม่หรือร่วมลงทุนกับต่างประเทศ โดยการฝึกงานที่มีระยะเวลาไม่เกิน 45 วัน เพียงแต่แจ้งให้กรมการจัดหางานทราบ ถ้าเกินกว่านี้ต้องขออนุญาตจากกรมการจัดหางาน ซึ่งปกติจะฝึกงานไม่เกิน 6 เดือน แต่ตามกฎหมายให้ฝึกงานได้สูงสุดไม่เกิน 1 ปี นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้าง/เงินเดือนตามปกติและจ่ายเบี้ยเลี้ยงระหว่างฝึกงานในต่างประเทศ รวมทั้งค่าพาหนะเดินทางไปและกลับ นอกจากนี้ นายจ้างต้องจ่ายค่าที่พัก ค่าอาหารและค่าใช้จ่ายอื่น ๆ



ที่จำเป็นในการเดินทางไปฝึกงานให้กับลูกจ้างด้วย หลังจากกลับมาจากการฝึกงานนายจ้างต้องรับลูกจ้างเข้าทำงาน และรายงานต่อกรมการจัดหางานภายใน 15 วัน ซึ่งมีขั้นตอนดังนี้

1) นายจ้างที่ต้องการส่งลูกจ้างไปฝึกงานยังต่างประเทศ จะต้องขออนุญาตต่อกรมการจัดหางาน และกรณีที่มีสำนักงานอยู่ในส่วนภูมิภาค สามารถขออนุญาตต่อจัดหางานจังหวัด

2) ลูกจ้างที่จะไปฝึกงานต้องมีหลักฐานการอนุญาตเข้าไปฝึกงาน ณ ประเทศนั้น ๆ

3) ดำเนินการพาลูกจ้างเข้ารับการอบรมและเดินทางไปต่างประเทศโดยผ่านด่านตรวจคนหางาน

#### ขั้นตอนการเดินทางไปต่างประเทศโดยนายจ้างส่งลูกจ้างไปฝึกงาน

กรณีที่ 1

ไม่เกิน 45 วัน

ยื่นแบบ จง.46  
แจ้งการส่งลูกจ้าง  
ไปฝึกงาน

พาลูกจ้างเข้ารับ  
การอบรม  
ปฐมนิเทศ

เดินทางผ่าน  
ด่านตรวจ  
คนหางาน

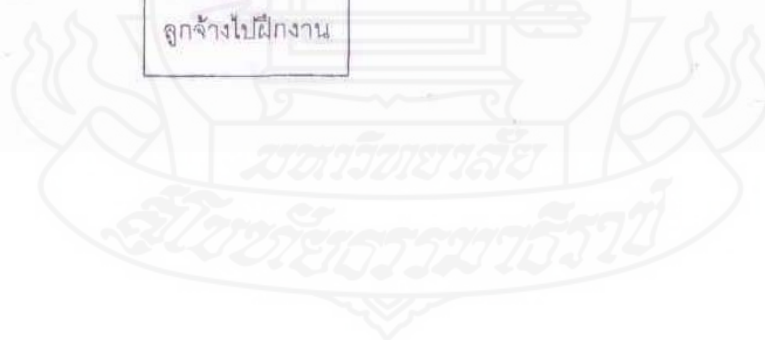
กรณีที่ 2

เกิน 45 วัน

ยื่นแบบ จง.44  
ขออนุญาตพาลูกจ้าง  
ไปฝึกงาน

พาลูกจ้างเข้ารับ  
การอบรม  
ปฐมนิเทศ

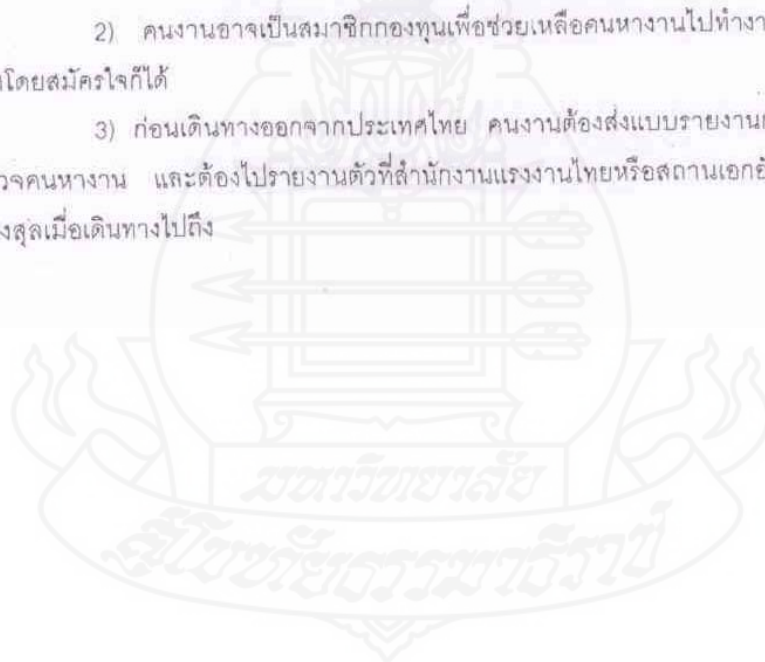
เดินทางผ่าน  
ด่านตรวจ  
คนหางาน



#### 4. การเดินทางไปทำงานต่างประเทศด้วยตนเอง

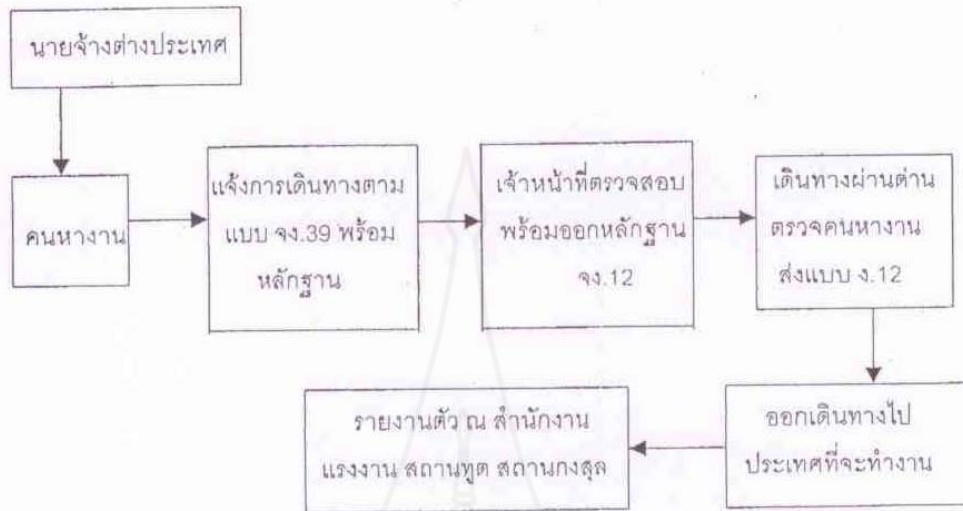
การเดินทางไปทำงานต่างประเทศวิธีนี้ คนหางานสามารถติดต่อกับบริษัท นายจ้างโดยตรงหรืออาจให้ญาติหรือเพื่อน ซึ่งกำลังทำงานในต่างประเทศติดต่อหางานให้ โดยไม่ต้องผ่านสายหรือนายหน้า บริษัทจัดหางานเอกชน เมื่อนายจ้างในต่างประเทศตกลงว่าจ้าง คนหางานไปทำงาน นายจ้างหรือผู้แทนนายจ้างจะต้องนำหนังสือยืนยันการจ้างงาน ใบอนุญาตจากหน่วยงานรัฐบาลของประเทศที่จะเข้าไปทำงาน สัญญาจ้าง และสำเนาหนังสือเดินทางของคนหางานไปยื่นขอรับการตรวจรับรองจากสำนักงานแรงงาน สถานเอกอัครราชทูต หรือสถานกงสุลที่ตั้งอยู่ในประเทศนั้น จากนั้น จึงส่งเอกสารดังกล่าวมาให้คนหางานในประเทศเพื่อยื่นขอวีซ่าและแจ้งการเดินทางไปทำงานในต่างประเทศด้วยตนเองรวมทั้งกรณีคนหางานเดินทางกลับมาพักผ่อนในประเทศไทยระหว่างอายุสัญญาจ้างหรือการต่อสัญญาว่าจ้าง วิธีนี้เป็นผลดี คือ เสียค่าใช้จ่ายในการเดินทางน้อยและไม่เสี่ยงต่อการถูกหลอกลวง ซึ่งมีขั้นตอนดังนี้

