

การศึกษาสภาพการเดินทางไปทำงานในประเทศเกาหลีใต้
และประเทศไต้หวันของแรงงานไทย ตามสัญญาจ้างระยะสั้น

สารนิพนธ์

ของ

กิตติมา ตู้อึ้งเนิน

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การจัดการ
มีนาคม 2549

การศึกษาสภาพการเดินทางไปทำงานในประเทศเกาหลีใต้และประเทศไต้หวัน
ของแรงงานไทย ตามสัญญาจ้างระยะสั้น

บทคัดย่อ
ของ
กิตติมา ตู๋สูงเนิน

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การจัดการ
มีนาคม 2549

กิตติมา ตู๋สูงเนิน . (2549) . การศึกษาสภาพการเดินทางไปทำงานในประเทศเกาหลีใต้และประเทศไต้หวันของแรงงานไทย ตามสัญญาจ้างระยะสั้น. สารนิพนธ์ ศ.ม. (เศรษฐศาสตร์การจัดการ).กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ . อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ : รองศาสตราจารย์ ดร.พิศมัย จารุจิตติพันธ์ .

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาสภาพทั่วไปของแรงงานไทย สภาพปัญหาในการเดินทางไปทำงานในประเทศเกาหลีใต้และประเทศไต้หวันของแรงงานไทยเพื่อศึกษาปัจจัยดึงดูดปัจจัยผลักและความคาดหวังในการเดินทางไปทำงานในประเทศเกาหลีใต้และประเทศไต้หวันของแรงงานไทย และเพื่อศึกษาเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของผลตอบแทนและค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงานในประเทศเกาหลีใต้ และประเทศไต้หวันของแรงงานไทย ตามสัญญาจ้างระยะสั้น

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ แรงงานไทยที่เดินทางกลับจากการทำงานในประเทศเกาหลีใต้และประเทศไต้หวัน ตามสัญญาจ้างระยะสั้น ระหว่าง พ.ศ. 2543 – 2547 จำนวนทั้งสิ้น 330 คน ทำการศึกษาข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และมีเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของข้อมูล โดยใช้สถิติไครส์แควร์ ภายใต้สมมติฐานที่ว่า ประเทศที่เดินทางไปทำงานความสัมพันธ์กับผลตอบแทน และค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงานในประเทศเกาหลีใต้ และประเทศไต้หวัน ตามสัญญาจ้างระยะสั้น โดยแบ่งแรงงานไทยออกเป็น 2 กลุ่ม คือ แรงงานไทยที่เดินทางกลับจากการทำงานในประเทศเกาหลีใต้และแรงงานไทยที่เดินทางกลับจากการทำงานในประเทศไต้หวัน ตามสัญญาจ้างระยะสั้น

ผลการศึกษาพบว่า สภาพปัญหาในการเดินทางไปทำงานในประเทศเกาหลีใต้และประเทศไต้หวันของแรงงานไทย ตามสัญญาจ้างระยะสั้น โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเดินทางไปทำงานในประเทศเกาหลีใต้และประเทศไต้หวันของแรงงานไทยส่วนใหญ่มาจากปัจจัยดึงดูด และเมื่อพิจารณาถึงความคาดหวังสำหรับการเดินทางในอนาคตพบว่า แรงงานไทยทั้งหมดมีความคาดหวังมากที่สุดเกี่ยวกับบทบาทของรัฐ เอกชน ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ด้านเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ ด้านกระบวนการ / ขั้นตอนการให้บริการ ด้านอาคารสถานที่ / อุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงานและด้านประเภทการบริการ ในส่วนของ การวิเคราะห์เปรียบเทียบความสัมพันธ์ของผลตอบแทนและค่าใช้จ่ายของการเดินทางไปทำงานในประเทศเกาหลีใต้และประเทศไต้หวันของแรงงานไทย พบว่า ประเทศที่แรงงานไทยเดินทางไปทำงานมีความสัมพันธ์กับผลตอบแทนและค่าใช้จ่าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

A STUDY OF OVERSEAS EMPLOYMENT IN KOREA AND TAIWAN OF THAI
LABOURS UNDER SHORT TERM EMPLOYMENT CONTRACT.

AN ABSTRACT
BY
KITTIMA TUSUNGNOEN

Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the
Master of Economics degree in Managerial Economics
at Srinakharinwirot University
March 2006

Kittima Tusungnoen . (2006). *A Study of Overseas Employment in Korea and Taiwan of Thai Labours under short Term Employment Contract*. Master' Project, M. Econ. (Managerial Economics) . Bangkok: Graduate School , Srinakharinwirot University . Advisor Prof : Associate Prof. Pisamai Jarujittipant.

The purposes of this research aimed to study general condition and problems of going to work in South Korea and Taiwan of Thai labours, to study pull factors and push factors and the expectation of going to work in South Korea and Taiwan of Thai labours, and to analyse and compare The relation ship of the economic rate of returns for working in south Korea and Taiwan of Thai Labours with short term contract

The research samples of this study were 330 Thai labours, who come back from working in south Korea and Taiwan with short term contract between year 1999 to 2004 .The data is called by using questionare and analysed stastically by mean, percentage, standard deviation and comparing the relation of data by Chi square statistics under Assumption that the country, which Thai labour go to work in, is related to the economic rate of returns for working aboard with short term contract. The Thai labours is divided into 2 groups which are Thai labours coming back from working in South Korea and Taiwan with short term contract

The results were illustrated as follow : The problems of going to work in South Korea and Taiwan is totally medium the influential factors of making decision to work in South Korea and Taiwan are mostly pull factors. The most considerate expectations of Thai Labours going to work aboard in the future are the roles of goverment, individual, related organization, service officers, procedures and processes of service, Building / office equipment and the type of service According to analyzing and comparing the relation of returns and expens for working in South Korea and Taiwan ,the relation between country inwhich thai labour go to work and the rate of returns and expens are Statistically significaint at .05.

การศึกษาสภาพการเดินทางไปทำงานในประเทศเกาหลีใต้
และประเทศไต้หวันของแรงงานไทย ตามสัญญาจ้างระยะสั้น

สารนิพนธ์
ของ
กิตติมา ตู้อุ่นเนิน

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การจัดการ
มีนาคม 2549
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตรและคณะกรรมการสอบ
ได้พิจารณาสารนิพนธ์เรื่อง การศึกษาสภาพการเดินทางไปทำงานในประเทศเกาหลีใต้และประเทศ
ไต้หวันของแรงงานไทย ตามสัญญาสี่ระยะสั้น ของ กิตติมา ตู้งเนิน ฉบับนี้แล้ว
เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา ตามหลักสูตรปริญญาเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การจัดการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.พิศมัย จารุจิตติพันธ์)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.พิศมัย จารุจิตติพันธ์)

คณะกรรมการสอบ

..... ประธาน
(รองศาสตราจารย์ ดร.พิศมัย จารุจิตติพันธ์)

..... กรรมการสอบสารนิพนธ์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิตติมา สังข์เกษม)

..... กรรมการสอบสารนิพนธ์
(อาจารย์ไมตรี อภิพัฒน์มนตรี)

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา
การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การจัดการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..... คณบดีคณะสังคมศาสตร์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิตติมา สังข์เกษม)
วันที่ เดือน มีนาคม พ.ศ. 2549

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความสามารถของท่าน รองศาสตราจารย์ ดร.พิศมัย จารุจิตติพันธ์ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์และประธานกรรมการสอบสารนิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กิตติมา สังข์เกษม และอาจารย์ไมตรี อภิพัฒน์มนตรี กรรมการสอบสารนิพนธ์ ที่กรุณาให้คำปรึกษา พร้อมทั้งให้แนวคิดและข้อเสนอแนะ ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างมาก จึงขอ กราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ณัฐกา ตันสกุล และอาจารย์ไมตรี อภิพัฒน์มนตรี ที่ได้กรุณาเป็นผู้ทรงคุณวุฒิให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย รวมทั้งให้คำปรึกษาแนวคิด ข้อเสนอแนะ ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ซึ่งทำให้การวิจัยครั้งนี้ดำเนินไปได้ด้วยดี

ขอขอบพระคุณประธานบริษัทจัดหางานเบสท์พรหมมา อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด ที่ได้อนุญาตให้ดำเนินการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจริง ตลอดจนผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในส่วนของข้อมูล ขอขอบพระคุณแรงงานไทยที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามด้วยดีมาโดยตลอด

ขอขอบพระคุณ คณาจารย์ทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิประสาทวิชาความรู้ อบรมสั่งสอนในสิ่งที่ดีงามให้กับผู้วิจัย อีกทั้งเพื่อน ๆ ทุกคนที่ได้ร่วมกันศึกษาเล่าเรียน และช่วยกันแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ด้วยกัน

และที่สำคัญที่สุด ขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง สำหรับคุณพ่อคุณแม่ที่มอบทุกสิ่งทุกอย่างของชีวิตให้กับลูกมาโดยตลอด ทั้งชีวิต ความรักความอบอุ่น ลูกขอระลึกไว้สูงสุดตลอดไป

ประโยชน์อันใดที่ได้จากการทำสารนิพนธ์ฉบับนี้ ขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณ คุณพ่อคุณแม่ ครูอาจารย์ และผู้ที่มีพระคุณทั้งหลาย ที่ประสิทธิประสาทวิชาความรู้ อีกทั้งคอยอบรมสั่งสอนและให้โอกาสแก่ผู้วิจัยมาจนบัดนี้

กิตติมา ตู๋สูงเนิน

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	5
ความสำคัญของการวิจัย	5
ขอบเขตและข้อจำกัดของการวิจัย	6
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
กรอบแนวคิดในการวิจัย	9
สมมุติฐานในการวิจัย	10
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	11
ความเป็นมาและความสำคัญของการเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ.....	11
ข้อมูลทั่วไปบริษัทจัดหางานเบสท์ พรหมมา อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด.....	15
ขั้นตอนการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ	18
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง.....	21
แนวคิดทางเศรษฐศาสตร์ที่ว่าด้วยสาเหตุของการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ.....	21
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	24
3 วิธีการดำเนินการวิจัย.....	36
การกำหนดประชากร และการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	36
เครื่องมือและขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ.....	38
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	43
การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	43
สถิติและเทคนิควิธีที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	46

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	49
การวิเคราะห์ข้อมูลสภาพส่วนบุคคล.....	50
การวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัญหาในการเดินทาง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเดินทางไป ไปทำงานในประเทศเกาหลีใต้และประเทศไต้หวันและความคาดหวังที่ต้องการสำหรับการ การเดินทางในอนาคต.....	52
การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานและรายได้ที่ได้รับจากการทำงานและค่าใช้จ่ายในการ- เดินทางไปทำงานในประเทศเกาหลีใต้และประเทศไต้หวัน.....	62
การทดสอบสมมุติฐาน.....	77
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	91
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	91
สมมุติฐานในการวิจัย.....	91
กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา.....	91
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	91
การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	96
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล	99
อภิปรายผล.....	107
ข้อเสนอแนะ.....	113
บรรณานุกรม.....	120
ภาคผนวก.....	123
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญ.....	125
ภาคผนวก ข จดหมายขอความร่วมมือในการวิจัย.....	126
ภาคผนวก ค แบบสอบถาม.....	130
ภาคผนวก ง แบบทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	143
ภาคผนวก จ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล (เพิ่มเติม)	144
ภาคผนวก ฉ แบบประมวลผลข้อมูล	159
ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์.....	189

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 แสดงจำนวนแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ ระหว่าง พ.ศ. 2540 - มิถุนายน 2547	3
2 แสดงจำนวนคนไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ จำแนกตามประเทศและภูมิภาค ระหว่าง พ.ศ. 2543 – 2547	4
3 แสดงจำนวนแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ จำแนกตามภูมิลำเนา	5
4 แสดงจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามข้อมูลทั่วไป	50
5 แสดงค่าเฉลี่ย และความเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพปัญหาต่อการเดินทางไปทำงาน ต่างประเทศ	52
6 แสดงค่าเฉลี่ย และความเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพปัญหาระหว่างการทำงานใน ต่างประเทศ	53
7 แสดงค่าเฉลี่ย และความเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพปัญหาหลังจากเดินทางกลับจาก การทำงานในต่างประเทศ	54
8 แสดงค่าเฉลี่ย และความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเดินทางไปทำงานต่างประเทศ ด้านปัจจัยดึง	55
9 แสดงค่าเฉลี่ย และความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเดินทางไปทำงานต่างประเทศ ด้านปัจจัยผลัก	56
10 แสดงค่าเฉลี่ย และความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคาดหวังที่ต้องการสำหรับการเดินทางในอนาคต ด้านบทบาทของรัฐ เอกชน ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	57
11 แสดงค่าเฉลี่ย และความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคาดหวังที่ต้องการในอนาคต ด้าน-เจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ	59
12 แสดงค่าเฉลี่ย และความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคาดหวังที่ต้องการในอนาคต ด้าน-กระบวนการ / ขั้นตอนการให้บริการ	60
13 แสดงค่าเฉลี่ย และความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคาดหวังที่ต้องการในอนาคต ด้าน-อาคารสถานที่ / อุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงาน	61
14 แสดงค่าเฉลี่ย และความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคาดหวังที่ต้องการในอนาคต ด้าน-ประเภทการให้บริการ	62
15 แสดงจำนวน และค่าร้อยละของประเทศที่แรงงานไทยเดินทางไปทำงานล่าสุด	63
16 แสดงจำนวน และค่าร้อยละของอาชีพประจำก่อนเดินทางไปทำงานต่างประเทศ	64

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
17	แสดงจำนวน และคำร้อยละของรายได้ประจำเฉลี่ยต่อปี ก่อนเดินทางไปทำงาน ต่างประเทศ	64
18	แสดงจำนวน และคำร้อยละของลักษณะงาน / ตำแหน่งงาน ที่ทำในต่างประเทศ	64
19	แสดงจำนวน และคำร้อยละของระยะเวลาที่ทำงานอยู่ในต่างประเทศ	65
20	แสดงจำนวน และคำร้อยละของรายได้เฉลี่ยต่อปีหลังหักภาษี ขณะทำงานอยู่ใน ต่างประเทศ	65
21	แสดงจำนวน และคำร้อยละของรายได้พิเศษเฉลี่ยต่อปีหลังหักภาษีขณะทำงานอยู่ใน ต่างประเทศ	66
22	แสดงจำนวน และคำร้อยละของแหล่งเงินที่ใช้เป็นค่าใช้จ่ายสำหรับการเดินทางไปทำงาน ต่างประเทศ	66
23	แสดงจำนวน และคำร้อยละของค่าใช้จ่ายโดยเฉลี่ยในการเดินทาง (ค่าที่พัก / ค่า - พาหนะ) ตั้งแต่เริ่มติดต่อกับงานจนกระทั่งได้เดินทางไปทำงานต่างประเทศ	67
24	แสดงจำนวน และคำร้อยละของค่าใช้จ่ายโดยเฉลี่ยในการขอวีซ่า / ทำหนังสือเดินทาง ...	67
25	แสดงจำนวน และคำร้อยละของค่าใช้จ่ายโดยเฉลี่ยที่เป็นอัตราค่าบริการการเดินทางไป ทำงานต่างประเทศ	68
26	แสดงจำนวน และคำร้อยละของค่าใช้จ่ายโดยเฉลี่ยที่เป็นค่าบริการนายหน้า	68
27	แสดงจำนวน และคำร้อยละของค่าใช้จ่ายโดยเฉลี่ยที่เป็นค่าใช้จ่ายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับ การเดินทาง	69
28	แสดงจำนวน และคำร้อยละของค่าใช้จ่ายโดยเฉลี่ยที่เป็นค่าใช้จ่ายสำหรับที่พักอาศัย ขณะทำงานในต่างประเทศ	70
29	แสดงจำนวน และคำร้อยละของค่าใช้จ่ายโดยเฉลี่ยที่เป็นค่าใช้จ่ายสำหรับเสื้อผ้า และ เครื่องแต่งกายขณะทำงานในต่างประเทศ	70
30	แสดงจำนวน และคำร้อยละของค่าใช้จ่ายโดยเฉลี่ยที่เป็นค่าใช้จ่ายสำหรับค่าอาหารและ เครื่องดื่ม ขณะทำงานในต่างประเทศ	71
31	แสดงจำนวน และคำร้อยละของค่าใช้จ่ายโดยเฉลี่ยที่เป็นค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาล ขณะทำงานในต่างประเทศ	71
32	แสดงจำนวน และคำร้อยละของค่าใช้จ่ายโดยเฉลี่ยที่เป็นค่าใช้จ่ายให้กับกิจกรรมการ พักผ่อนต่างๆ ขณะทำงานในต่างประเทศ	72

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
33	แสดงจำนวน และคำร้อยละของค่าใช้จ่ายโดยเฉลี่ยที่เป็นค่าใช้จ่ายอื่นๆ ขณะทำงานในต่างประเทศ	72
34	แสดงจำนวน และคำร้อยละของการนำเงินทุนไปใช้ในกรณีไม่ได้นำเงินไปใช้ในการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ	73
35	แสดงจำนวน และคำร้อยละของการกู้ยืมเงินเพื่อใช้ในการเดินทาง	73
36	แสดงจำนวน และคำร้อยละของดอกเบี้ยเงินกู้เพื่อใช้ในกรณีกู้ไปเพื่อเดินทางไปทำงานต่างประเทศ	74
37	แสดงจำนวน และคำร้อยละของจำนวนเงินโดยเฉลี่ยที่จ่ายเป็นค่าบริการดำเนินการขอสินเชื่อ	75
38	แสดงจำนวน และคำร้อยละ ความเพียงพอในการปลดปล่อยหนี้สินจากรายได้ที่ได้รับจากการทำงานในต่างประเทศ กรณีกู้เงินมา	75
39	แสดงจำนวน และคำร้อยละของระยะเวลาโดยเฉลี่ยในการปลดปล่อยหนี้สิน	76
40	แสดงจำนวน และคำร้อยละของความคุ้มค่ากับการลงทุนของผลตอบแทนที่ได้รับจากการเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ	76
41	แสดงการทดสอบระหว่างประเทศที่แรงงานไทยเดินทางไปทำงานกับรายได้ประจำต่อปี	77
42	แสดงการทดสอบระหว่างประเทศที่แรงงานไทยเดินทางไปทำงานกับรายได้พิเศษต่อปี	78
43	แสดงการทดสอบระหว่างประเทศที่แรงงานไทยเดินทางไปทำงานกับค่าใช้จ่ายในการเดินทาง	79
44	แสดงการทดสอบระหว่างประเทศที่แรงงานไทยเดินทางไปทำงานกับค่าใช้จ่ายในการขอวีซ่า / ทำหนังสือเดินทางต่อครั้ง	80
45	แสดงการทดสอบระหว่างประเทศที่แรงงานไทยเดินทางไปทำงานกับค่าใช้จ่ายที่เป็นอัตราค่าบริการต่อปีครั้ง.....	81
46	แสดงการทดสอบระหว่างประเทศที่แรงงานไทยเดินทางไปทำงานกับค่าใช้จ่ายที่เป็นค่าบริการนายหน้า	82
47	แสดงการทดสอบระหว่างประเทศที่แรงงานไทยเดินทางไปทำงานกับค่าใช้จ่ายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเดินทาง	83
48	แสดงการทดสอบระหว่างประเทศที่แรงงานไทยเดินทางไปทำงานกับค่าใช้จ่ายสำหรับที่พักอาศัย ขณะทำงานในต่างประเทศ	84

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
49 แสดงการทดสอบระหว่างประเทศที่แรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานกับค่าใช้จ่ยที่เป็น ค่าเสื้อผ้าและเครื่องแต่งกาย	85
50 แสดงการทดสอบระหว่างประเทศที่แรงงานไทยเดินทางไปทำงานกับค่าใช้จ่ยที่เป็น ค่าอาหารและเครื่องดื่ม ขณะทำงานในต่างประเทศ	86
51 แสดงการทดสอบระหว่างประเทศที่แรงงานไทยเดินทางไปทำงานกับค่าใช้จ่ยในการรักษา พยาบาล ขณะทำงานในต่างประเทศ	87
52 แสดงการทดสอบระหว่างประเทศที่แรงงานไทยเดินทางไปทำงานกับค่าใช้จ่ยที่เป็น ค่าใช้จ่ยกิจกรรมพักผ่อน ขณะทำงานในต่างประเทศ	88
53 แสดงการทดสอบระหว่างประเทศที่แรงงานไทยเดินทางไปทำงานกับค่าใช้จ่ยอื่น ๆ ขณะทำงานในต่างประเทศ	89

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 แผนภูมิแสดงกรอบความคิด.....	10
2 แผนภูมิแสดงขั้นตอนการเตรียมคนหางาน.....	19
3 แผนภูมิแสดงขั้นตอนการขออนุญาตจัดส่ง.....	20
4 แผนภูมิแสดงการนำคนหางานเข้ารับการอบรมและส่งเงินเข้ากองทุน.....	21

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่า การเดินทางไปทำงานต่างประเทศมีความสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศต้นทางรวมทั้งประเทศปลายทาง ทั้งนี้เพราะแรงงานที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ ส่วนใหญ่มักจะส่งเงินตราต่างประเทศที่ได้รับจากการทำงานกลับมายังครอบครัวเป็นจำนวนหลายหมื่นล้านบาท จากข้อมูลซึ่งรวบรวมโดยธนาคารแห่งประเทศไทย ในปี 2546 พบว่า แรงงานไทยสามารถส่งเงินกลับเข้าประเทศโดยผ่านระบบธนาคาร คิดเป็นจำนวนเงินทั้งสิ้น 131,477 ล้านบาท แม้ว่ามูลค่าของรายได้ที่แรงงานไทยส่งกลับประเทศ ในปัจจุบันมีสัดส่วนที่น้อยกว่าเมื่อเทียบกับมูลค่าของสินค้าส่งออก (ฝ่ายสารสนเทศสำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ : 2546) แต่รายได้ส่วนนี้นับว่ามีส่วนสำคัญในการเพิ่มขึ้นของมูลค่าเงินตราต่างประเทศ ซึ่งเป็นการเสริมสร้างความแข็งแกร่งให้กับเศรษฐกิจของประเทศ ปัจจุบันการเดินทางหรือการจัดส่งแรงงานไปทำงานต่างประเทศ ดูเหมือนจะเป็นทางเลือกที่ง่ายและเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน เพราะอย่างน้อยก็ช่วยลดจำนวนคนว่างงานภายในประเทศลงระดับหนึ่ง (สุมาลี ปิตยานนท์. 2545 :363) จะเห็นได้จากปัจจุบันแรงงานไทยนิยมเดินทางไปทำงานต่างประเทศในสัดส่วนที่เพิ่มขึ้นตลอด โดยในปี 2540 มีแรงงานไทยเดินทางไปทำงานต่างประเทศจำนวน 81,718 คน เทียบกับปี 2547 มี แรงงานไทยเดินทางไปทำงานต่างประเทศเพิ่มขึ้นเป็น 202,416 คน (ตาราง 1) ถึงแม้ว่าในบางปีจะมีจำนวนลดลงหรือเพิ่มขึ้นอย่างผิดปกติซึ่งมีสาเหตุมาจากปัจจัยภายนอกบางประการ แต่โดยรวมแล้วยังคงมีแนวโน้มที่เพิ่มขึ้นทุกปี โดยปัจจัยสำคัญที่ทำให้แรงงานไทยเดินทางไปทำงานต่างประเทศก็ยังคงมีทั้งปัจจัยดึง (Pull factors) และ ปัจจัยผลัก (Push factors) โดยปัจจัยดึง (Pull factors) ส่วนใหญ่คือต้องการผลตอบแทนในอัตราที่สูงขึ้นต้องการหาประสบการณ์ รวมทั้งในเรื่องของความสะอาดอันเนื่องมาจากการมีเครือข่ายจัดหางานทั้งในประเทศต้นทางและประเทศปลายทาง ตลอดจนความชัดเจนของนโยบายและมาตรการด้านแรงงานของประเทศต้นทาง และประเทศปลายทางก็ยังคงมีผลอย่างมากต่อการตัดสินใจเดินทางไปทำงานต่างประเทศของแรงงาน (Cuthbert and sterns. 1981 : 36 , Melendiz .1994 : 37, Massey .1994 : 38) สำหรับในส่วนของปัจจัยผลัก (Push factors) เป็นเรื่องเกี่ยวกับปัญหาความยากจนและปัญหาการว่างงาน จากแนวความคิดของนักเศรษฐศาสตร์ กลุ่มนีโอคลาสสิก และกลุ่มเศรษฐศาสตร์การเมืองได้พยายามอธิบายถึงสาเหตุของการเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามประเทศด้วย แนวทางที่แตกต่างกัน โดยกลุ่มนีโอคลาสสิก อธิบายว่า แรงงานตัดสินใจเคลื่อนย้ายด้วยเหตุผลทางเศรษฐกิจ และพบว่าตัวแปรทางด้านรายได้ที่คาดหวัง (expected income) ที่แรงงานคาดว่าจะได้รับ และตัวแปรทางด้านรายได้ที่ครอบครัวของแรงงานคาดหวังว่าจะให้เสีย (expected contributions to household

income) มีผลต่อการตัดสินใจย้ายถิ่นของแรงงาน (Taylor 1992 : 75) ในขณะที่กลุ่มเศรษฐศาสตร์การเมืองอธิบายว่า ระบบทุนนิยมได้ทำให้ตลาดแรงงานพัฒนาขึ้นมาเป็นตลาดที่มีโครงสร้างสองระดับ (segmented labor market economy) โดยมีตลาดแรงงานระดับปฐมภูมิ (primary sector) เป็นตลาดแรงงานระดับแรก ที่มีลักษณะงานอาชีพ (professional) ซึ่งต้องมีทักษะสูงและมีค่าตอบแทนสูง ในขณะที่เดียวกันก็มีตลาดระดับทุติยภูมิ (secondary sector) เป็นตลาดแรงงานระดับรองที่ไม่ใช่งานอาชีพไม่จำเป็นต้องมีทักษะและมีค่าตอบแทนต่ำ ลักษณะของตลาดโครงสร้างสองระดับดังกล่าวจะก่อให้เกิดสภาวะที่เป็นปัจจัยดึงดูด (pull factors) ให้แรงงานจากประเทศที่มีความเจริญทางเศรษฐกิจชักจูงกว่าย้ายถิ่นเข้าไปทำงานในตลาดแรงงานระดับทุติยภูมิ ที่มีตำแหน่งงานขาดแคลน เนื่องจากแรงงานในประเทศปลายทางไม่ต้องการทำการย้ายถิ่นในแนวความคิดของนักเศรษฐศาสตร์การเมืองจึงมีสาเหตุมาจากปัจจัยดึงดูด (pull factors) ด้านความต้องการแรงงานระดับทุติยภูมิเป็นสำคัญ สำหรับนักเศรษฐศาสตร์ที่เสนอแนวความคิดนี้ได้แก่ Piore (1979 : 1251) และปัจจุบันแนวคิดนี้สามารถอธิบายสาเหตุของการย้ายถิ่นเชิงเศรษฐกิจในปัจจุบันได้เป็นอย่างดี (บุญคง หันจางสิทธิ์ . 2540 : 255)

เริ่มตั้งแต่ พ.ศ. 2518 เป็นต้นมาที่แรงงานไทยเดินทางไปทำงานในต่างประเทศโดย ภูมิภาคแรกที่แรงงานไทยนิยมเดินทางไปทำงาน คือภูมิภาคตะวันออกกลาง ต่อมาปัจจัยหลายประการ อาทิ กรณีโจรกรรมเครื่องบินพม่า การเกิดวิกฤตการณ์สงครามอ่าวเปอร์เซียและในขณะนั้นเกิดการตกต่ำของภาวะราคาน้ำมัน ทำให้ตลาดแรงงานในภูมิภาคตะวันออกกลางซบเซาลง (สุมาลี ปิตยานนท์ .2545 : 366) ใน พ.ศ.2534 ภูมิภาคเอเชียมีการขยายตัวทางเศรษฐกิจอย่างรวดเร็วส่งผลให้ตลาดแรงงานต่างชาติในภูมิภาคเอเชียนี้สามารถรองรับแรงงานต่างชาติได้ในสัดส่วนที่มากขึ้น รวมทั้งแรงงานไทย ดังจะเห็นได้จากในช่วงปีที่ผ่านมาแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในแถบภูมิภาคนี้มีจำนวนเพิ่มขึ้น จากข้อมูลดังกล่าว พบว่าประเทศที่แรงงานไทยเดินทางไปทำงานมากที่สุดคือ ประเทศไต้หวัน โดยในช่วง พ.ศ. 2543 - 2547 มี แรงงานไทยเดินทางไปทำงานจำนวน 120,360 คน 96,097 คน 100,916 คน 106,828 คน และ 115,096 คน ตามลำดับและมีแนวโน้มที่เพิ่มขึ้น ในขณะที่ประเทศเกาหลีใต้มีจำนวนแรงงานไทยเดินทางไปทำงานเป็นจำนวนที่น้อยกว่าประเทศอื่นในภูมิภาคเดียวกัน แต่ในขณะเดียวกันก็มีแนวโน้มที่เพิ่มขึ้นในอัตราที่สูงกว่าประเทศต่างๆในเอเชีย (ตาราง 2) นอกจากนี้แรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศนั้น ส่วนใหญ่เป็นแรงงานที่มีภูมิลำเนาอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (ตาราง 3) ข้อมูลจากศูนย์บริการการไปทำงานต่างประเทศ กรมแรงงาน ปี 2547 พบว่า จังหวัดนครราชสีมาที่มีจำนวนแรงงานเดินทางไปทำงาน ต่างประเทศ มากเป็นอันดับ 2 รองจากจังหวัดอุดรธานี โดยมีเพศชาย 9,075 คน เพศหญิง 1,695 คน จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้นสะท้อนให้เห็นว่าการเดินทางไปทำงานในประเทศเกาหลีใต้และประเทศไต้หวันของแรงงานไทย มีจำนวนเพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ส่วนหนึ่งจะเป็นผลมาจากปัจจัยดึงดูด (pull factors) ปัจจัยผลักดัน (push factors) และความคาดหวังในการเดินทางไปทำงานของแรงงานไทย โดยเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับผลตอบแทนที่จะได้รับการเดินทางไปทำงานในประเทศเกาหลีใต้และประเทศไต้หวัน

ดังนั้นผู้วิจัยจึงประสงค์ที่จะศึกษาค้นคว้าหาคำตอบในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสภาพทั่วไป และสภาพปัญหาในการเดินทางไปทำงานของแรงงานไทย ปัจจัยดึงดูด (pull factors) ปัจจัยผลักดัน (push factors)

และความคาดหวังในการเดินทางไปทำงานในประเทศเกาหลีใต้ และประเทศไต้หวันในขนาดของแรงงานไทย ตลอดจนในส่วนที่เกี่ยวข้องกับผลตอบแทนที่แรงงานไทย จะได้รับการเดินทางไปทำงานในประเทศเกาหลีใต้ และประเทศไต้หวัน ตามสัญญาจ้างระยะสั้น ว่ามีความคุ้มค่ากับค่าใช้จ่ายที่แรงงานจ่ายไปหรือไม่ และผลตอบแทนที่ได้รับการเดินทางไปทำงานในประเทศดังกล่าวมีความแตกต่างกันหรือไม่ ทั้งนี้เพื่อเป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารหน่วยงานของรัฐและเอกชน ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องใช้ในการบริหารจัดการกำหนดแนวทางในการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศได้อย่างเหมาะสม อีกทั้งเพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจของแรงงานที่ประสงค์จะเดินทางไปทำงานต่างประเทศ

ตาราง 1 จำนวนแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ ระหว่าง พ.ศ. 2540 — มิถุนายน 2547

หน่วย : คน

พ.ศ.	จำนวนแรงงาน (คน)
2540	81,718
2541	137,950
2542	169,764
2543	202,296
2544	185,436
2545	183,671
2546	191,735
2547	202,416

หมายเหตุ : * ข้อมูล พ.ศ. 2547 เฉพาะเดือน ม.ค. — มิ.ย

ที่มา : ฝ่ายสารสนเทศและทะเบียนคนงาน สำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ :2547

ตาราง 2 จำนวนคนไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ จำแนกตามประเทศและ ภูมิภาค ระหว่าง พ.ศ.
2543-2547

หน่วย : คน

ประเทศ	2543	2544	2545	2546	2547
ซาอุดีอาระเบีย	2,905	1,825	1,510	1,561	1,392
อิสราเอล	10,407	17,908	10,780	10,644	11,940
กาตาร์	1,761	1,226	1,387	87	827
บาเรนห์	345	232	237	368	364
สหรัฐอเมริกา	1,470	951	847	1,298	1,559
คูเวต	978	885	1,010	986	917
ลิเบีย	1,639	1,900	1,250	1,545	1,436
ประเทศอื่นๆในตะวันออกกลาง	482	680	400	494	342
รวมประเทศในตะวันออกกลาง	20,087	25,607	17,421	16,983	18,777
มาเลเซีย	11,830	9,363	8,860	9,031	17,716
สิงคโปร์	15,624	17,601	17,770	17,069	24,525
บรูไน	17,292	20,714	17,671	15,246	7,657
ฮ่องกง	5,861	4,301	3,960	4,709	4,339
ญี่ปุ่น	8,303	10,118	10,099	10,790	5,278
ไต้หวัน	120,360	96,097	100,916	106,828	115,096
เกาหลี	453	994	1,455	1,234	1,871
ประเทศอื่น ๆ ในเอเชีย	1,058	1,753	3,255	3,091	2,625
รวมประเทศในเอเชีย	180,781	160,941	163,986	167,998	179,107
สหรัฐอเมริกา	721	764	912	1,741	1,274
อังกฤษ	81	103	82	143	127
เยอรมัน	278	305	189	655	426
ออสเตรเลีย	43	43	23	85	83
อิตาลี	103	111	130	671	298
สวิตเซอร์แลนด์	65	117	146	592	246
ประเทศอื่น ๆ	247	445	782	2,067	2,078
รวมประเทศอื่น ๆ	1,528	1,888	2,264	5,954	4,532

หมายเหตุ : *ข้อมูล พ.ศ. 2547 เป็นข้อมูลระหว่างเดือน มกราคม-มิถุนายน

ที่มา : ฝ่ายสารสนเทศและทะเบียนคนงาน สำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ :2547

ตาราง 3 แสดงจำนวนแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ จำแนกตามภูมิภาค

หน่วย : คน

ภูมิภาค	พ.ศ. 2544	พ.ศ. 2545	พ.ศ. 2546	พ.ศ. 2547
ภาคกลาง	3,278	1,988	3,480	7,571
ภาคตะวันออก	1,083	828	1,030	2,100
ภาคตะวันตก	555	258	463	802
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	85,611	64,280	65,761	77,379
ภาคเหนือ	24,794	18,135	20,387	23,543
ภาคใต้	156	150	243	508
รวม	115,477	85,639	91,364	111,903

หมายเหตุ : ข้อมูลจากการลงทะเบียนขออนุมัติเดินทาง

ที่มา : ฝ่ายสารสนเทศและทะเบียนคนหางาน สำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ : 2547

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพทั่วไปของแรงงานไทยและสภาพปัญหาในการเดินทางไปทำงานในประเทศเกาหลีใต้และประเทศไต้หวันของแรงงานไทย ตามสัญญาจ้างระยะสั้น
2. เพื่อศึกษาปัจจัยดึงดูด ปัจจัยผลักและความคาดหวังในการเดินทางไปทำงานในประเทศเกาหลีใต้และประเทศไต้หวันของแรงงานไทย ตามสัญญาจ้างระยะสั้น
3. เพื่อศึกษาวิเคราะห์เปรียบเทียบผลตอบแทนและค่าใช้จ่าย ของการเดินทางไปทำงานในประเทศเกาหลีใต้และประเทศไต้หวันของแรงงานไทย ตามสัญญาจ้างระยะสั้น

ความสำคัญของการวิจัย

ผลของการศึกษาวิจัยจะเป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารหน่วยงานของรัฐ และเอกชน ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องใช้เป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจบริหารจัดการกำหนดแนวทางการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศได้อย่างเหมาะสม และเป็นข้อมูลให้แรงงานไทยเกิดความเข้าใจเกี่ยวกับความคุ้มค่าในการเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจของแรงงานไทยที่ประสงค์จะเดินทางไปทำงานต่างประเทศ

ขอบเขตและข้อจำกัดของการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีขอบเขตและข้อจำกัด ดังนี้

1. มุ่งศึกษาเฉพาะปัจจัยดึงดูด (pull factors) และปัจจัยผลัก (push factors) ทั้งภายในและภายนอกประเทศที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเดินทางไปทำงานต่างประเทศของ แรงงานไทย
2. มุ่งศึกษาเฉพาะแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศในตำแหน่งระดับทุติยะซึ่งมีลักษณะงานที่ไม่ต้องอาศัยทักษะ และไม่ใช่งานอาชีพ
3. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ครั้งนี้ได้แก่ แรงงานไทยที่เดินทางกลับจากการทำงานในประเทศเกาหลีใต้และประเทศไต้หวันระหว่าง พ.ศ. 2543 – 2547 ที่ดำเนินการจัดส่งโดย บริษัท จัดหางานเบสท์พรหมมา อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด
4. มุ่งเน้นศึกษาเฉพาะต้นทุนในการเดินทางไปทำงานประเทศเกาหลีใต้ และประเทศไต้หวัน ที่ดำเนินการจัดส่งโดย บริษัท จัดหางานเบสท์พรหมมา อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด ซึ่งต้นทุนในการเดินทางในแต่ละครั้งนั้นประกอบด้วยค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับการเดินทางโดยตรง ค่าใช้จ่ายในระหว่างการทำงานในต่างประเทศ
5. มุ่งศึกษาเฉพาะผลตอบแทนทางเศรษฐกิจส่วนบุคคล (ของผู้เดินทาง) จากการลงทุนเดินทางไปทำงานต่างประเทศ และได้พิจารณาเฉพาะผลตอบแทนที่คิดเป็นตัวเงิน โดยกำหนดให้แรงงานไทยทุกคนเดินทางไปทำงาน ณ ประเทศเกาหลีใต้และประเทศไต้หวัน โดยมีสัญญาจ้างงานระยะสั้นไม่ต่ำกว่า 1 ปี แต่ไม่เกิน 3 ปี
6. การศึกษาผลตอบแทนจะพิจารณาจากรายได้หลังหักภาษีที่แรงงานไทยได้รับในแต่ละปี จนครบตามสัญญาจ้าง อีกทั้งยังคงทำงานในหน่วยงานเดิมและตำแหน่งงานเดิม ตลอดสัญญาจ้าง

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. สภาพทั่วไปของแรงงาน หมายถึง ข้อมูลพื้นฐานของแรงงานไทย ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษาชั้นสูงสุด สถานภาพสมรส อาชีพ รายได้โดยเฉลี่ย / ปี
2. สภาพปัญหาในการเดินทาง หมายถึง ปัญหาที่แรงงานไทยพบจากการเดินทางไปทำงานในประเทศเกาหลีใต้ และประเทศไต้หวัน ซึ่งประกอบด้วย
 - 2.1 สภาพปัญหาที่พบก่อนการเดินทาง หมายถึง การติดต่อประสานงานเจ้าหน้าที่มีกริยาวาจาไม่สุภาพในการบริการ เจ้าหน้าที่ไม่มีความรู้ความเข้าใจในระบบงาน ไม่มีการติดตามผล เมื่อให้บริการไปแล้ว ความล่าช้าในการดำเนินการจัดส่ง ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการสูง ไม่มีแหล่งเงินทุน ถูกหลอกลวงจากสายเถื่อน เอกสารแนะนำขั้นตอนต่าง ๆ อ่านเข้าใจยาก หลักฐานที่ใช้ประกอบการเดินทางมากเกินไปจนจำเป็น และเอกสาร / แบบฟอร์มยากต่อการกรอกข้อความ

2.2 สภาพปัญหาที่พบระหว่างการทำงาน หมายถึง ถูกกดขี่ข่มเหงจากนายจ้าง นายจ้างไม่ปฏิบัติตามสัญญา ถูกโกงค่าแรง ค่าทำงานล่วงเวลา ถูกรังแก ดูถูกเหยียดหยามจากแรงงานชาติอื่น คิดถึงบ้านและครอบครัว / เหนง กลัวคู่ครองนอกใจ ครอบครัวแตกแยก กลัวคู่ครองใช้จ่ายเงินฟุ่มเฟือย ลำบากเรื่องอาหาร ที่พัก การเดินทางไปทำงาน ลำบากเรื่องภาษา / การสื่อสาร และลำบากเรื่องสภาพภูมิอากาศ

2.3 สภาพปัญหาที่พบหลังจากการเดินทางกลับ หมายถึง ขาดความเข้าใจในการขอคืนเงินหักฝาก ระยะเวลาในการได้รับเงินหักฝากคืนช้ามาก หลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไขที่บริษัทกำหนดมีความยุ่งยากทำให้เกิดความล่าช้าในการรับเงินคืน ต้องเสียค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นในการติดตามเงินหักฝากคืน ไม่มีความรู้ด้านการนำเงินที่ได้จากการทำงานในต่างประเทศไปลงทุนให้เกิดประโยชน์ รายได้ที่ได้จากการทำงานในต่างประเทศไม่เพียงพอต่อการหนี้สินที่มี ไม่ได้รับการยอมรับจากสังคม ไม่สามารถนำประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานในต่างประเทศมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและสังคม กลัวว่างงาน / ไม่มีงานทำ กลัวไม่ได้รับทราบข้อมูลข่าวสารด้านแรงงาน

3. ปัจจัยดึง (pull factors) หมายถึง ปัจจัยภายนอกประเทศที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเดินทางไปทำงานในประเทศเกาหลีใต้และประเทศไต้หวัน ของแรงงานไทย ซึ่งประกอบด้วย

3.1 ผลตอบแทนทางเศรษฐกิจ หมายถึง รายได้ทั้งหมดที่เป็นตัวเงินที่แรงงานไทยได้รับจากการเดินทางไปทำงานประเทศเกาหลีใต้และประเทศไต้หวัน ตลอดอายุสัญญาจ้างระยะสั้น

3.2 ตำแหน่งงาน หมายถึง ลักษณะงานที่แรงงานไทยจะต้องปฏิบัติซึ่งไม่ใช่งานอาชีพ และไม่ต้องอาศัยทักษะ ประกอบด้วย งานกรรมกร งานไม้ งานปูน งานเหล็ก งานเชื่อม งานโรงงาน และงานด้านการเกษตร

3.3 บริษัทนายจ้าง หมายถึง ลักษณะการดำเนินงาน ความน่าเชื่อถือ และความมีชื่อเสียงของบริษัทที่รับแรงงานไทยเข้าไปทำงาน

3.4 ประเทศปลายทางที่เดินทางไป หมายถึง ประเทศเกาหลีใต้และประเทศไต้หวัน ที่แรงงานไทยเข้าไปทำงาน

3.5 สัญญาจ้าง หมายถึง ระยะเวลาในการจ้างและการต่อสัญญาจ้างตลอดจนรายละเอียดเกี่ยวกับสวัสดิการต่างๆที่แรงงานไทยจะได้รับเมื่อแรงงานไทยเดินทางไปทำงาน

3.6 นโยบายและมาตรการอำนวยความสะดวก และช่วยเหลือแรงงานไทย หมายถึง บทบาทของรัฐที่มีต่อการเดินทางไปทำงานในประเทศเกาหลีใต้และประเทศไต้หวัน ของแรงงานไทย นับตั้งแต่เริ่มต้น คือ การหางาน การจัดส่ง การให้ความคุ้มครองดูแลทั้งก่อนเดินทางและขณะทำงานจนกระทั่ง เดินทางกลับประเทศไทย

3.7 การพัฒนาฝีมือ หมายถึง ทักษะจากตำแหน่งงานที่แรงงานไทยจะได้รับเพิ่มขึ้นจากการเดินทางไปทำงานในประเทศเกาหลีใต้และประเทศไต้หวัน

3.8 การยอมรับจากสังคม หมายถึง ความมีชื่อเสียง และได้รับการยอมรับจากสังคมให้เป็นผู้นำซึ่งจะสืบเนื่องมาจากการมีฐานะทางการเงินที่โดยรวมทั้งประสบการณ์ที่ได้รับเพิ่มขึ้นหลังจากการเดินทางไปทำงานในประเทศเกาหลีใต้และประเทศไต้หวัน

4. ปัจจัยผลัก (push factors) หมายถึง ปัจจัยภายในประเทศที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเดินทางไปทำงานในประเทศเกาหลีใต้และประเทศไต้หวัน ของแรงงานไทย ซึ่งประกอบด้วย

4.1 การว่างงาน หมายถึง การไม่มีงานทำหรือการไม่ประกอบอาชีพ ก่อนการเดินทางไปทำงานในประเทศเกาหลีใต้และประเทศไต้หวันของแรงงานไทย

4.2 ความยากจน หมายถึง การไม่มีรายได้หรือการมีรายได้ไม่เพียงพอกับรายจ่ายที่เกิดขึ้นก่อนการเดินทางไปทำงานของแรงงานไทย

4.3 ผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ หมายถึง ปริมาณผลผลิตทางการเกษตรที่แรงงานไทยเคยได้รับลดลงจากปกติ ทั้งนี้ เนื่องมาจากภัยแล้ง

4.4 การมีหนี้สิน หมายถึง ภาระผูกพันทางการเงินที่เกิดขึ้นจากการมีรายได้ไม่เพียงพอกับรายจ่ายของแรงงานไทยก่อนการเดินทางไปทำงานในประเทศเกาหลีใต้และประเทศไต้หวันซึ่งแรงงานจำเป็นต้องชำระคืน

5. ความคาดหวังในการเดินทาง หมายถึง สิ่งที่แรงงานไทยคาดว่าจะได้รับหรือคาดว่าจะได้รับจากการเดินทางไปทำงานในประเทศเกาหลีใต้ และประเทศไต้หวันเกี่ยวกับบทบาทของรัฐ เอกชน ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เมื่อต้องการเดินทางใหม่ในครั้งต่อไป

6. ผลตอบแทน หมายถึง รายได้หลังหักภาษีลบด้วยต้นทุนในการเดินทาง

6.1 รายได้หลังหักภาษี หมายถึง ผลตอบแทนทางเศรษฐกิจหักด้วยภาษีรายได้ (ภาษีรายได้ กำหนดจากกฎหมายภาษีรายได้ของคนต่างด้าวของแต่ละประเทศ)

6.2 ต้นทุนในการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ ประกอบด้วย

6.2.1 ค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องจากการเดินทางไปทำงานต่างประเทศโดยตรง หมายถึง ค่าใช้จ่ายที่ผู้เดินทาง (แรงงานไทย) ต้องจ่ายเป็นตัวเงิน ก่อนการเดินทางประกอบด้วย ค่าที่พัก/ค่าพาหนะ ค่าขอวีซ่า/ค่าทำหนังสือเดินทาง ค่านายหน้า ค่าบริการการเดินทางและค่าใช้จ่ายอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับการเดินทางไปทำงานในประเทศเกาหลีใต้และประเทศไต้หวัน

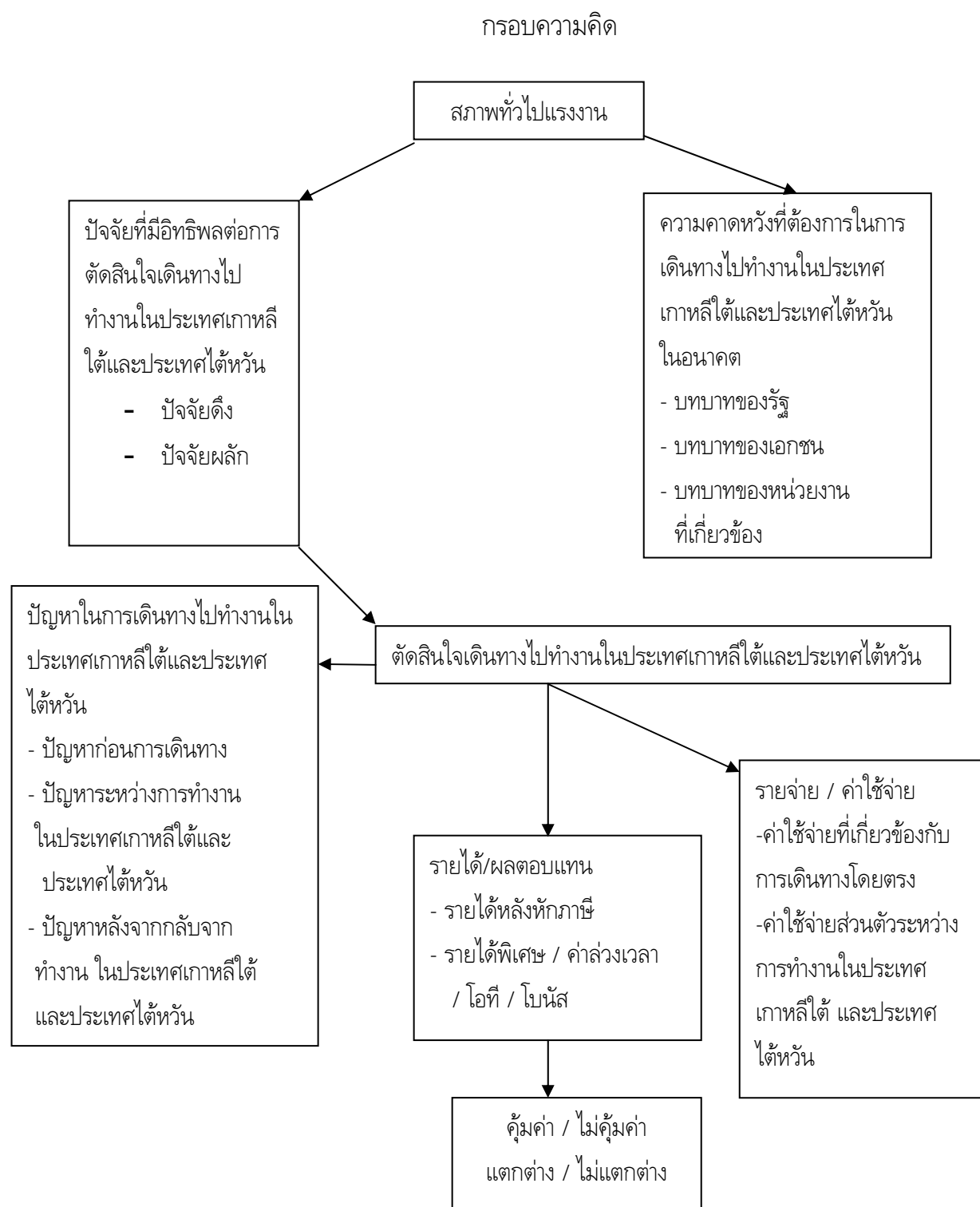
6.2.2 ค่าใช้จ่ายส่วนตัวในระหว่างการทำงาน หมายถึง ค่าใช้จ่ายส่วนตัวที่ใช้ในระหว่างการทำงานตลอดสัญญาจ้างงาน ประกอบด้วย ค่าที่พัก ค่าเสื้อผ้าเครื่องแต่งกาย ค่าพาหนะ ค่าอาหารและเครื่องดื่ม ค่ารักษาพยาบาล และค่าพักผ่อนต่าง ๆ

7. รายได้เฉลี่ยต่อปี หมายถึง รายได้ที่ได้รับโดยเฉลี่ยต่อเดือนคูณด้วย 12

8. เงินหักฝาก หมายถึง เงินที่บริษัทนายจ้างในต่างประเทศได้หักจากค่าจ้างส่วนหนึ่งไว้เพื่อจ่ายเงินให้แก่แรงงานไทย เมื่อสิ้นสุดสัญญาจ้าง

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ดำเนินการภายใต้กรอบความคิดที่ว่า การเดินทางไปทำงานในต่างประเทศของแรงงานไทยมีส่วนสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ทั้งนี้เพราะแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานส่วนใหญ่มักจะส่งเงินตราต่างประเทศที่ได้รับกลับประเทศเป็นจำนวนมาก ซึ่งรายได้ส่วนนี้นับว่ามีส่วนสำคัญในการเพิ่มขึ้นของมูลค่าเงินตราต่างประเทศ เป็นการเสริมสร้างความแข็งแกร่งให้กับเศรษฐกิจของประเทศ โดยปัจจุบันมีแรงงานไทย เดินทางไปทำงานในประเทศเกาหลีใต้และประเทศไต้หวันในสัดส่วนที่มากขึ้น ทั้งนี้เนื่องมาจากปัจจัยดึงดูด (pull factors) ปัจจัยผลัก (push factors) และความคาดหวังของแรงงานโดยเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับผลตอบแทนสุทธิที่แรงงานจะได้รับเมื่อเดินทางไปทำงาน อีกทั้งผลตอบแทนที่ได้รับค้ำค่ากับการลงทุนและการลงทุนดังกล่าวมีความแตกต่างกันหรือไม่ ซึ่งแสดงได้จากภาพประกอบ ดังนี้



ภาพประกอบ 1 แผนภูมิแสดงกรอบความคิด

สมมุติฐานในการวิจัย

1. ประเทศที่แรงงานไทยเดินทางไปทำงานมีความสัมพันธ์กับผลตอบแทน และค่าใช้จ่ายของการเดินทางไปทำงานในประเทศเกาหลีใต้และประเทศไต้หวัน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิเคราะห์ผลตอบแทนทางเศรษฐกิจของการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ ในประเทศเกาหลีใต้และประเทศไต้หวัน ตามสัญญาจ้างระยะสั้น นี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนงานวิจัยต่างๆที่มีความเกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นกรอบในการกำหนดแนวทางวิจัย โดยสรุปรวมเป็นประเด็นสำคัญดังนี้

1. ความเป็นมาและความสำคัญของการจัดส่งแรงงานไปทำงานต่างประเทศ

2. ข้อมูลทั่วไปบริษัทจัดหางานเบสท์พรหมมา อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด

2.1 ประวัติและลักษณะการดำเนินงานของบริษัท

2.2 ขั้นตอนการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ

3. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

3.1 แนวคิดทางเศรษฐศาสตร์ที่ว่าด้วยสาเหตุของการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. ความเป็นมาและความสำคัญของการจัดส่งแรงงานไปทำงานต่างประเทศ

การเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศของประเทศไทยนั้น ในระยะเริ่มแรกเป็นการเคลื่อนย้ายไปทำงานในลักษณะที่ถาวร จากประเทศที่มีรายได้ต่ำไปสู่ประเทศที่มีรายได้สูง ผู้ที่อพยพเคลื่อนย้ายไปทำงานในต่างประเทศมักเป็นแรงงานที่มีฝีมือ มีวิชาชีพ และมีประสิทธิภาพ โดยแรงงานในประเทศแถบเอเชียรวมทั้งแรงงานไทย มักจะอพยพไปทำงานในทวีป ยุโรปและทวีปอเมริกาเหนือ ลักษณะงานที่ทำส่วนใหญ่จะเป็นงานในโรงพยาบาล โรงแรม และ โรงงานอุตสาหกรรมต่าง ๆ การอพยพไปทำงานก็เป็นในรูปแบบของการเดินทางไปทำงานด้วยตัวเอง ไม่มีการติดต่อผ่านนายหน้าผู้จัดหางานหรือทางราชการ และไม่ได้มีการจัดส่งไปทำงานในรูปแบบของธุรกิจ

นับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2513 เป็นต้นมา เริ่มมีการเคลื่อนย้ายแรงงานจากชาติต่างๆ เข้าไปทำงานในประเทศแถบภูมิภาคตะวันออกกลาง เนื่องจากกลุ่มประเทศผู้ค้าน้ำมัน (OPEC) อันได้แก่ ประเทศซาอุดีอาระเบีย คูเวต การ์ต้า ลิเบีย อิรัก อิหร่าน สาธารณรัฐอาหรับเอมิเรตส์ มีการพัฒนาประเทศ มีการก่อสร้างตามโครงการพัฒนาประเทศ เริ่มจากโครงสร้างพื้นฐานทางเศรษฐกิจ (Infra-Structure) ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยแรงงานต่างชาติเป็นจำนวนมาก แรงงานในแถบเอเชียจึงมีการหลั่งไหลไปทำงานในภูมิภาคแถบนี้และมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น รูปแบบของการจ้างแรงงานก็เปลี่ยนไปมีลักษณะเป็นการจ้างงานระยะสั้น เฉพาะโครงการและการไปทำงานส่วนใหญ่จะผ่านตัวแทนจัดหางาน ซึ่งจะเป็นผู้ติดต่อกับนายจ้างในต่างประเทศ ในการจัดหางานและจัดส่งคนงานตามที่นายจ้างต้องการ

