



บทที่ 5

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ในบทนี้จะเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการดำเนินการตามระเบียบวิธีวิจัยที่ได้กล่าวมาในบทที่แล้ว ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจะนำเสนอโดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นการเสนอผลการวิเคราะห์ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับคนหางานที่ประสบปัญหา และตอนที่ 2 เป็นการเสนอผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ดำเนินกิจการจัดหางาน และเจ้าหน้าที่กรมแรงงานเกี่ยวกับมาตรการของรัฐในการบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ ในแต่ละตอนจะแบ่งออกเป็นส่วนต่าง ๆ ดังนี้

#### ตอนที่ 1 มี 4 ส่วน

ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลพื้นฐานของคนหางานเกี่ยวกับ เพศ อายุ การศึกษา ภูมิลำเนา และอาชีพเดิมที่ทำอยู่ก่อนสมัครไปทำงานต่างประเทศ

ส่วนที่ 2 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับการไปทำงานต่างประเทศของคนหางาน

ส่วนที่ 3 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับสาเหตุที่คนงานมาร้องทุกข์ที่กรมแรงงาน และ

ส่วนที่ 4 เป็นข้อมูลการได้รับทราบข่าวสารเกี่ยวกับการไปทำงานต่างประเทศของคนหางาน

#### ตอนที่ 2 มี 4 ส่วน

ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งในกลุ่มผู้ดำเนินกิจการจัดหางาน และเจ้าหน้าที่กรมแรงงาน

ส่วนที่ 2 เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นที่มีต่อมาตรการต่าง ๆ ของรัฐเพื่อทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้

ส่วนที่ 3 เป็นข้อมูลความคิดเห็นที่มีต่อปัญหาการเอาเปรียบและหลอกลวงคนหางาน และ

ส่วนที่ 4 เป็นความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคในการดำเนินการและข้อเสนอแนะแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขการบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศของกรมแรงงาน

รายละเอียดการวิเคราะห์ข้อมูลตามที่กล่าวมีดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 สภาพปัญหาของคนหางาน

จากคำตอบแบบสอบถามของคนหางานที่ประสบปัญหาและมาร้องทุกข์ ณ สำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ กรมแรงงาน ในช่วงเดือนธันวาคม 2530 - เมษายน 2531 จำนวน 121 คน

ส่วนที่ 1 ลักษณะทั่วไปของคนหางาน

1. เพศ จำนวนคนหางานที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมดรวม 121 คน เป็นเพศชาย 120 คน หรือร้อยละ 99.2 เป็นเพศหญิง 1 คน หรือร้อยละ 0.8 (ตารางที่ 5.1)

ตารางที่ 5.1 แสดงจำนวนคนงานที่ประสบปัญหา จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	120	99.2
หญิง	1	0.8
รวม	121	100.0



2. อายุ จากผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นคนหางานที่ประสบปัญหาส่วนใหญ่อยู่ในกลุ่มอายุระหว่าง 31 - 40 ปี และ 21 - 30 ปี โดยในแต่ละกลุ่มนี้มีสัดส่วนที่ใกล้เคียงกันคือร้อยละ 39.2 และ 38.3 ตามลำดับ รองลงมาร้อยละ 15 มีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี ร้อยละ 5.8 มีอายุน้อยกว่า 20 ปี และผู้ที่มีอายุเกินกว่า 50 ปี มีเพียงร้อยละ 1.7 เท่านั้น (ตารางที่ 5.2)

ตารางที่ 5.2 แสดงจำนวนคนหางานที่ประสบปัญหา จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 20 ปี	7	5.8
21 - 30 ปี	46	38.3
31 - 40 ปี	47	39.2
41 - 50 ปี	18	15.0
มากกว่า 50 ปีขึ้นไป	2	1.7
รวม	120	100.0

หมายเหตุ : ไม่ระบุจำนวน 1 คน

3. การศึกษา คนทำงานที่ประสบปัญหามากกว่าครึ่งหนึ่งคือ ร้อยละ 59.8 มีการศึกษาอยู่ในระดับประถมต้น (ป.1 - ป.4) รองลงมาร้อยละ 17.1 มีการศึกษาในระดับประถมปลาย (ป.5 - ป.7) และร้อยละ 10.3 มีการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (ม.ศ.1 - ม.ศ.3 /ม.1 - ม.3) รายละเอียดดังตารางที่ 5.3

ตารางที่ 5.3 แสดงจำนวนคนทำงานที่ประสบปัญหา จำแนกตามการศึกษา

การศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ป.1 - ป.4	70	59.8
ป.5 - ป.7	20	17.1
ม.ศ.1 - ม.ศ.3/ม.1 - ม.3	12	10.3
ม.ศ.4 - ม.ศ.5/ม.4 - ม.6	7	6.0
ปวช.	6	5.1
ปวส.	2	1.7
รวม	117	100.0

หมายเหตุ : ไม่ระบุจำนวน 4 คน

4. ภูมิลำเนา จากคนหางานที่ตอบแบบสอบถามพบว่า มาจาก 31 จังหวัด เมื่อจำแนกภูมิลำเนาของคนหางานที่ตอบแบบสอบถามออกเป็นภาคแล้ว ภาคตะวันออกเฉียงเหนือจะเป็นภาคที่คนหางานกลุ่มนี้มีภูมิลำเนาอยู่มากที่สุด คือร้อยละ 46.7 โดยมาจากจังหวัดหนองคาย และขอนแก่นมากที่สุด ในจำนวนที่เท่ากัน คือร้อยละ 9.2 ของผู้ตอบแบบสอบถาม รองลงมาคือ ภาคเหนือมีจำนวนร้อยละ 30.0 โดยจะมาจากจังหวัดตากและเพชรบูรณ์มากกว่าจังหวัดอื่น ๆ ในอัตราร้อยละ 8.4 ของผู้ตอบแบบสอบถามในจำนวนที่เท่ากันเช่นกัน ที่เหลือร้อยละ 23.3 มีภูมิลำเนาอยู่ในภาคกลางจากจังหวัดชัยนาทมากที่สุด คือ ร้อยละ 11.8 ของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 120 คน (ตารางที่ 5.4)

ตารางที่ 5.4 แสดงจำนวนคนหางานที่ประสบปัญหา จำแนกตามภูมิลำเนา

ภูมิลำเนา	จำนวน	ร้อยละ
ภาคกลาง	28	23.3
ภาคเหนือ	36	30.0
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	56	46.7
รวม	120	100.0

หมายเหตุ : ไม่ระบุจำนวน 4 คน



5. อาชีพก่อนไปทำงานต่างประเทศ คนทำงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ร้อยละ 65.0 มีอาชีพเกษตรกร (ทำนา/ทำไร่/ทำสวน) รองลงมาร้อยละ 28.3 มีอาชีพรับจ้างทั่วไป (กรรมกร) ร้อยละ 3.4 เป็นคนว่างงาน ร้อยละ 1.7 มีอาชีพขับรถรับจ้าง (ขับรถแท็กซี่) รายละเอียดตามตารางที่ 5.5

ตารางที่ 5.5 แสดงจำนวนคนทำงานที่ประสบปัญหา จำแนกตามอาชีพ

อาชีพ	จำนวน	ร้อยละ
ทำนา/ทำไร่/ทำสวน	78	65.0
รับจ้างทั่วไป	34	28.3
ว่างงาน	4	3.4
ขับรถรับจ้าง	2	1.7
ทำธุรกิจส่วนตัว	1	0.8
ค้าขาย	1	0.8
รวม	120	100.0

หมายเหตุ : ไม่ระบุจำนวน 1 คน

ส่วนที่ 2 การไปทำงานต่างประเทศของคนหางาน

1. ประเทศที่สมัครไปทำงาน ครึ่งหนึ่งของผู้ตอบแบบสอบถามหรือร้อยละ 50 ตอบว่า ได้สมัครไปทำงานประเทศซาอุดีอาระเบีย รองลงมาร้อยละ 11.7 คือประเทศบรูไน และไต้หวัน ในจำนวนที่เท่ากัน และร้อยละ 9.2 คือ ประเทศลิเบีย ที่เหลือเป็นประเทศอื่น ๆ ดัง รายละเอียดตามตารางที่ 5.6

ตารางที่ 5.6 แสดงจำนวนคนหางานที่ประสงค์ปัญหา จำแนกตามประเทศที่สมัครไปทำงาน

ประเทศ	จำนวน	ร้อยละ
ซาอุดีอาระเบีย	60	50.0
บรูไน	14	11.7
ไต้หวัน	14	11.7
ลิเบีย	11	9.2
สหรัฐอเมริกาบริติช	6	5.0
อิรัก	4	3.3
เกาะโซบัน	3	2.5
นิวซีแลนด์	3	2.5
คูเวต	2	1.7
บาหลีเรน	2	1.7
มาเลเซีย	1	0.8
รวม	120	100.0

หมายเหตุ : ไม่ระบุจำนวน 1 คน

2. ค่าจ้างที่ได้รับ\* ในการไปทำงานต่างประเทศนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ 37.4 ตอบว่าได้รับค่าจ้างที่คิดเป็นเงินไทยแล้วจะอยู่ในระหว่าง 5,001 - 7,000 บาท ร้อยละ 30.3 ตอบว่าได้รับค่าจ้างอยู่ในกลุ่ม 3,001 - 5,000 บาท และร้อยละ 22.2 ได้รับค่าจ้างอยู่ในระหว่าง 7,001 - 9,000 บาท (ตารางที่ 5.7)

ตารางที่ 5.7 แสดงจำนวนคนหางานที่ประสบปัญหา จำแนกตามเงินเดือนที่ได้

เงินเดือน/ค่าจ้าง	จำนวน	ร้อยละ
3,000 - 5,000 บาท	30	30.3
5,001 - 7,000 บาท	37	37.4
7,001 - 9,000 บาท	22	22.2
9,001 - 11,000 บาท	2	2.0
มากกว่า 11,000 บาท	8	8.1
รวม	99	100.0

หมายเหตุ : ไม่ระบุจำนวน 22 คน

\* สำหรับอัตราค่าจ้างที่จะได้รับจากการไปทำงานต่างประเทศนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามตอบในรูปหน่วยเงินตราของประเทศที่สมัครไปทำงานผู้วิจัยจึงได้ใช้อัตราการแลกเปลี่ยนเงินตราต่างประเทศตามระบบธนาคารมาปรับค่าตอบให้อยู่ในรูปของหน่วยเงินบาท



3. แหล่งข่าวเกี่ยวกับงาน การไปทำงานต่างประเทศของคนหางานกลุ่มนี้ เกือบครึ่งหนึ่ง คือ ร้อยละ 46.3 ตอบว่ามีสายหรือนายหน้ามาชักชวน รองลงมาร้อยละ 24 ตอบว่าได้รับทราบจากเพื่อน และร้อยละ 18.2 ตอบว่าได้รับทราบข่าวสารตำแหน่งจากประกาศ/โฆษณา มีเพียงร้อยละ 1.6 เท่านั้นที่ตอบว่าการสมัครไปทำงานต่างประเทศนั้น ได้ทราบข่าวจากกรมแรงงาน (ดูตารางที่ 5.8)

ตารางที่ 5.8 แสดงจำนวนคนหางานที่ประสงค์จะทำงาน จำแนกตามแหล่งข่าวสารที่ได้รับทราบเกี่ยวกับงาน

แหล่งงาน	จำนวน	ร้อยละ
สายหรือนายหน้า	56	46.3
เพื่อน	29	24.0
ประกาศ/โฆษณา	22	18.2
ญาติพี่น้อง	7	5.8
บริษัทจัดหางาน	5	4.1
ประกาศกรมแรงงาน	2	1.6
รวม	121	100.0

4. การสมัครงาน ในการสมัครไปทำงานต่างประเทศนั้น ร้อยละ 46.3 ของคนหางานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบว่าสายหรือตัวแทนบริษัทจัดหางานเป็นผู้มาดำเนินการสมัคร ร้อยละ 37.2 มาสมัครด้วยตนเอง ร้อยละ 10.7 เพื่อนพามาสมัครและร้อยละ 5.8 ตอบว่าญาติเป็นผู้พามา (ดูตารางที่ 5.9 ข้อ 1)

สำหรับการตรวจสอบรายละเอียดเกี่ยวกับงานหรือบริษัทจัดหางานกับหน่วยงานของรัฐ คือ กรมแรงงานหรือสำนักงานแรงงานจังหวัดก่อนที่จะสมัครว่ามีงานจริงหรือไม่นั้น ผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ 66.9 ไม่ได้มีการสอบถามรายละเอียดก่อน ที่เหลือร้อยละ 33.1 ตอบว่าได้สอบถามรายละเอียดต่าง ๆ ก่อนการสมัครแล้ว (ตารางที่ 5.9 ข้อ 2)

ในจำนวนคนหางาน 81 คน ที่ไม่ได้ตรวจสอบหรือสอบถามรายละเอียดเกี่ยวกับตำแหน่งงานก่อนสมัครนั้น มากกว่าครึ่งหรือประมาณร้อยละ 65 เป็นผู้ที่มีการศึกษาในระดับประถมศึกษา (ป.1 - ป.4) เท่านั้น

ตารางที่ 5.9 แสดงจำนวนคนหางานที่ประสบปัญหา จำแนกตามการมาสมัครงาน

การสมัครงาน	จำนวน	ร้อยละ
1. <u>วิธีการมาสมัคร</u>		
สายหรือตัวแทนพามา	56	46.3
มาสมัครด้วยตัวเอง	45	37.2
เพื่อนพามา	13	10.7
ญาติพามา	7	5.8
รวม	121	100.0

ตารางที่ 5.9 (ต่อ)

การสมัครงาน	จำนวน	ร้อยละ
2. <u>การตรวจสอบรายละเอียด</u> <u>ก่อนสมัคร</u>		
ไม่ได้สอบถาม	81	66.9
ได้สอบถามก่อนมาสมัคร	40	33.1
รวม	121	100.0

5. ค่าใช้จ่ายในการสมัครงาน สำหรับค่าใช้จ่ายที่ต้องเสียไปทั้งหมดในการสมัครไปทำงานต่างประเทศนั้น มากกว่าครึ่งหนึ่งของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ร้อยละ 60.2 เสียค่าใช้จ่ายไปโดยประมาณอยู่ในระหว่าง 30,001 - 40,000 บาท ที่เหลือร้อยละ 11.9 เสียค่าใช้จ่ายอยู่ในระหว่าง 10,001 - 20,000 บาท ร้อยละ 9.3 เสียค่าใช้จ่ายไปไม่เกิน 10,000 บาท ซึ่งเท่ากับสัดส่วนของผู้ที่เสียค่าใช้จ่ายในราว 20,001 - 30,000 บาท คือ ร้อยละ 9.3 เท่ากัน และอีกร้อยละ 8.3 เสียค่าใช้จ่ายไปประมาณ 40,001 - 50,000 บาท (ดูตารางที่ 5.10)



ตารางที่ 5.10 แสดงจำนวนคนหางานที่ประสบปัญหา จำแนกตามค่าใช้จ่ายที่เสียไป

ค่าใช้จ่ายทั้งหมด	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เกิน 10,000 บาท	11	9.3
10,001 - 20,000 บาท	14	11.9
20,001 - 30,000 บาท	11	9.3
30,001 - 40,000 บาท	71	60.2
40,001 - 50,000 บาท	10	8.5
มากกว่า 50,000 บาท	1	0.8
รวม	118	100.0

หมายเหตุ : ไม่ระบุจำนวน 3 คน

ในส่วนของรายละเอียดค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่คนหางานต้องจ่ายไปสำหรับการจะไปทำงานต่างประเทศ อาทิ ค่าบริการในการจัดหางาน ค่าเดินทาง (ค่าโดยสารเครื่องบิน) ค่าทดสอบฝีมือ ค่าตรวจสุขภาพ ผู้ตอบแบบสอบถามโดยส่วนใหญ่ไม่สามารถแจกแจงรายละเอียดค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่ตนจ่ายไปได้ โดยเฉพาะค่าเดินทางคนหางานที่ประสบปัญหานี้เกือบทั้งหมดคือ ร้อยละ 88.4 ไม่ระบุโดยมีบางรายตอบว่าได้จ่ายรวมกับค่าบริการ ซึ่งค่าบริการที่ได้จ่ายไปนั้นมีคนหางานร้อยละ 58.7 ที่ตอบ (71 คน) และในจำนวนที่ตอบนี้โดยส่วนใหญ่ร้อยละ 71.8 (51 คน) ได้ระบุว่าได้จ่ายค่าบริการแก่บริษัทจัดหางานไปมากกว่า 20,000 บาท

สำหรับค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการตรวจสุขภาพนั้น มีผู้ตอบร้อยละ 65.3 (79 คน) ซึ่งในจำนวนนี้มีเพียงร้อยละ 15.2 (12 คน) เท่านั้นที่ตอบว่าได้จ่ายค่าตรวจสุขภาพไปไม่เกิน 500 บาท ซึ่งเป็นอัตราที่กฎหมายกำหนดไว้ ส่วนค่าทดสอบฝีมือมีผู้ตอบเพียงร้อยละ 34.7 (42 คน) และส่วนใหญ่ของผู้ที่ตอบนี้ คือ ร้อยละ 85.7 (36 คน) จ่ายค่าตรวจสุขภาพไม่เกิน 500 บาท ซึ่งเป็นอัตราที่กฎหมายกำหนดไว้เช่นกัน

6. ระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินการ คนทำงานที่ประสบปัญหาและตอมแบบสอบถามในกลุ่มนี้ ร้อยละ 38.9 ตกว่าได้ใช้ระยะเวลาไม่เกิน 1 เดือนในการดำเนินการตั้งแต่สมัครจนถึงวันอบรมและทำสัญญา ร้อยละ 26 ใช้เวลาในการดำเนินการตั้งแต่ 1 - 3 เดือน และร้อยละ 20.8 ใช้ระยะเวลาดำเนินการไปมากกว่า 6 เดือน (ตารางที่ 5.11)

ตารางที่ 5.11 แสดงจำนวนคนทำงานที่ประสบปัญหา จำแนกตามระยะเวลาในการดำเนินการสมัครงาน

ระยะเวลาดำเนินการ	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เกิน 1 เดือน	30	38.9
มากกว่า 1 - 3 เดือน	20	26.0
มากกว่า 3 - 6 เดือน	11	14.3
มากกว่า 6 เดือนขึ้นไป	16	20.8
รวม	77	100.0

หมายเหตุ : ไม่ระบุจำนวน 44 คน

จากตารางข้างต้น (ตารางที่ 5.11) มีคนทำงานที่ไม่ตอบในเรื่องระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินการสมัครงาน เป็นจำนวนถึงร้อยละ 36.4 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ซึ่งผู้วิจัยคาดว่าอาจเนื่องมาจากไม่ทราบหรือไม่แน่ใจโดยปัญหาที่เกิดขึ้นเลยมาเป็นระยะเวลาพอสมควร จึงมาร้องทุกข์ และคนทำงานที่ประสบปัญหาทางรายการจะยังไม่มีการดำเนินการในขั้นตอนใด ๆ นอกจากเพียงแต่สมัครงานไว้เท่านั้น