- 1) คนหางานจะต้องยื่นคำร้องขอแจ้งการเดินทางไปทำงานต่างประเทศด้วยตนเอง พร้อมทั้งแสดงหลักฐานเอกสารต่าง ๆ ณ สำนักงานจัดหางานจังหวัด สำนักงานจัดหางานกรุงเทพ 1 - 10 หรือสำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ กรมการจัดหางาน
- 2) คนงานอาจเป็นสมาชิกกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศโดยสมัครใจก็ได้
- 3) ก่อนเดินทางออกจากประเทศไทย คนงานต้องส่งแบบรายงานการเดินทางให้ด่านตรวจคนหางาน และต้องไปรายงานตัวที่สำนักงานแรงงานไทยหรือสถานเอกอัครราชทูตหรือสถานกงสุลเมื่อเดินทางไปถึง





### ขั้นตอนการเดินทางไปทำงานต่างประเทศด้วยตนเอง



#### 5. การเดินทางไปทำงานต่างประเทศโดยรัฐเป็นผู้จัดส่ง

การเดินทางไปทำงานต่างประเทศโดยรัฐเป็นผู้จัดส่ง คือ ลักษณะที่คนหางานไม่ต้องหางานผ่านบริษัทจัดหางาน หรือนายจ้างในต่างประเทศต้องการจ้างคนงานโดยไม่ผ่านบริษัทจัดหางาน โดยติดต่อให้กรมการจัดหางานจัดหาให้ ซึ่งกรมการจัดหางานจะทำหน้าที่เป็นตัวแทนนายจ้างในการรับสมัคร รวมทั้งคัดเลือกคนหางานและส่งไปยังนายจ้าง หรือนายจ้างมีความประสงค์จะเดินทางมาทดสอบและคัดเลือกโดยตรงก็ได้ วิธีนี้ถือได้ว่าเป็นวิธีที่ประหยัดที่สุดเสียค่าใช้จ่ายน้อยที่สุดทั้งนายจ้างและคนหางาน คนหางานจะเสียค่าใช้จ่ายเฉพาะเท่าที่จำเป็นเท่านั้น เช่น ค่าตรวจสุขภาพ ค่าหนังสือเดินทาง ค่าวีซ่า ค่าตัวเครื่องบิน เป็นต้น ซึ่งขั้นตอนการไปทำงานต่างประเทศโดยรัฐจัดส่งมีดังนี้

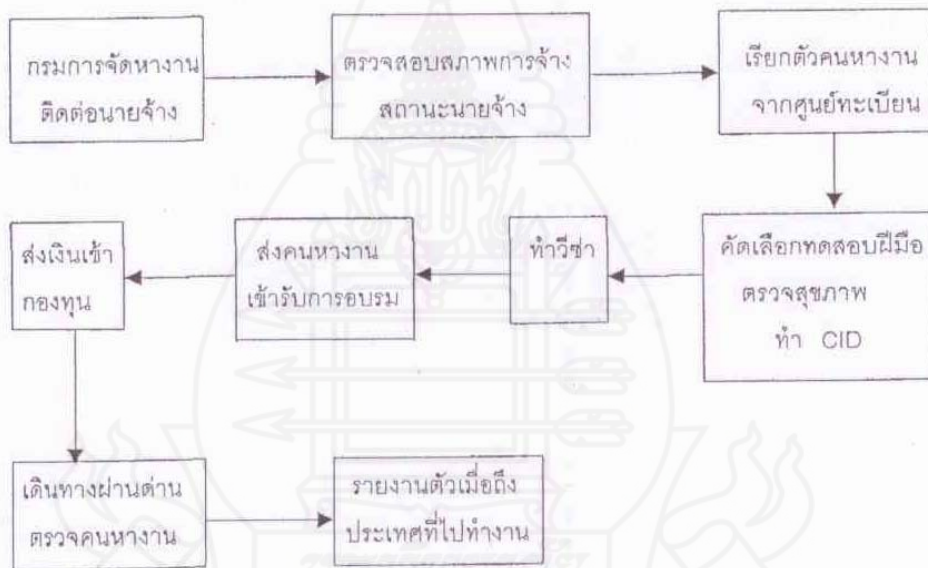
1) หลังจากกรมการจัดหางานได้ตำแหน่งงาน และทำการตรวจสอบเงื่อนไข ค่าจ้าง สิทธิประโยชน์ และสถานะนายจ้างแล้ว จะดำเนินการประกาศรับสมัครคนหางาน (ปัจจุบันจะพิจารณาจากศูนย์ทะเบียนคนหางาน)

2) มีจุดหมายให้คนหางานที่มีคุณสมบัติตามที่นายจ้างต้องการมาทำการคัดเลือก

ทดสอบฝีมือโดยนายจ้างหรือหากนายจ้างไม่สามารถมาคัดเลือกได้ก็จะให้คณะกรรมการที่  
กรรมการจัดหางานแต่งตั้งทำการคัดเลือก

- 3) ส่งคนหางานที่ผ่านการคัดเลือกเข้าตรวจสอบสุขภาพ และตรวจสอบประวัติ  
อาชญากรรม
- 4) ประสานงานในการจัดทำเอกสารอนุญาตเข้าประเทศที่จะไปทำงาน (วีซ่า)
- 5) นำคนหางานเข้ารับการอบรมและจัดทำบัตรสมาชิกกองทุนเพื่อช่วยเหลือ  
คนหางานไปทำงานในต่างประเทศ
- 6) นำคนหางานเดินทางโดยผ่านด่านตรวจคนหางาน เมื่อเดินทางไปถึงคนหา  
งานต้องรายงานตัว ณ สำนักงานแรงงานไทยในต่างประเทศ หรือสถานเอกอัครราชทูตหรือสถาน  
กงสุล

ขั้นตอนการเดินทางไปทำงานต่างประเทศโดยรัฐจัดส่ง



(ตำนาน)

ระเบียบกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม  
ว่าด้วยการบริหารและการใช้จ่ายเงินกองทุนเพื่อช่วยเหลือ  
คนหางานไปทำงานในต่างประเทศ  
พ.ศ. ๒๕๔๒

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการบริหารและการควบคุมการใช้จ่ายเงินกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๕ มาตรา ๕๒ วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. ๒๕๒๘ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๗ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมโดยความเห็นชอบของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลังจึงวางระเบียบไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมว่าด้วยการบริหารและการใช้จ่ายเงินกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ พ.ศ. ๒๕๔๒”

ข้อ ๒ ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการบริหารและการควบคุมการใช้จ่ายเงินกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ พ.ศ. ๒๕๓๖ บรรดาระเบียบ หรือคำสั่งอื่นใดที่ขัดหรือแย้งกับระเบียบนี้ให้ใช้ระเบียบนี้แทน

ข้อ ๔ ในระเบียบนี้

“กองทุน” หมายความว่า กองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ

“สมาชิกกองทุน” หมายความว่า คนหางานตามมาตรา ๔๘ ทวิ แห่งพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. ๒๕๒๘ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๗

“อธิบดี” หมายความว่า อธิบดีกรมการจัดหางาน

ข้อ ๕ การปฏิบัติอื่นใดเกี่ยวกับเงินกองทุนที่มีได้กำหนดไว้ในระเบียบนี้ ให้นำระเบียบของทางราชการมาใช้บังคับโดยอนุโลม

ข้อ ๖ การใดที่ระเบียบดังกล่าวกำหนดให้เป็นหน้าที่ของหัวหน้ากองคลังซึ่งปฏิบัติก็ให้เป็นหน้าที่ของหัวหน้าส่วนราชการเทียบเท่ากองซึ่งได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบเงินกองทุน

ข้อ ๗ ให้อธิบดีกรมการจัดหางานรักษาการตามระเบียบนี้

ข้อ ๘ เงินกองทุนประกอบด้วย

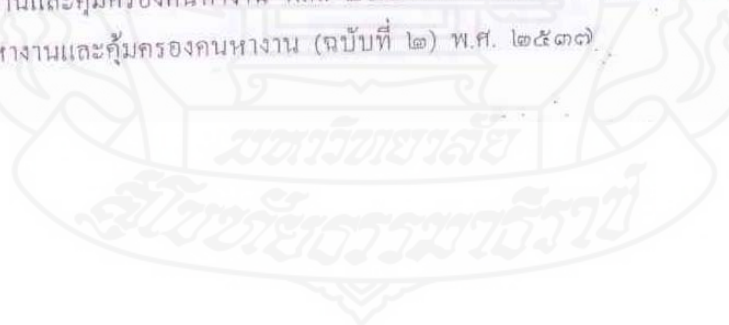
(๑) เงินอุดหนุนจากรัฐบาล

(๒) เงินที่ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศส่งเข้ากองทุนตามพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. ๒๕๒๘ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามกฎหมายกระทรวงซึ่งออกตามความในมาตรา ๓๗ แห่งพระราชบัญญัติดังกล่าว