การจัดส่งคนงานไทยไปทำงานต่างประเทศในรูปธุรกิจการจัดหางานเริ่มขึ้นในปี พ.ศ.2515 - 2516 โดยมีสำนักงานเอกชนจัดส่งคนงานไทยไปทำงานตำแหน่ง **AU PAIR** (หญิงต่างประเทศที่ไปอาศัยอยู่กับเจ้าบ้านและศึกษาต่อโดยได้ที่พัก และค่าจ้างตอบแทนจากการทำงานให้แก่นายจ้าง) และระยะเวลาต่อมาได้มีการจัดส่งคนงานไปทำงานด้านบริการในประเทศ สหราชอาณาจักร

ปี พ.ศ. 2518 เริ่มมีการจัดส่งคนงานไทยไปทำงานในประเทศตะวันออกกลางโดยเป็นช่วงที่ประเทศไทยประสบปัญหาทางเศรษฐกิจ และการเปลี่ยนแปลงทางการเมือง มีการถอนทหารอเมริกันออกจากประเทศไทย ทำให้คนงานไทยที่เคยทำงานในฐานะทนายในสหรัฐอเมริกา และกิจการที่เกี่ยวข้องต้องว่างงานลงจำนวนมาก ประกอบกับประเทศในกลุ่มตะวันออกกลาง เช่น ซาอุดีอาระเบีย สหรัฐอาหรับเอมิเรตส์ บาห์เรน มีรายได้เพิ่มขึ้นจากการขายน้ำมัน ยังต้องการจ้างแรงงานต่างชาติไปพัฒนาประเทศในโครงการต่าง ๆ จำนวนมาก จึงมีการจัดส่งแรงงานไทยเข้าไปทำงานในประเทศซาอุดีอาระเบีย และ บาห์เรน รุ่นแรกจำนวน 984 คน โดยค่าจ้างของคนงานไทยในระยะแรก ๆ (พ.ศ. 2518 - 2522) อยู่ในอัตราที่สูง การทำงานล่วงเวลาก็มีมาก เพื่อเร่งงาน รายได้ส่งกลับของคนงานในระยะแรก จึงมีจำนวนที่ทำให้ครอบครัวคนงานในประเทศไทยเปลี่ยนฐานะความเป็นอยู่ขึ้นทันที และนับเป็นจุดเริ่มต้นของการดำเนินธุรกิจจัดหางาน ต่างประเทศอย่างจริงจัง และมีการส่งคนงานไทยเข้าไปทำงานในตะวันออกกลางเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ การนำเงินตราต่างประเทศจากการส่งเงินกลับของคนงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศนั้น มีส่วนช่วยในการแก้ปัญหาเศรษฐกิจของประเทศไทยที่กำลังประสบอยู่ในขณะนั้น ดังนั้นรัฐบาลจึงได้มีการกำหนดนโยบายด้านแรงงานไทยในต่างประเทศไว้อย่าง ชัดเจนในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 5 (พ.ศ.2525 - 2529) ทั้งนโยบายของรัฐบาล และนโยบายของกระทรวงมหาดไทยให้ส่งเสริมแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศให้มากที่สุด โดยรัฐจะดำเนินการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น และสนับสนุนการฝึกอบรมเพื่อยกระดับฝีมือแรงงานให้ได้มาตรฐานตามที่ต้องการ ตลาดแรงงานต้องการ ในปี พ.ศ. 2525 ซึ่งเป็นปีแรกของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ฉบับที่ 5 มีคนงานไทยไปทำงานในประเทศตะวันออกกลางปีละไม่ต่ำกว่า 70,000 คน จนถึงปี พ.ศ. 2533 - 2534 เกิดวิกฤตการณ์ที่อ่าวเปอร์เซีย และกรณีโครงการเครื่องเพชรในซาอุดี-อาระเบียทำให้ตลาดแรงงานในภูมิภาคตะวันออกกลางซบเซาลง

เมื่อการไปทำงานต่างประเทศของคนงานไทยแพร่หลายขยายตัว สภาพต่าง ๆ จึงเปลี่ยนไป เอกชนซึ่งเป็นผู้หาตลาดติดต่อหาตำแหน่งงานในต่างประเทศที่ติดต่อกับนายจ้างมีบทบาทมากขึ้น โดยมีผู้สนใจเข้ามาประกอบธุรกิจจัดหางานเพิ่มขึ้น มีการแข่งขันกันอย่างรุนแรง ระบบการหาตำแหน่งงานต่างประเทศ นายจ้างในต่างประเทศเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายให้กับแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงาน พร้อมทั้งจ่ายค่าตอบแทน (commission) ให้กับผู้ประกอบการจัดหางานและต่อมาเปลี่ยนเป็นระบบที่ผู้ประกอบการจัดหางานเป็นผู้จ่ายค่าตอบแทนในการซื้อตำแหน่งงานให้แก่นายจ้าง หรือ นายหน้าในต่างประเทศ แล้วผลักภาระค่าใช้จ่ายทั้งหมดให้กับแรงงานไทย

ปี พ.ศ. 2534 ตลาดแรงงานไทยในภูมิภาคตะวันออกกลางซบเซาลง และได้มีตลาดแรงงานในภูมิภาคเอเชียเข้ามาทดแทน ได้แก่ ประเทศมาเลเซีย สิงคโปร์ บรูไน ฮองกง และได้หวัน โดยเฉพาะตลาดแรงงานไทยในประเทศไต้หวันมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นทุกปี ดังนั้นเพื่อความคุ้มครองแรงงานไทยที่ไปทำงาน

ต่างประเทศ จึงมีการระบุในแผนมหาดไทยแม่บท ฉบับที่ 5 (พ.ศ 2535 - 2539) ให้ทบพจนนโยบายการส่งแรงงานจากชนบทยากจนไปทำงานต่างประเทศ โดยรัฐบาลต้องให้ความคุ้มครองแรงงานในต่างประเทศให้ได้รับความเป็นธรรม ทั้งในด้านค่าจ้างและสภาพแวดล้อมในการดำรงชีวิตในต่างประเทศ โดยรัฐบาลต้องให้ความคุ้มครองแรงงานไทยในต่างประเทศอย่างเหมาะสม ปัจจุบันคนงานไทยไปทำงานประเทศได้หวั่นประมาณปีละ 120,000 คน นำรายได้เข้าประเทศปีละไม่ต่ำกว่า 32,000 ล้านบาท ในขณะที่ความต้องการแรงงานไทยในตลาดแรงงานต่างประเทศมีจำนวนมาก แต่คนงานไทยที่สนใจไปทำงาน

ต่างประเทศมีจำนวนมากว่าตำแหน่งที่เปิดรับแรงงานไทยจึงเป็นช่องทางให้เอกชนผู้จัดส่งแข่งขันกันไปกว้านซื้อตำแหน่งงาน เพื่อรองรับความต้องการของแรงงานไทยและเรียกเก็บค่าบริการจากคนหางานในอัตราที่สูงเกินกว่าอัตราที่กฎหมายกำหนด โดยคนงานสมัครใจ เพราะเห็นว่ารายได้จากการไปทำงานต่างประเทศคุ้มค่ากับค่าใช้จ่ายที่ต้องเสียไป นอกจากนี้ยังทำให้กลุ่มมิจอาชีพ สาย นายหน้าเถื่อน หลอกหลวงเรียกรับค่าบริการแล้วหลบหนีหรือไม่ก็หลอกพาไปทำงานต่างประเทศโดยไม่ถูกต้องสำหรับความสำคัญของการเดินทางไปทำงานต่างประเทศในฐานะทางเลือกของการพัฒนาเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไปว่า การเดินทางไปทำงานต่างประเทศเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาเศรษฐกิจสังคมของทั้งประเทศต้นทางและประเทศปลายทาง ในทางประวัติศาสตร์อาจกล่าวได้ว่า ทวีปอเมริกาและออสเตรเลีย อาจไม่มีความเจริญก้าวหน้าในทุกวันนี้ หากไม่มีการเคลื่อนย้ายของคนจากยุโรปและเอเชียเข้าไป ตั้งรกรากเมื่อ 200 ปีก่อน ในภูมิภาคอื่นของโลก เช่น ยุโรป หรือแม้แต่เอเชียก็มีการพัฒนาเจริญก้าวหน้าตามลำดับ ด้วยการเคลื่อนย้ายแรงงานตามชายแดนของประเทศต่างๆ ระหว่างกัน การเคลื่อนย้ายนี้เป็นการแลกเปลี่ยนเทคโนโลยีข้อมูลข่าวสาร และวัฒนธรรมระหว่างกัน ดังนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่าโลกยุคโลกาภิวัตน์นี้เป็นยุคที่การย้ายถิ่นเข้ามามีบทบาทอย่างมากต่อการพัฒนา

เหมือนอย่าง Castles miller (1993) เรียกว่า “ ยุคของการย้ายถิ่น ” (Migration Age)

เป็นเวลาหลายศตวรรษมาแล้วที่ประเทศไทยเข้าไปมีส่วนร่วมในการย้ายถิ่นระหว่างประเทศ ไม่ว่าจะเป็นการอพยพย้ายถิ่นฐานของชาวจีนเข้ามาประกอบอาชีพในประเทศไทย ในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว หรือการเข้ามาของชนกลุ่มน้อยจากทางเหนือ มาจนถึงผู้ลี้ภัยชาวเวียดนาม กัมพูชา และลาว ระหว่างสงครามอินโดจีนเมื่อกว่า 30 ปีมาแล้วประเทศไทยค่อย ๆ เปลี่ยนบทบาทจากการเป็นประเทศที่รับชาวต่างชาติเป็นประเทศที่ส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ ตั้งแต่ช่วงปี 2516 เป็นต้นมา อย่างไรก็ตามเนื่องจากความผันผวนทางเศรษฐกิจและสังคมในภูมิภาคเอเชีย ทำให้ในปัจจุบันประเทศไทยมี 2 บทบาท กล่าวคือ เป็นทั้งประเทศส่งแรงงานไปทำงานต่างประเทศและเป็นประเทศที่รับชาวต่างชาติเข้ามาทำงานด้วยพร้อม ๆ กัน

ในส่วนของการเป็นประเทศส่งออกแรงงานนั้น ได้เริ่มต้นขึ้นในช่วงหลังสงครามอินโดจีนราวปี 2516 เมื่อแรงงานไทยนับหมื่นคนได้เดินทางไปทำงานในกลุ่มประเทศตะวันออกกลาง จนมาถึงราวปี 2527 เป็นต้นมา ที่แรงงานไทยเปลี่ยนประเทศปลายทางเป็นกลุ่มประเทศเอเชีย เช่น ใต้หวัน สิงคโปร์ มาเลเซีย ฮองกง และบรูไน (Chantavanich 1997 : 38 , Stern 1997 : 39) ส่วนของการเป็นประเทศที่รับแรงงานต่างชาตินั้น เริ่มขึ้นราวปี 2530 เมื่อเศรษฐกิจไทยพัฒนาเร็วจนอัตราการผลิตสูงถึงร้อยละ 11 ต่อปี ทำให้มีแรงงานไม่พอทำการผลิตในบางสาขา เช่น สาขาประมง สาขาก่อสร้าง อันเป็นผลให้มีแรงงานต่างชาติเข้ามาทำงาน

ในไทยนับแสนคน ทั้งที่ถูกและผิดกฎหมาย ล่าสุดคาดกันว่ามีแรงงานผิดกฎหมายจากพม่า เวียดนาม และลาวเข้ามาทำงานในประเทศไทยกว่าหนึ่งล้านคน อย่างไรก็ตามจำนวนแรงงานไทยต่างชาติที่ ถูกต้องตามกฎหมายในประเทศไทยมีเพียง 293,652 คนเท่านั้น (กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม : 2540)

สำหรับการย้ายถิ่นของแรงงานไทยไปต่างประเทศในปัจจุบัน รูปแบบและขั้นตอนการย้ายถิ่นของแรงงานมีแนวโน้มจะกระทำโดยไม่เป็นไปตามขั้นตอนตามกฎหมายเท่าใดนัก โดยเฉพาะการเดินทางที่มีบริษัทเอกชนดำเนินการให้ จากตัวอย่างโดยทั่วไปจะพบว่าขั้นตอนที่ค่อนข้างซับซ้อนในกระบวนการย้ายถิ่นให้ถูกต้องตามกฎหมาย ทำให้แรงงานย้ายถิ่นระหว่างประเทศเดินทางอย่างผิดกฎหมายมากขึ้น (Hugo.1995 : 48) การเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศของแรงงานไทยเป็นไปเพื่อชดเชยแรงงานท้องถิ่นในประเทศปลายทางบางส่วนที่ได้เลื่อนสภาพการทำงานไปเป็นผู้ประกอบการคงเหลือตำแหน่งงานในตลาดแรงงานระดับล่างไว้ให้แรงงานต่างชาติเข้ามาโดยลักษณะงานในตลาดแรงงานระดับล่างนี้จะเรียกว่า 3D คือ ยาก (Difficulty) อันตราย (Danger) และ สกปรก (Dirty) ดังนั้นจึงเป็นไปได้มากกว่า แรงงานจากประเทศไทยจะเข้าไปในภาคการผลิตที่มีลักษณะ 3D มากกว่าภาคอื่น ๆ ดังได้กล่าวแล้วข้างต้น การเดินทางของแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ สามารถมองให้สอดคล้องได้สองด้านทั้งในด้านที่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่ประเทศ และด้านที่ก่อให้เกิดผลเสีย ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่จะต้องกำหนดนโยบายการเดินทางไปเป็นแรงงานข้ามชาติให้รัดกุมและเอื้ออำนวยต่อการพัฒนาประเทศให้มากที่สุด ยิ่งไปกว่านั้นการย้ายถิ่นระหว่างประเทศต้องดำเนินการผ่านหน่วยงานของรัฐบาลทั้งในประเทศต้นทางและประเทศปลายทาง เริ่มตั้งแต่การทำหนังสือ เดินทาง ตรวจโรค ทดสอบความสามารถรวมไปถึงการขอวีซ่าและการปฐมนิเทศก่อนการเดินทาง ในส่วนนี้จำเป็นจะต้องมีการประสานงานกันระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้แก่ กระทรวงการต่างประเทศ กระทรวงแรงงาน และสวัสดิการสังคม และสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองตลอดจนภาคเอกชนที่เป็นบริษัทจัดหางาน ส่วนในประเทศปลายทางก็ต้องมีการประสานงานกันระหว่างหน่วยงานตรวจคนเข้าเมือง และกระทรวงแรงงานของประเทศปลายทางสถานทูตและสำนักงานบริหารแรงงานไทยในต่างประเทศที่มีสำนักงาน ณ ประเทศปลายทางและฝ่ายนายจ้างเอง การกำหนดนโยบายการย้ายถิ่นจึงจำเป็นต้องมีการประสานงานและร่วมมือทั้งสองฝ่ายโดยใกล้ชิด กระทำโดยรอบคอบไม่ขัดต่อกฎระเบียบของประเทศต้นทาง และปลายทาง กล่าวอีกนัยหนึ่งนโยบายการย้ายถิ่นระหว่างชาติต้องอาศัยความร่วมมือของทั้งสองประเทศ เพื่อให้นโยบายดังกล่าวมีความเป็นกลาง และไม่เอื้อประโยชน์แก่ประเทศใดประเทศหนึ่งเป็นการเฉพาะแต่สามารถตอบสนองความต้องการของทั้งสองฝ่ายได้ อย่างไรก็ตามการกำหนดนโยบายการย้ายถิ่นระหว่างประเทศที่มีความเป็นกลางนั้นกระทำได้ยาก เนื่องจากแต่ละประเทศย่อมต้องการให้การย้ายถิ่นเกิดประโยชน์แก่ประเทศของตน สูงสุด นโยบายการย้ายถิ่นระหว่างประเทศจึงอยู่ในสภาพที่เรียกว่า “ก้ำกึ่ง” ไม่สมบูรณ์ ผลที่ตามมาคือความขัดแย้งระหว่างประเทศ โดยเฉพาะประเทศที่เสียประโยชน์จากการย้ายถิ่นของแรงงานข้ามชาติ ในส่วนของผู้อพยพเองก็พยายามที่จะหาช่องทางจากความไม่สมบูรณ์ของนโยบายการย้ายถิ่นเพื่อเข้าประเทศ และทำงานอย่าง ผิดกฎหมายจึงปรากฏเสมอๆ ว่านโยบายและมาตรการการย้ายถิ่นที่กำหนดขึ้นมานั้นมักตามหลังวิธีการย้ายถิ่นที่ได้พัฒนาพลิกแพลงไปเร็วกว่าอยู่หนึ่งก้าวเสมอ ซึ่งผลที่ตามมาของการย้ายถิ่นที่ผิดกฎหมาย

ผ่านข้อตกลงระหว่างประเทศนี้ ย่อมก่อให้เกิดความเสียหายแก่ทั้งประเทศต้นทางและประเทศปลายทาง และหากปล่อยให้เป็นอย่างนี้ต่อไปก็อาจจะทำให้การควบคุมกระแสรายย้าย ถิ่นระหว่างประเทศเป็นไปได้ยากขึ้น

2. ข้อมูลทั่วไปบริษัทจัดหางานเบสท์พรหมมา อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด

2.1 ประวัติและลักษณะการดำเนินงานของบริษัท

ตั้งแต่ในช่วงปี พ.ศ. 2523 เป็นต้นมา ประเทศต่างๆ ในตะวันออกกลาง มีการเร่งพัฒนาประเทศเป็นอย่างมาก ทั้งนี้เนื่องจากประเทศต่างๆ ในย่านนั้นเป็นประเทศที่ค่อนข้างจะร่ำรวย เนื่องจากสินค้าส่งออกของประเทศเหล่านั้น คือ น้ำมันดิบ จึงทำให้ประเทศเหล่านั้นมี งบประมาณในการพัฒนาประเทศค่อนข้างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาทางด้านการ ก่อสร้างสิ่งปลูกสร้างต่างๆ เนื่องจากประเทศเหล่านั้น ยังไม่มีศักยภาพในการที่จะพัฒนาตนเองจึงจำเป็นต้องว่าจ้างประเทศอื่น ซึ่งมีศักยภาพในด้านการก่อสร้างเพียงพอ ดังเช่นบางประเทศในยุโรป คือ เยอรมัน ฝรั่งเศส และบางประเทศในเอเชีย เช่น เกาหลี และไต้หวัน และเนื่องจากค่าครองชีพในประเทศในตะวันออกกลางค่อนข้างสูงจึงมีผลต่อค่าจ้างแรงงานท้องถิ่น ดังนั้น จึงเริ่มมีการว่าจ้างแรงงาน จากประเทศที่กำลังพัฒนา เช่น ฟิลิปปินส์ บังคลาเทศ อินเดีย และประเทศไทย เป็นต้น ซึ่งมีอัตราค่าจ้างต่ำกว่าแรงงานท้องถิ่นมาก แต่ถึงกระนั้นก็ตามยังเป็นอัตราค่าจ้างที่ค่อนข้างสูงสำหรับประเทศที่ จัดส่งแรงงานเพื่อไปทำงานต่างประเทศ ซึ่งสามารถทำรายได้ให้กับแรงงานที่ไปทำงานเป็นอย่างดี จึงเป็นจุดเริ่มต้นของการจัดส่งแรงงานไปทำงานต่างประเทศอย่างจริงจังเป็นครั้งแรก

ทางบริษัท ซึ่งขณะนั้นมีภูมิลำเนาอยู่ในเขตซึ่งมีแรงงานภาคเกษตรเป็นจำนวนมาก คือ จังหวัด นครราชสีมา ได้เล็งเห็นถึงความต้องการแรงงานจำนวนมากจากประเทศดังกล่าว จึงมีความคิดที่จะดำเนินธุรกิจ ในด้านการจัดส่งแรงงานไปยังประเทศในย่านนี้ ทั้งนี้ นอกจากจะเป็นการดำเนินการทางธุรกิจแล้ว ทางบริษัทฯ ยังเล็งเห็นถึงผลที่จะได้ตามมาอีกหลายประการ กล่าวคือ

1. ช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิตของเกษตรกร และแรงงานต่างๆ ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
2. ช่วยให้มีเงินตราจากต่างประเทศเข้ามายังประเทศไทยเพิ่มมากขึ้น
3. ช่วยแก้ปัญหาสังคมในเรื่องการว่างงานได้เป็นอย่างดี

ทางบริษัทฯ จึงเริ่มดำเนินการจัดตั้งบริษัทจัดหางาน โดยยื่นขอจดทะเบียนในเดือนกันยายน 2527 โดยมีนายสมศักดิ์ พรหมมา เป็นผู้ริเริ่มก่อตั้งบริษัทร่วมกับกรรมการบริษัทฯ และทางบริษัทฯ ได้ยื่นขอ ใบอนุญาตในการจัดส่งแรงงานไปต่างประเทศ จากกรมแรงงานกระทรวงมหาดไทย(ในขณะนั้น) และได้รับ อนุมัติใบอนุญาตดังกล่าว ในวันที่ 20 ธันวาคม 2527 โดยมีสำนักงานอยู่ ณ เลขที่ 213/1 ต.ลาดบัวขาว อ. สีคิ้ว จ.นครราชสีมา ใบอนุญาตเลขที่ ต. 327/2547 และเพื่อความสะดวกในการดำเนินขั้นตอนการทำงาน ทางบริษัทฯ ได้ย้ายสำนักงานมายังเลขที่ 2542/1-2 ถ.มิตรภาพ ต.ในเมือง อ.เมือง จ.นครราชสีมา ตั้งแต่วันที่ 23 พฤษภาคม 2532 จนถึงปัจจุบัน

ทางบริษัทฯ ได้ดำเนินการพัฒนาทางด้านต่างๆ ในธุรกิจประเภทนี้ เช่น ด้านการตลาดต่างประเทศ ด้านการจัดหาและคัดเลือกแรงงานตามประเภทที่ตลาดต้องการ และด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องจนทางบริษัทฯ สามารถจัดส่งแรงงานไปในประเทศในย่านนั้นกว่า 15,000 คน ในช่วงปี 2527 เป็นต้นมา แต่ตั้งแต่เกิด

วิกฤตการณ์สงครามอ่าวเปอร์เซียขึ้น ประเทศต่างๆ เหล่านั้นได้ลด งบประมาณในการพัฒนาลง จึงทำให้ ตลาดแรงงานในด้านนี้ลดลงอย่างมากทางบริษัท จึงได้มีการตรวจสอบตลาดแรงงานในประเทศอื่น ซึ่งมีความ ต้องการแรงงานไทย เพื่อเป็นตลาด ทดแทนประเทศในตะวันออกกลาง ซึ่งทางบริษัทก็ประสบความสำเร็จใน การหาตลาดใหม่เพื่อรองรับ ไม่ว่าจะเป็นประเทศไต้หวัน เกาหลีใต้ สิงคโปร์ และบรูไน เป็นต้น โดยเฉพาะ ตลาด แรงงานในประเทศไต้หวันนั้น ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2535 จนถึงปัจจุบันทางบริษัทสามารถจัดส่งแรงงานไทยไป ทำงานในประเทศไต้หวันมากกว่า 25,000 คน จากแรงงานไทยที่เข้าไปทำงานในประเทศไต้หวันทั้งสิ้น 300,000 คน ซึ่งทางบริษัทฯ เคยได้รับรางวัลบริษัทผู้จัดส่งแรงงานดีเด่นในหลายปี เช่น ในปี 2532 - 2534 ได้รับใบประกาศเกียรติคุณ บริษัทดีเด่น จากกรมแรงงาน ดังนี้

- ในปี 2535 - 2538 ได้รับรางวัลบริษัทจัดส่งแรงงานสูงสุดเป็นอันดับ 1 เป็นเวลา 3 ปีซ้อน
- ในปี 2538 - ปัจจุบัน อยู่ใน 10 อันดับแรกของบริษัทจัดส่งแรงงานสูงสุดของประเทศมาโดย

ตลอด

ถึงแม้ทางบริษัทฯ ได้ประสบความสำเร็จในธุรกิจด้านจัดส่งแรงงานไทยไปทำงาน ต่างประเทศมา โดยตลอด ทางบริษัทก็ได้หยุดยั้งการที่จะปรับปรุงพัฒนาตนเองให้ด้านต่างๆอย่างต่อเนื่องเพื่อรักษาความ เป็นผู้นำในธุรกิจ เพื่อให้เป็นที่ยอมรับจากลูกค้า ทั้งลูกค้าใน ต่างประเทศและลูกค้าที่เป็นแรงงานที่ทาง บริษัทฯ ส่งไปทำงานเป็นอย่างดีตลอดไป ดังนั้นในการพัฒนาองค์กรด้านการจัดระบบคุณภาพ บริษัทฯ จึงได้ ตัดสินใจใช้อุณหภูมิมาตรฐาน ISO 9000 มาเป็นแนวทางปฏิบัติ โดยพิจารณาเลือกปฏิบัติตามมาตรฐาน ISO 9002

ลักษณะการดำเนินงาน

กลุ่มบริษัท จัดหางาน เบสท์พรหมมา อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด โดยสำนักงานใหญ่เป็นผู้กำหนด นโยบายการดำเนินงานและกำกับดูแลให้แต่ละสาขาปฏิบัติตามนโยบาย นโยบายการดำเนินงานนั้นจะเน้นใน การเพิ่มความสามารถในการจัดส่งคนงานให้มากขึ้น และการสร้างการบริการให้ลูกค้าพึงพอใจ นอกจากนี้ในที่ ประชุมจะมีการให้ผู้บริหารและพนักงานทุกคนได้แสดงความคิดเห็นเพื่อมองถึงสภาพการดำเนินงานที่ผ่านมา สภาพปัญหา ประเมินสถานการณ์ที่ เกิดขึ้นเพื่อหาทางแก้ไขและป้องกัน

วิสัยทัศน์ของบริษัท

บริษัทจัดหางาน เบสท์พรหมมา อินเตอร์เนชั่นแนลจำกัด เป็นองค์กรที่มีการกำหนดวิสัยทัศน์ใน การดำเนินธุรกิจซึ่งโดยมากมักมาจากผู้บริหารเป็นผู้กำหนดวิสัยทัศน์ขึ้นโดยที่พนักงานมีหน้าที่ที่จะต้องทำตาม ความวิสัยทัศน์ที่บริษัทวางไว้ซึ่งธุรกิจลักษณะนี้เป็นธุรกิจที่ต้องมีการขึ้นอยู่กับประเทศคู่ค้าที่เราจะต้องจัดส่ง คนงานที่ต้องการเดินทางไปทำงานในต่างประเทศและการสนับสนุนจากรัฐบาลที่จะสามารถที่จะเปิดประเทศ และสามารถที่จะให้บริษัทจัดหางานที่จะดำเนินการหาลูกค้าที่ต่อภาระที่จะเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ ดังนั้นวิสัยทัศน์ขององค์กร คือ การต้องการที่จะให้องค์กรเป็นหนึ่งในการจัดส่งคนงานที่ต้องการไปทำงานใน ต่างประเทศให้มากที่สุด

นโยบายคุณภาพ

“จริงจัง จริงใจ ห่วงใยในบริการ”

จากนโยบายดังกล่าว องค์กรมุ่งเน้นที่ต้องการให้พนักงานทุกคนบริการลูกค้าทุกคนที่เข้ามาใช้บริการกับทางบริษัทเกิดความประทับใจในการบริการ เพราะลูกค้าเหล่านี้จะเป็นสิ่งที่จะสามารถที่จะนำลูกค้าคนอื่นๆ เข้ามาใช้บริการจากองค์กรทางอ้อมเพราะอาศัยนิยามคำว่า “ปากต่อปาก” ซึ่งลูกค้าที่เข้ามาใช้บริการ 1 คน สามารถที่จะนำลูกค้าที่ยังไม่เคยเข้ามาใช้บริการและพามาหาเราได้อีก 1 คน เพราะการที่ลูกค้าตัดสินใจเดินทางไปทำงานในต่างประเทศแล้ว ย่อมสามารถที่จะมอบความไว้วางใจให้กับบริษัทในการจัดไปทำงานในต่างประเทศได้โดยที่ไม่ถูกหลอก

เป้าหมาย

บริษัทจัดหางาน เบสท์พรหมมา อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด ได้มีการกำหนดปัจจัยที่ใช้ในการวัดผลการดำเนินงานที่แน่นอน มุ่งเน้นที่จะหาลูกค้าใหม่และรักษาลูกค้าเก่า สร้างระบบการดำเนินการที่รวดเร็ว และอำนวยความสะดวกให้กับลูกค้าเพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น บริษัทมีการกำหนดเป้าหมายดังนี้

1. รับสมัครคนงานที่ต้องการเดินทางไปทำงานในต่างประเทศให้ได้มากที่สุด
2. ติดตามลูกค้าที่มาสมัครงาน และติดตามดำเนินการคัดเลือกคนงาน
3. จัดบริการวงเงินสินเชื่อให้กับลูกค้าที่ต้องการกู้ยืมเงินไปทำงานต่างประเทศ
4. ติดตามลูกค้าหลังจากที่ลูกค้าเดินทางไปทำงานต่างประเทศแล้ว

ผลการดำเนินงาน

บริษัทได้เปิดดำเนินงานมาเป็นเวลากว่า 20 ปี ได้ทำการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศเป็นจำนวนมาก โดยนับตั้งแต่ พ.ศ. 2540 เป็นต้นมาจนถึง พ.ศ. 2547 บริษัทสามารถจัดส่งแรงงานไปทำงานในประเทศเกาหลีใต้และประเทศไต้หวัน ดังนี้

หน่วย : คน		
พ.ศ.	ประเทศเกาหลีใต้	ประเทศไต้หวัน
2540	146	2,236
2541	351	1,282
2542	99	1,947
2543	189	1,163
2544	529	1,141
2545	604	535
2546	561	570
2547	532	806
รวม	3,011	9,680

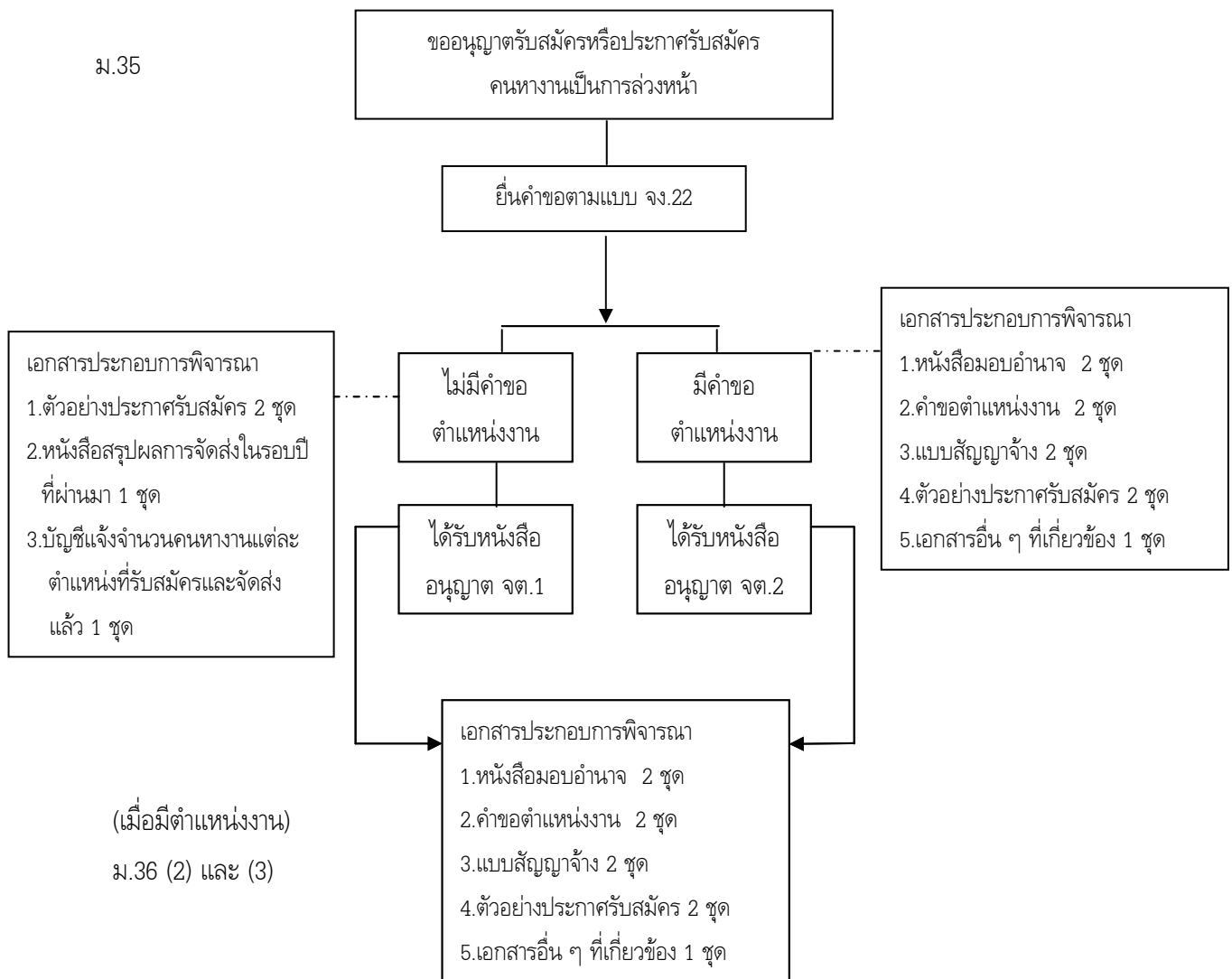
2.2 ขั้นตอนการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ

คนหางานที่ต้องการไปทำงานต่างประเทศแต่ไม่สามารถหางานเองได้ อาจติดต่อให้บริษัทจัดหางานเอกชนจัดหางานได้ โดยบริษัทจัดหางานเอกชนดังกล่าวต้องจดทะเบียน ขออนุญาตประกอบกิจการจัดหางานต่างประเทศจากนายทะเบียนจัดหางานกลาง (อธิบดีกรมการจัดหางาน) ทั้งนี้การอนุญาตให้ดำเนินกิจการ รวมทั้งการรับสมัครและจัดส่งคนหางาน จะต้องอยู่ภายใต้เงื่อนไขและหลักเกณฑ์ที่รัฐกำหนด ซึ่งการไปทำงานด้วยวิธีนี้ คนหางานต้องเสียค่าใช้จ่ายให้แก่บริษัทจัดหางานเป็นค่าตอบแทนการจัดหางานในอัตราที่หน่วยงานของรัฐกำหนด ในการจัดส่งคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ ผู้รับอนุญาตจะต้องดำเนินการตามขั้นตอนและเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 แก้ไขเพิ่มเติม โดยพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 ดังนี้

- (1) ขออนุญาตรับสมัครหรือประกาศรับสมัครคนหางานเป็นการล่วงหน้า
- (2) ส่งคนหางานเข้ารับการตรวจสุขภาพและทดสอบฝีมือ
- (3) ขออนุญาตจัดส่งคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ
- (4) ส่งคนหางานเข้ารับการอบรม
- (5) ส่งเงินเข้ากองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ
- (6) จัดการให้คนหางานเดินทางออกนอกราชอาณาจักรโดยผ่านด่านตรวจคนหางาน

1.3 ขั้นตอนการเตรียมคนหางาน

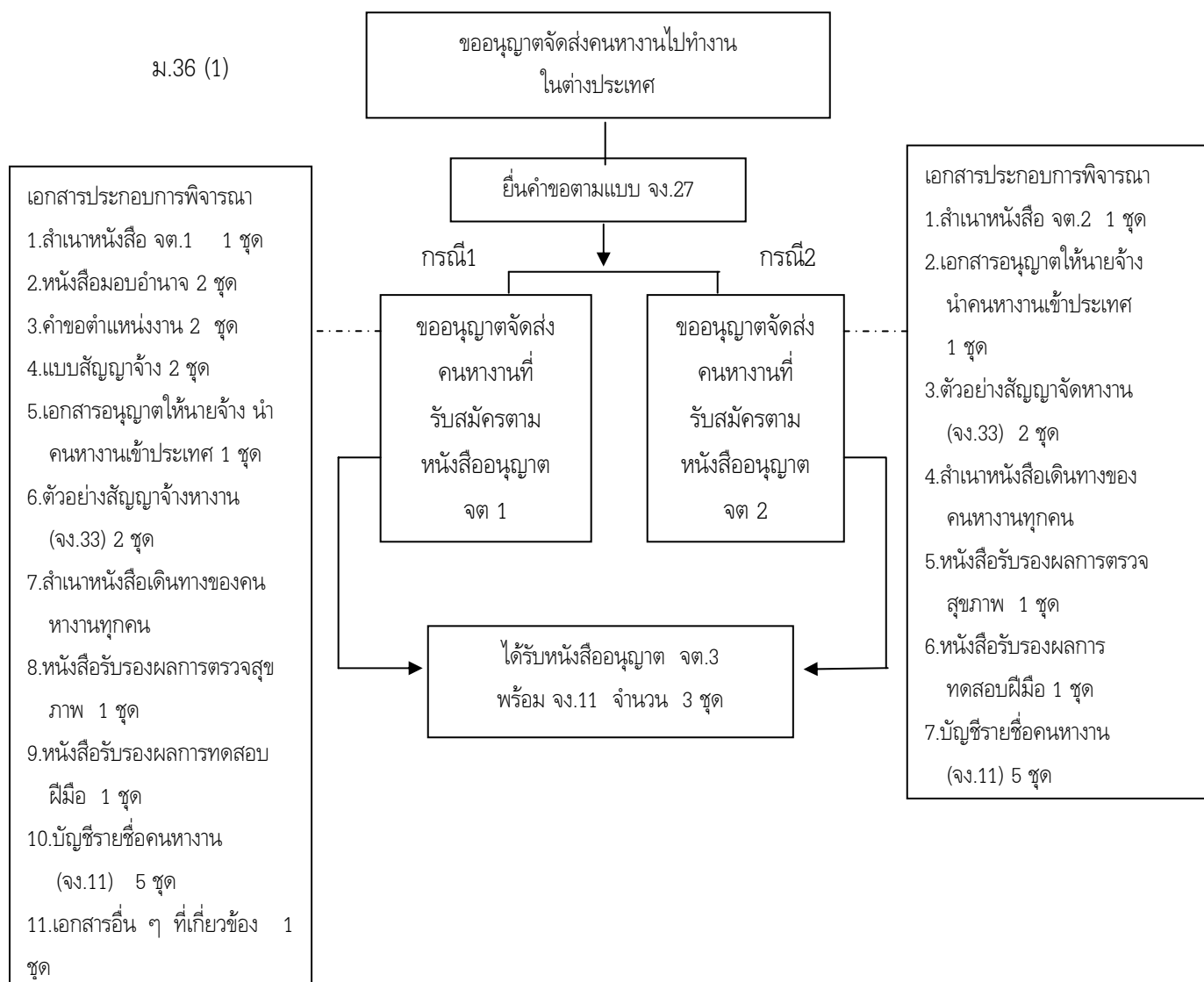
ม.35



ระยะเวลาดำเนินการ รับคำขอและแจ้งผลการอนุญาต 4 วัน

ภาพประกอบ 2 แผนภูมิแสดงขั้นตอนการเตรียมคนหางาน

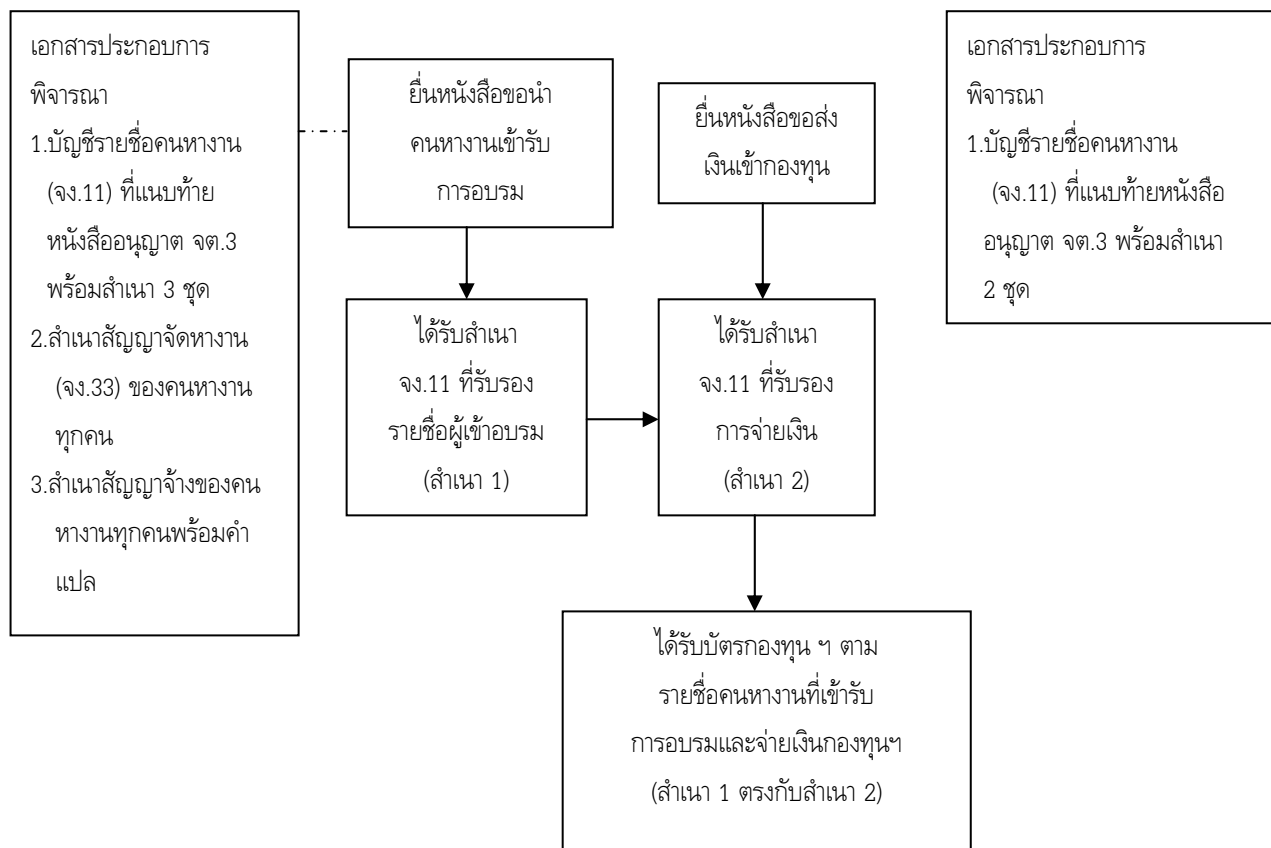
1.4 ขั้นตอนการขออนุญาตจัดส่ง



ระยะเวลาดำเนินการ รับคำขอและแจ้งผลการอนุญาต 3 วัน

ภาพประกอบ 3 แผนภูมิแสดงขั้นตอนการขออนุญาตจัดส่ง

1.5 ขั้นตอนการนำคนหางานเข้ารับการอบรมและส่งเงินเข้ากองทุน



ระยะเวลาดำเนินการอบรมและชำระเงินกองทุน 1 วัน

ภาพประกอบ 4 แผนภูมิแสดงขั้นตอนการนำคนหางานเข้ารับการอบรมและส่งเงินเข้ากองทุน

3. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

3.1 แนวคิดทางเศรษฐศาสตร์ที่ว่าด้วยสาเหตุของการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ

ในแนวเศรษฐศาสตร์กลุ่มนักเศรษฐศาสตร์นีโอคลาสสิก และกลุ่มเศรษฐศาสตร์การเมือง พยายามอธิบายสาเหตุของการเคลื่อนย้ายข้ามประเทศด้วยแนวทางที่ต่างกัน กลุ่มนักเศรษฐศาสตร์นีโอ-คลาสสิก อธิบายว่า แรงงานตัดสินใจเคลื่อนย้ายด้วยเหตุผลทางเศรษฐกิจ ดังนั้นแรงงานย้ายถิ่นจึงเป็นผู้ ย้ายถิ่นเชิงเศรษฐกิจ (economic migrant) หรือ แรงงาน (labour) นั่นเอง ปัจจัยดึงดูด (pull factors) ที่สำคัญคือแรงงานจะเคลื่อนย้ายจากประเทศที่มีความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจน้อยไป ยังประเทศที่มีความ ก้าวหน้าทางเศรษฐกิจ มากกว่า กลุ่มนักเศรษฐศาสตร์แนวนี้ได้แก่ Borjas (1987) นอกจากอัตราค่าจ้าง

แล้ว **Castello-Freeman Freeman (1992)** ยังได้เสนอว่าการเลือกเดินทางไปประเทศใดขึ้นอยู่กับความแตกต่างระหว่างผลิตภัณฑ์มวลรวมประชาชาติ (GNP) ของประเทศต้นทางและ GNP ของประเทศผู้รับแรงงานอีกด้วย กล่าวคืออัตราการเดินทางจะสัมพันธ์ในเชิงบวกกับ GNP ของประเทศผู้รับ และสัมพันธ์ในเชิงลบกับ GNP ของประเทศต้นทาง การเลือกจุดหมายปลายทางของการเดินทางจึงขึ้นอยู่กับ การเปลี่ยน-แปลงค่า GNP เหล่านี้ ตัวแปรที่ส่งผลต่อการย้ายถิ่นเพื่อทำงานยังได้แก่ ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง และประเภทของงานที่จะได้ทำ (**Cuthbert and Sterns 1981 : 221 , Melendiz 1994 : 56 , Massey 1994 : 24**)

นักเศรษฐศาสตร์นีโอคลาสสิก ได้พยายามอธิบายสาเหตุของการเคลื่อนย้ายข้ามประเทศของแรงงานผิดกฎหมายด้วยเช่นกัน **Frisbie (1975 : 331)** ได้เสนอว่าการลักลอบเข้ามาทำงานของแรงงานผิดกฎหมายเกิดจากค่าจ้างที่มีอัตราต่ำ ผลผลิตทางการเกษตรที่ตกต่ำและอัตราการว่างงานสูงในประเทศต้นทางประกอบกับอัตราค่าจ้างที่สูงกว่าผลผลิตทางการเกษตรที่สูงกว่าอัตราการว่างงานต่ำกว่าประเทศผู้รับ นอกจากนี้ยังได้เสนอแนะว่าการประมาณการจำนวนแรงงานย้ายถิ่นผิดกฎหมายไม่ควรกระทำโดยการพิจารณาจากจำนวนแรงงานที่ถูกจับกุม (**Espenshade 1990 : 428**) เมื่อพิจารณาในระดับจุลภาค นักเศรษฐศาสตร์พบว่าตัวแปรรายได้ที่คาดหวัง (**expected income**) ที่แรงงานคาดว่าจะได้ในประเทศผู้รับและตัวแปรจำนวนรายได้ที่ครอบครัวคาดหวังให้ส่งเสีย (**expected contributions to household income**) มีผลต่อการตัดสินใจย้ายถิ่นของปัจเจกบุคคลและครอบครัวของเขา (**Taylor ค1992 : 75**)

จะเห็นได้ว่า นักเศรษฐศาสตร์นีโอคลาสสิกพิจารณาสาเหตุการย้ายถิ่นระดับปัจเจก บุคคลและกลุ่มเป็นหลัก นักเศรษฐศาสตร์การเมืองซึ่งเล็งเห็นอิทธิพลของโครงสร้างเศรษฐกิจที่มีผลต่อการย้ายถิ่นได้เสนอสาเหตุในระดับโครงสร้าง สาเหตุนั้นคือปัจจัยดึงดูดจากสภาพเศรษฐกิจในประเทศผู้รับ (**host countries**) ผู้ย้ายถิ่นสภาพเศรษฐกิจในประเทศผู้รับที่มีความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจสูงจะพัฒนาเป็นเศรษฐกิจที่มีโครงสร้างตลาดแรงงานสองระดับ (**segmented labor market economy**) กล่าวคือมีโครงสร้างตลาดแรงงานปฐม (primary sector) ซึ่งเป็นระดับที่มีความก้าวหน้ามากเป็นลักษณะงานวิชาชีพ (**professional**) ต้องการทักษะสูง มีค่าตอบแทนสูง และเป็นงานที่ไม่ใช้แรงกาย ในขณะที่งานโครงสร้างตลาดแรงงานระดับทุติยะ (secondary sector) ซึ่งเป็นตลาดแรงงานระดับรอง เป็นงานที่ไม่ใช่งานวิชาชีพ แต่เน้นการใช้ทักษะทางร่างกายและการใช้แรงงาน มีค่าแรงต่ำกว่า หรือเป็นงานที่เรียกว่า งาน 3Ds คือ งานสกปรก (**dirty**) งานเสี่ยง (**dangerous**) และงานยากลำบาก (**difficult**) ในสังคมดังกล่าวประชากรของประเทศจะพยายามพัฒนาตัวเองเข้าไปมีตำแหน่งงานในตลาดแรงงานระดับปฐม โดยจะทำให้เกิดการขาดแคลนคนที่เข้าทำงานในตลาดแรงงานระดับทุติยะ นักเศรษฐศาสตร์การเมืองพิจารณาว่า ระบบทุนนิยมได้ทำให้ตลาดแรงงานในสังคมทุนนิยมพัฒนาขึ้นมาเป็นตลาดที่มีโครงสร้างสองระดับ เช่นนี้ เมื่อประเทศทุนนิยมเติบโตจนมีสภาพเศรษฐกิจดังกล่าวก็จะเกิดภาวะที่เป็นปัจจัยดึงดูดให้แรงงานจากประเทศที่มีพัฒนาการทางเศรษฐกิจช้ากว่าย้ายถิ่นเข้ามาเพื่อแสวงหาตำแหน่งงานที่มีความขาดแคลนแรงงานในระดับทุติยะ แรงงานต่างชาติจึงมักเข้าไปทำงานในตำแหน่งงานที่พลเมืองของประเทศปลายทางไม่ต้องการทำซึ่งได้แก่ งาน 3Ds นั้นเอง ในกระบวนการนี้จะก่อให้เกิดการลักลอบเข้าไปของแรงงานต่างชาติที่ผิดกฎหมายในที่สุด นักทฤษฎีที่

เสนอแนวคิดนี้ได้แก่ Piore (1979:125) และ Taylor (ค1992 : 75) เขาเห็นว่าการย้ายถิ่นเชิงเศรษฐกิจมีสาเหตุมาจากปัจจัยด้านความต้องการแรงงานระดับทุติยในประเทศผู้รับหรือประเทศปลายทางเป็นสำคัญ

พัฒนาการของระบบทุนนิยมนับตั้งแต่ทศวรรษ 1980 เป็นเศรษฐกิจที่ไร้พรมแดน (economic internationalization) หรือสภาพโลกาภิวัตน์ (globalization) ซึ่งเชื่อมโยงเศรษฐกิจของยุโรป อเมริกา ตะวันออกกลาง และเอเชียแปซิฟิกเข้าด้วยกัน ทำให้นักเศรษฐศาสตร์การเมืองพัฒนาแนวคิดที่ว่าด้วยการย้ายถิ่นข้ามประเทศไปได้อีกระดับหนึ่ง นั่นคือการกำหนดทิศทางการเคลื่อนย้ายของแรงงานย้ายถิ่น Castells (1989) อ้างใน Massey (1993) Sassen (1991) ได้ระบุว่าแรงงานต่างชาติจะย้ายถิ่นจากประเทศต้นทาง (country of origin) หรือประเทศผู้รับงาน (host country) ที่เป็นศูนย์กลางของเศรษฐกิจและข้อมูลข่าวสารโลก การเกิดขึ้นของระบบโลก (World systems) ได้ทำให้เมืองและประเทศบางแห่งเติบโตขึ้นเป็นศูนย์กลาง (core) ของทุนนิยมโลกที่เรียกว่า Global city เช่น ลอนดอน ปารีส นิวยอร์ก โตรอนโต ซานฟรานซิสโก โตเกียว ฮองกง สิงคโปร์ ฯลฯ สภาวะเศรษฐกิจของเมืองและประเทศเหล่านี้จะพัฒนาเป็นเศรษฐกิจสองระบบที่มีความต้องการแรงงานต่างชาติเข้าไปทำงานในระบบตลาดแรงงานระดับทุติยเพราะพลเมืองของตนต้องการทำงานอยู่ในตลาดแรงงานระดับปฐมหมดแล้วแรงงานต่างชาติจากประเทศที่มีความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจช้ากว่าเป็นประเทศชายขอบ (peripheral) ของระบบทุนนิยมโลกก็จะเคลื่อนย้ายเข้าไปสู่ตำแหน่งงานในประเทศศูนย์กลางทุนนิยม เพราะได้ค่าจ้างสูงกว่าในประเทศตนอย่างไรก็ตามการเคลื่อนย้ายนี้ทำได้ก็โดยการมีเส้นทางคมนาคมขนส่งสะดวก การหมุนเวียนของข้อมูลข่าวสารและการแพร่กระจายของวัฒนธรรมทุนนิยมจากศูนย์กลางไปสู่สังคมที่เป็นประเทศชายขอบ (Sassen, 1991 : 39) อย่างรวดเร็ว

นอกจากเงื่อนไขดังกล่าวแล้ว Sassen ยังได้เสนออีกว่า จากการที่ประเทศที่เป็นศูนย์กลางทุนนิยมโลกดึงดูดแรงงานต่างชาติเข้าไปจนเกิดปัญหาการล้นเกินเข้าเมืองอย่างหนัก รัฐบาลของเมืองใหญ่เหล่านี้ได้พยายามผลักดันนโยบายการลงทุนการผลิตในประเทศชายขอบทุนนิยมแทน ซึ่งนโยบายนี้เรียกว่า off-shore production กล่าวคือ นำทุนไปลงในประเทศที่ก้าวหน้าทางเศรษฐกิจช้า เพราะจะได้ค่าแรงถูกกว่าและปัจจัยการผลิตอื่น ๆ ก็มีต้นทุนต่ำกว่า อีกทั้งยังช่วยการชะลอแรงงานให้ทำงานอยู่ในประเทศของตนเองที่จะหลีกเลี่ยงเข้าไปยังศูนย์กลางของทุนนิยม Sassen ได้พบว่านโยบายดังกล่าวไม่ประสบความสำเร็จในระยะยาวเพราะสินค้าที่ผลิตในประเทศชายขอบทุนนิยมเป็นสินค้าที่คล้ายคลึงกับสินค้าที่ผลิตอยู่ในประเทศประเทศเหล่านั้นจึงแย่งตลาดกันเอง อย่างไรก็ตามนโยบายดังกล่าวได้ดึงดูดแรงงานสตรีจำนวนมากเข้าสู่โรงงาน (feminization) โดยไม่ให้โอกาสที่เท่าเทียมกับแรงงานชาย ซึ่งแรงงานสตรีไม่สามารถสร้างอำนาจการซื้อหรือมีรายได้ที่มั่นคงเพียงพอที่จะบริโภควัตถุต่าง ๆ ตามความต้องการได้ ผลที่เกิดขึ้นจากนโยบาย off-shore production จึงเป็นการสร้างคนกลุ่มใหม่ที่ขาดราก (uprooted) ทั้งในเชิงสังคมและเศรษฐกิจและคนเหล่านี้ก็พร้อมที่จะย้ายถิ่นไปเรื่อย ๆ เพื่อสนองความต้องการทางเศรษฐกิจของตน จะเห็นได้ว่าแนวคิดนี้เป็นแนวคิดที่ใช้อธิบายสาเหตุและทิศทางของการย้ายถิ่นเชิงเศรษฐกิจในปัจจุบันได้เป็นอย่างดี

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การเดินทางไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทยถือว่าการลงทุนอย่างหนึ่ง ดังนั้นการลงทุนเพื่อเดินทางไปทำงานต่างประเทศย่อมหวังผลตอบแทนเช่นเดียวกับการลงทุนด้านอื่นๆ แต่เนื่องจากผลตอบแทนที่ได้รับจากการเดินทางไปทำงานต่างประเทศไม่ได้มีเฉพาะ ผลตอบแทนที่เป็นตัวเงินเท่านั้น แต่ยังปรากฏในรูปแบบของทักษะ ความรู้ ความสามารถและความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน อย่างไรก็ตามนักเศรษฐศาสตร์การจัดการ พยายามที่จะวัดผลตอบแทนจากการเดินทางไปทำงานต่างประเทศเฉพาะในส่วนที่เป็นตัวเงินออกมาให้เห็นชัดเจนเพื่อประโยชน์ในการตัดสินใจในการใช้ทรัพยากร ผู้วิจัยจึงสรุปผลงานวิจัยในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสภาพทั่วไปของแรงงานไทย ปัจจัยดึงดูดปัจจัยหลักและความคาดหวังในอนาคตของแรงงานไทยที่ต้องการเดินทางไปทำงานในประเทศเกาหลีใต้และประเทศไต้หวัน ตลอดจนผลตอบแทนที่ได้รับจากการเดินทางไปทำงานในประเทศดังกล่าวของแรงงานไทย ดังนี้