7. การจ่ายค่าบริการ ในการจ่ายค่าตอบแทนหรือค่าบริการให้แก่บริษัทจัดหางาน มากกว่าครึ่งหนึ่งของคนหางานที่ตอบแบบสอบถามจำนวน 111 คน คือร้อยละ 55 ได้จ่ายเงินไปก่อนวันเดินทางไปไม่เกิน 1 เดือน\* ที่เหลือร้อยละ 27.9 จ่ายก่อนวันเดินทางเป็นเวลานานมากกว่า 3 เดือนขึ้นไป และร้อยละ 17.1 ได้จ่ายก่อนวันเดินทางในช่วงระยะเวลาที่มากกว่า 1-3 เดือน (ตารางที่ 5.12)

ตารางที่ 5.12 แสดงจำนวนคนหางานที่ประสบปัญหา จำแนกตามระยะเวลาการจ่ายค่าบริการ

ระยะเวลาดำเนินการ	จำนวน	ร้อยละ
ก่อนเดินทางไม่เกิน 1 เดือน	61	55.5
มากกว่า 1 - 3 เดือน	19	17.1
นานเกินกว่า 3 เดือน	31	27.9
รวม	111	100.0 •

หมายเหตุ : ไม่ระบุจำนวน 10 คน

\*มาตรา 38 วรรค 1 ของพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 ระบุว่า ห้ามมิให้ผู้รับอนุญาตจัดหางานไปทำงานต่างประเทศเรียกหรือรับค่าบริการจากคนหางานเป็นการล่วงหน้าเกิน 30 วันก่อนเดินทาง ในกรณีที่มีเหตุจำเป็นผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานต่างประเทศอาจร้องขอต่อนายทะเบียนจัดหางานกลางเพื่อขอขยายระยะเวลาดังกล่าวได้ และเมื่อนายทะเบียนจัดหางานกลางพิจารณาเห็นสมควรจะขยายระยะเวลาดังกล่าวให้ก็ได้ แต่การขยายระยะเวลาให้กระทำได้เพียงครั้งเดียวมีกำหนดเวลาไม่เกินสามสิบวัน



ส่วนที่ 3 สาเหตุการร้องทุกข์ของคนหางาน

1. ประสบการณ์การไปทำงานต่างประเทศ จากกลุ่มตัวอย่างคนหางานจำนวน 121 คนนี้ ร้อยละ 54.5 ไม่เคยไปทำงานต่างประเทศมาก่อน ร้อยละ 28.1 เคยไปมาแล้วครั้งหนึ่ง ร้อยละ 17.6 เคยไปมาแล้ว 2 ครั้ง และร้อยละ 5.8 เคยไปทำงานต่างประเทศมาแล้วมากกว่า 2 ครั้ง (ตารางที่ 5.13 ข้อ 1)

จากคำถามที่ว่าคนหางานกลุ่มนี้เคยประสบปัญหาในการไปทำงานต่างประเทศมาก่อนหรือไม่ ร้อยละ 87.6 ตอบว่าไม่เคย และร้อยละ 12.4 เคยประสบปัญหาในการไปทำงานต่างประเทศมาก่อน (ตารางที่ 5.13 ข้อ 2)

ตารางที่ 5.13 แสดงจำนวนคนหางานที่ประสบปัญหา จำแนกตามประสบการณ์การไปทำงานต่างประเทศ

ประสบการณ์	จำนวน	ร้อยละ
(1) <u>การไปทำงานต่างประเทศ</u>		
ไม่เคยไปมาก่อน	66	54.5
เคย 1 ครั้ง	34	28.1
เคย 2 ครั้ง	14	11.6
เคยไปมามากกว่า 2 ครั้ง	7	5.8
รวม	121	100.0
(2) <u>เคยประสบปัญหามาก่อนหรือไม่</u>		
ไม่เคย	106	87.6
เคย	15	12.4
รวม	121	100.0

2. สาเหตุของการร้องทุกข์ ปัญหาที่คนหางานกลุ่มนี้ประสบในการไปทำงานต่างประเทศ และมาร้องทุกข์ต่อกรมแรงงาน โดยส่วนใหญ่จะเป็นปัญหาที่บริษัทจัดหางานไม่จัดส่งไปทำงานต่างประเทศตามที่ได้ตกลงไว้ กลุ่มตัวอย่างคนหางานที่ประสบปัญหานี้มีจำนวนถึงร้อยละ 40.5 รองลงมาร้อยละ 15.7 ประสบปัญหาเกี่ยวกับการไปทำงานแล้วปรากฏว่า ตำแหน่งงาน/ค่าจ้าง/สวัสดิการ ไม่เป็นไปตามสัญญา และปัญหาที่คนหางานมาร้องทุกข์เป็นลำดับที่สาม มี 3 ปัญหา แต่ละปัญหามีจำนวนผู้ร้องทุกข์ในอัตราที่เท่ากัน คือ ร้อยละ 12.4 โดยเป็นปัญหาเกี่ยวกับการถูกหลอกลวงจากสาย หรือตัวแทนจัดหางานและสมัครกับบริษัทที่ไม่ถูกต้องตามกฎหมาย การเดินทางไปทำงานแล้วไม่มีงานให้ทำจริง และปัญหาการถูกส่งกลับก่อนครบกำหนดตามสัญญา รายละเอียดดูตารางที่ 5.14

ตารางที่ 5.14 แสดงจำนวนคนหางานที่ประสบปัญหา จำแนกตามปัญหาที่มาร้องทุกข์

ปัญหาที่มาร้องทุกข์	จำนวน	ร้อยละ
สมัครแล้วไม่จัดส่งไป	49	40.5
ตำแหน่งงาน/ค่าจ้าง/สวัสดิการ		
ไม่เป็นไปตามสัญญา	19	15.7
สมัครกับบริษัทเถื่อน/ถูกสายหรือ		
ตัวแทนจัดหางานหลอก	15	12.4
ถูกส่งกลับก่อนกำหนด	15	12.4
เดินทางไปแล้วไม่มีงานทำ	15	12.4
ไม่ได้รับค่าจ้าง	7	5.8
เก็บค่าบริการแล้วหนี	1	0.8
รวม	121	100.0

ส่วนที่ 4 การรับทราบข่าวสารของคนหางาน

1. ข่าวที่คนหางานได้รับทราบ เมื่อถามถึงข่าวสารต่าง ๆ เกี่ยวกับการไปทำงานต่างประเทศที่คนหางานกลุ่มนี้ได้รับทราบ ปรากฏว่าข่าวเกี่ยวกับการหลอกลวงเป็นข่าวที่กลุ่มตัวอย่างนี้ได้รับทราบมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 61.9 ของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 118 คน ลำดับต่อมาเป็นข่าวการแนะนำวิธีการไปทำงานต่างประเทศโดยไม่ถูกหลอกลวง ซึ่งมีผู้ได้รับทราบถึงร้อยละ 40.7 ของผู้ตอบแบบสอบถาม ข่าวที่คนหางานได้รับทราบเป็นลำดับต่อมา คือ รายชื่อบริษัทจัดหางานที่ถูกกฎหมาย มีผู้รับทราบร้อยละ 30 และข่าวที่มีผู้รับรู้น้อยที่สุด คือ ข่าวการรับสมัครงาน มีผู้ตอบแบบสอบถามได้รับรู้รายละเอียดในเรื่องนี้เพียง ร้อยละ 18.6 เท่านั้น ซึ่งคาดว่าคงจะหมายถึงการได้รับทราบข่าวการรับสมัครอย่างเป็นทางการจากการประกาศ หรือโฆษณา (ดูตารางที่ 5.15)

ตารางที่ 5.15 การรับทราบข่าวสารของคนหางานที่ประสบปัญหา จำแนกตามประเภทของข่าว

ประเภทของข่าวสาร	ทราบ		ไม่ทราบ		รวม	
	ราย	ร้อยละ	ราย	ร้อยละ	ราย	ร้อยละ
ข่าวเกี่ยวกับการหลอกลวง	73	61.9	45	38.1	118	100.0
ข่าวแนะนำวิธีการไปทำงานโดยไม่ถูกหลอกลวง	48	40.7	70	59.3	118	100.0
รายชื่อบริษัทจัดหางานที่ถูกกฎหมาย	30	25.4	88	74.6	118	100.0
ข่าวเกี่ยวกับการรับสมัครไปทำงานต่างประเทศ	22	18.6	96	81.4	118	100.0



อนึ่ง จากแบบสอบถามมีผู้ตอบว่าไม่เคยได้รับทราบข่าวสารใด ๆ เกี่ยวกับการไปทำงานต่างประเทศเลย เป็นจำนวน ร้อยละ 15.3 ของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 118 คน

2. ประเภทสื่อหรือแหล่งข่าวที่คนทราบทราบ จากคนหางานที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 118 คน พบว่า ร้อยละ 56.8 ได้รับทราบข่าวสารเกี่ยวกับการไปทำงานต่างประเทศจากการบอกเล่าของคนรู้จัก หรือญาติมากที่สุด แหล่งข่าวหรือสื่อลำดับต่อมาที่ช่วยให้คนหางานได้รับทราบข่าวสาร คือ หนังสือพิมพ์ โดยกลุ่มตัวอย่างที่ทราบข่าวจากสื่อนี้มีจำนวนร้อยละ 52.5 และสื่อที่เข้าถึงคนหางานกลุ่มนี้ได้เป็นลำดับที่สาม คือ วิทยุ ซึ่งมีผู้ได้รับทราบข่าวสารจากสื่อนี้ใกล้เคียงกับหนังสือพิมพ์ เป็นจำนวนร้อยละ 51.7 รายละเอียดประเภทของสื่อที่ทำให้คนหางานรับทราบข่าวสารได้ ดังตารางที่ 5.16

ตารางที่ 5.16 แสดงการรับทราบข่าวสารของคนหางานที่ประสบปัญหา จำแนกตามประเภทของสื่อ

ประเภทของสื่อ	ทราบ		ไม่ทราบ		รวม	
	ราย	ร้อยละ	ราย	ร้อยละ	ราย	ร้อยละ
คนรู้จัก/ญาติ	67	56.8	51	43.2	118	100.0
หนังสือพิมพ์	62	52.5	56	47.5	118	100.0
วิทยุ	61	51.7	57	48.3	118	100.0
โทรทัศน์	30	25.4	88	74.6	118	100.0
เอกสาร/หนังสือต่าง ๆ	22	18.6	96	81.4	118	100.0
ประกาศกรมแรงงาน	13	11.0	105	89.0	118	100.0

## ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการของรัฐ

ในตอนที่ 2 นี้ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อมาตรการในการคุ้มครองคนหางานไปต่างประเทศของรัฐ โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่นำมาวิเคราะห์ในตอนนี้มี 2 กลุ่มคือ กลุ่มผู้ดำเนินกิจการจัดหางาน (กลุ่มบริษัทจัดหางาน) จำนวน 128 ราย และกลุ่มเจ้าหน้าที่กรมแรงงานจำนวน 38 ราย

### ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

1. เพศ จากผู้ตอบแบบสอบถามทั้ง 2 กลุ่ม กลุ่มผู้จัดหางานจำนวน 128 คน เป็นชาย ร้อยละ 75.8 เป็นหญิง ร้อยละ 24.2 กลุ่มเจ้าหน้าที่กรมแรงงาน จำนวน 38 คน เป็นชาย ร้อยละ 65.8 เป็นหญิง ร้อยละ 34.2 (ดูตารางที่ 5.17)

ตารางที่ 5.17 แสดงจำนวนกลุ่มผู้ดำเนินกิจการจัดหางาน และกลุ่มเจ้าหน้าที่กรมแรงงาน จำแนกตามเพศ

เพศ	ผู้จัดหางาน		เจ้าหน้าที่	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	97	75.8	25	65.8
หญิง	31	24.2	13	34.2
รวม	128	100.0	38	100.0

2. การศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามโดยส่วนใหญ่ของทั้ง 2 กลุ่ม จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี โดยกลุ่มผู้ดำเนินกิจการจัดหางานที่ตอบก่อนี้ จำนวน 124 คน จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 45.2 รองลงมา ร้อยละ 21.8 จบในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.ศ.4 - ม.ศ.5) และร้อยละ 16.1 จบการศึกษาในระดับอนุปริญญา ส่วนที่จบในระดับสูงกว่าปริญญาตรีมีจำนวน ร้อยละ 6.4 เท่านั้น (ตารางที่ 5.18)

ส่วนกลุ่มตัวอย่างเจ้าหน้าที่กรมแรงงานที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีมีจำนวน ร้อยละ 89.5 ที่เหลือร้อยละ 10.5 จบการศึกษาในระดับปริญญาโท (ดูตารางที่ 5.18) สาเหตุที่กลุ่มเจ้าหน้าที่ของกรมแรงงาน มีการศึกษาในระดับปริญญาตรีเป็นอย่างต่ำ เนื่องจากการกำหนดขอบเขตในการศึกษาวิจัยนี้ ได้จำกัดเฉพาะเจ้าหน้าที่ที่มีหน้าที่โดยตรงในการปฏิบัติงาน กล่าวคือ วุฒิการศึกษาอย่างน้อยระดับปริญญาตรี

ตารางที่ 5.18 แสดงจำนวนกลุ่มผู้ดำเนินกิจการจัดหางาน และกลุ่มเจ้าหน้าที่กรมแรงงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	ผู้จัดหางาน		เจ้าหน้าที่	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าระดับมัธยมศึกษา	1	0.8	-	-
ม.ศ.1 - ม.ศ.3	12	9.7	-	-
ม.ศ.4 - ม.ศ.5/ป.ว.ช.	27	21.8	-	-
อนุปริญญา/ป.ว.ส.	20	16.1	-	-
ปริญญาตรี	56	45.2	34	89.5
ปริญญาโท	8	6.4	4	10.5
รวม	124	100.0	38	100.0



3. ตำแหน่ง/หน้าที่ จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามในกลุ่มผู้จัดหางาน ปรากฏว่า ร้อยละ 78.4 มีตำแหน่งเป็นกรรมการผู้จัดการ หรือผู้จัดการบริษัท ร้อยละ 11.2 มีตำแหน่งเป็นพนักงานทั่วไป และร้อยละ 5.6 เป็นผู้ช่วยผู้จัดการ รายละเอียดดังตารางที่ 5.19

ตารางที่ 5.19 แสดงจำนวนกลุ่มผู้ดำเนินการจัดหางาน จำแนกตามตำแหน่ง

ตำแหน่ง	จำนวน	ร้อยละ
กรรมการผู้จัดการ/ผู้จัดการ	98	78.4
พนักงานทั่วไป	14	11.2
ผู้ช่วยผู้จัดการ	7	5.6
เลขานุการ	3	2.4
พนักงานติดต่อหน่วยราชการ	3	2.4
รวม	125	100.0

หมายเหตุ : ไม่ระบุจำนวน 3 คน

ส่วนกลุ่มเจ้าหน้าที่กรมแรงงานซึ่งมีตำแหน่งนักวิชาการเช่นเดียวกันเป็นส่วนใหญ่ ผู้วิจัยจึงได้จำแนกตามลักษณะงานหรือหน้าที่ที่รับผิดชอบดำเนินการ ปรากฏว่า ร้อยละ 34.2 มีหน้าที่พิจารณาเรื่องร้องทุกข์ของคนหางาน ร้อยละ 21.0 พิจารณาตรวจสอบเอกสารเกี่ยวกับการจัดส่งคนหางาน และ ร้อยละ 15.8 มีหน้าที่เกี่ยวกับการพิจารณาควบคุมบริษัทจัดหางานเอกชน รายละเอียดดังตารางที่ 5.20

ตารางที่ 5.20 แสดงจำนวนกลุ่มเจ้าหน้าที่กรมแรงงาน จำแนกตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ

หน้าที่ที่รับผิดชอบ	จำนวน	ร้อยละ
พิจารณาเรื่องร้องทุกข์	13	34.2
พิจารณาตรวจสอบเอกสารการจัดส่ง คนงาน	8	21.0
ควบคุมบริษัทจัดหางาน	6	15.8
ประจำด้านตรวจคนหางาน	5	13.2
ส่งเสริมและอบรมคนหางานไป ต่างประเทศ	4	10.5
วิชาการ	2	5.3
รวม	38	100.0

สำหรับระดับชั้นของตำแหน่งงานของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเจ้าหน้าที่กรมแรงงาน มีตั้งแต่ระดับ 4-7 โดยระดับ 5 มีจำนวนมากที่สุด คือ ร้อยละ 52.6 รองลงมาเป็นระดับ 4 มี ร้อยละ 34.2 ต่อมาเป็นระดับ 7 มีจำนวน ร้อยละ 7.9 และระดับ 6 มีน้อยที่สุด คือ ร้อยละ 5.3 (ตารางที่ 5.21)

ตารางที่ 5.21 แสดงจำนวนเจ้าหน้าที่กรมแรงงาน จำแนกตามระดับชั้นที่ดำรงตำแหน่ง

ระดับชั้น	จำนวน	ร้อยละ
ระดับ 4	13	34.2
ระดับ 5	20	52.6
ระดับ 6	2	5.3
ระดับ 7	3	7.9
รวม	38	100.0

4. ประสบการณ์การทำงาน เมื่อพิจารณาถึงประสบการณ์ในการทำงานเกี่ยวกับการจัดหาและส่งคนงานไปทำงานต่างประเทศ จะเห็นได้ว่าทั้ง 2 กลุ่ม มีประสบการณ์ที่แตกต่างกัน ไม่ว่าจะเป็นลักษณะงาน ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าเป็นการปฏิบัติที่อยู่คนละด้านกัน รวมถึงระยะเวลาในการทำงานด้านนี้ด้วย จากตารางที่ 5.22 ปรากฏว่ากลุ่มผู้ดำเนินกิจการจัดหางานโดยส่วนใหญ่ มีอายุการทำงาน หรือประสบการณ์ทำงานมากกว่า 5 ปี โดยผู้ตอบแบบสอบถาม ร้อยละ 27.3 มีอายุการทำงานเกินกว่า 9 ปี ร้อยละ 24.2 มีอายุการทำงาน มากกว่า 5-7 ปี และร้อยละ 21.1 มีอายุการทำงานมากกว่า 3-5 ปี ในขณะที่เจ้าหน้าที่กรมแรงงานโดยส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานด้านนี้ประมาณ 1-3 ปี โดยร้อยละ 50 มีประสบการณ์ด้านนี้อยู่ในระหว่าง 1-3 ปี ร้อยละ 26.3 ทำงานด้านนี้มาไม่เกิน 1 ปี



ตารางที่ 5.22 แสดงจำนวนกลุ่มผู้ดำเนินกิจการจัดหางาน และกลุ่มเจ้าหน้าที่กรมแรงงาน  
จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	ผู้จัดหางาน		เจ้าหน้าที่	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เกิน 1 ปี	10	7.8	10	26.3
มากกว่า 1-3 ปี	12	9.4	19	50.0
มากกว่า 3-5 ปี	27	21.1	6	15.8
มากกว่า 5-7 ปี	31	24.2	3	7.9
มากกว่า 7-9 ปี	13	10.2	-	-
มากกว่า 9 ปี ขึ้นไป	35	27.3	-	-
รวม	128	100.0	38	100.0