(๓) ดอกผลของกองทุน

(๔) เงินหรือทรัพย์สินอื่นที่มีผู้ทูลให้

(๕) หลักประกันที่ตกเป็นของกองทุน ตามมาตรา ๓๔ แห่งพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. ๒๕๒๘ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๗





## หมวด ๑

## การรับเงิน

ข้อ ๕ การรับเงินตามข้อ ๘(๒) ให้กรมการจัดหางานรับได้โดยวิธีดังต่อไปนี้

(๑) เงินสด

(๒) เช็คที่ธนาคารในประเทศไทยเป็นผู้ออกให้สั่งจ่ายในนามกองทุน เป็นเช็คขีดคร่อมและขีดคำว่า "ผู้ถือ"

(๓) ตั๋วแลกเงินของธนาคารในประเทศไทยสั่งจ่ายในนามกองทุน

(๔) ธนาณัติโคะระบุนามอริบตี เป็นผู้รับเงิน

กรณีสำนักงานแรงงานไทย สถานเอกอัครราชทูตไทย หรือสถานกงสุลไทย เป็นผู้รับเงินเข้ากองทุน โดยรับเงินจากนายจ้างหรือคนหางานที่ไปทำสัญญาจ้างกับนายจ้างคนใหม่ในต่างประเทศตามมาตรา ๔๘ ทวิ ให้รับเป็นเงินสด โดยเทียบอัตราแลกเปลี่ยนเงินของประเทศนั้น ในขณะที่รับเงินเข้ากองทุน

ข้อ ๑๐ การรับชำระเงินเข้ากองทุน ให้ส่วนราชการผู้รับเงินออกใบเสร็จรับเงินให้แก่ผู้ชำระเงินทุกครั้ง

## หมวด ๒

## การเก็บรักษาเงิน

ข้อ ๑๑ ให้กรมการจัดหางานเปิดบัญชีเงินฝากไว้กับธนาคารที่เป็นรัฐวิสาหกิจ คือบัญชีเงินกองทุนบัญชีที่ ๑ เป็นบัญชีเงินฝากประเภทออมทรัพย์ บัญชีเงินกองทุนบัญชีที่ ๒ เป็นบัญชีเงินฝากประเภทกระแสรายวัน และบัญชีเงินกองทุนบัญชีที่ ๓ เป็นบัญชีเงินฝากประเภทประจำ

ให้มีบัญชีเงินกองทุนฝากไว้กับธนาคารในต่างประเทศที่มีสำนักงานแรงงานไทยตั้งอยู่ ในกรณีที่สำนักงานแรงงานไทยแห่งใดจะมีบัญชีเงินกองทุนมากกว่าหนึ่งบัญชีให้อยู่ในดุลพินิจของอริบตี

ให้สำนักงานแรงงานไทยมีเงินสดไว้ ณ สำนักงาน เพื่อสำรองจ่ายในการช่วยเหลือคนหางานตามระเบียบนี้ โดยเบิกจากบัญชีเงินกองทุนในต่างประเทศตามวรรคสอง ในวงเงินที่อธิบดีกำหนด

ข้อ ๑๒ บรรดาเงินรายรับของกองทุนให้นำส่งเข้าบัญชีเงินกองทุนบัญชีที่ ๑ ทั้งจำนวนโดยไม่หักไว้เพื่อการใด ยกเว้น

(๑) ดอกเบี้ยเงินฝากจากบัญชีเงินกองทุนบัญชีที่ ๓ ให้คงไว้ในบัญชีเงินกองทุนบัญชี ๓

(๒) เงินรายรับในต่างประเทศให้นำส่งเข้าบัญชีเงินกองทุนในต่างประเทศ เมื่อรายรับในบัญชีดังกล่าวเกินวงเงินที่อธิบดีกำหนด ให้โอนเข้าบัญชีเงินกองทุนบัญชีที่ ๑ และแจ้งให้กรมการจัดหางานทราบภายในห้าวันทำการ

ให้มีเงินในบัญชีเงินกองทุนบัญชีที่ ๑ เท่าที่จำเป็นเพื่อการใช้จ่าย นอกนั้นให้นำส่งเข้าบัญชีเงินกองทุนบัญชีที่ ๓

บัญชีเงินกองทุนบัญชีที่ ๒ และบัญชีเงินกองทุนในต่างประเทศให้มีวงเงินตามที่อธิบดีกำหนด

ข้อ ๑๓ ให้กรมการจัดหางานและสำนักงานแรงงานไทยมีผู้นิรภัยสำหรับเก็บรักษาเงินของกองทุนโดยตั้งไว้ในที่ปลอดภัย ผู้นิรภัยให้มีลูกกุญแจอย่างน้อย ๒ ดอก แต่ละดอกมีลักษณะแตกต่างกันโดยให้กรมการเก็บรักษาเงินถือคนละดอก ลูกกุญแจผู้นิรภัยให้มี ๒ ชุดให้กรมการเก็บรักษาเงิน ๑ ชุด อีก ๑ ชุดให้นำฝากเก็บรักษาในลักษณะหีบห่อกับกองคลัง กรมการจัดหางานหรือสถานเอกอัครราชทูตไทย หรือสถานกงสุลไทย แล้วแต่กรณี

ข้อ ๑๔ ให้เจ้าหน้าที่กรมการจัดหางานซึ่งได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานกองทุนจัดทำรายงานการรับเงินประจำวันและรายงานเงินคงเหลือประจำวันตามแบบที่ทางราชการกำหนดเป็นประจำทุกวัน

ให้สำนักงานแรงงานไทยจัดทำรายงานเงินคงเหลือประจำวันตามแบบในวรรคหนึ่ง เป็นประจำวันที่มีการรับจ่ายเงิน

หากวันใดไม่มีการรับจ่ายเงินให้หมายเหตุในรายงานเงินคงเหลือประจำวันที่มี การรับจ่ายเงินในวันถัดไป

ข้อ ๑๕ ให้อธิบดีกรมการจัดหางานเป็นผู้มีอำนาจอนุมัติการจ่ายเงิน โดยลงลาย มือชื่ออนุมัติในหลักฐานการจ่ายหรือใบสำคัญคู่จ่าย หรือหลักฐานการขอรับชำระหนี้ ทุกฉบับ หรือลงลายมือชื่อในงบหน้าหลักฐานการจ่ายหรือใบสำคัญคู่จ่ายก็ได้

### หมวด ๓

### กิจการที่จะใช้จ่ายเงิน

ข้อ ๑๖ การจ่ายเงินกองทุนให้จ่ายในกิจการต่างๆ ดังต่อไปนี้

(๑) กิจการในการจัดการให้สมาชิกกองทุนซึ่งถูกทอดทิ้งอยู่ในต่างประเทศได้ เดินทางกลับประเทศไทยจนถึงภูมิลำเนา ซึ่งมีค่าใช้จ่ายดังนี้

(ก) ค่าพาหนะ ค่าที่พัก ค่าอาหาร ค่ารักษาพยาบาลและค่าใช้จ่ายอื่นที่ จำเป็นทั้งนี้ให้จ่ายตามที่จ่ายจริง โดยจะใช้จ่ายได้ในวงเงินไม่เกินคนละสามหมื่นบาทใน กรณีที่ค่าใช้จ่ายเกินวงเงินที่กำหนด ให้อธิบดีมีอำนาจสั่งจ่ายเงินเพิ่มเติมได้ตามความจำเป็น โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานใน ต่างประเทศ

(ข) ค่าใช้จ่ายของเจ้าหน้าที่ในการจัดการให้สมาชิกกองทุนเดินทางกลับ ประเทศไทยจนถึงภูมิลำเนา ในกรณีที่งบประมาณของทางราชการไม่เพียงพอ โดยให้ นำกฎหมายว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการมาใช้โดยอนุโลม