กนกพร มโนรัตน์ (2540 : 1) ศึกษาเรื่อง สถานภาพทางเศรษฐกิจของแรงงานไทยหลังกลับจากการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ : ศึกษาเปรียบเทียบตามประสบการณ์ประเทศที่เดินทางไป พบว่า สาเหตุของการตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศ ส่วนใหญ่แรงงานที่เคยไปทำงานต่างประเทศมีผลสืบเนื่องจากรายได้ในการประกอบอาชีพไม่เพียงพอ จึงต้องแสวงหางานทำในต่างประเทศที่คาดหวังว่าจะได้รับค่าจ้างแรงงานที่สูง ขณะเดียวกันด้านเศรษฐกิจของแรงงานจะพบว่า ก่อนเดินทางไปทำงานต่างประเทศส่วนใหญ่มีภาระหนี้สินมากถึงร้อยละ 75.8 แต่เมื่อกลับจากการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ ภาระหนี้สินลดลงเหลือเพียงร้อยละ 47.8 รวมทั้งในเรื่องของภาวะเงินออม จากเดิมก่อนการเดินทางไปทำงานต่างประเทศจะพบว่ามีเงินออมเงินน้อยมาก แต่เมื่อกลับจากการไปทำงานต่างประเทศแล้วพบว่ามีเงินออมมากขึ้น นอกจากนี้ยังพบว่าสาเหตุอีกประการหนึ่งที่ทำให้ตัดสินใจไปทำงานในต่างประเทศก็คือ ต้องการเลี้ยงชีพ รวมถึงเพราะญาติพี่น้องต้องการให้ไป เพราะครอบครัวได้มีโอกาสเห็นเพื่อนบ้านไปทำงานต่างประเทศแล้วสามารถสร้างฐานะความเป็นอยู่ให้ดีขึ้นได้จึงเป็นแรงกระตุ้นให้ครอบครัวสนับสนุนและส่งเสริมให้ไปทำงานต่างประเทศ

กุศล สุนทรธาดา (2543 : 2) จากการศึกษาวิจัยเรื่องการย้ายถิ่นไปทำงานใน ต่างประเทศ ของแรงงานไทยในช่วงหลังวิกฤตเศรษฐกิจ ผลจากการศึกษาพบว่า

1. แนวโน้มของการเดินทางไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทยในช่วง 10 ปีที่ผ่านมาได้เพิ่มขึ้นเรื่อยๆ และเพิ่มขึ้นอย่างชัดเจนตั้งแต่ปี 2536 - 2538 และมีแนวโน้มลดลงจาก 200,000 กว่าคน ในปี 2538 เป็นประมาณ 180,000 กว่าคน ในช่วงปี 2539 - 2540 แต่กลับเพิ่มขึ้นอีกในช่วงหลังวิกฤตเศรษฐกิจ (ปี 2540) เป็นกว่า 200,000 คนในปี 1999 เป็นที่น่าสังเกตว่าแนวโน้มของจำนวนแรงงานที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ จะมีแนวโน้มไปตามความต้องการแรงงานของไต้หวัน สำหรับทิศทางของการเดินทางไปทำงานต่างประเทศจึงได้เปลี่ยนจากประเทศในแถบตะวันออกกลาง เช่น ซาอุดีอาระเบีย สาธารณรัฐอาหรับเอมิเรตส์ และลิเบีย มาเป็นประเทศในแถบเอเชีย ได้แก่ ไต้หวัน บรูไน สิงคโปร์และมาเลเซีย ในแถบเอเชียมี แรงงานไทยเดินทางไปทำงานประมาณร้อยละ 86 ของแรงงานที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ โดยเฉพาะประเทศไต้หวันเป็นตลาดแรงงานหลักของไทย ซึ่งรองรับแรงงานได้ประมาณร้อยละ 56 - 57

ในช่วงหลังวิกฤตเศรษฐกิจ ในขณะที่กระแสนของการเดินทางไปทำงานต่างประเทศในภูมิภาคอื่นมีแนวโน้มลดลง โดยเฉพาะในกลุ่มประเทศตะวันออกกลางและภูมิภาคยุโรปและอเมริกา แม้ในช่วงหลังวิกฤตเศรษฐกิจ ตลาดแรงงานในไต้หวัน มาเลเซียและสิงคโปร์มี แนวโน้มเพิ่มขึ้นโดยเฉพาะในปี 2542 ในขณะที่ตลาดแรงงานในบรูไน ฮองกง และญี่ปุ่นมี แนวโน้มลดลงอย่างมาก ตลาดแรงงานในไต้หวัน และสิงคโปร์ ยังคงเป็นตลาดใหญ่ที่มีความต้องการแรงงานอย่างต่อเนื่องทั้งแรงงานในภาคอุตสาหกรรม และแรงงานก่อสร้าง โดยแรงงานที่เดินทางไปทำงานในประเทศทั้งสองอย่างถูกกฎหมายสามารถทำงานต่อเนื่องไปได้ 2-3 ปี ตลาดแรงงานในญี่ปุ่นส่วนใหญ่จะรับแรงงานในรูปของผู้ฝึกงาน ซึ่งรับจำนวนจำกัดไม่เกิน 6,000 คนต่อปี โดยไปทำงานเฉพาะในภาคอุตสาหกรรมเท่านั้น ในขณะที่แรงงานในภาคบริการยังมีความต้องการสูงมาก เช่น การดูแลผู้สูงอายุและเด็ก ทำให้มีแรงงานลักลอบเข้าไปทำงานอย่างผิดกฎหมายเสี่ยงต่อการถูกจับ โดยผู้ที่เดินทางไปยืมดีที่จะเสี่ยงเนื่องจากค่าจ้างในญี่ปุ่นสูงมาก สำหรับตลาดแรงงานในมาเลเซีย เป็นตลาดแรงงานที่มีการเคลื่อนย้ายเข้าไประยะต่อเนื่องซึ่งส่วนใหญ่เป็นชาวมุสลิมในภาคใต้ แม้ว่าในช่วงก่อนวิกฤตเศรษฐกิจจะมีปริมาณลดลงบ้าง แต่ช่วงหลังวิกฤตเศรษฐกิจก็มีการเดินทางเข้าไปมากขึ้นกว่าเท่าตัวในปี 2542 (เมื่อเทียบกับปี 2540) โดยอาศัยความเป็นเครือญาติและการมีภาษาเดียวกันโดยไม่ถูกกฎหมาย เมื่อพิจารณาความแตกต่างระหว่างเพศของแรงงานที่เดินทางไปทำงานในต่างประเทศช่วงหลังวิกฤตเศรษฐกิจ พบว่าแรงงานหญิงมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะในไต้หวัน ฮองกงและมาเลเซีย ซึ่งในไต้หวันและฮองกง ส่วนใหญ่จะไปทำงานในภาคบริการ ตำแหน่งผู้ช่วยแม่บ้านและผู้ดูแล (ผู้ดูแลเด็กและคนชรา) มีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากคณะกรรมการแรงงานของไต้หวันได้มีคำสั่งให้นายจ้างระงับการจ้างแรงงานจากฟิลิปปินส์ในโครงการก่อสร้างขนาดใหญ่ในระลอกแรก (มีผลตั้งแต่ 1 มิถุนายน 2543) และห้ามนำเข้าแรงงานผู้ช่วยแม่บ้านและผู้ดูแลเป็นระลอกสอง โดยให้เหตุผลว่าสำนักงานแรงงานของฟิลิปปินส์โดยไม่เคารพกฎหมายของไต้หวัน

2. กระบวนการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ

กระบวนการจัดหาคนงานไปทำงานต่างประเทศ เป็นกระบวนการที่เป็นไปตามกลไกตลาดแรงงาน โดยรัฐเข้าไปมีบทบาทในการจัดหางานและควบคุมบริษัทจัดหางานน้อยมาก สำหรับการจัดหางานให้แก่แรงงานที่ต้องการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ ส่วนใหญ่แรงงานจะใช้บริการจัดหางานของเอกชน ในช่วงปี 2540 - 2542 แรงงานไทยกว่าครึ่งใช้บริการของบริษัทจัดหางานเอกชน ยกเว้นในปี 2541 ที่แรงงานร้อยละ 48.1 เดินทางไปเองโดยอาศัยเครือข่ายของญาติ เพื่อน และนายจ้างของผู้ย้ายถิ่นหรือผู้ที่เคยเดินทางไปต่างประเทศมาก่อน โดยเฉพาะผู้ที่เดินทางไปทำงานที่มาเลเซีย สิงคโปร์ บรูไนซึ่งเป็นประเทศในกลุ่มอาเซียน ส่วนญี่ปุ่นจะเดินทางไปเองและในรูปของการฝึกงานมากกว่า อย่างไรก็ตามบทบาทของรัฐในการจัดหางานให้แรงงานที่เดินทางไปต่างประเทศมีน้อยมาก (ไม่ถึงร้อยละ 1) ประกอบกับการควบคุมบริษัทจัดหางานหรือนายหน้าหางานเป็นไปด้วยความลำบาก เพราะเป็นธุรกิจที่มีการตกลงกันระหว่างนายจ้างหรือบริษัท

จัดหางานในต่างประเทศกับบริษัทจัดหางาน นายจ้าง และเครือข่ายในเมืองไทย ปัจจุบันบริษัทจัดหางานมีทั้งบริษัทที่ถูกกฎหมายและผิดกฎหมาย ทำให้เกิดปัญหาหลายประการ ได้แก่

1.1 การเก็บค่าบริการแพคเกจเกินกว่ามาตรฐานที่กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมกำหนดไว้ เช่น ได้หวั่นได้กำหนดไว้ว่าเก็บไม่เกิน 56,000 บาท มาเลเซีย และสิงคโปร์ ไม่เกิน 16,000 บาท แต่ในความเป็นจริงค่าบริการสำหรับการเดินทางไปทำงานในต่างประเทศสูงกว่านี้มากพบว่า ผู้ที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศโดยผ่านบริษัทจัดหางานจะเสียค่าบริการที่แตกต่างกัน เช่นถ้าไปไต้หวัน จะเสียค่าบริการเฉลี่ยคนละประมาณ 130,000 บาท (ค่าจ้างที่ได้รับประมาณ 25,000 – 40,000 บาทต่อเดือน) แต่ถ้าไปสิงคโปร์จะเสียค่าบริการเฉลี่ยคนละประมาณ 47,000 บาท (ค่าจ้างที่ได้รับประมาณ 19,000 – 28,000 บาทต่อเดือน) โดยแรงงานส่วนใหญ่ที่ไปจะกู้เงินไปก่อนเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการเดินทาง ในขณะที่ผู้เดินทางไปมาเลเซียส่วนใหญ่จะไปด้วยตนเองหรือนายจ้างพาไป ส่วนผู้ที่ไปโดยผ่านบริษัทจัดหางานมีน้อยมาก (ร้อยละ 10) โดยเสียค่าใช้จ่ายในการเดินทางประมาณ 100 – 300 ริงกิต (ค่าจ้างที่ได้รับประมาณ 400 - 800 ริงกิต) ส่วนผู้ที่เดินทางไปเป็นผู้ฝึกงานในญี่ปุ่น โดยปกตินายจ้างจะเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายให้ ทั้งหมดแต่ก็มีบางรายเสียค่าใช้จ่ายเป็นแสนบาท (เบี้ยเลี้ยงของผู้ฝึกงานเฉลี่ยเดือนละประมาณ 30,000 บาทรวมค่าอาหาร)

1.2 ปัญหาค่าแรง ในช่วง 3 ปี ที่ผ่านมา การล่อลวงคนงานไปทำงานต่างประเทศมีประมาณ 150,000 คน (นับเฉพาะผู้มาร้องเรียน) โดยส่วนใหญ่มาร้องเรียนเรื่องถูกบริษัทจัดหางานโกงเงิน โดยจ่ายเงินไปแล้วแต่ไม่ได้เดินทางเป็นจำนวนกว่าร้อยละ 70 รองลงมา คือ ผู้ที่เดินทางกลับมาแล้วยังไม่ได้รับเงินค่าจ้างส่วนที่นายจ้างหักไว้เพื่อจ่ายให้คนงานเมื่อสิ้นสุดสัญญาจ้าง(ร้อยละ 20 – 25) โดยเฉพาะผู้ที่ทำงานในไต้หวัน ซึ่งมีนโยบายที่จะช่วยให้คนงานมีเงินเก็บไม่ใช้จ่ายสุรุ่ยสุร่าย แต่การจ่ายเงินดังกล่าวคนมักจะไม่กล้ารับ จนบางคนกลับมาถึงเมืองไทยแล้วยังไม่ได้เงินส่วนนี้คืน นอกจากนี้ยังมีปัญหาแรงงานถูกนายจ้างหรือบริษัทจัดหางานในประเทศปลายทางไม่ปฏิบัติตามสัญญา

1.1 ระดับการศึกษาของแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ ในช่วงก่อนวิกฤตเศรษฐกิจ การศึกษาของแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศในช่วงปี 2537 – 2539 ส่วนใหญ่จะมีการศึกษาในระดับประถมศึกษา (เกือบร้อยละ 10) ผู้ที่จบการศึกษาระดับมหาวิทยาลัยมีน้อยมาก และแนวโน้มในช่วงหลังวิกฤตเศรษฐกิจก็ยังเป็นไปในรูปแบบเดิม ซึ่งการศึกษาพบว่า แรงงานส่วนใหญ่ที่ทำงานในไต้หวัน สิงคโปร์ บรูไน ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับประถมศึกษา ส่วนผู้ที่ทำงานในญี่ปุ่นร้อยละ 35 มีการศึกษาในระดับมัธยม แสดงว่า แรงงานที่ไปทำงานส่วนใหญ่เป็นแรงงานไร้ฝีมือที่เข้าไปทำงานในตลาดแรงงานระดับล่างในต่างประเทศ และในขณะเดียวกัน แรงงานดังกล่าวไม่เป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานในประเทศไทย เพราะในภาคอุตสาหกรรมของไทยก็หันมาจ้างแรงงานกึ่งฝีมือที่จบการศึกษามัธยมศึกษามากขึ้น และจ้างแรงงานต่างชาติซึ่งค่าจ้างถูกกว่าจ้างแรงงานไทย

3. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเพิ่มขึ้นของแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ ในช่วงหลังวิกฤตเศรษฐกิจ มีปัจจัยที่คาดว่าจะส่งผลกระทบต่อทิศทางและแนวโน้มของการเดินทางไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทย ได้แก่

3.1 การลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศ (Foreign Direct Investment — FDI) จากทฤษฎีระบบการย้ายถิ่นที่มองว่ากระแสการไหลของทุนและเทคโนโลยี และปัจจัยการย้ายถิ่นอื่น ๆ มีผลต่อกระแสการไหลของคนหรือแรงงาน จากผลการวิจัยพบว่าทิศทางการไหลของเงินทุนจากต่างประเทศสุทธิ

เป็นไปในทิศทางเดียวกับกระแสการไหลออกของแรงงานที่ไปทำงานในต่างประเทศกล่าวคือ ยังมีเงินทุนจากต่างประเทศไหลเข้ามามาก กระแสของการไหลของแรงงานที่ไปทำงานต่างประเทศก็ยิ่งมากขึ้น โดยเฉพาะในช่วงตั้งแต่ปี 2536 เป็นต้นมา ยกเว้นในปี 2542 ที่การไหลของเงินทุนจากต่างประเทศลดลง แต่กระแสการย้ายถิ่นของแรงงานที่ไปทำงานต่างประเทศยังคงเพิ่มขึ้น) กระแสของเงินทุนจากต่างประเทศส่วนใหญ่เข้ามาเพื่อลงทุนในภาคอุตสาหกรรมการค้าขาย และบริการ เป็นส่วนใหญ่ ยกเว้นในปี 2541 ที่มีเงินทุนไหลเข้ามาลงทุนในธุรกิจสิ่งทอจำนวนมาก เมื่อเปรียบเทียบกับช่วงหลังวิกฤตเศรษฐกิจ การที่ทิศทางการไหลของแรงงานย้ายถิ่นเป็นไปในทิศทางเดียวกับกระแสการไหลของแรงงานเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงได้ยาก การไหลของเงินทุนที่เข้ามาทำให้เกิดการพัฒนาเศรษฐกิจเป็นไปอย่างรวดเร็ว แต่ผลพวงของการพัฒนาจะตกอยู่กับคนเพียงบางกลุ่ม ทำให้เกิดความแตกต่างของรายได้มากขึ้น โดยเฉพาะในช่วงก่อนวิกฤตเศรษฐกิจดัชนีที่ใช้วัดความไม่เท่าเทียมกันของรายได้ เพิ่มขึ้นจากร้อยละ 48.5 ในปี พ.ศ. 2531 เป็นร้อยละ 53.7 ในปี 2537 และลดลงเล็กน้อย คนส่วนใหญ่กว่าครึ่งของประชากรทั้งหมดมีรายได้อยู่ในระดับต่ำสุด แม้ว่าสัดส่วนของคนยากจนจะลดลงจากร้อยละ 27.2 ในปี พ.ศ. 2533 เป็นร้อยละ 11.4 และร้อยละ 13.0 ในปี พ.ศ. 2539 และ 2541 ก็ตาม ซึ่งคนที่เดินทางไปทำงานในต่างประเทศ ก็เป็นกลุ่มคนจนที่มีรายได้อยู่ในระดับล่างของประเทศเป็นส่วนใหญ่ เนื่องจากรายได้ของแรงงานส่วนนี้เมื่อเทียบกับเพื่อนบ้านอยู่ในระดับที่ต่ำกว่ามาก เขาจึงแสวงหาช่องทางที่จะเพิ่มรายได้โดยการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ ซึ่งเขาคาดหวังว่าจะมีรายได้มากพอที่จะทำให้สามารถขยับฐานะให้ทันกับเพื่อนบ้านในระยะเวลาอันสั้นได้

3.2 การว่างงานและการว่างงานต่ำระดับภายในประเทศ เมื่อเกิดภาวะวิกฤตเศรษฐกิจ แรงงานจำนวนมากถูกให้ออกจากงานและกลับไปในชนบท แต่ละภาคเกษตรในชนบทก็ไม่สามารถรองรับผู้ที่กลับไป ประกอบกับภาวะเศรษฐกิจที่หดตัวทั้งในภาคอุตสาหกรรมก่อสร้างและบริการทำให้คนงานจำนวนมากว่างงาน โดยอัตราการว่างงานได้เพิ่มขึ้นจากเดิมร้อยละ 1 – 2 เป็นกว่าร้อยละ 4 ในช่วงปี พ.ศ. 2542 – 2543 มีคนว่างงานประมาณ 1.4 ล้านคน โดยคนที่มีการศึกษาต่ำและแรงงานไร้ฝีมือมีอัตราการว่างงานสูงที่สุด (สำนักสถิติแห่งชาติ : 2542) ประกอบกับมีการว่างงานต่ำระดับเพิ่มขึ้นจากประมาณ 6 แสนคนในปี 2543 รวมกับ ผู้ที่ถูกออกจากงานในภาคเศรษฐกิจที่เป็นทางการ (Formal Sector) เป็นอีกประมาณ 1.2 ล้านคน ในปี 1999 ทำให้แรงงานโดยเฉพาะในภาคชนบทมองหาช่องทางในการทำงานต่างประเทศ ซึ่งเป็นตลาดแรงงานที่ยังสามารถรองรับแรงงานที่ว่างงานในชนบทได้

ประจัญพล ชีรเนตร (2534 : 1) พบว่าการไปทำงานในประเทศแถบตะวันออกกลางทำให้แรงงานไทยได้อัตราค่าจ้างที่สูง สามารถตอบสนองความต้องการทางด้านเศรษฐกิจและการว่างงาน และเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ดึงดูดให้แรงงานไทยไปทำงานที่ต่างประเทศ และการผลิตภาคเกษตรที่ตกต่ำในหลายปี มีส่วนทำให้คนไทยจำนวนมากไม่น้อยที่ต้องการแสวงหาแหล่งงานที่จะทำให้รายได้สูงขึ้นทั้งภายในและภายนอกประเทศ จากการศึกษาของประจัญพล ยังพบว่า มูลเหตุจูงใจสำคัญที่ทำให้คนไทยไปทำงานต่างประเทศคือเงิน ถึงแม้ค่าใช้จ่ายเพื่อไปทำงานต่างประเทศจะมีอัตราสูงก็ตาม แต่เมื่อพิจารณาเงินส่งกลับต่อปีพบว่าจำนวนเงินส่งกลับของแต่ละอาชีพยังมีอัตราที่สูงอยู่ และอัตราค่าจ้างที่สูงในต่างประเทศนี้เป็นสิ่งจูงใจในการ

เดินทางไปทำงาน เพราะมีอัตราค่าจ้างมากกว่าอัตราค่าจ้างภายในประเทศ เมื่อนำค่าแรงขั้นต่ำระหว่างประเทศในแถบตะวันออกกลางกับประเทศไต้หวันมาเปรียบเทียบ เช่น ประเทศคูเวต ค่าแรงขั้นต่ำสำหรับตำแหน่งแรงงานฝีมือจะเท่ากับ 80 คูเวตดีนาร์ หรือประมาณ 7,000 บาท (1 คูเวตดีนาร์ เท่ากับ 87.6285 บาท) สำหรับแรงงานฝีมือจะประมาณ 100 คูเวตดีนาร์ และเมื่อรวมค่าทำงานล่วงเวลาจะไม่ต่ำกว่า 150 คูเวตดีนาร์ หรือประมาณ 13,000 บาท แต่สำหรับการจ้างแรงงานฝีมือไปทำงานในประเทศไต้หวัน เช่น ช่างเชื่อม จะเท่ากับ 16,000 เหรียญไต้หวัน หรือประมาณ 16,500 บาท (1 เหรียญไต้หวันประมาณ 1.0269 บาท) ซึ่งค่าจ้างจริง ๆ สำหรับแรงงานฝีมือในประเทศไต้หวันจะไม่ต่ำกว่า 20,000 เหรียญไต้หวัน หรือประมาณ 21,000 บาท ซึ่งจะเห็นได้ว่าค่าจ้างแรงงานในประเทศไต้หวันนั้นนับว่าสูงมาก และมากกว่าค่าจ้างแรงงานในประเทศแถบตะวันออกกลางอย่างเห็นได้ชัด ทำให้เป็นสิ่งที่จูงใจสำหรับแรงงานที่อยากจะไปทำงานในประเทศไต้หวันมากกว่าประเทศในแถบตะวันออกกลาง

พรพนศิริ พรหมพันธุ์ (2535 : 1) ได้ศึกษาถึงนโยบายต่างประเทศด้านแรงงานของไทย พบว่าการตัดสินใจกำหนดนโยบายด้านแรงงานไทยในต่างประเทศ ให้เป็นส่วนหนึ่งของนโยบายต่างประเทศ เกิดขึ้นในสมัยรัฐบาลของพลเอกเปรม ติณสูลานนท์ สืบเนื่องมาจากประโยชน์ทางด้านเศรษฐกิจของประเทศเป็นประการสำคัญ และเนื่องจากการขยายตัวของ ภาคเกษตรกรรมและภาคอุตสาหกรรมอยู่ในระดับต่ำ นอกจากนี้การหันเหไปกับต่างประเทศมีปัญหาคือการขาดดุลการค้าและขาดดุลการชำระเงินระหว่างประเทศอย่างต่อเนื่องมาเป็นเวลาหลายปี ในขณะที่รัฐบาลไทยได้พยายามดำเนินมาตรการต่าง ๆ เพื่อแก้ไขปัญหาด้านการค้าและการเงินระหว่างประเทศนั้น ได้มีแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในตะวันออกกลางเป็นจำนวนมากขึ้นทุกปี โดยในปี ค.ศ. 2524 มีจำนวนคนงานไทยไปทำงานถึง 170,000 คน และมีเงินรายได้ที่ส่งกลับเข้าประเทศไทย 10,428.2 ล้านบาท ซึ่งได้ก่อประโยชน์ให้อย่างมาก ในภาวะที่ประเทศไทยกำลังขาดแคลนเงินตรา ต่างประเทศ แม้ว่ารายได้จากคนงานไทยที่ไปทำงานในต่างประเทศจะมีสัดส่วนเพียงร้อยละ 6.5 ของมูลค่าสินค้าออกทั้งหมดในปี ค.ศ. 2524 ก็ตาม นอกจากนั้นการไปทำงานต่างประเทศยังช่วยบรรเทาปัญหาการว่างงานในประเทศที่ค่อนข้างรุนแรงได้ระดับหนึ่ง ด้วยเหตุนี้รัฐบาลพลเอกเปรม ติณสูลานนท์ จึงได้ให้ความสนใจกับการส่งคนงานไทยไปทำงานในต่างประเทศอย่างจริงจัง โดยได้กำหนดนโยบายและมาตรการต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมอำนวยความสะดวกและช่วยเหลือคนงานไทยที่เดินทางไปทำงานใน ต่างประเทศไว้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 5

พีระ ชัยชาญ (2529 : 2) พบว่าแรงจูงใจที่สำคัญที่ทำให้คนงานจำนวนมาก มุ่งไปทำงานในแถบประเทศตะวันออกกลางคือความสำเร็จของคนงานที่เดินทางไปทำงานก่อนแล้ว ทั้งนี้เนื่องจากอัตราค่าจ้างตอบแทนจากการทำงานในประเทศต่าง ๆ เหล่านั้นสูงกว่าในประเทศไทยและสูงกว่าประเทศกำลังพัฒนาในหลายประเทศซึ่งผู้วิจัยได้อ้างถึงข้อมูลจากกรมแรงงานในปี 2528 ว่าแรงงานไทยที่ไปทำงานในตะวันออกกลางอย่างเช่น ประเทศซาอุดีอาระเบียได้รับค่าจ้างเฉลี่ยเดือนละ 5,270 บาท สำหรับตำแหน่งกรรมกร และประมาณเดือนละ 11,330 บาท สำหรับตำแหน่งงานระดับฝีมือและกึ่งฝีมือ และเฉลี่ยทั้งหมดทุกประเภท

ได้รับค่าจ้างหรือเงินเดือน ๆ ละ 8,647 บาท สิ่งเหล่านี้นับว่าเป็นแรงจูงใจอันดับแรกและที่สำคัญที่สุดที่ทำให้แรงงานไทยชนวนขายสมัครไปทำงานในแถบตะวันออกกลาง เพราะทำให้คนงานที่ไปทำงานมีรายได้เป็นเงินส่งกลับบ้านในประเทศไทยอยู่ในอัตราค่อนข้างสูง โดยปัจจัยที่ทำให้ประชากรตัดสินใจย้ายถิ่นข้ามประเทศนั้น ได้แก่ ปัจจัยทางเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านประชากร ปัจจัยทางสังคมและการเมือง ซึ่งสรุปได้ว่า ผู้ย้ายถิ่นย่อมต้องการที่จะมีชีวิตที่ดีขึ้นกว่าเดิม จึงต้องย้ายไปอยู่ที่ที่มีโอกาสดีในเชิงเศรษฐกิจ เช่น การคาดหวังว่ารายได้ในอนาคตดีขึ้นกว่าเดิมเมื่อเทียบกับรายได้ในปัจจุบันของตน หรือมีแรงจูงใจทางเศรษฐกิจอื่น ๆ เช่น มีที่ดินว่างเปล่าที่สามารถจับจองเป็นที่ทำการเกษตรได้ มีการขยายตัวและการเจริญเติบโตของเมือง และระบบ อุตสาหกรรม หรือการจูงใจด้วยการลดค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการเคลื่อนย้าย โดยได้รับการช่วยเหลือในรูปแบบใดรูปหนึ่งเป็นต้น นอกจากนั้นรายได้จากการทำงานในถิ่นปลายทางคือกลุ่มประเทศตะวันออกกลางสูงกว่ารายได้ในถิ่นต้นทางคือ รายได้ในประเทศไทยในสัดส่วนที่สูงกว่ากันมาก ซึ่งโดยเฉลี่ยแล้วการไปทำงานในตะวันออกกลางเพียงคนเดียว ยังมีรายได้สูงกว่าที่สมาชิกในครอบครัวของทุกคนมีรายได้รวมกันถึง 2.29 เท่า นับว่าปัจจัยดึงดูดที่สำคัญและมีอิทธิพลสำคัญทำให้คนงานไทยเดินทางไปทำงานในประเทศตะวันออกกลางมากขึ้น

วงศ์ จันทอง (2537 : 2) ได้ประมวลภาพของการเคลื่อนย้ายแรงงานไทยไปสู่ต่างประเทศและกระบวนการจัดส่งแรงงานไทยต่างประเทศ โดยระบุการเดินทางไปทำงาน ต่างประเทศของคนไทยมีมานานแล้วนับแต่อดีตกาล โดยมีทั้งการเข้าไปทำงานโดยถูกต้องและไม่ถูกต้องตามกฎหมายของประเทศนั้น ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งประเทศสหรัฐอเมริกา นับได้ว่าเป็นตลาดแรงงานใหญ่แห่งหนึ่งสำหรับคนไทย แต่ผู้ไปทำงานส่วนใหญ่มักจะเป็นผู้มีความรู้ โดยไปรับจ้างทำงานในประเภทงานซึ่งคนท้องถิ่นไม่นิยมทำหรือขาดแคลน แรงงาน รวมทั้งการไปทำธุรกิจหรือประกอบการค้าต่าง ๆ อย่างไรก็ตามการเดินทางไปต่างประเทศในช่วง ปี 2516 ก็ยังไม่ปรากฏอย่างชัดเจน แต่หลังจากปี 2516 เป็นต้นมาจนถึงปัจจุบันได้มีการจัดส่งคนงานออกไปทำงานกันเป็นจำนวนมากในหลายสาขาอาชีพโดยมีการจัดส่งกันอย่างเป็นระบบ และมีการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายเพื่อส่งเสริมและควบคุมในเรื่องนี้ โดยเฉพาะได้แก่พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 การเคลื่อนย้ายแรงงานไทยไปสู่ต่างประเทศนั้นนอกจากจะแยกตามช่วงเวลาแล้ว ยังแยกออกได้เป็น 2 ช่วงคือ ช่วงที่ย้ายถิ่นไปประเทศในกลุ่มตะวันออกกลางโดยเฉพาะซาอุดีอาระเบียและช่วงที่ย้ายถิ่นไปประเทศเอเชีย โดยเฉพาะได้หวันและสิงคโปร์ซึ่งทั้งสองประเทศนี้จะประเทศที่รับคนไทยเข้าไปทำงานมากที่สุด นอกจากนี้พบว่าในขณะที่ตลาดแรงงานตะวันออกกลางเริ่มซบเซาลงประเทศในกลุ่มเอเชียบางประเทศก็มีการต้องการแรงงานจากต่างประเทศมากขึ้น โดยเริ่มจากประเทศ สิงคโปร์ บรูไน ฮ่องกง มาเลเซีย ญี่ปุ่น และไต้หวัน ซึ่งมีโครงการลงทุนพัฒนาประเทศจำนวนมากแต่ขาดแคลนแรงงานในประเทศ ในปี ค.ศ. 2516 กลุ่มประเทศเหล่านี้มีความต้องการแรงงานไทยเพียง 7,931 คน และเพิ่มมากขึ้นตามลำดับจนกระทั่ง ในปี 2528 จำนวนแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานกลุ่มประเทศแถบเอเชียมีจำนวนสูงถึง 118,600 หรือร้อยละ 86 ของแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในต่างประเทศทั้งหมด 137,950 คน ในขณะที่ผู้เดินทางไปทำงานในกลุ่มประเทศแถบตะวันออกกลางมีเพียง 17,019 คนหรือร้อยละ 12.3

และประเทศอื่น ๆ อีก 2,321 คน หรือร้อยละ 1.7 ปัจจุบันประเทศที่มีความต้องการแรงงานไทยมากที่สุด ได้แก่ ใต้หวัน นับตั้งแต่ปี 2531 เป็นต้นมา ประเทศไทยได้หวัน มีความต้องการแรงงานไทยมากขึ้นตามลำดับ โดยแรงงานไทยเป็นแรงงานชาติแรกที่ได้หวันอนุญาตให้เข้าไปทำงานในประเทศเนื่องจากบริษัทผู้รับเหมาของ ใต้หวันชื่นชมฝีมือของแรงงานไทยที่เคยร่วมงานด้วย ในปี 2523 ยอดความต้องการแรงงานไทยเฉพาะใน ประเทศไทยได้หวันมียอดสูงถึง 66,891 คน หรือ ร้อยละ 48.5 ของความต้องการแรงงานในปี 2533 ทั้งหมด และคิดเป็นร้อยละ 56 ของความต้องการแรงงานในกลุ่มประเทศเอเชีย

วัลย์พร อาสาฬหประกิต (2532 : 2) จากการศึกษาเรื่อง “บทบาทของกรมแรงงานในการบริหาร แรงงานไทยไปต่างประเทศ” พบว่า การเดินทางไปทำงานต่างประเทศของ แรงงานไทยมีผลสืบเนื่องมาจาก เศรษฐกิจของประเทศที่ตกต่ำ โดยเฉพาะพืชผลทางการเกษตร ในขณะที่อัตราการเกิดของคนไทยในช่วงที่ ผ่านมายังคงมีอัตราที่สูง ประกอบกับการขยายตัวทางภาคอุตสาหกรรมไม่ก่อให้เกิดการสร้างงาน ทั้งยังมีการใช้เทคโนโลยีที่ไม่เหมาะสมนอกจากนี้คนในชนบทยังถูกกระตุ้นให้เกิดความต้องการในสินค้าฟุ่มเฟือยจาก การโฆษณาที่ขาดการควบคุม และสิ่งที่สำคัญที่สุดที่ทำให้แรงงานเดินทางไปทำงานต่างประเทศคือ รายได้ใน ต่างประเทศที่มีมากกว่าการทำงานในประเทศ 5 - 7 เท่าตัวและปัจจัยเหล่านี้เองจะเป็นการกระตุ้น แรงงานให้อพยพมาหางานทำในเมือง

ศิริพันธ์ ถาวรวิงษ์ (2535 : 2) ได้ชี้ให้เห็นถึงปัจจัยการอพยพระหว่างประเทศว่าเกิดจากการไม่ พอใจในสิทธิทางการเมือง การปกครอง ปัจจัยที่ดึงดูดก็คือความต้องการแรงงาน ความเป็นศูนย์กลางด้าน บริการและเจริญมัย ความเจริญก้าวหน้าทางวิชาการ ความเสมอภาคในการทำงาน รายได้ สวัสดิการ ความ สะดวกต่างๆ การได้รับการยอมรับในสถานภาพ ส่วนผลกระทบจากการอพยพในแง่ดี คือ ประเทศที่ขาด แรงงานก็จะได้แรงงานต่างชาติที่อพยพเข้ามาขาดเซยแรงงานในประเทศ ส่วนผลเสียก็คือ ก่อให้เกิดปัญหา ด้านเศรษฐกิจ เพราะผู้อพยพชาวต่างประเทศที่แอบแฝงเข้ามาทำงานแล้วนำเงินตราออกนอกประเทศ ซึ่งจะ ก่อให้เกิดการสูญเสียทางด้านเศรษฐกิจ

ศรัณยา บุนนาค และ เสาวภา ชัยมุสิก (2528 : 1) ศึกษาเกี่ยวกับคนงานไทยที่ไปสิงคโปร์ พบว่าจำนวนคนงานไทยที่ไปทำงานในสิงคโปร์โดยผ่านกรมแรงงาน ในปี 2521 มีคนงานไทยที่ไปสิงคโปร์ จำนวน 441 คน และในปี 2525 คนงานไทยไปทำงานในสิงคโปร์ผ่านกรมแรงงานถึง 1,437 คน การที่ ประเทศสิงคโปร์ต้องการเร่งพัฒนาประเทศ ทั้งในด้านการขยายโครงสร้างเศรษฐกิจสาขาอุตสาหกรรมการค้า และบริการ ตลอดจนการสร้างสาธารณูปโภคต่าง ๆ การขยายตัวทางเศรษฐกิจที่ขาดความสมดุลกับทรัพยากร มนุษย์ในประเทศสิงคโปร์ ประกอบกับการขยายตัวทางเศรษฐกิจทุนนิยมโลก โดยผ่านกระบวนการของ บรรษัทข้ามชาติ (Transnational Corporations) ทำให้สิงคโปร์ต้องพึ่งพิงแรงงานต่างประเทศเป็นสำคัญ จากการศึกษายังพบว่าคนงานไทยที่เดินทางไปสิงคโปร์ส่วนใหญ่มาจากภาคตะวันออกเฉียงเหนือ รองลงมา ได้แก่ ภาคเหนือ ภาคกลางและภาคใต้ตามลำดับ ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม และประมง

ครึ่งหนึ่งมีรายได้ไม่เพียงพอกับรายจ่าย แรงงานไทยจึงเดินทางไปทำงานที่สิงคโปร์ โดยมุ่งหวังที่จะมีรายได้สูงขึ้น และพบว่าแรงงานบางส่วนไม่ได้มีวัตถุประสงค์หลักในการเดินทางไปสิงคโปร์ เพื่อทำงานหารายได้แต่เดินทางไปเพื่อการท่องเที่ยวหาประสบการณ์ชีวิต ขั้นตอนการติดต่อไปทำงานนั้น โดยมากจะมีสายหรือนายหน้าของสำนักงานจัดหางานเอกชนเข้าไปแจ้งข้อมูลการทำงานในสิงคโปร์ถึงท้องถิ่นที่อยู่อาศัย สายหรือนายหน้าของสำนักงานจัดหางานนี้มักเป็นคนท้องถิ่นที่คนงานรู้จัก ดังนั้นในการติดต่อไปทำงานในสิงคโปร์ คนงานส่วนใหญ่จึงไม่ได้ติดต่อผ่านกรมแรงงานแต่ไปติดต่อผ่านบุคคลที่นำข่าวสารมาแจ้งให้ทราบ คนงานที่ต้องการไปทำงานสิงคโปร์จะถูกเก็บค่าใช้จ่ายเพื่อเป็นค่านายหน้า และค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น ค่าธรรมเนียมทำหนังสือเดินทางและค่าวีซ่า ค่าทดสอบฝีมือ ค่าตรวจโรค ค่าพาหนะในการเดินทางไปทำงานใน สิงคโปร์ ฯลฯ โดยเฉลี่ยรายละ 16,598 บาทและต้องชำระให้เสร็จสิ้นก่อนกำหนดเดินทางประมาณ 11 วัน

ศูนย์วิจัยการย้ายถิ่นแห่งเอเชีย (2542 — 2543 : 3) ซึ่งดำเนินการ ใน 6 ประเทศได้แก่ สิงคโปร์ ฮองกง ญี่ปุ่น ไต้หวัน บรูไน เกาหลี ในโครงการวิจัยเรื่องแรงงานไทยในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ และ เอเชียตะวันออกเฉียงใต้หนึ่ง สำหรับสิงคโปร์ พบว่าแรงงานไทยอพยพมาสู่สิงคโปร์ตั้งแต่ต้นทศวรรษ 1970 ในปี 2536 มีแรงงานไทยเดินทางมาสิงคโปร์จำนวน 15,100 คน เมื่อรวมกับแรงงานที่เดินทางมาก่อนหน้านั้นแล้ว มีแรงงานไทยประมาณทั้งสิ้น 50,000 คน และคาดว่าจะมีแรงงานไทยผิดกฎหมายอีกประมาณ 45,000 — 50,000 คน ในสิงคโปร์แรงงานเหล่านี้ทำงานก่อสร้างเป็นส่วนใหญ่ และย้ายถิ่นมาจากภาคอีสานของประเทศไทย รัฐบาลไทยมีนโยบายด้านเศรษฐกิจที่จะส่งออกแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศตั้งแต่แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 5 แรงงานจากสิงคโปร์สามารถส่งเงินกลับประเทศไทยได้ถึง 420.33 ล้านบาทในปี 2538 แรงงานจากอีสานเดินทางมาสู่สิงคโปร์ผ่านทางผู้ชักจูงได้แก่ เพื่อนจากหมู่บ้านเดียวกัน โดยส่วนใหญ่มีฐานะยากจนและปานกลาง อายุประมาณ 21-30 มากที่สุด ร้อยละ 64.5 สมรสแล้วเคยทำงานในกรุงเทพฯ และ ร้อยละ 14 มาสิงคโปร์เป็นครั้งที่สองแล้ว คนงานเหล่านี้เดินทางผ่านบริษัทจัดหางานและผ่านกรมจัดหางานบางคนมาโดยตนเองและบางคนผ่านการว่าจ้างมาโดยตรง การเดินทางมักเดินทางผ่านกรุงเทพฯ — หาดใหญ่ — สิงคโปร์ โดยนายหน้าชาวไทยจะมารับที่ ยะโฮร์ หรือ มาเลเซีย มีบริษัทนายหน้าฝ่ายสิงคโปร์ที่รับจัดหางานเช่นกัน บริษัทเหล่านี้มีสำนักงานอยู่ที่อาคารเด็นไมล์ ในสิงคโปร์จะเปิดบริษัทลูกในไทยเพื่อจัดหาแรงงานลงไปถึงระดับหมู่บ้านมาป้อนบริษัทแม่ แรงงานต้องจ่ายเงินประมาณ 30,000 — 50,000 บาท กับบริษัทนายหน้า แรงงานผิดกฎหมายมักเดินทางเข้ามาในฐานะนักท่องเที่ยวแล้วหางานทำโดยอาศัยคนรู้จัก เมื่อหมดระยะเวลาที่กำหนดก็ลักลอบอยู่ต่อไป ปกติแรงงานไทยจะทำงานสัปดาห์ละ 7 วัน ตั้งแต่ 8.00 — 19.00 น. โดยได้รับค่าตอบแทน 18 - 20 ดอลลาร์-สิงคโปร์ ซึ่งต่ำกว่าค่าแรงงานของแรงงานสิงคโปร์และมาเลเซีย ครั้งต่อครั้ง เมื่อถูกหักเงินค่าธรรมเนียมรายเดือนแล้วก็เกือบไม่เหลือเงินเดือน จะเหลือแต่เงิน ค่าล่วงเวลาเท่านั้น สำหรับรายจ่ายต่อเดือนคิดเป็นเงินประมาณ 500 - 700 บาทดอลลาร์สิงคโปร์ คนงานไทยจะส่งเงินกลับบ้านสม่ำเสมอทุกเดือนผ่านธนาคารกรุงเทพฯ สาขาสิงคโปร์ และมี 15 บริษัท รับบริการส่งเงิน

กลับบ้าน เพราะคนงานไทยส่วนใหญ่ไม่อาจมาส่งเงินในเวลาที่ธนาคารเปิดทำการได้ จำนวนเงิน ส่งกลับ ครั้งละประมาณ 400 – 500 ดอลลาร์สิงคโปร์

สมชาย รัตนโกมุท (2539: 2) ได้วิจัยเกี่ยวกับแรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศ พบว่า แรงงานไทยได้เริ่มย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศเป็นเวลา 3 ทศวรรษมาแล้ว ส่วนใหญ่เป็นแรงงานจากภาคอีสานและภาคเหนือ ในขณะที่เดียวกันก็มีแรงงานจากต่างประเทศย้ายถิ่นเข้ามาทำงานในประเทศไทย สาเหตุของการย้ายถิ่น ได้แก่ อัตราค่าจ้างแรงงานที่ต่างกันและโอกาสการได้งาน การย้ายถิ่นได้ก่อให้เกิดผลกระทบแก่ประเทศผู้ส่งออกแรงงานในแง่ของการส่งเงินกลับ และก่อให้เกิดผลกระทบแก่ประเทศผู้รับแรงงาน โดยการได้แรงงานราคาถูก ในทางลบประเทศผู้ส่งต้องสูญเสียปัจจัยการผลิตให้แก่ แรงงาน ในขณะที่ประเทศผู้รับแรงงานต้องพบปัญหาการแย่งงานระหว่างแรงงานต่างชาติกับแรงงานในประเทศของตน จากการสำรวจแรงงาน 98 คน ในปี 2538 ที่ได้ไปทำงานต่างประเทศ พบว่า แรงงานส่วนใหญ่เป็นชายอายุ 25 - 39 ปี จบการศึกษาระดับประถมศึกษา สมรส และมีบุตรแล้ว สาเหตุที่ย้ายถิ่นไปทำงานเป็นเพราะต้องการได้

ค่าแรงสูง เดินทางไปทำงานโดยใช้บริการของบริษัทจัดหางาน ซึ่งต้องเสียค่าใช้จ่ายหลายอย่าง ส่วนใหญ่ กู้ยืมเงินมาเพื่อใช้จ่ายในการเดินทาง

สุภัทร กุซุน (2540 : 2) ได้พบว่าแรงงานไทยในบรูไนเริ่มย้ายถิ่นเข้าไปประเทศนี้ หลังจาก คนงานที่อื่น โดยการชักนำของผู้รับเหมาไทยโดยอาศัยคนงานเดิมของคนในตะวันออกกลางเข้ามาช่วยงานใน บรูไน คนงานไทยในบรูไนในตอนแรกไม่มีและนายจ้างในบรูไนก็ไม่ยอมรับคนงานไทยง่าย ๆ ต่อมาเมื่อ คนงานไทยได้แสดงความสามารถและการทุ่มเทต่องานของตนจึงทำให้เป็นที่ยอมรับกัน โดยแพร่หลายมากขึ้น ไม่ เฉพาะในการทำงานก่อสร้างเท่านั้น แต่รวมไปถึงงานอุตสาหกรรมด้วย ในระยะหลังปรากฏว่ามีความ ต้องการคนงานไทยเป็นพิเศษเพราะ คนไทยฟังพาทาอาศัยได้ดีกว่าชาติอื่น ปรับตัวง่าย และหน่วยจัดหางาน ไทยได้บริการนายจ้าง บรูไน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการให้กำลังใจทางการเงินแก่นายจ้างบรูไนด้วย แต่ข้อที่ สำคัญที่สุดเห็นจะเป็นเพราะว่าแรงงานไทยถูกและมีปริมาณแรงงานไม่จำกัด คนงานไทยในบรูไน (ถูก กฎหมาย 30,000 คน : ผิดกฎหมาย 1,5000 คน) ส่วนใหญ่เป็นชายวัยกำลังทำงานและมีครอบครัวแล้ว ออกไปหาเงินเพื่อส่งกลับให้ครอบครัวใช้ ส่วนใหญ่ผ่านการศึกษาเพียงชั้นประถม ประมาณ 2 ใน 3 มาจาก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีคนจากภาคใต้บ้าง แต่ก็ไม่แปลกเพราะประชาชน บรูไนนับถือศาสนาอิสลาม และพูดภาษามลายูเป็นภาษาราชการ คนงานไทยส่วนใหญ่เคยทำเกษตรกรรมมาก่อนและไม่เคยไป ต่างประเทศมาเลเซีย เหตุผลในการไปทำงานที่ บรูไนคือ เหตุผลทางเศรษฐกิจ เพราะได้ค่าแรงงานสูงกว่า ที่ประเทศไทย ส่วนใหญ่ได้งานที่ บรูไน โดยอาศัยการติดต่อผ่านเอกชน แม้ค่าแรงงานที่ได้จะไม่สูงมากนัก แต่สามารถออมและ ส่งเงินกลับบ้านได้ไม่น้อย โดยได้รับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน คือ 356 เหรียญสหรัฐ

สุปราณี พงษ์สิทธิศักดิ์ (2538 : 2) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “สาเหตุและสภาพปัญหาของ การตัดสินใจไปทำงานในไต้หวันของแรงงานไทย “ ผลการศึกษาพบว่า สาเหตุในการตัดสินใจไปทำงานได้แก่

แรงจูงใจในเรื่องที่เกี่ยวกับรายได้ ข่าวสารข้อมูลที่ได้รับจาก หน่วยงานจัดหางาน และบุคคลใกล้ชิดที่แสดงให้เห็นถึงความสำเร็จของการไปทำงานในต่างประเทศ เป็นที่น่าสังเกตว่าแม้ว่าข้อมูลข่าวสารจะไม่ชัดเจน แรงงานส่วนหนึ่งก็ยังตัดสินใจไปทำงานในประเทศได้วันภายใต้ภาวะความเสี่ยงและความไม่แน่นอน เพราะแรงงานเห็นความสำคัญเรื่องรายได้มากกว่า ในขณะที่เดียวกันแรงงานก็คาดหวังว่า จะได้ประสบการณ์เพิ่มขึ้น ตลอดจนมีความสะดวกสบายในการเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ เนื่องจากหน่วยงานจัดหางานโดยเฉพาะของ เอกชนได้ดำเนินการเข้าถึงระดับหมู่บ้านเป็นรายบุคคล ส่วนปัญหาการไปทำงานในไต้หวัน ได้แก่ค่าจัดหางานและค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงาน ส่วนใหญ่กู้จากเงินนอกระบบทำให้ต้องรับภาระดอกเบี้ยในอัตราที่สูง ปัญหาที่สำคัญรองลงมา ได้แก่ เรื่องของข่าวสารข้อมูลจากหน่วยงานของรัฐ ซึ่งแรงงานจะได้น้อยมาก ส่วนใหญ่ใช้บริการจัดหางานเอกชน ซึ่งเสี่ยงต่อการถูกหลอกลวง แต่กรณีจัดหางานโดยรัฐจะใช้เวลาในการดำเนินการนานมาก

Kang (1997 : 2) ได้รายงานว่างานไทยในเกาหลีมีประมาณ 2,500 คน ในจำนวนนี้ส่วนหนึ่งเป็นผู้ฝึกงานที่หน่วยจัดหาผู้ฝึกงานของเกาหลี (KITCO) เป็นผู้เลือกเข้ามาโดยฝ่ายนายหน้าชาวเกาหลีและนายหน้าชาวไทย คนงานเหล่านี้ทำงานอยู่ในบริษัทขนาดเล็กประมาณ 100 บริษัท สามารถอยู่ได้ 1 ปี และต่ออายุได้อีก 1 ปี คนงานรุ่นแรกมาอย่างเป็นทางการในปี 1995 ก่อนหน้านั้นจะเป็นการเข้ามาโดยที่เคยมองการทำงานกับบริษัทเกาหลีที่มัลทูนในไทย จากการสำรวจแรงงาน 174 คน แรงงานส่วนใหญ่อายุ 26 - 25 ปี เป็นชายมากกว่าหญิง ทำงานในโรงงานสิ่งทอมากที่สุด รองลงมาได้แก่ อุตสาหกรรมเคมี ติดตั้งชิ้นส่วนเครื่องจักร ทำเครื่องดนตรี และเครื่องไฟฟ้า ส่วนใหญ่เป็นที่พอใจของนายจ้าง แรงงานเหล่านี้ไม่ได้รับการฝึกงานแต่อย่างใด และไม่ได้ค่าแรงตามที่นายจ้างระบุไว้ (600 — 800\$) จากการสำรวจของผู้วิจัยแรงงานไทยในเกาหลีได้ ส่วนใหญ่มุ่งมาทำงานเพื่อเก็บเงินกลับไปลงทุนทำธุรกิจส่วนตัว มีการศึกษาระดับประถมศึกษาซึ่งนับว่าต่ำกว่าแรงงานต่างชาติจากประเทศอื่น ๆ ในเกาหลีพูดภาษาเกาหลีไม่ได้ (แรงงานชาวเนปาลและเวียดนามเรียนรูภาษาเกาหลีได้รวดเร็ว) ทำงานในโรงงานขนาดเล็กที่มีคนงานไม่เกิน 30 คน ได้แก่ โรงงานพลาสติก โรงงานประกอบชิ้นส่วนรถยนต์ ทำเครื่องเหล็ก ย้อมผ้า ทอผ้า อลูมิเนียม ฯลฯ งานที่ทำไม่เหมือนกับงานที่เคยทำในประเทศไทย คนงานส่วนใหญ่อยากกลับประเทศเพราะเห็นว่างานหนัก สุขภาพไม่ดี ไม่ได้รับค่าแรงหรือค่าแรงต่ำ นอกจากนั้นยังมีสถานภาพผิดกฎหมายต้องหลบหนีตำรวจ ในขณะที่ทำงานได้เงินเดือนเพียง 200\$ จึงทำให้แรงงานเหล่านี้ตัดสินใจแอบทำงานต่อโดยผิดกฎหมาย การที่แรงงานไทยได้รับค่าแรงต่ำเพราะพูดภาษาเกาหลีหรือภาษาอังกฤษไม่ได้ มีการศึกษาไม่สูงและขาดวินัย สำหรับตัวแรงงานเองก็เห็นว่าเรื่องภาษาเป็นอุปสรรคสำคัญรองลงมาคือการปรับตัวและการใช้ชีวิตในสังคมเกาหลี แรงงานไทยถูกจัดไว้ในระดับค่าแรงงานต่ำ ในขณะที่แรงงานจีน ฟิลิปปินส์และอิหร่าน จะได้ค่าแรง 260 \$ ส่วนแรงงานจากอินโดนีเซีย บังคลาเทศ และปากีสถาน ได้ค่าแรงต่ำกว่าไทย

Ngan and lee (1997 : 2) ได้พบว่า แรงกระตุ้นของการจ้างแรงงานต่างประเทศเข้าไปในฮ่องกงก็เนื่องมาจากการขาดแคลนแรงงานและการสูงขึ้นของค่าจ้างแรงงาน คนงานไทยในฮ่องกงไม่ทำงานบ้านก็

ทำงานก่อสร้าง ผู้ทำงานบ้านเป็นหญิง ส่วนใหญ่มีอายุประมาณ 26-40 ปี ครึ่งหนึ่งของผู้หญิงที่ถูกสัมภาษณ์ (20คน) สมรสแล้วเข้ามาฮ่องกงตั้งแต่ปี ค.ศ.1992 ส่วนใหญ่จะมีความศึกษาเพียงชั้นประถม และมีประสบการณ์ในงานด้านนี้มาก่อนแล้วว่ามีรายได้ปัจจุบันซึ่งอาจขึ้นไปถึง 4,500 เหรียญฮ่องกงต่อเดือนดีกว่าในประเทศไทย คนงานเหล่านี้รู้สึกว่าคุณค่าสูงเพราะทำงานหนักกว่าคนงานชาวฮ่องกง คนงานไทยจะจำกัดการสังสรรค์อยู่ในหมู่คนไทยด้วยกัน และอยู่ในฐานะแขกมาผู้มาเยือนมากกว่าผู้อยู่อาศัย อย่างไรก็ตามส่วนใหญ่จะพอใจกับสภาพความเป็นอยู่ หัวหน้างานเหล่านี้มีโอกาสมองแล้งเวลา ซึ่งทำให้รายได้ต่อเดือนที่ได้รับบางเดือนเท่ากับ 30,000 เหรียญฮ่องกง

Pongsapich (1986 : 2) ได้เสนอข้อค้นพบจากการศึกษาภาคสนามไว้ในบทความเรื่อง **Migrant Workers to the Arab World : Thailand** ซึ่งได้เสนอผลการวิจัยเกี่ยวกับแรงงานไทยที่กลับจากการย้ายถิ่นไปทำงานในตะวันออกกลางระหว่างปี 1983 — 1984 โดยทำการศึกษาจากจังหวัดที่แรงงานไทยอพยพออกไปทำงานมากที่สุด 10 จังหวัดในภาคเหนือและภาคอีสาน ผลการวิจัยดังกล่าวพบว่าแรงงานไทยส่วนใหญ่ เป็นชาย สมรสแล้ว จบการศึกษาระดับประถมศึกษา มาจากครัวเรือนที่มีขนาดเล็ก 5.1 คน มีอายุระหว่าง 31-40 ปี เหตุผลสำคัญที่แรงงานตัดสินใจย้ายถิ่น คือเหตุผลด้านเศรษฐกิจ (ต้องการมีรายได้ที่สูง) ในระยะปี 1977 แรงงานที่ไปทำงานในตะวันออกกลางมักมาจากภาคกลาง แต่เมื่อถึงปี 1981 แรงงานส่วนใหญ่มาจากภาคอีสาน แรงงานที่ไม่ได้มาจากภาคเกษตรและแรงงานกึ่งฝีมือมักมาจากเมืองหลักของภูมิภาค เช่น ขอนแก่น นครสวรรค์ ฯลฯ การจัดหางาน จะผ่านบริษัทจัดหางานเถื่อนที่มีอยู่ในขณะนี้ ตลอดจนเครือข่ายจัดหางานที่ไม่เป็นทางการ ซึ่งมีบทบาทมากในการให้ข้อมูลข่าวสารแก่ผู้ย้ายถิ่น โดยเฉพาะคนที่เคยไปแล้วกลับมา การหลอกลวงเกิดขึ้นได้ง่ายในการเซ็นสัญญา โดยเฉพาะในกรณีที่สัญญาจ้างงานเป็นภาษาอังกฤษ (ซึ่งมีถึง 1 ใน 5) เพราะแรงงานอ่านไม่ออก โดยแรงงานต้องใช้เวลารวมเกือบ 4 สัปดาห์ จึงจะได้เดินทางโดยผ่านกระบวนการทำหนังสือเดินทาง การขอวีซ่า ตรวจร่างกาย ซื้อตั๋วเครื่องบินและผ่านการขออนุญาตจากกรมแรงงาน และเสียค่าใช้จ่ายรวมทั้งสิ้นประมาณ 30,000 — 40,000 บาท