#### 5. การดำเนินกิจการของบริษัทจัดหางาน

5.1 ระยะเวลาในการดำเนินกิจการ กลุ่มตัวอย่างบริษัทจัดหางานที่ตอบแบบสอบถามนี้ มีระยะเวลาในการดำเนินกิจการค่อนข้างแตกต่างกัน ดังตารางที่ 5.23 จะเห็นว่าบริษัทจัดหางาน ร้อยละ 30.2 ได้เปิดดำเนินกิจการมาเป็นระยะเวลา 4-6 ปี ร้อยละ 25.4 ดำเนินกิจการมาอยู่ในช่วงเวลา 1-3 ปี ร้อยละ 22.2 อยู่ในช่วงเวลา 10-12 ปี และร้อยละ 13.5 ดำเนินกิจการมาประมาณ 7-9 ปี

ตารางที่ 5.23 แสดงจำนวนบริษัทจัดหางาน จำแนกตามระยะเวลาที่เปิดดำเนินการ

ระยะเวลาที่ดำเนินการ	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เกิน 1 ปี	2	1.6
1 - 3 ปี	32	25.4
4 - 6 ปี	38	30.2
7 - 9 ปี	17	13.5
10 - 12 ปี	28	22.2
มากกว่า 12 ปี	9	7.1
รวม	126	100.0

หมายเหตุ : ไม่ระบุจำนวน 2 คน

5.2 จำนวนคนงานที่ได้จัดส่งไป สำหรับการจัดส่งคนงานไปทำงานต่างประเทศ ในช่วงปี พ.ศ. 2530 จากการประมาณการของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นผู้ดำเนินการจัดหางาน พบว่า บริษัทจัดหางานที่ตอบแบบสอบถามร้อยละ 40.7 ได้จัดส่งคนงานไปทำงานต่างประเทศในราว 100-299 คน ร้อยละ 20.4 จัดส่งไปไม่ถึง 100 คน ร้อยละ 13 ได้จัดส่งไปประมาณ 300-499 คน และร้อยละ 8.3 ได้จัดส่งไปแล้วประมาณ 500-699 คน รายละเอียดตามตารางที่ 5.24

จำนวนบริษัทจัดหางานที่ตอบแบบสอบถามในข้อนี้มีร้อยละ 84.4 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 128 ราย ส่วนอีกร้อยละ 15.6 ซึ่งไม่ระบุแน่ คัดว่าอาจเนื่องมาจากผู้ตอบแบบสอบถามไม่ทราบจำนวนที่แน่นอนของคนงานที่บริษัทได้จัดส่งไป ซึ่งการตอบคำถามในข้อนี้ต้องอาศัยเวลาในการตรวจสอบอยู่บ้าง

ตารางที่ 5.24 แสดงจำนวนของบริษัทจัดหางาน จำแนกตามจำนวนคนงานที่ได้จัดส่งไป

จำนวนคนงานที่จัดส่งไป	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 100 คน	22	20.4
100 - 299 คน	44	40.7
300 - 499 คน	14	13.0
500 - 699 คน	9	8.3
700 - 899 คน	6	5.6
900 - 10,000 คน	5	4.6
มากกว่า 10,000 คน	8	6.3
รวม	108	100.0

หมายเหตุ : ไม่ระบุจำนวน 20 คน

5.3 ทุนจดทะเบียนในการดำเนินการ โดยส่วนใหญ่ของบริษัทจัดหางานที่ตอบแบบสอบถาม คือ ร้อยละ 70 มีทุนจดทะเบียนในการดำเนินกิจการ 1 ล้านบาท ซึ่งเป็นอัตราขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนดไว้ ร้อยละ 24.4 มีทุนจดทะเบียนมากกว่า 1-3 ล้านบาท และร้อยละ 5.6 มีทุนจดทะเบียนมากกว่า 3 ล้านบาทขึ้นไป (ดูตารางที่ 5.25)



ตารางที่ 5.25 แสดงจำนวนของบริษัทจัดหางาน จำแนกตามทุนจดทะเบียน

ทุนจดทะเบียน	จำนวน	ร้อยละ
1 ล้านบาท	89	70.0
มากกว่า 1-3 ล้านบาท	31	24.4
มากกว่า 3 ล้านบาทขึ้นไป	7	5.6
รวม	127	100.0

หมายเหตุ : ไม่ระบุจำนวน 1 คน

5.4 การขยายกิจการ ในเรื่องของการจัดตั้งสำนักงานสาขา เพื่อขยายกิจการ และสะดวกในการดำเนินงาน กลุ่มตัวอย่างบริษัทจัดหางานร้อยละ 96.1 (123 แห่ง) ตอบว่าไม่มีสำนักงานสาขา มีเพียงร้อยละ 3.9 (5 แห่ง) ที่มีการจัดตั้งสำนักงานสาขาของตน ซึ่งในจำนวนนี้มีบริษัทจัดหางาน 2 แห่ง จัดตั้งสำนักงานสาขาอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร ส่วนบริษัทจัดหางานอีก 3 แห่งนั้นจัดตั้งสำนักงานสาขาในต่างจังหวัด

5.5 จำนวนพนักงานของบริษัท จากการตอบแบบสอบถาม พบว่าร้อยละ 52.0 ของกลุ่มตัวอย่างมีพนักงานในบริษัทอยู่ระหว่าง 5-9 คน ร้อยละ 24.8 มีพนักงานอยู่ระหว่าง 10-14 คน และร้อยละ 15.2 มีพนักงานทำงานในบริษัทไม่เกิน 5 คน ดังตารางที่ 5.26

ตารางที่ 5.26 แสดงจำนวนของบริษัทจัดหางาน จำแนกตามจำนวนพนักงานในบริษัท

จำนวนพนักงานในบริษัท	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 5 คน	19	15.2
5 - 9 คน	65	52.0
10 - 14 คน	31	24.8
15 - 19 คน	8	6.4
20 คนขึ้นไป	2	1.6
รวม	125	100.0

หมายเหตุ : ไม่ระบุจำนวน 3 คน

6. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมาย ในส่วนที่เกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจในเรื่องกฎหมายการจัดหางานต่างประเทศของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า กลุ่มผู้ดำเนินกิจการจัดหางานที่ตอบแบบสอบถามจำนวน 125 คน (ไม่ตอบ 3 คน) ส่วนใหญ่มีความรู้ในเรื่องกฎหมายดี โดยเฉพาะในเรื่องขั้นตอนการจัดหาและจัดส่งคนหางานไปทำงานต่างประเทศ และข้อกำหนดหรือหลักเกณฑ์ในการดำเนินกิจการจัดหางานต่างประเทศ มีผู้ทราบถึงร้อยละ 88 และ 80 ตามลำดับ ส่วนในเรื่องกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานต่างประเทศนั้น มีผู้ทราบน้อยที่สุด คือ ร้อยละ 65.6 ของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 125 คน (ดูตารางที่ 5.27)

อย่างไรก็ตาม เมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มตัวอย่างเจ้าหน้าที่กรมแรงงาน ปรากฏว่าเจ้าหน้าที่ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70 ทราบกฎหมายเกี่ยวกับการจัดหางานต่างประเทศดี โดยเฉพาะในเรื่องอัตราค่าบริการและค่าใช้จ่ายที่กฎหมายกำหนด ซึ่งเจ้าหน้าที่เกือบทั้งหมดที่ตอบแบบสอบถาม คือ ร้อยละ 94.7 ทราบมากที่สุด รองลงมาคือ ข้อกำหนดในการดำเนินกิจการจัดหางาน และขั้นตอนในการจัดส่งคนหางานไปทำงานต่างประเทศ ซึ่งมีผู้ทราบถึงร้อยละ 92.1 และ

84.2 ตามลำดับ ส่วนข้อกฎหมายที่มีเจ้าหน้าที่ที่ทราบน้อยที่สุด คือ เรื่องกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานต่างประเทศ เช่นเดียวกับกลุ่มบริษัทจัดหางาน (ดูตารางที่ 5.27)

ตารางที่ 5.27 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้จัดหางานและเจ้าหน้าที่ที่ทราบกฎหมาย

ข้อกฎหมาย	ผู้จัดหางานที่ทราบ		เจ้าหน้าที่ที่ทราบ	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ข้อกำหนดในการดำเนินกิจการ	100	80.0	35	92.1
ขั้นตอนในการจัดส่งคนหางาน	110	88.0	32	84.2
อัตราค่าบริการและค่าใช้จ่าย	94	75.0	36	94.7
การกำหนดโทษผู้ฝ่าฝืนกฎหมาย	85	68.0	30	78.9
กองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางาน	82	65.6	27	71.1

หมายเหตุ : กลุ่มตัวอย่างผู้จัดหางานจากจำนวนที่ตอบแบบสอบถาม 125 คน กลุ่มเจ้าหน้าที่ที่ตอบจากจำนวนทั้งสิ้น 38 คน



## ส่วนที่ 2 การทดสอบสมมติฐาน

ในส่วนนี้เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อมาตรการต่าง ๆ ของรัฐ ซึ่งจะเป็นการทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยการทดสอบสัดส่วน หรือการทดสอบค่าซี (Z-test) และกำหนดค่าสัดส่วนที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการทดสอบนี้คือ 0.5 (50%) กำหนดค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 นอกจากนี้ยังใช้ค่าความถี่และค่าร้อยละประกอบในการวิเคราะห์ด้วย

### 1. การกำหนดทุนจดทะเบียนในการดำเนินกิจการ

ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างทั้งผู้ดำเนินกิจการจัดหางานและเจ้าหน้าที่กรมแรงงานต่อมาตรการกำหนดให้การดำเนินกิจการจัดหางานต่างประเทศต้องอยู่ในรูปของบริษัทจำกัดและต้องมีหลักทรัพย์หรือทุนจดทะเบียน ไม่น้อยกว่า 1 ล้านบาทนั้น จากกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 165 คน มีผู้เห็นด้วยร้อยละ 83.6 ไม่เห็นด้วยร้อยละ 16.4 เมื่อทำการทดสอบค่าสัดส่วนแล้ว ปรากฏว่าค่าซีที่คำนวณได้ตกอยู่ในเขตวิกฤต ดังนั้นจึงสรุปได้ว่ามาตรการของรัฐในเรื่องนี้ที่เกี่ยวข้องโดยตรงคือ ผู้จัดหางานและเจ้าหน้าที่ของรัฐเห็นด้วยว่าสามารถให้ความคุ้มครองแก่คนหางาน และไม่ก่อให้เกิดปัญหาใด ๆ ในการดำเนินการ (ตารางที่ 5.28 ข้อ 1)

เมื่อจำแนกความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่ม ปรากฏว่ากลุ่มตัวอย่างผู้ดำเนินกิจการจัดหางานและกลุ่มเจ้าหน้าที่ของรัฐต่างก็มีความคิดเห็นสอดคล้องเช่นเดียวกันว่า ข้อกำหนดในเรื่องนี้สามารถให้ความคุ้มครองแก่คนหางานและไม่ก่อให้เกิดปัญหาในการดำเนินการจัดส่งคนหางานไปทำงานต่างประเทศ ดังตารางที่ 5.28 ข้อ 2 และข้อ 3 ตามลำดับ

สำหรับผู้ที่เห็นด้วยกับมาตรการข้อนี้ ในกลุ่มผู้ดำเนินกิจการจัดหางานโดยส่วนใหญ่ เห็นว่าจะเป็นหลักประกันความมั่นคงให้กับบริษัทจัดหางานที่ตั้งขึ้น เหตุผลในลำดับต่อมาคือ เป็นสิ่งที่เหมาะสมสำหรับการดำเนินกิจการนี้ และเหตุผลลำดับที่สามคือ เห็นว่าการกำหนดมาตรการนี้จะเป็นหลักประกันที่ดีสำหรับคนหางานได้ ส่วนกลุ่มเจ้าหน้าที่ที่เห็นด้วยนั้น โดยส่วนใหญ่มีเหตุผลเช่นเดียวกับผู้ดำเนินกิจการจัดหางานดังกล่าวตามลำดับเช่นกัน

ตารางที่ 5.28 แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการกำหนดให้การจัดหางานต้องดำเนินการในรูป  
บริษัทและการกำหนดทุนจดทะเบียน

ความเห็น	จำนวน	ร้อยละ
(1) <u>กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด</u>		
เห็นด้วย	138	83.6
ไม่เห็นด้วย	27	16.4
รวม	165	100.0
$Z = 8.4,$ $Z_{.05} = +1.64$		
(2) <u>กลุ่มผู้จัดหางาน</u>		
เห็นด้วย	111	87.4
ไม่เห็นด้วย	16	12.6
รวม	127	100.0
$Z = 9.4,$ $Z_{.05} = +1.64$		
(3) <u>กลุ่มเจ้าหน้าที่</u>		
เห็นด้วย	27	71.1
ไม่เห็นด้วย	11	28.9
รวม	38	100.0
$Z = 2.6,$ $Z_{.05} = +1.64$		

ผู้ที่ตอบว่าไม่เห็นด้วยกับมาตรการข้อนี้ ในกลุ่มผู้จัดหางานส่วนใหญ่ให้เหตุผลว่าไม่ก่อให้เกิดประโยชน์ใด ๆ ทั้งสิ้น เหตุผลในลำดับต่อมาเห็นว่า มาตรการนี้เป็นการจำกัดการดำเนินกิจการจัดหางานต่างประเทศ และไม่สามารถแก้ไขปัญหาการลอกกลวงเอาเปรียบได้ อย่างไรก็ตาม ในจำนวนผู้จัดหางานที่ตอบว่าไม่เห็นด้วยนี้ มีบางรายได้ให้เหตุผลตรงกันข้ามกับที่กล่าวมาคือ เห็นว่าการกำหนดทุนจดทะเบียนซึ่งต้องมีจำนวนไม่น้อยกว่า 1 ล้านบาท ยิ่งน้อยเกินไปและสำหรับเหตุผลตรงกับกลุ่มตัวอย่าง เจ้าหน้าที่เกือบทั้งหมดที่ตอบว่าไม่เห็นด้วยกับมาตรการนี้

ส่วนทุนจดทะเบียนที่เหมาะสมสำหรับการดำเนินกิจการจัดหางานต่างประเทศ ผู้จัดหางานที่ไม่เห็นด้วยกับมาตรการข้อนี้เห็นว่า รัฐควรกำหนดน้อยกว่า 1 ล้านบาท แต่ส่วนใหญ่ของเจ้าหน้าที่ที่ไม่เห็นด้วยนี้เห็นว่าทุนจดทะเบียนที่เหมาะสมควรเป็นประมาณ 3 ล้านบาท

## 2. การกำหนดหลักประกัน

### 2.1 การกำหนดหลักประกันในการดำเนินกิจการ

จากการที่กฎหมายกำหนดให้ผู้ขออนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานต่างประเทศ ต้องมีหลักประกันไม่น้อยกว่าห้าแสนบาทวางไว้กับนายทะเบียนจัดหางานกลาง เพื่อเป็นหลักประกันการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 164 คน เห็นด้วยร้อยละ 78.7 ไม่เห็นด้วยร้อยละ 21.3 เมื่อคำนวณหาค่า  $\chi^2$  เพื่อทำการทดสอบค่าสัดส่วนแล้ว สรุปได้ว่า มาตรการของรัฐในเรื่องนี้ทั้งผู้ดำเนินการจัดหางานและเจ้าหน้าที่ของรัฐเห็นด้วยว่าสามารถให้ความคุ้มครองแก่คนหางานได้ และไม่ก่อให้เกิดปัญหาในการดำเนินกิจการจัดหางานต่างประเทศ (ตารางที่ 5.29 ข้อ 1)

เมื่อพิจารณาความคิดเห็นของแต่ละกลุ่มที่มีต่อมาตรการข้อนี้ตามตารางที่ 5.29 ข้อ 2 และข้อ 3 แล้ว พบว่าต่างก็มีความคิดเห็นในทางเดียวกันและสอดคล้องกับความคิดเห็นโดยรวมตั้งข้างต้น



ตารางที่ 5.29 แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการกำหนดหลักประกันในการดำเนินกิจการจัดหางาน

ความเห็น	จำนวน	ร้อยละ
(1) <u>กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด</u>		
เห็นด้วย	129	78.7
ไม่เห็นด้วย	35	21.3
รวม	164	100.0
$Z = 7.2, \quad Z_{.05} = +1.64$		
(2) <u>กลุ่มผู้จัดหางาน</u>		
เห็นด้วย	91	72.2
ไม่เห็นด้วย	35	27.8
รวม	126	100.0
$Z = 5.5, \quad Z_{.05} = +1.64$		
(3) <u>กลุ่มเจ้าหน้าที่</u>		
เห็นด้วย	38	100.0
ไม่เห็นด้วย	-	-
รวม	38	100.0
$Z = 6.3, \quad Z_{.05} = +1.64$		

ผู้จัดการงาน ได้ให้เหตุผลที่เห็นด้วยกับข้อกำหนดนี้ว่า หลักประกันนี้จะเป็นหลักประกันที่ดีสำหรับคนหางานเมื่อเกิดปัญหาต่าง ๆ ขึ้นได้ เหตุผลในลำดับรองลงมาเห็นว่า หลักประกันที่บริษัทต้องวางไว้เท่ากับเป็นหลักค้ำประกันการดำเนินงาน ทำให้บริษัทจัดการงานมีความรับผิดชอบมากขึ้น สามารถนำเงินมาใช้ประโยชน์ได้รวดเร็วเมื่อเกิดปัญหา และเป็นการให้ความคุ้มครองคนหางานได้อีกทางหนึ่ง สำหรับเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่เห็นว่า การกำหนดหลักประกันนี้จะเป็นหลักประกันให้กับคนหางานเมื่อเกิดปัญหาต่าง ๆ ในการไปทำงานต่างประเทศและทำให้เกิดความสะดวกรวดเร็วมแรงงานในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น

ส่วนผู้จัดการงานที่ไม่เห็นด้วยกับมาตรการนี้เห็นว่าข้อกำหนดนี้ไม่เป็นธรรมต่อการดำเนินงานจัดการงานและไม่สามารถจะช่วยเหลือแก้ไขปัญหาใด ๆ ที่อาจเกิดขึ้นได้

สำหรับจำนวนเงินหลักประกันที่กฎหมายกำหนดว่าต้องไม่น้อยกว่าห้าแสนบาทนั้น โดยส่วนใหญ่ของผู้จัดการงานเห็นว่า เป็นจำนวนเงินที่เหมาะสมดีแล้ว แต่เกือบทั้งหมดของเจ้าหน้าที่คือประมาณร้อยละ 80 ของผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าจำนวนเงินหลักประกันที่กำหนดยังไม่เหมาะสม โดยเห็นว่าควรกำหนดมากกว่านี้ เป็นประมาณ 1-2 ล้านบาท

## 2.2 การกำหนดหลักประกันสำหรับตัวแทนจัดการงาน

จากตารางที่ 5.30 ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 166 คน มีความคิดเห็นต่อกรณีที่กฎหมายกำหนดให้ผู้รับอนุญาตจัดการงานต้องวางหลักประกันสำหรับตัวแทนจัดการงานแต่ละคนของตน ที่สอดคล้องและเป็นจำนวนเงินคนละห้าหมื่นบาทนั้น ร้อยละ 61.4 เห็นด้วยกับข้อกำหนดนี้ ร้อยละ 38.6 ไม่เห็นด้วย และเมื่อทำการทดสอบค่าสัดส่วนแล้ว ผลปรากฏว่า ทั้งผู้จัดการงานและเจ้าหน้าที่เห็นด้วยว่า การกำหนดให้มีหลักประกันสำหรับตัวแทนจัดการงานสามารถช่วยให้การดำเนินการคุ้มครองแก่คนหางานได้ผลยิ่งขึ้น และไม่ก่อให้เกิดปัญหาในการดำเนินการ