(ค) ค่าชดเชยให้แก่ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อให้คนหางานไปทำงานใน ต่างประเทศจำนวนถึงหนึ่งของค่าใช้จ่าย สำหรับการจัดการให้สมาชิกกองทุนซึ่งถูก ทอดทิ้งอยู่ในต่างประเทศได้เดินทางกลับตามมาตรา ๔๒ แห่งพระราชบัญญัติจัดหา งานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. ๒๕๒๘

(๒) กิจการให้การสงเคราะห์แก่สมาชิกกองทุนที่ประสบปัญหา ซึ่งมีค่าใช้จ่าย และหรือเงินสงเคราะห์ ดังนี้



(ก) กรณีประสบปัญหาในต่างประเทศ ได้แก่ รอการเข้าทำงานใหม่ รอการส่งกลับประเทศไทย รอการดำเนินคดี หรือกรณีอื่นในลักษณะเดียวกัน ให้จ่ายเป็นค่าพาหนะ ค่าที่พัก ค่าอาหาร ค่ารักษาพยาบาล และค่าใช้จ่ายอื่นที่จำเป็นระหว่างที่อยู่ในต่างประเทศ โดยให้จ่ายตามที่จ่ายจริงไม่เกินคนละสามหมื่นบาท หากค่าใช้จ่ายเกินวงเงินที่กำหนด ให้อธิบดีมีอำนาจสั่งจ่ายเงินเพิ่มเติมได้ตามความจำเป็น โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ

(ข) กรณีประสบอุบัติเหตุหรือประสบอันตรายก่อนไปทำงานในต่างประเทศ ให้จ่ายเงินสงเคราะห์เป็นค่ารักษาพยาบาลเท่าที่จ่ายจริงไม่เกินคนละสามหมื่นบาท

(ค) กรณีประสบอันตรายจนพิการหรือทุพพลภาพ ไม่ว่าจะเหตุการณีก่อให้เกิดอันตรายจนพิการหรือทุพพลภาพจะเกิดขึ้นในต่างประเทศหรือในประเทศไทย ให้จ่ายเป็นเงินสงเคราะห์คนละสามหมื่นบาท กรณีเหตุเกิดในต่างประเทศให้จ่ายเมื่อสมาชิกกองทุนเดินทางกลับเข้ามาในราชอาณาจักรแล้ว

(ง) กรณีสมาชิกกองทุนที่ต้องเดินทางกลับประเทศไทยก่อนสิ้นสุดสัญญาจ้างครั้งแรกเนื่องจากผลการตรวจสุขภาพจากสถานพยาบาลของประเทศนั้น พบว่าสมาชิกกองทุนเป็นโรคที่ตามข้อบังคับของทางการของประเทศนั้น ห้ามมิให้ทำงานในประเทศต่อไป ให้จ่ายเป็นเงินสงเคราะห์คนละสองหมื่นห้าพันบาท สำหรับสมาชิกกองทุนที่ถูกส่งกลับภายในหกเดือนแรกหรือคนละหนึ่งหมื่นห้าพันบาท สำหรับสมาชิกกองทุนที่ถูกส่งกลับหลังจากทำงานไปแล้วเกินกว่าหกเดือนแต่ยังไม่ครบสัญญาจ้าง

(จ) กรณีดำเนินการจัดที่พักฉุกเฉิน ให้จ่ายเป็นค่าเช่าสถานที่ ค่าสาธารณูปโภคและค่าใช้จ่ายอื่นๆ รวมทั้งค่าภาษีเท่าที่จำเป็นในการจัดการและการบริหารที่พักฉุกเฉินในต่างประเทศตามระเบียบที่อธิบดีกำหนด

(ฉ) กรณีสมาชิกกองทุนถูกดำเนินคดีอาญาในความผิด ซึ่งมีสาเหตุจากการกระทำโดยเจตนาในต่างประเทศ ให้จ่ายเป็นค่าจ้างทนายความเพื่อต่อสู้คดีเท่าที่จ่ายจริงแต่ไม่เกินหนึ่งแสนบาท



(๓) จ่ายเป็นเงินสงเคราะห์แก่สมาชิกกองทุน โดยให้กู้ยืมเงินเป็นค่าบริการและค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการเดินทางไปทำงานต่างประเทศตามระเบียบที่อธิบดีกำหนด

(๔) จ่ายเป็นเงินค่าสงเคราะห์ในการจัดการศพและหรือเงินช่วยเหลือแก่ทายาทของสมาชิกกองทุนซึ่งถึงแก่กรรมในต่างประเทศ ดังต่อไปนี้

(ก) ค่าใช้จ่ายในการจัดการศพในต่างประเทศ หรือค่าใช้จ่ายในการนำศพกลับภูมิลำเนาเท่าที่จ่ายจริงไม่เกินห้าหมื่นบาท หากค่าใช้จ่ายเกินวงเงินที่กำหนด ให้อธิบดีมีอำนาจสั่งจ่ายเพิ่มเติมได้ตามความจำเป็น

(ข) จ่ายเป็นเงินสงเคราะห์เพื่อบรรเทาความเดือนร้อนแก่ทายาทของสมาชิกกองทุนซึ่งถึงแก่กรรมในต่างประเทศ ศพละสามหมื่นบาท โดยจ่ายให้แก่ทายาทโดยธรรมของสมาชิกกองทุนตามลำดับที่บัญญัติไว้ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

(๕) กิจการในการคัดเลือก การทดสอบฝีมือ และการฝึกอบรมคนหางานก่อนจะเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ ให้ใช้จ่ายในอัตราที่ประหยัดเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายดังต่อไปนี้

(ก) ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับวัสดุอุปกรณ์ ค่าจ้าง ค่าตอบแทนลูกจ้างชั่วคราว ค่าวิทยากร และค่าใช้จ่ายอื่นที่จำเป็นในการคัดเลือกและฝึกอบรมคนหางานก่อนจะเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ

(ข) ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับวัสดุที่ใช้ในการทดสอบฝีมือคนหางานซึ่งจะไปทำงานในต่างประเทศ ในกรณีที่ส่วนราชการที่เกี่ยวข้องกับการทดสอบฝีมือไม่มีงบประมาณจัดซื้อในขณะนั้น

(๖) ภายใต้บังคับแห่งมาตรา ๕๓ กิจการอื่นใดที่มีได้กำหนดไว้ในระเบียบนี้ หากมีความจำเป็นและเร่งด่วนที่จะต้องให้การสงเคราะห์แก่สมาชิกกองทุน ให้อธิบดีมีอำนาจสั่งจ่ายกองทุนเพื่อให้การสงเคราะห์แก่สมาชิกกองทุนได้โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ

ข้อ ๑๗ ให้อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายมีอำนาจหน้าที่เบิกจ่ายเงินกองทุนเป็นค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจากการ โอนเงินกองทุน

ข้อ ๑๘ การขอรับความช่วยเหลือจากกองทุนให้ยื่นคำร้องตามแบบที่อธิบดีกำหนดภายในสองปีนับแต่วันเกิดสิทธิในการขอใช้จ่ายเงินกองทุนตามระเบียบนี้

การขอรับความช่วยเหลือจากกองทุนที่อยู่ระหว่างการพิจารณาก่อนวันที่ระเบียบนี้ใช้บังคับให้พิจารณาจ่ายเงินกองทุนตามระเบียบนี้

#### หมวด ๔

#### การจ่ายเงินและวิธีปฏิบัติในการจ่ายเงิน

ข้อ ๑๙ การจ่ายเงินกองทุนให้จ่ายจากบัญชีกองทุนบัญชีที่ ๒ หรือบัญชีเงินกองทุนในต่างประเทศที่มีสำนักงานแรงงานไทยตั้งอยู่ ณ ประเทศนั้น

ในกรณีที่มีสมาชิกกองทุนถูกถอดทิ้งหรือต้องการความช่วยเหลืออยู่ในประเทศที่ไม่มีสำนักงานแรงงานไทยเป็นผู้ดูแลรับผิดชอบ ให้จ่ายเงินจากบัญชีเงินกองทุนบัญชีที่ ๒ ผ่านไปยังสถานเอกอัครราชทูตไทย หรือสถานกงสุลไทยซึ่งดูแลประเทศนั้น เพื่อจ่ายเงินกองทุนตามกรณีในหมวด ๓

ข้อ ๒๐ การจ่ายเงินให้กระทำได้โดยวิธีการอย่างใดอย่างหนึ่ง ดังต่อไปนี้

- (๑) เงินสด
- (๒) เช็ค ตัวแลกเงิน
- (๓) ธนาณัติ
- (๔) โอนเงินผ่านทางธนาคาร

การโอนเงินผ่านทางธนาคาร ให้ใช้เอกสารการรับเงินของธนาคารเป็นใบสำคัญคู่จ่ายชั่วคราวได้

