

## บทที่ 6

### สรุปผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่องสถานภาพของผู้ใช้แรงงานไทยที่กลับจากทำงานในต่างประเทศโดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาถึงสถานภาพด้านต่าง ๆ ของผู้ใช้แรงงานภายหลังกลับจากทำงานต่างประเทศว่าส่วนใหญ่มีสถานภาพด้านต่าง ๆ เป็นอย่างไรดีขึ้นมากน้อยประการใด มีปัจจัยอะไรที่ทำให้สถานภาพของผู้ใช้แรงงานแตกต่างกัน เพื่อทราบถึงปัญหา และความต้องการของผู้ใช้แรงงานที่มีต่อรัฐ อันจะเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนจัดการกำหนดแนวนโยบายการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศต่อไป

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นอุปกรณ์หลักในการเก็บข้อมูล โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจากผู้ใช้แรงงานที่เคยไปทำงานต่างประเทศ และกลับมาแล้วจากเขต อำเภอน้ำปาด จังหวัดอุตรดิตถ์

#### 6.1 สรุปผลการวิจัย

6.1.1 จากข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างแรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศจำนวน 200 ราย เกือบทั้งหมดเป็นเพศชายร้อยละ 97.0, มีอายุเฉลี่ยประมาณ 38 ปี, จบการศึกษาระดับประถมศึกษา (ป. 4, ป. 6, ป. 7), สถานภาพทางครอบครัวสมรสแล้ว, ประกอบอาชีพทำนา ทำไร่, รายได้เฉลี่ยก่อนเดินทางไปทำงานต่างประเทศประมาณ 1,000.00 – 3,000.00 บาทต่อเดือน, สาเหตุที่ต้องไปทำงานต่างประเทศเพื่อต้องการมีรายได้เพิ่มมากขึ้น (91.5 %), วิธีการไปทำงานต่างประเทศติดต่อผ่านบริษัทจัดหางานเอกชน ร้อยละ 66.5, เคยไปทำงานต่างประเทศ 1 ครั้งมีร้อยละ 90.5, ระยะเวลาทำงานในต่างประเทศ 2 ปีมีร้อยละ 59.5, ประเทศที่แรงงานนิยมเดินทางไปทำงานครั้งหลังสุด ได้แก่ ใต้หวัน ร้อยละ 63.5, สำหรับค่าใช้จ่าย หรือค่าหัวต่อคนในการติดต่อไปทำงานต่างประเทศอยู่ระหว่าง 35,000.00 – 90,000.00 บาทต่อคน, แหล่งที่มาของค่าใช้จ่ายเป็นการกู้ยืมร้อยละ 97.5, งานที่ทำในต่างประเทศเป็นงานก่อสร้างร้อยละ 72.5

#### 6.1.2 สรุปผลการวิจัย เรื่องปัญหา อุปสรรคที่พบขณะใช้ชีวิตอยู่ในต่างประเทศ

จากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง เรื่องปัญหา อุปสรรคที่พบขณะใช้ชีวิตอยู่ต่างประเทศ ส่วนใหญ่ไม่มีปัญหา จะมีเพียงด้านการใช้ภาษาสื่อสารกับนายจ้าง มีร้อยละ 49.5, ไม่ได้งานตรงตามสัญญาร้อยละ 38.0

หลังเดินทางกลับจากต่างประเทศประกอบอาชีพเดิมร้อยละ 64.5, ได้นำความรู้ และประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานในต่างประเทศมาปรับใช้ในชีวิตประจำวัน ร้อยละ 63.5 กล่าวสรุปได้ว่าทางด้านเศรษฐกิจดีขึ้นอย่างเห็นได้ชัด ส่วนทางด้านสังคม และสุขภาพอนามัยเปลี่ยนแปลงเล็กน้อยไม่ดีเท่าที่ควร

6.1.3 สรุปผลการศึกษาเปรียบเทียบสถานภาพของกลุ่มตัวอย่างก่อนไป และหลังกลับจากต่างประเทศ