เมื่อจำแนกความคิดเห็นแต่ละกลุ่มที่มีต่อมาตรการนี้ตามตารางที่ 5.30 ข้อ 2 และข้อ 3 พบว่าความคิดเห็นของกลุ่มผู้จัดการงานยังไม่อาจสรุปได้ถึงความคิดเห็นในภาพรวมข้างต้น ขณะที่กลุ่มเจ้าหน้าที่มีความคิดเห็นสอดคล้องกับความคิดเห็นโดยรวมดังกล่าวว่ามาตรการนี้มีส่วนช่วยในการคุ้มครองคนหางานได้

กลุ่มผู้จัดการงานที่ให้เหตุผลว่าเห็นด้วยกับมาตรการนี้ โดยส่วนใหญ่เห็นว่า การวางหลักประกันตัวแทนจัดการงานจะเป็นหลักประกันในการให้ความคุ้มครองคนหางาน ลดการ

ตารางที่ 5.30 แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการกำหนดหลักประกัน สำหรับตัวแทนจัดหางาน

ความเห็น	จำนวน	ร้อยละ
(1) <u>กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด</u>		
เห็นด้วย	102	61.4
ไม่เห็นด้วย	64	38.6
รวม	166	100.0
$Z = 2.5,$		$Z_{.05} = +1.64$
(2) <u>กลุ่มผู้จัดหางาน</u>		
เห็นด้วย	67	52.3
ไม่เห็นด้วย	61	47.7
รวม	128	100.0
$Z = 0.5,$		$Z_{.05} = +1.64$
(3) <u>กลุ่มเจ้าหน้าที่</u>		
เห็นด้วย	35	92.1
ไม่เห็นด้วย	3	7.9
รวม	38	100.0
$Z = 5,$		$Z_{.05} = +1.64$



พลอกลงเอาเปรียบคนทำงานได้ ซึ่งเหตุผลตรงกับเหตุผลของเจ้าหน้าที่ที่เห็นด้วยกับมาตรการนี้เช่นกัน นอกจากนี้กลุ่มเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่ยังมีเหตุผลเพิ่มเติมอีกว่าหลักประกันนี้จะส่งผลให้บริษัทจัดหางานและตัวแทนจัดหางานดำเนินการด้วยความรีบร้อนมากขึ้น

ส่วนกลุ่มผู้จัดหางานที่ไม่เห็นด้วยนั้น โดยส่วนใหญ่เห็นว่าเป็นการทำซ้ำซ้อน เนื่องจากในการดำเนินงานบริษัทย่อมต้องรับผิดชอบต่อคนหางานและผู้ที่เป็นตัวแทนจัดหางานของตนอยู่แล้ว นอกจากนี้บริษัทได้วางหลักประกันการดำเนินการกับนายทะเบียนไปแล้ว

สำหรับจำนวนเงินค่าธรรมเนียมที่กฎหมายกำหนดในการวางหลักประกันตัวแทนจัดหางานนั้น ผู้จัดหางาน โดยส่วนใหญ่ที่เห็นด้วยกับมาตรการนี้เห็นว่า เป็นจำนวนที่เหมาะสมดีแล้ว แต่ในกลุ่มเจ้าหน้าที่กรมแรงงาน โดยส่วนใหญ่เห็นว่ายังไม่เหมาะสม จำนวนเงินที่เหมาะสมตามความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่โดยส่วนใหญ่เห็นว่าควรเพิ่มเป็น 1 แสนบาท ซึ่งเงินจำนวนนี้มีผู้จัดหางานจำนวน 11 รายเห็นด้วย (จากจำนวน 14 รายที่เห็นว่าการกำหนดเงินหลักประกันสำหรับตัวแทนจัดหางานยังไม่เหมาะสม)

ตารางที่ 5.31 แสดงความคิดเห็นกรณีการวางเงินหลักประกันมีผลต่อการกระทำผิดกฎหมายของ  
บริษัทจัดหางาน

ความเห็น	จำนวน	ร้อยละ
(1) <u>กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด</u>		
เห็นด้วย	100	60.6
ไม่เห็นด้วย	65	39.4
รวม	165	100.0
$Z = 2.7, \quad Z_{.05} = +1.64$		
(2) <u>กลุ่มผู้จัดหางาน</u>		
เห็นด้วย	76	59.8
ไม่เห็นด้วย	51	40.2
รวม	127	100.0
$Z = 2.5, \quad Z_{.05} = +1.64$		
(3) <u>กลุ่มเจ้าหน้าที่</u>		
เห็นด้วย	24	63.2
ไม่เห็นด้วย	14	36.8
รวม	38	100.0
$Z = 1.63, \quad Z_{.05} = +1.64$		

### 2.3 ผลที่เกิดจากการวางหลักประกัน

เมื่อพิจารณาถึงมาตรการของรัฐที่กำหนดเกี่ยวกับการวางหลักประกัน ไม่ว่าจะ เป็นหลักประกันการดำเนินงานกิจการจัดการงานหรือหลักประกันตัวแทนจัดการงาน ตามเจตนารมณ์ที่กำหนดมาตรการขึ้นนี้เพื่อให้ เป็นหลักประกันการปฏิบัติตามกฎหมายหรืออาจกล่าวอีกนัยหนึ่งว่า เพื่อช่วยลดการกระทำผิดกฎหมายของบริษัทจัดการงานให้น้อยลง

จากความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้องในการศึกษานี้คือ ผู้จัดการงานและเจ้าหน้าที่กรมแรงงานที่มีต่อประเด็นข้างต้นในทางปฏิบัติ ปรากฏดังตารางที่ 5.31 กล่าวคือโดยส่วนใหญ่ของทั้งสองกลุ่มเห็นด้วยว่า การกำหนดให้มีหลักประกันมีส่วนช่วยลดการกระทำผิดกฎหมายของบริษัทจัดการงาน หรือผู้จัดการงานได้ ซึ่งจะส่งผลต่อการคุ้มครองคนหางานให้ได้ผลดียิ่งขึ้น

เมื่อถามถึงผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติตามมาตรการนี้ ผู้จัดการงานที่ตอบแบบสอบถามโดยส่วนใหญ่ร้อยละ 61.6 เห็นว่าทำให้ปัญหาการหลอกลวงเอาเปรียบลดน้อยลง ลำดับต่อมาร้อยละ 47.2 ของผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่า การวางหลักประกันนี้ ช่วยให้กรมแรงงานควบคุมดูแลและแก้ไขปัญหาได้ดีขึ้น และมีผลให้ตัวแทนจัดการงานน้อยลง ส่วนกลุ่มเจ้าหน้าที่กรมแรงงานร้อยละ 68.4 เห็นพ้องกันว่า มีผลให้การควบคุมดูแลของกรมแรงงานสะดวกขึ้น ลำดับต่อมาร้อยละ 47.3 เห็นว่าทำให้ปัญหาการหลอกลวงเอาเปรียบน้อยลง และตัวแทนจัดการงานลดน้อยลงด้วย (ดูตารางที่ 5.32)

ตารางที่ 5.32 ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลของการกำหนดให้มีการวางหลักประกันในการจัดการงาน

ความคิดเห็น	บริษัทจัดการงาน		เจ้าหน้าที่	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. ปัญหาการหลอกลวงเอาเปรียบน้อยลง	77	61.6	17	47.3
2. กรมแรงงานควบคุมดูแลง่ายขึ้น	59	47.2	26	68.4
3. ตัวแทนจัดการงานน้อยลง	59	47.2	17	47.3



ตารางที่ 5.32 (ต่อ)

ความคิดเห็น	บริษัทจัดหางาน		เจ้าหน้าที่	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
4. การหลีกเลี่ยงกฎหมายน้อยลง	35	28.0	15	39.5
5. ทาคงงานได้ยากขึ้น	24	19.2	-	-
6. ไม่มีผลใด ๆ	8	6.4	-	-

หมายเหตุ:- จากกลุ่มตัวอย่างบริษัทจัดหางานที่ตอบแบบสอบถาม 125 คน

จากกลุ่มเจ้าหน้าที่กรมแรงงานที่ตอบแบบสอบถาม 38 คน

### 3. การกำหนดขั้นตอนการจัดส่งคนหางานไปทำงานต่างประเทศ

จากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างบริษัทจัดหางานจำนวน 106 ราย โดยการลำดับขั้นตอนการดำเนินการของบริษัทในการจัดหาและจัดส่งคนหางานไปทำงานต่างประเทศ เมื่อนำมาเปรียบเทียบกับขั้นตอนตามที่กฎหมายระบุแล้วพบว่า ร้อยละ 63.2 ของบริษัทจัดหางานกลุ่มนี้ ดำเนินการตามขั้นตอนที่กฎหมายกำหนดอย่างถูกต้อง ร้อยละ 27.4 ดำเนินการจัดส่งคนหางานไม่ถูกต้องตามขั้นตอนที่กฎหมายระบุแต่ถือได้ว่าไม่ขัดต่อกฎหมาย โดยดำเนินการในลักษณะสลับขั้นตอนที่ไม่มีผลต่อการลำดับก่อนหลัง หรือที่ไม่เป็นสาระสำคัญ เช่น จัดส่งคนหางานไปทดสอบฝีมือหรือตรวจสุขภาพก่อนการดำเนินการขออนุญาตจัดส่งคนหางานไปต่างประเทศต่อนายทะเบียน เป็นต้น ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 9.4 เป็นกลุ่มที่ดำเนินการจัดส่งไม่ถูกต้องตามขั้นตอนอย่างไม่ถูกกฎหมาย โดยส่วนใหญ่ไม่ดำเนินการในขั้นตอนการขออนุญาตรับสมัครคนหางานต่อนายทะเบียน เมื่อมีตำแหน่งงาน บริษัททำการรับสมัครคนหางานเลย และในบางรายดำเนินการรับสมัครคนหางานก่อนแล้วจึงทำการขออนุญาตต่อนายทะเบียน เป็นต้น

เมื่อถามความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับการหลีกเลี่ยงกฎหมาย ของบริษัทจัดหางานในขั้นตอนการจัดส่งคนหางานไปทำงานต่างประเทศ ปรากฏว่าร้อยละ 83.3 ของ

เจ้าหน้าที่จำนวน 36 คนที่ตอบให้ความเห็นว่าบริษัทจัดหางานสามารถหาช่องทางหลีกเลี่ยงกฎหมายได้ โดยเจ้าหน้าที่ร้อยละ 43.8 (จำนวน 14 คน) ของกลุ่มที่ให้ความเห็นว่าได้นี้ ตอบว่าบริษัทจัดหางานสามารถหลีกเลี่ยงกฎหมายได้ในทุกขั้นตอน ร้อยละ 25 (8 คน) ตอบว่าสามารถหลีกเลี่ยงกฎหมายได้ในขั้นตอนการแสวงหาเอกสารต่อเจ้าหน้าที่ โดยเฉพาะเอกสารเกี่ยวกับสัญญาจ้าง ซึ่งไม่ตรงกับเอกสารจริง ซึ่งคนหางานบางรายทราบและรู้เห็นด้วย หรือจัดทำเอกสารให้คนหางานในลักษณะที่แสดงว่า ไปทำงานด้วยตนเองไม่ผ่านการจัดส่งของบริษัทจัดหางาน นอกจากนี้ เจ้าหน้าที่ที่เหลือมีความเห็นว่า บริษัทสามารถหลีกเลี่ยงได้ในขั้นตอนการอบรมคนหางานก่อนไปทำงานต่างประเทศ โดยส่งบุคคลอื่นมาเข้ารับการอบรมแทน และในขั้นตอนการรับสมัครคนงานอีกขั้นตอนหนึ่งด้วย

สำหรับความคิดเห็นเกี่ยวกับขั้นตอนที่กฎหมายกำหนดนั้น ผู้จัดหางานโดยส่วนใหญ่เห็นว่า การดำเนินการจัดส่งคนหางานตามขั้นตอนที่กำหนดใช้เวลาดำเนินการนานไม่ทันกับความต้องการของนายจ้าง ขั้นตอนการดำเนินการมีความยุ่งยากซับซ้อน และมีกฎ ระเบียบ มากมายเกินไป แต่สำหรับกลุ่มตัวอย่างเจ้าหน้าที่โดยส่วนใหญ่เห็นพ้องกันว่าขั้นตอนตามที่กฎหมายกำหนดนั้นมีความเหมาะสมดีแล้ว ดังรายละเอียดการแสดงความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างในตารางที่ 5.33

ตารางที่ 5.33 แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการกำหนดขั้นตอนการจัดส่งคนหางานไปทำงานต่างประเทศ

ความคิดเห็นเกี่ยวกับ ขั้นตอนการจัดส่งคนหางาน	บริษัทจัดหางาน		เจ้าหน้าที่	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. ใช้เวลาดำเนินการนานไม่ทันความต้องการ	118	92.9	9	23.7
2. มีความยุ่งยาก ซับซ้อน	93	73.2	7	18.4
3. มีกฎ ระเบียบ มากมายทำให้ลำบาก	84	66.1	4	10.5
4. ขั้นตอนที่กำหนดเหมาะสมดีแล้ว	7	5.5	23	60.5

## ตารางที่ 5.33 (ต่อ)

ความคิดเห็นเกี่ยวกับ ขั้นตอนการจัดส่งคนทำงาน	บริษัทจัดหางาน		เจ้าหน้าที่	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
5. ระบบงานล้าสมัยใช้เอกสารมากเกินไป ความจำเป็น	6	4.7	2	5.3
6. มีความสะดวก รวดเร็ว	3	2.4	3	7.9
7. เจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอทำงาน	3	2.4	1	2.6

หมายเหตุ :- จากบริษัทจัดหางานที่ตอบจำนวน 127 คน

จากเจ้าหน้าที่กรมแรงงานที่ตอบจำนวน 38 คน

เมื่อพิจารณาจากความคิดเห็นของกลุ่มผู้จัดหางานและเจ้าหน้าที่กรมแรงงานเกี่ยวกับมาตรการของรัฐ ในการกำหนดขั้นตอนการจัดส่งคนทำงานไปทำงานต่างประเทศดังกล่าวข้างต้นแล้ว อาจสรุปได้ว่า ขั้นตอนการจัดส่งที่กฎหมายกำหนดนี้มีผลให้การคุ้มครองคนทำงานได้ผลดีขึ้น เนื่องจาก ปัญหาการดำเนินการจัดส่ง โดยการหลีกเลี่ยงกฎหมายมีอยู่ไม่มากนักประกอบกับความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ที่เห็นว่า การหลีกเลี่ยงกฎหมายบางราย คนทำงานมีส่วนร่วมด้วย ฉะนั้น หากบริษัทจัดหางานจะดำเนินการหลีกเลี่ยงกฎหมาย โดยมีผลต่อการหลอกลวงคนทำงานด้วยคงมิใช่เรื่องง่าย

สำหรับประเด็นปัญหาในการดำเนินการกันเนื่องมาจากขั้นตอนที่กำหนดนี้ ตามความคิดเห็นของผู้จัดหางานเกือบทั้งหมดที่ตอบแบบสอบถาม เห็นว่าขั้นตอนนี้ยังมีปัญหาในการดำเนินการอยู่ ในขณะที่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าเหมาะสมดีแล้วไม่ก่อให้เกิดปัญหาในการดำเนินการแก่ผู้จัดส่งแต่อย่างใด



#### 4. การกำหนดค่าบริการและค่าใช้จ่าย

ตามข้อกำหนดของกฎหมายเกี่ยวกับค่าบริการที่ผู้จัดหางานจะเรียกเก็บจากคนหางานเป็นค่าตอบแทนได้ จะต้องไม่เกินจำนวนค่าจ้างรายเดือนที่คนหางานจะได้รับจากนายจ้างในเดือนแรก สำหรับสัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาไม่น้อยกว่าหนึ่งปี แต่ถ้ระยะเวลาการจ้างน้อยกว่าหนึ่งปีให้เก็บค่าบริการลดลงตามส่วน

จากตารางที่ 5.34 แสดงความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับการกำหนดอัตราค่าบริการตั้งข้างต้น ซึ่งผลจากการทดสอบสัดส่วนปรากฏว่า ค่าที่ที่คำนวณได้อยู่นอกเขตวิกฤตินั้นคือ ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างโดยรวมทั้งหมด และเฉพาะในกลุ่มผู้ดำเนินกิจการจัดหางาน และกลุ่มเจ้าหน้าที่ยังไม่สามารถสรุปได้ว่า อัตราค่าบริการที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมสำหรับการดำเนินกิจการจัดหางานไปต่างประเทศ

ประเด็นสำคัญที่ผู้จัดหางานและเจ้าหน้าที่ได้ให้ความคิดเห็นว่าค่าบริการที่กำหนดยังไม่เหมาะสม ก็คืออัตราที่กำหนดนี้ไม่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง เนื่องจากค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ในปัจจุบันสูงขึ้น โดยเฉพาะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการจัดหาตำแหน่งงาน อย่างไรก็ตามในจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามที่ไม่เห็นด้วยนี้ มีบางราย(ผู้จัดหางาน 8 คน เจ้าหน้าที่ 3 คน) กลับมีความเห็นว่าอัตราแล้วยังสูงเกินไป

ค่าบริการที่เหมาะสมตามความเห็นของผู้ที่ไม่เห็นด้วยกับอัตราปัจจุบันนี้ โดยส่วนใหญ่ของผู้ที่ตอบทั้งสองกลุ่มเห็นว่าควรปล่อยให้ไปตามสภาพความเป็นจริงของตลาดแรงงาน ลำดับต่อมาคือ ให้บริษัทจัดหางานและคนหางานตกลงกันเอง ซึ่งประเด็นหลังนี้เป็นความคิดเห็นของผู้จัดหางานเป็นส่วนใหญ่

ตารางที่ 5.34 แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการกำหนดอัตราค่าบริการ

ความเห็น	จำนวน	ร้อยละ
(1) <u>กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด</u>		
เห็นด้วย	58	35.8
ไม่เห็นด้วย	104	64.2
รวม	162	100.0
$Z = -2.5,$ $Z_{.05} = +1.64$		
(2) <u>กลุ่มผู้จัดการงาน</u>		
เห็นด้วย	44	35.5
ไม่เห็นด้วย	80	64.5
รวม	124	100.0
$Z = -2.5,$ $Z_{.05} = +1.64$		
(3) <u>กลุ่มเจ้าหน้าที่</u>		
เห็นด้วย	14	36.8
ไม่เห็นด้วย	24	63.2
รวม	38	100.0
$Z = -1.75,$ $Z_{.05} = +1.64$		

ตารางที่ 5.35 แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการกำหนดเงินค่าใช้จ่ายที่เรียกเก็บจากคนหางานได้