ข้อ ๒๑ การเขียนเช็คสั่งจ่ายเงิน ให้เขียนเช็คสั่งจ่ายเงินในนามเจ้าหน้าที่หรือผู้รับเงิน และขีดฆ่าคำว่า "ผู้ถือ" ออก

ข้อ ๒๒ การจ่ายเงินจากบัญชีเงินกองทุนบัญชีที่ ๑ จะทำได้เมื่อนำไปเข้าบัญชีเงินกองทุนบัญชีที่ ๒ บัญชีเงินกองทุนบัญชีที่ ๓ และบัญชีเงินกองทุนในต่างประเทศที่มีสำนักงานแรงงานไทยตั้งอยู่

ข้อ ๒๓ การจ่ายเงินจากบัญชีเงินกองทุนบัญชีที่ ๓ เพื่อโอนเงินไปเข้าบัญชีเงินกองทุนบัญชีที่ ๑ ให้กระทำได้ในกรณีมีเหตุฉุกเฉินและขอเงินในบัญชีเงินกองทุนบัญชีที่ ๑ มีน้อยกว่าวงเงินที่มีความจำเป็นเพื่อการใช้จ่าย

ข้อ ๒๔ การส่งจ่ายเงินจากบัญชีเงินกองทุนบัญชีที่ ๑ เงินกองทุนบัญชีที่ ๒ และเงินกองทุนบัญชีที่ ๓ ให้มีผู้ลงลายมือชื่อส่งจ่ายร่วมกันสองฝ่าย ฝ่ายละหนึ่งคน คือ อธิบดีหรือรองอธิบดีฝ่ายหนึ่ง กับผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายอีกฝ่ายหนึ่ง

ข้อ ๒๕ การส่งจ่ายเงินจากบัญชีเงินกองทุนที่อยู่ในต่างประเทศ ให้อธิบดีกำหนดให้มีผู้ลงลายมือชื่อส่งจ่ายร่วมกันอย่างน้อยสองคน ซึ่งต้องเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับ ๕ คนหนึ่ง ร่วมกับหัวหน้าสำนักงานแรงงานไทยในประเทศนั้น

### หมวดที่ ๕

#### การบัญชี

ข้อ ๒๖ ให้กรมการจัดหางานจัดทำบัญชีเพื่อบันทึกรายการทางการเงินแสดงถึงผลการดำเนินงานและฐานะการเงินของกองทุน โดยถูกต้องตามความเป็นจริง

ข้อ ๒๗ ระบบบัญชีของกองทุนให้ปฏิบัติตามระบบบัญชีคู่ ตามที่ได้รับความเห็นชอบจากกระทรวงการคลัง

ข้อ ๒๘ ให้สำนักงานแรงงานไทยจัดทำบัญชีรายรับรายจ่ายกองทุนประจำเดือน พร้อมส่งหลักฐานการรับจ่ายเงินให้กรมการจัดหางาน ภายในวันที่สิบของเดือนถัดไป หากในเดือนใดไม่มีการรับจ่ายเงิน จะไม่ทำบัญชีรายรับรายจ่ายเงินก็ได้ แต่ให้หมายเหตุในบัญชีรายรับรายจ่ายเงินกองทุนประจำเดือนที่มีการรับจ่ายเงินเดือนถัดไปให้ทราบด้วย



(ตำนาน)

ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจ่ายเงินเพื่อสำรองจ่ายเป็นค่าใช้จ่าย  
ในการช่วยเหลือคนไทยผู้ตกทุกข์ได้ยากในต่างประเทศ  
ให้กลับภูมิลำเนาเดิม

พ.ศ. ๒๕๒๒

ด้วยคณะรัฐมนตรีได้ลงมติเมื่อวันที่ ๘ มกราคม ๒๕๒๒ อนุมัติให้กระทรวง  
การคลังวางระเบียบในการมอบอำนาจให้เอกอัครราชทูตหรืออุปทูตมีอำนาจในการทด  
รองจ่ายเงินช่วยเหลือคนไทยผู้ตกทุกข์ได้ยากในต่างประเทศให้กลับภูมิลำเนาเดิม  
กระทรวงการคลังจึงวางระเบียบเป็นแนวปฏิบัติไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑. ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจ่ายเงินเพื่อ  
สำรองจ่ายเป็นค่าใช้จ่ายในการช่วยเหลือคนไทยผู้ตกทุกข์ได้ยากในต่างประเทศ ให้กลับ  
ภูมิลำเนาเดิม พ.ศ. ๒๕๒๒”

ข้อ ๒. ในระเบียบนี้

“ส่วนราชการ” หมายความว่า สถานเอกอัครราชทูต สถานกงสุล และ  
สำนักงานคณะทูตถาวร

ข้อ ๓. ในกรณีที่เกิดวิกฤตการณ์ทางการเมืองขึ้นในต่างประเทศอย่างรุนแรง  
จนน่าจะเป็นเหตุให้เกิดอันตรายแก่คนไทยที่อยู่ในประเทศนั้น หรือในกรณีที่มีความ  
จำเป็นและเร่งด่วนอย่างอื่นและมีคนไทยมาร้องขอความช่วยเหลือให้ส่งกลับประเทศ  
ไทย หากหัวหน้าส่วนราชการพิจารณาเห็นว่าคนไทยผู้นั้นเป็นผู้ตกทุกข์ได้ยากไม่  
สามารถกลับประเทศไทยด้วยตนเองได้ และมีความจำเป็นต้องช่วยส่งกลับประเทศไทย  
โดยด่วน ให้หัวหน้าส่วนราชการมีอำนาจใช้เงินของส่วนราชการเพื่อสำรองจ่ายเป็นค่า  
ใช้จ่ายในการให้ความช่วยเหลือส่งคนไทยผู้ตกทุกข์ได้ยากนั้นกลับประเทศไทยได้ภาย  
ในวงเงินคราวละไม่เกินหนึ่งหมื่นดอลลาร์สหรัฐฯ โดยให้จ่ายได้ตามหลักเกณฑ์และ  
อัตราดังนี้

(๑) ค่ายานพาหนะในการส่งตัวกลับประเทศไทยให้จ่ายได้ในอัตราค่าสุด

(๒) ค่าอาหารระหว่างรอรับความช่วยเหลือ และระหว่างการเดินทางกลับประเทศไทย ให้จ่ายได้ตามความจำเป็นโดยประหยัดเท่าที่กระทรวงการต่างประเทศพิจารณาเห็นสมควรเป็นราย ๆ ไป

(๓) ค่าเช่าที่พักในระหว่างรอและระหว่างการเดินทาง (ถ้าจำเป็นต้องมี) ให้จ่ายได้ในอัตราโรงแรมท้องถิ่นนั้น

(๔) ค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ที่จำเป็นโดยแท้จริง เช่น ค่าเวชภัณฑ์ ค่ารักษาพยาบาล เมื่อเกิดเจ็บป่วยในระหว่างการเดินทางหรือรอรับความช่วยเหลือ ค่าเครื่องนุ่งห่มเท่าที่จำเป็น ค่าปรับกรณีการตรวจลงตราขาดอายุ และค่าธรรมเนียมอื่น ๆ ที่จำเป็น

ข้อ ๔ ในการให้ความช่วยเหลือส่งตัวคนไทยผู้ตกทุกข์ได้ยากกลับประเทศไทย ให้หัวหน้าส่วนราชการจัดการให้คนไทยผู้ขอรับความช่วยเหลือ ทำหนังสือรับรองว่าจะชดใช้เงินจำนวนที่ส่วนราชการได้สำรองจ่ายไปในการส่งตัวกลับประเทศไทยให้กับทางราชการ ตามแบบท้ายระเบียบนี้

ข้อ ๕ เมื่อสำรองจ่ายเงินไปแล้ว ให้หัวหน้าส่วนราชการรีบจัดทำบัญชีรายชื่อ และที่อยู่ในประเทศไทยของคนไทยที่ได้รับความช่วยเหลือส่งกลับประเทศไทยพร้อมทั้งรายละเอียดค่าใช้จ่ายทั้งสิ้นและรวบรวมใบสำคัญคู่จ่ายและหนังสือรับรองการชดใช้เงินตามข้อ ๔ แล้วส่งให้กระทรวงการต่างประเทศโดยให้แนบสำเนาบัญชีรายชื่อนี้ หนังสือรับรองการชดใช้เงินและรายละเอียดค่าใช้จ่ายนั้นไปด้วย ๒ ชุด