ผลการศึกษา วิจัยเปรียบเทียบสถานภาพของกลุ่มตัวอย่างก่อนไป และหลังกลับจากทำงานในต่างประเทศ 5 ด้าน พอสรุปได้ดังนี้

#### ด้านเศรษฐกิจ

ด้านรายได้จากการประกอบอาชีพดีขึ้นกว่าเดิม

ด้านเงินออมของครอบครัว ดีขึ้นกว่าเดิม

ด้านภาระหนี้สินของครอบครัวลดน้อยลงเป็นส่วนใหญ่ ถือว่าดีขึ้นกว่าเดิม

#### ด้านสภาพครอบครัว

ด้านความรักใคร่กลมเกลียว ใกล้เคียงกับที่เคยเป็นอยู่เดิม ลดลงเล็กน้อย

สภาพที่อยู่อาศัย บ้านเรือน ดีขึ้นจากเดิม

การมีทรัพย์สิน เช่นที่ดิน ไร่นา รถยนต์/จักรยานยนต์ ดีขึ้น

#### ด้านอาชีพการงาน

ด้านความรู้ความสามารถ ความชำนาญงาน เพิ่มมากขึ้น

ด้านความมั่นคงในอาชีพการงาน เพิ่มมากขึ้น

#### ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น

ด้านสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนบ้าน/เพื่อน/ญาติ ลดลงเล็กน้อย

ด้านการติดต่อ ยอมรับนับถือของคนในหมู่บ้าน ดีขึ้น

ด้านการมีส่วนร่วมกับชุมชนในหมู่บ้าน ดีขึ้น

#### ด้านสุขภาพอนามัย

ด้านสุขภาพร่างกาย ลดลงเล็กน้อย

ด้านสภาพจิตใจ อารมณ์ ลดลงเล็กน้อย

## 6.2 ข้อเสนอแนะ

การส่งแรงงานไปทำงานต่างประเทศสรุปโดยรวมสร้างผลดีต่อเศรษฐกิจ และสังคมต่อตัวแรงงานเอง ทั้งเป็นประโยชน์ต่อสถานภาพรวมของประเทศ จึงเห็นควรที่จะส่งเสริมให้แรงงานได้มีโอกาสเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ หากภาวะการณของประเทศยังมีปัญหาการว่างงาน และมีแรงงานส่วนเกินเหลือมากพอที่จะสนับสนุนให้ไปทำงานต่างประเทศได้ ในขณะที่ตัวกันผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ เพื่อสร้างปัจจัยสนับสนุนให้การจัดส่งแรงงานไปทำงานต่างประเทศมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น โดยพิจารณาได้จากปัญหา และอุปสรรคที่แรงงานประสบในขณะที่ทำงานในต่างประเทศ ได้แก่

- 6.2.1 ปัญหาการใช้ภาษาสื่อสารติดต่อกับนายจ้างซึ่งพบว่ามีร้อยละ 49.5 จึงควรจะมีการอบรมแรงงานทางด้านภาษา และขนบธรรมเนียมประเพณีของแต่ละประเทศที่แรงงานประสงค์จะเดินทางไปทำงานให้เข้าใจ และสามารถปรับตัวก่อนไปทำงาน จะช่วยลดปัญหาลงได้มากจะเป็นการช่วยเพิ่มศักยภาพของแรงงานไทยให้เป็นที่พอใจของตลาดต่างประเทศได้ดี
- 6.2.2 ปัญหาการไม่ได้งานตรงตามสัญญา เนื่องจากแรงงานส่วนใหญ่ต้องการจะไปทำงานโรงงาน แต่งานด้านนี้มีจำกัด ทางโรงงานต้องการแรงงานที่มีพื้นฐานที่ดี เพื่อสะดวกในการฝึกสอนงานจึงคัดเลือกเฉพาะแรงงานที่ดี ดังนั้นเพื่อพัฒนาแรงงานให้มีประสิทธิภาพเป็นที่ต้องการของตลาดจึงควรมีการฝึกอบรมแรงงานให้มีความเข้าใจในการทำงานโรงงาน วินัยในการทำงาน การทำความเข้าใจในอุปกรณ์พื้นฐานของเครื่องจักร ตลอดจนความรู้ด้านการใช้ระบบอุปกรณ์ไฟฟ้าที่ถูกต้อง เพื่อคัดเลือกจัดสรรไว้รอดตลาดงานต่างประเทศ และควรมีการปรับปรุงหลักสูตรในการฝึกอบรมให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของตลาดงาน ในขณะที่ตัวกันควรมีการพัฒนาตลาดงานภายในประเทศออกรองรับแรงงานทั้งกลุ่มที่ก่อนจะเดินทางไปทำงาน รวมทั้งกลุ่มที่เดินทางกลับจากต่างประเทศ เป็นทางเลือกที่ดีให้แก่แรงงานอย่างเป็นระบบสอดคล้องกับปริมาณแรงงานของประเทศ