ความเห็น	จำนวน	ร้อยละ
(1) <u>กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด</u>		
เห็นด้วย	123	76.9
ไม่เห็นด้วย	37	23.1
รวม	160	100.0
$Z = 6.7,$		$Z_{.05} = +1.64$
(2) <u>กลุ่มผู้จัดหางาน</u>		
เห็นด้วย	96	78.7
ไม่เห็นด้วย	26	21.3
รวม	122	100.0
$Z = 7.2,$		$Z_{.05} = +1.64$
(3) <u>กลุ่มเจ้าหน้าที่</u>		
เห็นด้วย	27	71.1
ไม่เห็นด้วย	11	28.9
รวม	38	100.0
$Z = 2.6,$		$Z_{.05} = +1.64$



นอกจากการกำหนดอัตราค่าบริการแล้ว กฎหมายยังได้กำหนดค่าใช้จ่ายอื่นที่ผู้จัดหางานจะสามารถเรียกเก็บจากคนหางานได้ คือ ค่าทดสอบฝีมือ ค่าตรวจสุขภาพ และค่าเดินทาง ไปทำงานของคนหางาน

จากตารางที่ 5.35 จะเห็นได้ว่าผู้สอบแบบสอบถามร้อยละ 76.9 เห็นด้วยกับการกำหนดให้ผู้จัดหางานเรียกเก็บเงินค่าใช้จ่ายอื่น ๆ (ค่าทดสอบฝีมือ ค่าตรวจสุขภาพ และค่าเดินทาง) จากคนหางานได้ และเมื่อทำการทดสอบค่าสัดส่วนจากความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างแล้ว สรุปผลได้ว่าการกำหนดค่าใช้จ่ายที่บริษัทจัดหางานจะเรียกเก็บจากคนหางานได้ไม่มีส่วนช่วยในการคุ้มครองคนหางานและไม่เป็นปัญหาในการดำเนินการแต่อย่างใด

ผู้ตอบแบบสอบถามที่เห็นด้วยกับมาตรการของรัฐในเรื่องนี้ ส่วนหนึ่งได้ให้เหตุผลว่าค่าใช้จ่ายที่กฎหมายกำหนดนี้เป็นค่าใช้จ่ายที่คนหางานควรรับผิดชอบเอง เนื่องจากเป็นประโยชน์ต่อตัวคนหางานโดยตรง และนายจ้างไม่จ่ายให้ในปัจจุบัน นอกจากนี้ยังเป็นการคุ้มครองคนหางานมิให้เสียค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการนี้มากเกินไป ส่วนผู้ที่ไม่เห็นด้วยกับข้อกำหนดนี้ในกลุ่มผู้จัดหางานที่ให้เหตุผลส่วนใหญ่เห็นว่า อัตราที่กฎหมายกำหนดให้เรียกเก็บได้ยังไม่ตรงกับความเป็นจริง แต่ในกลุ่มเจ้าหน้าที่แล้วเห็นว่า ค่าใช้จ่ายในเรื่องเหล่านี้ผู้จัดส่งควรรับผิดชอบเอง นอกจากเหตุผลเหล่านี้แล้วยังมีเหตุผลที่น่าสนใจประการหนึ่งในกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่ไม่แน่ใจกับมาตรการในเรื่องนี้คือ ผู้ที่ไม่แน่ใจมีความเห็นว่า ค่าใช้จ่ายเหล่านี้เป็นสิ่งเหมาะสมที่คนหางานควรจ่าย แต่ในอีกทางหนึ่งการกำหนดเช่นนี้อาจมีผลให้บริษัทจัดหางานเรียกเก็บเงินเกินจำนวนที่คนงานควรต้องจ่ายตามความจริงได้

สำหรับจำนวนเงินที่กฎหมายกำหนดให้เรียกเก็บได้นี้ ผู้ตอบแบบสอบถามโดยส่วนใหญ่ทั้งในกลุ่มบริษัทจัดหางาน และเจ้าหน้าที่เห็นว่าอัตรานี้เหมาะสมดีแล้ว ส่วนผู้ที่เห็นว่าไม่เหมาะสม (ผู้จัดหางาน 23 ราย เจ้าหน้าที่ 6 ราย) ส่วนใหญ่เห็นว่าค่าทดสอบฝีมือควรกำหนดให้เรียกเก็บได้ไม่เกิน 300 บาท ค่าตรวจสุขภาพควรกำหนดไม่ต่ำกว่า 600 บาท และค่าเดินทางควรกำหนดให้เก็บได้ตามความเป็นจริงที่จ่ายไป

##### 5. การควบคุมการโฆษณาจัดหางาน

ในการจะรับสมัครคนหางานหรือประกาศรับสมัครเป็นการล่วงหน้า ตลอดจนจะทำการโฆษณาเกี่ยวกับการจัดหางาน กฎหมายได้มีข้อกำหนดให้ผู้จัดหางานหรือบริษัทจัดหางานต้องยื่น

ตารางที่ 5.36 แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อกำหนดให้ผู้จัดหางานต้องขออนุญาตก่อนทำการประกาศ หรือโฆษณาเกี่ยวกับการจัดหางาน

ความเห็น	จำนวน	ร้อยละ
(1) <u>กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด</u>		
เห็นด้วย	93	56.4
ไม่เห็นด้วย	72	43.6
รวม	165	100.0
$Z = 2,$ $Z_{.05} = +1.64$		
(2) <u>กลุ่มผู้จัดหางาน</u>		
เห็นด้วย	60	46.9
ไม่เห็นด้วย	68	53.1
รวม	128	100.0
$Z = -0.8,$ $Z_{.05} = +1.64$		
(3) <u>กลุ่มเจ้าหน้าที่</u>		
เห็นด้วย	33	89.2
ไม่เห็นด้วย	4	10.8
รวม	37	100.0
$Z = 4.9,$ $Z_{.05} = +1.64$		

คำขออนุญาตในการดำเนินการดังกล่าวต่อนายทะเบียนก่อน ซึ่งมาตรการของรัฐในเรื่องนี้ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งกลุ่มบริษัทจัดหางาน และเจ้าหน้าที่ร้อยละ 56.4 เห็นด้วยกับข้อกำหนดนี้ ดังตารางที่ 5.36 และเมื่อทำการทดสอบค่าสัดส่วนแล้ว ค่าซีที่คำนวณได้ตกอยู่ในเขตวิกฤต จึงสรุปได้ว่า มาตรการควบคุมเกี่ยวกับการประกาศรับสมัคร หรือการโฆษณาจัดหางานมีส่วนช่วยในการป้องกันปัญหาการหลอกลวงเอาเปรียบคนหางานได้

เมื่อพิจารณาความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่มเกี่ยวกับมาตรการในเรื่องนี้ จะพบว่ากลุ่มบริษัทจัดหางานที่เห็นด้วยกับข้อกำหนดนี้มีจำนวนร้อยละ 46.9 ในขณะที่กลุ่มเจ้าหน้าที่ของรัฐเห็นด้วยกับมาตรการนี้ถึงร้อยละ 89.2 และเมื่อทำการทดสอบค่าสัดส่วนของแต่ละกลุ่มแล้ว ปรากฏว่ายังไม่สามารถสรุปความเห็นของกลุ่มผู้จัดหางานได้ว่า มาตรการมีส่วนช่วยในการป้องกันปัญหาการหลอกลวงเอาเปรียบคนหางานได้ แต่ในกลุ่มเจ้าหน้าที่มีความเห็นสอดคล้องกับความคิดเห็นในภาพรวมดังข้างต้น

โดยเหตุผลของผู้ที่เห็นด้วยกับมาตรการนี้ ทั้งกลุ่มบริษัทจัดหางาน และเจ้าหน้าที่ ส่วนใหญ่ของผู้ที่ตอบให้เหตุผลว่า มาตรการนี้จะช่วยป้องกันปัญหาการหลอกลวงเอาเปรียบ และการโฆษณาที่เกินความเป็นจริงได้ ส่วนผู้ที่ไม่เห็นด้วยกับมาตรการนี้ในกลุ่มบริษัทจัดหางานส่วนใหญ่ เห็นว่า การขออนุญาตจากนายทะเบียนก่อนจะทำการรับสมัคร ประกาศหรือโฆษณาได้นั้น ทำให้เกิดความล่าช้า ไม่ทันเหตุการณ์ ไม่ทันต่อความต้องการของนายจ้าง และเป็นการทำให้เกิดความยุ่งยากมากขึ้น

อย่างไรก็ตาม ผู้วิจัยได้ถามย้ำความคิดเห็นต่อมาตรการนี้ในประเด็นที่กรมแรงงาน ต้องทำการตรวจข้อความที่จะประกาศ/โฆษณาเกี่ยวกับการจัดหางานก่อน จะมีผลให้ปัญหาการหลอกลวงเอาเปรียบคนหางานลดลงหรือไม่ เพื่อช่วยให้การทดสอบสมมุติฐานชัดเจนขึ้น ปรากฏว่าผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 164 คนเห็นด้วย ร้อยละ 65.2 ว่าการตรวจข้อความก่อนที่จะออกประกาศ/โฆษณาจะช่วยให้ปัญหาการหลอกลวงลดน้อยลงได้ และเมื่อทำการทดสอบสัดส่วนเกี่ยวกับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ดังตารางที่ 5.37 สรุปผลได้ว่า ทั้งผู้จัดหางานและเจ้าหน้าที่กรมแรงงานมีความเห็นสอดคล้องกันว่ามาตรการนี้มีส่วนช่วยในการดำเนินการป้องกันและปราบปรามการหลอกลวงเอาเปรียบคนหางานได้ผลยิ่งขึ้น ซึ่งข้อสรุปนี้สอดคล้องกับข้อสรุปในประเด็นแรกที่กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดเห็นว่ามาตรการควบคุมการโฆษณา โดยให้ผู้จัดหางานยื่นขออนุญาตต่อนายทะเบียนก่อนทำการรับสมัคร หรือประกาศล่วงหน้าหรือโฆษณาจะช่วยป้องกันปัญหาการหลอกลวงได้



ตารางที่ 5.37 แสดงความคิดเห็นกรณีการควบคุมการประกาศ/โฆษณาที่มีผลต่อการลดปัญหาการ  
หลอกลวง

ความเห็น	จำนวน	ร้อยละ
(1) <u>กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด</u>		
เห็นด้วย	107	65.2
ไม่เห็นด้วย	57	34.8
รวม	164	100.0
$Z = 3.8,$		$Z_{.05} = +1.64$
(2) <u>กลุ่มผู้จัดการงาน</u>		
เห็นด้วย	80	63.0
ไม่เห็นด้วย	47	37.0
รวม	127	100.0
$Z = 3.2,$		$Z_{.05} = +1.64$
(3) <u>กลุ่มเจ้าหน้าที่</u>		
เห็นด้วย	27	73.0
ไม่เห็นด้วย	10	27.0
รวม	37	100.0
$Z = 2.9,$		$Z_{.05} = +1.64$

### 6. การตรวจสอบการดำเนินงานกิจการจัดหางาน

จากความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับมาตรการควบคุมการดำเนินงานกิจการของบริษัทจัดหางาน โดยการให้เจ้าหน้าที่ของรัฐ (กรมแรงงาน) ออกตรวจสอบดูแลการดำเนินงานกิจการของบริษัทจัดหางานนั้น ในกลุ่มผู้จัดหางานเกือบครึ่งหนึ่งคือ ร้อยละ 48.8 เห็นว่าเจ้าหน้าที่กรมแรงงานควรออกตรวจสอบบริษัทจัดหางานแห่งละ 1-2 ครั้งต่อปี รองลงร้อยละ 26 ให้ความเห็นว่าไม่มีความจำเป็นต้องออกตรวจสอบ ส่วนเฉพาะในกลุ่มเจ้าหน้าที่ที่มีความคิดเห็นค่อนข้างแตกต่างกันในสัดส่วนที่ใกล้เคียงกันกล่าวคือ ร้อยละ 36.8 เห็นว่าควรตรวจสอบบริษัทจัดหางานเดือนละครั้ง ร้อยละ 28.9 เห็นว่าควรออกตรวจปีละ 1-2 ครั้ง และร้อยละ 26.3 เห็นว่าควรตรวจบริษัทจัดหางานแห่งละ 3-4 ครั้งต่อปี (ดูตารางที่ 5.38)

ตารางที่ 5.38 แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการควบคุมโดยการให้เจ้าหน้าที่ออกตรวจสอบการดำเนินงานกิจการจัดหางาน

จำนวนความถี่ที่ควรออกตรวจ	บริษัทจัดหางาน		เจ้าหน้าที่	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1-2 ครั้งต่อปี	60	48.8	11	28.9
3-4 ครั้งต่อปี	14	11.4	10	26.3
5-6 ครั้งต่อปี	5	4.1	2	5.3
เดือนละครั้ง	12	9.7	14	36.8
ไม่จำเป็นต้องตรวจสอบ	32	26.0	1	2.6
รวม	123	100.0	38	100.0

โดยสรุปความคิดเห็นของบริษัทจัดหางานและเจ้าหน้าที่โดยส่วนใหญ่ประมาณร้อยละ 80 จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม 161 คน เห็นว่ารัฐควรมีเจ้าหน้าที่ออกตรวจสอบดูแลการดำเนินกิจการจัดหางานของเอกชน ถึงแม้ว่าจำนวนครั้งที่ควรออกดำเนินการตรวจสอบนั้นจะมีความเห็นที่แตกต่างกันไปซึ่งอาจเนื่องมาจากความแตกต่างของบทบาทหน้าที่แต่ละบุคคลรวมทั้งความแตกต่างของกลุ่มตัวอย่างด้วย

ดังนั้นจากแนวทางความคิดเห็นข้างต้น สรุปได้ว่ามาตรการควบคุมโดยการให้อำนาจเจ้าหน้าที่ของรัฐตรวจสอบการดำเนินกิจการจัดหางานของเอกชนช่วยให้การดำเนินการป้องกันและปราบปรามการหลอกลวง ได้ผลยิ่งขึ้น

#### 7. การตั้งด่านตรวจสอบคนหางานที่จะเดินทางไปทำงานต่างประเทศ

จากตารางที่ 5.39 ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 165 คนเห็นด้วยร้อยละ 70.9 ว่า การตั้งด่านตรวจคนหางานที่จะเดินทางไปทำงานต่างประเทศสามารถป้องกันปัญหาการหลอกลวงได้ และเมื่อทำการทดสอบค่าสัดส่วน ปรากฏว่า ค่าซีที่คำนวณได้มากกว่าค่าซีที่ระดับนัยสำคัญ .05 จึงสรุปได้ว่า มาตรการควบคุมโดยการตั้งด่านตรวจคนหางานที่จะเดินทางไปต่างประเทศ มีส่วนช่วยให้การดำเนินการป้องกันและปราบปรามการหลอกลวง ได้ผลยิ่งขึ้น

เมื่อจำแนกความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่มแล้ว ผลสรุปความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการนี้ ไม่มีความแตกต่างจากความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดในภาพรวมดังข้างต้น (ตารางที่ 5.39 ข้อ 2 และ 3)

จากคำถามที่ว่า การจัดตั้งด่านตรวจเพื่อตรวจสอบคนหางานที่จะเดินทางไปส่งผลให้บริษัทจัดหางานประสบปัญหาในการดำเนินการหรือไม่ ในกลุ่มตัวอย่างผู้ดำเนินกิจการจัดหางานจำนวน 125 คน ร้อยละ 60.8 (76 คน) ตอบว่าไม่ก่อให้เกิดปัญหาแต่อย่างใด ที่เหลือร้อยละ 39.2 (49 คน) ตอบว่าต้องประสบปัญหา ซึ่งปัญหาส่วนใหญ่เนื่องมาจากการดำเนินการของเจ้าหน้าที่ ณ ด่านตรวจ โดยประมาณร้อยละ 80 ของผู้จัดหางานที่ประสบปัญหาตอบว่าเจ้าหน้าที่มีความเข้มงวดและจุกจิกในปัญหาเล็กน้อยเกินควร การดำเนินการของเจ้าหน้าที่มีความล่าช้า และบางครั้งทำให้คนหางานไม่สามารถเดินทางได้ด้วยเหตุเล็กน้อย นอกจากนี้ที่เหลือนี้มีความเห็นว่าการจัดตั้งด่านตรวจก่อให้เกิดความยุ่งยากสับสนในการเดินทางและเป็นการเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ทุจริตได้ง่าย



ตารางที่ 5.39 แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการป้องกันปัญหาการลอบกลวง โดยการตั้งด่านตรวจ  
คนทำงาน

ความเห็น	จำนวน	ร้อยละ
(1) <u>กลุ่มตัวค่างทั้งหมด</u>		
เห็นด้วย	117	70.9
ไม่เห็นด้วย	48	29.1
รวม	165	100.0
$Z = 5.2,$ $Z_{.05} = +1.64$		
(2) <u>กลุ่มผู้จัดทำงาน</u>		
เห็นด้วย	81	63.8
ไม่เห็นด้วย	46	36.2
รวม	127	100.0
$Z = 3.1,$ $Z_{.05} = +1.64$		
(3) <u>กลุ่มเจ้าหน้าที่</u>		
เห็นด้วย	36	94.7
ไม่เห็นด้วย	2	5.3
รวม	38	100.0
$Z = 5.6,$ $Z_{.05} = +1.64$		

ส่วนในกลุ่มเจ้าหน้าที่ร้อยละ 52.6 (20 คน) ให้ความเห็นว่าการจัดตั้งด่านตรวจไม่ก่อให้เกิดปัญหาในการดำเนินการจัดส่งของบริษัทจัดหางาน ร้อยละ 39.5 (15 คน) ตอบว่าก่อให้เกิดปัญหา ซึ่งเจ้าหน้าที่ได้ให้ความเห็นว่า เป็นปัญหาเกี่ยวกับความยุ่งยากซับซ้อนในการเดินทางของคนหางาน นอกจากนั้นปัญหาที่เกิดขึ้นกับบริษัทจัดหางานส่วนใหญ่มักเป็นบริษัทจัดหางานที่มีการดำเนินการหลีกเลี่ยงกฎหมายเท่านั้น ส่วนเจ้าหน้าที่ที่เหลืออีกร้อยละ 7.9 (3 คน) ตอบว่าไม่แน่ใจในประเด็นนี้

#### 8. การกำหนดโทษ

สำหรับบทกำหนดโทษผู้กระทำความผิดกฎหมายตามพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 มีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดร้อยละ 46 (จากจำนวน 161 คน) เห็นด้วยกับข้อกำหนดโทษผู้ฝ่าฝืนหรือหลีกเลี่ยงกฎหมาย ที่เหลือเกินกว่าครึ่งคือร้อยละ 54 ไม่เห็นด้วย และเมื่อทำการทดสอบค่าสัดส่วนปรากฏว่า ค่าซีที่คำนวณได้อยู่นอกเขตวิกฤต จึงไม่สามารถสรุปได้ว่าบทกำหนดโทษผู้จัดหางานที่ดำเนินการโดยไม่ชอบด้วยกฎหมายมีความเหมาะสม และมีส่วนส่งผลให้การป้องกันและการปราบปรามหลอกลวง ได้ผลยิ่งขึ้น (ตารางที่ 5.40 ข้อ 1)