Thosanguan and Chalamwong (1991 : 2) ได้ศึกษาเรื่อง **International Migration and its Transformation in the Industrialization Process of Thailand** และพบว่าแรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศเป็นแรงงานจากภาคเกษตรและเป็นแรงงานไร้ฝีมือ เนื่องมาจากอัตราค่าจ้างในภาคเกษตรต่ำลงเรื่อย ๆ ประมาณปีละ 1.62% ในขณะที่อัตราค่าจ้างนอกภาคเกษตรสูงขึ้นปีละ 3% ในช่วงปี 1978-85 การย้ายถิ่นเกิดขึ้นอย่างกว้างขวาง ผลของการย้ายถิ่นปรากฏในเรื่องของการส่งเงินตรากลับสู่ประเทศและการพัฒนาฝีมือแรงงาน เงินส่งกลับในช่วงปี 1983-85 มีมูลค่าสูงถึง 12-13 % ของมูลค่ารายได้จากการส่งออกและในปี 1988 เงินส่งกลับมีจำนวน 23,412 ล้านบาท

Tingsabadh (1991 : 1) เขียนไว้ในบทความเรื่อง **Thailand as a Labor-Sending Country : Population, Labor Force, and Recent Economic Trends** พบว่า การย้ายถิ่นในประเทศของประชากรไทยมีประมาณ 1 ล้านคน ครึ่งหนึ่งย้ายมากรุงเทพฯ ที่เหลือย้ายไปมาในภาคชนบท

ส่วนการย้ายถิ่นไปต่างประเทศช่วง ค.ศ. 1983 — 1989 นั้น มีการย้ายถิ่นไปกลุ่มประเทศตะวันออกกลางมากที่สุด โดยเฉพาะซาอุดีอาระเบียและลิเบีย สำหรับประเทศปลายทางในเอเชีย ได้แก่ สิงคโปร์ บรูไน ฮ่องกง และญี่ปุ่น ผู้ย้ายถิ่นไปต่างประเทศมีจำนวนร้อยละ 10 ของผู้ย้ายถิ่นจากชนบทมาสู่เมือง กระแสการย้ายถิ่นลดลงในปี 1990 เพราะเกิดวิกฤตการณ์สงครามอ่าวเปอร์เซีย และพบว่าเงินส่งกลับจากต่างประเทศเป็นเงินส่งกลับจากตะวันออกกลางมากที่สุด รองลงมาคือสหรัฐอเมริกา รวมเงินส่งกลับในปี 1989 เป็นเงิน 24,239 ล้านบาท (ข้อมูลจากธนาคารแห่งประเทศไทย) ในส่วนของข้อมูลเกี่ยวกับตัวแรงงาน ได้พบว่าแรงงานส่วนใหญ่ในต้นทศวรรษที่ 1980 เป็นชายสมรสแล้ว อายุเฉลี่ย 36 ปี จบการศึกษาระดับประถมศึกษาขึ้นไปทำเป็นงานก่อสร้างและงานช่าง ค่าใช้จ่ายในการเดินทางได้แก่ ค่านายหน้า ค่าทำหนังสือเดินทาง และวีซ่า ค่าทดสอบทักษะแรงงาน ค่าตรวจโรค และค่าตัวเครื่องบินตก คิดเป็นเงิน 43,518 บาท

Tsay (1997 : 2) ได้พบว่า แรงกระตุ้นที่ทำให้คนงานไทยไปทำงานที่ประเทศไต้หวันเกิดขึ้นในช่วงกลางคริสต์ทศวรรษที่ 20 เมื่อไต้หวันประสบปัญหาค่าจ้างแรงงานสูงขึ้นและมีการขึ้นค่าเงิน อย่างไรก็ดี ก่อนไต้หวันจะเปิดประเทศให้แรงงานต่างชาติเข้าไปทำงานได้โดยต้องถูกกฎหมาย เริ่มตั้งแต่เดือนตุลาคม ค.ศ.1989 เป็นต้นมา คนงานส่วนใหญ่มาจากผู้ที่เข้าไปในประเทศไต้หวัน และอยู่เกินกำหนดเวลาของการตรวจตราพร้อมทั้งหลบหนีการจับกุมของ ราชการ คนงานต่างชาติส่วนใหญ่หาเงินได้ดีกว่าในประเทศของตนเอง ทั้ง ๆ ที่นายจ้างไต้หวันจะจ่ายค่าจ้างให้กับคนงานต่างชาติน้อยกว่าคนงานไต้หวันเองร้อยละ 30 ทั้งนี้ เพราะประสบปัญหาค่าใช้จ่ายเพิ่มเติมในการจ้างแรงงานต่างชาติซึ่งงานส่วนใหญ่เป็นงานสกปรก มีอันตราย และยากซึ่งคนงานท้องถิ่นไม่ต้องการทำ และแรงงานต่างชาติมักจะทำงานในกิจการอุตสาหกรรม การก่อสร้าง และรับใช้ในบ้าน ซึ่งแรงงานไทยก็ทำงานในลักษณะนี้ คนงานไทยในไต้หวันมีประมาณ 186,650 คน มีจำนวนประมาณ 1 ใน 3 ของคนงานต่างชาติทั้งหมด 280,000 คน คนงานฟิลิปปินส์ มีประมาณ 1 ใน 4 ส่วนที่เหลือเป็นคนงานมาเลเซียและอินโดนีเซีย ร้อยละ 3 คนงานไทยคุมการก่อสร้างโครงการลงทุนใหญ่ ๆ จึงถือได้ว่าเป็นผู้มีบทบาทสูงสุด ส่วนคนงานฟิลิปปินส์มีบทบาทในงานบริการและอุตสาหกรรม

จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ผู้วิจัยได้รวบรวมและนำเสนอข้างต้น สรุปได้ว่ามีข้อมูลเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในต่างประเทศแตกต่างกัน ประกอบกับมีปัจจัยดัดแปลงปัจจัยหลักและความคาดหวังหลายประการที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ เดินทางไปทำงานในต่างประเทศของแรงงานไทย อีกทั้งผลตอบแทนสุทธิที่แรงงานไทยได้รับจากการเดินทางไปทำงานนั้นก็มีความแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจสืบเนื่องมาจากการมีต้นทุนในการเดินทางที่แตกต่างกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาว่า สภาพทั่วไปของแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในต่างประเทศนั้นประกอบด้วยอะไรบ้าง แรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานใน ต่างประเทศนั้นมีสภาพปัญหาในการเดินทางอย่างไรบ้างและมีปัจจัยดัดแปลงปัจจัยหลัก และความคาดหวังใดที่ แรงงานไทยต้องการสำหรับการเดินทางใหม่ในครั้งต่อไป และเมื่อเดินทางไปทำงานแล้ว ผลตอบแทนที่ได้รับกลับคืนมานั้นคุ้มค่ากับการลงทุนไปหรือไม่และแตกต่างกันหรือไม่เพียงใด ทั้งนี้เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เพียงพอสำหรับผู้บริหารหน่วยงานของรัฐ และเอกชนตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องใช้ในการ

บริหารจัดการได้อย่างเหมาะสม อีกทั้งเพื่อเป็นข้อมูลให้แรงงานไทยเกิดความเข้าใจเกี่ยวกับความคุ้มค่าในการตัดสินใจเดินทางไปทำงานในต่างประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องลักษณะสภาพการเดินทางไปทำงานในประเทศเกาหลีใต้และประเทศไต้หวัน ตาม-
สัญญาจ้างระยะสั้น ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือและขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดการกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาสภาพทั่วไปของแรงงานไทย และสภาพปัญหาที่แรงงานไทยได้พบจากการเดินทางไปทำงานในประเทศเกาหลีใต้ และประเทศไต้หวันตามสัญญาจ้างระยะสั้นและศึกษาถึงปัจจัยดั่งปัจจัยผลึกและความคาดหวังในการเดินทางไปทำงานในประเทศเกาหลีใต้ และประเทศไต้หวัน โดยเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับผลตอบแทนและค่าใช้จ่ายของการเดินทางไปทำงานในประเทศดังกล่าว สำหรับประชากร และกลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการศึกษาวิจัย มีดังนี้

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ แรงงานไทยที่เดินทางกลับมาจากการทำงานในประเทศเกาหลีใต้และประเทศไต้หวัน ตามสัญญาจ้างระยะสั้น ระหว่าง พ.ศ.2543 - 2547 จำนวน 1,918 คน ซึ่งจัดส่งโดยบริษัทจัดหางานเบสท์พรหมมา อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด

1.2 การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ แรงงานไทยที่เดินทางกลับจากการทำงานในประเทศเกาหลีใต้และประเทศไต้หวัน ตามสัญญาจ้างระยะสั้น ระหว่าง พ.ศ. 2543 - 2547 ที่ดำเนินการจัดส่งโดยบริษัทจัดหางานเบสท์พรหมมา อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด

การคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างเพื่อให้ได้จำนวนตัวอย่างอย่างน้อยที่สุดที่พอรับได้ว่ามากพอที่จะเป็นตัวแทนของประชากรสำหรับการศึกษาในครั้งนี้ ได้กำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างไว้ร้อยละ 5 หรือเท่ากับ 0.05 โดยใช้สูตรของ ทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane .1967 : 579-582) เพื่อคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากประชากรที่มีจำนวนแน่นอน ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

โดย n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N แทน จำนวนประชากร

e แทน ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ (error) ของกลุ่มตัวอย่าง

(ในการวิจัยครั้งนี้กำหนดให้เท่ากับร้อยละ 5 หรือเท่ากับ 0.05 เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นที่ระดับ 95 %)

เมื่อแทนค่าในสูตรจะได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ

$$\begin{aligned} n &= 1,918 / 1 + 1,918 (0.0025) \\ &= 330.97498 \text{ ตัวอย่าง} \end{aligned}$$

ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความสะดวกในการสุ่มตัวอย่างโดยการกำหนดโควตา ซึ่งแบ่งเป็นสัดส่วนระหว่างกลุ่มตัวอย่างของประเทศเกาหลีใต้และกลุ่มตัวอย่างของประเทศไต้หวัน ในอัตราส่วน 50:50 ดังนั้นจากสูตรการคำนวณข้างต้น จึงกำหนดให้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 330 ตัวอย่าง

1.3 วิธีการสุ่มตัวอย่าง

สำหรับวิธีการสุ่มตัวอย่างนั้นผู้วิจัยได้สุ่มตัวอย่างแบบ Non — probability Sampling โดยแบ่งการสุ่มออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 สุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) โดยคัดเลือกจากแรงงานไทยที่เดินทางกลับจากการทำงานในประเทศเกาหลีใต้และประเทศไต้หวัน ตามสัญญาจ้างระยะสั้นระหว่าง พ.ศ. 2543-2547 ที่ดำเนินการจัดส่งโดยบริษัทจัดหาแรงงานเบสท์พรหมมาอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด

ขั้นตอนที่ 2 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยการกำหนดโควตา (Quota Sampling) โดยแบ่งเป็นสัดส่วน ระหว่างประเทศเกาหลีใต้ต่อประเทศไต้หวัน ในอัตราส่วน 50 : 50 ซึ่งหมายถึงแบ่งเป็นกลุ่ม ตัวอย่างที่เดินทางกลับจากการทำงานในประเทศเกาหลีใต้ระหว่าง พ.ศ. 2543-2547 จำนวน 165 ชุด และกลุ่มตัวอย่างที่เดินทางกลับจากการทำงานในประเทศไต้หวัน ระหว่าง พ.ศ. 2543-2547 จำนวน 165 ชุด อีกทั้งขนาดของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละ พ.ศ. จะมีจำนวนการสุ่มตัวอย่างเท่ากับ 33 ชุดแบบสอบถาม ฉะนั้นรวม 2 ประเทศ จะได้แบบสอบถามจำนวนเท่ากับ 330 ชุด

ขั้นตอนที่ 3 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยใช้ความสะดวก (Convenience Sampling) โดยการแจกแบบสอบถามให้แก่แรงงานไทยที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จนกระทั่งได้จำนวนตัวอย่างตามจำนวนที่ต้องการ

1. เครื่องมือและขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ชนิดเลือกตอบ ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการรวบรวมข้อมูลที่ได้จากทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำมาประยุกต์เป็นลักษณะ และข้อคำถามในแบบสอบถามเพื่อเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบ่งเนื้อหาของแบบสอบถาม ออกเป็น 6 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามสภาพทั่วไปด้านประชากรศาสตร์ เกี่ยวกับแรงงานไทยที่เดินทางไปกลับมาจากทำงานในประเทศเกาหลีใต้และประเทศไต้หวัน ตามสัญญาจ้างระยะสั้น ระหว่างปี 2543 – 2547 ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาขั้นสูงสุด อาชีพ และรายได้โดยเฉลี่ยต่อปี มีจำนวนทั้งสิ้น 6 ข้อ โดยเป็นแบบสอบถามที่คำถามมีหลายคำตอบให้เลือกตอบเพียงข้อเดียว (Multiple Choice Questions) ตามลักษณะของแรงงานแต่ละคน

- ข้อที่ 1 เพศ ระดับวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) (กัลยา วาณิชย์บัญชา . 2544 : 36)
- ข้อที่ 2 อายุ ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) (กัลยา วาณิชย์บัญชา . 2544 : 36)
- ข้อที่ 3 สถานภาพสมรส ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) (กัลยา วาณิชย์บัญชา . 2544 : 36)
- ข้อที่ 4 ระดับการศึกษา ระดับการวัดข้อมูลประเภท เรียงลำดับ (Ordinal Scale) (กัลยา วาณิชย์บัญชา . 2544 : 36)
- ข้อที่ 6 รายได้เฉลี่ยต่อปี ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) (กัลยา วาณิชย์บัญชา . 2544 : 36)

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัญหาในการเดินทางไปทำงานในประเทศเกาหลีใต้และประเทศไต้หวันของแรงงานไทย ตามสัญญาจ้างระยะสั้น ประกอบด้วย ปัญหาที่พบก่อนการเดินทางไปทำงาน ระหว่างการทำงานและหลังจากเดินทางกลับจากทำงานในประเทศเกาหลีใต้และประเทศไต้หวันของแรงงานไทย โดยลักษณะของแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) (กัลยา วาณิชย์บัญชา. 2544 : 37) มี 5 ระดับ โดยกำหนดระดับคะแนนดังต่อไปนี้

ระดับที่ 5	หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถาม	มีปัญหามากที่สุด
ระดับที่ 4	หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถาม	มีปัญหามาก
ระดับที่ 3	หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถาม	มีปัญหาปานกลาง
ระดับที่ 2	หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถาม	มีปัญหาน้อย
ระดับที่ 1	หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถาม	มีปัญหาน้อยที่สุด

จากนั้นนำมาหารระดับคะแนนเฉลี่ย และใช้สูตรเพื่อกำหนดปัญหาในการเดินทางไปทำงาน ระหว่างการทำงานและหลังจากเดินทางกลับจากทำงานในประเทศเกาหลีใต้และประเทศไต้หวันของแรงงานไทย ตามสัญญาจ้างระยะสั้น

เกณฑ์ในการประเมินระดับความสำคัญของสภาพปัญหาในการเดินทางไปทำงานในประเทศเกาหลีใต้และประเทศไต้หวัน ตามสัญญาจ้างระยะสั้น มีดังนี้

$$\begin{aligned}
 1. \text{ พิสัย} &= \text{ค่าสูงสุดของข้อมูล} - \text{ค่าต่ำสุดของข้อมูล} \\
 &= 5 - 1 \\
 &= 4 \\
 2. \text{ ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \text{พิสัย} / \text{จำนวนชั้น} \\
 &= 4 / 5 \\
 &= 0.08
 \end{aligned}$$

ดังนั้นเกณฑ์เฉลี่ยระดับความสำคัญของสภาพปัญหาในการเดินทางไปทำงานในประเทศเกาหลีใต้และประเทศไต้หวันของแรงงานไทย ตามสัญญาจ้างระยะสั้น แสดงคะแนนเฉลี่ยได้ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	4.21 – 5.00	หมายถึง มีปัญหามากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	3.41 – 4.20	หมายถึง มีปัญหามาก
ค่าเฉลี่ย	2.61 – 3.40	หมายถึง มีปัญหามากปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	1.81 – 2.60	หมายถึง มีปัญหาน้อย
ค่าเฉลี่ย	1.00 – 1.80	หมายถึง มีปัญหาน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยดีและปัจจัยผลที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเดินทางไปทำงานในประเทศเกาหลีใต้และประเทศไต้หวัน ตามสัญญาจ้างระยะสั้น โดยปัจจัยดีประกอบด้วย ผลตอบแทนทางเศรษฐกิจ ตำแหน่งงาน บริษัทนายจ้าง ประเทศปลายทางที่เดินทางไป สัญญาจ้าง นโยบายและมาตรการอำนวยความสะดวก และช่วยเหลือแรงงานไทยในต่างประเทศ การพัฒนาฝีมือและการยอมรับจากสังคม และปัจจัยผลประกอบด้วย การว่างงาน ความยากจน ผลผลิตทางการเกษตรลดลง การมีหนี้สิน โดยลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) โดยใช้ระดับการจัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) (กัลยา วาณิชย์ บัญชา. 2544 : 37) มี 5 ระดับ โดยกำหนดระดับคะแนน ดังต่อไปนี้

ระดับที่ 5	หมายถึง	ผู้ตอบแบบสอบถาม	ให้ความสำคัญมากที่สุด
ระดับที่ 4	หมายถึง	ผู้ตอบแบบสอบถาม	ให้ความสำคัญมาก
ระดับที่ 3	หมายถึง	ผู้ตอบแบบสอบถาม	ให้ความสำคัญปานกลาง
ระดับที่ 2	หมายถึง	ผู้ตอบแบบสอบถาม	ให้ความสำคัญน้อย
ระดับที่ 1	หมายถึง	ผู้ตอบแบบสอบถาม	ให้ความสำคัญน้อยที่สุด

จากนั้นนำมาหารระดับคะแนนเฉลี่ย และใช้สูตร เพื่อกำหนดเกณฑ์การประเมินระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเดินทางไปทำงานในประเทศเกาหลีและประเทศไต้หวันของแรงงานไทย ตามสัญญาจ้างระยะสั้น

เกณฑ์ในการประเมินระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเดินทางไปทำงานในประเทศเกาหลีใต้และประเทศไต้หวันของแรงงานไทย ตามสัญญาจ้างระยะสั้น มีดังนี้

$$\begin{aligned} 1. \text{ พิสัย} &= \text{ค่าสูงสุดของข้อมูล} - \text{ค่าต่ำสุดของข้อมูล} \\ &= 5 - 1 \\ &= 4 \end{aligned}$$

2. ความกว้างของอันตรภาคชั้น

$$\begin{aligned} &= \text{พิสัย} / \text{จำนวนชั้น} \\ &= 4 / 5 \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

ดังนั้น เกณฑ์เฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยตั้งและปัจจัยหลัก ที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเดินทางไปทำงานประเทศเกาหลีใต้และประเทศไต้หวันของแรงงานไทย ตามสัญญาจ้างระยะสั้น แสดงคะแนนเฉลี่ยได้ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	4.21 – 5.00	หมายถึง มีอิทธิพลมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	3.41 – 4.20	หมายถึง มีอิทธิพลมาก
ค่าเฉลี่ย	2.61 – 3.40	หมายถึง มีอิทธิพลปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	1.81 – 2.60	หมายถึง มีอิทธิพลน้อย
ค่าเฉลี่ย	1.00 – 1.80	หมายถึง มีอิทธิพลน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคาดหวังในการเดินทางไปทำงานในประเทศเกาหลีใต้และประเทศไต้หวันของแรงงานไทยตามสัญญาจ้างระยะสั้นเกี่ยวกับบทบาทของรัฐ เอกชน ตลอดจนงานที่เกี่ยวข้อง โดยลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) (กัลยา วาณิชยปัญญา, 2544 : 37) มี 5 ระดับ โดยกำหนดระดับคะแนน ดังต่อไปนี้

ระดับที่ 5	หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถาม	ให้ความสำคัญมากที่สุด
ระดับที่ 4	หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถาม	ให้ความสำคัญมาก
ระดับที่ 3	หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถาม	ให้ความสำคัญปานกลาง
ระดับที่ 2	หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถาม	ให้ความสำคัญน้อย
ระดับที่ 1	หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถาม	ให้ความสำคัญน้อยที่สุด

จากนั้นนำมาหารระดับคะแนน และใช้สูตร เพื่อกำหนดเกณฑ์การประเมินระดับความคาดหวัง ในการเดินทางไปทำงานในประเทศเกาหลีใต้และประเทศไต้หวัน ตามสัญญาจ้างระยะสั้นเกี่ยวกับบทบาทของ รัฐ เอกชน ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

เกณฑ์ในการประเมินระดับความคาดหวังในการเดินทางไปทำงานในประเทศเกาหลีใต้และประเทศ ไต้หวันของแรงงานไทย ตามสัญญาจ้างระยะสั้น มีดังนี้

$$\begin{aligned} 1. \text{ พิสัย} &= \text{ค่าสูงสุดของข้อมูล} - \text{ค่าต่ำสุดของข้อมูล} \\ &= 5 - 1 \\ &= 4 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} 2. \text{ ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \text{พิสัย} / \text{จำนวนชั้น} \\ &= 4 / 5 \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

ดังนั้นเกณฑ์เฉลี่ยระดับความคาดหวังของแรงงานไทยในการเดินทางไปทำงานในประเทศเกาหลีใต้ และประเทศไต้หวัน ตามสัญญาจ้างระยะสั้น เกี่ยวกับบทบาทของรัฐ เอกชน ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง แสดงคะแนนเฉลี่ยได้ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	4.21 – 5.00	หมายถึง มีความคาดหวังมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	3.41 – 4.20	หมายถึง มีความคาดหวังมาก
ค่าเฉลี่ย	2.61 – 3.40	หมายถึง มีความคาดหวังปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	1.81 – 2.60	หมายถึง มีความคาดหวังน้อย
ค่าเฉลี่ย	1.00 – 1.80	หมายถึง มีความคาดหวังน้อยที่สุด

ส่วนที่ 5 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานและรายได้ ที่แรงงานไทยได้รับการ ทำงานในประเทศเกาหลีใต้และประเทศไต้หวันของแรงงานไทย โดยแบบสอบถามจะมี 2 ลักษณะ คือ เป็นแบบสอบถามประเภทเลือกตอบ (Multiple Choice) โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภท นามบัญญัติ (Nominal Scale) (กัลยา วาณิชย์บัญชา. 2544 : 35) และเป็นแบบสอบถามประเภทเลือกตอบ (Multiple Choice) โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) (กัลยา วาณิชย์บัญชา. 2544 : 35)

ส่วนที่ 6 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงานในประเทศเกาหลีใต้ และประเทศไต้หวันของแรงงานไทย ตามสัญญาจ้างระยะสั้น ที่แรงงานต้องจ่ายก่อนการเดินทางและระหว่าง การทำงานในต่างประเทศ โดยแบบสอบถามจะมี 2 ลักษณะ คือ เป็นแบบสอบถามประเภทเลือกตอบ (Multiple Choice) (กัลยา วาณิชย์บัญชา. 2544 : 35) โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) แบบสอบถามประเภทเลือกตอบ (Multiple Choice) โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภท นามบัญญัติ (Nominal Scale) (กัลยา วาณิชย์บัญชา. 2544 : 35)

2.2 ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือ ตามลำดับ ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัญหาที่ต้องการจะศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. นำข้อมูลที่รวบรวมได้มาสร้างแบบสอบถาม โดยกำหนดขอบเขตและเนื้อหาของแบบสอบถามให้ครอบคลุมตามจุดมุ่งหมายของการวิจัย

3. สร้างแบบสอบถามทั้งหมด 6 ส่วน แบ่งเป็น

ส่วนที่ 1 สภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 สภาพปัญหาในการเดินทางไปทำงานในประเทศเกาหลีใต้และประเทศไต้หวัน

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเดินทางไปทำงานในประเทศเกาหลีใต้และประเทศไต้หวัน

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับความคาดหวังในการเดินทางไปทำงานในประเทศเกาหลีใต้และประเทศไต้หวันในอนาคต

ส่วนที่ 5 ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานและรายได้ที่ได้รับจากการทำงานในประเทศเกาหลีใต้และประเทศไต้หวัน

ส่วนที่ 6 ข้อมูลเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงานในประเทศเกาหลีใต้และประเทศไต้หวัน

4. นำแบบสอบถามฉบับร่าง ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความครอบคลุมของเนื้อหาของเครื่องมือตามจุดมุ่งหมายของการวิจัย

5. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

6. นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์เสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง และเสนอแนะเพิ่มเติมและนำไปปรึกษากับอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์อีกครั้ง เพื่อปรับปรุงให้เกิดความชัดเจนก่อนนำไปทดลองใช้

7. นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขเสร็จแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับแรงงานไทยที่เคยเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ แต่ไม่ได้อยู่ในกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำผลที่ได้ไปทำการวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) (บุญชม ศรีสะอาด . 2538 : 174) โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ได้ค่าความเชื่อมั่น ดังนี้

ค่าความเชื่อมั่นรวมทั้งฉบับ เท่ากับ 0.86

8. นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อนำมาวิเคราะห์ตามขั้นตอนดังนี้

แหล่งข้อมูล (Sources of data)

การวิจัยเรื่องนี้เป็นวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) และการวิจัยเชิงสำรวจ (Exploratory research) โดยมุ่งศึกษาสภาพทั่วไปและสภาพปัญหาของแรงงานไทยปัจจุบันที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเดินทางไปทำงานในประเทศเกาหลีใต้และประเทศไต้หวัน ความคาดหวังเกี่ยวกับบทบาทของรัฐเอกชน ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สำหรับการเดินทางไปทำงานในประเทศเกาหลีใต้และประเทศไต้หวันในอนาคต ตลอดจนค่าใช้จ่ายและผลตอบแทนที่แรงงานไทยได้รับจากการเดินทางไปทำงานในประเทศเกาหลีใต้และประเทศไต้หวัน ตามสัญญาจ้างระยะสั้น โดยแหล่งข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาวิจัยและเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามเพื่อทำการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ ได้จาก

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data)

ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 330 คน โดยใช้แบบสอบถามแจกกลุ่มตัวอย่างที่ บริษัทจัดหาแรงงานเบสท์พรหมมา อินเทอร์เน็ตชั้นนำ จำกัด จนครบจำนวน และเพื่อให้เกิดการกระจายของข้อมูล ไปยังกลุ่มตัวอย่างหลาย ๆ กลุ่ม ในการเก็บรวบรวมข้อมูลแต่ละครั้ง ผู้วิจัยได้อธิบายถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย ตลอดจนลักษณะของแบบสอบถามได้ให้กับกลุ่มตัวอย่างทราบเพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันแล้วจึงทำการตอบแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยจะเป็นผู้อ่านแบบสอบถามให้ผู้ตอบแบบสอบถามฟัง และผู้ตอบแบบสอบถาม จะเป็นผู้ออกแบบสอบถามเอง

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data)

ผู้วิจัยได้จากการศึกษาค้นคว้าจากข้อมูลที่มีผู้รวบรวมใช้ทั้งหน่วยงานของรัฐ และ เอกชนดังนี้

- 2.1 หนังสือ วารสาร สิ่งพิมพ์ต่าง ๆ
- 2.2 หนังสือทางราชการ บทความ สารนิพนธ์ วิทยานิพนธ์และรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.3 ข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต

4. การจัดการข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การจัดการข้อมูล

1. ทดสอบแบบสอบถามที่ได้ออกแบบไว้ แล้วดำเนินการแก้ไขข้อบกพร่องของแบบสอบถาม พร้อมตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามด้วยวิธีการ (Cronbach's)
2. นำแบบสอบถามที่แก้ไขข้อบกพร่องเรียบร้อยแล้วออกเก็บข้อมูลจริง
3. นำแบบสอบถามที่เก็บข้อมูลแล้วมาตรวจสอบความสมบูรณ์ แล้วนำมาลงรหัส (Coding) สำหรับประมวลผลข้อมูลด้านคอมพิวเตอร์
4. นำข้อมูลที่ลงรหัสแล้วไปบันทึกในเครื่องคอมพิวเตอร์เพื่อประมวลผลโดยใช้โปรแกรม SPSS (Statistical package for social sciences) for Windows Version 13 ในการประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics)

1.1 วิเคราะห์ข้อมูลในแบบสอบถามในส่วนที่ 1 ด้านสภาพทั่วไปของแรงงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในประเทศเกาหลีใต้ และประเทศไต้หวัน ระหว่างปี 2543 – 2547 ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาชั้นสูงสุด อาชีพ และรายได้เฉลี่ยต่อปี โดยได้นำมาแจกแจงความถี่ (Frequency) และนำเสนอเป็นค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อศึกษาถึงสภาพทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

2.2 วิเคราะห์ข้อมูลในแบบสอบถามในส่วนที่ 2 ด้านสภาพปัญหาในการเดินทางไปทำงานในประเทศเกาหลีใต้และประเทศไต้หวันของแรงงานไทย

ตามสัญญาจ้างระยะสั้น ประกอบด้วย ปัญหาที่พบก่อนเดินทางไปทำงาน ระหว่างการทำงานและหลังจากเดินทางกลับจากทำงาน โดยมีการให้คะแนนรวมแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale) (กัลยา วาณิชยบัญชา. 2544 : 35) มี 5 ระดับ คือ

มีปัญหามากที่สุด	5	คะแนน
มีปัญหามาก	4	คะแนน
มีปัญหาปานกลาง	3	คะแนน
มีปัญหาน้อย	2	คะแนน
มีปัญหาน้อยที่สุด	1	คะแนน

จากนั้นนำมาหา ระดับค่าเฉลี่ย โดยกำหนดระดับความสำคัญได้ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	4.21 – 5.00	หมายถึง มีปัญหามากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	3.41 – 4.20	หมายถึง มีปัญหา
ค่าเฉลี่ย	2.61 – 3.40	หมายถึง มีปัญหาปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	1.81 – 2.60	หมายถึง มีปัญหาน้อย
ค่าเฉลี่ย	1.00 – 1.80	หมายถึง มีปัญหาน้อยที่สุด

1.3 วิเคราะห์ข้อมูลในแบบสอบถามในส่วนที่ 3 ด้านปัจจัยดิ่ง ปัจจัยผลัก ที่มีอิทธิพลต่อ

การตัดสินใจเดินทางไปทำงานในประเทศเกาหลีใต้และประเทศไต้หวันของแรงงานไทย ตามสัญญาจ้างระยะสั้น โดยมีการให้คะแนนรวมแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale) (กัลยา วาณิชยบัญชา. 2544 : 35) มี 5 ระดับ คือ

มีอิทธิพลมากที่สุด	5	คะแนน
มีอิทธิพลมาก	4	คะแนน
มีอิทธิพลปานกลาง	3	คะแนน
มีอิทธิพลน้อย	2	คะแนน
มีอิทธิพลน้อยที่สุด	1	คะแนน

จากนั้นนำมาหาค่าเฉลี่ย โดยกำหนดระดับความสำคัญ ได้ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	4.21 – 5.00	หมายถึง มีอิทธิพลมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	3.41 – 4.20	หมายถึง มีอิทธิพลมาก
ค่าเฉลี่ย	2.61 – 3.40	หมายถึง มีอิทธิพลปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	1.81 – 2.60	หมายถึง มีอิทธิพลน้อย
ค่าเฉลี่ย	1.00 – 1.80	หมายถึง มีอิทธิพลน้อยที่สุด

1.4 วิเคราะห์ข้อมูลในแบบสอบถามส่วนที่ 4 ด้านความคาดหวังในการเดินทางไปทำในประเทศเกาหลีใต้และประเทศไต้หวันของแรงงานไทย ตามสัญญาจ้างระยะสั้น เกี่ยวกับบทบาทของรัฐ เอกชน ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยมีการให้คะแนนรวมแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale) (กัลยา วาณิชย์บัญชา. 2544 : 35) มี 5 ระดับ คือ

มีความหวังมากที่สุด	5	คะแนน
มีความหวังมาก	4	คะแนน
มีความหวังปานกลาง	3	คะแนน
มีความหวังน้อย	2	คะแนน
มีความหวังน้อยที่สุด	1	คะแนน

จากนั้นนำมาหาค่าเฉลี่ย โดยกำหนดระดับความสำคัญ ได้ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	4.21 – 5.00	หมายถึง มีความคาดหวังมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	3.41 – 4.20	หมายถึง มีความคาดหวังมาก
ค่าเฉลี่ย	2.61 – 3.40	หมายถึง มีความคาดหวังปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	1.81 – 2.60	หมายถึง มีความคาดหวังน้อย
ค่าเฉลี่ย	1.00 – 1.80	หมายถึง มีความคาดหวังน้อยที่สุด

1.4 วิเคราะห์ข้อมูลในแบบสอบถามส่วนที่ 5 ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานและรายได้ที่ได้รับจากการเดินทางไปทำงานในประเทศเกาหลีใต้และประเทศไต้หวันของแรงงานไทย ตามสัญญาจ้างระยะสั้น โดยนำมาแจกแจงความถี่ (Frequency) และนำเสนอเป็นร้อยละ (Percentage) (กัลยา วาณิชย์บัญชา. 2544 : 35) เพื่อศึกษาข้อมูลด้านการทำงานและรายได้ของกลุ่มตัวอย่าง

1.5 วิเคราะห์ข้อมูลในแบบสอบถามส่วนที่ 6 ข้อมูลเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงานในประเทศเกาหลีใต้และประเทศไต้หวัน ตามสัญญาจ้างระยะสั้น ประกอบด้วยค่าใช้จ่ายก่อนการเดินทาง และระหว่างที่ทำงานอยู่ในต่างประเทศ โดยนำมาแจกแจงความถี่ (Frequency) และนำเสนอเป็นค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายที่แรงงานเสียไปก่อนการเดินทางและระหว่างการทำงาน

1.6 วิเคราะห์เปรียบเทียบความสัมพันธ์ของผลตอบแทนและค่าใช้จ่ายจากการเดินทางไปทำงานในประเทศเกาหลีใต้และประเทศไต้หวันของแรงงานไทย ตามสัญญาจ้างระยะสั้น จากแบบสอบถามส่วนที่ 5 และส่วนที่ 6

2. การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงสถิติจะนำข้อมูลที่ได้ จากวิธีการสำรวจโดยใช้แบบสอบถาม นำมาวิเคราะห์ทางสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical package for social sciences for Windows Version 13) เพื่อทดสอบสมมติฐานระหว่าง ผลตอบแทน กรณีเดินทางไปทำงานในประเทศเกาหลีใต้และประเทศไต้หวันของแรงงานไทย ตามสัญญาจ้างระยะสั้น โดยใช้ค่าสถิติต่าง ๆ ในการวิเคราะห์ ดังนี้

สถิติและเทคนิควิธีที่ใช้ในการวิเคราะห์

ในการวิจัยครั้งนี้ได้ใช้สถิติและเทคนิควิธีวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้สูตร (ชูศรี วงศ์รัตน์ ; 2541 : 34 - 36) ดังนี้

1.1.1 ค่าเฉลี่ย / มัชฌิมเลขคณิต (Mean) โดยใช้สูตร

$$\bar{X} = \frac{\sum x}{n}$$

เมื่อกำหนดให้	$\bar{x}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
	$\sum x$	แทน	ผลรวมค่าของค่าเฉลี่ยทั้งหมด
	n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

1.1.2 ค่าร้อยละ (Percentage) โดยใช้สูตร

$$\text{ค่าร้อยละ (Percentage)} = \frac{\text{จำนวนคำตอบ}}{\text{จำนวนผู้ตอบทั้งหมด}} \times 100$$

1.1.1 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) โดยใช้สูตร

$$S.D = \sqrt{\frac{n \sum X^2 - (\sum X)^2}{n(n-1)}}$$

เมื่อ	S.D	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
	$\sum X^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
	$(\sum X)^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
	n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

2. สถิติอนุมาน (Inferential Statistics)

เป็นสถิติที่ใช้ทดสอบสมมุติฐาน โดยจะตั้งระดับความเชื่อมั่นไว้ที่ 95 % และสถิติที่นำมาใช้ทดสอบมีดังนี้

2.1 สถิติที่ใช้ทดสอบสมมุติฐาน เป็นการทดสอบว่า ประเทศที่เดินทางไปทำงานมีความสัมพันธ์กับผลตอบแทนในการเดินทางไปทำงานหรือไม่ โดยใช้การทดสอบความเป็นอิสระของตัวแปร (Chi-square test of independence or association) (ศิริชัย กาญจนวาสี. 2545 : 2535 – 2536) โดยใช้สูตร

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^c \left[\frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}} \right]$$

เมื่อ	χ^2	แทน	ค่าไคสแควร์
	O_{ij}	แทน	ความถี่ที่สังเกตได้ของแถว i และคอลัมน์ j
	E_{ij}	แทน	ความถี่ที่ความหมายของแถว i และคอลัมน์ j
	r	แทน	จำนวนแถวนอน
	c	แทน	จำนวนแถวตั้ง
	df = (r-1) (c-1)	แทน	องศาของความเป็นอิสระ

2.2 สถิติที่ใช้การทดสอบระดับความสัมพันธ์

กรณีตัวแปรทั้ง 2 ตัวเป็นตัวแปรมาตรานามบัญญัติ

เมื่อพบค่าตัวแปรที่ใช้ทดสอบมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญแล้ว ในการหาระดับความสัมพันธ์ของตัวแปรจะใช้ค่าสถิติของ Cramer's V (Cramer's V contingency coefficient) (ระวีวรรณ พันธุ์พานิช. 2541 : 281) โดยใช้สูตร

$$X^2 = \frac{V}{N(n-1)}$$

เมื่อกำหนดให้

- V แทน สัมประสิทธิ์ความสอดคล้องของ Cramer
 N แทน จำนวนข้อมูลทั้งหมด
 n แทน จำนวนแถวหรือคอลัมน์ที่น้อยกว่า

3. สถิติที่ใช้หาคุณภาพของแบบสอบถาม

สถิติที่ใช้ตรวจสอบแบบสอบถามคุณภาพของแบบสอบถาม โดยการหาความเชื่อมั่น (Reliability of test) ของเครื่องมือ ใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2546 : 449) โดยหาค่าความเชื่อมั่นในส่วนของสภาพปัญหาในการเดินทางไปทำงานในประเทศเกาหลีใต้และประเทศไต้หวัน ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเดินทางไปทำงานในประเทศเกาหลีใต้ และประเทศไต้หวัน และความคาดหวังที่แรงงานต้องการสำหรับเดินทางไปทำงานในประเทศเกาหลีใต้และประเทศไต้หวัน ในอนาคต โดยใช้สูตร

$$\alpha = \frac{k \text{ covariance / variance}}{1 + (k-1) \text{ covariance / variance}}$$

- เมื่อ α แทน ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
 k แทน จำนวนคำถาม
 $\frac{\text{covariance}}{\text{variance}}$ แทน ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนร่วมระหว่างคำถามต่าง ๆ
 แทน ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนของคำถาม

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มุ่งการศึกษาสภาพการเดินทางไปทำงานในประเทศเกาหลีใต้และประเทศไต้หวันของแรงงานไทย ตามสัญญาจ้างระยะสั้น การวิเคราะห์ และแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล และผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ยกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
χ^2	แทน	ค่าสถิติของการทดสอบไคสแควร์ (Chi — Square)
p	แทน	ความน่าจะเป็นสำหรับบอกนัยสำคัญทางสถิติ
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
H ₀	แทน	สมมติฐานหลัก (Null Hypothesis)
H ₁	แทน	สมมติฐานรอง (Alternative Hypothesis)

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การแปลผลและวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยแบ่งออกเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์สภาพทั่วไปของแรงงานไทยและสภาพปัญหาในการเดินทางไปทำงานในประเทศเกาหลีใต้และประเทศไต้หวันของแรงงานไทย ตามสัญญาจ้างระยะสั้น

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเดินทางไปทำงานในประเทศเกาหลีใต้และประเทศไต้หวัน และความคาดหวังที่ต้องการสำหรับการเดินทางในอนาคต

ตอนที่ 3 การศึกษาเปรียบเทียบผลตอบแทนและค่าใช้จ่ายของการเดินทางไปทำงานในประเทศเกาหลีใต้และประเทศไต้หวันตามสัญญาจ้างระยะสั้น

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์สภาพทั่วไปของแรงงานไทยและสภาพปัญหาในการเดินทางในประเทศเกาหลีใต้และประเทศไต้หวันของแรงงานไทย ตามสัญญาจ้างระยะสั้น โดยการแจกแจงจำนวนและค่าร้อยละ ดังแสดงในตาราง 4-7

1.1 การวิเคราะห์สภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด การประกอบอาชีพในปัจจุบัน โดยการแจกแจงจำนวน และร้อยละ ดังแสดงในตาราง 4

ตาราง 4 แสดงจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามข้อมูลทั่วไป

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	301	91.2
หญิง	29	8.8
รวม	330	100
2. อายุ		
ไม่เกิน 30 ปี	13	3.9
31 – 35 ปี	53	16.1
36 - 40 ปี	213	64.5
41 ปีขึ้นไป	51	15.5
รวม	330	100
3. สถานภาพสมรส		
โสด	9	2.7
สมรส	309	93.7
หย่า	8	2.4
แยกกันอยู่	4	1.2
รวม	330	100.0
4. ระดับการศึกษาขั้นสูงสุด		
ประถมศึกษาตอนปลาย	300	90.9
มัธยมศึกษาตอนต้น	30	9.1
รวม	330	100.0
5. การประกอบอาชีพในปัจจุบัน		
เกษตรกร	250	75.8
รับจ้างทั่วไป / รับจ้างรายวันนอกภาคเกษตร	16	4.8

ตาราง 4 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ค้าขาย / กิจการส่วนตัว	60	18.2
รับจ้างทั่วไป / รับจ้างรายวันในภาคเกษตร	4	1.2
รวม	330	100.0
6. รายได้โดยเฉลี่ยต่อปี		
50,001 - 60,000 บาท	6	1.8
60,001 - 70,000 บาท	19	5.8
70,001 - 80,000 บาท	68	20.6
80,001 - 90,000 บาท	174	52.7
90,001 — 100,000 บาท	63	19.1
รวม	330	100.0

จากตาราง 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 330 คน จำแนกตามตัวแปรต่างๆ ได้ดังนี้

เพศ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีจำนวน 301 คน คิดเป็นร้อยละ 91.2 และเพศหญิง มีจำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 8.8

อายุ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 36 — 40 ปี มีจำนวน 213 คน คิดเป็นร้อยละ 64.5 รองลงมา มีอายุอยู่ระหว่าง 31 — 35 ปี มีจำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 16.1 มีอายุ 41 ปีขึ้นไปมีจำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 15.5 และมีอายุไม่เกิน 30 ปี มีจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 3.9 ตามลำดับ

สถานภาพสมรส ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส มีจำนวน 309 คน คิดเป็นร้อยละ 93.6 รองลงมา มีสถานภาพโสด มีจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 2.7 มีสถานภาพหย่า มีจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.4 และสถานภาพแยกกันอยู่ มีจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.2 ตามลำดับ

ระดับการศึกษาขั้นสูงสุด ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาขั้นสูงสุดระดับประถมศึกษาตอนปลาย มีจำนวน 300 คน คิดเป็นร้อยละ 90.9 และระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มีจำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 9.1

การประกอบอาชีพในปัจจุบัน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกร มีจำนวน 250 คน คิดเป็นร้อยละ 75.8 รองลงมาประกอบอาชีพค้าขาย / กิจการส่วนตัว มีจำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 18.2 ประกอบอาชีพรับจ้างทั่วไป / รับจ้างรายวันนอกภาคเกษตร มีจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 4.8 และรับจ้างทั่วไป / รับจ้างรายวันในภาคเกษตร มีจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.2 ตามลำดับ

รายได้โดยเฉลี่ยต่อปี ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อปี 80,001 - 90,000 บาท มีจำนวน 174 คน คิดเป็นร้อยละ 52.7 รองลงมา มีรายได้เฉลี่ยต่อปี 70,001 - 80,000 บาท มีจำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 20.6 รายได้เฉลี่ยต่อปี 90,001 - 100,000 บาท มีจำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 19.1 รายได้เฉลี่ยต่อปี 60,001 - 70,000 บาท มีจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 5.8 และมีรายได้เฉลี่ยต่อปี 50,001 - 60,000 บาท มีจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.8 ตามลำดับ

1.1 การวิเคราะห์สภาพปัญหาในการเดินทางไปทำงานในประเทศเกาหลีใต้และประเทศไต้หวัน ของแรงงานไทย ตามสัญญาจ้างระยะสั้น ดังแสดงในตาราง 5 – 7

1.1.1 การวิเคราะห์สภาพปัญหาก่อนการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ โดยการหาค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังแสดงในตาราง 5

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพปัญหาก่อนการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ

สภาพปัญหา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับปัญหา
1. เจ้าหน้าที่มีกริยาจาไม่สุภาพในการบริการ	2.01	.110	น้อย
2. เจ้าหน้าที่ไม่มีความรู้ความเข้าใจในระบบงาน	2.36	.486	น้อย
3. ไม่มีการติดตามผลเมื่อให้บริการไปแล้ว	2.68	.771	ปานกลาง
4. ความล่าช้าในการดำเนินการจัดส่ง	4.43	.586	มากที่สุด
5. ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการสูง	4.89	.349	มากที่สุด
6. ไม่มีแหล่งเงินทุน / การขออนุมัติสินเชื่อลำบาก	2.38	.516	น้อย
7. ถูกล่อลวงจากสายเถื่อน	3.24	.476	ปานกลาง
8. เอกสารแนะนำขั้นตอนต่างๆ อ่านเข้าใจยาก	3.67	.490	มาก
9. หลักฐานที่ใช้ประกอบการเดินทางมากเกินไปจนความจำเป็น	3.66	.499	มาก
10. เอกสาร / แบบฟอร์มยากต่อการกรอกข้อความ	3.70	.466	มาก
รวม	3.30	.265	ปานกลาง

จากตาราง 5 พบว่า สภาพปัญหาก่อนการเดินทางไปทำงานต่างประเทศที่มีปัญหาอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการสูง มีค่าเฉลี่ย 4.89 รองลงมาคือ ความล่าช้าในการดำเนินการจัดส่ง มีค่าเฉลี่ย 4.43 สภาพปัญหาก่อนการเดินทางไปทำงานต่างประเทศที่มีปัญหาอยู่ในระดับมากที่สุดได้แก่ เอกสาร / แบบฟอร์มยากต่อการกรอกข้อความ มีค่าเฉลี่ย 3.70 เอกสารแนะนำขั้นตอนต่างๆ อ่านเข้าใจยาก มีค่าเฉลี่ย 3.67 หลักฐานที่ใช้ประกอบการเดินทางมากเกินไปจนความจำเป็น มีค่าเฉลี่ย 3.66 สภาพปัญหาก่อนการเดินทางไปทำงานต่างประเทศที่มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลางได้แก่ ถูกล่อลวงจากสายเถื่อน มีค่าเฉลี่ย 3.24 รองลงมาคือ ไม่มีการติดตามผลเมื่อให้บริการไปแล้ว มีค่าเฉลี่ย 2.68 และสภาพปัญหา

ก่อนการเดินทางไปทำงานต่างประเทศที่มีปัญหาอยู่ในระดับน้อยได้แก่ ไม่มีแหล่งเงินทุน / การขออนุมัติสินเชื่อลำบาก มีค่าเฉลี่ย 2.38 เจ้าหน้าที่ไม่มีความรู้ความเข้าใจในระบบงาน มีค่าเฉลี่ย 2.36 และเจ้าหน้าที่มีกิริยาจาไม่สุภาพในการบริการ มีค่าเฉลี่ย 2.01 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาสภาพปัญหาก่อนการเดินทางไปทำงานต่างประเทศโดยรวมมีปัญหาอยู่ในระดับ

ปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.30

1.2.2 การวิเคราะห์สภาพปัญหาการทำงานในต่างประเทศ โดยการหาค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังแสดงในตาราง 6

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ย และความเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพปัญหาการทำงานในต่างประเทศ

สภาพปัญหา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับปัญหา
1. ถูกกดขี่ข่มเหงจากนายจ้าง	2.01	.078	น้อย
2. นายจ้างไม่ปฏิบัติตามสัญญา	2.98	.311	ปานกลาง
3. ถูกโกงค่าแรง / ค่าทำงานล่วงเวลา	4.00	.206	มาก
4. ถูกรังแก / ถูกเหยียดหยามจากแรงงานชาติอื่น	2.27	.571	น้อย
5. คิดถึงบ้านและครอบครัว / เเหง	4.85	.373	มากที่สุด
6. กลัวคู่ครองนอกใจ / ครอบครัวแตกแยก	4.56	.509	มากที่สุด
7. กลัวคู่ครอง / ครอบครัวใช้จ่ายฟุ่มเฟือย	4.00	.394	มาก
8. ลำบากเรื่องอาหาร , ที่พัก , การเดินทางไปทำงาน	3.26	.477	ปานกลาง
9. ลำบากเรื่องภาษา / การสื่อสาร	3.52	.500	มาก
10. ลำบากเรื่องสภาพภูมิอากาศ	3.50	.501	มาก
รวม	3.49	.178	มาก

จากตาราง 6 พบว่า สภาพปัญหาการทำงานในต่างประเทศที่มีปัญหาอยู่ในระดับมากที่สุดได้แก่ คิดถึงบ้านและครอบครัว/เหงา มีค่าเฉลี่ย 4.85 รองลงมาคือ กลัวคู่ครองนอกใจ /ครอบครัวแตกแยก มีค่าเฉลี่ย 4.56 สภาพปัญหาการทำงานในต่างประเทศที่มีปัญหาอยู่ในระดับมากที่สุดได้แก่ ถูกโกงค่าแรง / ค่าทำงานล่วงเวลา และกลัวคู่ครอง / ครอบครัวใช้จ่ายฟุ่มเฟือย มีค่าเฉลี่ย 4.00 รองลงมาได้แก่ ลำบากเรื่อง ภาษา / การสื่อสาร มีค่าเฉลี่ย 3.52 และลำบากเรื่อง สภาพภูมิอากาศ มีค่าเฉลี่ย 3.50 สภาพปัญหาการทำงานในต่างประเทศที่มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลางได้แก่ ลำบากเรื่อง อาหาร , ที่พัก , การเดินทางไปทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.26 รองลงมาคือ นายจ้างไม่ปฏิบัติตามสัญญา มีค่าเฉลี่ย 2.98 และสภาพปัญหาการทำงานในต่างประเทศที่มีปัญหาอยู่ในระดับน้อยได้แก่ ถูกรังแก / ถูกเหยียดหยามจากแรงงานชาติอื่นมีค่าเฉลี่ย 2.27 รองลงมาคือ ถูกกดขี่ข่มเหงจากนายจ้าง มีค่าเฉลี่ย 2.01

ตามลำดับ เมื่อพิจารณาสภาพปัญหาระหว่างการทำงานในต่างประเทศโดยรวมมีปัญหายอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.49

1.2.3 การวิเคราะห์สภาพปัญหาหลังจากการเดินทางกลับจากการทำงานในต่างประเทศ

โดยการหาค่าเฉลี่ย และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังแสดงในตาราง 7

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ย และความเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพปัญหาหลังจากเดินทางกลับจากการทำงานในต่างประเทศ

สภาพปัญหา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับปัญหา
1. ขาดความเข้าใจในการขอคืนเงินหักฝาก	2.25	.433	น้อย
2. ระยะเวลาในการได้รับเงินหักฝากคืนช้ามาก	3.65	.483	มาก
3. หลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไขที่บริษัทกำหนดมีความยุ่งยากทำให้เกิดความล่าช้าในการรับเงินคืน	3.83	.419	มาก
4. ต้องเสียค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นในการติดตามเงินหักฝากคืน	3.70	.550	มาก
5. ไม่มีความรู้ด้านการนำเงินที่ได้จากการทำงานในต่างประเทศไปลงทุนให้เกิดประโยชน์	3.45	.572	มาก
6. รายได้ที่ได้จากการทำงานในต่างประเทศไม่เพียงพอกับภาระหนี้สินที่มี	2.10	.344	น้อย
7. ไม่ได้รับการยอมรับจากสังคม	2.01	.156	น้อย
8. ไม่สามารถนำประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานในต่างประเทศมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและสังคม	3.45	.598	มาก
9. กลัวว่างงาน / ไม่มีงานทำ	2.55	.572	น้อย
10. กลัวไม่ได้รับทราบข้อมูลข่าวสารด้านแรงงาน	2.95	.288	ปานกลาง
รวม	2.99	.140	ปานกลาง

จากตาราง 7 พบว่า สภาพปัญหาหลังจากเดินทางกลับจากทำงานในต่างประเทศที่มีปัญหายอยู่ในระดับมาก ได้แก่ หลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไขที่บริษัทกำหนดมีความยุ่งยากทำให้เกิดความล่าช้าในการรับเงินคืน มีค่าเฉลี่ย 3.83 รองลงมาคือ ต้องเสียค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นในการติดตามเงินหักฝากคืน มีค่าเฉลี่ย 3.70 ระยะเวลาในการได้รับเงินหักฝากคืนช้ามาก มีค่าเฉลี่ย 3.65 ไม่มีความรู้ด้านการนำเงินที่ได้จากการทำงานในต่างประเทศไปลงทุนให้เกิดประโยชน์ และไม่สามารถนำประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานในต่างประเทศมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและสังคม มีค่าเฉลี่ย 3.45 สภาพปัญหาหลังจากการเดินทางกลับจากการทำงานในต่างประเทศที่มีปัญหายอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ กลัวไม่ได้รับทราบข้อมูลข่าวสารด้านแรงงานมี

ค่าเฉลี่ย 2.95 สภาพปัญหาหลังจากการเดินทางกลับจากการทำงานในต่างประเทศอยู่ในระดับน้อยได้แก่ กลัวว่างงาน / ไม่มีงานทำ มีค่าเฉลี่ย 2.55 รองลงมาคือ ขาดความเข้าใจในการขอคืนเงินหักฝาก มีค่าเฉลี่ย 2.25 รายได้ที่ได้จากการทำงานในต่างประเทศไม่เพียงพอกับภาระหนี้สินที่มี มีค่าเฉลี่ย 2.10 และไม่ได้รับการยอมรับจากสังคม มีค่าเฉลี่ย 2.01 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาสภาพปัญหาหลังจากการเดินทางกลับจากการทำงานในต่างประเทศโดยรวมมีปัญหายอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.99

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเดินทางไปทำงานในประเทศเกาหลีใต้ และประเทศไต้หวัน และความคาดหวังที่ต้องการสำหรับการเดินทางในอนาคต โดยการหาค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังแสดงในตาราง 8 – 14

2.1 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเดินทางไปทำงานต่างประเทศ ด้านปัจจัยดึงดูด โดยหาค่าเฉลี่ย และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังแสดงในตาราง 8

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย และความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเดินทางไปทำงานต่างประเทศ ด้านปัจจัยดึงดูด

ปัจจัยดึงดูด	$\bar{X}$	S.D.	ระดับอิทธิพล
1. ผลตอบแทนทางเศรษฐกิจ / รายได้ / ค่าตอบแทน	4.98	.205	มากที่สุด
2. ตำแหน่งงาน / ลักษณะของงานที่จะไปทำ	4.09	.384	มาก
3. บริษัทนายจ้าง / ความมีชื่อเสียงของบริษัทนายจ้าง	3.85	.864	มาก
4. ประเทศปลายทางที่จะเดินทางไป	3.85	.750	มาก
5. สัญญาจ้าง / ระยะเวลาที่จะเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ	4.46	.684	มากที่สุด
6. นโยบายและมาตรการอำนวยความสะดวกและช่วยเหลือแรงงานไทยในต่างประเทศ	4.28	.699	มากที่สุด
รวม	4.25	.374	มากที่สุด

จากตาราง 8 พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเดินทางไปทำงานต่างประเทศ ด้านปัจจัยดึงดูดที่มีอิทธิพลอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ผลตอบแทนทางเศรษฐกิจ / รายได้ / ค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ย 4.98 รองลงมาคือ สัญญาจ้าง / ระยะเวลาที่จะเดินทางไป มีค่าเฉลี่ย 4.46 นโยบายและมาตรการอำนวยความสะดวกและช่วยเหลือแรงงานไทยในต่างประเทศ มีค่าเฉลี่ย 4.28 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเดินทางไปทำงานต่างประเทศที่มีอิทธิพลด้านปัจจัยดึงดูดอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ตำแหน่งงาน / ลักษณะของงานที่จะไปทำ มีค่าเฉลี่ย 4.09 บริษัทนายจ้าง / ความมีชื่อเสียงของบริษัทนายจ้าง และประเทศปลายทางที่จะเดินทางไป มีค่าเฉลี่ย 3.85 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเดินทางไปทำงานต่างประเทศ ด้านปัจจัยดึงดูดโดยรวมมีอิทธิพลอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.25