ปัญหาความยากจนของแรงงานส่วนใหญ่ต้องกู้ยืมเงินเพื่อชำระเป็นค่าใช้จ่าย หรือค่าหัวในการติดต่อเดินทางไปทำงานต่างประเทศ (97.5 %) ซึ่งหากประสบความสำเร็จได้ไปทำงานสมประสงค์ก็จะไม่มีปัญหา แต่ก็อาจจะมีแรงงานบางส่วนที่ไม่ประสบความสำเร็จในการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ โดยถูกหลอกลวงจากนายหน้าเถื่อน หรือบริษัทจัดหางานที่ไม่สุจริต สร้างความเสียหาย และ

เดือดร้อนให้แก่แรงงาน ซึ่งจากปัญหาดังกล่าวอาจสร้างผลกระทบต่อระบบ และความเชื่อมั่นในการส่งแรงงานไปทำงานต่างประเทศ จึงกำหนดแนวทางเสนอแนะเพื่อป้องกันปัญหาเหล่านี้โดยได้ผ่านการทดลองนำไปใช้ในการดำเนินการจัดส่งแรงงานไปทำงานต่างประเทศในเขตอำเภอหน้าป่าด จังหวัดอุดรดิตถ์ ช่วงระหว่างปี พ.ศ. 2535 - 2537 ที่ผู้วิจัยได้ไปปฏิบัติหน้าที่มีแรงงานประมาณ 700 คน ไม่ปรากฏผู้ใดประสบปัญหาที่จะกล่าวถึงต่อไปแต่อย่างใด รวมทั้งสามารถลดค่าหัวให้แก่แรงงาน จากการเจรจาต่อรองค่านายหน้าของบริษัทจัดหางานรับอนุญาตซึ่งปกติถือเป็นภาระที่จะต้องจ่ายอยู่แล้ว มาลดออกจากค่าหัวที่แรงงานจะต้องจ่ายเป็นประโยชน์แก่ตัวแรงงานอย่างเห็นได้ชัด รวมทั้งไม่มีภาระหนี้เสียจากการพิจารณาให้สินเชื่อทางด้านนี้แต่อย่างใด แนวทางป้องกันปัญหา และอุปสรรคที่เกิดต่อระบบการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศที่สำคัญพอสรุปได้ 3 ประเด็นได้แก่