แต่เมื่อจำแนกความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างผู้จัดหางานและกลุ่มตัวอย่างเจ้าหน้าที่ออกจากกัน ตามตารางที่ 5.40 ข้อ 2 และข้อ 3 จะเห็นได้ว่าทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน โดยสรุปจากการทดสอบค่าสัดส่วน กลุ่มผู้จัดหางานไม่เห็นด้วยกับบทลงโทษที่กฎหมายกำหนดในปัจจุบัน ในขณะที่กลุ่มเจ้าหน้าที่เห็นว่ามีเหมาะสมสามารถส่งผลให้การป้องกันและปราบปรามได้ผลยิ่งขึ้น

สำหรับในกลุ่มผู้จัดหางานที่เห็นว่าบทกำหนดโทษยังไม่เหมาะสมนี้ ได้มีผู้ให้ความเห็นเพิ่มเติมโดยส่วนใหญ่ว่าควรมีการลดโทษลง และควรกำหนดบทลงโทษสำหรับความผิดอันเนื่องมาจากคนหางานด้วย นอกจากนั้นผู้จัดหางานบางรายมีความเห็นว่า ควรเพิ่มโทษให้หนักขึ้นสำหรับผู้จัดหางานที่มีเจตนากระทำการฝ่าฝืนข้อกำหนดของกฎหมาย

ตารางที่ 5.40 แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับเกณฑ์กำหนดโทษผู้จัดหางาน

ความเห็น	จำนวน	ร้อยละ
(1) <u>กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด</u>		
เห็นด้วย	74	46.0
ไม่เห็นด้วย	87	54.0
รวม	161	100.0
$Z = -1,$ $Z_{.05} = +1.64$		
(2) <u>กลุ่มผู้จัดหางาน</u>		
เห็นด้วย	47	38.2
ไม่เห็นด้วย	76	61.8
รวม	123	100.0
$Z = -2.6,$ $Z_{.05} = +1.64$		
(3) <u>กลุ่มเจ้าหน้าที่</u>		
เห็นด้วย	27	71.1
ไม่เห็นด้วย	11	28.9
รวม	38	100.0
$Z = 2.6,$ $Z_{.05} = +1.64$		



### 9. กองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานต่างประเทศ

มาตรการช่วยเหลือคนหางานที่ประสบปัญหาโดยการจัดตั้งกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานต่างประเทศมีผู้เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยในจำนวนที่ใกล้เคียงกัน คือร้อยละ 50.3 เห็นว่ากองทุนนี้สามารถให้ความช่วยเหลือคนหางานได้ และร้อยละ 49.7 เห็นว่าไม่สามารถช่วยเหลือคนหางานที่ประสบปัญหาได้ตามวัตถุประสงค์ที่มุ่งหมาย เมื่อทำการทดสอบสัดส่วนแล้วไม่อาจสรุปผลได้ว่ามาตรการช่วยเหลือคนหางานโดยการจัดตั้งกองทุนมีส่วนส่งผลต่อการคุ้มครองคนหางานได้ (ตารางที่ 5.41 ข้อ 1)

แต่เมื่อทำการเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างผู้จัดหางาน และเจ้าหน้าที่พบว่า กลุ่มผู้จัดหางานโดยส่วนใหญ่มากกว่าครึ่งคือร้อยละ 57.8 เห็นว่า การจัดตั้งกองทุนนี้ไม่สามารถให้ความช่วยเหลือคนหางานที่ประสบปัญหาได้ ส่วนในกลุ่มเจ้าหน้าที่โดยส่วนใหญ่ร้อยละ 78.4 เห็นว่ากองทุนนี้ ให้ความช่วยเหลือแก่คนหางานได้ตามวัตถุประสงค์ และผลจากการทดสอบสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่มนี้ ปรากฏว่า ความคิดเห็นกลุ่มผู้จัดหางานสอดคล้องกับความคิดเห็นในภาพรวมตั้งข้างต้น กล่าวคือไม่อาจสรุปได้ว่า กองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานต่างประเทศมีส่วนช่วยในการคุ้มครองคนหางาน แต่ในกลุ่มเจ้าหน้าที่กรมแรงงานมีความคิดเห็นตรงกันข้ามว่ากองทุนนี้มีส่วนช่วยเหลือและส่งผลให้การคุ้มครองคนหางานได้ผลยิ่งขึ้น

สำหรับความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับมาตรการช่วยเหลือคนหางานในรูปกองทุนนี้ในกลุ่มผู้จัดหางานที่ตอบส่วนใหญ่เห็นว่ากองทุนนี้จะช่วยได้มาก ในกรณีที่คนหางานประสบปัญหาและหาผู้รับผิดชอบไม่ได้ ส่วนเจ้าหน้าที่ที่ให้ความเห็นส่วนใหญ่เห็นว่าช่วยได้บ้างกรณีหาผู้รับผิดชอบไม่ได้เช่นกัน แต่ยังมีปัญหาเกี่ยวกับการดำเนินการที่มีความยุ่งยาก ลำช้า และมีข้อจำกัดในการใช้เงินกองทุนนี้ ส่วนความคิดเห็นที่ว่ากองทุนนี้ไม่สามารถช่วยเหลือคนหางานได้ตามวัตถุประสงค์นั้น กลุ่มผู้จัดหางานเห็นว่าเนื่องจากไม่สามารถนำเงินกองทุนนี้ออกมาใช้ได้ตามความต้องการ นอกจากนั้นผู้จัดหางานหลายรายคิดว่ากองทุนนี้ไม่สามารถจะช่วยเหลืออะไรได้เพราะไม่เคยได้รับทราบข่าวสารเกี่ยวกับการช่วยเหลือจากกองทุนนี้เลย

เมื่อถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้จ่ายเงินกองทุนนี้ ว่า ควรมีการใช้จ่ายนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดหรือไม่ โดยส่วนใหญ่ของผู้ตอบแบบสอบถามของทั้งสองกลุ่มเห็นว่า ไม่ควรมีการใช้จ่ายนอกเหนือจากข้อกำหนดของกฎหมายที่ระบุไว้

ต่อกรณีการกำหนดให้ผู้จัดหางานต้องเป็นผู้ส่งเงินเข้ากองทุนนี้สำหรับคนหางานที่

ตารางที่ 5.41 แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการช่วยเหลือคนหางานโดยการจัดตั้งกองทุนฯ

ความเห็น	จำนวน	ร้อยละ
(1) <u>กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด</u>		
เห็นด้วย	83	50.3
ไม่เห็นด้วย	82	49.7
รวม	165	100.0
$Z = 0,$ $Z_{.05} = +1.64$		
(2) <u>กลุ่มผู้จัดหางาน</u>		
เห็นด้วย	54	42.2
ไม่เห็นด้วย	74	57.8
รวม	128	100.0
$Z = -1.8,$ $Z_{.05} = +1.64$		
(3) <u>กลุ่มเจ้าหน้าที่</u>		
เห็นด้วย	29	78.4
ไม่เห็นด้วย	8	21.6
รวม	37	100.0
$Z = 3.5,$ $Z_{.05} = +1.64$		

ตนจัดส่งนั้น ร้อยละ 62.7 ของผู้จัดหางานที่ตอบแบบสอบถามจำนวน 126 คน และร้อยละ 86.5 ของเจ้าหน้าที่ที่ตอบจำนวน 37 คน เห็นว่าการกำหนดให้ผู้จัดหางานเป็นผู้จ่ายเงินเข้ากองทุนเหมาะสมดีแล้ว

ส่วนข้อกำหนดเกี่ยวกับจำนวนเงินที่จะต้องจัดส่งเข้ากองทุน ซึ่งมีอัตราที่แตกต่างกันตามประเทศที่คนงานไปทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมากกว่าครึ่งของทั้งสองกลุ่มคือ ผู้จัดหางาน ร้อยละ 66.4 และเจ้าหน้าที่ร้อยละ 78.4 เห็นด้วยว่า อัตราที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมดีแล้วเนื่องจากเป็นอัตราที่พอเพียงสำหรับการนำไปใช้ในการช่วยเหลือแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับคนหางาน สำหรับผู้ที่ไม่เห็นด้วยกับการกำหนดในในกลุ่มผู้จัดหางานเห็นว่ารัฐควรกำหนดจำนวนเงินให้เป็นอัตราเดียวกันทุกประเทศ

10. ความคิดเห็นที่มีต่อมาตรการทางกฎหมายมีความสัมพันธ์กับกลุ่มที่เกี่ยวข้อง  
(สถานะของกลุ่ม)

ตารางที่ 5.42 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสถานะของกลุ่มกับความคิดเห็นที่มีต่อมาตรการตามกฎหมาย

(1) การกำหนดทุนจดทะเบียนในการดำเนินกิจการจัดหางาน

สถานะของกลุ่ม	ความคิดเห็น		รวม
	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	
ผู้จัดหางาน	111	16	127
เจ้าหน้าที่ของรัฐ	27	11	38
รวม	138	27	165

$$\chi^2 = 5.71, \quad df = 1, \quad \chi^2_{.05}(1) = 3.84$$



ตารางที่ 5.42 (ต่อ)

(2) การกำหนดหลักประกันในการดำเนินกิจการจัดหางาน

สถานะของกลุ่ม	ความคิดเห็น		รวม
	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	
ผู้จัดหางาน	91	35	126
เจ้าหน้าที่ของรัฐ	98	-	38
รวม	129	35	164

$$x^2 = 11.81, \quad df = 1, \quad x^2_{.05}(1) = 3.84$$

(3) การกำหนดหลักประกันสำหรับตัวแทนจัดหางาน

สถานะของกลุ่ม	ความคิดเห็น		รวม
	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	
ผู้จัดหางาน	67	61	128
เจ้าหน้าที่ของรัฐ	35	3	38
รวม	102	64	166

$$x^2 = 19.55, \quad df = 1, \quad x^2_{.05}(1) = 3.84$$

## ตารางที่ 5.42 (ต่อ)

(4) การกำหนดขั้นตอนการจัดส่งคนทำงานไปทำงานต่างประเทศ

ความคิดเห็นเกี่ยวกับ ขั้นตอนการจัดส่งคนงาน	ผู้จัดหางาน		เจ้าหน้าที่		$\chi^2$
	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	
ใช้เวลาดำเนินการนาน	118	9	9	29	75.25
ยุ่งยาก ซับซ้อน	93	34	7	31	36.80
มีกฎระเบียบมากมาย	84	43	4	34	36.37
ขั้นตอนเหมาะสมดีแล้ว	7	120	23	15	55.86
ใช้เอกสารมากเกินไป	6	121	2	36	0.09*
สะดวกรวดเร็ว	3	124	3	35	1.21*
เจ้าหน้าที่ยังไม่เพียงพอ	3	124	1	37	0.25*

$$\chi^2_{.05}(1) = 3.84, \quad df = 1$$

(5) การกำหนดอัตราค่าบริการจัดหางาน

สถานะของกลุ่ม	ความคิดเห็น		รวม
	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	
ผู้จัดหางาน	44	80	124
เจ้าหน้าที่	14	24	38
รวม	58	104	162

$$\chi^2 = 0.02, \quad df = 1, \quad \chi^2_{.05}(1) = 3.84$$

ตารางที่ 5.42 (ต่อ)

(6) การกำหนดเงินค่าใช้จ่ายที่เรียกเก็บจากคนหางานได้

สถานะของกลุ่ม	ความคิดเห็น		รวม
	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	
ผู้จัดหางาน	96	26	122
เจ้าหน้าที่	27	11	38
รวม	123	37	160

$$x^2 = 0.53, \quad df = 1, \quad x^2_{.05}(1) = 3.84$$

(7) การควบคุมโฆษณาเกี่ยวกับการจัดหางาน

สถานะของกลุ่ม	ความคิดเห็น		รวม
	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	
ผู้จัดหางาน	60	68	128
เจ้าหน้าที่	33	4	37
รวม	93	72	165

$$x^2 = 20.91, \quad df = 1, \quad x^2_{.05}(1) = 3.84$$



## ตารางที่ 5.42 (ต่อ)

(8) การตรวจสอบการดำเนินงานกิจการจัดการงานของเจ้าหน้าที่

สถานะของกลุ่ม	ความคิดเห็น					รวม
	1-2 ครั้ง/ปี	3-4 ครั้ง/ปี	5-6 ครั้ง/ปี	เดือนละครั้ง	ไม่ต้องตรวจ	
ผู้จัดหางาน	60	14	5	12	32	123
เจ้าหน้าที่	11	10	2	14	1	38
รวม	71	24	7	26	33	161

$$\chi^2 = 27.96, \quad df = 4, \quad \chi^2_{.05}(4) = 9.48$$

(9) การจัดตั้งด่านตรวจ

สถานะของกลุ่ม	ความคิดเห็น		รวม
	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	
ผู้จัดหางาน	81	46	127
เจ้าหน้าที่	36	2	38
รวม	117	48	165

$$\chi^2 = 13.58, \quad df = 1, \quad \chi^2_{.05}(1) = 3.84$$

## ตารางที่ 5.42 (ต่อ)

(10) การกำหนดโทษผู้จัดหางานที่ดำเนินการไม่ถูกต้องตามกฎหมาย

สถานะของกลุ่ม	ความคิดเห็น		รวม
	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	
ผู้จัดหางาน	47	76	123
เจ้าหน้าที่	27	11	38
รวม	74	87	161

$$x^2 = 12.60, \quad df = 1, \quad x^2_{.05}(1) = 3.84$$

(11) การช่วยเหลือคนหางานโดยการจัดตั้งกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานฯ

สถานะของกลุ่ม	ความคิดเห็น		รวม
	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	
ผู้จัดหางาน	54	74	128
เจ้าหน้าที่	29	8	37
รวม	83	82	165

$$x^2 = 15.05, \quad df = 1, \quad x^2_{.05}(1) = 3.84$$

จากตารางที่ 5.42 ข้อ 1, 2, 3, 7, 8, 9, 10 และ 11 ค่า  $x^2$  ที่คำนวณได้มากกว่าค่า  $x^2$  จากตารางที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 นั่นคือ ความคิดเห็นที่มีต่อมาตรการทางกฎหมายในเรื่องการกำหนดทุนจดทะเบียน การกำหนดหลักประกัน การควบคุมโฆษณาเกี่ยวกับการจัดหางาน การออกตรวจสอบการดำเนินงานกิจการจัดหางานของเจ้าหน้าที่ การกำหนดโทษผู้จัดหางานที่ดำเนินการไม่ถูกต้องตามกฎหมาย การจัดตั้งด่านตรวจ และเรื่องกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานต่างประเทศ กับสถานะของกลุ่มที่เกี่ยวข้องมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงสรุปได้ว่า ความคิดเห็นต่อมาตรการทางกฎหมายของรัฐในประเด็นดังกล่าวกับสถานะของกลุ่มที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายมีความสัมพันธ์กัน หรืออีกนัยหนึ่งก็คือความเห็นที่แสดงออกของแต่ละกลุ่มจะแปรผันไปตามสถานภาพของกลุ่ม

ส่วนข้อ 5 และ 6 จากตารางที่ 5.42 ค่า  $x^2$  ที่คำนวณได้น้อยกว่าค่า  $x^2$  จากตาราง นั่นคือ ความคิดเห็นในเรื่องการกำหนดอัตราค่าบริการจัดหางานและการกำหนดค่าใช้จ่ายที่บริษัทเรียกเก็บจากคนหางานได้ กับสถานะของกลุ่มมีความสัมพันธ์กันอย่างไรไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จึงสรุปได้ว่า ความคิดเห็นที่มีต่อมาตรการของรัฐเกี่ยวกับ 2 เรื่องนี้ไม่มีความสัมพันธ์กับสถานะกลุ่มที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับกฎหมาย

สำหรับข้อ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินการตามขั้นตอนการจัดส่งคนหางานที่รัฐกำหนดนั้น มีความคิดเห็นบางประเด็นไม่มีความสัมพันธ์กับสถานะของกลุ่ม คือ ความเห็นที่ว่า การดำเนินการตามขั้นตอนที่รัฐกำหนดนี้ใช้เอกสารมากเกินไป มีความสะดวกรวดเร็ว และเห็นว่าเจ้าหน้าที่ยังไม่เพียงพอกับงาน ส่วนความเห็นที่ว่าขั้นตอนที่กำหนดใช้เวลาดำเนินการนาน มีความยุ่งยากซับซ้อน มีกฎระเบียบมากมาย และความเห็นที่ว่าขั้นตอนเหมาะสมดีแล้วนั้น มีความสัมพันธ์กับสถานะของกลุ่มที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับกฎหมาย (ค่า  $x^2$  คำนวณ > ค่า  $x^2$  จากตาราง)



ส่วนที่ 3 การคุ้มครองคนหางาน

สำหรับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการหลอกลวงเอาเปรียบคนหางานและการคุ้มครองคนหางานภายใต้มาตรการของรัฐตามกฎหมายฉบับปัจจุบัน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นดังนี้

ตารางที่ 5.43 แสดงจำนวนและร้อยละเกี่ยวกับความเห็นที่ว่าปัญหาการหลอกลวงยังคงเป็นปัญหาสำคัญอยู่

ความคิดเห็น	ผู้จัดหางาน		เจ้าหน้าที่		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	3	2.4	-	-	3	1.8
ไม่เห็นด้วย	14	11.2	7	18.4	21	12.9
ไม่แน่ใจ	25	20.0	1	2.6	26	16.0
เห็นด้วย	73	58.4	21	55.3	94	57.7
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	10	8.0	9	23.7	19	11.7
รวม	125	100.0	38	100.0	163	100.0

$$X^2 = 13.8, df = 4, X^2_{.05} (4) = 9.48$$

จากคำถามที่ว่าปัญหาการหลอกลวงเอาเปรียบคนหางานยังคงเป็นปัญหาสำคัญในการไปทำงานต่างประเทศของคนหางานอยู่ในปัจจุบัน ทั้งผู้จัดหางานและเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่ร้อยละ 69.4 เห็นด้วย ร้อยละ 14.7 ไม่เห็นด้วย และที่เหลือร้อยละ 16.0 ไม่แน่ใจ ดังตารางที่ 5.43

เมื่อแยกความคิดเห็นในประเด็นนี้ ออกตามประเภทของกลุ่ม ปรากฏว่าผู้จัดหางานที่ตอบแบบสอบถามมากกว่าครึ่งคือ ร้อยละ 66.4 เห็นด้วย ร้อยละ 13.6 ไม่เห็นด้วย และ ร้อยละ 20 ไม่แน่ใจ ส่วนเจ้าหน้าที่ที่เห็นด้วยกับคำถามนี้ มีจำนวนถึงร้อยละ 79 ไม่เห็นด้วยมีจำนวนร้อยละ 18.4 และที่ไม่แน่ใจมีเพียงร้อยละ 2.6 เท่านั้น โดยความคิดเห็นในประเด็นนี้มีความแตกต่างกันไปตามสถานะของกลุ่ม ( $\chi^2 > \chi^2_{0.95}$ )

ตารางที่ 5.44 แสดงจำนวน และร้อยละเกี่ยวกับความคิดเห็นที่ว่ากฎหมายว่ามีความเหมาะสมในการคุ้มครองคนหางานหรือไม่