ให้ส่วนราชการเก็บสำเนาบัญชีรายชื่อนี้ หนังสือรับรองการชดใช้เงิน และรายละเอียดค่าใช้จ่ายไว้ ๑ ชุด

ให้กระทรวงต่างประเทศส่งสำเนาบัญชีรายชื่อนี้ หนังสือรับรองการชดใช้เงิน และรายละเอียดค่าใช้จ่ายให้กรมประชาสงเคราะห์ ๑ ชุด

ข้อ ๖ เมื่อกรมประชาสงเคราะห์ได้รับสำเนาบัญชีรายชื่อนี้ หนังสือรับรองการชดใช้เงินและรายละเอียดค่าใช้จ่ายแล้ว ให้รีบดำเนินการขอทำความตกลงกับกรมบัญชีกลาง เพื่อให้กระทรวงการต่างประเทศเบิกเงินงบประมาณแทนกรมประชาสงเคราะห์เพื่อชดใช้เงินจำนวนที่ได้สำรองจ่ายเงินต่อไป

(สำเนา)

ระเบียบกระทรวงการคลัง

ว่าด้วยการจ่ายเงินเพื่อสำรองจ่ายเป็นค่าใช้จ่ายใน  
การช่วยเหลือคนไทยผู้ตกทุกข์ได้ยากในต่างประเทศ  
ให้กลับภูมิลำเนาเดิม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๒๖

ด้วยคณะรัฐมนตรีได้ลงมติเมื่อวันที่ ๗ มิถุนายน ๒๕๒๖ อนุมัติให้กระทรวงการคลังแก้ไขเพิ่มเติมระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจ่ายเงิน เพื่อสำรองจ่ายเป็นค่าใช้จ่ายในการช่วยเหลือคนไทยผู้ตกทุกข์ได้ยากในต่างประเทศให้กลับภูมิลำเนาเดิมเสียใหม่ให้เหมาะสม กระทรวงการคลังจึงวางระเบียบเป็นแนวปฏิบัติไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑. ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจ่ายเงินเพื่อสำรองจ่ายเป็นค่าใช้จ่ายในการช่วยเหลือคนไทยผู้ตกทุกข์ได้ยากในต่างประเทศ ให้กลับภูมิลำเนาเดิม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๒๖”

ข้อ ๒. ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันนี้เป็นต้นไป

ข้อ ๓. ให้ยกเลิกความในข้อ ๓ แห่งระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจ่ายเงินเพื่อสำรองจ่ายเป็นค่าใช้จ่ายในการช่วยเหลือคนไทยผู้ตกทุกข์ได้ยากในต่างประเทศ ให้กลับภูมิลำเนาเดิม พ.ศ. ๒๕๒๒ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ ข้อ ๓. ในกรณีที่เกิดวิกฤตการณ์ทางการเมืองขึ้นในต่างประเทศอย่างรุนแรง จนน่าจะเป็นเหตุให้เกิดอันตรายแก่คนไทยที่อยู่ในประเทศนั้น หรือในกรณีที่มีความจำเป็นและเร่งด่วนอย่างอื่น และมีคนไทยมาร้องขอความช่วยเหลือให้ส่งกลับประเทศไทย หากหัวหน้าส่วนราชการพิจารณา เห็นว่าคนไทยผู้นั้นเป็นผู้ตกทุกข์ได้ยากไม่สามารถกลับประเทศไทยด้วยตนเองได้ และมีความจำเป็นต้องช่วยส่งกลับประเทศไทยโดยด่วน ให้หัวหน้าส่วนราชการมีอำนาจใช้เงินของส่วนราชการ เพื่อสำรองจ่ายเป็นค่าใช้จ่ายใน



ข้อ ๗ เมื่อได้ให้ความช่วยเหลือส่งตัวคนไทยผู้ตกทุกข์ได้ยากกลับประเทศไทยแล้ว ให้เรียกเก็บเงินคืนเพื่อค่าใช้จ่ายที่ได้สำรองจ่ายไป โดยให้ปฏิบัติดังนี้

(๑) ในกรณีที่ผู้ได้รับความช่วยเหลือเป็นผู้เดินทางโดยถูกต้องตามกฎหมาย ให้กระทรวงการต่างประเทศเรียกเก็บเงินคืนจากผู้ได้รับความช่วยเหลือหรือผู้ค้ำประกัน แล้วนำเงินที่ได้รับนั้นคืนส่งคลังเป็นเงินรายได้แผ่นดิน ประเภทเงินรับคืนอื่น รหัส ๘๒๐

(๒) ในกรณีที่ผู้ได้รับความช่วยเหลือเป็นผู้เดินทางโดยไม่ถูกต้องตามกฎหมาย ให้กรมประชาสงเคราะห์เรียกเก็บเงินคืนจากผู้ได้รับความช่วยเหลือหรือจากนายจ้างในกรณีที่ผู้ได้รับความช่วยเหลือได้เดินทางออกนอกประเทศเพื่อกระทำการในทางที่ผิดแล้วนำเงินที่ได้รับคืนส่งคลังเป็นเงินรายได้แผ่นดิน ประเภทเงินรับคืนอื่น รหัส ๘๒๐

(๓) ในกรณีที่ไม่สามารถเรียกเก็บเงินคืนได้ทั้งหมดในทันทีที่ทวงถาม จะเรียกเก็บเงินคืนโดยให้ผ่อนชำระก็ได้โดยให้ผู้มีหน้าที่ต้องชำระเงินคืนทำสัญญาปรับสภาพหนี้ตามแบบท้ายระเบียบนี้ทั้งนี้ให้ผ่อนชำระได้ภายในกำหนด ๑ ปี

(๔) ในการเรียกเก็บเงินคืน ให้จัดทำบัญชีคุมการส่งเงินคืนของผู้มีหน้าที่ต้องชำระเงินคืนเป็นรายบุคคล

ข้อ ๘ ในกรณีที่ไม่สามารถปฏิบัติตามระเบียบนี้ ให้ขอทำความตกลงกับกระทรวงการคลังเป็นกรณี ๆ ไป

ข้อ ๙ ให้ใช้ระเบียบนี้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒ พฤศจิกายน ๒๕๒๒

(ลงชื่อ) สุทธิ สิงห์เสนห์

(สุทธิ สิงห์เสนห์)

รัฐมนตรีช่วยว่าการฯ ปฏิบัติราชการแทน  
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลัง



การให้ความช่วยเหลือส่งคนไทยผู้ตกทุกข์ได้ยากนั้นกลับประเทศไทยได้ภายในวงเงิน  
คราวละไม่เกินเจ็ดหมื่นห้าพันดอลลาร์สหรัฐฯ โดยให้จ่ายได้ตามหลักเกณฑ์และอัตรา  
ดังนี้

- (๑) ค่าพาหนะในการส่งตัวกลับประเทศไทยให้จ่ายได้ในอัตราค่าสุด
- (๒) ค่าอาหารระหว่างรอรับความช่วยเหลือและระหว่างการเดินทางกลับ  
ประเทศไทย ให้จ่ายได้ตามความจำเป็นโดยประหยัดเท่าที่กระทรวงการต่างประเทศ  
พิจารณาเห็นสมควรเป็นราย ๆ ไป
- (๓) ค่าเช่าที่พักในระหว่างรอและระหว่างการเดินทาง (ถ้าจำเป็นต้องมี) ให้จ่าย  
ได้ในอัตราค่าสุดของอัตราโรงแรมในท้องถิ่นนั้น
- (๔) ค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ที่จำเป็นโดยแท้จริง เช่น ค่าเวชภัณฑ์ ค่ารักษาพยาบาล  
เมื่อเกิดเจ็บป่วยในระหว่างการเดินทางหรือรอรับความช่วยเหลือ ค่าเครื่องนุ่งห่มเท่าที่  
จำเป็น ค่าปรับกรณีการตรวจลงตราขาดอายุและค่าธรรมเนียมอื่น ๆ ที่จำเป็น”

ประกาศ ณ วันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๒๖

(ลงชื่อ) สุธี สิงห์เสน่ห์

(สุธี สิงห์เสน่ห์)

รัฐมนตรีช่วยว่าการฯ ปฏิบัติราชการแทน

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลัง

สหราชอาณาจักร

สหราชอาณาจักร

## สัญญาจ้างแรงงาน

(ได้ห้วน)

สัญญาจ้างแรงงานฉบับนี้ทำขึ้นเมื่อ ..... ณ .....