1. การหลอกลวงแรงงาน ปกติค่านายหน้าจัดหางานมักจะอ้างกับแรงงานว่ามีงานรออยู่เป็นจำนวนมาก เพื่อจูงใจให้แรงงานเกิดความเชื่อถือ และขอรับค่าใช้จ่าย หรือค่าหัวเป็นเงินสด แล้วหลบหนีหายไปแล้วสร้างปัญหาแก่แรงงานเนื่องจากส่วนหนึ่งไม่สามารถหาพยานหลักฐานการจ่ายเงินที่แท้จริงได้ วิธีแก้ไขจึงควรใช้การจ่ายชำระเงินค่าดำเนินการเป็นตราสารทางการเงิน เช่น ครีฟท์ หรือเช็ค ชี้ดคร่อมหัวเข้าบัญชีผู้รับเฉพาะ “บริษัทจัดหางานรับอนุญาต” ซึ่งมีทะเบียนรายชื่อกับกรมการจัดหางาน ปัจจุบันมีอยู่ประมาณสองร้อยกว่าบริษัท โดยสามารถตรวจสอบรายชื่อได้จากสำนักจัดหางานจังหวัดทุกแห่งทั่วประเทศ จะสามารถทราบสถานภาพปัจจุบันของทุกบริษัทด้วยว่ามีโทษจากการประกอบการไม่สุจริตอยู่ หรือไม่ เพื่อช่วยในการตัดสินใจในการเลือกใช้บริการ วิธีดังกล่าวจะช่วยคุ้มครองให้แรงงานสามารถเรียกเงินคืนได้ โดยการเก็บรักษาสำเนาครีฟท์ หรือเช็ค ที่จ่ายเงินไปแล้ว กรณีที่ไม่มีมีการปฏิบัติตามสัญญาจึงเป็นหลักฐานสำคัญทางการเงินที่สามารถพิสูจน์ได้ชัดเจนและสามารถเรียกร้องแจ้งความกล่าวโทษได้เพราะบริษัทจัดหางานรับอนุญาต แต่ละบริษัทจะมีเงินวางเป็นหลักประกันต่อกรมการจัดหางานในวงเงินบริษัทละห้าล้านบาท หากเกิดกรณีปฏิบัติไม่สุจริตอาจมีโทษ เช่น ชะลอการจัดส่งแรงงาน, พักใบอนุญาต, จนถึงการถอดถอนยกเลิกใบอนุญาต ซึ่งแต่ละบริษัทเกรงกลัวไม่ต้องการให้เกิดขึ้นกับธุรกิจของตน

2. การดูแลเงินที่แรงงานจัดส่งมาเป็นค่าใช้จ่ายของครอบครัว สถาบันการเงินสามารถเปิดบัญชีแยกเป็น 2 บัญชีโดยให้ชื่อบัญชีของแรงงานเป็นบัญชีหลักในการโอนเงินเข้ามา และบัญชีของครอบครัวเป็นบัญชีรอง โดยสามารถทำข้อตกลงให้โอนเงินเป็นค่าใช้จ่ายของครอบครัวเป็นรายเดือนตามจำนวนที่ตกลงกันไว้ ช่วยให้ครอบครัวใช้จ่ายเงินภายในวงเงินที่กำหนด แรงงานเองก็ไม่กังวลเป็นการเก็บรักษาเงินไว้กับตัวเป็นจำนวนมากในต่างประเทศ เพราะหากจะโอนส่งมาทั้งจำนวนก็เกรงว่าครอบครัวจะนำเงินไปใช้จ่ายหมดสิ้นเป็นปัญหาที่แรงงานวิตก หากใช้วิธีการดังกล่าวจะช่วยแก้ปัญหาได้เป็นอย่างดี เงินในบัญชีหลักที่เหลือจะเป็นเงินออมของครอบครัวแรงงานในอนาคต

3. ค่าใช้จ่ายที่บริษัทจัดหางานเรียกเก็บจากแรงงานสูงอย่างต่อเนื่อง จนแทบไม่คุ้มกับการลงทุนเดินทางไปทำงานต่างประเทศของแรงงาน ภาครัฐควรมีระบบการหาตลาดงานเสริม ในขั้นแรกอาจจะขอตัดจากโควตาจ้างของแต่ละบริษัทที่ได้รับเป็นสัดส่วนบริษัทละ 5 - 10 % เพื่อนำมาจัดสรรให้แรงงานได้มีทางเลือกสมัครไปทำงานผ่านภาครัฐ พร้อมกับขอความร่วมมือจากตัวแทนภาครัฐในต่างประเทศช่วยสนับสนุนหาตลาดงานแจ้งผ่านกรมการจัดหางาน รวมทั้งมีการติดตามประเมินผล นายจ้างต่างประเทศว่ามีพฤติกรรมเช่นไร เพื่อเป็นข้อมูลแจ้งให้แรงงานทราบจะช่วยคุ้มครอง และขจัด นายจ้างต่างประเทศที่ไม่สุจริตออกจากระบบการจัดตั้งแรงงานไปทำงานต่างประเทศของไทยให้มีประสิทธิภาพสมบูรณ์ยิ่งขึ้น