ความคิดเห็น	ผู้จัดหางาน		เจ้าหน้าที่		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เหมาะสมอย่างยิ่ง	10	7.8	2	5.3	12	7.2
ไม่เหมาะสม	50	39.1	13	34.2	63	38.0
ไม่แน่ใจ	31	24.2	9	23.7	40	24.1
เหมาะสม	34	26.6	14	36.8	48	28.9
เหมาะสมอย่างยิ่ง	3	2.3	-	-	3	1.8
รวม	128	100.0	38	100.0	166	100.0

$$\chi^2 = 2.41, df = 4, \chi^2_{.05} (4) = 9.48$$

เมื่อถามความเห็นเกี่ยวกับกฎหมายฉบับปัจจุบัน (พ.ร.บ. จัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528) ว่ามีความเหมาะสมในการคุ้มครองคนหางาน โดยเฉพาะการป้องกันการหลอกลวงเอาเปรียบหรือไม่ ผู้จัดหางานและเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่ร้อยละ 35.2 ตอบว่ายังไม่เหมาะสม ที่

เห็นว่าเหมาะสมมีจำนวนร้อยละ 30.7 และที่ยังไม่แน่ใจว่ากฎหมายฉบับนี้เหมาะสมหรือไม่ มีจำนวนถึงร้อยละ 24.1 (ตารางที่ 5.44)

เมื่อจำแนกความคิดเห็นของแต่ละกลุ่มออกจากกันพบว่า แต่ละกลุ่มมีความเห็นสอดคล้องกับความคิดเห็นในภาพรวมดังข้างต้น กล่าวคือ กลุ่มผู้จัดหางานส่วนใหญ่ร้อยละ 46.9 เห็นว่ายังไม่เหมาะสม ร้อยละ 28.9 เห็นว่าเหมาะสม และร้อยละ 24.2 ยังไม่แน่ใจ ส่วนกลุ่มเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่ร้อยละ 39.5 เห็นว่ากฎหมายฉบับปัจจุบันนี้ยังไม่เหมาะสมในการคุ้มครองคนหางาน เช่นกัน และในจำนวนที่ใกล้เคียงกันคือร้อยละ 36.8 เห็นว่าเหมาะสมดี ส่วนที่ไม่แน่ใจมีจำนวนร้อยละ 23.7

ต่อความคิดเห็นในประเด็นนี้ กลุ่มผู้จัดหางานและกลุ่มเจ้าหน้าที่มีความเห็นไม่แตกต่างกัน ( $\chi^2 < \chi^2_{0.95}$ )

สำหรับเหตุผลประกอบความคิดเห็นในเรื่องนี้ ผู้ที่เห็นว่ากฎหมายฉบับนี้ไม่เหมาะสมสำหรับการคุ้มครองคนหางานเฉพาะในกลุ่มผู้จัดหางานที่ตอบส่วนใหญ่เห็นว่า กฎหมายฉบับปัจจุบันมุ่งให้ความคุ้มครองคนหางานเพียงฝ่ายเดียว จึงส่งผลให้คนหางานใช้ประโยชน์จากกฎหมายย้อนกลับมาเอาเปรียบผู้จัดหางานได้ เหตุผลต่อมาผู้จัดหางานเห็นว่า กฎหมายยังควบคุมปัญหาได้ไม่ทั่วถึง ไม่เหมาะสมกับสภาพความเป็นจริงในปัจจุบันและไม่รัดกุมพอยังมีช่องว่างให้ผู้จัดหางานหลีกเลี่ยงได้ ส่วนในกลุ่มเจ้าหน้าที่ที่ให้เหตุผลว่ากฎหมายฉบับนี้ยังไม่เหมาะสมในการคุ้มครองคนหางาน โดยส่วนใหญ่ได้แสดงความเห็นว่า เนื่องจากกฎหมายยังไม่รัดกุมพอยังมีช่องทางให้ผู้ดำเนินกิจการจัดหางานหลีกเลี่ยงได้

สำหรับเหตุผลของผู้ที่ไม่แน่ใจว่ากฎหมายนี้จะสามารถป้องกันปัญหาการหลอกลวงเอาเปรียบได้หรือไม่นั้น ในกลุ่มผู้จัดหางานเห็นว่าปัจจุบันปัญหาการหลอกลวงที่เกิดโดยส่วนใหญ่แล้วมิได้มาจากผู้จัดหางาน เหตุผลรองลงมาของผู้จัดหางานที่ตอบว่าไม่แน่ใจคือ ผู้จัดหางานเห็นว่าปัญหาการหลอกลวงเอาเปรียบยังคงมีอยู่เสมอ ส่วนกลุ่มเจ้าหน้าที่ที่ตอบว่าไม่แน่ใจมีเหตุผลสอดคล้องกับผู้จัดหางานในประเด็นหนึ่งที่ว่าปัญหาการหลอกลวงเอาเปรียบยังคงปรากฏให้เห็นอยู่เสมอ นอกจากนี้ยังมีข้อคิดเห็นเพิ่มอีกว่าปัญหาการหลอกลวงที่เกิดในปัจจุบัน ในข้อเท็จจริงแล้ว บางรายคนหางานให้ความร่วมมือกับผู้จัดส่งเอง และอีกประการหนึ่งคือ กฎหมายฉบับปัจจุบันยังไม่ได้ป้องกันแก้ไขปัญหาเรื่อง "สาย"



เมื่อแยกรายละเอียดปัญหาการหลอกลวงเอาเปรียบออกเป็นประเด็นหลัก ๆ เพื่อถก  
 ความคิด เห็นว่ากฎหมายที่ใช้อยู่ในปัจจุบันสามารถแก้ไขและป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้นในแต่ละเรื่อง  
 เหล่านี้ได้หรือไม่ พบว่า

ก. ปัญหา เรื่องสำนักงานจัดหางานที่ตั้งขึ้น โดยไม่ถูกกฎหมาย

ตารางที่ 5.45 แสดงจำนวนและร้อยละ เกี่ยวกับความเห็นที่ว่ากฎหมายสามารถแก้ไขป้องกัน  
 ปัญหาสำนักงานจัดหางานเถื่อน ได้หรือไม่

ความคิดเห็น	ผู้จัดหางาน		เจ้าหน้าที่		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ช่วยไม่ได้เลย	4	3.1	-	-	4	2.4
ช่วยไม่ค่อยได้	12	9.4	2	5.3	14	8.5
ไม่แน่ใจ	2	1.6	-	-	2	1.2
ช่วยได้บ้าง	46	36.2	15	39.5	61	37.0
ช่วยได้มาก	63	49.6	21	55.3	84	50.9
รวม	127	100.0	38	100.0	165	100.0

$$X^2 = 3.02, df = 4, X^2_{.05} (4) = 9.48$$

จากตารางที่ 5.45 ผู้ตอบแบบสอบถามทั้ง 2 กลุ่มส่วนใหญ่ร้อยละ 87.9 เห็น  
 ว่ากฎหมายที่ใช้ในปัจจุบันสามารถช่วยแก้ไขและป้องกันปัญหาเรื่องสำนักงานเถื่อนได้ มีเพียงร้อยละ  
 10.9 เท่านั้นที่เห็นว่าช่วยไม่ได้

เฉพาะความคิดเห็นในกลุ่มผู้จัดหางานประมาณครึ่งหนึ่งคือร้อยละ 49.6 ที่ตอบแบบสอบถามเห็นว่ากฎหมายช่วยแก้ไขปัญหานี้ได้มาก ร้อยละ 36.2 เห็นว่าสามารถช่วยได้บ้าง ร้อยละ 9.4 เห็นว่าช่วยไม่ค่อยได้ และร้อยละ 3.1 เห็นว่าช่วยไม่ได้เลย

ส่วนกลุ่มเจ้าหน้าที่ที่ตอบจำนวนมากกว่าครึ่งคือร้อยละ 55.3 เห็นว่ากฎหมายช่วยป้องกันปัญหาเรื่องนี้ได้มาก ร้อยละ 39.5 เห็นว่ามีส่วนช่วยได้บ้าง และร้อยละ 5.3 เห็นว่าช่วยไม่ค่อยได้

โดยสรุปแล้วทั้ง 2 กลุ่มมีความคิดเห็นต่อประเด็นนี้ไม่แตกต่างกัน ( $\chi^2 < \chi^2_{0.95}$ )

ข. ปัญหาคนหางานจ่ายค่าบริการเกินกว่าที่กำหนด

ตารางที่ 5.46 แสดงจำนวนและร้อยละเกี่ยวกับความคิดเห็นที่ว่ากฎหมายฉบับปัจจุบันสามารถแก้ไขป้องกันปัญหาการจ่ายค่าบริการเกินกว่าที่กฎหมายกำหนดได้หรือไม่

ความคิดเห็น	ผู้จัดหางาน		เจ้าหน้าที่		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ช่วยไม่ได้เลย	38	31.1	15	39.5	53	33.1
ช่วยไม่ค่อยได้	31	25.4	12	31.6	43	26.9
ไม่แน่ใจ	2	1.6	1	2.6	3	1.9
ช่วยได้บ้าง	43	35.2	10	26.3	53	33.1
ช่วยได้มาก	8	6.6	-	-	8	5.0
รวม	122	100.0	38	100.0	160	100.0

$$\chi^2 = 4.36, df = 4, \chi^2_{.05} (4) = 9.48$$

จากตารางที่ 5.46 กรณีคนหางานจ่ายค่าบริการเกินกว่าอัตราที่กฎหมายกำหนด ทั้งผู้จัดหางานและเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่ร้อยละ 60.0 มีความเห็นว่ากฎหมายฉบับปัจจุบันไม่สามารถช่วยแก้ไขและป้องกันปัญหานี้ได้ ที่เหลือร้อยละ 38.1 เห็นว่ากฎหมายช่วยแก้ไขปัญหานี้ได้ และร้อยละ 1.9 ตอบว่าไม่แน่ใจ

เมื่อจำแนกความคิดเห็นของแต่ละกลุ่มพบว่าผู้จัดหางานร้อยละ 35.2 เห็นว่ากฎหมายช่วยแก้ไขปัญหานี้ได้บ้าง รองลงมาร้อยละ 31.1 เห็นว่าช่วยไม่ได้เลย ร้อยละ 25.4 ตอบว่าช่วยไม่ค่อยได้ ร้อยละ 6.6 เห็นว่าช่วยได้มาก และร้อยละ 1.6 เท่านั้นที่ไม่แน่ใจ

ส่วนเจ้าหน้าที่ ร้อยละ 39.5 เห็นว่ากฎหมายช่วยป้องกันปัญหานี้ไม่ได้เลย รองลงมาร้อยละ 31.1 เห็นว่าช่วยไม่ค่อยได้ และร้อยละ 26.3 เห็นว่ามีส่วนช่วยได้บ้างเท่านั้น

สำหรับความคิดเห็นต่อประเด็นข้างสองกลุ่มมีความเห็นไม่แตกต่างกัน

( $\chi^2 < \chi^2_{0.95}$ )



ด. ปัญหาคนหางานงานต้องเสียค่าใช้จ่ายมากเกินไป

ตารางที่ 5.47 แสดงจำนวนและร้อยละเกี่ยวกับความคิดเห็นที่ว่ากฎหมายสามารถช่วยแก้ไขปัญหานี้  
ปัญหาที่คนหางานต้องเสียค่าใช้จ่ายมากเกินไปหรือไม่

ความคิดเห็น	ผู้จัดหางาน		เจ้าหน้าที่		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ช่วยไม่ได้เลย	39	32.2	13	34.2	52	32.7
ช่วยไม่ค่อยได้	29	24.0	11	29.0	40	25.1
ไม่แน่ใจ	10	8.3	1	2.6	11	6.9
ช่วยได้บ้าง	34	28.1	13	34.2	47	29.6
ช่วยได้มาก	9	7.4	-	-	9	5.7
รวม	121	100.0	38	100.0	159	100.0

$$X^2 = 4.84, df = 4, X^2_{.05} (4) = 9.48$$

จากตาราง 5.47 ความคิดเห็นของทั้งผู้จัดหางานและเจ้าหน้าที่โดยส่วนใหญ่ ร้อยละ 57.8 เห็นว่ากฎหมายไม่สามารถช่วยแก้ไขปัญหานี้ เรื่องที่คนหางานต้องเสียค่าใช้จ่ายต่าง ๆ มากเกินกว่าที่ควรได้ และที่เห็นว่าสามารถช่วยได้มีจำนวนร้อยละ 35.3 ส่วนอีกร้อยละ 6.9 ไม่แน่ใจในเรื่องนี้

เมื่อจำแนกแต่ละกลุ่มออกจากกัน จะเห็นได้ว่าแต่ละกลุ่มมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน โดยผู้จัดหางานส่วนใหญ่ร้อยละ 32.2 เห็นว่ากฎหมายฉบับนี้ช่วยคนหางานมิให้เสียค่าใช้จ่ายมากเกินไปไม่ได้เลย ร้อยละ 24.0 ตอบว่าช่วยไม่ค่อยได้ ร้อยละ 28.1 เห็นว่า

ช่วยได้บ้าง และมีผู้จัดการงานที่ตอบแบบสอบถามร้อยละ 7.4 เห็นว่ากฎหมายฉบับช่วยแก้ปัญหานี้ได้มาก ส่วนกลุ่มเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่ร้อยละ 34.2 เห็นว่าช่วยไม่ได้เลย และในจำนวนที่เท่ากันคือ ร้อยละ 34.2 มีความเห็นค่อนข้างไปทางบวกคือเห็นว่าการกฎหมายช่วยได้บ้าง และอีกร้อยละ 29 เห็นว่าช่วยไม่ค่อยได้

โดยสรุปแล้วความคิดเห็นต่อประเด็นปัญหานี้ ทั้งสองกลุ่มมีความเห็นไม่แตกต่างกัน

$$(x^2 < x^2_{0.95})$$

### ง. ปัญหาคนหางานเดินทางไปแล้วไม่มีงานทำ

ตารางที่ 5.48 แสดงจำนวนและร้อยละเกี่ยวกับความเห็นที่ว่ากฎหมายสามารถช่วยแก้ไขป้องกันปัญหาการเดินทางไปแล้วไม่มีงานจริงได้หรือไม่

ความคิดเห็น	ผู้จัดการงาน		เจ้าหน้าที่		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ช่วยไม่ได้เลย	9	7.4	3	7.9	12	7.5
ช่วยไม่ค่อยได้	13	10.8	3	7.9	16	10.1
ไม่แน่ใจ	4	3.3	-	-	4	2.5
ช่วยได้บ้าง	54	44.6	21	55.3	75	47.2
ช่วยได้มาก	41	33.9	11	28.9	52	32.7
รวม	121	100.0	38	100.0	159	100.0

$$X^2 = 2.4, df = 4, X^2_{.05}(4) = 9.48$$

จากตารางที่ 5.48 สำหรับปัญหาคนหางานเดินทางไปแล้วปรากฏว่าไม่มีงานจริง  
 กฎหมายปัจจุบันจะแก้ไขป้องกันปัญหานี้ได้หรือไม่ ทั้งผู้จัดหางานและเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่ร้อยละ  
 79.9 เห็นว่าสามารถช่วยได้ ร้อยละ 17.6 เห็นว่าช่วยไม่ได้

โดยกลุ่มผู้จัดหางานร้อยละ 44.6 เห็นว่าช่วยได้บ้างร้อยละ 33.9 เห็นว่าช่วย  
 ได้มาก ร้อยละ 10.8 เห็นว่าช่วยไม่ค่อยได้และร้อยละ 7.4 เห็นว่าช่วยไม่ได้เลย

ส่วนเจ้าหน้าที่ซึ่งมากกว่าครึ่งหนึ่งคือร้อยละ 55.3 เห็นว่ากฎหมายช่วยแก้ไขป้อง  
 กันปัญหาได้บ้าง ร้อยละ 28.9 เห็นว่าช่วยได้มาก และในจำนวนที่เท่ากันคือร้อยละ 7.9 เห็น  
 ว่าช่วยไม่ค่อยได้และช่วยไม่ได้เลย

ความคิดเห็นของทั้ง 2 กลุ่มต่อประเด็นนี้ไม่มีความแตกต่างกัน ( $\chi^2 < \chi^2_{0.95}$ )



- จ. ปัญหาการหลอกลวง โดยตั้งสำนักงานรับสมัครคนงานเก็บค่าบริการแล้วปิดสำนักงานหนีไป

ตารางที่ 5.49 แสดงจำนวนและร้อยละเกี่ยวกับความคิดเห็นที่ว่ากฎหมายช่วยแก้ไขป้องกันปัญหาการหลอกลวง โดยตั้งสำนักงานเก็บค่าบริการแล้วปิดสำนักงานหนีไป

ความคิดเห็น	ผู้จัดหางาน		เจ้าหน้าที่		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ช่วยไม่ได้เลย	17	14.0	6	15.5	23	14.5
ช่วยไม่ค่อยได้	18	14.9	8	21.1	26	16.4
ไม่แน่ใจ	3	2.5	1	2.6	4	2.5
ช่วยได้บ้าง	39	32.2	15	39.5	54	34.0
ช่วยได้มาก	44	36.4	8	21.1	52	32.7
รวม	121	100.0	38	100.0	159	100.0

$$\chi^2 = 3.26, df = 4, \chi^2_{.05}(4) = 9.48$$

จากตารางที่ 5.49 ทั้งผู้จัดหางานและเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่ร้อยละ 66.7 มีความเห็นว่ากฎหมายฉบับที่ปัจจุบันสามารถช่วยแก้ไขป้องกันปัญหาการหลอกลวงในลักษณะของการตั้งสำนักงานรับสมัครคนงานเก็บค่าบริการเสร็จแล้วปิดสำนักงานหนีไปได้ ส่วนผู้ที่เห็นว่าช่วยไม่ได้มีจำนวนร้อยละ 30.9

เมื่อจำแนกความเห็นของแต่ละกลุ่มพบว่า ผู้จัดหางานร้อยละ 36.4 และร้อยละ 32.2 เห็นว่ากฎหมายช่วยแก้ไขปัญหานี้ได้มากและช่วยได้บ้างตามลำดับ ส่วนอีกร้อยละ 14.9 และ

ร้อยละ 14 เห็นว่าช่วยไม่ค่อยได้และช่วยไม่ได้เลย ส่วนเจ้าหน้าที่ร้อยละ 39.5 เห็นว่ากฎหมายนี้ช่วยแก้ไขป้องกันปัญหาได้บ้าง ร้อยละ 21.1 เห็นว่าช่วยได้มาก ร้อยละ 21.1 เห็นว่าช่วยไม่ค่อยได้และร้อยละ 15.8 เห็นว่าช่วยไม่ได้เลย

ความคิดเห็นต่อประเด็นนี้ กลุ่มผู้จัดหางานและกลุ่มเจ้าหน้าที่ไม่มีความแตกต่างกัน ( $\chi^2 < \chi^2_{0.95}$ )

จ. ปัญหาการหลอกลวงที่เกิดจาก "สาย" หรือตัวแทนจัดหางาน

ตารางที่ 5.50 แสดงจำนวนและร้อยละ เกี่ยวกับความคิดเห็นที่ว่ากฎหมายสามารถช่วยแก้ไขป้องกันปัญหาการหลอกลวงจากสายได้หรือไม่