ระหว่าง.....

ที่อยู่ปัจจุบันเลขที่ .....

ซึ่งต่อไปในสัญญานี้จะเรียกว่า “นายจ้าง” ฝ่ายหนึ่งกับ.....

หนังสือเดินทางเลขที่ ..... ซึ่งต่อไปในสัญญานี้จะเรียกว่า “ลูกจ้าง”

อีกฝ่ายหนึ่ง ทั้งสองฝ่ายตกลงทำสัญญาไว้ต่อกันดังต่อไปนี้

## 1. ตำแหน่งงานและอัตราค่าจ้าง

นายจ้างตกลงจ้างลูกจ้างทำงาน และลูกจ้างตกลงรับจ้างทำงานให้กับนายจ้าง  
ในตำแหน่ง ..... อัตราค่าจ้าง.....เหรียญได้ห้วนต่อเดือน โดยนายจ้างตกลงจะจ่ายค่าจ้างเป็นเงินสดให้กับลูกจ้างไม่เกินวัน  
ที่.....ของเดือนถัดไป การจ่ายค่าจ้างโดยโอนเงินเข้าบัญชีของลูกจ้างโดยตรงจะกระทำเมื่อลูกจ้างให้การยินยอม นายจ้างจะไม่หักเงินใดๆ ออกจากค่า  
จ้างของลูกจ้าง นอกจากที่ระบุให้กระทำได้โดยกฎหมาย

## 2. ระยะเวลาการจ้างและสถานที่ทำงาน

ระยะเวลาการจ้างงานมีกำหนด.....เดือน.....วัน

นับตั้งแต่วันที่ลูกจ้างเดินทางมาถึงได้ห้วน โดยมีสถานที่ทำงาน ณ.....

.....เมือง.....ได้ห้วน

กรณีระยะเวลาการจ้างตามสัญญานี้ไม่ถึง 1 ปี เมื่อครบสัญญาจ้างแล้ว หาก  
นายจ้างไม่ต่อสัญญาจ้างโดยไม่ใช้ความผิดของลูกจ้าง นายจ้างรับรองว่าจะจ่ายค่าจ้างชด  
เชยให้จนครบระยะเวลาการจ้าง 1 ปีถ้านายจ้างและลูกจ้างตกลงขยายเวลาสัญญาฉบับนี้ นายจ้างจะส่งสำเนา  
สัญญาที่จะขยายเวลาไปยังสำนักงานแรงงานไทยประจำได้ห้วน โดยอัตราค่าจ้างและ  
เงื่อนไขการจ้างตามสัญญาใหม่ จะต้องเหมือนหรือดีกว่าเดิม

### 3. ระยะเวลาทดลองงาน

ระยะเวลาทดลองงานจะมีกำหนด 40 วัน นับตั้งแต่วันที่ลูกจ้างเริ่มทำงานในระหว่างการทดลองงาน หากนายจ้างพิจารณาแล้วเห็นว่า ลูกจ้างไม่เหมาะสมกับงาน นายจ้างมีสิทธิที่จะเปลี่ยนตำแหน่งงานหรือหน้าที่ที่เหมาะสมและโดยความยินยอมของลูกจ้าง หรือบอกเลิกสัญญาได้ และส่งตัวลูกจ้างกลับยังภูมิลำเนาเดิมได้

### 4. ชั่วโมงการทำงาน

ชั่วโมงการทำงานของลูกจ้างในแต่ละวันให้ขึ้นอยู่กับข้อกำหนดของนายจ้าง แต่จะต้องไม่เกิน 8 ชั่วโมง และเมื่อรวมกันแล้วต้องไม่เกิน 84 ชั่วโมงต่อสองสัปดาห์ ทั้งนี้หลังจากที่ลูกจ้างทำงานติดต่อกันเป็นเวลา 4 ชั่วโมงแล้ว นายจ้างต้องให้ลูกจ้างมีเวลาพักผ่อนติดต่อกันไม่น้อยกว่า 30 นาที

### 5. วันหยุด

5.1 นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำสัปดาห์โดยได้รับค่าจ้างสัปดาห์ละ -1 (หนึ่ง)- วัน

5.2 นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดตามประเพณีท้องถิ่น โดยได้รับค่าจ้างปีละ -15 (สิบห้า)- วัน ดังต่อไปนี้

- |   |   |
|---|---|
| (1) วันก่อตั้งสาธารณรัฐจีน                            | (1 มกราคม)  |
| (2) วันก่อนปีใหม่                                     | (ปฏิทินทางจันทรคติ)                                       |
| (3) เทศกาลฤดูใบไม้ผลิ                                 | (วันตรุษจีน)  |
| (4) วันผู้พลีชีพเพื่อชาติในการปฏิวัติ                 | (29 มีนาคม)   |
| (5) วันสตรีและเด็ก จะเป็นวันหยุด<br>ในวันที่ 4 เมษายน | (แรงงานสตรีที่หยุดในวันที่ 8 มีนาคม จะไม่ได้หยุดในวันนี้) |
| (6) เทศกาลไปเคารพบรรพบุรุษ                            | (วันเซ็งเม้ง 5 เมษายน)                                    |
| (7) วันแรงงาน   | (1 พฤษภาคม)   |
| (8) เทศกาลเรือมังกร                                   | (วันที่ 5 เดือน 5 ตามปฏิทินทางจันทรคติ)                   |

(9) เทศกาลฤดูใบไม้ร่วง	(วันที่ 15 เดือน 8 ตาม ปฏิทินทางจันทรคติ)
(10) วันเกิดขงจื้อ	(28 กันยายน)
(11) วันประกาศอิสรภาพแห่งชาติ	(10 ตุลาคม)
(12) วันปฏิรูปใหม่ของไต้หวัน	(25 ตุลาคม)
(13) วันเกิดประธานาธิบดี เจียง ไค เช็ก	(31 ตุลาคม)
(14) วันเกิด ดร.ซุน ยัต เซ็น	(12 พฤศจิกายน)
(15) วันรัฐธรรมนูญ	(25 ธันวาคม)

5.3 เมื่อลูกจ้างได้ทำงานครบสัญญาจ้างหนึ่งปี และทำงานต่อไปถัดไป ลูกจ้างมีสิทธิหยุดพักผ่อน 7 วัน โดยได้รับค่าจ้าง

#### 6. ค่าล่วงเวลาและค่าจ้างในวันหยุด

หากลูกจ้างจำเป็นต้องทำงานมากกว่าชั่วโมงการทำงานปกติ จะได้รับค่าล่วงเวลาดังต่อไปนี้

6.1 เมื่อทำงานล่วงเวลาไม่เกิน 2 ชั่วโมง ลูกจ้างจะได้รับค่าจ้างเพิ่มอีก 1/3 เท่าของอัตราค่าจ้างรายชั่วโมงปกติ (.....หรือวันหยุดไต้หวันต่อชั่วโมง)

6.2 เมื่อการทำงานล่วงเวลาเกิน 2 ชั่วโมง แต่ไม่เกิน 4 ชั่วโมงลูกจ้างจะได้รับค่าจ้างเพิ่มอีก 2/3 เท่า ของอัตราค่าจ้างรายชั่วโมงปกติ (.....หรือวันหยุดไต้หวันต่อชั่วโมง)

6.3 เมื่อจำเป็นต้องทำงานล่วงเวลาโดยเนื่องจากภัยธรรมชาติ อุบัติเหตุ หรือเหตุการณ์ที่ไม่ได้คาดไว้ นายจ้างอาจขยายชั่วโมงการทำงานออกไปจากที่กำหนดไว้ในข้อ 4 ลูกจ้างจะได้รับเงินค่าล่วงเวลาเพิ่มจากอัตรารายชั่วโมงปกติสองเท่า (.....หรือวันหยุดไต้หวันต่อชั่วโมง)

6.4 ถ้าลูกจ้างจำเป็นต้องทำงานในวันหยุดตามข้อ 5 (5.1) หรือวันหยุดตามประเพณี ตามข้อ 5 (5.2) หรือวันหยุดพักผ่อนตามข้อ 5 (5.3) ลูกจ้างจะได้รับเงินค่าล่วงเวลาเพิ่มจากอัตรารายชั่วโมงปกติอีกหนึ่งเท่า (.....หรือวันหยุดไต้หวันต่อชั่วโมง)