2.2 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเดินทางไปทำงานต่างประเทศ ด้านปัจจัยหลัก

โดยการหาค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังแสดงในตาราง 9

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ย และความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเดินทางไปทำงานต่างประเทศ ด้านปัจจัยหลัก

ปัจจัยหลัก	$\bar{X}$	S.D.	ระดับอิทธิพล
1. ว่างงาน / ไม่มีงานทำ	2.40	.790	น้อย
2. ความยากจน	3.08	.508	ปานกลาง
3. ผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ / ภัยแล้ง	3.80	.488	มาก
4. มีภาระหนี้สิน	4.72	.497	มากที่สุด
5. ต้องการพัฒนาฝีมือ	3.98	.534	มาก
6. ต้องการยอมรับจากสังคม	3.54	.551	มาก
รวม	3.58	.235	มาก

จากตาราง 9 พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเดินทางไปทำงานต่างประเทศ ด้านปัจจัยหลักที่มีอิทธิพลอยู่ในระดับมากที่สุดได้แก่ มีภาระหนี้สิน มีค่าเฉลี่ย 4.72 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเดินทางไปทำงานต่างประเทศด้านปัจจัยหลักที่มีอิทธิพลอยู่ในระดับมากที่สุดได้แก่ ต้องการพัฒนาฝีมือ มีค่าเฉลี่ย 3.98 ผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ / ภัยแล้ง มีค่าเฉลี่ย 3.80 ต้องการยอมรับจากสังคมมีค่าเฉลี่ย 3.54 ความยากจนมีค่าเฉลี่ย 3.08 และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเดินทางไปทำงานต่างประเทศด้านปัจจัยหลักที่มีอิทธิพลอยู่ในระดับน้อยได้แก่ การว่างงาน / ไม่มีงานทำ มีค่าเฉลี่ย 2.40 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเดินทางไปทำงานต่างประเทศ ด้านปัจจัยหลักโดยรวมมีอิทธิพลอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.58

2.3 การวิเคราะห์ความคาดหวังที่ต้องการในอนาคต ด้านบทบาทของรัฐ เอกชน ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

โดยการหาค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ดังแสดงในตาราง 10

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ย และความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคาดหวังที่ต้องการสำหรับการเดินทางในอนาคต ด้านบทบาทของรัฐ เอกชน ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ความคาดหวังที่ต้องการในอนาคต	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคาดหวัง
1. คุ่มครองช่วยเหลือแรงงานไทย เกี่ยวกับสภาพการจ้าง ค่าจ้าง และสวัสดิการต่างๆ	4.98	.164	มากที่สุด
2. ลดขั้นตอนการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศให้มีความสะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้น	4.94	.246	มากที่สุด
3. รักษาและขยายตลาดแรงงานในต่างประเทศที่มีแนวโน้มที่จะจ้างแรงงานไทย	4.90	.311	มากที่สุด
4. ให้การคุ้มครองดูแลช่วยเหลือ ปกป้องผลประโยชน์ของแรงงานไทยที่ทำงานอยู่ในต่างประเทศ	4.88	.323	มากที่สุด
5. ลดค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงานในต่างประเทศให้อยู่ในอัตราที่เหมาะสมและเป็นธรรม	4.98	.134	มากที่สุด
6. ดำเนินมาตรการลงโทษดำเนินคดีกับสาย — นายหน้าจัดหางาน หรือบริษัทจัดหางานอย่างเฉียบขาด หากยังมีการเก็บค่าบริการและค่าใช้จ่ายเกินอัตราที่กำหนด	4.97	.172	มากที่สุด
7. จัดหาสินเชื่อให้แรงงานไทยที่ต้องการ เดินทางไปทำงานในต่างประเทศ ในอัตราดอกเบี้ยต่ำและแรงงานไทยสามารถใช้บริการได้โดยสะดวก	4.86	.359	มากที่สุด
8. ให้รัฐบาลเพิ่มจำนวนการจัดส่งคนงานไปทำงานต่างประเทศมากขึ้น เพื่อแทรกแซงอัตราค่าบริการและค่าใช้จ่ายของบริษัทจัดหางาน	4.88	.327	มากที่สุด
9. มีข้อมูลข่าวสารจากหน่วยงานของรัฐที่แจ้งถึงแหล่งงานในต่างประเทศ ที่เป็นทางการและรับรองความถูกต้องให้กับแรงงานไทยที่ต้องการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ ทั้งนี้เพื่อป้องกันการหลอกลวง จากสายงาน — นายหน้าเถื่อน	4.94	.244	มากที่สุด
10. ให้มีความร่วมมือ และประสานงานเพื่อแก้ไขปัญหาแรงงานไทยระหว่างหน่วยงานของรัฐ เอกชน ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	4.87	.334	มากที่สุด
รวม	4.92	.166	มากที่สุด

จากตาราง 10 พบว่า ความคาดหวังที่ต้องการในอนาคต ด้านบทบาทของรัฐ เอกชน ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ที่มีระดับความคาดหวังมากที่สุด ได้แก่ การคุ้มครองช่วยเหลือแรงงานไทย เกี่ยวกับสภาพการจ้าง ค่าจ้าง และสวัสดิการต่างๆ และลดค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงานในต่างประเทศให้อยู่ในอัตราที่เหมาะสมและเป็นธรรม มีค่าเฉลี่ย 4.98 รองลงมาคือ ดำเนินมาตรการลงโทษดำเนินคดีกับนายจ้าง — นายหน้าจัดหางานหรือบริษัทจัดหางานอย่างเฉียบขาด หากยังมีการเก็บค่าบริการ และค่าใช้จ่ายเกินอัตราที่กำหนด มีค่าเฉลี่ย 4.97 ลดขั้นตอนการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศให้มีความสะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้น และมีข้อมูลข่าวสารจากหน่วยงานของรัฐที่แจ้งถึงแหล่งงานในต่างประเทศ ที่เป็นทางการและรับรองความถูกต้องให้กับ แรงงานไทยที่ต้องการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ ทั้งนี้เพื่อป้องกันการหลอกลวง จากนายจ้าง — นายหน้าเถื่อน มีค่าเฉลี่ย 4.94 รักษาและขยายตลาดแรงงานในต่างประเทศที่มีแนวโน้มที่จะจ้างแรงงานไทย มีค่าเฉลี่ย 4.90 ให้การคุ้มครองดูแลช่วยเหลือ ปกป้องผลประโยชน์ของแรงงานไทย ที่ทำงานอยู่ในต่างประเทศและให้รัฐบาลเพิ่มจำนวนการจัดส่งคนงานไปทำงานต่างประเทศมากขึ้น เพื่อแทรกแซงอัตราค่าบริการและค่าใช้จ่ายของบริษัทจัดหางาน มีค่าเฉลี่ย 4.88 ให้มีความร่วมมือ และประสานงานเพื่อแก้ไขปัญหาแรงงานไทย ระหว่างหน่วยงานของรัฐ เอกชน ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง มีค่าเฉลี่ย 4.87 และจัดหาสินเชื่อให้แรงงานไทยที่ต้องการ เดินทางไปทำงานในต่างประเทศ ในอัตราดอกเบี้ยต่ำและแรงงานไทยสามารถใช้บริการได้โดยสะดวก มีค่าเฉลี่ย 4.86 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาความคาดหวังที่ต้องการในอนาคต ด้านบทบาทของรัฐ เอกชน ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องโดยรวมมีความคาดหวังอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.92

2.4 การวิเคราะห์ความคาดหวังที่ต้องการในอนาคต ด้านเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ โดยการหาค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังแสดงในตาราง 11

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ย และความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคาดหวังที่ต้องการในอนาคต ด้านเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ

ความคาดหวังที่ต้องการในอนาคต	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคาดหวัง
1. เจ้าหน้าที่ที่มีความกระตือรือร้น ความสนใจเอาใจใส่และตั้งใจในการให้บริการ	4.88	.330	มากที่สุด
2. เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความเข้าใจในระบบงานและข้อมูลในการให้บริการ / สามารถตอบปัญหาหรือให้คำแนะนำได้ถูกต้องชัดเจน	4.83	.376	มากที่สุด
3. เจ้าหน้าที่ที่มีกริยามารยาทและใช้วาจาสุภาพในการให้บริการ	4.81	.394	มากที่สุด
4. เจ้าหน้าที่บริการด้วยความรวดเร็วถูกต้อง	4.80	.403	มากที่สุด
5. เจ้าหน้าที่มีจำนวนเพียงพอต่อการให้บริการ	4.80	.398	มากที่สุด
6. ได้รับบริการอย่างเสมอภาคจากเจ้าหน้าที่ เมื่อเปรียบเทียบกับผู้มาขอรับบริการคนอื่นๆ	4.84	.365	มากที่สุด
7. เจ้าหน้าที่มีความตรงต่อเวลาในการนัดหมายเรื่องต่างๆ เช่น จัดส่งผู้สมัครงาน / การสัมภาษณ์ เป็นต้น	4.84	.365	มากที่สุด
รวม	4.83	.287	มากที่สุด

จากตาราง 11 พบว่า ความคาดหวังที่ต้องการในอนาคตด้านเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการที่มีระดับความคาดหวังมากที่สุด ได้แก่ เจ้าหน้าที่ที่มีความกระตือรือร้น ความสนใจเอาใจใส่และตั้งใจในการให้บริการ มีค่าเฉลี่ย 4.88 รองลงมาคือ ได้รับบริการอย่างเสมอภาคจากเจ้าหน้าที่ เมื่อเปรียบเทียบกับผู้มาขอรับบริการคนอื่นๆ และเจ้าหน้าที่มีความตรงต่อเวลาในการนัดหมายเรื่องต่างๆ เช่น จัดส่งผู้สมัครงาน / การสัมภาษณ์ เป็นต้น มีค่าเฉลี่ย 4.84 เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความเข้าใจในระบบงานและข้อมูลในการให้บริการ / สามารถตอบปัญหาหรือให้คำแนะนำได้ถูกต้องชัดเจน มีค่าเฉลี่ย 4.83 เจ้าหน้าที่ที่มีกริยามารยาทและใช้วาจาสุภาพในการให้บริการ มีค่าเฉลี่ย 4.81 เจ้าหน้าที่บริการด้วยความรวดเร็วถูกต้อง และเจ้าหน้าที่มีจำนวนเพียงพอต่อการให้บริการ มีค่าเฉลี่ย 4.80 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาความคาดหวังที่ต้องการในอนาคต ด้านเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ โดยรวมมีความคาดหวังอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.83

2.5 การวิเคราะห์ความคาดหวังที่ต้องการในอนาคต ด้านกระบวนการ / ขั้นตอนการให้บริการ

โดยการหาค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังแสดงในตาราง 12

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ย และความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคาดหวังที่ต้องการในอนาคต ด้านกระบวนการ / ขั้นตอนการให้บริการ

ความคาดหวังที่ต้องการในอนาคต	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคาดหวัง
1. เอกสารแนะนำขั้นตอนต่างๆ อ่านเข้าใจง่ายและมีรายละเอียดเพียงพอ	4.87	.340	มากที่สุด
2. เอกสาร / แบบฟอร์มง่ายต่อการกรอกข้อความ	4.97	.163	มากที่สุด
3. หลักฐานที่ใช้ประกอบในการบริการจัดหางานมีความเหมาะสมไม่มากเกินไปจนเกิดความจำเป็น	4.94	.244	มากที่สุด
4. การจัดแฟ้มประวัติของผู้สมัครเป็นระเบียบง่ายต่อการค้นหา	4.89	.316	มากที่สุด
5. มีการติดตามผลเมื่อให้บริการแก่ผู้มาให้บริการไปแล้ว	4.84	.368	มากที่สุด
รวม	4.90	.194	มากที่สุด

จากตาราง 12 พบว่า ความคาดหวังที่ต้องการในอนาคต ด้านกระบวนการ / ขั้นตอนการให้บริการที่มีระดับความคาดหวังมากที่สุด ได้แก่ เอกสาร / แบบฟอร์มง่ายต่อการกรอกข้อความ มีค่าเฉลี่ย 4.97 รองลงมาคือ หลักฐานที่ใช้ประกอบในการบริการจัดหางานมีความเหมาะสมไม่มากเกินไปจนเกิดความจำเป็น มีค่าเฉลี่ย 4.94 การจัดแฟ้มประวัติของผู้สมัครเป็นระเบียบง่ายต่อการค้นหา มีค่าเฉลี่ย 4.89 เอกสารแนะนำขั้นตอนต่างๆ อ่านเข้าใจง่ายและมีรายละเอียดเพียงพอ มีค่าเฉลี่ย 4.87 และ มีการติดตามผลเมื่อให้บริการแก่ผู้มาให้บริการไปแล้ว มีค่าเฉลี่ย 4.84 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาความคาดหวังที่ต้องการในอนาคต ด้านกระบวนการ / ขั้นตอนการให้บริการโดยรวมมีความคาดหวังอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.90

2.6 การวิเคราะห์ความคาดหวังที่ต้องการในอนาคต ด้านอาคารสถานที่ / อุปกรณ์ภายในสำนักงาน โดยการหาค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังแสดงในตาราง 13

ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ย และความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคาดหวังที่ต้องการในอนาคต ด้านอาคารสถานที่ / อุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงาน

ความคาดหวังที่ต้องการในอนาคต	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคาดหวัง
1. สำนักงานอยู่ในทำเลที่ตั้งเหมาะสม มีความสะดวกต่อการเดินทางมาติดต่อ	4.81	.391	มากที่สุด
2. สถานที่สำหรับจอดรถเพียงพอ	4.80	.413	มากที่สุด
3. ความสะอาดและความมีระเบียบของการจัดสำนักงาน	4.84	.384	มากที่สุด
4. พื้นที่ให้บริการกว้างขวางสามารถรองรับผู้มาใช้บริการได้สะดวก	4.79	.409	มากที่สุด
5. ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ เช่นน้ำดื่ม รวมทั้งห้องน้ำมีความสะอาดและเพียงพอ	4.85	.356	มากที่สุด
6. ความเพียงพอของอุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงาน เช่น จัดปากกา ดินสอ โต๊ะ เก้าอี้ ไว้สำหรับผู้มาใช้บริการ	4.83	.376	มากที่สุด
รวม	4.85	.560	มากที่สุด

จากตาราง 13 พบว่า ความคาดหวังที่ต้องการในอนาคต ด้านอาคารสถานที่ / อุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงานที่มีความคาดหวังมากที่สุด ได้แก่ ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ เช่นน้ำดื่ม รวมทั้งห้องน้ำมีความสะอาดและเพียงพอ มีค่าเฉลี่ย 4.85 รองลงมาคือความสะอาดและความมีระเบียบของการจัดสำนักงาน มีค่าเฉลี่ย 4.84 ความเพียงพอของอุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงาน เช่น จัดปากกา ดินสอ โต๊ะ เก้าอี้ ไว้สำหรับผู้มาใช้บริการมีค่าเฉลี่ย 4.83 สำนักงานอยู่ในทำเลที่ตั้งเหมาะสม มีความสะดวกต่อการเดินทางมาติดต่อ มีค่าเฉลี่ย 4.81 สถานที่สำหรับจอดรถเพียงพอ มีค่าเฉลี่ย 4.80 และพื้นที่ให้บริการกว้างขวางสามารถรองรับผู้มาใช้บริการได้สะดวก มีค่าเฉลี่ย 4.79 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาความคาดหวังที่ต้องการในอนาคต ด้านอาคารสถานที่ / อุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงานโดยรวมมีความคาดหวังอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.85

2.7 การวิเคราะห์ความคาดหวังที่ต้องการในอนาคต ด้านประเภทการให้บริการ โดยการหาค่าเฉลี่ย และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังแสดงในตาราง 14

ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ย และความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคาดหวังที่ต้องการในอนาคต ด้านประเภทการให้บริการ

ความคาดหวังที่ต้องการในอนาคต	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคาดหวัง
1. แจ้งตำแหน่งงานว่างและการคัดเลือกผู้สมัครงานผ่านระบบคอมพิวเตอร์	4.87	.340	มากที่สุด
2. บริการจัดนัดพบแรงงาน	4.86	.350	มากที่สุด
3. บริการจัดหางานเคลื่อนที่	4.93	.255	มากที่สุด
4. บริการจัดหางานทางไปรษณีย์	4.89	.312	มากที่สุด
5. บริการจัดหางานด้วยระบบมาตรฐานสากล	4.72	.451	มากที่สุด
รวม	4.85	.220	มากที่สุด

จากตาราง 14 พบว่า ความคาดหวังที่ต้องการในอนาคต ประเภทการให้บริการที่มีระดับความคาดหวังมากที่สุด ได้แก่ บริการจัดหางานเคลื่อนที่ มีค่าเฉลี่ย 4.93 รองลงมาคือ บริการจัดหางานทางไปรษณีย์ มีค่าเฉลี่ย 4.89 แจ้งตำแหน่งงานว่างและการคัดเลือกผู้สมัครงานผ่านระบบคอมพิวเตอร์ มีค่าเฉลี่ย 4.87 บริการจัดนัดพบแรงงาน มีค่าเฉลี่ย 4.86 และบริการจัดหางานด้วยระบบมาตรฐานสากล มีค่าเฉลี่ย 4.72 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาความคาดหวังที่ต้องการในอนาคต ประเภทการให้บริการโดยรวม มีความคาดหวังอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.85

ตอนที่ 3 การศึกษาวิเคราะห์เปรียบเทียบผลตอบแทนและค่าใช้จ่ายของการเดินทางไปทำงานในประเทศเกาหลีใต้และประเทศไต้หวันของแรงงานไทย ตามสัญญาจ้างระยะสั้น โดยการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ และการทดสอบไคสแควร์ โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังแสดงในตาราง 15 - 53

3.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานและรายได้ที่รับจากการทำงานในต่างประเทศ โดยการแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ ดังแสดงในตาราง 15 – 21

3.1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประเทศที่เดินทางไปทำงานล่าสุด โดยการแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ ดังแสดงในตาราง 15

ตาราง 15 แสดงจำนวน และค่าร้อยละของประเทศที่เดินทางไปทำงานล่าสุด

ประเทศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ประเทศเกาหลีใต้	151	45.8
ประเทศไต้หวัน	179	54.2
รวม	330	100

จากตาราง 15 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเดินทางไปทำงานที่ประเทศเกาหลีใต้ มีจำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 45.8 และเดินทางไปทำงานที่ประเทศไต้หวัน มีจำนวน 179 คน คิดเป็นร้อยละ 54.2

3.1.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพประจำก่อนเดินทางไปทำงานต่างประเทศ โดย
การแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ ดังแสดงในตาราง 16

ตาราง 16 แสดงจำนวน และค่าร้อยละของอาชีพประจำก่อนเดินทางไปทำงานต่างประเทศ

อาชีพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ไม่ได้ประกอบอาชีพ	1	0.3
เกษตรกร	275	83.3
รับจ้างทั่วไป / รับจ้างรายวันนอกภาคเกษตร	40	12.1
ค้าขาย / ธุรกิจส่วนตัว	1	0.3
รับจ้างทั่วไป / รับจ้างรายวันในภาคเกษตร	13	3.9
รวม	330	100

จากตาราง 16 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากประกอบอาชีพเกษตรกร มีจำนวน 275 คน คิดเป็นร้อยละ 83.3 รองลงมาประกอบอาชีพรับจ้างทั่วไป / รับจ้างรายวันนอกภาคเกษตร มีจำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 12.1 อาชีพรับจ้างทั่วไป / รับจ้างรายวันในภาคเกษตร มีจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 3.9 ค้าขาย / ธุรกิจส่วนตัว และไม่ได้ประกอบอาชีพ มีจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.3 ตามลำดับ

3.1.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับรายได้ประจำเฉลี่ยต่อปี ก่อนเดินทางไปทำงานต่างประเทศ โดยการแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ ดังแสดงในตาราง 17

ตาราง 17 แสดงจำนวน และค่าร้อยละของรายได้ประจำเฉลี่ยต่อปี ก่อนเดินทางไปทำงานต่างประเทศ

รายได้ประจำเฉลี่ยต่อปี	จำนวน (คน)	ร้อยละ
50,001 - 60,000 บาท	63	19.1
60,001 - 70,000 บาท	183	55.5
70,001 - 80,000 บาท	71	21.5
80,001 - 90,000 บาท	12	3.6
มากกว่า 100,000 บาท	1	0.3
รวม	330	100

ตาราง 17 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีรายได้เฉลี่ยต่อปี 60,001 - 70,000 บาท มีจำนวน 183 คน คิดเป็นร้อยละ 55.5 รองลงมา มีรายได้เฉลี่ย 70,001 - 80,000 บาท มีจำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 21.5 รายได้เฉลี่ย 50,001 - 60,000 บาท มีจำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 19.1 รายได้เฉลี่ย 80,001 - 90,000 บาท มีจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 3.6 และมีรายได้เฉลี่ยมากกว่า 100,000 บาท มีจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.3 ตามลำดับ

3.1.4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะงาน / ตำแหน่งงานที่ทำในต่างประเทศ โดยการแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ ดังแสดงในตาราง 18

ตาราง 18 แสดงจำนวน และค่าร้อยละของลักษณะงาน / ตำแหน่งงาน ที่ทำในต่างประเทศ

ลักษณะงาน / ตำแหน่งงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
กรรมกร	97	29.5
งานโรงงาน	59	17.9
งานฝีมือ	173	52.6
รวม	329	100

ตาราง 18 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากทำงานประเภทงานฝีมือ มีจำนวน 173 คน คิดเป็นร้อยละ 52.6 รองลงมาทำงานเป็นกรรมกร มีจำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 29.5 และงานโรงงาน มีจำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 17.9 ตามลำดับ

3.15 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระยะเวลาที่ทำงานอยู่ในต่างประเทศ โดยการแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ ดังแสดงในตาราง 19

ตาราง 19 แสดงจำนวน และค่าร้อยละของระยะเวลาที่ทำงานอยู่ในต่างประเทศ

ระยะเวลา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ไม่เกิน 24 เดือน	51	15.5
25 - 30 เดือน	210	63.6
30 เดือนขึ้นไป	69	20.9
รวม	330	100

ตาราง 19 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีระยะเวลาในการทำงาน 25 — 30 เดือน มีจำนวน 210 คน คิดเป็นร้อยละ 63.3 รองลงมามีระยะเวลาในการทำงาน 30 เดือนขึ้นไป มีจำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 20.9 และไม่เกิน 24 เดือน มีจำนวน 51 คน คิดเป็น 15.5 ตามลำดับ

3.1.6 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับรายได้เฉลี่ยต่อปีหลังหักภาษีขณะทำงานอยู่ในต่างประเทศ โดยการแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ ดังแสดงในตาราง 20

ตาราง 20 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของรายได้เฉลี่ยต่อปีหลังหักภาษีขณะทำงานอยู่ในต่างประเทศหลังจากการรวมข้อมูล

รายได้เฉลี่ยต่อปี	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ไม่เกิน 200,000 บาท	114	34.5
200,001 - 250,000 บาท	157	47.6
มากกว่า 250,000 บาท	59	17.9
รวม	330	100

จากตาราง 20 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีรายได้เฉลี่ย 200,001 - 250,000 บาท มีจำนวน 157 คน คิดเป็นร้อยละ 47.6 รองลงมา มีรายได้เฉลี่ย ไม่เกิน 200,000 บาท มีจำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 34.5 และมีรายได้เฉลี่ยมากกว่า 250,000 บาท มีจำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 17.9 ตามลำดับ

3.1.7 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับรายได้พิเศษเฉลี่ยต่อปีหลังหักภาษีขณะทำงานอยู่ในต่างประเทศ โดยการแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ ดังแสดงในตาราง 21

ตาราง 21 แสดงจำนวน และค่าร้อยละของรายได้พิเศษเฉลี่ยต่อปีหลังหักภาษีขณะทำงานอยู่ในต่างประเทศ

รายได้พิเศษเฉลี่ยต่อปี	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ไม่เกิน 9,000 บาท	64	19.4
9,001 - 10,000 บาท	128	38.8
มากกว่า 10,000 บาท	138	41.8
รวม	330	100

จากตาราง 21 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีรายได้พิเศษเฉลี่ยต่อปีมากกว่า 10,000 บาท มีจำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 41.8 รองลงมา มีรายได้เฉลี่ย 9,001—10,000 บาท มีจำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 38.8 และมีรายได้เฉลี่ยไม่เกิน 9,000 บาท มีจำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 19.4 ตามลำดับ

3.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงานในประเทศเกาหลีใต้และประเทศไต้หวันตามสัญญาจ้างระยะสั้น โดยการแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ ดังแสดงในตาราง 22 — 40

3.2.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแหล่งเงินที่ใช้เป็นค่าใช้จ่ายสำหรับการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ โดยการแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ ดังแสดงในตาราง 22

ตาราง 22 แสดงจำนวน และค่าร้อยละของแหล่งเงินที่ใช้เป็นค่าใช้จ่ายสำหรับการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ

แหล่งเงิน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เงินออม / เงินเก็บ	1	0.3
เงินบิดา มารดา	4	1.2
เงินจากญาติพี่น้อง	71	21.5
เงินกู้ยืมจากนายทุน	169	51.2
เงินกู้ยืมจากสถาบันการเงิน / ธนาคาร	85	25.8
รวม	330	100.0

จากตาราง 22 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากใช้แหล่งเงินที่เป็นค่าใช้จ่ายสำหรับการเดินทางไปทำงานต่างประเทศจากเงินกู้ยืมจากนายทุน มีจำนวน 169 คน คิดเป็นร้อยละ 51.2 รองลงมาคือเงินกู้ยืมจากสถาบันการเงิน / ธนาคาร มีจำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 25.8 เงินจากญาติพี่น้อง มีจำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 21.5 เงินบิดา มารดา มีจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.2 และเงินออม / เงินเก็บ มีจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.3 ตามลำดับ

3.2.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายในการเดินทาง (ค่าที่พัก / ค่าพาหนะ) ตั้งแต่ติดต่องานจนกระทั่งได้เดินทางไปทำงานต่างประเทศ โดยการแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ ดังแสดงในตาราง 23

ตาราง 23 แสดงจำนวน และค่าร้อยละของค่าใช้จ่ายโดยเฉลี่ยในการเดินทาง (ค่าที่พัก / ค่าพาหนะ) ตั้งแต่เริ่มติดต่องานจนกระทั่งได้เดินทางไปทำงานต่างประเทศ หลังจากการรวมข้อมูล

ค่าใช้จ่ายโดยเฉลี่ย	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 5,000 บาท	10	3.0
มากกว่า 5,000 บาท	320	97.0
รวม	330	100.0

จากตาราง 23 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากใช้เงินโดยเฉลี่ยมากกว่า 5,000 บาท ในการเดินทาง (ค่าที่พัก / ค่าพาหนะ) ตั้งแต่เริ่มติดต่องานจนกระทั่งได้เดินทางไปทำงานต่างประเทศ มีจำนวน 320 คน คิดเป็นร้อยละ 97.0 และ น้อยกว่า 5,000 บาท มีจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 3.0 ตามลำดับ

3.2.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายเฉลี่ยในการขอวีซ่า / ทำหนังสือเดินทาง โดยการแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ ดังแสดงในตาราง 24

ตาราง 24 แสดงจำนวน และค่าร้อยละของค่าใช้จ่ายโดยเฉลี่ยในการขอวีซ่า / ทำหนังสือเดินทาง หลังจากการรวมข้อมูล

ค่าใช้จ่ายโดยเฉลี่ย	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เกิน 1,200 บาท	225	68.2
1,200 บาท ขึ้นไป	105	31.8
รวม	330	100.0

จากตาราง 24 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากใช้เงินโดยเฉลี่ย ไม่เกิน 1,200 บาท ในการขอวีซ่า / ทำหนังสือเดินทาง มีจำนวน 225 คน คิดเป็นร้อยละ 68.2 และ 1,200 บาทขึ้นไป มีจำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 31.8 ตามลำดับ

3.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายโดยเฉลี่ยที่เป็นอัตราค่าบริการการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ โดยการแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ ดังแสดงในตาราง 25

ตาราง 25 แสดงจำนวน และค่าร้อยละของค่าใช้จ่ายโดยเฉลี่ยที่เป็นอัตราค่าบริการการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ

อัตราค่าบริการการเดินทาง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ไม่เกิน 120,000 บาท	19	5.8
120,001 - 140,000 บาท	94	28.5
140,001 - 160,000 บาท	96	29.1
มากกว่า 160,000 บาท	121	36.7
รวม	330	100.0

จากตาราง 25 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากใช้เงินโดยเฉลี่ย มากกว่า 160,000 บาท เป็นอัตราค่าบริการการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ มีจำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 36.7 รองลงมาคือ 140,001 - 160,000 บาท มีจำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 29.1 120,001 - 140,000 บาท มีจำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 28.5 และไม่เกิน 120,000 บาท มีจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 5.8 ตามลำดับ

3.2.5 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายเฉลี่ยที่เป็นค่าบริการนายหน้า โดยการแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ ดังแสดงในตาราง 26

ตาราง 26 แสดงจำนวน และค่าร้อยละของค่าใช้จ่ายโดยเฉลี่ยที่เป็นค่าบริการนายหน้า

ค่าบริการนายหน้า	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 10,000 บาท	142	43.0
10,001 - 15,000 บาท	172	52.1
15,001 - 20,000 บาท	16	4.8
รวม	330	100.0

จากตาราง 26 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากใช้เงินโดยเฉลี่ย 10,001 – 15,000 บาท เป็นค่าบริการนายหน้า มีจำนวน 172 คน คิดเป็นร้อยละ 52.1 รองลงมาคือ น้อยกว่า 10,000 บาท มีจำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 43.0 และ 15,001 - 20,000 บาท มีจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 4.8 ตามลำดับ

3.2.6 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายโดยเฉลี่ยที่เป็นค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเดินทาง โดยการแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ ดังแสดงในตาราง 27

ตาราง 27 แสดงจำนวน และค่าร้อยละของค่าใช้จ่ายโดยเฉลี่ยที่เป็นค่าใช้จ่ายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเดินทาง

ค่าใช้จ่ายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเดินทาง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
5,001 - 6,000 บาท	58	17.6
6,001 - 7,000 บาท	92	27.9
7,001 - 8,000 บาท	53	16.1
8,001 - 9,000 บาท	78	23.6
9,001 - 10,000 บาท	49	14.8
รวม	330	100.0

จากตาราง 27 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากใช้เงินโดยเฉลี่ย 6,001 - 7,000 บาทเป็นค่าใช้จ่ายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเดินทาง มีจำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 27.9 รองลงมาคือ 8,001 - 9,000 บาท มีจำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 23.6 5,001 - 6,000 บาท มีจำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 17.6 7,001 - 8,000 บาท มีจำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 16.1 และ 9,001 - 10,000 บาท มีจำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 14.8 ตามลำดับ

3.2.7 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายสำหรับที่พักอาศัยขณะทำงานในต่างประเทศ โดยการแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ ดังแสดงในตาราง 28

ตาราง 28 แสดงจำนวน และค่าร้อยละของค่าใช้จ่ายโดยเฉลี่ยที่เป็นค่าใช้จ่ายสำหรับที่พักอาศัยขณะทำงาน ในต่างประเทศ

ค่าใช้จ่ายสำหรับที่พักอาศัยต่อเดือน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ไม่เกิน 2,000 บาท	173	57.9
มากกว่า 2,000 บาท	126	42.1
รวม	299	100

จากตาราง 28 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากใช้เงินโดยเฉลี่ย ไม่เกิน 2,000 บาท เป็นค่าใช้จ่ายสำหรับที่พักอาศัยต่อเดือน มีจำนวน 173 คน คิดเป็นร้อยละ 57.9 และมากกว่า 2,000 บาท มีจำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 42.1 ตามลำดับ

3.2.8 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายเฉลี่ยที่เป็นค่าใช้จ่ายสำหรับเสื้อผ้าและเครื่องแต่งกายขณะทำงานในต่างประเทศ โดยการแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ ดังแสดงในตาราง 29

ตาราง 29 แสดงจำนวน และค่าร้อยละของค่าใช้จ่ายโดยเฉลี่ยที่เป็นค่าใช้จ่ายสำหรับเสื้อผ้า และเครื่องแต่งกายขณะทำงานในต่างประเทศ

ค่าใช้จ่ายสำหรับเสื้อผ้าและเครื่องแต่งกาย	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 2,000 บาท	210	63.6
2,001 - 3,000 บาท	96	29.1
มากกว่า 3,000 บาท	24	7.3
รวม	330	100

จากตาราง 29 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากใช้เงินโดยเฉลี่ย น้อยกว่า 2,000 บาท เป็นค่าใช้จ่ายสำหรับเสื้อผ้าและเครื่องแต่งกาย มีจำนวน 210 คน คิดเป็นร้อยละ 63.6 รองลงมาคือ 2,001 - 3,000 บาท มีจำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 29.1 มากกว่า 3,000 บาท มีจำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 7.3 ตามลำดับ

3.2.9 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายโดยเฉลี่ยที่เป็นค่าใช้จ่ายสำหรับค่าอาหารและเครื่องดื่มขณะทำงานในต่างประเทศ โดยการแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ ดังแสดงในตาราง 30

ตาราง 30 แสดงจำนวน และค่าร้อยละของค่าใช้จ่ายโดยเฉลี่ยที่เป็นค่าใช้จ่ายสำหรับค่าอาหารและเครื่องดื่มขณะทำงานในต่างประเทศ

ค่าใช้จ่ายสำหรับค่าอาหารและเครื่องดื่มต่อเดือน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ไม่เกิน 3,000 บาท	147	46.7
3,000 บาทขึ้นไป	168	53.3
รวม	315	100.0

จากตาราง 30 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากใช้เงินโดยเฉลี่ย ไม่เกิน 3,000 บาท เป็นค่าใช้จ่ายสำหรับค่าอาหารและเครื่องดื่มต่อเดือน มีจำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 46.7 และ 3,000 บาท ขึ้นไป มีจำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 53.3 ตามลำดับ

3.2.10 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายโดยเฉลี่ยที่เป็นค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลขณะทำงานในต่างประเทศ โดยการแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ ดังแสดงในตาราง 31

ตาราง 31 แสดงจำนวน และค่าร้อยละของค่าใช้จ่ายโดยเฉลี่ยที่เป็นค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลขณะทำงานในต่างประเทศ

ค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 2,000 บาท	208	63.0
2,001 - 3,000 บาท	98	29.7
มากกว่า 3,000 บาท	24	7.3
รวม	330	100

จากตาราง 31 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากใช้เงินโดยเฉลี่ย น้อยกว่า 2,000 บาท เป็นค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาล มีจำนวน 208 คน คิดเป็นร้อยละ 63.0 รองลงมาคือ 2,001 - 3,000 บาท มีจำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 29.7 และมากกว่า 3,000 บาท มีจำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 7.3 ตามลำดับ

3.2.11 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายโดยเฉลี่ยที่เป็นค่าใช้จ่ายให้กับกิจกรรมการพักผ่อนต่าง ๆ ขณะทำงานในต่างประเทศ โดยการแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ ดังแสดงในตาราง 32

ตาราง 32 แสดงจำนวน และค่าร้อยละของค่าใช้จ่ายโดยเฉลี่ยที่เป็นค่าใช้จ่ายให้กับกิจกรรมการพักผ่อนต่างๆ ขณะทำงานในต่างประเทศ

ค่าใช้จ่ายให้กับกิจกรรมการพักผ่อนต่างๆ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 2,000 บาท	206	62.4
2,001 - 3,000 บาท	96	29.1
มากกว่า 3,000 บาท	28	8.5
รวม	330	100

จากตาราง 32 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากใช้เงินโดยเฉลี่ย น้อยกว่า 2,000 บาท เป็นค่าใช้จ่ายให้กับกิจกรรมการพักผ่อนต่างๆ มีจำนวน 206 คน คิดเป็นร้อยละ 62.4 รองลงมาคือ 2,001 - 3,000 บาท มีจำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 29.1 และมากกว่า 3,000 บาท มีจำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 8.5 ตามลำดับ

3.2.12 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายโดยเฉลี่ยที่เป็นค่าใช้จ่ายอื่นๆ ขณะทำงานในต่างประเทศ โดยการแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ ดังแสดงในตาราง 33

ตาราง 33 แสดงจำนวน และค่าร้อยละของค่าใช้จ่ายโดยเฉลี่ยที่เป็นค่าใช้จ่ายอื่นๆ ขณะทำงานในต่างประเทศ

ค่าใช้จ่ายอื่นๆ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
5,001 - 6,000 บาท	25	7.6
6,001 - 7,000 บาท	85	25.8
7,001 - 8,000 บาท	51	15.5
8,001 - 9,000 บาท	67	20.3
9,001 - 10,000 บาท	102	30.9
รวม	330	100.0

จากตาราง 33 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากใช้เงินโดยเฉลี่ย 9,001 - 10,000 บาท เป็นค่าใช้จ่ายอื่นๆ มีจำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 30.9 รองลงมาคือ 6,001 - 7,000 บาท มีจำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 25.8 8,001 - 9,000 บาท มีจำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 20.3 7,001 - 8,000 บาท มีจำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 15.5 และ 5,001 - 6,000 บาท มีจำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 7.6 ตามลำดับ

3.2.13 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการนำเงินลงทุนไปใช้ในกรณีไม่ได้นำเงินไปใช้ในการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ โดยการแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ ดังแสดงในตาราง 34

ตาราง 34 แสดงจำนวน และค่าร้อยละของการนำเงินลงทุนไปใช้ในกรณีไม่ได้นำเงินไปใช้ในการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ

การนำเงินลงทุนไปใช้	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ฝากออมทรัพย์	290	87.9
ฝากประจำ	11	3.3
อื่นๆ	29	8.8
รวม	330	100

จากตาราง 46 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากจะนำเงินลงทุนไปฝากออมทรัพย์ มีจำนวน 290 คน คิดเป็นร้อยละ 87.9 รองลงมานำเงินลงทุนไปใช้ในด้านอื่น ๆ มีจำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 8.8 และนำเงินลงทุนไปฝากประจำ มีจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 3.3 ตามลำดับ

3.2.14 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการกู้ยืมเงินเพื่อใช้ในการเดินทาง โดยการแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ ดังแสดงในตาราง 35

ตาราง 35 แสดงจำนวน และค่าร้อยละของการกู้ยืมเงินเพื่อใช้ในการเดินทาง

การกู้ยืมเงินเพื่อใช้ในการเดินทาง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
กู้	324	98.2
ไม่กู้	6	1.8
รวม	330	100

จากตาราง 35 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามกู้ยืมเงินเพื่อใช้ในการเดินทาง มีจำนวน 324 คน คิดเป็นร้อยละ 98.2 และไม่ได้กู้ มีจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.8

3.2.15 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับดอกเบี้ยเงินกู้เพื่อใช้ในกรณีเดินทางไปทำงานต่างประเทศ โดยการแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ ดังแสดงในตาราง 36

ตาราง 36 แสดงจำนวน และค่าร้อยละของดอกเบี้ยเงินกู้เพื่อใช้ในกรณีเดินทางไปทำงานต่างประเทศ

ดอกเบี้ยเงินกู้เพื่อใช้ในกรณีเดินทางไปทำงานต่างประเทศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่าร้อยละ 10 บาทต่อปี	57	17.6
ร้อยละ 11 - 12 บาทต่อปี	105	32.4
ร้อยละ 13 - 14 บาทต่อปี	64	19.8
ร้อยละ 14 - 15 บาทต่อปี	98	30.2
รวม	324	100.0

จากตาราง 36 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเสียดอกเบี้ยเงินกู้เพื่อใช้ในกรณีเดินทางไปทำงานต่างประเทศ ร้อยละ 11 - 12 บาทต่อปี มีจำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 32.4 รองลงมา ร้อยละ 14 - 15 บาทต่อปี มีจำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 30.2 ร้อยละ 13 - 14 บาทต่อปี มีจำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 19.8 และน้อยกว่าร้อยละ 10 บาทต่อปี มีจำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 17.6 ตามลำดับ

3.2.16 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนเงินโดยเฉลี่ยที่จ่ายเป็นค่าบริการดำเนินการขอสินเชื่อในกรณีกู้เงินมาใช้ในการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ โดยการแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ ดังแสดงในตาราง 37

ตาราง 37 แสดงจำนวน และค่าร้อยละของจำนวนเงินโดยเฉลี่ยที่จ่ายเป็นค่าบริการดำเนินการขอสินเชื่อในกรณีกู้เงินมาใช้ในการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ

จำนวนเงินโดยเฉลี่ยที่จ่ายเป็นค่าบริการดำเนินการขอสินเชื่อ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 5,000 บาท	44	13.6
5,001 - 10,000 บาท	212	65.4
10,001 - 15,000 บาท	57	17.6
15,001 - 20,000 บาท	10	3.1
มากกว่า 20,000 บาท	1	0.3
รวม	324	100.0

จากตาราง 37 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเสียค่าบริการดำเนินการขอสินเชื่อในกรณีกู้เงินมาใช้ในการเดินทางไปทำงานต่างประเทศโดยเฉลี่ย 5,001 - 10,000 บาท มีจำนวน 212 คน คิดเป็นร้อยละ 65.4 รองลงมา 10,001 - 15,000 บาท มีจำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 17.6 น้อยกว่า 5,000 บาท มีจำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 13.6 15,001 - 20,000 บาท มีจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 3.1 และ มากกว่า 20,000 บาท มีจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.3 ตามลำดับ

3.2.17 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความเพียงพอในการปลดปล่อยหนี้สินจากรายได้ที่ได้รับจากการทำงานในต่างประเทศกรณีกู้เงินมา โดยการแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ ดังแสดงในตาราง 38

ตาราง 38 แสดงจำนวน และค่าร้อยละ ความเพียงพอในการปลดปล่อยหนี้สินจากรายได้ที่ได้รับจากการทำงานในต่างประเทศ กรณีกู้เงินมา

ความเพียงพอในการปลดปล่อยหนี้สิน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพียงพอ	324	100
ไม่เพียงพอ	0	0.0
รวม	324	100

จากตาราง 38 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดมีรายได้จากการทำงานต่างประเทศเพียงพอมาปลดปล่อยหนี้สินใน กรณีกู้เงินมา

3.2.18 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระยะเวลาโดยเฉลี่ยในการปลดปล่อยหนี้สิน โดยการแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ ดังแสดงในตาราง 39

ตาราง 39 แสดงจำนวน และค่าร้อยละของระยะเวลาโดยเฉลี่ยในการปลดปล่อยหนี้สิน

ระยะเวลาโดยเฉลี่ยในการปลดปล่อยหนี้สิน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 6 เดือน	14	4.3
6 - 12 เดือน	253	78.1
13 - 18 เดือน	57	17.6
รวม	324	100

จากตาราง 39 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีระยะเวลาโดยเฉลี่ยในการปลดปล่อยหนี้สิน อยู่ระหว่าง 6 — 12 เดือน มีจำนวน 253 คน คิดเป็นร้อยละ 78.1 รองลงมาคือ 13 — 18 เดือน มีจำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 17.6 และน้อยกว่า 6 เดือน มีจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 4.3 ตามลำดับ

3.2.19 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคุ้มค่ากับการลงทุนของผลตอบแทนที่ได้รับจากการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ โดยการแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ ดังแสดงในตาราง 40

ตาราง 40 แสดงจำนวน และค่าร้อยละของความคุ้มค่ากับการลงทุนของผลตอบแทนที่ได้รับจากการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ

ความคุ้มค่ากับการลงทุน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
คุ้มค่า	327	99.1
ไม่คุ้มค่า	3	0.9
รวม	330	100.0

จากตาราง 40 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าผลตอบแทนที่ได้รับจากการเดินทางไปทำงานต่างประเทศมีความคุ้มค่ากับการลงทุน มีจำนวน 327 คน คิดเป็นร้อยละ 99.1 และมีความคิดเห็นว่าไม่คุ้มค่า มีจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.9

3.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

การทดสอบสมมติฐานข้อนี้เป็นการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างประเทศที่แรงงานไทยเดินทางไปทำงานกับผลตอบแทนและค่าใช้จ่ายของการเดินทางไปทำงาน ได้แก่ รายได้ประจำ รายได้พิเศษ ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง ค่าใช้จ่ายในการขอวีซ่า ค่าใช้จ่ายที่เป็นอัตราค่าบริการการเดินทาง ค่าใช้จ่ายที่เป็นค่าบริการนายหน้า ค่าใช้จ่ายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเดินทาง ค่าใช้จ่ายสำหรับที่พักอาศัย ค่าใช้จ่ายสำหรับค่าเสื้อผ้าและเครื่องแต่งกาย ค่าใช้จ่ายสำหรับค่าอาหารและเครื่องดื่ม ค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาล ค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมการพักผ่อนต่างๆ และค่าใช้จ่ายอื่นๆ สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์คือการทดสอบไคสแควร์ โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95 % ดังแสดงในตาราง 41 – 53 ซึ่งแบ่งเป็นสมมติฐานย่อยได้ดังนี้

3.3.1 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศที่แรงงานไทยเดินทางไปทำงานกับรายได้

ประจำ โดยใช้สถิติไครส์แควร์ ทดสอบสมมติฐาน

H_0 : ประเทศที่เดินทางไปทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับรายได้ประจำต่อปี

H_1 : ประเทศที่เดินทางไปทำงานมีความสัมพันธ์กับรายได้ประจำต่อปี

ดังแสดงในตาราง 41

ตาราง 41 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศที่แรงงานไทยเดินทางไปทำงานกับรายได้ประจำต่อปี

ประเทศ	รายได้ประจำต่อปี			
	ไม่เกิน 200,000	200,001 — 250,000	มากกว่า 250,000	รวม
	บาท	บาท	บาท	
เกาหลีใต้	3	91	57	151
	2.0%	60.3%	37.7%	100.0%
ไต้หวัน	111	66	2	179
	62.0%	36.9%	1.1%	100.0%
รวม	114	157	59	330
	34.5%	47.6%	17.9%	100.0%
การทดสอบทาง	$\chi^2 = 156.317$			
สถิติไคร์สแควร์	p = .000*			
Contingency Coefficient = .567				

จากตาราง 41 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างประเทศที่แรงงานไทยเดินทางไปทำงานกับรายได้ประจำ โดยใช้สถิติไครส์แควร์ทดสอบสมมติฐาน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % พบว่า ความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่าประเทศที่แรงงานไทยเดินทางไปทำงานมีความสัมพันธ์กับรายได้ประจำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณา ระดับความสัมพันธ์ของตัวแปรโดยใช้สถิติ Contingency Coefficient พบว่า ประเทศที่แรงงานไทยเดินทางไปทำงานมีความสัมพันธ์กับรายได้ประจำ คิดเป็นร้อยละ 56.7 และเมื่อพิจารณาเปรียบเทียบระหว่าง รายได้ประจำที่แรงงานไทยได้รับจากการทำงานในประเทศเกาหลีใต้และประเทศไต้หวัน พบว่าแตกต่างกัน โดยที่ประเทศเกาหลีใต้แรงงานไทยมีรายได้ประจำต่อปี เท่ากับ 200,000 บาท ในขณะที่ประเทศไต้หวัน แรงงานไทยมีรายได้ประจำต่อปีไม่เกิน 200,000 บาท

3.3.2 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศที่แรงงานไทยเดินทางไปทำงานกับรายได้

พิเศษ โดยใช้สถิติไครส์แควร์ทดสอบสมมติฐาน

H_0 : ประเทศที่แรงงานไทยเดินทางไปทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับรายได้พิเศษต่อปี

H_1 : ประเทศที่แรงงานไทยเดินทางไปทำงานมีความสัมพันธ์กับรายได้พิเศษต่อปี

ดังแสดงในตาราง 42

ตาราง 42 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศที่แรงงานไทยเดินทางไปทำงานกับรายได้พิเศษ ต่อปี

ประเทศ	รายได้พิเศษต่อปี			
	ไม่เกิน 9,000 บาท	9,001 — 10,000 บาท	มากกว่า 10,000 บาท	รวม
เกาหลีใต้	3 2.0%	19 12.6%	129 85.4%	151 100.0%
ไต้หวัน	61 34.1%	109 60.9%	9 5.0%	179 100.0%
รวม	64 19.4%	128 38.8%	138 41.8%	330 100.0%
การทดสอบทางสถิติไครส์แควร์	$\chi^2 = 219.395$ $p = .000^*$ Contingency Coefficient = .632			

จากตาราง 42 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างประเทศที่แรงงานไทยเดินทางไปทำงานกับรายได้พิเศษ โดยใช้สถิติไคร์สแควร์ทดสอบสมมติฐาน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % พบว่า ความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่าประเทศที่แรงงานไทยเดินทางไปทำงานมีความสัมพันธ์กับรายได้พิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณา ระดับความสัมพันธ์ของตัวแปรโดยใช้สถิติ Contingency Coefficient พบว่า ประเทศที่แรงงานไทยเดินทางไปทำงานมีความสัมพันธ์กับรายได้พิเศษ คิดเป็นร้อยละ 63.2 และเมื่อพิจารณาเปรียบเทียบระหว่างรายได้พิเศษที่แรงงานไทยได้รับจากการทำงานประเทศเกาหลีใต้กับประเทศไต้หวัน พบว่า แตกต่างกันโดยที่ประเทศเกาหลีใต้แรงงานไทยมีรายได้พิเศษต่อปีมากกว่า 100,000 บาทต่อปี ในขณะที่ประเทศไต้หวัน แรงงานไทยมีรายได้พิเศษต่อปี ระหว่าง 9,001 – 10,000 บาท ต่อปี

3.3.3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศที่แรงงานไทยเดินทางไปทำงานกับ

ค่าใช้จ่ายในการทำงาน โดยใช้สถิติไคร์สแควร์ทดสอบสมมติฐาน

H_0 : ประเทศที่แรงงานไทยเดินทางไปทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับค่าใช้จ่ายในการเดินทาง

H_1 : ประเทศที่แรงงานไทยเดินทางไปทำงานมีความสัมพันธ์กับค่าใช้จ่ายในการเดินทาง

ดังแสดงในตาราง 43

ตาราง 43 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศที่แรงงานไทยเดินทางไปทำงานกับค่าใช้จ่ายในการเดินทาง

ประเทศ	ค่าใช้จ่ายในการเดินทางต่อครั้ง		
	ไม่เกิน 5,000 บาท	มากกว่า 5,000 บาท	รวม
เกาหลีใต้	0	151	151
	.0%	100.0%	100.0%
ไต้หวัน	10	169	179
	5.6%	94.4%	100.0%
รวม	10	320	330
	3.0%	97.0%	100.0%
การทดสอบทาง	$\chi^2 = 8.699$		
สถิติไคร์สแควร์	p = .003*		
	Contingency Coefficient = .160		

จากตาราง 43 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างประเทศที่แรงงานไทยเดินทางไปทำงานกับค่าใช้จ่ายในการเดินทาง โดยใช้สถิติไคร์สแควร์ทดสอบสมมติฐาน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % พบว่า ความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ .003 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า

ประเทศที่แรงงานไทยเดินทางไปทำงานมีความสัมพันธ์กับค่าใช้จ่ายในการเดินทาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาระดับความสัมพันธ์ของตัวแปรโดยใช้สถิติ Contingency Coefficient พบว่าประเทศที่แรงงานไทยเดินทางไปทำงานมีความสัมพันธ์กับค่าใช้จ่ายในการเดินทาง คิดเป็นร้อยละ 16.0 และเมื่อพิจารณาเปรียบเทียบระหว่างค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงานในประเทศเกาหลีใต้และประเทศไต้หวันของแรงงานไทย พบว่า ไม่แตกต่างกัน โดยมีค่าใช้จ่ายในการเดินทางมากกว่า 5,000 บาท ต่อครั้ง

3.3.4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศที่เดินทางไปทำงานกับค่าใช้จ่ายในการ

ขอ วีซ่า / ทำหนังสือเดินทาง โดยใช้สถิติไครส์แควร์ทดสอบสมมติฐาน

H_0 : ประเทศที่แรงงานไทยเดินทางไปทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับค่าใช้จ่ายในการขอวีซ่า / ทำหนังสือเดินทาง

H_1 : ประเทศที่แรงงานไทยเดินทางไปทำงานมีความสัมพันธ์กับค่าใช้จ่ายในการขอวีซ่า / ทำหนังสือเดินทาง

ดังแสดงในตาราง 44

ตาราง 44 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศที่เดินทางไปทำงานกับค่าใช้จ่ายในการขอวีซ่า / ทำหนังสือเดินทาง

ประเทศ	ค่าใช้จ่ายในการขอวีซ่าต่อครั้ง		
	ไม่เกิน 1,200 บาท	มากกว่า 1,200 บาท	รวม
เกาหลีใต้	145	6	151
	96.0%	4.0%	100.0%
ไต้หวัน	80	99	179
	44.7%	55.3%	100.0%
รวม	225	105	330
	68.2%	31.8%	100.0%
การทดสอบทาง	$\chi^2 = 99.490$		
สถิติไคร์สแควร์	p = .000*		
	Contingency Coefficient = .481		

จากตาราง 44 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างประเทศที่แรงงานไทยเดินทางไปทำงานกับค่าใช้จ่ายในการขอวีซ่าทำหนังสือเดินทาง โดยใช้สถิติไครส์แควร์ทดสอบสมมติฐาน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % พบว่า ความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่าประเทศที่แรงงานไทยเดินทางไปทำงานมีความสัมพันธ์กับค่าใช้จ่ายในการขอวีซ่า อย่างมีนัยสำคัญทาง

สถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาระดับความสัมพันธ์ของตัวแปรโดยใช้สถิติ Contingency Coefficient พบว่าประเทศที่แรงงานไทยเดินทางไปทำงานมีความสัมพันธ์กับค่าใช้จ่ายในการขอวีซ่า / ทำหนังสือเดินทาง คิดเป็นร้อยละ 48.1 และเมื่อพิจารณาเปรียบเทียบระหว่างค่าใช้จ่ายในการขอวีซ่าต่อครั้งของประเทศเกาหลีใต้ และประเทศไต้หวันพบว่า แตกต่างกัน โดยมีค่าใช้จ่ายในการขอวีซ่าต่อครั้งของประเทศเกาหลีใต้ไม่เกิน 1,200 บาทต่อครั้ง ในขณะที่ค่าใช้จ่ายในการขอวีซ่าของประเทศไต้หวันมากกว่า 1,200 บาท ต่อครั้ง

3.3.5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศที่แรงงานไทยเดินทางไปทำงานกับ

ค่าใช้จ่ายที่เป็นอัตราค่าบริการการเดินทาง โดยใช้สถิติไคร์สแควร์ทดสอบสมมติฐาน

H_0 : ประเทศที่แรงงานไทยเดินทางไปทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับค่าใช้จ่ายอัตราค่าบริการการเดินทาง

H_1 : ประเทศที่แรงงานไทยเดินทางไปทำงานมีความสัมพันธ์กับค่าใช้จ่ายอัตราค่าบริการการเดินทาง

ดังแสดงในตาราง 45

ตาราง 45 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศที่แรงงานไทยเดินทางไปทำงานกับค่าใช้จ่ายที่เป็นอัตรา

ค่าบริการการเดินทาง

ประเทศ	ค่าใช้จ่ายที่เป็นอัตราค่าบริการการเดินทางต่อครั้ง				รวม
	ไม่เกิน 120,000 บาท	120,001 – 140,000 บาท	140,001 - 160,000 บาท	มากกว่า 160,000 บาท	
เกาหลีใต้	17 11.3%	38 25.2%	15 9.9%	81 53.6%	151 100.0%
ไต้หวัน	2 1.1%	56 31.3%	81 45.3%	40 22.3%	179 100.0%
รวม	19 5.8%	94 28.5%	96 29.1%	121 36.7%	330 100.0%
การทดสอบทาง สถิติไคร์สแควร์	$\chi^2 = 72.704$ $p = .000^*$ Contingency Coefficient = .425				

จากตาราง 45 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างประเทศที่แรงงานไทยเดินทางไปทำงานกับค่าใช้จ่ายที่เป็นอัตราค่าบริการการเดินทาง โดยใช้สถิติไคร์สแควร์ทดสอบสมมติฐาน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % พบว่า ความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0)