ความคิดเห็น	ผู้จัดหางาน		เจ้าหน้าที่		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ช่วยไม่ได้เลย	30	24.2	9	23.7	39	24.1
ช่วยไม่ค่อยได้	29	23.4	14	36.8	43	26.6
ไม่แน่ใจ	7	5.6	1	2.6	8	4.9
ช่วยได้บ้าง	31	25.0	11	29.0	42	25.9
ช่วยได้มาก	27	21.8	3	7.9	30	18.5
รวม	124	100.0	38	100.0	162	100.0

$$\chi^2 = 5.72, df = 4, \chi^2_{.05} (4) = 9.48$$

จากตารางที่ 5.50 ทั้งผู้จัดการงานและเจ้าหน้าที่ประมาณครึ่งหนึ่งคือร้อยละ 50.7 มีความเห็นว่ากฎหมายฉบับนี้ไม่สามารถช่วยป้องกันปัญหาการหลอกลวงที่เกิดจาก "สาย" หรือตัวแทนจัดหางานได้ ส่วนที่เหลือร้อยละ 44.4 ตอบว่าสามารถช่วยแก้ไขป้องกันปัญหานี้ได้

เฉพาะกลุ่มผู้จัดการงานมีความคิดเห็นต่อประเด็นปัญหานี้ใกล้เคียงกันกล่าวคือ ร้อยละ 25 เห็นว่าสามารถช่วยได้บ้าง ร้อยละ 24.2 ตอบว่าช่วยไม่ได้เลย ร้อยละ 23.4 ตอบว่าช่วยไม่ค่อยได้และร้อยละ 21.8 ตอบว่าช่วยได้มาก

ในกลุ่มเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่ร้อยละ 36.8 เห็นว่ากฎหมายช่วยแก้ไขปัญหาการหลอกลวงในลักษณะนี้ไม่ค่อยได้ ร้อยละ 29 เห็นว่าช่วยได้บ้าง ร้อยละ 23.7 เห็นว่าช่วยแก้ไขปัญหานี้ไม่ได้เลย และร้อยละ 7.9 เห็นว่าช่วยได้มาก

โดยสรุปแล้วความคิดเห็นต่อประเด็นนี้ของกลุ่มผู้จัดการงาน และกลุ่มเจ้าหน้าที่ไม่มี ความแตกต่างกัน ( $\chi^2 < \chi^2_{0.95}$ )



#### ส่วนที่ 4 ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ

ในส่วนนี้จะเห็นความคิดเห็นทั้งของผู้จัดงานและเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคในการจัดงานต่างประเทศและปัญหาอุปสรรคในการแก้ไขปัญหาการหลอกลวงเอาเปรียบ รวมทั้งข้อเสนอแนะที่ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่ากรมแรงงานควรปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้การบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น

##### 1. ปัญหาสำคัญในการจัดงานต่างประเทศ โดยทั่วไป

ตารางที่ 5.51 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการจัดงานต่างประเทศ

ปัญหาสำคัญในการจัดงาน ต่างประเทศ	ผู้จัดงาน		เจ้าหน้าที่		รวม	
	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
การหลอกลวงเอาเปรียบ คนหางาน	59 (46.8)	67 (53.2)	33 (86.8)	5 (13.2)	92 (56.1)	72 (43.9)
ค่าจ้างมีแนวโน้มลดลง	117 (92.9)	9 (7.1)	37 (97.4)	1 (2.6)	154 (93.9)	10 (6.1)
ความต้องการแรงงานจากต่าง- ประเทศลดลง	96 (76.2)	30 (23.8)	31 (81.6)	7 (18.4)	127 (77.4)	37 (22.6)
กฎหมายไม่เอื้ออำนวยในการจัด- งาน	86 (68.3)	40 (31.7)	5 (13.2)	33 (86.8)	91 (55.5)	73 (44.5)
กรมแรงงานทำงานล่าช้า	104 (82.5)	22 (17.5)	5 (13.2)	33 (86.8)	109 (66.5)	55 (33.5)

จากตารางที่ 5.51 การพิจารณาความคิดเห็นโดยรวมทั้งผู้จัดหางานและเจ้าหน้าที่จะเห็นว่าปัญหาการล่อกลวงเอาเปรียบ ปัญหาค่าจ้างที่มีแนวโน้มลดลง ความต้องการแรงงานจากต่างประเทศลดลง กฎหมายไม่เอื้ออำนวยในการจัดหางานต่างประเทศ และการที่กรมแรงงานทำงานล่าช้าไม่ทันต่อความต้องการ ปัญหาดังกล่าวเหล่านี้เป็นปัญหาที่สำคัญในปัจจุบัน โดยผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยมากกว่าครึ่งหนึ่งทั้งสิ้นซึ่งอาจลำดับความสำคัญได้ดังนี้คือ ปัญหาเรื่องค่าจ้างมีแนวโน้มลดลง เป็นปัญหาสำคัญลำดับแรกมีผู้เห็นด้วยร้อยละ 93.9 ปัญหาลำดับที่สองคือ ความต้องการแรงงานจากต่างประเทศมีแนวโน้มลดลง มีผู้เห็นด้วยร้อยละ 77.4 ลำดับที่สามคือ เรื่องการทำงานของกรมแรงงานมีความล่าช้า (ร้อยละ 66.5) ลำดับที่สี่คือ ปัญหาการล่อกลวงเอาเปรียบคนหางาน (ร้อยละ 56.1) และปัญหาที่สำคัญเป็นลำดับที่ห้าคือ เรื่องกฎหมายซึ่งไม่เอื้ออำนวยต่อการจัดหางานในปัจจุบัน (ร้อยละ 55.5)

แต่เมื่อพิจารณาแยกความคิดเห็นของทั้ง 2 กลุ่มออกจากกัน มีเพียงปัญหาเรื่องค่าจ้าง และเรื่องความต้องการแรงงานจากต่างประเทศลดลง เพียง 2 ปัญหาที่ทั้ง 2 กลุ่มมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในแนวเดียวกัน และจำนวนผู้เห็นด้วยก็มีสัดส่วนใกล้เคียงกัน ส่วนปัญหาอีก 3 เรื่องทั้งสองกลุ่มมีความเห็นแตกต่างกัน

กลุ่มผู้จัดหางานเห็นว่าปัญหาสำคัญลำดับแรกคือปัญหาค่าจ้างมีแนวโน้มลดลง (ร้อยละ 92.9) ลำดับที่สองคือ ปัญหาการทำงานของกรมแรงงาน (ร้อยละ 82.5) ลำดับที่สามคือ ความต้องการแรงงานจากต่างประเทศลดลง (ร้อยละ 76.2) ลำดับที่สี่คือ ปัญหาเกี่ยวกับกฎหมายซึ่งไม่เอื้ออำนวยต่อการจัดหางาน (ร้อยละ 68.3) และลำดับที่ห้า คือปัญหาการล่อกลวงเอาเปรียบ (ร้อยละ 46.8)

ส่วนกลุ่มเจ้าหน้าที่กรมแรงงาน เห็นว่าปัญหาสำคัญลำดับแรก คือเรื่องค่าจ้างเช่นเดียวกัน (ร้อยละ 97.4) ปัญหาสำคัญลำดับที่สอง คือ ปัญหาการล่อกลวง (ร้อยละ 86.8) ซึ่งปัญหานี้กลุ่มผู้จัดหางานเห็นว่า เป็นปัญหาสำคัญลำดับท้ายสุด ปัญหาที่เจ้าหน้าที่ให้ความสำคัญมากเป็นลำดับสามคือปัญหา เรื่องความต้องการจากต่างประเทศมีแนวโน้มลดลง ส่วนปัญหาเรื่องกฎหมายและการทำงานล่าช้าของกรมแรงงานมีผู้เห็นด้วยเพียงเล็กน้อยเท่านั้น (พิจารณาจากตารางที่ 5.51)

นอกจากนี้ผู้ตอบแบบสอบถามบางราย ได้ให้ความเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัญหาในการจัดหางานต่างประเทศ นอกเหนือจาก 5 ประเด็นดังกล่าวข้างต้น โดยสรุปทั้ง 2 กลุ่ม เห็น

ว่ายังมีปัญหาสำคัญในเรื่องขั้นตอนที่กรมแรงงานกำหนดซ้ำซ้อนมีมากเกินไป รัฐไม่ให้ความสำคัญ และสนับสนุนเท่าที่ควร และปัจจุบันนายจ้างต่างประเทศเอาเปรียบไม่รับผิดชอบต่อคนงาน

## 2. ปัญหาการจัดการงานต่างประเทศที่เนื่องมาจากกฎหมาย

ตารางที่ 5.52 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัญหาที่เกิดขึ้นเนื่องมาจากกฎหมาย

ปัญหาจากกฎหมาย	ผู้จัดหางาน		เจ้าหน้าที่		รวม	
	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
ทำให้การจัดการงานไม่สะดวก	79 (64.8)	43 (35.2)	12 (31.6)	26 (68.4)	91 (59.9)	69 (43.1)
มีบทบัญญัติควบคุมการดำเนินการมากเกินไป	78 (63.9)	44 (36.1)	6 (15.8)	32 (84.2)	84 (52.5)	76 (47.5)
คุ้มครองคนหางานมากเกินไป ไม่สะดวกในการดำเนินงาน	98 (80.3)	24 (19.7)	8 (21.1)	30 (78.9)	106 (66.3)	54 (33.7)
กำหนดความรับผิดชอบผู้จัดส่ง มากเกินไป	95 (77.9)	27 (22.1)	5 (13.2)	33 (86.8)	100 (62.5)	60 (37.5)

เมื่อถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการจัดการงานต่างประเทศที่เกิดขึ้น โดยเนื่องมาจากมาตรการต่าง ๆ ตามกฎหมายที่กำหนดนั้น พบว่า ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามทั้งผู้จัดหางานและเจ้าหน้าที่เห็นด้วยเกินกว่ากึ่งหนึ่งว่า ข้อกำหนดตามกฎหมายปัจจุบันมีผลให้การจัดการไม่สะดวก มีบทบัญญัติควบคุมการดำเนินการมากเกินไป กฎหมายมุ่งคุ้มครองคนหางานมากเกินไป



หาจัดส่งคนหางานไปทำงานต่างประเทศไม่สะดวก และกำหนดความรับผิดชอบของผู้จัดส่งมากเกินไป โดยปัญหาแต่ละประเด็นที่กล่าวมาผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยในสัดส่วนที่ใกล้เคียงกันดังตารางที่ 5.52

เมื่อนิยามความคิดเห็นเฉพาะแต่ละกลุ่มตามตารางที่ 5.52 แล้วปรากฏว่าผู้จัดหางานและเจ้าหน้าที่ที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาที่เกิดจากกฎหมายแตกต่างกัน โดยผู้จัดหางานส่วนใหญ่เห็นว่าข้อกำหนดที่กำหนดก่อให้เกิดปัญหาอุปสรรคต่อการจัดหางานต่างประเทศ ลำดับความสำคัญตามความเห็นคือ ให้ความคุ้มครองคนหางานมากเกินไปจนทำให้เกิดความไม่สะดวกต่อการดำเนินการ (ร้อยละ 80.3) กำหนดความรับผิดชอบของผู้จัดส่งมากเกินไป (ร้อยละ 77.9) กฎหมายที่เป็นอยู่ทำให้การจัดหางานไม่มีความสะดวก (ร้อยละ 64.8) และควบคุมการดำเนินการมากเกินไป (ร้อยละ 63.9) ส่วนเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่มากกว่าร้อยละ 65 ไม่เห็นด้วยว่าข้อกำหนดจะมีผลให้เกิดปัญหาอุปสรรคในการจัดหางาน โดยเจ้าหน้าที่ร้อยละ 52.6 (20 คน) ให้ความเห็นเพิ่มเติมว่ากฎหมายที่บังคับใช้ยังไม่ก่อให้เกิดปัญหาใด ๆ เว้นแต่ผู้ที่พยายามจะดำเนินการหลีกเลี่ยงกฎหมายเท่านั้น

## 3. ปัญหาอุปสรรคในการแก้ไขการหลอกลวงเอาเปรียบ

ตารางที่ 5.53 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการแก้ไขการหลอกลวงเอาเปรียบ

ปัญหาในการแก้ไขการหลอกลวงเอาเปรียบ	ผู้จัดหางาน		เจ้าหน้าที่		รวม	
	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
การประชาสัมพันธ์ของรัฐไม่ทั่วถึง	68 (56.2)	53 (43.8)	31 (81.6)	7 (18.4)	99 (62.3)	60 (37.7)
คนหางานไม่สนใจตรวจสอบความถูกต้องกับกรมแรงงาน	70 (57.9)	51 (42.1)	37 (97.4)	1 (2.6)	107 (67.3)	52 (32.7)
คนงานไม่เข้าใจในการติดต่อกับราชการ	64 (52.9)	57 (47.1)	32 (84.2)	6 (15.8)	96 (60.4)	63 (39.6)
กฎหมายระเบียบปฏิบัติไม่เหมาะสม	50 (41.3)	71 (58.7)	4 (10.5)	34 (89.5)	54 (34.0)	105 (66.0)
เจ้าหน้าที่มีน้อยดูแลไม่ทั่วถึง	47 (38.8)	74 (61.2)	29 (76.3)	9 (23.7)	76 (47.8)	83 (52.2)

จากตารางที่ 5.53 ทั้งผู้จัดหางานและเจ้าหน้าที่ที่มีความเห็นโดยรวมว่าปัญหาอุปสรรคในการแก้ไขการหลอกลวงเอาเปรียบปัญหาแรกคือ คนหางานไม่สนใจที่จะตรวจสอบความถูกต้องกับกรมแรงงานก่อนสมัครงาน (ร้อยละ 67.3) ลำดับที่สองคือ การประชาสัมพันธ์ของรัฐเกี่ยวกับเรื่องนี้ไม่ทั่วถึง (ร้อยละ 62.3) ลำดับสามคือปัญหาคนหางานไม่เข้าใจในการติดต่อสอบถามกับทางราชการ (ร้อยละ 60.4) ส่วนปัญหาที่เนื่องจากกฎหมายไม่เหมาะสม และเจ้าหน้าที่

มีไม่เพียงพอทำให้ดูแลไม่ทั่วถึงมีผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยไม่ถึงกึ่งหนึ่ง

เมื่อจำแนกความคิดเห็นของแต่ละกลุ่มออกจากกันปรากฏว่า ผู้จัดทำงานร้อยละ 57.9 ของผู้ตอบแบบสอบถาม เห็นว่าปัญหาในการแก้ไขการหลอกลวงเนื่องมาจากคนหางาน ไม่สนใจตรวจสอบรายละเอียดความถูกต้องจากกรมแรงงานก่อนสมัครงาน ร้อยละ 56.2 ของผู้ตอบทั้งหมดเห็นว่าเนื่องจากการประชาสัมพันธ์ของรัฐยังไม่ทั่วถึง ร้อยละ 52.9 เห็นว่าเนื่องจากคนหางานไม่เข้าใจในการติดต่อสอบถามจากทางราชการ ร้อยละ 41.3 เห็นว่าปัญหาเนื่องจากกฎหมายระเบียบปฏิบัติยังไม่เหมาะสม และร้อยละ 38.8 เห็นว่าเจ้าหน้าที่มีน้อยดูแลไม่ทั่วถึง ส่วนเจ้าหน้าที่กรมแรงงานร้อยละ 97.4 เห็นว่าปัญหาคคนหางานไม่สนใจตรวจสอบรายละเอียดก่อนสมัครเป็นปัญหาสำคัญในการแก้ไขปัญหาการหลอกลวงเอาเปรียบ ซึ่งปัญหานี้มี

ผู้เห็นด้วยมากที่สุดเช่นเดียวกับกลุ่มผู้จัดทำงาน ลำดับต่อมาร้อยละ 84.2 เห็นว่าปัญหาในการแก้ไขเนื่องจากคนหางานไม่เข้าใจในการติดต่อสอบถามรายละเอียดจากทางราชการก่อน ร้อยละ 81.6 เห็นว่าเป็นปัญหาด้านการประชาสัมพันธ์ไม่ทั่วถึงพอ ร้อยละ 76.3 เห็นว่าเจ้าหน้าที่มีน้อยไม่เพียงพอต่อการดูแลควบคุม และมีเพียงร้อยละ 10.5 ของผู้ตอบแบบสอบถามในกลุ่มเจ้าหน้าที่เท่านั้นที่เห็นว่า ปัญหาอุปสรรคในการแก้ไขมาจากกฎหมาย ระเบียบปฏิบัติที่ยังไม่เหมาะสมพอ

นอกจากความคิดเห็นดังกล่าวข้างต้นต่อประเด็นปัญหานี้แล้ว ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งผู้จัดทำงานและเจ้าหน้าที่บางราย ได้ให้ความเห็นเพิ่มเติม โดยสรุปว่าปัญหาในการแก้ไขการหลอกลวงเอาเปรียบยังเนื่องมาจากคนหางานขาดความรู้และให้ความเชื่อถือแก่ "สาย" มากเกินไป หน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนี้ ไม่ให้ความสำคัญในการแก้ไขปัญหาและไม่เคร่งครัดให้มีการดำเนินการตามกฎหมายอย่างจริงจัง

#### 4. ข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัย ได้ให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะที่กรมแรงงาน ควรปรับปรุงและดำเนินการ เพื่อให้การบริหารแรงงานไปต่างประเทศมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนี้ปรากฏว่า ผู้ตอบต่างก็มีข้อคิดเห็นหลากหลายแตกต่างกันออกไป ผู้วิจัยจึงขอยกข้อคิดเห็นที่ผู้เสนอแนะจำนวนพอควรในแต่ละกลุ่มสรุปเสนอให้ทราบดังนี้

กลุ่มผู้จัดทำงานได้เสนอแนะให้กรมแรงงานลดขั้นตอนการดำเนินการให้น้อยลง หรือลดระยะเวลาในแต่ละขั้นตอนใหม่มีความรวดเร็วขึ้น ซึ่งประเด็นนี้เป็นประเด็นเดียวกับผู้จัดทำงาน



มากกว่าครึ่งคือร้อยละ 68.9 เสนอ นอกจากนี้โดยขอเสนอแนะอื่น ๆ ที่น่าสนใจ อาทิ ควรปรับปรุงกฎหมายระเบียบปฏิบัติต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง ควรพัฒนาปรับปรุงคุณภาพของเจ้าหน้าที่ ควรเพิ่มและขยายการประชาสัมพันธ์ให้มากกว่าที่เป็นอยู่ ควรส่งเสริมพัฒนาและขยายตลาดแรงงานต่างประเทศอย่างจริงจัง ควรเพิ่มเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานให้มากพอเพียง และลดเอกสารที่ใช้ให้น้อยกว่าที่เป็นอยู่

ส่วนกลุ่มเจ้าหน้าที่กรมแรงงานมีข้อเสนอแนะในการบริหารแรงงานไปต่างประเทศว่า ควรเพิ่มและขยายการประชาสัมพันธ์ให้แพร่หลายขึ้นในทุก ๆ ด้าน ควรเพิ่มเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานให้มากพอเพียงกับปริมาณงาน ควรพัฒนาและขยายตลาดแรงงานต่างประเทศให้กว้างขวางขึ้น และควรปรับปรุงแนวการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ให้เป็นแนวเดียวกันและมีความคล่องตัวมากขึ้น