#### 7. อาหาร

นายจ้างจัดอาหารให้ลูกจ้างอย่างน้อย 3 มื้อต่อวัน โดยไม่คิดมูลค่า ซึ่งรวมทั้งในวันหยุดพัก วันหยุดตามประเพณี และในระหว่างวันลาป่วย

#### 8. ที่พัก

นายจ้างตกลงจัดที่พักอาศัยที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะให้แก่ลูกจ้างโดยไม่คิดมูลค่า ตลอดระยะเวลาตามสัญญาจ้าง ลูกจ้างจะต้องอยู่อาศัยในสถานที่พักที่นายจ้างจัดให้

#### 9. การประกันภัยแรงงานและการประกันสุขภาพ

ระหว่างการจ้างงาน ลูกจ้างจะได้รับความคุ้มครองจากการประกันภัยแรงงานและการประกันสุขภาพ ซึ่งการกำหนดค่าเบี้ยประกันและเงินทดแทนให้เป็นไปตามข้อกำหนดของกฎหมายการประกันภัยแรงงานและการประกันสุขภาพแห่งสาธารณรัฐจีน

ระหว่างสัญญานี้มีผลบังคับใช้ หากลูกจ้างเสียชีวิต นายจ้างจะรับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการจัดการศพ หรือส่งศพ ตลอดจนส่งคืนทรัพย์สินของลูกจ้างกลับภูมิลำเนา

#### 10. การลาป่วย

สำหรับการลาป่วยไม่เกิน 30 วันในหนึ่งปี ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างครึ่งหนึ่ง

#### 11. ค่าเดินทาง

นายจ้างจะจัดตัวเครื่องบินชั้นธรรมดา ให้แก่ลูกจ้างโดยไม่คิดมูลค่า จากประเทศไทยถึง ไต้หวันและกลับประเทศไทยหลังจากที่ลูกจ้างได้ทำงานครบสัญญาจ้าง

#### 12. ข้อบังคับ

12.1 ลูกจ้างต้องเชื่อฟังและปฏิบัติตามกฎข้อบังคับของบริษัทนายจ้างที่กำหนดขึ้นภายใต้เงื่อนไขกฎหมายแรงงานท้องถิ่น และให้ความเคารพต่อขนบธรรมเนียมประเพณีท้องถิ่น

12.2 ลูกจ้างจะต้องทำงานให้กับนายจ้างเท่านั้น

12.3 ลูกจ้างจะต้องไม่ทำการใดๆ ในลักษณะข่มขู่ประทุษร้าย หรือร่วมตัวกันกระทำการในสิ่งที่ผิดกฎหมาย

### 13. การบอกเลิกสัญญา

13.1 ในกรณีที่พิสูจน์ว่าลูกจ้างไม่มีความสามารถจะทำงานในหน้าที่ได้ในระหว่างระยะทดลองงานนายจ้างอาจจะบอกเลิกสัญญานี้ และส่งลูกจ้างกลับประเทศไทย ซึ่งลูกจ้างจะต้องเดินทางกลับประเทศไทยอย่างไม่มีเงื่อนไข และโดยปราศจากข้อโต้แย้งในทันที ค่าตั๋วเครื่องบินไป-กลับ และค่าใช้จ่ายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งหมดจะได้รับ การชดใช้คืนโดยบริษัทจัดหางานซึ่งส่งลูกจ้างไปได้ในวัน

13.2 ในกรณีที่ลูกจ้างไม่ผ่านการตรวจสุขภาพ โดยแพทย์ตรวจพบว่าเป็นโรคที่ทางการได้ห้ามไม่อนุญาตให้ทำงาน เช่น วัณโรค กามโรค มาเลเรีย โรคติดต่อ หรือภูมิคุ้มกันบกพร่อง ฯลฯ ในระหว่างระยะทดลองงาน นายจ้างสามารถบอกเลิกสัญญาและส่งลูกจ้างกลับประเทศไทย ซึ่งลูกจ้างจะเดินทางกลับประเทศไทยอย่างไม่มีเงื่อนไข และปราศจากข้อโต้แย้ง สำหรับค่าตั๋วเครื่องบินไป-กลับ และค่าใช้จ่ายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งหมดจะได้รับการชดใช้คืนโดยบริษัทจัดหางานที่ส่งลูกจ้างไปทำงาน

13.3 ในกรณีที่ลูกจ้างฝ่าฝืนข้อใดข้อหนึ่งต่อไปนี้ นายจ้างจะบอกเลิกสัญญานี้ และส่งลูกจ้างกลับประเทศไทย ลูกจ้างจะจ่ายค่าตั๋วเครื่องบินไป-กลับ และค่าใช้จ่ายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งหมดหรือชดใช้คืนค่าใช้จ่ายดังกล่าว ถ้ามีการทรงจ่ายโดยนายจ้างหรือบุคคลอื่น

(1) นำบุคคลในครอบครัวของลูกจ้างมายังได้ห้าม โดยมีวัตถุประสงค์อื่น นอกจากการเขียนเขียนชั่วคราว

(2) แต่งงานในได้ห้ามระหว่างการจ้างงาน

(3) ในระหว่างระยะเวลาการจ้างงานพบว่าลูกจ้างเป็นโรคที่ทางการได้ห้ามไม่อนุญาตให้ทำงาน เช่น ภูมิคุ้มกันบกพร่อง (เอช ไอ วี) วัณโรค กามโรค เป็นต้น

(4) สูญเสียสมรรถภาพในการทำงาน



- (5) รับจ้างทำงานให้แก่ผู้อื่นนอกเหนือจากนายจ้าง หรือทำงานพิเศษให้กับบุคคลที่สาม
- (6) กระทำการฝ่าฝืนคำสั่งของรัฐหรือศีลธรรมอันดี
- (7) เจตนาฝ่าฝืนกฎหมายและระเบียบของไต้หวัน
- (8) ไม่เชื่อฟังการบังคับบัญชา คำสั่ง หรือคำแนะนำของนายจ้างหรือตัวแทนนายจ้าง และได้รับการตักเตือนเป็นจำนวน 3 ครั้ง
- (9) ขาดงานเป็นจำนวนสามวันติดต่อกันขึ้นไป หรือรวมกันหกวันในหนึ่งเดือน โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร
- (10) จงใจทำให้เสียหายหรือทำลายอุปกรณ์ เครื่องมือ ทรัพย์สินหรือเครื่องใช้ของนายจ้าง ความเสียหายทั้งหมดหรือความสูญเสียลูกจ้างจะต้องชดเชย

#### 14. ภาษา

สัญญาฉบับนี้ทำขึ้นทั้งภาคภาษาจีน ภาษาอังกฤษ ซึ่งมีข้อความตรงกันในกรณีที่มีข้อขัดแย้งในการแปลความหมาย ให้ยึดถือภาษาอังกฤษเป็นหลัก

#### 15. อื่นๆ

15.1 นายจ้างตกลงรับผิดชอบออกค่าใช้จ่ายในการนำคนไทยเข้ามาทำงาน รวมทั้งค่าธรรมเนียมการทำสัญญาค่าประกันที่ธนาคารเรียกเก็บ ค่าตรวจร่างกายคนงาน ค่าธรรมเนียมใบถิ่นที่อยู่ของคนงาน ค่าประกาศหนังสือพิมพ์ ค่าตัวเครื่องบินไป-กลับ ค่าดูแลคนงาน ฯลฯ

15.2 นายจ้างจะต้องอพยพลูกจ้างไปอยู่ในสถานที่ปลอดภัยเมื่อเกิดวิกฤติการณ์ เช่น ภัยธรรมชาติ การจลาจล การสู้รบ หรือการสงคราม และถ้าสถานการณ์ไม่เอื้ออำนวยให้ทำงานต่อไป นายจ้างต้องนำลูกจ้างกลับประเทศไทย โดยนายจ้างเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายทั้งหมด

15.3 เงื่อนไขอื่นที่ไม่ได้ระบุในสัญญานี้ ให้เป็นไปตามกฎหมายแรงงานท้องถิ่น

## ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นางสาวทัศนีย์ จิตต์ทองกุล
วัน เดือน ปีเกิด	13 พฤษภาคม 2498
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
ประวัติการศึกษา	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
สถานที่ทำงาน	สำนักงานจัดหางานจังหวัดมหาสารคาม กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน
ตำแหน่ง	จัดหางานจังหวัดมหาสารคาม