หมายความว่าประเทศที่แรงงานไทยเดินทางไปทำงานมีความสัมพันธ์กับค่าใช้จ่ายที่เป็นอัตราค่าบริการ การเดินทาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาระดับความสัมพันธ์ของตัวแปรโดยใช้สถิติ **Contingency Coefficient** พบว่าประเทศที่แรงงานไทยเดินทางไปทำงานมีความสัมพันธ์กับค่าใช้จ่ายที่เป็นอัตราค่าบริการการเดินทาง คิดเป็นร้อยละ 42.5 และเมื่อพิจารณาเปรียบเทียบระหว่างค่าใช้จ่ายที่เป็นค่าบริการการเดินทางของประเทศเกาหลีใต้และประเทศไต้หวัน พบว่า แตกต่างกัน โดยมีค่าใช้จ่ายที่เป็นอัตราค่าบริการการเดินทางของประเทศเกาหลีใต้จะมากกว่า 160,000 บาทต่อครั้ง ในขณะที่ค่าใช้จ่ายที่เป็นอัตราค่าบริการการเดินทางของประเทศไต้หวันอยู่ระหว่าง 140,001 — 160,000 บาทต่อครั้ง

3.3.6 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศที่แรงงานไทยเดินทางไปทำงานกับ

ค่าใช้จ่ายที่เป็นค่าบริการนายหน้า โดยใช้สถิติไคร์สแควร์ทดสอบสมมติฐาน

H_0 : ประเทศที่แรงงานไทยเดินทางไปทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับค่าใช้จ่ายที่เป็นค่าบริการนายหน้า

H_1 : ประเทศที่แรงงานไทยเดินทางไปทำงานมีความสัมพันธ์กับค่าใช้จ่ายที่เป็นค่าบริการนายหน้า

ดังแสดงในตาราง 46

ตาราง 46 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศที่แรงงานไทยเดินทางไปทำงานกับค่าใช้จ่ายที่เป็นค่าบริการนายหน้า

ประเทศ	ค่าใช้จ่ายที่เป็นค่าบริการนายหน้าต่อครั้ง			รวม
	ไม่เกิน 100,000 บาท	10,001 — 150,000 บาท	มากกว่า 150,000 บาท	
เกาหลีใต้	66 43.7%	85 56.3%	0 .0%	151 100.0%
ไต้หวัน	76 42.5%	87 48.6%	16 8.9%	179 100.0%
รวม	142 43.0%	172 52.1%	16 4.8%	330 100.0%
การทดสอบทาง สถิติไคร์สแควร์	$\chi^2 = 14.456$ $p = .001^*$ Contingency Coefficient = .205			

จากตาราง 46 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างประเทศที่แรงงานไทยเดินทางไปทำงานกับ

ค่าใช้จ่ายที่เป็นค่าใช้จ่ายที่เป็นค่าบริการนายหน้า โดยใช้สถิติไครส์แควร์ทดสอบสมมติฐาน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % พบว่า ความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ .001 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่าประเทศที่แรงงานไทยเดินทางไปทำงานมีความสัมพันธ์กับค่าใช้จ่ายที่เป็นค่าบริการนายหน้า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาระดับความสัมพันธ์ของตัวแปรโดยใช้สถิติ Contingency Coefficient พบว่าประเทศที่แรงงานไทยเดินทางไปทำงานมีความสัมพันธ์กับค่าใช้จ่ายที่เป็นค่าบริการนายหน้า คิดเป็นร้อยละ 20.5 และเมื่อพิจารณาเปรียบเทียบระหว่าง

ค่าใช้จ่ายที่เป็นค่าบริการนายหน้าของประเทศเกาหลีใต้และประเทศไต้หวัน พบว่า ไม่แตกต่างกัน โดยมีค่าใช้จ่ายที่เป็นค่าบริการนายหน้าของประเทศเกาหลีใต้และประเทศไต้หวัน อยู่ระหว่าง 10,001 — 15,000 บาท ต่อครั้ง

3.3.7 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศที่แรงงานไทยเดินทางไปทำงานกับ

ค่าใช้จ่ายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเดินทาง โดยใช้สถิติไครส์แควร์ทดสอบสมมติฐาน

H_0 : ประเทศที่แรงงานไทยเดินทางไปทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับค่าใช้จ่ายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเดินทาง

H_1 : ประเทศที่แรงงานไทยเดินทางไปทำงานมีความสัมพันธ์กับค่าใช้จ่ายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเดินทาง

ดังแสดงในตาราง 47

ตาราง 47 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศที่แรงงานไทยเดินทางไปทำงานกับค่าใช้จ่ายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเดินทาง ขณะทำงานในต่างประเทศ

ประเทศ	ค่าใช้จ่ายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเดินทางต่อเดือน					รวม
	ไม่เกิน 6,000 บาท	6,001 — 7,000 บาท	7,001 — 8,000 บาท	8,001 — 9,000 บาท	มากกว่า 9,000 บาท	
เกาหลีใต้	8	31	36	41	35	151
	5.3%	20.5%	23.8%	27.2%	23.2%	100.0%
ไต้หวัน	50	61	17	37	14	179
	27.9%	34.1%	9.5%	20.7%	7.8%	100.0%
รวม	58	92	53	78	49	330
	17.6%	27.9%	16.1%	23.6%	14.8%	100.0%
การทดสอบทาง	$\chi^2 = 54.227$					
สถิติไครส์แควร์	p = .000*					

Contingency Coefficient = .376

จากตาราง 47 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างประเทศที่แรงงานไทยเดินทางไปทำงานกับค่าใช้จ่ายอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับการเดินทาง โดยใช้สถิติไคร์สแควร์ทดสอบสมมติฐานที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % พบว่า ความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่าประเทศที่แรงงานไทยเดินทางไปทำงานมีความสัมพันธ์กับค่าใช้จ่ายอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับการเดินทางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาระดับความสัมพันธ์ของตัวแปรโดยใช้สถิติ Contingency Coefficient พบว่าประเทศที่แรงงานไทยเดินทางไปทำงานมีความสัมพันธ์กับค่าใช้จ่ายอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับการเดินทาง คิดเป็นร้อยละ 37.6 และเมื่อพิจารณาเปรียบเทียบระหว่างค่าใช้จ่ายที่เป็นค่าบริการนายหน้าของประเทศเกาหลีใต้และประเทศไต้หวัน พบว่า แตกต่างกัน โดยมีค่าใช้จ่ายอื่นที่เกี่ยวข้องกับการเดินทางของประเทศเกาหลีใต้และประเทศไต้หวัน อยู่ระหว่าง 8,001 — 9,000 บาท ต่อครั้ง ในขณะที่ค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเดินทางของประเทศไต้หวันจะอยู่ระหว่าง 6,001 — 7,000 บาทต่อเดือน

3.3.8 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศที่แรงงานไทยเดินทางไปทำงานกับ

ค่าใช้จ่ายสำหรับที่พักอาศัย ขณะทำงานในต่างประเทศ โดยใช้สถิติไคร์สแควร์ทดสอบสมมติฐาน

H_0 : ประเทศที่แรงงานไทยเดินทางไปทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับค่าใช้จ่ายสำหรับที่พักอาศัย ขณะทำงานในต่างประเทศ

H_1 : ประเทศที่แรงงานไทยเดินทางไปทำงานมีความสัมพันธ์กับค่าใช้จ่ายสำหรับที่พักอาศัย ขณะทำงานในต่างประเทศ

ดังแสดงในตาราง 48

ตาราง 48 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศที่แรงงานไทยเดินทางไปทำงานกับค่าใช้จ่ายสำหรับที่พักอาศัย ขณะทำงานในต่างประเทศ

ประเทศ	ค่าใช้จ่ายสำหรับที่พักอาศัยต่อเดือน		
	ไม่เกิน 2,000 บาท	มากกว่า 2,000 บาท	รวม
เกาหลีใต้	143	8	151
	94.7%	5.3%	100.0%
ไต้หวัน	30	118	148
	20.3%	79.7%	100.0%
รวม	173	126	299
	57.9%	42.1%	100.0%
การทดสอบทาง	$\chi^2 = 169.828$		
สถิติไคร์สแควร์	p = .000*		
	Contingency Coefficient = .602		

จากตาราง 48 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างประเทศที่แรงงานไทยเดินทางไปทำงานกับค่าใช้จ่ายสำหรับที่พักอาศัย โดยใช้สถิติไครส์แควร์ทดสอบสมมติฐาน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % พบว่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่าประเทศที่แรงงานไทยเดินทางไปทำงานมีความสัมพันธ์กับค่าใช้จ่ายสำหรับที่พักอาศัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาระดับความสัมพันธ์ของตัวแปรโดยใช้สถิติ Contingency Coefficient พบว่าประเทศที่แรงงานไทยเดินทางไปทำงานมีความสัมพันธ์กับค่าใช้จ่ายสำหรับที่พักอาศัย คิดเป็นร้อยละ 60.2 และเมื่อพิจารณาเปรียบเทียบระหว่างค่าใช้จ่ายที่เป็นค่าบริการนายหน้าของประเทศเกาหลีใต้และประเทศไต้หวัน พบว่า แตกต่างกัน โดยมีค่าใช้จ่ายสำหรับที่พักอาศัยขณะทำงานในประเทศเกาหลีใต้และประเทศไต้หวัน ไม่เกิน 2,000 บาท ต่อเดือน ในขณะที่ค่าใช้จ่ายสำหรับที่พักอาศัยของประเทศไต้หวันจะมากกว่า 2,000 บาทต่อเดือน

3.3.9 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศที่แรงงานไทยเดินทางไปทำงานกับค่าใช้จ่ายที่เป็นค่าเสื้อผ้าและเครื่องแต่งกาย ขณะทำงานในต่างประเทศ โดยใช้สถิติไครส์แควร์ทดสอบสมมติฐาน

H_0 : ประเทศที่แรงงานไทยเดินทางไปทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับค่าใช้จ่ายที่เป็นค่าเสื้อผ้าและเครื่องแต่งกาย ขณะทำงานในต่างประเทศ

H_1 : ประเทศที่แรงงานไทยเดินทางไปทำงานมีความสัมพันธ์กับค่าใช้จ่ายที่เป็นค่าเสื้อผ้าและเครื่องแต่งกาย ขณะทำงานในต่างประเทศ

ดังแสดงในตาราง 49

ตาราง 49 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศที่แรงงานไทยเดินทางไปทำงานกับค่าใช้จ่ายที่เป็นค่าเสื้อผ้าและเครื่องแต่งกาย ขณะทำงานในต่างประเทศ

ประเทศ	ค่าใช้จ่ายที่เป็นค่าเสื้อผ้าและเครื่องแต่งกายต่อเดือน			
	ไม่เกิน 2,000 บาท	2,001 — 3,000 บาท	มากกว่า 3,000 บาท	รวม
เกาหลีใต้	131	19	1	151
	86.8%	12.6%	0.7%	100.0%
ไต้หวัน	79	77	23	179
	44.1%	43.0%	12.8%	100.0%
รวม	210	96	24	330
	63.6%	29.1%	7.3%	100.0%
การทดสอบทางสถิติไครส์แควร์	$\chi^2 = 66.185$ $p = .000^*$			

Contingency Coefficient = .409

จากตาราง 49 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างประเทศที่แรงงานไทยเดินทางไปทำงานกับ ค่าใช้จ่ายที่เป็นค่าใช้จ่ายที่เป็นค่าเสื้อผ้าและเครื่องแต่งกาย โดยใช้สถิติไครส์แควร์ทดสอบสมมติฐานที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % พบว่า ความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่าประเทศที่แรงงานไทยเดินทางไปทำงานมีความสัมพันธ์กับค่าใช้จ่ายที่เป็นค่าเสื้อผ้าและเครื่องแต่งกาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาระดับความสัมพันธ์ของตัวแปร โดยใช้สถิติ Contingency Coefficient พบว่าประเทศที่แรงงานไทยเดินทางไปทำงานมีความสัมพันธ์กับ ค่าใช้จ่ายที่เป็นค่าเสื้อผ้าและเครื่องแต่งกายคิดเป็นร้อยละ 40.9 และเมื่อพิจารณาเปรียบเทียบระหว่างค่าใช้จ่ายที่เป็นค่าเสื้อผ้า และเครื่องแต่งกายต่อเดือนขณะทำงานในประเทศเกาหลีใต้ และประเทศไต้หวัน พบว่า ไม่แตกต่างกัน โดยมีค่าใช้จ่ายสำหรับค่าเสื้อผ้าและเครื่องแต่งกาย ไม่เกิน 2,000 บาท ต่อเดือน

3.3.10 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศที่แรงงานไทยเดินทางไป

ทำงานกับค่าใช้จ่ายที่เป็นค่าอาหารและเครื่องดื่ม ขณะทำงานในต่างประเทศ โดยใช้สถิติไครส์แควร์ทดสอบสมมติฐาน

H_0 : ประเทศที่แรงงานไทยเดินทางไปทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับค่าใช้จ่ายที่เป็นค่าอาหารและเครื่องดื่ม ขณะทำงานในต่างประเทศ

H_1 : ประเทศที่แรงงานไทยเดินทางไปทำงานมีความสัมพันธ์กับค่าใช้จ่ายที่เป็นค่าอาหารและเครื่องดื่ม ขณะทำงานในต่างประเทศ

ดังแสดงในตาราง 50

ตาราง 50 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศที่แรงงานไทยเดินทางไปทำงานกับค่าใช้จ่ายที่เป็นค่าอาหารและเครื่องดื่ม ขณะทำงานในต่างประเทศ

ประเทศ	ค่าใช้จ่ายที่เป็นค่าอาหารและเครื่องดื่มต่อเดือน		
	ไม่เกิน 3,000 บาท	มากกว่า 3,000 บาท	รวม
เกาหลีใต้	100	50	150
	66.7%	33.3%	100.0%
ไต้หวัน	47	118	165
	28.5%	71.5%	100.0%
รวม	147	168	315
	46.7%	53.3%	100.0%
การทดสอบทาง	$\chi^2 = 46.023$		
สถิติไครส์แควร์	p = .000*		

Contingency Coefficient = .357

จากตาราง 50 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างประเทศที่แรงงานไทยเดินทางไปทำงานกับค่าใช้จ่ายที่เป็นค่าอาหารและเครื่องดื่ม โดยใช้สถิติไครส์แควร์ทดสอบสมมติฐาน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % พบว่า ความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่าประเทศที่แรงงานไทยเดินทางไปทำงานมีความสัมพันธ์กับค่าใช้จ่ายที่เป็นค่าอาหาร และเครื่องดื่ม อย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาระดับความสัมพันธ์ของตัวแปรโดยใช้สถิติ Contingency Coefficient พบว่าประเทศที่แรงงานไทยเดินทางไปทำงานมีความสัมพันธ์กับค่าใช้จ่ายที่เป็นค่าอาหารและเครื่องดื่ม คิดเป็นร้อยละ 35.7 และเมื่อพิจารณาเปรียบเทียบระหว่างค่าใช้จ่ายที่เป็นค่าอาหารและเครื่องดื่ม ขณะทำงานในประเทศเกาหลีใต้และประเทศไต้หวัน พบว่า แตกต่างกัน โดยมีค่าใช้จ่ายสำหรับที่เป็นค่าอาหาร และเครื่องดื่มขณะทำงานในประเทศเกาหลีใต้และประเทศไต้หวัน ไม่เกิน 3,000 บาท ต่อเดือน ในขณะที่ ค่าใช้จ่ายที่เป็นค่าอาหารและเครื่องดื่มขณะทำงานในประเทศไต้หวันจะมากกว่า 3,000 บาทต่อเดือน

3.3.11 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศที่แรงงานไทยเดินทางไปทำงานกับ

ค่าใช้จ่ายในรักษาพยาบาล ขณะทำงานในต่างประเทศ โดยใช้สถิติไครส์แควร์ทดสอบสมมติฐาน

H_0 : ประเทศที่แรงงานไทยเดินทางไปทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับค่าใช้จ่ายที่เป็นค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาล ขณะทำงานในต่างประเทศ

H_1 : ประเทศที่แรงงานไทยเดินทางไปทำงานมีความสัมพันธ์กับค่าใช้จ่ายที่เป็นค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาล ขณะทำงานในต่างประเทศ

ดังแสดงในตาราง 51

ตาราง 51 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศที่แรงงานไทยเดินทางไปทำงานกับค่าใช้จ่ายที่เป็นค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาล ขณะทำงานในต่างประเทศ

ประเทศ	ค่าใช้จ่ายที่เป็นค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลต่อเดือน			
	ไม่เกิน 2,000 บาท	2,001 – 3,000 บาท	มากกว่า 3,000 บาท	รวม
เกาหลีใต้	138 91.4%	12 7.9%	1 0.7%	151 100.0%
ไต้หวัน	70 39.1%	86 48.0%	23 12.8%	179 100.0%
รวม	208 63.0%	98 29.7%	24 7.3%	330 100.0%

การทดสอบทาง

$$\chi^2 = 96.595$$

สถิติไครส์แควร์

$$p = .000^*$$

Contingency Coefficient = .476

จากตาราง 51 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างประเทศที่แรงงานไทยเดินทางไปทำงานกับค่าใช้จ่ายที่เป็นค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาล โดยใช้สถิติไครส์แควร์ทดสอบสมมติฐาน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % พบว่า ความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่าประเทศที่แรงงานไทยเดินทางไปทำงานมีความสัมพันธ์กับค่าใช้จ่ายที่เป็นค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาระดับความสัมพันธ์ของตัวแปรโดยใช้สถิติ Contingency Coefficient พบว่าประเทศที่แรงงานไทยเดินทางไปทำงานมีความสัมพันธ์กับค่าใช้จ่ายที่เป็นค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาล คิดเป็นร้อยละ 47.6 และเมื่อพิจารณาเปรียบเทียบระหว่างค่าใช้จ่ายที่เป็นค่ารักษาพยาบาลต่อเดือนขณะทำงานในประเทศเกาหลีใต้และประเทศไต้หวัน พบว่าแตกต่างกัน โดยมี ค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลขณะทำงานในประเทศเกาหลีใต้และประเทศไต้หวัน ไม่เกิน 2,000 บาทต่อเดือน ในขณะที่ค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลต่อเดือนขณะทำงานในประเทศไต้หวันอยู่ระหว่าง 2,001 — 3,000 บาทต่อเดือน

3.3.12 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศที่แรงงานไทยเดินทางไปทำงานกับ

ค่าใช้จ่ายอื่นๆ ขณะทำงานในต่างประเทศ โดยใช้สถิติไครส์แควร์ทดสอบสมมติฐาน

H_0 : ประเทศที่แรงงานไทยเดินทางไปทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับค่าใช้จ่ายที่เป็นค่าใช้จ่ายกิจกรรมการพักผ่อนต่างๆ ขณะทำงานในต่างประเทศ

H_1 : ประเทศที่เดินทางไปทำงานมีความสัมพันธ์กับค่าใช้จ่ายที่เป็นค่าใช้จ่ายกิจกรรมการพักผ่อนต่างๆ ขณะทำงานในต่างประเทศ

ดังแสดงในตาราง 52

ตาราง 52 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศที่แรงงานไทยเดินทางไปทำงานกับค่าใช้จ่ายที่เป็นค่าใช้จ่ายกิจกรรมการพักผ่อนต่างๆ

ประเทศ	ค่าใช้จ่ายที่เป็นค่าใช้จ่ายกิจกรรมการพักผ่อนต่างๆ ต่อเดือน			
	ไม่เกิน 2,000 บาท	2,001 — 3,000 บาท	มากกว่า 3,000 บาท	รวม
เกาหลีใต้	113	38	0	151
	74.8%	25.2%	.0%	100.0%
ไต้หวัน	93	58	28	179
	52.0%	32.4%	15.6%	100.0%
รวม	206	96	28	330
	62.4%	29.1%	8.5%	100.0%

การทดสอบทาง

$$\chi^2 = 31.963$$

สถิติไครส์เคิร์ฟ

$$p = .000^*$$

Contingency Coefficient = .297

จากตาราง 52 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างประเทศที่แรงงานไทยเดินทางไปทำงานกับค่าใช้จ่ายที่เป็นค่าใช้จ่ายกิจกรรมการพักผ่อนต่างๆ โดยใช้สถิติไครส์เคิร์ฟทดสอบสมมติฐาน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % พบว่า ความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่าประเทศที่แรงงานไทยเดินทางไปทำงานมีความสัมพันธ์กับค่าใช้จ่ายที่เป็นค่าใช้จ่ายกิจกรรมการพักผ่อนต่างๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาระดับความสัมพันธ์ของตัวแปรโดยใช้สถิติ Contingency Coefficient พบว่าประเทศที่แรงงานไทยเดินทางไปทำงานมีความสัมพันธ์กับค่าใช้จ่ายที่เป็นค่าใช้จ่ายกิจกรรมการพักผ่อนต่างๆ คิดเป็นร้อยละ 29.7 และเมื่อพิจารณาเปรียบเทียบระหว่างค่าใช้จ่ายที่เป็นค่าใช้จ่ายกิจกรรมการพักผ่อนต่าง ๆ ของแรงงานไทยขณะทำงานในประเทศเกาหลีใต้และประเทศไต้หวัน พบว่า ไม่แตกต่างกัน โดยมีค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมการพักผ่อนต่าง ๆ ในประเทศเกาหลีใต้และประเทศไต้หวัน ไม่เกิน 2,000 บาท ต่อเดือน

3.3.13 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศที่แรงงานไทยเดินทางไปทำงานกับค่าใช้จ่าย

อื่นๆ ขณะทำงานในต่างประเทศ โดยใช้สถิติไครส์เคิร์ฟทดสอบสมมติฐาน

H_0 : ประเทศที่แรงงานไทยเดินทางไปทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับค่าใช้จ่ายอื่นๆ

ขณะทำงานในต่างประเทศ

H_1 : ประเทศที่แรงงานไทยเดินทางไปทำงานมีความสัมพันธ์กับค่าใช้จ่ายอื่นๆ

ขณะทำงานในต่างประเทศ

ดังแสดงในตาราง 53

ตาราง 53 แสดงการทดสอบระหว่างประเทศที่แรงงานไทยเดินทางไปทำงานกับค่าใช้จ่ายอื่นๆ ขณะทำงานในต่างประเทศ

ประเทศ	ค่าใช้จ่ายอื่นๆ ต่อปี					รวม
	ไม่เกิน 6,000 บาท	6,001 — 7,000 บาท	7,001 — 8,000 บาท	8,001 — 9,000 บาท	มากกว่า 9,000 บาท	
เกาหลีใต้	2	12	16	46	75	151
	1.3%	7.9%	10.6%	30.5%	49.7%	100.0%
ไต้หวัน	23	73	35	21	27	179
	12.8%	40.8%	19.6%	11.7%	15.1%	100.0%
รวม	25	85	51	67	102	330
	7.6%	25.8%	15.5%	20.3%	30.9%	100.0%

การทดสอบทาง

$$\chi^2 = 98.747$$

สถิติไครส์ແວร์

 $p = .000^*$

Contingency Coefficient = .480

จากตาราง 53 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างประเทศที่แรงงานไทยเดินทางไปทำงานกับค่าใช้จ่ยอื่นๆ ขณะทำงานในต่างประเทศ โดยใช้สถิติไครส์ແວร์ทดสอบสมมติฐาน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % พบว่า ความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่าประเทศที่แรงงานไทยเดินทางไปทำงานมีความสัมพันธ์กับค่าใช้จ่ยอื่นๆ ขณะทำงานในต่างประเทศ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาระดับความสัมพันธ์ของตัวแปรโดยใช้สถิติ Contingency Coefficient พบว่าประเทศที่แรงงานไทยเดินทางไปทำงานมีความสัมพันธ์กับค่าใช้จ่ยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานในต่างประเทศ คิดเป็นร้อยละ 48.0 และเมื่อพิจารณาเปรียบเทียบระหว่างค่าใช้จ่ยอื่น ๆ ของแรงงานไทยขณะทำงานในประเทศเกาหลีใต้และประเทศไต้หวัน พบว่า แตกต่างกัน โดยค่าใช้จ่ยอื่น ๆ ขณะทำงานในประเทศเกาหลีใต้มากกว่า 9,000 บาท ต่อปี ในขณะที่ค่าใช้จ่ยอื่น ๆ ขณะทำงานในประเทศไต้หวันจะอยู่ระหว่าง 6,001 - 7,000 บาทต่อปี

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

จากการวิเคราะห์ผลตอบแทนทางเศรษฐกิจของการเดินทางไปทำงานในประเทศเกาหลีใต้และประเทศไต้หวันของแรงงานไทย ตามสัญญาจ้างระยะสั้น สามารถสรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพทั่วไป ของแรงงานไทยและสภาพปัญหาในการเดินทางไปทำงานในประเทศเกาหลีใต้ และประเทศไต้หวันของแรงงานไทย ตามสัญญาจ้างระยะสั้น
2. เพื่อศึกษาปัจจัยดึงดูดปัจจัยผลักและความคาดหวังในการเดินทางไปทำงานในประเทศเกาหลีใต้และประเทศไต้หวันของแรงงานไทย ตามสัญญาจ้างระยะสั้น
3. เพื่อศึกษาวิเคราะห์เปรียบเทียบผลตอบแทนและค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงานในประเทศเกาหลีใต้และประเทศไต้หวัน ตามสัญญาจ้างระยะสั้น

สมมุติฐานในการวิจัย

ประเทศที่แรงงานไทยเดินทางไปทำงานมีความสัมพันธ์กับผลตอบแทนและค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงานในประเทศเกาหลีใต้และประเทศไต้หวัน ตามสัญญาจ้างระยะสั้น

กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา

ตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ แรงงานไทยที่เดินทางกลับมาจากการทำงานในประเทศเกาหลีใต้และประเทศไต้หวัน ตามสัญญาจ้างระยะสั้น ระหว่าง พ.ศ. 2543 — 2547 มีจำนวน 330 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ชนิดเลือกตอบ ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการรวบรวมข้อมูลที่ได้จากทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำมาประยุกต์เป็นลักษณะและข้อคำถามในแบบสอบถาม เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบ่งเนื้อหาของแบบสอบถามออกเป็น 6 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามสภาพทั่วไปด้านประชากรศาสตร์ เกี่ยวกับแรงงานไทยที่เดินทางกลับมาจากทำงานในประเทศเกาหลีใต้และประเทศไต้หวัน ตามสัญญาจ้างระยะสั้น ระหว่างปี 2543 — 2547 ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาชั้นสูงสุด อาชีพ และรายได้โดยเฉลี่ยต่อปี มีจำนวน

ทั้งสิ้น 6 ข้อ โดยเป็นแบบสอบถามที่คำถามมีหลายคำตอบให้เลือกตอบเพียงข้อเดียว (Multiple Choice Questions) ตามลักษณะของแรงงานแต่ละคน

ข้อที่ 1 เพศ ระดับวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) (กัลยา วาณิชย์บัญชา . 2544 : 36)

ข้อที่ 2 อายุ ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) (กัลยา วาณิชย์บัญชา . 2544 : 36)

ข้อที่ 3 สถานภาพสมรส ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) (กัลยา วาณิชย์บัญชา . 2544 : 36)

ข้อที่ 4 ระดับการศึกษา ระดับการวัดข้อมูลประเภท เรียงลำดับ (Ordinal Scale) (กัลยา วาณิชย์บัญชา . 2544 : 36)

ข้อที่ 6 รายได้เฉลี่ยต่อปี ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) (กัลยา วาณิชย์บัญชา . 2544 : 36)

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัญหาในการเดินทางไปทำงานในประเทศเกาหลีใต้และประเทศไต้หวันของแรงงานไทย ตามสัญญาจ้างระยะสั้น ประกอบด้วย ปัญหาที่พบก่อนการเดินทางไปทำงาน ระหว่างการทำงานและหลังจากเดินทางกลับจากทำงานในประเทศเกาหลีใต้และประเทศไต้หวันของแรงงานไทย โดยลักษณะของแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) (กัลยา วาณิชย์บัญชา. 2544 : 37) มี 5 ระดับ โดยกำหนดระดับคะแนนดังต่อไปนี้

ระดับที่ 5	หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถาม	มีปัญหามากที่สุด
ระดับที่ 4	หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถาม	มีปัญหามาก
ระดับที่ 3	หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถาม	มีปัญหาปานกลาง
ระดับที่ 2	หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถาม	มีปัญหาน้อย
ระดับที่ 1	หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถาม	มีปัญหาน้อยที่สุด

จากนั้นนำมาหารระดับคะแนนเฉลี่ย และใช้สูตรเพื่อกำหนดปัญหาในการเดินทางไปทำงาน ระหว่างการทำงานและหลังจากเดินทางกลับจากทำงานในประเทศเกาหลีใต้และประเทศไต้หวันของแรงงานไทย ตามสัญญาจ้างระยะสั้น

เกณฑ์ในการประเมินระดับความสำคัญของสภาพปัญหาในการเดินทางไปทำงานในประเทศเกาหลีใต้และประเทศไต้หวัน ตามสัญญาจ้างระยะสั้น มีดังนี้

$$\begin{aligned}
 1. \text{ พิสัย} &= \text{ค่าสูงสุดของข้อมูล} - \text{ค่าต่ำสุดของข้อมูล} \\
 &= 5 - 1 \\
 &= 4
 \end{aligned}$$

2. ความกว้างของอันตรภาคชั้น

$$\begin{aligned}
 &= \text{พิสัย} / \text{จำนวนชั้น} \\
 &= 4 / 5 \\
 &= 0.80
 \end{aligned}$$

ดังนั้นเกณฑ์เฉลี่ยระดับความสำคัญของสภาพปัญหาในการเดินทางไปทำงานในประเทศเกาหลีใต้และประเทศไต้หวันของแรงงานไทย ตามสัญญาจ้างระยะสั้น แสดงคะแนนเฉลี่ยได้ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	4.21 – 5.00	หมายถึง มีปัญหามากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	3.41 – 4.20	หมายถึง มีปัญหามาก
ค่าเฉลี่ย	2.61 – 3.40	หมายถึง มีปัญหาปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	1.81 – 2.60	หมายถึง มีปัญหาน้อย
ค่าเฉลี่ย	1.00 – 1.80	หมายถึง มีปัญหาน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยดึง และปัจจัยผลักดันที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเดินทางไปทำงานในประเทศเกาหลีใต้และประเทศไต้หวัน ตามสัญญาจ้างระยะสั้น โดยปัจจัยดึงดูดประกอบด้วย ผลตอบแทนทางเศรษฐกิจ ตำแหน่งงาน บริษัทนายจ้าง ประเทศปลายทางที่เดินทางไป สัญญาจ้าง นโยบายและมาตรการอำนวยความสะดวก และช่วยเหลือแรงงานไทยในต่างประเทศ การพัฒนาฝีมือและการยอมรับจากสังคม และปัจจัยผลักดันประกอบด้วย การว่างงาน ความยากจน ผลผลิตทางการเกษตรลดลง การมีหนี้สิน โดยลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) โดยใช้ระดับการจัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) (กัลยา วาณิชย์ บัญชา. 2544 : 37) มี 5 ระดับ โดยกำหนดระดับคะแนน ดังต่อไปนี้

ระดับที่ 5	หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถาม	ให้ความสำคัญมากที่สุด
ระดับที่ 4	หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถาม	ให้ความสำคัญมาก
ระดับที่ 3	หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถาม	ให้ความสำคัญปานกลาง
ระดับที่ 2	หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถาม	ให้ความสำคัญน้อย
ระดับที่ 1	หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถาม	ให้ความสำคัญน้อยที่สุด

จากนั้นนำมาหาระดับคะแนนเฉลี่ย และใช้สูตร เพื่อกำหนดเกณฑ์การประเมินระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเดินทางไปทำงานในประเทศเกาหลีใต้และประเทศไต้หวันของแรงงานไทย ตามสัญญาจ้างระยะสั้น

เกณฑ์ในการประเมินระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเดินทางไปทำงานในประเทศเกาหลีใต้และประเทศไต้หวันของแรงงานไทย ตามสัญญาจ้างระยะสั้น มีดังนี้

$$\begin{aligned}
 1. \text{ พิสัย} &= \text{ค่าสูงสุดของข้อมูล} - \text{ค่าต่ำสุดของข้อมูล} \\
 &= 5 - 1 \\
 &= 4
 \end{aligned}$$

2. ความกว้างของอันตรภาคชั้น

$$\begin{aligned}
 &= \text{พิสัย} / \text{จำนวนชั้น} \\
 &= 4 / 5 \\
 &= 0.80
 \end{aligned}$$

ดังนั้น เกณฑ์เฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยตั้งและปัจจัยผลึก ที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเดินทางไปทำงานประเทศเกาหลีใต้และประเทศไต้หวันของแรงงานไทย ตามสัญญาจ้างระยะสั้น แสดงคะแนนเฉลี่ยได้ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	4.21 – 5.00	หมายถึง มีอิทธิพลมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	3.41 – 4.20	หมายถึง มีอิทธิพลมาก
ค่าเฉลี่ย	2.61 – 3.40	หมายถึง มีอิทธิพลปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	1.81 – 2.60	หมายถึง มีอิทธิพลน้อย
ค่าเฉลี่ย	1.00 – 1.80	หมายถึง มีอิทธิพลน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคาดหวัง ในการเดินทางไปทำงานในประเทศเกาหลีใต้และประเทศไต้หวันของแรงงานไทยตามสัญญาจ้างระยะสั้นเกี่ยวกับบทบาทของรัฐ เอกชน ตลอดจนงานที่เกี่ยวข้อง โดยลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2544 : 37) มี 5 ระดับ โดยกำหนดระดับคะแนน ดังต่อไปนี้

ระดับที่ 5	หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถาม	ให้ความสำคัญมากที่สุด
ระดับที่ 4	หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถาม	ให้ความสำคัญมาก
ระดับที่ 3	หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถาม	ให้ความสำคัญปานกลาง
ระดับที่ 2	หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถาม	ให้ความสำคัญน้อย
ระดับที่ 1	หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถาม	ให้ความสำคัญน้อยที่สุด

จากนั้นนำมาหารระดับคะแนน และใช้สูตร เพื่อกำหนดเกณฑ์การประเมินระดับความคาดหวังในการเดินทางไปทำงานในประเทศเกาหลีใต้และประเทศไต้หวัน ตามสัญญาจ้างระยะสั้นเกี่ยวกับบทบาทของรัฐ เอกชน ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

เกณฑ์ในการประเมินระดับความคาดหวังในการเดินทางไปทำงานในประเทศเกาหลีใต้และประเทศไต้หวันของแรงงานไทย ตามสัญญาจ้างระยะสั้น มีดังนี้

$$\begin{aligned}
 1. \text{ พิสัย} &= \text{ค่าสูงสุดของข้อมูล} - \text{ค่าต่ำสุดของข้อมูล} \\
 &= 5 - 1 \\
 &= 4
 \end{aligned}$$

2. ความกว้างของอันตรภาคชั้น

$$\begin{aligned}
 &= \text{พิสัย} / \text{จำนวนชั้น} \\
 &= 4 / 5 \\
 &= 0.80
 \end{aligned}$$

ดังนั้นเกณฑ์เฉลี่ยระดับความคาดหวังของแรงงานไทยในการเดินทางไปทำงานในประเทศเกาหลีใต้ และประเทศไต้หวัน ตามสัญญาจ้างระยะสั้น เกี่ยวกับบทบาทของรัฐ เอกชน ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง แสดงคะแนนเฉลี่ยได้ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	4.21 – 5.00	หมายถึง มีความคาดหวังมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	3.41 – 4.20	หมายถึง มีความคาดหวังมาก
ค่าเฉลี่ย	2.61 – 3.40	หมายถึง มีความคาดหวังปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	1.81 – 2.60	หมายถึง มีความคาดหวังน้อย
ค่าเฉลี่ย	1.00 – 1.80	หมายถึง มีความคาดหวังน้อยที่สุด

ส่วนที่ 5 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงาน และรายได้ที่แรงงานไทยได้รับจากการทำงานในประเทศเกาหลีใต้และประเทศไต้หวันของแรงงานไทย โดยแบบสอบถามจะมี 2 ลักษณะ คือ เป็นแบบสอบถามประเภทเลือกตอบ (Multiple Choice) โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) (กัลยา วาณิชย์บัญชา. 2544 : 35) และเป็นแบบสอบถามประเภทเลือกตอบ (Multiple Choice) โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) (กัลยา วาณิชย์บัญชา. 2544 : 35)

ส่วนที่ 6 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงานในประเทศเกาหลีใต้และประเทศไต้หวันของแรงงานไทย ตามสัญญาจ้างระยะสั้น ที่แรงงานต้องจ่ายก่อนการเดินทางและระหว่างการทำงานในต่างประเทศ โดยแบบสอบถามจะมี 2 ลักษณะ คือ เป็นแบบสอบถามประเภทเลือกตอบ (Multiple Choice) (กัลยา วาณิชย์บัญชา. 2544 : 35) โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) แบบสอบถามประเภทเลือกตอบ (Multiple Choice) โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) (กัลยา วาณิชย์บัญชา. 2544 : 35)

2.2 ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือ ตามลำดับ ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัญหาที่ต้องการจะศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. นำข้อมูลที่รวบรวมได้มาสร้างแบบสอบถาม โดยกำหนดขอบเขตและเนื้อหาของแบบสอบถามให้ครอบคลุมตามจุดมุ่งหมายของการวิจัย
3. สร้างแบบสอบถามทั้งหมด 6 ส่วน แบ่งเป็น
 - ส่วนที่ 1 สภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ส่วนที่ 2 สภาพปัญหาในการเดินทางไปทำงานในประเทศเกาหลีใต้และประเทศไต้หวัน

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเดินทางไปทำงานในประเทศ
เกาหลีใต้และประเทศไต้หวัน

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับความคาดหวังในการเดินทางไปทำงานในประเทศเกาหลีใต้
และประเทศไต้หวันในอนาคต

ส่วนที่ 5 ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานและรายได้ที่ได้รับจากการทำงานในประเทศเกาหลีใต้
และประเทศไต้หวัน

ส่วนที่ 6 ข้อมูลเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงานในประเทศ
เกาหลีใต้และประเทศไต้หวัน

4. นำแบบสอบถามฉบับร่าง ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อ
ตรวจสอบความถูกต้องและความครอบคลุมของเนื้อหาของเครื่องมือตามจุดมุ่งหมายของการวิจัย
5. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์
6. นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์
เสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง และเสนอแนะเพิ่มเติมและ
นำไปปรึกษากับอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์อีกครั้ง เพื่อปรับปรุงให้เกิดความชัดเจนก่อนนำไปทดลองใช้
7. นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขเสร็จแล้วไปทดลองใช้ (Try Out)
กับแรงงานไทยที่เคยเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ แต่ไม่ได้อยู่ในกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำผล
ที่ได้ไปทำการวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -
Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) (บุญชม ศรีสะอาด . 2538 : 174) โดยวิธีการหาค่า
สัมประสิทธิ์แอลฟา ได้ค่าความเชื่อมั่น ดังนี้

ค่าความเชื่อมั่นรวมทั้งฉบับ เท่ากับ 0.86

8. นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อนำมาวิเคราะห์ตามขั้นตอนดังนี้

แหล่งข้อมูล (Sources of data)

การวิจัยเรื่องนี้เป็นการศึกษาเชิงพรรณนา (Descriptive research) และการวิจัยเชิงสำรวจ (Exploratory research) โดยมุ่งศึกษาสภาพทั่วไป และสภาพปัญหาของแรงงานไทยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเดินทางไปทำงานในประเทศเกาหลีใต้และประเทศไต้หวัน ความคาดหวังเกี่ยวกับบทบาทของรัฐ เอกชน ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สำหรับการเดินทางไปทำงานในประเทศเกาหลีใต้และประเทศไต้หวันในอนาคต ตลอดจนค่าใช้จ่ายและผลตอบแทนที่แรงงานไทยได้รับจากการเดินทางไปทำงานในประเทศ

เกาหลีใต้และประเทศไต้หวัน ตามสัญญาจ้างระยะสั้น โดยแหล่งข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาวิจัยและเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามเพื่อทำการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ ได้จาก

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data)

ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 330 คน โดยใช้แบบสอบถามแจกกลุ่มตัวอย่างที่ บริษัทจัดหาทางเบสท์พรหมมา อินเทอร์เน็ตชั้นแนล จำกัด จนครบจำนวน และเพื่อให้เกิดการกระจายของข้อมูล ไปยังกลุ่มตัวอย่างหลาย ๆ กลุ่ม ในการเก็บรวบรวมข้อมูลแต่ละครั้ง ผู้วิจัยได้อธิบายถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัยตลอดจนลักษณะของแบบสอบถามได้ให้กับกลุ่มตัวอย่างทราบเพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันแล้วจึงทำการตอบแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยจะเป็นผู้อ่านแบบสอบถามให้ผู้ตอบแบบสอบถามฟัง และผู้ตอบแบบสอบถาม จะเป็นผู้กรอกแบบสอบถามเอง

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data)

ผู้วิจัยได้จากการศึกษาค้นคว้าจากข้อมูลที่มีผู้รวบรวมใช้ทั้งหน่วยงานของรัฐ และ เอกชน ดังนี้

2.1 หนังสือ วารสาร สิ่งพิมพ์ต่าง ๆ

2.2 หนังสือทางราชการ บทความ สารนิพนธ์ วิทยานิพนธ์และรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.3 ข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต

4. การจัดกระทำข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การจัดกระทำข้อมูล

1. ทดสอบแบบสอบถามที่ได้ออกแบบไว้ แล้วดำเนินการแก้ไขข้อบกพร่องของแบบสอบถาม พร้อมตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามด้วยวิธีการ (Cronbach's)
2. นำแบบสอบถามที่แก้ไขข้อบกพร่องเรียบร้อยแล้วออกเก็บข้อมูลจริง
3. นำแบบสอบถามที่เก็บข้อมูลแล้วมาตรวจสอบความสมบูรณ์ แล้วนำมาลงรหัส (Coding) สำหรับประมวลผลข้อมูลด้านคอมพิวเตอร์
4. นำข้อมูลที่ลงรหัสแล้วไปบันทึกในเครื่องคอมพิวเตอร์เพื่อประมวลผลโดยใช้โปรแกรม SPSS (Statistical package for social sciences) for Windows Version 13 ในการประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics)

1.1 วิเคราะห์ข้อมูลในแบบสอบถามในส่วนที่ 1 ด้านสภาพทั่วไปของแรงงานผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นแรงงานไทยที่เดินทางกลับจากการทำงานในประเทศเกาหลีใต้ และประเทศไต้หวัน ระหว่างปี 2543 – 2547 ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาชั้นสูงสุด อาชีพ และรายได้เฉลี่ยต่อปี โดยได้นำมาแจกแจงความถี่ (Frequency) และนำเสนอเป็นค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อศึกษาถึงสภาพทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

1.2 วิเคราะห์ข้อมูลในแบบสอบถามในส่วนที่ 2 ด้านสภาพปัญหาใน

การเดินทางไปทำงานในประเทศเกาหลีใต้และประเทศไต้หวันของแรงงานไทย ตามสัญญาจ้างระยะสั้น ประกอบด้วย ปัญหาที่พบก่อนเดินทางไปทำงาน ระหว่างการทำงานและหลังจากเดินทางกลับจากทำงาน โดยมีการให้คะแนนรวมแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale) (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2544 : 35) มี 5 ระดับ คือ

มีปัญหามากที่สุด	5	คะแนน
มีปัญหามาก	4	คะแนน
มีปัญหาปานกลาง	3	คะแนน
มีปัญหาน้อย	2	คะแนน
มีปัญหาน้อยที่สุด	1	คะแนน

จากนั้นนำมาหา ระดับค่าเฉลี่ย โดยกำหนดระดับความสำคัญได้ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	4.21 – 5.00	หมายถึง มีปัญหามากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	3.41 – 4.20	หมายถึง มีปัญหา
ค่าเฉลี่ย	2.61 – 3.40	หมายถึง มีปัญหาปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	1.81 – 2.60	หมายถึง มีปัญหาน้อย
ค่าเฉลี่ย	1.00 – 1.80	หมายถึง มีปัญหาน้อยที่สุด

1.3 วิเคราะห์ข้อมูลในแบบสอบถามในส่วนที่ 3 ด้านปัจจัยตั้ง ปัจจัยหลัก ที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเดินทางไปทำงานในประเทศเกาหลีใต้และประเทศไต้หวันของแรงงานไทย ตามสัญญาจ้างระยะสั้น โดยมีการให้คะแนนรวมแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale) (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2544 : 35) มี 5 ระดับ คือ

มีอิทธิพลมากที่สุด	5	คะแนน
มีอิทธิพลมาก	4	คะแนน
มีอิทธิพลปานกลาง	3	คะแนน
มีอิทธิพลน้อย	2	คะแนน
มีอิทธิพลน้อยที่สุด	1	คะแนน

จากนั้นนำมาหาค่าเฉลี่ย โดยกำหนดระดับความสำคัญ ได้ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	4.21 – 5.00	หมายถึง มีอิทธิพลมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	3.41 – 4.20	หมายถึง มีอิทธิพลมาก
ค่าเฉลี่ย	2.61 – 3.40	หมายถึง มีอิทธิพลปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	1.81 – 2.60	หมายถึง มีอิทธิพลน้อย
ค่าเฉลี่ย	1.00 – 1.80	หมายถึง มีอิทธิพลน้อยที่สุด

1.4 วิเคราะห์ข้อมูลในแบบสอบถามส่วนที่ 4 ด้านความคาดหวังในการเดินทางไปทำในประเทศไทยได้และประเทศไต้หวันของแรงงานไทย ตามสัญญาจ้างระยะสั้น เกี่ยวกับบทบาทของรัฐ เอกชน ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยมีการให้คะแนนรวมแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale) (กัลยา วาณิชย์บัญชา. 2544 : 35) มี 5 ระดับ คือ

มีความหวังมากที่สุด	5	คะแนน
มีความหวังมาก	4	คะแนน
มีความหวังปานกลาง	3	คะแนน
มีความหวังน้อย	2	คะแนน
มีความหวังน้อยที่สุด	1	คะแนน

จากนั้นนำมาหาค่าเฉลี่ย โดยกำหนดระดับความสำคัญ ได้ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	4.21 – 5.00	หมายถึง มีความคาดหวังมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	3.41 – 4.20	หมายถึง มีความคาดหวังมาก
ค่าเฉลี่ย	2.61 – 3.40	หมายถึง มีความคาดหวังปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	1.81 – 2.60	หมายถึง มีความคาดหวังน้อย
ค่าเฉลี่ย	1.00 – 1.80	หมายถึง มีความคาดหวังน้อยที่สุด

1.5 วิเคราะห์ข้อมูลในแบบสอบถามส่วนที่ 5 ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานและรายได้ ที่ได้รับการเดินทางไปทำงานในประเทศไทยได้และประเทศไต้หวันของแรงงานไทย ตามสัญญาจ้างระยะสั้น โดยนำมาแจกแจงความถี่ (Frequency) และนำเสนอเป็นร้อยละ (Percentage) (กัลยา วาณิชย์บัญชา. 2544 : 35) เพื่อศึกษาข้อมูลด้านการทำงานและรายได้ของกลุ่มตัวอย่าง

1.6 วิเคราะห์ข้อมูลในแบบสอบถามส่วนที่ 6 ข้อมูลเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงานในประเทศไทยได้และประเทศไต้หวัน ตามสัญญาจ้างระยะสั้นประกอบด้วยค่าใช้จ่ายก่อนการเดินทางและระหว่างที่ทำงานอยู่ในต่างประเทศ โดยนำมาแจกแจงความถี่ (Frequency) และนำเสนอเป็น ค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายที่แรงงานเสียไปก่อนการเดินทางและระหว่างการทำงาน

1.7 วิเคราะห์เปรียบเทียบความสัมพันธ์ของผลตอบแทนและค่าใช้จ่ายจากการเดินทางไปทำงานในประเทศไทยได้และประเทศไต้หวันของแรงงานไทย ตามสัญญาจ้างระยะสั้น จากแบบสอบถามส่วนที่ 5 และส่วนที่ 6

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ผลตอบแทนทางเศรษฐกิจของการเดินทางไปทำงานประเทศไทยได้และประเทศไต้หวันของแรงงานไทย ตามสัญญาจ้างระยะสั้น สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์สภาพทั่วไปของแรงงานไทยและสภาพปัญหาในการเดินทางไปทำงานในประเทศไทยได้และประเทศไต้หวันของแรงงานไทย ตามสัญญาจ้างระยะสั้น จากการวิจัยพบว่า

1.1 สภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม แรงงานไทยที่ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชายมีจำนวน 301 คน คิดเป็นร้อยละ 91.2 เพศหญิง มีจำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 8.8 โดยแรงงานส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 36-40 ปี มีจำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 64.5 สถานภาพสมรส มีจำนวน 309 คน คิดเป็นร้อยละ 93.6 ระดับการศึกษาขั้นสูงสุด ระดับประถมศึกษาตอนปลายมีจำนวน 300 คน คิดเป็นร้อยละ 90.9 ปัจจุบันประกอบอาชีพเกษตรกร มีจำนวน 250 คน คิดเป็นร้อยละ 45.8 และมีรายได้เฉลี่ยต่อปี อยู่ระหว่าง 80,000 – 90,000 บาท มีจำนวน 174 คน คิดเป็นร้อยละ 52.7

1.2 ผลการวิเคราะห์สภาพปัญหาในการเดินทางไปทำงานในประเทศเกาหลีใต้ และประเทศไต้หวันของแรงงานไทยตามสัญญาจ้างระยะสั้น ในด้านสภาพปัญหาก่อนการเดินทางไปทำงานต่างประเทศด้านสภาพปัญหาระหว่างการทำงานในต่างประเทศ และด้านสภาพปัญหาหลังจากการเดินทางกลับจากการทำงานในต่างประเทศ ปรากฏว่าแรงงานไทยมีปัญหาในการเดินทางไปทำงานในประเทศเกาหลีใต้ และประเทศไต้หวัน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ปรากฏผลดังนี้

1.2.1 ด้านสภาพปัญหาก่อนการเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ จากการศึกษาพบว่า สภาพปัญหาก่อนการเดินทางไปทำงานต่างประเทศที่แรงงานไทยมีปัญหามากที่สุด ได้แก่ ค่าใช้จ่าย การดำเนินสูง โดยมีค่าเฉลี่ย 4.89 และที่พบปัญหาน้อยที่สุด ได้แก่ เจ้าหน้าที่มีกิริยาจาไม่สุภาพในการบริการ โดยมี ค่าเฉลี่ย 2.01 เมื่อพิจารณาสภาพปัญหาก่อนการเดินทางไปทำงานในต่างประเทศโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.30

1.2.2 ด้านสภาพปัญหาระหว่างการทำงานในต่างประเทศ จากการศึกษพบว่า สภาพปัญหาระหว่างการทำงานในต่างประเทศ ที่แรงงานไทยมีปัญหามากที่สุด ได้แก่ คิดถึงบ้านและครอบครัว / เหวง โดยมีค่าเฉลี่ย 4.85 และที่พบปัญหาน้อยที่สุด ได้แก่ ถูกกดขี่ข่มเหงจากนายจ้าง โดยมีค่าเฉลี่ย 2.01 เมื่อพิจารณาสภาพปัญหาระหว่างการทำงานในต่างประเทศโดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.49

1.2.3 ด้านสภาพปัญหาหลังจากการเดินทางกลับจากการทำงานในต่างประเทศ จากการศึกษพบว่า สภาพปัญหาหลังจากเดินทางกลับจากการทำงานในต่างประเทศที่แรงงานไทยมีปัญหามากที่สุด ได้แก่ หลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไขที่บริษัทกำหนดมีความยุ่งยากทำให้เกิดความล่าช้าในการรับเงินคืน โดยมีค่าเฉลี่ย 3.83 และที่พบปัญหาน้อยที่สุด ได้แก่ ไม่ได้รับการยอมรับจากสังคม โดยมีค่าเฉลี่ย 2.01 เมื่อพิจารณาสภาพปัญหาหลังจากเดินทางกลับจากการทำงานต่างประเทศโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 2.99

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเดินทางไปทำงานในประเทศเกาหลีใต้และประเทศไต้หวัน และความคาดหวังที่แรงงานต้องการสำหรับการเดินทางในอนาคต จากการวิจัยพบว่า

2.1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเดินทางไปทำงานในประเทศเกาหลีใต้

และประเทศไต้หวันของแรงงานไทย ตามสัญญาจ้างระยะสั้น ในด้านปัจจัยตั้ง และด้านปัจจัยผลึก ปรากฏว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเดินทางไปทำงานในประเทศเกาหลีใต้และประเทศไต้หวัน โดยรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ปรากฏผลดังนี้

2.1.1 ด้านปัจจัยตั้ง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเดินทางไปทำงานในต่างประเทศของแรงงานไทยจากการศึกษาพบว่า ปัจจัยตั้งที่มีอิทธิพลมากที่สุด ได้แก่ ผลตอบแทนทางเศรษฐกิจ / รายได้ / ค่าตอบแทน โดยมีค่าเฉลี่ย 4.98 และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเดินทางไปทำงานในต่างประเทศน้อยที่สุด ได้แก่ ประเทศปลายทางที่เดินทางไปทำงานโดยมีค่าเฉลี่ย 2.95 และเมื่อพิจารณาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเดินทางไปทำงานต่างประเทศ ด้านปัจจัยตั้ง โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมี ค่าเฉลี่ย 4.25

2.1.2 ด้านปัจจัยผลึก ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเดินทางไปทำงานในต่างประเทศของแรงงานไทย จากการศึกษพบว่า ปัจจัยผลึกที่มีอิทธิพลมากที่สุด ได้แก่ มีภาระหนี้สิน โดยมีค่าเฉลี่ย 4.72 และมีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเดินทางไปทำงานในต่างประเทศน้อยที่สุด ได้แก่ การว่างงาน / ไม่มีงานทำ โดยมีค่าเฉลี่ย 2.40 และเมื่อพิจารณาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเดินทางไปทำงานต่างประเทศ ด้านปัจจัยผลึก โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.58

2.2 ผลการวิเคราะห์ความคาดหวังที่แรงงานไทยต้องการสำหรับการเดินทางในอนาคต ในด้านบทบาทของรัฐ เอกชน ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ด้านเจ้าหน้าที่ ผู้ให้บริการ ด้านกระบวนการ / ขั้นตอนการให้บริการ ด้านอาคารสถานที่ / อุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงาน และด้านการให้บริการ ปรากฏว่า ความคาดหวังที่ต้องการสำหรับการเดินทางในอนาคต โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ปรากฏผลดังนี้

2.2.1 ด้านบทบาทของรัฐ เอกชน ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จากการศึกษพบว่า ความคาดหวังที่แรงงานไทยต้องการมากที่สุดสำหรับการเดินทางในอนาคต ได้แก่ การคุ้มครองช่วยเหลือแรงงานไทยเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ค่าจ้าง และสวัสดิการต่าง ๆ และคิดค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงานในต่างประเทศให้อยู่ในอัตราที่เหมาะสมและเป็นธรรม โดยมีค่าเฉลี่ย 4.98 และ ความคาดหวังที่แรงงานไทยต้องการน้อยที่สุด สำหรับการเดินทางในอนาคต ได้แก่ การจัดหาสินเชื่อให้แรงงานไทยสามารถใช้บริการได้โดยสะดวก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.86 และเมื่อพิจารณาความคาดหวังที่ต้องการสำหรับการเดินทางในอนาคต ด้านบทบาทของรัฐ เอกชน ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 4.92

2.2.2 ด้านเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ จากการศึกษพบว่า ความคาดหวังที่แรงงานไทยต้องการมากที่สุดสำหรับการเดินทางในอนาคต ได้แก่ เจ้าหน้าที่ที่มีความกระตือรือร้น ความเอาใจใส่ตั้งใจในการให้บริการ โดยมีค่าเฉลี่ย 4.88 และความคาดหวังที่แรงงานไทยต้องการน้อยที่สุดสำหรับการเดินทางในอนาคต ได้แก่ เจ้าหน้าที่มีจำนวนเพียงพอต่อการให้บริการ โดยมีค่าเฉลี่ย 4.80 และเมื่อพิจารณาความคาดหวังที่ต้องการในอนาคต ด้านเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 4.83

2.2.3 ด้านกระบวนการ / ขั้นตอนการให้บริการ จากการศึกษาพบว่า ความคาดหวังที่แรงงานไทยต้องการมากที่สุดสำหรับการเดินทางในอนาคต ได้แก่ เอกสาร / แบบฟอร์มง่ายต่อการกรอกข้อความ โดยมีค่าเฉลี่ย 4.97 และความคาดหวังที่แรงงานไทยต้องการน้อยที่สุดสำหรับการเดินทางในอนาคต ได้แก่ มีการ ติดตามผลเมื่อให้บริการแก่ผู้มาใช้บริการไปแล้ว โดยมีค่าเฉลี่ย 4.84 และเมื่อพิจารณาความคาดหวังที่ต้องการในอนาคตด้านกระบวนการ / ขั้นตอนการให้บริการโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 4.90

2.2.4 ด้านอาคารสถานที่ / อุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงาน จากการศึกษาพบว่า ความคาดหวังที่แรงงานไทยต้องการมากที่สุดสำหรับการเดินทางในอนาคต ได้แก่ ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ เช่น น้ำดื่ม รวมทั้งห้องน้ำ มีความสะอาดเพียงพอ โดยมีค่าเฉลี่ย 4.85 และความคาดหวังที่แรงงานไทยต้องการน้อยที่สุด ได้แก่ พื้นที่ให้บริการกว้างขวางสามารถรองรับผู้มาใช้บริการได้สะดวก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.79 และเมื่อพิจารณาความคาดหวังที่ต้องการในอนาคต ด้านอาคารสถานที่ / อุปกรณ์เครื่องใช้ สำนักงานโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 4.85

2.2.5 ด้านประเภทการบริการ จากการศึกษาพบว่า ความคาดหวังที่แรงงานไทยต้องการมากที่สุดสำหรับการเดินทางในอนาคต ได้แก่ บริการจัดหางานเคลื่อนที่ โดยมีค่าเฉลี่ย 4.93 และความคาดหวังที่แรงงานไทยต้องการน้อยที่สุดสำหรับการเดินทางในอนาคต ได้แก่ บริการจัดหางานด้วยระบบมาตรฐานสากล โดยมีค่าเฉลี่ย 4.72 และเมื่อพิจารณาความคาดหวังที่ต้องการในอนาคต ด้านประเภทการให้บริการโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 4.85

ตอนที่ 3 การศึกษาวิเคราะห์เปรียบเทียบผลตอบแทนและค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงานในประเทศเกาหลีใต้และประเทศไต้หวัน ตามสัญญาจ้างระยะสั้น จากการวิจัยพบว่า

3.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานและรายได้ที่แรงงานไทยได้รับจากการทำงานในประเทศเกาหลีใต้และประเทศไต้หวัน ตามสัญญาจ้างระยะสั้น ในด้านประเทศที่เดินทางไปทำงานล่าสุด อาชีพประจำก่อนการเดินทางไปทำงาน รายได้ประจำเฉลี่ยต่อปีก่อนไปทำงาน ลักษณะงาน / ตำแหน่งงานที่ทำในต่างประเทศ ระยะเวลาที่ทำงานอยู่ในต่างประเทศ รายได้เฉลี่ยต่อปีหลังหักภาษีขณะทำงานในต่างประเทศ และรายได้พิเศษเฉลี่ยต่อปี หลังหักภาษีขณะทำงานอยู่ในต่างประเทศ ปรากฏผลดังนี้

3.1.1 ประเทศที่เดินทางไปทำงานล่าสุด จากการศึกษาพบว่า แรงงานไทยเดินทางไปทำงานล่าสุดที่ประเทศไต้หวัน มีจำนวน 179 คน คิดเป็นร้อยละ 54.2

3.1.2 อาชีพประจำก่อนเดินทางไปทำงานในประเทศเกาหลีใต้และประเทศไต้หวัน จากการศึกษาพบว่า แรงงานไทยส่วนมากประกอบอาชีพเกษตรกร มีจำนวน 275 คน คิดเป็นร้อยละ 83.3

3.1.3 รายได้ประจำเฉลี่ยต่อปี ก่อนเดินทางไปทำงานในประเทศเกาหลีใต้และประเทศไต้หวัน จากการศึกษาพบว่า แรงงานไทยส่วนมากมีรายได้เฉลี่ยต่อปีอยู่ระหว่าง 60,001 - 70,000 บาท มีจำนวน 183 คน คิดเป็นร้อยละ 55.5

3.1.4 ลักษณะงาน / ตำแหน่งงาน ที่ทำในประเทศเกาหลีใต้และประเทศไต้หวัน

จากการศึกษาพบว่า แรงงานไทยส่วนมากทำงานประเภทงานฝีมือ มีจำนวน 173 คน คิดเป็นร้อยละ 52.6

3.1.5 ระยะเวลาที่ทำงานอยู่ในประเทศเกาหลีใต้และประเทศไต้หวัน

จากการศึกษาพบว่า แรงงานไทยส่วนมากมีระยะเวลาที่ทำงานอยู่ในประเทศเกาหลีใต้และประเทศไต้หวันอยู่ระหว่าง 25 – 30 เดือน มีจำนวน 210 คน คิดเป็นร้อยละ 63.3

3.1.6 รายได้เฉลี่ยต่อปีหลังหักภาษี ขณะทำงานอยู่ในประเทศเกาหลีใต้ และประเทศไต้หวัน

จากการศึกษาพบว่า แรงงานไทยส่วนมากมีรายได้เฉลี่ยต่อปีหลังหักภาษีอยู่ระหว่าง 200,001 - 250,000 บาท มีจำนวน 157คน คิดเป็นร้อยละ 47.6

3.1.7 รายได้พิเศษเฉลี่ยต่อปีหลังหักภาษี ขณะทำงานอยู่ในประเทศเกาหลีใต้ และประเทศไต้หวัน

จากการศึกษาพบว่า แรงงานไทยส่วนมากมีรายได้พิเศษเฉลี่ยต่อปีหลังหักภาษีมากกว่า 10,000 บาท มีจำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 41.8

3.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นก่อนการเดินทาง และระหว่างการทำงานในประเทศเกาหลีใต้และประเทศไต้หวันของแรงงานไทย ตามสัญญาจ้างระยะสั้น ในด้านค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นก่อนการเดินทาง และระหว่างการทำงานในต่างประเทศ ปรากฏผลดังนี้

3.2.1 แหล่งเงินที่ใช้เป็นค่าใช้จ่าย สำหรับการเดินทางไปทำงานในประเทศเกาหลีใต้ และประเทศไต้หวัน

จากการศึกษาพบว่า แรงงานไทยส่วนมากใช้แหล่งเงินที่เป็นค่าใช้จ่ายสำหรับค่าเดินทางไปทำงานต่างประเทศจากเงินกู้ยืมจากนายทุน มีจำนวน 169 คน คิดเป็นร้อยละ 51.2

3.2.2 ค่าใช้จ่ายเฉลี่ยในการเดินทาง (ค่าที่พัก / ค่าพาหนะ) ตั้งแต่เริ่มมาติดต่อกันจนกระทั่งได้เดินทางไปทำงานในประเทศเกาหลีใต้และประเทศไต้หวัน

จากการศึกษาพบว่า แรงงานไทยส่วนมากใช้เงินโดยเฉลี่ยมากกว่า 5,000 บาท ในการเดินทาง (ค่าที่พัก / ค่าพาหนะ) ตั้งแต่เริ่มติดต่อกันจนกระทั่งได้เดินทางไปทำงานต่างประเทศ มีจำนวน 320 คน คิดเป็นร้อยละ 97.0

3.2.3 ค่าใช้จ่ายโดยเฉลี่ยในการขอวีซ่า / ทำหนังสือเดินทาง

จากการศึกษาพบว่า แรงงานไทยส่วนมากใช้เงินโดยเฉลี่ย ไม่เกิน 1,200 บาท ในการขอวีซ่า / ทำหนังสือเดินทาง มีจำนวน 225 คน คิดเป็นร้อยละ 68.2

3.2.4 อัตราค่าบริการการเดินทางไปทำงานในประเทศเกาหลีใต้ และประเทศไต้หวัน

จากการศึกษาพบว่า แรงงานส่วนมากใช้เงินโดยเฉลี่ยมากกว่า 160,000 บาท เป็นอัตราค่าบริการการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ มีจำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 36.7

3.2.5 ค่าใช้จ่ายโดยเฉลี่ยที่เป็นค่าบริการนายหน้า

จากการศึกษาพบว่า แรงงานไทยส่วนมากใช้เงินโดยเฉลี่ย 10,001 – 15,000 บาท เป็นค่าบริการนายหน้า มีจำนวน 172 คน คิดเป็นร้อยละ 52.1

3.2.6 ค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเดินทางไปทำงานในประเทศเกาหลีใต้และประเทศไต้หวัน จากการศึกษาพบว่า แรงงานไทยส่วนมากใช้เงินโดยเฉลี่ย 6,001 - 7,000 บาทเป็นค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเดินทาง มีจำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 27.9

3.2.7 ค่าใช้จ่ายสำหรับที่พักอาศัย ขณะทำงานในประเทศเกาหลีใต้และประเทศไต้หวัน จากการศึกษาพบว่า แรงงานไทยส่วนมากใช้เงินโดยเฉลี่ย ไม่เกิน 2,000 บาท เป็นค่าใช้จ่ายสำหรับที่พักอาศัยต่อเดือน มีจำนวน 173 คน คิดเป็นร้อยละ 52.4

3.2.8 ค่าใช้จ่ายที่เป็นค่าใช้จ่ายสำหรับเสื้อผ้าและเครื่องแต่งกาย ขณะทำงานในประเทศเกาหลีใต้และประเทศไต้หวัน จากการศึกษาพบว่า แรงงานไทยส่วนมากใช้เงินโดยเฉลี่ย น้อยกว่า 2,000 บาท เป็นค่าใช้จ่ายสำหรับเสื้อผ้าและเครื่องแต่งกายต่อเดือน มีจำนวน 210 คน คิดเป็นร้อยละ 63.6

3.2.9 ค่าใช้จ่ายสำหรับค่าอาหารและเครื่องดื่ม ขณะทำงานในประเทศเกาหลีใต้และประเทศไต้หวัน จากการศึกษาพบว่า แรงงานไทยส่วนมากใช้เงินโดยเฉลี่ยไม่เกิน 3,000 บาท เป็นค่าใช้จ่ายสำหรับค่าอาหารและเครื่องดื่มต่อเดือน มีจำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 46.7

3.2.10 ค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลขณะทำงานในประเทศเกาหลีใต้และประเทศไต้หวัน จากการศึกษาพบว่า แรงงานไทยส่วนมากใช้เงินโดยเฉลี่ยน้อยกว่า 2,000 บาท เป็นค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลต่อเดือน มีจำนวน 208 คน คิดเป็นร้อยละ 63.0

3.2.11 ค่าใช้จ่ายให้กับกิจกรรมพักผ่อนต่าง ๆ ในประเทศเกาหลีใต้และประเทศไต้หวัน จากการศึกษาพบว่า แรงงานไทยส่วนมากใช้เงินโดยเฉลี่ย น้อยกว่า 2,000 บาท เป็นค่าใช้จ่ายให้กับกิจกรรมการพักผ่อนต่างๆต่อเดือน มีจำนวน 206 คน คิดเป็นร้อยละ 62.4

3.2.12 ค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ขณะทำงานในประเทศเกาหลีใต้และประเทศไต้หวัน จากการศึกษาพบว่า แรงงานไทยส่วนมากใช้เงินโดยเฉลี่ย 9,001 - 10,000 บาท เป็นค่าใช้จ่ายอื่น ๆ มีจำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 30.9

3.2.13 การนำเงินทุนไปใช้กรณีไม่ได้นำเงินไปใช้ในการเดินทางไปทำงานในประเทศเกาหลีใต้และประเทศไต้หวัน จากการศึกษาพบว่า แรงงานไทยส่วนมากจะนำเงินทุนไปฝากออมทรัพย์ มีจำนวน 290 คน คิดเป็นร้อยละ 87.9

3.2.14 การกู้ยืมเงินเพื่อใช้เป็นค่าบริการการเดินทาง ในการเดินทางไปทำงานในประเทศเกาหลีใต้และประเทศไต้หวัน จากการศึกษาพบว่า แรงงานไทยส่วนมากกู้ยืมเงินเพื่อใช้ในการเดินทาง มีจำนวน 324 คน คิดเป็นร้อยละ 98.2

3.2.15 อัตราดอกเบี้ยเงินกู้เพื่อใช้เป็นค่าบริการการเดินทางในกรณีเดินทางไปทำงานในประเทศเกาหลีใต้และประเทศไต้หวัน จากการศึกษาพบว่า แรงงานไทยส่วนมากเสียดอกเบี้ยเงินกู้เพื่อใช้ในการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ ร้อยละ 11 - 12 บาทต่อปี มีจำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 32.4

3.2.16 ค่าบริการดำเนินการขอสินเชื่อในกรณีกู้เงินมาใช้ในการเดินทางไปงานในประเทศเกาหลีใต้และประเทศไต้หวัน จากการศึกษาพบว่า แรงงานไทยส่วนมากเสียค่าบริการ

ดำเนินการขอสินเชื่อในกรณีกู้เงินมาใช้ในการเดินทางไปทำงานต่างประเทศโดยเฉลี่ย 5,001 - 10,000 บาท มีจำนวน 212 คน คิดเป็นร้อยละ 65.4

3.2.17 ความเพียงพอในการปลดปล่อยหนี้สิน จากรายได้ที่ได้รับจากการทำงานในประเทศเกาหลีใต้และประเทศไต้หวัน กรณีกู้เงินมา จากการศึกษาพบว่า แรงงานไทยทั้งหมดมีรายได้จากการทำงานในต่างประเทศเพียงพอสำหรับการปลดปล่อยหนี้สิน

3.2.18 ระยะเวลาโดยเฉลี่ยในการปลดปล่อยหนี้สิน จากการศึกษาพบว่า แรงงานไทยส่วนมากใช้ระยะเวลาโดยเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 6 –12 เดือนในการปลดปล่อยหนี้สิน มีจำนวน 253 คน คิดเป็นร้อยละ 78.1

3.2.19 ความคุ้มค่ากับการลงทุนที่ได้รับจากการทำงานในประเทศเกาหลีใต้และประเทศไต้หวัน จากการศึกษาพบว่า แรงงานไทยส่วนมากมีความคิดเห็นว่า ผลตอบแทนที่ได้รับจากการเดินทางไปทำงานต่างประเทศมีความคุ้มค่ากับการลงทุน มีจำนวน 327 คน คิดเป็นร้อยละ 99.1

3.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยเป็นการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างประเทศที่แรงงานไทยเดินทางไปทำงานกับผลตอบแทนและค่าใช้จ่ายของการเดินทางไปทำงาน ในประเทศเกาหลีใต้และประเทศไต้หวัน ตามสัญญาจ้างระยะสั้น ได้แก่ รายได้ประจำ รายได้พิเศษ ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง ค่าใช้จ่ายในการขอวีซ่า ค่าใช้จ่ายที่เป็นอัตราค่าบริการการเดินทาง ค่าใช้จ่ายที่เป็นค่าบริการนายหน้า ค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเดินทาง ค่าใช้จ่ายสำหรับที่พักอาศัย ค่าใช้จ่ายสำหรับเสื้อผ้าและเครื่องแต่งกาย ค่าใช้จ่ายสำหรับค่าอาหารและเครื่องดื่ม ค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาล ค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมการพักผ่อนต่าง ๆ และค่าใช้จ่ายอื่น ๆ โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ คือ การทดสอบไค-สแควร์ โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น ที่ 95% ปรากฏผลดังนี้

3.3.1 รายได้ประจำหลังหักภาษี จากการศึกษาพบว่า ประเทศที่เดินทางไปทำงานมีความสัมพันธ์กับรายได้ประจำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาระดับความสัมพันธ์ของตัวแปรโดยใช้สถิติ Contingency Coefficient พบว่า ประเทศที่แรงงานไทยเดินทางไปทำงานมีความสัมพันธ์กับรายได้ประจำ คิดเป็นร้อยละ 56.7

3.3.2 รายได้พิเศษหลังหักภาษี จากการศึกษาพบว่า ประเทศที่แรงงานไทยเดินทางไปทำงานมีความสัมพันธ์กับรายได้พิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาระดับความสัมพันธ์ของตัวแปรโดยใช้สถิติ Contingency Coefficient พบว่าประเทศที่แรงงานไทยเดินทางไปทำงานมีความสัมพันธ์กับรายได้พิเศษ คิดเป็นร้อยละ 63.2

3.3.3 ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง จากการศึกษาพบว่า ประเทศที่แรงงานไทยเดินทางไปทำงานมีความสัมพันธ์กับค่าใช้จ่ายในการเดินทางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาระดับความสัมพันธ์ของตัวแปรโดยใช้สถิติ Contingency Coefficient พบว่าประเทศที่แรงงานไทยเดินทางไปทำงานมีความสัมพันธ์กับค่าใช้จ่ายในการเดินทาง คิดเป็นร้อยละ 16.0

3.3.4 ค่าใช้จ่ายในการขอวีซ่า / ทำหนังสือเดินทาง จากการศึกษาพบว่า ประเทศที่แรงงานไทยเดินทางไปทำงานมีความสัมพันธ์กับค่าใช้จ่ายในการขอวีซ่า / ทำหนังสือเดินทาง อย่างมีนัยสำคัญทาง

3.3.10 ค่าใช้จ่ายที่เป็นค่าอาหารและเครื่องดื่ม จากการศึกษาพบว่า ประเทศที่แรงงานไทยเดินทางไปทำงานมีความสัมพันธ์กับค่าใช้จ่ายที่เป็นค่าอาหารและเครื่องดื่ม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาระดับความสัมพันธ์ของตัวแปรโดยใช้สถิติ **Contingency Coefficient** พบว่า ประเทศที่แรงงานไทยเดินทางไปทำงานมีความสัมพันธ์กับค่าใช้จ่ายที่เป็นค่าอาหารและเครื่องดื่ม คิดเป็นร้อยละ 35.7

3.3.11 ค่าใช้จ่ายที่เป็นค่ารักษาพยาบาล จากการศึกษาพบว่า ประเทศที่แรงงานไทยเดินทางไปทำงานมีความสัมพันธ์กับค่าใช้จ่ายที่เป็นค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาระดับความสัมพันธ์ของตัวแปรโดยใช้สถิติ **Contingency Coefficient** พบว่า ประเทศที่แรงงานไทยเดินทางไปทำงานมีความสัมพันธ์กับค่าใช้จ่ายที่เป็นค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาล คิดเป็นร้อยละ 47.6

3.3.12 ค่าใช้จ่ายที่เป็นค่ากิจกรรม การพักผ่อนต่าง ๆ จากการศึกษาพบว่า ประเทศที่แรงงานไทยเดินทางไปทำงานมีความสัมพันธ์กับค่าใช้จ่ายที่เป็นค่าใช้จายกิจกรรมการพักผ่อนต่างๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาระดับความสัมพันธ์ของตัวแปรโดยใช้สถิติ **Contingency Coefficient** พบว่า ประเทศที่แรงงานไทยเดินทางไปทำงานมีความสัมพันธ์กับค่าใช้จ่ายที่เป็นค่าใช้จายกิจกรรมการพักผ่อนต่างๆ คิดเป็นร้อยละ 29.7

3.3.13 ค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานในต่างประเทศ จากการศึกษาพบว่า ประเทศที่แรงงานไทยเดินทางไปทำงานมีความสัมพันธ์กับค่าใช้จ่ายอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับการทำงานในต่างประเทศ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาระดับความสัมพันธ์ของตัวแปรโดยใช้สถิติ **Contingency Coefficient** พบว่า ประเทศที่แรงงานไทยเดินทางไปทำงานมีความสัมพันธ์กับค่าใช้จ่ายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานในต่างประเทศ คิดเป็นร้อยละ 48.0

การอภิปรายผล

1. ผลการวิเคราะห์สภาพปัญหาในการเดินทางไปทำงานประเทศเกาหลีใต้และประเทศไต้หวันของแรงงานไทย ตามสัญญาจ้างระยะสั้น ในด้านสภาพปัญหาก่อนการเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ ด้านสภาพปัญหาระหว่างการทำงานในต่างประเทศ และด้านสภาพปัญหาหลังจากการเดินทางกลับจากการทำงานในต่างประเทศ ผลของการศึกษาพบว่า สภาพปัญหาในการเดินทางไปทำงานในประเทศเกาหลีใต้ และประเทศไต้หวัน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ผลการศึกษาเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่าหน่วยงานของภาครัฐ เอกชน ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้ความสำคัญกับปัญหาที่เกิดขึ้นกับการเดินทางไปทำงานในต่างประเทศของแรงงานไทยมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของการพัฒนาระบบการบริการที่สนับสนุนกระบวนการจัดส่ง ตลอดจนการให้ความสำคัญกับการกำกับดูแลให้ แรงงานไทยเสียค่าใช้จ่ายที่เหมาะสมและเป็นธรรม ได้งานตามคำขออนุญาตจัดส่งของบริษัทจัดหางาน โดยการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาช่วยในการบริหารจัดการ และมีการรณรงค์ประชาสัมพันธ์ให้แรงงานระมัดระวังตัวในการสมัครงาน พร้อมทั้งมีมาตรการปราบปรามผู้ หลอกลวงอย่างเฉียบขาด เป็นต้น เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1.1 ด้านสภาพปัญหาก่อนเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ แรงงานไทยมีปัญหาก่อนการเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

1.1.1 ปัญหาค่าใช้จ่ายในการดำเนินการสูง และความล่าช้าในการดำเนินการจัดส่ง อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากค่าใช้จ่ายในการดำเนินการไปทำงานในต่างประเทศของแรงงานไทยบางส่วน เกิดจากการเก็บค่าธรรมเนียม ค่านายหน้าของบริษัทจัดหางานที่สูงเกินกว่ามาตรฐานที่กระทรวงแรงงานและ

สวัสดิการสังคมกำหนดไว้ ประกอบกับบทบาทของรัฐในการจัดหางานให้แรงงานไทยที่มีความต้องการเดินทางไปทำงานในต่างประเทศมีน้อยมาก (ไม่ถึงร้อยละ 1) และการควบคุมบริษัทจัดหางานหรือนายหน้าจัดหางานเป็นไปด้วยความลำบาก เพราะเป็นธุรกิจที่มีการตกลงกันระหว่างนายจ้างกับบริษัทจัดหางานในต่างประเทศกับบริษัทจัดหางาน นายจ้าง และเครือข่ายจัดหางานในเมืองไทย สอดคล้องกับผลการศึกษา ของ กุศล สุนทรธาดา (2543 : 2) ที่ได้ศึกษาเรื่องการย้ายถิ่นไปทำงานในต่างประเทศของแรงงานไทยในช่วงหลังวิกฤตเศรษฐกิจ พบว่า การเก็บค่าบริการแพงเกินกว่ามาตรฐานที่กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมกำหนดไว้ เช่น ได้ห้วนได้กำหนดไว้ว่าเก็บไม่เกิน 56,000 บาท มาเลเซีย และสิงคโปร์ ไม่เกิน 16,000 บาท) แต่ในความเป็นจริงค่าบริการสำหรับการเดินทางไปทำงานในต่างประเทศสูงกว่านี้มากพบว่า ผู้ที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศโดยผ่านบริษัทจัดหางาน จะเสียค่าบริการที่แตกต่างกัน เช่นถ้าไปได้ห้วน จะเสียค่าบริการเฉลี่ยคนละประมาณ 130,000 บาท (ค่าจ้างที่ได้รับประมาณ 25,000 - 40,000 บาทต่อเดือน) แต่ถ้าไปสิงคโปร์จะเสียค่าบริการเฉลี่ยคนละประมาณ 47,000 บาท (ค่าจ้างที่ได้รับประมาณ 19,000 - 28,000 บาทต่อเดือน)

1.1.2 สภาพปัญหาเอกสารแนะนำขั้นตอนต่าง ๆ อ่านเข้าใจยาก หลักฐานที่ใช้ประกอบการเดินทางมากเกินไปจนเกิดความจำเป็นและเอกสาร / แบบฟอร์มยากต่อการกรอกข้อความ มีปัญหาอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากการศึกษาของแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ ส่วนใหญ่จะมีการศึกษาอยู่ในระดับประถมศึกษา จึงไม่ค่อยมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเอกสาร / แบบฟอร์มต่าง ๆ ทำให้ยากต่อการกรอกข้อความ ประกอบกับ หลักฐานเอกสารที่ใช้ประกอบการเดินทางมีมากเกินไปจนเกิดความจำเป็นจึงเป็นปัญหากับแรงงานอย่างมาก ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ กุศล สุนทรธาดา (2543 : 2) ที่พบว่า แรงงานไทยส่วนใหญ่ที่ทำงานในต่างประเทศ จบการศึกษาระดับประถมศึกษา มีความรู้น้อย ทำให้เป็นปัญหากับแรงงาน ในเรื่องของการทำความเข้าใจกับเอกสารที่มีข้อความ เป็นภาษาอังกฤษ ซึ่งส่งผลทำให้แรงงานประสบปัญหาในการถูกหลอกลวงได้ง่าย เมื่อมีเซ็นสัญญา เป็นต้น

1.1.3 สภาพปัญหาถูกล่อลวงจากสายเถื่อน และไม่มีการติดตามผลเมื่อให้บริการไปแล้ว มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจากปัจจุบันหน่วยงานของรัฐมีการณรงค์ประชาสัมพันธ์ให้ความรู้เกี่ยวกับการเดินทางไปทำงานในต่างประเทศมากขึ้นพร้อมทั้งมีมาตรการปราบปรามผู้หลอกลวงอย่างเฉียบขาด ปัญหาด้านนี้จึงไม่ค่อยพบ ประกอบด้วยการแข่งขันทางด้านธุรกิจการจัดส่งแรงงานไปทำงานในต่างประเทศมีมากขึ้น แรงงานไทยที่ต้องการเดินทางไปทำงานในต่างประเทศจึงเป็นลูกค้าเป้าหมายสำคัญที่หน่วยงานต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานของรัฐ เอกชน ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องไม่ลืมที่จะให้ความสำคัญในการติดตามผล เมื่อมีการให้บริการไปแล้วซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของกรมการจัดหางาน (2540 : 38) ที่พบว่า การรณรงค์ประชาสัมพันธ์ให้ความรู้เกี่ยวกับการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ ช่วยลดปัญหาการถูกหลอกลวงได้มากขึ้น

1.1.4 สภาพปัญหาเจ้าหน้าที่มีกิริยาจาไม่สุภาพในการบริการ และเจ้าหน้าที่ไม่มีความรู้ความเข้าใจในระบบงาน มีปัญหาอยู่ในระดับน้อย ทั้งนี้เป็นผลมาจากภาวะ การแข่งขันในตลาดแรงงานสูง ดังนั้นหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดส่งแรงงานไปทำงานในต่างประเทศ จะต้องพัฒนาระบบการให้บริการให้

ดีและมีมาตรฐานของการให้บริการ เพื่อดึงดูดให้แรงงานไทยที่ประสงค์จะเดินทางไปทำงานในต่างประเทศเกิดความพึงพอใจกับการให้บริการ และกลับมาใช้บริการกับหน่วยงานอีกครั้ง ดังนั้นปัญหาด้านเจ้าหน้าที่ จึงเป็นปัญหาที่แรงงานไทยพบน้อยที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของกรมการจัดหางาน ที่ได้ศึกษานโยบายและมาตรการต่าง ๆ ที่กำหนดขึ้น เพื่อพัฒนาระบบการให้บริการของหน่วยงานจัดหางานให้มีมาตรฐานการให้บริการที่ดี ทั้งนี้เพื่อให้ผู้มาใช้บริการเกิดความพึงพอใจ

1.2 ด้านสภาพปัญหาระหว่างการทำงานในต่างประเทศ แรงงานไทยมีปัญหาระหว่างการทำงานในต่างประเทศ อัตราความอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

1.2.1 สภาพปัญหาคิดถึงบ้านและครอบครัว/เหงา และกลัวคู่ครองนอกใจ /ครอบครัวแตกแยก อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจาก แรงงานไทยเดินทางไปทำงานในต่างประเทศต้องใช้ระยะเวลาเป็นปีกว่าจะได้พบกับครอบครัว จึงทำให้เมื่อทำงานอยู่ในต่างประเทศคิดถึงบ้าน เหงา และความห่างไกล ทำให้รู้สึกห่างเหินกับคู่ครอง / ครอบครัว จนกลัวว่าจะเป็นปัญหากับคู่ครองและครอบครัว ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ วลัยพร อาสาพิทักษ์ประกิจ ที่ได้ศึกษาเรื่องบทบาทของกรมแรงงานในการบริหารแรงงานไทยในต่างประเทศ พบว่า ปัญหาการคิดถึงบ้านและครอบครัวของแรงงานไทยที่ทำงานอยู่ต่างประเทศ เป็นปัญหาที่แรงงานไทยพบมากที่สุด ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องเข้าไปมีบทบาทอย่างมากในการแก้ปัญหาดังกล่าวให้กับคนงาน

1.2.2 สภาพปัญหากลัวคู่ครอง / ครอบครัวใช้จ่ายฟุ่มเฟือย ถูกโกงค่าแรง /ค่าทำงานล่วงเวลา ลำบากเรื่องภาษา / การสื่อสาร ลำบากเรื่องสภาพภูมิอากาศ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก รายได้และผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานในต่างประเทศและส่งกลับมายังครอบครัวทำให้ครอบครัวมีรายได้เพิ่มขึ้น ซึ่งหาว่า ครอบครัว / ครอบครัว ไม่มีความรู้ความเข้าใจในการใช้จ่ายก็ย่อมเป็นปัญหาสำหรับปัญหาถูกโกงค่าแรง / ค่าทำงานล่วงเวลา ก็เนื่องมาจาก แรงงานไทยส่วนใหญ่เป็นแรงงานไร้ฝีมือไม่มีทักษะในการทำงาน จึงทำให้นายจ้างใช้เป็นช่องทางในการโกงค่าแรง / ค่าทำงานล่วงเวลา ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ กุศล สุนทรธาดา (2543 :2) ที่พบว่า แรงงานไทยมีปัญหาถูกนายจ้างหรือบริษัทจัดหางานในประเทศปลายทางไม่ปฏิบัติตามสัญญาจ้าง ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Ngan and lee (1997 : 2) ที่พบว่า การที่แรงงานไทยถูกโกงค่าแรง เนื่องจากว่าแรงงานไทยเป็นแรงงานไร้ฝีมือ และมีการศึกษาต่ำ จึงเป็นช่องทางทำให้นายจ้างไม่ปฏิบัติตามสัญญา

1.2.3 สภาพปัญหาถูกกดขี่ข่มเหงจากนายจ้าง และลำบากเรื่องอาหาร ที่พัก การเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ อยู่ในระดับน้อย ทั้งนี้เนื่องจากปัจจุบันนโยบายด้านแรงงานไทยในต่างประเทศ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของนโยบายต่างประเทศ ที่กำหนดไว้เพื่อส่งเสริมอำนวยความสะดวกและช่วยเหลือแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในต่างประเทศ จึงทำให้สภาพปัญหาที่แรงงานไทยพบในด้านนี้อยู่ในระดับน้อย ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ พรณศิริ พรหมพันธุ์ (2535 : 1) ที่ได้ศึกษานโยบายต่างประเทศด้านแรงงานไทย และพบว่านโยบายและมาตรการต่าง ๆ ที่กำหนดขึ้นมีไว้เพื่อแก้ปัญหาและส่งเสริมอำนวยความสะดวก ตลอดจนช่วยเหลือแรงงานไทยที่ประสบปัญหาเกี่ยวกับการทำงานในต่างประเทศ ซึ่งสอดคล้องกับผล

การศึกษาของ Kang (1997 : 2) ที่พบว่า แรงงานไทยส่วนใหญ่มีความเห็นว่าเรื่องภาษาเป็นอุปสรรคสำคัญ รองลงมาคือ การปรับตัวเรื่อง อาหาร ที่พัก และการใช้ชีวิตในสังคมเกาหลี

1.3 ด้านสภาพปัญหาหลังจากการเดินทางกลับจากการทำงานในต่างประเทศ แรงงานไทยมีปัญหา หลังจากการเดินทางกลับจากการทำงานในต่างประเทศ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

1.3.1 สภาพปัญหาหลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไขที่บริษัทกำหนดมีความยุ่งยากทำให้เกิดความล่าช้าในการรับเงินคืน ต้องเสียค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นในการติดตามเงินหักฝากคืน ระยะเวลาในการรับเงินหักฝากคืน ระยะเวลาในการรับเงินหักฝากคืนช้ามาก และไม่มีความรู้ด้านการนำเงินที่ได้จากการทำงานในต่างประเทศไปลงทุนให้เกิดประโยชน์อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากบริษัทนายจ้างในต่างประเทศได้หักเงินค่าจ้างส่วนหนึ่งไว้ เพื่อช่วยให้คนงานเมื่อสิ้นสุดสัญญาจ้าง (ร้อยละ 20-25) โดยเฉพาะประเทศไต้หวัน ซึ่งมีนโยบายที่จะช่วยให้คนงานมีเงินเก็บไม่ใช้จ่ายสุรุ่ยสุร่าย แต่การจ่ายเงินดังกล่าวต้นมักจะล่าช้า บางทีกลับมาถึงเมืองไทยเกือบปีแล้วยังไม่ได้รับเงินหักฝากคืน ทำให้ต้องเสียค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นในการติดตามเงินหักฝากจำนวนนี้คืนจากบริษัทจากนายจ้าง อีกทั้งเมื่อได้รับเงินหักฝากคืนแล้ว ก็ไม่มีความรู้ด้านการนำเงินที่ได้จากการทำงานในต่างประเทศไปลงทุนให้เกิดประโยชน์ได้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ กุศล สุนทรธาดา (2543 : 2) ที่พบว่า แรงงานส่วนใหญ่มาร้องเรียนเรื่องถูกบริษัทหักหางานโกงเงิน โดยจ่ายเงินไปแล้วแต่ไม่ได้เดินทางเป็นจำนวนกว่าร้อยละ 70 รองลงมา คือ ผู้ที่เดินทางกลับมาแล้วยังไม่ได้รับเงินค่าจ้างส่วนที่นายจ้างหักไว้เพื่อช่วยให้คนงานเมื่อสิ้นสุดสัญญาจ้าง(ร้อยละ 20 — 25) โดยเฉพาะผู้ที่ทำงานในไต้หวัน ซึ่งมีนโยบายที่จะช่วยให้คนงานมีเงินเก็บไม่ใช้จ่ายสุรุ่ยสุร่าย แต่การจ่ายเงินดังกล่าวต้น มักจะล่าช้า จนบางคนกลับมาถึงเมืองไทยแล้วยังไม่ได้เงินส่วนนี้คืน นอกจากนี้ยังมีปัญหา แรงงานถูกนายจ้างหรือบริษัทหักหางานในประเทศปลายทางไม่ปฏิบัติตามสัญญา ส่วนปัญหาที่ไม่มีความรู้ด้านการนำเงินที่ได้จากการทำงานในต่างประเทศไปลงทุนให้เกิดประโยชน์ อาจเนื่องมาจากค่าแรงส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับประถมศึกษาการศึกษาบางส่วนก็นำเงินที่ได้เป็นเงินออมฝากธนาคารเท่านั้น ไม่สามารถนำมาลงทุนให้เกิดประโยชน์ได้ เพราะเกรงว่าจะขาดทุน จึงกลับเข้าสู่การประกอบอาชีพเกษตรกรรมตามเดิม

2. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเดินทางไปทำงานในประเทศเกาหลีใต้ และประเทศไต้หวัน และความคาดหวังที่ต้องการสำหรับการเดินทางในอนาคต ผลของการศึกษา พบว่า

2.1 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเดินทางไปทำงานในประเทศเกาหลีใต้และประเทศไต้หวัน ตามสัญญาจ้างระยะสั้น โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

2.1.1 ด้านปัจจัยดี ผลของการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเดินทางไปทำงานในต่างประเทศของแรงงานไทย ด้านปัจจัยดี โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ปัจจัยด้านผลตอบแทนทางเศรษฐกิจ (รายได้, ค่าตอบแทน) สัญญาจ้าง ระยะเวลาที่จะเดินทางไปทำงาน นโยบายและมาตรการอำนวยความสะดวกและช่วยเหลือแรงงาน เป็นปัจจัยดีที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเดินทางไปทำงานในต่างประเทศของแรงงานไทย อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนข้ออื่น ๆ เป็น

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเดินทางไปทำงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากการเดินทางไปทำงานในต่างประเทศก่อให้เกิดผลดีต่อภาวะเศรษฐกิจทั้งของครอบครัวแรงงานไทย และของประเทศชาติในเรื่องของการเพิ่มขึ้นของเงินตราต่างประเทศ เพราะ ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานในต่างประเทศสูงกว่าอยู่ในประเทศและแรงงานไทยต้องการที่จะมีชีวิตครอบครัวที่ดีขึ้นกว่าเดิม จึงตัดสินใจเดินทางไปทำงานต่างประเทศเพราะการไปทำงานในต่างประเทศที่มีระยะเวลาจ้างงานนาน เท่าไรย่อมแสดงให้เห็นว่าแรงงานจะได้รับผลตอบแทนทางเศรษฐกิจมากเท่านั้น อีกทั้งการเดินทางไปทำงานในต่างประเทศของแรงงานไทยนั้น ปัจจัยเกี่ยวกับนโยบายและมาตรการการอำนวยความสะดวกและช่วยเหลือแรงงานในต่างประเทศ ก็เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลสำคัญต่อการตัดสินใจเดินทางไปทำงานมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุปราณี พงษ์สิทธิศักดิ์ (2538 : 2) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่องสาเหตุ และสภาพปัญหาของการตัดสินใจไปทำงานในประเทศได้หัวหน้าของแรงงานไทย ผลการศึกษาพบว่า สาเหตุในการตัดสินใจไปทำงานได้แก่ แรงจูงใจที่เกี่ยวกับรายได้ค่าตอบแทนเพราะแรงงาน เล็งเห็นความสำคัญเรื่องรายได้มากกว่า ในขณะที่เดียวกับแรงงานก็มีความคาดหวังในเรื่องของนโยบายและมาตรการการอำนวยความสะดวกและช่วยเหลือแรงงานในต่างประเทศเป็นสำคัญ สอดคล้องกับผลการศึกษา Pongsapich (1986 : 2) ที่พบว่า เหตุผลสำคัญที่แรงงานไทยตัดสินใจเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ เพราะเหตุผลทางด้านเศรษฐกิจ (ต้องการมีรายได้ที่สูง) สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุภัทร กุซุน (2544 : 2) ที่พบว่า เหตุผลในการไปทำงานในต่างประเทศของแรงงานไทยคือ เหตุผลทางเศรษฐกิจ เพราะได้ค่าแรงสูงกว่าที่ประเทศไทย และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ พิระ ชัยชาญ (2529 : 2) ที่พบว่า แรงจูงใจที่สำคัญที่คนงานจำนวนมากมุ่งไปทำงาน เนื่องจากอัตราค่าจ้างตอบแทนจากการทำงานในประเทศต่าง ๆ เหล่านั้นสูงกว่าในประเทศไทย โดยปัจจัยที่ทำให้ประชากรตัดสินใจย้ายถิ่นข้ามประเทศนั้น ได้แก่ ปัจจัยทางเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านประชากร ปัจจัยทางสังคมและการเมือง ซึ่งสรุปได้ว่า ผู้ย้ายถิ่นย่อมต้องการที่จะมีชีวิตที่ดีกว่าเดิม จึงต้องย้ายไปอยู่ที่ ที่มีโอกาสดีในเชิงเศรษฐกิจ เช่น การคาดหวังรายได้ในอนาคตที่ดีขึ้นกว่าเดิมเมื่อเทียบกับรายได้ปัจจุบันของตน หรือมีแรงจูงใจทางเศรษฐกิจอื่น ๆ นอกจากนั้นรายได้จากการทำงานในถิ่นปลายทางสูงกว่ารายได้ในถิ่นต้นทางคือ รายได้ในประเทศไทยในสัดส่วนที่สูงกว่ากันมาก ดังนั้นนับว่าปัจจัยดังที่กล่าวถึงที่สำคัญและมีอิทธิพลสำคัญทำให้คนงานไทยเดินทางไปทำงานในต่างประเทศมากขึ้นซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สมชาย รัตนโกมุท (1997 : 2) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับแรงงานไทยที่ทำงานต่างประเทศ พบว่า สาเหตุของการย้ายถิ่น ได้แก่ อัตราค่าจ้างแรงงานที่ต่างกันและโอกาสการได้งาน การย้ายถิ่นได้ก่อให้เกิดผลกระทบแก่ประเทศผู้ส่งออกแรงงานในแง่ของการส่งเงินกลับ สาเหตุที่ย้ายถิ่นไปทำงานเป็นเพราะต้องการได้ค่าแรงสูง ส่วนใหญ่กู้เงินมาเพื่อใช้จ่ายในการเดินทาง

2.1.2 ด้านปัจจัยผลัก ผลของการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเดินทางไปทำงานในต่างประเทศของแรงงานไทย ด้านปัจจัยผลัก โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ปัจจัยผลักด้านภาระหนี้สิน อยู่ในระดับมากที่สุด ปัจจัยการต้องการพัฒนาฝีมือ ต้องการการยอมรับจากสังคม และผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ / ภัยแล้ง อยู่ในระดับมาก ส่วนข้ออื่นๆ เป็นปัจจัยผลักที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเดินทางไปทำงานในต่างประเทศอยู่ในระดับน้อย ทั้งนี้เนื่องจากส่วนใหญ่แรงงานไทยมีการศึกษาระดับประถมศึกษา เป็นแรงงานไร้ฝีมือที่เข้าไปทำงานในตลาดแรงงานระดับล่างในต่างประเทศ

ขณะเดียวกันแรงงานดังกล่าวไม่เป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานในประเทศไทย เพราะในภาพอุตสาหกรรมของไทย ก็หันมาจ้างแรงงานกึ่งฝีมือที่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษามากขึ้น แรงงานส่วนใหญ่จึงประกอบอาชีพเกษตรกรรมและมีรายได้ไม่เพียงพอจากรายได้ มีภาระหนี้สินเป็นจำนวนมาก แรงงานไทยจึงตัดสินใจเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ โดยมุ่งหวังที่จะมีรายได้มาชำระหนี้สินที่มีอยู่ และพบว่า แรงงานไทยบางส่วนไม่ได้มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อหาเงินมาชำระหนี้เท่านั้น แต่เป็นการตัดสินใจเดินทางไปทำงานเพื่อการพัฒนาฝีมือ และการยอมรับจากสังคม ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ วลัยพร อาสาฬหะปริกิต (2535 : 2) ที่ศึกษาเรื่อง บทบาทของกรมแรงงานในการบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ พบว่า การเดินทางไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทยมีผลสืบเนื่องมาจากเศรษฐกิจของประเทศตกต่ำ โดยเฉพาะพืชผลทางการเกษตรในขณะที่ยอดการเกิดของคนไทยในช่วงที่ผ่านมายังคงอัตราสูง ประกอบกับการขยายตัวทางภาคอุตสาหกรรมไม่ก่อให้เกิดการสร้างงาน ทั้งยังมีการใช้เทคโนโลยีไม่เหมาะสม นอกจากนี้คนในชนบทยังถูกกระตุ้นให้เกิดความต้องการในสินค้าฟุ่มเฟือยจากการโฆษณาที่ขาดการควบคุม และสิ่งที่สำคัญที่สุดทำให้แรงงานไทยเดินทางไปทำงานต่างประเทศคือ รายได้ในต่างประเทศที่มีมากกว่าการทำงานในประเทศ 5 – 7 เท่าตัวและปัจจัยเหล่านี้เองจะเป็นการกระตุ้นแรงงานให้อพยพมาทำงานในเมือง สอดคล้องกับผลการศึกษาของ กนกพร มโนรัตน์ (2540 : 1) ที่ศึกษาเรื่อง สถานภาพทางเศรษฐกิจของแรงงานไทยหลังกลับจากการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ : ศึกษาเปรียบเทียบตามประสบการณ์ประเทศที่เดินทางไป พบว่า สาเหตุของการตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศ ส่วนใหญ่แรงงานที่เคยไปทำงานต่างประเทศมีผลสืบเนื่องจากรายได้ในการประกอบอาชีพไม่เพียงพอ จึงต้องแสวงหางานทำในต่างประเทศที่คาดหวังว่าจะได้รับค่าจ้างแรงงานที่สูง ขณะเดียวกันด้านเศรษฐกิจของแรงงานจะพบว่า ก่อนเดินทางไปทำงานต่างประเทศส่วนใหญ่มีภาระหนี้สินมากถึงร้อยละ 75.8 แต่เมื่อกลับจากการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ ภาระหนี้สินลดลงเหลือเพียงร้อยละ 47.8 รวมทั้งในเรื่องของภาวะเงินออม จากเดิมก่อนการเดินทางไปทำงานต่างประเทศจะพบว่ามีเงินออมเงินน้อยมาก แต่เมื่อกลับจากการไปทำงานต่างประเทศแล้วพบว่ามีการออมมากขึ้น นอกจากนี้ยังพบว่าสาเหตุอีกประการหนึ่งที่ทำให้ตัดสินใจไปทำงานในต่างประเทศก็คือ ต้องการเลี้ยงชีพ รวมถึงเพราะญาติพี่น้องต้องการให้ไป เพราะครอบครัวได้มีโอกาสเห็นเพื่อนบ้านไปทำงานต่างประเทศแล้วสามารถสร้างฐานะความเป็นอยู่ให้ดีขึ้นได้ จึงเป็นแรงกระตุ้นให้ครอบครัวสนับสนุนและส่งเสริมให้ไปทำงานทำงานต่างประเทศ

2.2 ผลการวิเคราะห์ความคาดหวังที่ต้องการในอนาคตด้านบทบาทของรัฐ เอกชน ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ด้านเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ ด้านกระบวนการ / ขั้นตอนการให้บริการ ด้านอาคารสถานที่ / อุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงาน และด้านการให้บริการ ปรากฏว่าความคาดหวังที่ต้องการสำหรับการเดินทางในอนาคต โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากก่อนที่แรงงานไทยจะเดินทางไปทำงานในประเทศเกาหลีใต้และประเทศไต้หวันนั้น แรงงานไทยมีปัญหาปัญหาในการเดินทาง ดังนั้นเมื่อต้องเดินทางใหม่ในอนาคต จึงมีความคาดหวังว่าการเดินทางในครั้งต่อไปจะต้องดีกว่าครั้งที่ผ่านมาซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ พิระ ชัยชาญ (2529 : 2) ที่พบว่า แรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในต่างประเทศส่วนใหญ่มีความ คาดหวังว่าจะต้องได้รับการบริการจากรัฐดีขึ้นกว่าเดิม

3. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความสัมพันธ์ของผลตอบแทนและค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงานในประเทศเกาหลีใต้และประเทศไต้หวัน ตามสัญญาจ้างระยะสั้น ปรากฏว่าประเทศที่แรงงานไทยเดินทางไปทำงานมีความสัมพันธ์กับผลตอบแทนและค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงานในประเทศเกาหลีใต้และประเทศไต้หวัน ตามสัญญาจ้างระยะสั้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้เนื่องจาก อัตราค่าจ้าง / ค่าตอบแทนของแต่ละประเทศปลายทางที่แรงงานเดินทางไปทำงานนั้นไม่เท่ากันซึ่งปกติอัตราค่าจ้างของประเทศไต้หวันไม่สูงมาก เพื่อเปรียบเทียบกับที่อื่นโดยอัตราค่าจ้างจะตกเดือนละ NT \$ 16,470 และถ้าทำงานล่วงเวลาก็จะได้ค่าแรงเพิ่มขึ้น แรงงานก่อสร้างได้มากกว่าแรงงานในโรงงาน ปกติแรงงานต้องทำงาน 6-12 เดือน จึงจะมีเงินเท่ากับค่าบริการการเดินทาง 130,000 – 160,000 บาท การทำงานให้คุ้มค่ากับการลงทุนจะต้องใช้เวลานานขึ้น จากผลการศึกษาจึงพบว่าการเดินทางไปทำงานในประเทศไต้หวันของแรงงานไทยสูงเป็นประเทศที่มีต้นทุนในการเดินทางไปทำงานสูง แต่ให้ผลตอบแทนต่ำกว่า ประเทศเกาหลีใต้ซึ่งถึงแม้จะมีค่าบริการดำเนินการจัดส่งสูง แต่ผลตอบแทนได้ก็สูงตามไปด้วย และคุ้มค่ากับการลงทุน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Kang (1997 : 2) ที่พบว่า การเดินทางไปทำงานในประเทศเกาหลีใต้ของ แรงงานไทยให้ผลตอบแทนที่สูงกว่าการเดินทางไปทำงานในประเทศไต้หวัน โดยที่ ประเทศเกาหลี ต้นทุนในการเดินทางสูง ผลตอบแทนสูง แต่ประเทศไต้หวัน ต้นทุนในการเดินทางสูง แต่ให้ผลตอบแทนต่ำ

ข้อเสนอแนะ

ผลจากการศึกษาวิเคราะห์ผลตอบแทนและค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงานในประเทศเกาหลีใต้และประเทศไต้หวันของแรงงานไทย ตามสัญญาจ้างระยะสั้น ผู้วิจัยได้มีข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป โดยอาศัยผลจากการศึกษา ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. จากผลการศึกษาเกี่ยวกับสภาพปัญหาในการเดินทางไปทำงานในประเทศเกาหลีใต้และประเทศไต้หวันของแรงงานไทย ตามสัญญาจ้างระยะสั้น พบว่า

1.1 ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการสูง ดังนั้นหน่วยงานของรัฐ เอกชน ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีมาตรการลดค่าใช้จ่ายลงให้อยู่ในอัตราที่เหมาะสมและเป็นธรรม ดังนี้

1.1.1 ลดต้นทุนการซื้อตำแหน่งงานในต่างประเทศโดยให้นายจ้างในต่างประเทศแจ้งความต้องการแรงงานไทยโดยตรงกับหน่วยงานจัดหางาน โดยผ่าน e-mail address

1.1.2 เพิ่มจำนวนการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศโดยรัฐให้มากขึ้นเพื่อแทรกแซงให้อัตราค่าบริการและค่าใช้จ่ายของบริษัทจัดหางานให้ลดลง

1.2 การดำเนินการจัดส่งล่าช้า ทั้งนี้เนื่องจากระบบการบริหารแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศยังไม่ดีพอ ดังนั้นเพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อแรงงานไทย หน่วยงานของรัฐและเอกชน ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรที่จะปรับปรุงระบบการบริหารแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศ พร้อมทั้ง

จัดระบบให้เป็นระบบ เชิงบริการที่สนับสนุนกระบวนการจัดส่ง โดยนำเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาช่วยในการบริการ จัดวางระบบคอมพิวเตอร์ให้เป็นเครือข่ายเชื่อมโยงระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ ทั้งนี้เพื่อให้การดำเนินการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศมีความรวดเร็วยิ่งขึ้น

1.3 เอกสารแนะนำขั้นตอนต่างๆอ่านเข้าใจยาก หลักฐานที่ใช้ประกอบการเดินทางมากเกินไป ความจำเป็นและเอกสาร / แบบฟอร์มยากต่อการกรอกข้อความ ทั้งนี้เนื่องจากแรงงานไทยส่วนใหญ่มีการศึกษาอยู่ในระดับประถมศึกษามีความรู้ต่ำ และประกอบอาชีพเกษตรกรรมเป็นส่วนใหญ่ ดังนั้นเพื่อประโยชน์ต่อการบริหารจัดการหน่วยงานของรัฐ เอกชน ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรมีการปรับปรุงเอกสารแบบฟอร์มให้ง่ายต่อการกรอกข้อความให้มากขึ้น โดยไม่ให้มีเนื้อหาที่มากเกินไปใช้ภาษาที่อ่านแล้วเข้าใจง่ายอีกทั้งควรตัดเอกสารที่ไม่จำเป็นออกคงไว้แต่เอกสารที่จำเป็นจริงสำหรับการเดินทางไปทำงานในต่างประเทศเท่านั้น ทั้งนี้เพราะแรงงานไทยที่ต้องการเดินทางไปทำงานในต่างประเทศบางคนเอกสารไม่ครบทำให้ไม่สามารถเดินทางได้ ทั้งนี้เพื่อให้เป็นการสนับสนุนนโยบายการจัดส่งแรงงานไปทำงานในต่างประเทศให้มากขึ้นหน่วยงานของรัฐ เอกชน ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรคำนึงถึงความรู้พื้นฐานของแรงงานก่อนที่จะจัดทำเอกสารแบบฟอร์มต่างๆให้แก่แรงงาน เพื่อให้แรงงานไทยเดินทางไปทำงานในต่างประเทศได้โดยสะดวก

1.4 ปัญหาการถูกล่อลวงจากสายเถื่อน เพราะแรงงานไทยที่ตัดสินใจเดินทางไปทำงานในต่างประเทศส่วนใหญ่นั้นเนื่องจากต้องการที่จะเปลี่ยนแปลงฐานะของครอบครัวให้ดีขึ้น สามารถที่จะปลดเปลื้องภาระหนี้สินที่มีอยู่ให้หมดไป แต่เมื่อต้องถูกล่อลวงในลักษณะต่างๆแรงงานไทยบางคนที่ต้องกู้หนี้ยืมสินมาเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงาน บางคนถูกหลอกจนสิ้นเนื้อประดาตัว ดังนั้นเพื่อเป็นการป้องกันแรงงานถูกล่อลวงจากสายเถื่อน หน่วยงานของรัฐ เอกชน ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรจัดให้มีการณรงค์ประชาสัมพันธ์ให้แรงงานไทยระมัดระวังตัวในการสมัครงาน พร้อมทั้งควรดำเนินมาตรการลงโทษและปราบปรามผู้หลอกลวงอย่างเด็ดขาด นอกจากนี้ควรมีการจัดทำระบบฐานข้อมูลแรงงานไทยที่ไปทำงานในต่างประเทศทั้งหมดและประมวลข้อมูลเกี่ยวกับการหลอกลวง พร้อมทั้งเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับการหลอกลวงแรงงานต่อสาธารณชนอย่างทั่วถึงในวงกว้าง เพื่อป้องกันไม่ให้แรงงานไทยตกเป็นเหยื่อของกระบวนการดังกล่าวเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ ทั้งนี้เพื่อเป็นประโยชน์ต่อแรงงานไทยและการบริหารจัดการเกี่ยวกับนโยบายการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศของหน่วยงานของรัฐ เอกชน ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่อไป

1.5 ปัญหาไม่มีแหล่งเงินทุน / การขออนุมัติสินเชื่อลำบาก ทั้งนี้เนื่องจากค่าบริการจัดงานมีราคาสูงมากทำให้แรงงานไทยซึ่งส่วนใหญ่มีอาชีพเกษตรกรรมและมีฐานะยากจนต้องไปกู้หนี้ยืมสินมาจากผู้ปล่อยเงินกู้ในระบบซึ่งดอกเบี้ยมีการเรียกเก็บโดยเสรีและสูงกว่าระบบของสถาบันการเงินมาก ดังนั้นหน่วยงานของรัฐ เอกชน ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรมีการดำเนินการตั้งกองทุนขึ้นมาเพื่อช่วยเหลือแรงงานไทยให้กู้ยืมในอัตราดอกเบี้ยต่ำ โดยให้กรมการจัดหางานเป็นผู้ค้ำประกัน เพื่อใช้เป็นค่าบริการจัดงาน นอกจากนี้ควรช่วยให้กู้ยืมเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในกิจกรรมอื่นๆที่เป็นประโยชน์แก่แรงงานผู้ประสงค์ที่จะเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ นอกจากนี้รัฐบาล เอกชน ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จะต้องให้การสนับสนุนและจัดหาระบบของสถาบันการเงินที่มีการสนับสนุนโครงการสินเชื่อเพื่อไปทำงานในต่างประเทศโดย

มีกฎหมายรองรับ โดยแรงงานไทยที่ประสงค์จะเดินทางไปทำงานในต่างประเทศแต่ไม่มีเงินทุนก็สามารถเข้ามาใช้บริการได้โดยสะดวก โดยหลักการสำคัญอยู่ที่ภาครัฐ คือต้องกำหนดไว้เป็นกฎหมายบังคับให้มีการปฏิบัติโดยตรงจึงจะสามารถจัดปัญหาการหลอกลวงและการกู้เงินนอกระบบที่แรงงานไทยเสียเปรียบและถูกขูดรีดเอาเปรียบ จนบางรายถึงขั้นถูกยึดที่ดินทำกิน รวมทั้งควรสนับสนุนให้มีการจัดตั้งสหกรณ์หรือสมาคมกลุ่มผู้มียุติรายได้จากการทำงานในต่างประเทศเพื่อให้แรงงานไทยผู้มีความประสงค์จะเดินทางไปทำงานในต่างประเทศอยู่เป็นกรณีพิเศษ

1.6 กลัวคู่ครอง / ครอบครัวใช้จ่ายฟุ่มเฟือย เนื่องจากเมื่อแรงงานไทยหรือครอบครัวแรงงานไทยเดินทางไปทำงานในต่างประเทศแล้วมีรายได้เพิ่มมากขึ้นก็จะนำเงินรายได้ส่วนนี้ไปซื้อสินค้าเครื่องใช้อุปโภคบริโภคที่จำเป็น ปลูกบ้าน ซื้อที่ดิน แล้วมีเงินเหลือเพื่อการออมจำนวนมากขึ้น ดังนั้นหน่วยงานของรัฐ เอกชน หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรจัดให้มีหรือจัดทำมาตรการการส่งผู้แนะนำเกี่ยวกับการใช้จ่ายว่าควรใช้จ่ายอย่างไรจึงจะเหมาะสม ทั้งนี้เพื่อไม่ให้ครอบครัวของแรงงานไทยใช้จ่ายฟุ่มเฟือยโดยไม่ก่อให้เกิดประโยชน์ และควรสนับสนุนให้ครอบครัวของแรงงานไทยใช้เงินที่ส่งกลับมาเพื่อการผลิตให้มากขึ้น โดยใช้แรงจูงใจด้านการลดหย่อนภาษีหรืออื่นๆ ประกอบกับการให้ความรู้ทางด้านการตลาดและการลงทุนด้วย เช่น การอบรมทักษะ SME ซึ่งอาจเน้นไปที่การผลิตในภาคเกษตรหรือการแปรรูปผลิตภัณฑ์ทางการเกษตร เป็นต้น

1.7 คิดถึงบ้านและครอบครัว / เหนง เนื่องจากแรงงานต้องอยู่ห่างไกลจากครอบครัวเป็นเวลานาน จึงทำให้แรงงานรู้สึกเหงาและคิดถึงบ้าน ดังนั้นเพื่อเป็นการช่วยบรรเทาความเหงา ความคิดถึงบ้านให้แก่แรงงานไทยในต่างประเทศ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องที่จัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศควรมีบริการเกี่ยวกับสื่อเพื่อความบันเทิง เช่น วิทยุ วีซีดี เทปเพลง นิตยสาร ฯลฯ จัดกิจกรรมและสถานที่เพื่อการพบปะสังสรรค์แบบสร้างสรรค์ระหว่างหมู่แรงงานไทยด้วยกัน เน้นด้านการกีฬา บริการการศึกษาเพื่อเพิ่มทักษะฝีมือ มีบริการให้คำปรึกษาด้านกฎหมาย พร้อมทั้งมีหน่วยงานรับปรึกษาปัญหาต่างๆ ให้กับแรงงาน มีการจัดกิจกรรมในวันสำคัญทางศาสนาและวัฒนธรรมอย่างทั่วถึงและสม่ำเสมอ ทั้งนี้เพื่อให้แรงงานไทยรู้สึกผ่อนคลายและคลายความคิดถึงบ้าน ซึ่งจะเป็นการสนับสนุนนโยบายการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศของหน่วยงานของรัฐ เอกชน ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่อไป

1.8 ลำบากเรื่องภาษา / การสื่อสาร สภาพภูมิอากาศ อาหาร ที่พัก และขนบธรรมเนียมประเพณี ทั้งนี้เนื่องจากแรงงานไทยต้องเดินทางไปทำงานในต่างประเทศซึ่งมีขนบธรรมเนียมภาษา สภาพภูมิอากาศ อาหารการกิน แตกต่างจากที่อยู่ในประเทศไทย โดยที่แรงงานไทยจะต้องปรับตัวอย่างมาก ดังนั้นเพื่อให้ปัญหาในด้านนี้น้อยลงและเป็นประโยชน์สำหรับการตัดสินใจเดินทางไปทำงานในต่างประเทศของแรงงานไทย หน่วยงานของรัฐ เอกชน ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องที่จัดส่ง ควรกำหนดให้แรงงานไทยได้เรียนภาษา และควรจัดให้มีการปรับปรุงระบบการปฐมนิเทศแรงงานไทยที่ประสงค์จะเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ (อย่างน้อย 1 สัปดาห์ ก่อนการเดินทาง) โดยให้ เรียนรู้เรื่องกฎหมายที่สำคัญๆของประเทศปลายทางที่แรงงานไทยจะเดินทางไป วัฒนธรรมนิยมประเพณี อาหารการกิน พร้อม

ทั้งจัดทำคู่มือแจกให้แรงงานแยกเป็นรายประเทศสำหรับประเทศปลายทางเป็นหลัก ทั้งนี้เพื่อเป็นประโยชน์ในการปรับตัวของแรงงานไทยที่ต้องการไปทำงานในต่างประเทศ

1.9 ถูกโกงค่าแรง / ค่าทำงานล่วงเวลา ถูกรังแก / ถูกเหยียดหยามจากแรงงานชาติอื่น ถูกกดขี่ข่มเหงจากนายจ้าง และนายจ้างไม่ปฏิบัติตามสัญญา ดังนั้นเพื่อให้ปัญหาดังกล่าวลดน้อยลง และเป็นประโยชน์สำหรับแรงงานไทยผู้ตัดสินใจเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศ ควรที่จะมีการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการส่งแรงงานไปทำงานในต่างประเทศ ดังนี้

- 1) แรงงานไทยจะต้องมีรายได้เพิ่มขึ้นอย่างเหมาะสมและเป็นธรรมไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบเรื่องค่าจ้าง สิทธิประโยชน์ รวมทั้งได้รับเงินค่าตอบแทนคุ้มค่ากับการลงทุนไปทำงานในต่างประเทศ
- 2) แรงงานไทยจะต้องได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงานในด้านต่างๆเพื่อกลับมาใช้ประโยชน์ในประเทศ กล่าวคือ สถานประกอบการในต่างประเทศนั้นจะต้องเปรียบเสมือนเป็นแหล่งเทคโนโลยี และสถานฝึกฝีมือเพิ่มพูนทักษะให้แรงงานไทยมีมาตรฐานสูงขึ้นและเป็นที่ยอมรับในตลาดแรงงานต่างประเทศ
- 3) แรงงานไทยจะต้องมีคุณภาพชีวิตหรือมาตรฐานความเป็นอยู่ที่ดีลุล่วงกับความเจริญทางเศรษฐกิจของประเทศปลายทางที่เดินทางไปทำงาน เช่น การมีสุขภาพร่างกาย จิตใจที่ดี มีสุขอนามัยที่ดี ไม่ถูกกดขี่ข่มเหง ถูกจากแรงงานชาติอื่น และเมื่อแรงงานไทยเดินทางกลับประเทศแล้วจะต้องมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น นอกจากนี้ ควรให้มีการแก้ไขพระราชบัญญัติจัดหางานให้มีความเหมาะสมในการคุ้มครอง แรงงานมากขึ้น เน้นการติดตามมาตรฐานการจ้างงาน สำนักงานที่ประเทศปลายทางควรมีบทบาทมากขึ้นในการเรียกร้องสิทธิให้แรงงานไทยตามที่กฎหมายระบุ เช่น แรงงานไทยที่ผ่านการทดสอบฝีมือแรงงานจะต้องได้รับค่าจ้างสูงขึ้นและมากกว่าเดิม เป็นต้น

1.10 ปัญหาการไม่มีความรู้ด้านการนำเงินที่ได้จากการทำงานในต่างประเทศไปลงทุนให้เกิดประโยชน์และไม่สามารถนำประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานในต่างประเทศมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและสังคม ดังนั้นเพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในต่างประเทศ หน่วยงานของรัฐ เอกชน ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรจัดทำแผนและดำเนินการบูรณาการแรงงานที่เดินทางกลับจากทำงานในต่างประเทศเข้ากับระบบเศรษฐกิจและสังคมในประเทศไทย ในด้านเศรษฐกิจควรส่งเสริมและอบรมแรงงานไทยผู้ที่สนใจจะนำเงินทุนที่เก็บออมไว้มาลงทุนประกอบอาชีพอิสระให้ทำได้โดยประสบความสำเร็จ ควรมีนโยบายส่งเสริมให้แรงงานที่กลับมาได้นำทักษะฝีมือที่เรียนรู้มาจากต่างประเทศมาใช้กับงานในประเทศไทยและถ่ายทอดให้ผู้อื่น พร้อมทั้งมีนโยบายสนับสนุนให้แรงงานไทยที่กลับมาอาชีพที่มีรายได้ที่ดีพอสมควร เพื่อความเป็นปึกแผ่นมั่นคง เพื่อป้องกันไม่ให้แรงงานไทยต้องดิ้นรนกลับไปทำงานในต่างประเทศอีก ในด้านสังคม หน่วยงานที่จัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศควรส่งเสริมให้แรงงานไทยทั้งชายและหญิง ที่กลับมาจากการทำงานในต่างประเทศสามารถปรับตัวเข้ากับครอบครัวของตนได้ หลังจากที่ย่างเขินกันไป 1 – 2 ปี จัดให้มีกลไกที่ช่วยฟื้นฟูถ่ายทอดความรู้ให้กับสมาชิกในชุมชนได้ เพราะการที่ แรงงานไทยสามารถที่จะถ่ายทอดความรู้ให้กับชุมชนได้นั้นย่อมจะเป็นประโยชน์ต่อแรงงานไทยในเรื่องของการได้รับการยอมรับจากสังคมด้วย

2. จากผลการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเดินทางไปทำงานในประเทศเกาหลีใต้และประเทศไต้หวันของแรงงานไทย ตามสัญญาจ้างระยะสั้น พบว่า

2.1 ปัจจัยตั้ง ที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเดินทางไปทำงานในต่างประเทศของแรงงานไทยมากที่สุดได้แก่ ผลตอบแทนทางเศรษฐกิจ / รายได้ / ค่าตอบแทน สัญญาจ้าง / ระยะเวลาการจ้าง ตำแหน่งงาน บริษัทนายจ้าง ประเทศปลายทางที่เดินทางไป ประกอบกับนโยบายและมาตรการอำนวยความสะดวกและช่วยเหลือแรงงานไทยในต่างประเทศ ก็เป็นปัจจัยที่สำคัญที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเดินทางไปทำงานในต่างประเทศของแรงงานไทย ดังนั้นเพื่อเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานที่จัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศ ควรที่จะจัดให้มีการศึกษาตลาดแรงงานสำหรับแรงงานไทยในภาพรวมเพื่อที่จะนำมากำหนดเป็นนโยบายการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศให้ชัดเจน โดยการกำหนดประเภทของงาน ลักษณะของงานที่ทำ ระดับทักษะฝีมือของแรงงาน อัตราค่าจ้างผลตอบแทน สัญญาจ้าง / ระยะเวลาจ้าง รวมทั้งประเทศปลายทางที่แรงงานต้องการไปทำงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์อย่างมากในการเพิ่มปริมาณการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศให้กับหน่วยงานที่จัดส่ง ทั้งนี้เพราะนโยบายสามารถที่จะตอบสนองความต้องการของแรงงานได้เป็นอย่างดี

2.2 ปัจจัยผลึก ที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเดินทางไปทำงานในต่างประเทศของแรงงานไทยมากที่สุดได้แก่ การมีภาระหนี้สิน ผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ และว่างงานไม่มีงานทำ ดังนั้นเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจเดินทางไปทำงานในต่างประเทศของแรงงานไทย หน่วยงานของรัฐ เอกชน ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรที่จะส่งเสริมให้มีตลาดแรงงานในประเทศที่สามารถว่าจ้างแรงงานได้มากขึ้น เพื่อจำกัดภาวะฟุ้งฟิงตลาดแรงงานนอกประเทศ หน่วยงานดังกล่าวจึงควรที่จะหาตลาดแรงงานนอกประเทศ โดยร่วมมือกับกระทรวงอุตสาหกรรมและคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุนเพื่อให้มีการส่งเสริมการลงทุนของผู้ประกอบการที่ว่าจ้างแรงงานไทยในต่างประเทศให้ย้ายมาลงทุนในประเทศไทยและว่าจ้างแรงงานไทย โดยเฉพาะผู้ที่เคยทำงานเป็นลูกจ้างของผู้ประกอบการนายจ้างในต่างประเทศเดิม ทั้งนี้เป็นการช่วยลดต้นทุนในการจัดส่งให้กับหน่วยงานที่จัดส่งและเป็นประโยชน์ต่อแรงงานในเรื่องของค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงานในต่างประเทศของแรงงานไทย

3. จากผลการศึกษาความคาดหวังที่แรงงานไทยต้องการสำหรับการเดินทางในอนาคต ด้านบทบาทของรัฐ เอกชน ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ด้านเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ ด้านกระบวนการ / ขั้นตอนการให้บริการ ด้านอาคารสถานที่ / อุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงาน และด้านประเภทการให้บริการ ย่อมสะท้อนให้เห็นว่า แรงงานไทยมีความคาดหวังมากที่สุดเกี่ยวกับการเดินทางไปทำงานในอนาคต ในด้านบทบาทหน้าที่ของรัฐ เอกชน ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ด้านเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ ด้านกระบวนการ / ขั้นตอนการให้บริการ ด้านอาคารสถานที่ / อุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงาน และด้านประเภทของการให้บริการ ดังนั้นผู้บริหารจัดหางานหน่วยงานของรัฐ เอกชน ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจำเป็นต้องให้ความสำคัญในการนำมากำหนดเป็นนโยบายในการบริหารจัดการ ดังนี้

1) มุ่งมั่นที่จะกำหนดเป็นนโยบายในการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศ เพื่อสนับสนุนให้เกิดมาตรฐานคุณภาพตามความคาดหวังที่แรงงานไทยและผู้ที่เกี่ยวข้องจะเดินทางไปทำงานในต่างประเทศคาดหวังว่าจะได้รับ

2) มุ่งมั่นในการพัฒนากระบวนการจัดส่ง / ขั้นตอนการให้บริการ / ประเภทของการให้บริการ เพื่อสนับสนุนให้เกิดมาตรฐานที่ผู้บริหารหน่วยงานของรัฐ เอกชน ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ความคาดหวังว่าแรงงานไทยจะได้รับ

4. จากผลการศึกษาในเรื่องของรายได้และค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงานในประเทศเกาหลีใต้และประเทศไต้หวัน พบว่า ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงานในต่างประเทศของแรงงานไทยอยู่ในอัตราค่าบริการที่สูง ซึ่งโดยปกติแรงงานต้องทำงาน 6 – 12 เดือน จึงจะมีเงินเท่ากับค่าบริการการเดินทางที่ราคาประมาณ 130,000 – 160,000 บาท ดังนั้นเพื่อให้เกิดความคุ้มค่ากับเงินที่ลงทุนไป แรงงานไทยควรที่จะเดินทางไปทำงานในต่างประเทศที่มีสัญญาจ้างงาน / ระยะเวลาการจ้างงาน ที่นานกว่านี้ เพราะนั่นย่อมหมายถึงว่าแรงงานไทยจะได้รับค่าตอบแทนจากการเดินทางไปทำงานในต่างประเทศในอัตราที่สูงขึ้นกว่าเดิม

5. จากผลการศึกษา พบว่า ผลตอบแทนและค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงานในต่างประเทศนั้นมีความสัมพันธ์กับประเทศปลายทางที่แรงงานไทยเดินทางไป ซึ่งหมายความว่าผลตอบแทนจากการเดินทางไปทำงานในต่างประเทศแต่ละประเทศแตกต่างกัน ดังนั้นก่อนที่แรงงานไทยจะตัดสินใจเดินทางไปทำงานในต่างประเทศก็ควรที่จะศึกษาหาข้อมูลเกี่ยวกับผลตอบแทนทางเศรษฐกิจ ระยะเวลาการจ้างงานในประเทศปลายทางที่จะเดินทางไปทำงาน ในแต่ละประเทศให้ดีกว่าการตัดสินใจเดินทางไปทำงาน เพราะนั่นย่อมหมายความว่าความถึงผลตอบแทนทางเศรษฐกิจที่แรงงานไทยจะได้รับนั้นคุ้มค่ากับการลงทุนไปหรือไม่

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. เนื่องจากการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาเฉพาะความสัมพันธ์ของประเทศที่แรงงานไทยเดินทางไปทำงานกับผลตอบแทนที่แรงงานไทยได้รับจากการทำงานในประเทศเกาหลีใต้และประเทศไต้หวัน ตามสัญญาจ้างระยะสั้นเท่านั้น ซึ่งไม่ครอบคลุมผลตอบแทนที่แรงงานไทยได้รับตามความเป็นจริง ดังนั้น จึงควรศึกษาเพิ่มเติมในส่วนของความสัมพันธ์ของตำแหน่งที่แรงงานไทยเดินทางไปทำงานและระยะเวลาที่ทำงานในประเทศเกาหลีใต้และประเทศไต้หวันด้วย เพื่อจะได้ผลตอบแทนจากการเดินทางไปทำงานในประเทศเกาหลีใต้และประเทศไต้หวันใกล้เคียงกับความเป็นจริงมากขึ้น และเป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจของแรงงานไทยที่ต้องการเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ

2. เนื่องจากการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาเฉพาะผลตอบแทนที่คิดเป็นตัวเงินเท่านั้น ทำให้ได้ผลตอบแทนและค่าใช้จ่ายในของการเดินทางเฉพาะส่วนบุคคล ซึ่งไม่ครอบคลุมผลตอบแทนของการเดินทางที่ใกล้เคียงกับความเป็นจริง ดังนั้นจึงควรที่จะนำต้นทุนและผลตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินมาคิดรวมอยู่ในการศึกษาผลตอบแทนและค่าใช้จ่ายในของการเดินทางด้วย

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กนกพร มโนรัตน์. (2540) . สถานภาพทางเศรษฐกิจของแรงงานไทยหลังจากการทำงานต่างประเทศ : ศึกษาเปรียบเทียบตามประสบการณ์ประเทศที่ไป. วิทยานิพนธ์ วท.บ.(เศรษฐศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- กุศล สุนทรธาดา. (2543) . การย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทยในช่วงหลังวิกฤตเศรษฐกิจ. วิทยานิพนธ์ วท.บ. (เศรษฐศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม. (2542). สถิติจัดหางาน.
- กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม. (2540). การส่งเสริมแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชันตราการพิมพ์.
- กัลยา วาณิชยบัญชา. (2545). การใช้ SPSS for windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล. กรุงเทพฯ : ซี เค แอนด์ เอสไฟต์สตูดิโอ.
- _____. (2546). การวิเคราะห์สถิติ : สถิติเพื่อการตัดสินใจ : ฉบับปรับปรุงใหม่. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2541). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่7. กรุงเทพฯ : เทพเนรมิตรการพิมพ์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2538). วิธีทางสถิติสำหรับวิจัย. พิมพ์ครั้งที่2. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- บุญคง หันจาลิทธิ . (2540). เศรษฐศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่1.
- ประจัญพล ธีรเนตร. (2534). นโยบายส่งแรงงานไทยไปต่างประเทศ : ศึกษาเฉพาะกรณีส่งแรงงานไทยไปไต้หวัน. วิทยานิพนธ์ วท.บ. (เศรษฐศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- ประสิทธิ์ ตงยั้งศิริ.(2540)การวิเคราะห์และการประเมินโครงการ.กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา.
- ผกา จักรกริชกุล. (2542). ประสิทธิผลของมาตรการการส่งเสริมแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศตามนโยบายบรรเทาปัญหาการว่างงาน : ศึกษากรณีประเทศไต้หวัน.ภาคินพนธ์ (พัฒนาลังคม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- พรณศิริ พรหมพันธุ์.(2535).นโยบายต่างประเทศด้านแรงงานไทย.วิทยานิพนธ์ วท.บ.(เศรษฐศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.ถ่ายเอกสาร.
- พีระ ชัยชาญ.(2539).ความคิดเห็นทางการเมืองของคนงานไทยที่ไปทำงานในประเทศตะวันออกกลาง. วิทยานิพนธ์ วท.บ. (เศรษฐศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2538). เครื่องมือและวิธีการเก็บข้อมูลสำหรับการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 6 . สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

- ระวีวรรณ พันธุ์พานิช. (2541). *สถิติเพื่อการวิจัย*. กรุงเทพฯ : ภาควิชาการวัดผลและวิจัยการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วงศ์ จันทอง. (2537). *การส่งออกแรงงานไทย : อดีต ปัจจุบัน และอนาคต*. ฝ่ายวิจัยและพัฒนา กองวิชาการและแผนงาน กรมการจัดหางาน. ถ่ายเอกสาร.
- วัชรียา โตสงวน. (2537). *การเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ : ศึกษากรณีแรงงานไทยในสิงคโปร์*. วิทยานิพนธ์ วท.บ. (เศรษฐศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- วลัยพร อาสาพิทักษ์ประกิจ. (2532). *บทบาทของกรมแรงงานในการบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ*. ภาควิชา นิพนธ์ ศ.ม. (เศรษฐศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันพัฒนาบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ศรัณญา บุญภาคและเสาวภา ชัยมุสิก. (2528) .*แรงงานไทยในสิงคโปร์*. กรุงเทพฯ : เจ้าพระยาการพิมพ์. ถ่ายเอกสาร.
- ศิริพันธ์ ถาวรทิวังษ์. (2535). *ปัจจัยการอพยพระหว่างประเทศ*. วิทยานิพนธ์ วท.บ.(เศรษฐศาสตร์). กรุงเทพฯ : ภาควิชาสังคมวิทยา-มานุษยวิทยา คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ถ่ายเอกสาร.
- ศิริชัย พงษ์วิชัย.(2540). *การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม. (2540). *สถิติ รักษาเกียรติศักดิ์*. (2539). *การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS*. กรุงเทพฯ : สำนักคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุมาลี ปิตยานนท์. (2525). *ผลกระทบของการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ ตามสัญญาจ้างระยะสั้นของแรงงานไทยที่มีต่อเศรษฐกิจครัวเรือนและชุมชนชนบท* : กรณีศึกษาหมู่บ้านในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ วท.บ. (เศรษฐศาสตร์)กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- สุปราณี พงษ์ลิทธิศักดิ์. (2538). *สาเหตุและสภาพปัญหาของการตัดสินใจไปทำงานในไต้หวันของแรงงานไทย*. ภาควิชา นิพนธ์ (พัฒนสังคม) .กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- Hugo Graeme.1995.Illegal international migration in Asia. In : Cohen, Robin : 1995, The Cambridge Survey of World Migration, p.397-402. University Press, Cambridge.
- Kang Su Dol.1996. Thai migrant workers in South Korea. (Paper presented at The International Workshop on Thai Migrant Workers in South-East and East Asia, Bangkok.).

Nagayama Toshikashu.1996.Thai Migrant Laborers in Japan.(Paper presented at The International Workshop on Thai Migrant Workers in South-East and East Asia, Bangkok).

Pongsapich Amara.1986 , Migrant Workers to the Arab World — Thailand. A report Submitted to United Nations University , Bangkok , Chulalongkorn University Social Research Institute.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กิตติมา ลังษ์เกษม

คณบดีและอาจารย์ประจำภาควิชาเศรษฐศาสตร์
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ณัฐกา ตันสกุล

อาจารย์ประจำภาควิชาเศรษฐศาสตร์
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

อาจารย์ไมตรี อภิพัฒน์มนตรี

อาจารย์ประจำภาควิชาเศรษฐศาสตร์
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ภาคผนวก ข
จดหมายขอความร่วมมือในการวิจัย

ภาคผนวก ค

แบบสอบถาม

ผลตอบแทนทางเศรษฐกิจของการเดินทางไปทำงานในประเทศเกาหลีใต้
และประเทศไต้หวันของแรงงานไทย ตามสัญญาจ้างระยะสั้น

คำชี้แจง

- แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการทำสารนิพนธ์ หลักสูตรการเศรษฐ-ศาสตร์
มหาบัณฑิต สาขาเศรษฐศาสตรการจัดการ เรื่อง “ การวิเคราะห์ผลตอบแทนทางเศรษฐกิจ
ของการเดินทางไปทำงานในประเทศเกาหลีใต้ และประเทศไต้หวันตามสัญญาจ้างระยะสั้น ”
ซึ่งมีจุดมุ่งหมายในการศึกษาต้นทุนในการ -เดินทางและผลตอบแทนในการเดินทาง
- แบบสอบถาม ฉบับนี้แบ่งออกเป็น 6 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 สภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 สภาพปัญหาในการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเดินทางไปทำงาน

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับความคาดหวังในการเดินทางไปทำงานในอนาคต

ส่วนที่ 5 ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานและรายได้ที่ได้รับจากการทำงานในต่างประเทศ

ส่วนที่ 6 ข้อมูลเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายในการเดินทาง
- ข้อมูลต่างๆที่ได้รับจากท่านจะถูกเก็บเป็นความลับและจะนำไปวิเคราะห์ท่าผลสรุปในภาพรวม
ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการฝึกทักษะในการทำวิจัยและประเมินเป็นข้อมูลที่มีประโยชน์ต่อผู้ที่
จะเดินทางไปทำงานต่างประเทศ ตามสัญญาจ้างระยะสั้น รวมทั้งการบริหารจัดการของ รัฐ
เอกชน ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้ดียิ่งขึ้น ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความ
ร่วมมืออย่างดีเ็นในการตอบแบบสอบถาม และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

นางสาวกิตติมา ตู้อุ่นเนิน
นิสิตปริญญาโท สาขาเศรษฐศาสตร์การจัดการ
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

คำชี้แจง โปรดตอบแบบสอบถามโดยทำเครื่องหมาย 3 ลงในช่อง () และตอบคำถามในช่องว่างที่เว้นว่างไว้เกี่ยวกับตัวผู้เดินทางตามสภาพความเป็นจริง

ส่วนที่ 1 สภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ
() ชาย () หญิง
2. อายุ _____ ปี
3. สถานภาพสมรส
() โสด () สมรส () ม้าย
() หย่า () แยกกันอยู่
4. ระดับการศึกษาขั้นสูงสุด
() ประถมศึกษาตอนต้น
() ประถมศึกษาตอนปลาย
() มัธยมศึกษาตอนต้น
() มัธยมศึกษาตอนปลาย
()ปริญญาตรี
() อื่น ๆ (โปรดระบุ)
5. การประกอบอาชีพในปัจจุบัน
() ไม่ประกอบอาชีพ /ว่างงาน () ค้าขาย / กิจการส่วนตัว
() เกษตรกร (ทำนา,ทำสวน,ทำไร่) () รับจ้างทั่วไป / รับจ้างรายวันในภาคเกษตร
() รับจ้างทั่วไป / รับจ้างรายวันนอกภาคเกษตร () อื่นๆ (โปรดระบุ.....)
6. รายได้โดยเฉลี่ยต่อปี
() น้อยกว่า 50,000 บาท () 80,001 — 90,000 บาท
() 50,001 — 60,000 บาท () 90,001 — 100,000 บาท
() 60,001 — 70,000 บาท () มากกว่า 100,000 บาท
() 70,001 — 80,000 บาท

ส่วนที่ 2

สภาพปัญหาในการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ

คำชี้แจง กรุณาระบุระดับความมากน้อยของปัญหาที่ท่านพบก่อนการเดินทาง ระหว่างการทำงานและหลังกลับจากทำงานในต่างประเทศ โดยทำเครื่องหมาย 3 ลงในช่องว่าง

ลำดับ	ปัญหา	ระดับความมากน้อยของปัญหา				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1.	ก่อนการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ					
	1.1 เจ้าหน้าที่มีกริยาวาจาไม่สุภาพในการบริการ					
	1.2 เจ้าหน้าที่ไม่มีความรู้ความเข้าใจในระบบงาน					
	1.3 ไม่มีการติดตามผลเมื่อให้บริการไปแล้ว					
	1.4 ความล่าช้าในการดำเนินการจัดส่ง					
	1.5 ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการสูง					
	1.6 ไม่มีแหล่งเงินทุน/การขออนุมัติสินเชื่อลำบาก					
	1.7 ถูกหลอกลวงจากสายเถื่อน					
	1.8 เอกสารแนะนำขั้นตอนต่าง ๆ อ่านเข้าใจยาก					
	1.9 หลักฐานที่ใช้ประกอบการเดินทางมากเกินความจำเป็น					
	1.10 เอกสาร / แบบฟอร์มยากต่อการกรอกข้อความ					
2.	ระหว่างการทำงานในต่างประเทศ					
	2.1 ถูกกดขี่ข่มเหงจากนายจ้าง					
	2.2 นายจ้างไม่ปฏิบัติตามสัญญา					
	2.3 ถูกโกงค่าแรง / ค่าทำงานล่วงเวลา					
	2.4 ถูกรังแก/ดูถูกเหยียดหยามมาจากแรงงานชาติอื่น					
	2.5 คิดถึงบ้านและครอบครัว / เหนง					
	2.6 กลัวคู่ครองนอกใจ / ครอบครัวแตกแยก					
	2.7 กลัวคู่ครอง / ครอบครัวใช้จ่ายฟุ่มเฟือย					
	2.8 อาหาร, ที่พัก, การเดินทางไปทำงาน					
	2.9 ภาษา / การสื่อสาร					
	2.10 สภาพภูมิอากาศ					

ลำดับ	ปัญหา	ระดับความมากน้อยของปัญหา				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
3.	หลังจากเดินทางกลับจากการทำงานในต่างประเทศ					
	3.1 ขาดความเข้าใจในการขอคืนเงินหักฝาก					
	3.2 ระยะเวลาในการได้รับเงินหักฝากคืนช้ามาก					
	3.3 หลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไขที่บริษัทกำหนดมีความยุ่งยากทำให้เกิดความล่าช้าในการรับเงิน -คืน					
	3.4 ต้องเสียค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นในการติดตามเงินหักฝากคืน					
	3.5 ไม่มีความรู้ด้านการนำเงินที่ได้รับจากการทำงานในต่างประเทศไปลงทุนให้เกิดประโยชน์					
	3.6 รายได้ที่ได้จากการทำงานในต่างประเทศไม่เพียงพอกับภาระหนี้สินที่มี					
	3.7 ไม่ได้รับการยอมรับจากสังคม					
	3.8 ไม่สามารถนำประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานในต่างประเทศมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและสังคม					
	3.9 กลัวว่างงาน / ไม่มีงานทำ					
	3.10 กลัวไม่ได้รับทราบข้อมูลข่าวสารด้านแรงงาน					

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเดินทางไปทำงาน

คำชี้แจง กรุณาระบุระดับความมากน้อยของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเดินทางไปทำงานในประเทศเกาหลีใต้และประเทศไต้หวัน โดยทำเครื่องหมาย 3 ลงในช่องว่าง

ลำดับ	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเดินทาง	ระดับความมากน้อยของปัจจัย				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1.	ปัจจัยดึง					
	1.1 ผลตอบแทนทางเศรษฐกิจ / รายได้ / ค่าตอบแทน					
	1.2 ตำแหน่งงาน / ลักษณะของงานที่จะไปทำ					
	1.3 บริษัทนายจ้าง/ ความมีชื่อเสียงของบริษัทนายจ้าง					
	1.4 ประเทศปลายทางที่จะเดินทางไป					
	1.5 สัญญาจ้าง / ระยะเวลาการจ้าง					
	1.6 นโยบายและมาตรการอำนวยความสะดวกและช่วยเหลือแรงงานไทยในต่างประเทศ					
2.	ปัจจัยผลัก					
	2.1 ว่างงาน / ไม่มีงานทำ					
	2.2 ความยากจน					
	2.3 ผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ / ภัยแล้ง					
	2.4 มีภาระหนี้สิน					
	2.5 ต้องการพัฒนาฝีมือ / ต้องการประสบการณ์					
	2.6 ต้องการการยอมรับจากสังคม					

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับความคาดหวังที่ต้องการสำหรับการเดินทางในอนาคต

คำชี้แจง กรณาระบุระดับความมากน้อยของความคาดหวัง เกี่ยวกับ บทบาทของรัฐ เอกชน ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ด้านเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ ด้านกระบวนการ / ขั้นตอนการให้บริการด้านอาคารสถานที่ / อุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงาน การประชาสัมพันธ์ และประเภทของการให้บริการในการเดินทางไปทำงานในประเทศเกาหลีใต้ และประเทศไต้หวัน โดยทำเครื่องหมาย 3 ลงในช่องว่าง

ลำดับ	ความคาดหวังที่ต้องการในอนาคต	ระดับความมากน้อยของความคาดหวัง				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1.	<u>บทบาทของรัฐ เอกชน ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง</u>					
	1.1 คัดกรองช่วยเหลือแรงงานไทย เกี่ยวกับสภาพการจ้าง ค่าจ้าง และสวัสดิการต่าง ๆ					
	1.2 ลดขั้นตอนการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศให้มีความสะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้น					
	1.3 รักษาและขยายตลาดแรงงานในต่างประเทศ ที่มีแนวโน้มที่จะจ้างแรงงานไทย					
	1.4 ให้การคุ้มครองดูแลช่วยเหลือ ปกป้องผลประโยชน์ของแรงงานไทย ที่ทำงานอยู่ในต่างประเทศ เช่น การตั้งกองทุนเพื่อช่วยเหลือแรงงานไทยในต่างประเทศ					
	1.5 ลดค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงานในต่างประเทศให้อยู่ในอัตราที่เหมาะสมและเป็นธรรม					
	1.6 ดำเนินมาตรการลงโทษและดำเนินคดีกับสาย — นายหน้าจัดหางาน หรือ บริษัทจัดหางานอย่างเนียบขาด หากยังมีการเก็บค่าบริการและค่าใช้จ่ายเกินอัตราที่กำหนด					
	1.7 จัดหาสินเชื่อให้แรงงานไทยที่ต้องการเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ ในอัตราดอกเบี้ยต่ำและแรงงานไทยสามารถใช้บริการได้โดยสะดวก					
	1.8 ให้รัฐบาลเพิ่มจำนวนการจัดส่งคนงานไปทำงานต่างประเทศมากขึ้น เพื่อแทรกแซงอัตราค่าบริการและค่าใช้จ่ายของบริษัทจัดหางาน					

ลำดับ	ความคาดหวังที่ต้องการในอนาคต	ระดับความมากน้อยของความคาดหวัง				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
2.	1.9 มีข้อมูลข่าวสารจากหน่วยงานของรัฐที่แจ้งถึงแหล่งงานในต่างประเทศ ที่เป็นทางการและรับ-รองความถูกต้องให้กับแรงงานไทยที่ต้องการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ ทั้งนี้เพื่อป้องกัน การหลอกลวง จากสาย-นายหน้าเถื่อน					
	1.10 ให้มีความร่วมมือ และประสานงานเพื่อแก้ไขปัญหาแรงงานไทย ระหว่างหน่วยงาน ของรัฐ เอกชน ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง					
	2. ด้านเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ					
	2.1 เจ้าหน้าที่ที่มีความกระตือรือร้น ความสนใจเอาใจใส่และตั้งใจในการให้บริการ					
	2.2 เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความเข้าใจในระบบงานและข้อมูลในการให้บริการ / สามารถตอบปัญหาหรือให้คำแนะนำได้ถูกต้องชัดเจน					
	2.3 เจ้าหน้าที่มีกริยามารยาทและใช้วาจาสุภาพในการให้บริการ					
	2.4 เจ้าหน้าที่บริการด้วยความรวดเร็วถูกต้อง					
	2.5 เจ้าหน้าที่มีจำนวนเพียงพอต่อการให้บริการ					
	2.6 ได้รับบริการอย่างเสมอภาคจากเจ้าหน้าที่ เมื่อเปรียบเทียบกับผู้มาขอรับบริการคนอื่นๆ					
	2.7 เจ้าหน้าที่มีความตรงต่อเวลาในการนัดหมายเรื่องต่างๆ เช่น จัดส่งผู้สมัครงาน / การสัมภาษณ์ เป็นต้น					
3.	ด้านกระบวนการ / ขั้นตอนการให้บริการ					
	3.1 เอกสารแนะนำขั้นตอนต่าง ๆ อ่านเข้าใจง่ายและมีรายละเอียดเพียงพอ					

ลำดับ	ความคาดหวังที่ต้องการในอนาคต	ระดับความมากน้อยของความคาดหวัง				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
4.	3.2 เอกสาร / แบบฟอร์มง่ายต่อการกรอกข้อความ					
	3.3 หลักฐานที่ใช้ประกอบในการบริการจัดหางานมีความเหมาะสม ไม่มากเกินไปจนความจำเป็น					
	3.4 การจัดแฟ้มประวัติของผู้สมัคร เป็นระเบียบง่ายต่อการค้นหา					
	3.5 มีการติดตามผลเมื่อให้บริการแก่ผู้มาให้บริการไปแล้ว					
	ด้านอาคารสถานที่/อุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงาน					
	4.1 สำนักงานอยู่ในทำเลที่ตั้งที่เหมาะสม มีความสะดวกต่อการเดินทางมาติดต่อ					
	4.2 สถานที่สำหรับจอดรถเพียงพอ					
	4.3 ความสะอาดและความมีระเบียบของการจัดสำนักงาน					
	4.4 พื้นที่ให้บริการกว้างขวางสามารถรองรับผู้มาใช้บริการได้สะดวก					
	4.5 ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ เช่น น้ำ-ไฟฟ้า รวมทั้งห้องน้ำมีความสะอาดและเพียงพอ					
	4.6 ความเพียงพอของอุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงาน เช่น จัดปากกา ดินสอ โต๊ะ เก้าอี้ ไว้สำหรับผู้มาใช้บริการ					
	ประเภทการให้บริการ					
	6.1 แจ้งตำแหน่งงานว่างและการคัดเลือกผู้สมัครงานผ่านระบบคอมพิวเตอร์					
	6.2 บริการจัดนัดพบแรงงาน					
	6.3 บริการจัดหางานเคลื่อนที่					
6.	6.4 บริการจัดหางานทางไปรษณีย์					
	6.5 บริการจัดหางานด้วยระบบมาตรฐานสากล					

ส่วนที่ 5 ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานและรายได้ที่รับจากการทำงานในต่างประเทศ

คำชี้แจง กรุณาระบุข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานและรายได้ ก่อนเดินทางและระหว่างการทำงานในต่างประเทศ โดยทำเครื่องหมาย 3 ลงใน () ตามสภาพความเป็นจริง

1. ประเทศที่ท่านเดินทางไปทำงานล่าสุด
 - () ประเทศเกาหลี () ประเทศไต้หวัน
 - () อื่น ๆ (โปรดระบุ.....)
2. อาชีพประจำที่ท่านทำก่อนเดินทางไปทำงานต่างประเทศ
 - () ไม่ประกอบอาชีพ /ว่างงาน () ค้าขาย / กิจการส่วนตัว
 - () เกษตรกร (ทำนา, ทำสวน, ทำไร่) () รับจ้างทั่วไป / รับจ้างรายวันในภาคเกษตร
 - () รับจ้างทั่วไป / รับจ้างรายวันนอกภาคเกษตร () อื่นๆ (โปรดระบุ.....)
3. ก่อนเดินทางไปทำงานต่างประเทศ ท่านมีรายได้ประจำ (ค่าจ้าง / เงินเดือน / รายได้จากการประกอบอาชีพ ฯลฯ) เฉลี่ยปีละ
 - () น้อยกว่า 50,000 บาท () 70,001 – 80,000 บาท
 - () 50,001 – 60,000 บาท () 80,001 – 90,000 บาท
 - () 60,001 – 70,000 บาท () 90,001 – 100,000 บาท
 - () มากกว่า 100,000 บาท () อื่นๆ (โปรดระบุ.....)
4. ลักษณะงาน / ตำแหน่งงาน ที่ท่านไปทำในต่างประเทศ
 - () กรรมกร () อื่น ๆ (โปรดระบุ.....)
 - () งานโรงงาน
 - () งานฝีมือ (ช่างไม้, ช่างไม้, ช่างเหล็ก, ช่างเชื่อม, ช่างไฟฟ้า)
 - () งานด้านการเกษตร
5. ระยะเวลาที่ท่านทำงานอยู่ในต่างประเทศ นับตั้งแต่เริ่มเดินทางไปจนกระทั่งเดินทางกลับจากการทำงาน (กลับมาประเทศไทย) คิดเป็นระยะเวลา
 - () น้อยกว่า 12 เดือน / (1ปี) () 25 – 30 เดือน / (2-2.5 ปี)
 - () 13 – 18 เดือน / (1-1.5 ปี) () 30 – 36 เดือน / (2.5-3 ปี)
 - () 19 – 24 เดือน / (1.5-2 ปี)
 - () มากกว่า 36 เดือน (โปรดระบุ.....)
6. ขณะที่ท่านทำงานอยู่ในต่างประเทศ ท่านมีรายได้ประจำ จากการทำงาน (ไม่รวมค่าล่วงเวลา / เงินพิเศษต่างๆ) หลังหักภาษีแล้ว เฉลี่ยปีละ
 - () น้อยกว่า 100,000 บาท () 200,001 – 250,000 บาท
 - () 100,001 – 150,000 บาท () 250,001 – 300,000 บาท
 - () 150,001 – 200,000 บาท () มากกว่า 300,000 บาท

7. ในขณะที่ทำงานอยู่ในประเทศ ท่านมีรายได้พิเศษ / ค่าล่วงเวลา (โบนัส / โอที) นอกเหนือจากรายได้ประจำ หลังหักภาษีแล้ว เฉลี่ยปีละ

- | | |
|---|--|
| ☐ น้อยกว่า 5,000 บาท | ☐ 8,001 — 9,000 บาท |
| ☐ 5,001 — 6,000 บาท | ☐ 9,001 — 10,000 บาท |
| ☐ 6,001 — 7,000 บาท | ☐ มากกว่า 10,000 บาท |
| ☐ 7,001 — 8,000 บาท | ☐ อื่นๆ (โปรดระบุ.....) |

ส่วนที่ 6 ข้อมูลเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายในการเดินทาง

คำชี้แจง กรุณาระบุข้อมูลเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายในการเดินทาง โดยทำเครื่องหมาย 3 ลงใน () ตามสภาพความเป็นจริง

- ค่าใช้จ่ายที่เป็นตัวเงิน ที่ใช้สำหรับการเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ มาจากแหล่งใด

☐ เงินออม / เงินเก็บ	☐ เงินกู้ยืมจากนายทุน
☐ เงินบิดา มารดา	☐ เงินกู้ยืมจากสถาบันการเงิน / ธนาคาร
☐ เงินจากญาติพี่น้อง	☐ เงินอุดหนุนจากรัฐบาล
- ท่านเสีย ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง (ค่าที่พัก / ค่าพาหนะ) ตั้งแต่เริ่มมาติดต่อดำเนินงาน จนกระทั่งได้เดินทางไปทำงานต่างประเทศ เป็นจำนวนเงินโดยเฉลี่ย

☐ น้อยกว่า 3,000 บาท	☐ มากกว่า 5,000 บาท
☐ 3,000 — 5,000 บาท	☐ อื่นๆ (โปรดระบุ.....)
- ท่านเสีย ค่าใช้จ่ายในการขอวีซ่า / ทำหนังสือเดินทาง เป็นจำนวนเงินโดยเฉลี่ย

☐ น้อยกว่า 1,000 บาท	☐ 1,201 — 1,400 บาท
☐ 1,001 — 1,200 บาท	☐ มากกว่า 1,400 บาท
- ท่านเสีย ค่าใช้จ่ายที่เป็นอัตราค่าบริการการเดินทาง ไปทำงานต่างประเทศ เสียให้บริษัท / หน่วยงาน ที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการจัดส่ง (ไม่รวมค่าบริการนายหน้า / สาย) เป็นจำนวนเงิน โดยเฉลี่ย

☐ น้อยกว่า 100,000 บาท	☐ 160,001 — 180,000 บาท
☐ 100,001 — 120,000 บาท	☐ 180,001 — 200,000 บาท
☐ 120,001 — 140,000 บาท	☐ มากกว่า 200,000 บาท
☐ 140,001 — 160,000 บาท	
- ท่านเสีย ค่าใช้จ่ายที่เป็นค่าบริการนายหน้า / สาย เพื่อให้ให้นายหน้า / สาย ดำเนินการจัดส่งเป็นจำนวนเงิน โดยเฉลี่ย

☐ น้อยกว่า 10,000 บาท	☐ 15,001 — 20,000 บาท
☐ 10,001 — 15,000 บาท	☐ มากกว่า 20,000 บาท

6. ท่านเสียค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเดินทาง (ค่าเช่าใบที่, ค่าธรรมเนียมที่ดิน, ค่าเลื้อยทิม, ค่าตรวจโรค, ค่าทดสอบฝีมือแรงงาน, ค่าถ่ายรูป, ค่าเอกสาร ฯลฯ) ตั้งแต่เริ่มมาติดต่องานจนกระทั่งได้เดินทางไปทำงานเป็นจำนวนเงิน โดยเฉลี่ย

- | | |
|------------------------|------------------------|
| () น้อยกว่า 5,000 บาท | () 8,001 — 9,000 บาท |
| () 5,001 — 6,000 บาท | () 9,001 — 10,000 บาท |
| () 6,001 — 7,000 บาท | () มากกว่า 10,000 บาท |
| () 7,001 — 8,000 บาท | |

7. ในขณะที่ท่านทำงานในต่างประเทศ ท่านเสียค่าใช้จ่ายสำหรับที่พักอาศัย เป็นจำนวนเงิน โดยเฉลี่ย

- | | |
|--------------------------------|-------------------------------|
| () น้อยกว่า 2,000 บาท / เดือน | () 4,001 — 5,000 บาท / เดือน |
| () 2,001 — 3,000 บาท / เดือน | () มากกว่า 5,000 บาท / เดือน |
| () 3,001 - 4,000 บาท / เดือน | () อื่น ๆ (โปรดระบุ.....) |

8. ในขณะที่ท่านทำงานในต่างประเทศ ท่านเสียค่าใช้จ่ายสำหรับค่าเสื้อผ้าและเครื่อง แต่งกาย ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เป็นจำนวนเงินโดยเฉลี่ย

- | | |
|--------------------------------|-------------------------------|
| () น้อยกว่า 2,000 บาท / เดือน | () 4,001 — 5,000 บาท / เดือน |
| () 2,001 — 3,000 บาท / เดือน | () มากกว่า 5,000 บาท / เดือน |
| () 3,001 - 4,000 บาท / เดือน | () อื่น ๆ (โปรดระบุ.....) |

9. ในขณะที่ท่านทำงานในต่างประเทศ ท่านเสียค่าใช้จ่ายสำหรับค่าอาหารและเครื่องดื่ม เป็นจำนวนเงิน โดยเฉลี่ย

- | | |
|--------------------------------|-------------------------------|
| () น้อยกว่า 2,000 บาท / เดือน | () 4,001 — 5,000 บาท / เดือน |
| () 2,001 — 3,000 บาท / เดือน | () มากกว่า 5,000 บาท / เดือน |
| () 3,001 - 4,000 บาท / เดือน | () อื่น ๆ (โปรดระบุ.....) |

10. ในขณะที่ท่านทำงานในต่างประเทศ ท่านเสียค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาล (ค่ายา, ค่าตรวจโรค, ค่าตรวจสุขภาพ ฯลฯ) ในระหว่างการทำงาน เป็นจำนวนเงิน โดยเฉลี่ย

- | | |
|--------------------------------|-------------------------------|
| () น้อยกว่า 2,000 บาท / เดือน | () 4,001 — 5,000 บาท / เดือน |
| () 2,001 — 3,000 บาท / เดือน | () มากกว่า 5,000 บาท / เดือน |
| () 3,001 - 4,000 บาท / เดือน | () อื่น ๆ (โปรดระบุ.....) |

11. ในขณะที่ท่านทำงาน ท่านเสีย ค่าใช้จ่ายให้กับกิจกรรมการพักผ่อนต่าง ๆ (ดูภาพยนตร์, ชมดนตรี, ท่องเที่ยว, ซ้อมปิ้ง ฯลฯ) เป็นจำนวนเงิน โดยเฉลี่ย

- | | |
|--------------------------------|-------------------------------|
| () น้อยกว่า 2,000 บาท / เดือน | () 4,001 — 5,000 บาท / เดือน |
| () 2,001 — 3,000 บาท / เดือน | () มากกว่า 5,000 บาท / เดือน |
| () 3,001 - 4,000 บาท / เดือน | () อื่น ๆ (โปรดระบุ.....) |

12. ในขณะที่ท่านทำงาน ท่านได้เสีย ค่าใช้จ่ายอื่นๆ นอกเหนือจากรายจ่ายข้างต้น (ค่าต่อสัญญาจ้าง, ค่าอบรม, ค่าภาษีรายได้ ฯลฯ) เป็นจำนวนเงินโดยเฉลี่ย
- () น้อยกว่า 5,000 บาท / ปี () 8,001 – 9000 บาท / ปี
- () 5,001 – 6,000 บาท / ปี () 9,001 – 10,000 บาท / ปี
- () 6,001 – 7,000 บาท / ปี () มากกว่า 10,000 บาท / ปี
- () 7,001 – 8,000 บาท / ปี
13. กรณีที่ท่านไม่ได้นำเงินไปใช้ในการเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ ท่านจะนำเงินทุนนั้นไปใช้ทำอะไร
- () ผักออมทรัพย์ () ปล่อยก / ให้กู้
- () ผักประจำ () อื่น ๆ (โปรดระบุ.....)
14. เงินที่ท่านใช้ในการเดินทางไปทำงาน ท่านกู้ยืมมาหรือไม่
- () กู้ () ไม่ได้กู้ (ข้ามไปตอบข้อ 19)
15. กรณีที่ท่านกู้เงินมาใช้ในการเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ ท่านจ่ายดอกเบี้ยเงินกู้ร้อยละ
- () น้อยกว่า 10 บาท / ปี () 14 – 15 บาท / ปี
- () 11 – 12 บาท / ปี () มากกว่า 15 บาท / ปี
- () 13 – 14 บาท / ปี () อื่น ๆ (โปรดระบุ.....)
16. กรณีที่ท่านกู้เงินมาใช้ในการเดินทางไปทำงานในต่างประเทศท่านจ่ายค่าบริการดำเนินการขอสินเชื่อ เป็นจำนวนเงินโดยเฉลี่ย
- () น้อยกว่า 5,000 บาท () 15,001 – 20,000 บาท
- () 5,001 – 10,000 บาท () มากกว่า 20,000 บาท
- () 10,001 – 15,000 บาท () อื่น ๆ (โปรดระบุ.....)
17. กรณีที่ท่านกู้เงินมา ท่านคิดว่า รายได้ที่ท่านได้รับจากการไปทำงานในต่างประเทศนั้น สามารถปลดปล่อยหนี้สิน ได้เพียงพอหรือไม่
- () เพียงพอ () ไม่เพียงพอ
18. ระยะเวลาในการปลดปล่อยหนี้สินของท่าน โดยเฉลี่ย
- () น้อยกว่า 6 เดือน () 13 – 18 เดือน
- () 6 – 12 เดือน () มากกว่า 18 เดือน
19. ท่านคิดว่าการเดินทางไปทำงานในต่างประเทศให้ผลตอบแทนที่คุ้มค่ากับการลงทุนหรือไม่
- () คุ้มค่า () ไม่คุ้มค่า (เพราะ.....)

ขอขอบพระคุณสำหรับความกรุณาของท่านในการตอบแบบสอบถาม

กิตติมา ตู๋สูงเนิน

(ผู้วิจัย)

ภาคผนวก ง
แบบทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ภาคผนวก จ
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล (เพิ่มเติม)

ตาราง ... ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัญหาในการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ และความคาดหวังที่ต้องการสำหรับการเดินทางในอนาคต จำแนกตามเพศ

	เพศ			
	ชาย		หญิง	
	N =301		N =29	
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D
สภาพปัญหาในการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ				
ก่อนการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ	3.31	0.27	3.22	0.16
ระหว่างการทำงานในต่างประเทศ	3.50	0.18	3.40	0.18
หลังจากเดินทางกลับจากการทำงานในต่างประเทศ	2.99	0.14	3.06	0.14
รวม	3.27	0.14	3.23	0.09
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเดินทางไปทำงานต่างประเทศ				
ปัจจัยตั้ง	4.29	0.36	3.87	0.26
ปัจจัยผลึก	3.58	0.23	3.61	0.30
รวม	3.94	0.21	3.74	0.23
คาดหวังที่ต้องการในอนาคต				
ด้านบทบาทของรัฐ เอกชน ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	4.94	0.14	4.73	0.26
ด้านเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ	4.86	0.28	4.61	0.29
ด้านกระบวนการ / ขั้นตอนการให้บริการ	4.92	0.17	4.66	0.28
ด้านอาคารสถานที่ / อุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงาน	4.85	0.27	4.52	0.27
ประเภทการให้บริการ	4.87	0.21	4.63	0.25
รวม	4.89	0.16	4.64	0.19

จากตาราง พบว่า สภาพปัญหาในการเดินทางไปทำงานต่างประเทศของผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย และเพศหญิง โดยรวม มีค่าเฉลี่ย 3.27 และ 3.23

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเดินทางไปทำงานต่างประเทศของผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายและเพศหญิง โดยรวม มีค่าเฉลี่ย 3.94 และ 3.74

ความคาดหวังที่ต้องการในอนาคตของผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย และเพศหญิง มีค่าเฉลี่ย 4.89 และ 4.64

ตาราง ... ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัญหาในการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ และความคาดหวังที่ต้องการสำหรับการเดินทางในอนาคต จำแนกตามอายุ

	อายุ							
	ไม่เกิน 30 ปี		31 — 35 ปี		36 - 40 ปี		41 ปีขึ้นไป	
	N=13		N=53		N=213		N=51	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
สภาพปัญหาในการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ								
ก่อนการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ	3.14	0.22	3.24	0.20	3.33	0.27	3.28	0.30
ระหว่างการทำงานในต่างประเทศ	3.40	0.20	3.45	0.18	3.52	0.17	3.46	0.17
หลังจากเดินทางกลับจากการทำงานในต่างประเทศ	3.08	0.16	3.00	0.14	2.99	0.13	2.99	0.16
รวม	3.21	0.13	3.23	0.10	3.28	0.14	3.24	0.15
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเดินทางไปทำงานต่างประเทศ								
ปัจจัยดี	3.88	0.34	4.06	0.37	4.32	0.36	4.28	0.35
ปัจจัยผล	3.55	0.28	3.57	0.23	3.59	0.24	3.58	0.22
รวม	3.72	0.25	3.81	0.22	3.95	0.21	3.93	0.19
ความคาดหวังที่ต้องการในอนาคต								
ด้านบทบาทของรัฐ เอกชน ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	4.71	0.26	4.84	0.22	4.95	0.13	4.92	0.16
ด้านเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ	4.55	0.25	4.69	0.29	4.89	0.28	4.84	0.24
ด้านกระบวนการ / ขั้นตอนการให้บริการ	4.57	0.35	4.79	0.25	4.95	0.13	4.89	0.17
ด้านอาคารสถานที่ / อุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงาน	4.54	0.40	4.71	0.31	4.87	0.26	4.81	0.25
ประเภทการให้บริการ	4.63	0.23	4.72	0.28	4.89	0.19	4.87	0.19
รวม	4.61	0.23	4.77	0.22	4.91	0.15	4.87	0.16

จากตาราง สภาพปัญหาในการเดินทางไปทำงานในต่างประเทศของผู้ตอบแบบสอบถามเมื่อจำแนกตามช่วงอายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุระหว่าง 36 — 40 ปี มีสภาพปัญหาในการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ โดยรวมมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28 รองลงมาคืออายุ 41 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ย 3.24 อายุ 31 — 35 ปี มีค่าเฉลี่ย 3.23 และอายุไม่เกิน 30 ปี มีค่าเฉลี่ย 3.21 ตามลำดับ

ปัจจัยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเดินทางไปทำงานต่างประเทศของผู้ตอบแบบสอบถามเมื่อจำแนกตามช่วงอายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุอยู่ระหว่าง 36 — 40 ปี มีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการ

ตัดสินใจเดินทางไปทำงานต่างประเทศโดยรวมมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 รองลงมามีอายุ 41 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ย 3.93 อายุ 31 – 35 ปี มีค่าเฉลี่ย 3.81 และอายุไม่เกิน 30 ปี มีค่าเฉลี่ย 3.72 ตามลำดับ

ความคาดหวังที่ต้องการในอนาคตของผู้ตอบแบบสอบถามเมื่อจำแนกตามช่วงอายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุอยู่ระหว่าง 36 – 40 ปี มีความคาดหวังที่ต้องการในอนาคตโดยรวมมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.87 รองลงมามีอายุ 41 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ย 4.87 อายุ 31 – 35 ปี มีค่าเฉลี่ย 4.77 และอายุไม่เกิน 30 ปี มีค่าเฉลี่ย 4.61 ตามลำดับ

ตาราง ... ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัญหาในการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ และความคาดหวังที่ต้องการสำหรับการเดินทางในอนาคต จำแนกตามสถานภาพสมรส

	สถานภาพสมรส							
	โสด		หย่า		สมรส		แยกกันอยู่	
	N = 9		N = 8		N = 309		N = 4	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
สภาพปัญหาในการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ								
ก่อนการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ	3.33	0.23	3.28	0.32	3.30	0.27	3.28	0.05
ระหว่างการทำงานในต่างประเทศ	3.50	0.18	3.48	0.20	3.50	0.18	3.38	0.17
หลังจากเดินทางกลับจากการทำงานในต่างประเทศ	3.09	0.16	3.01	0.14	2.99	0.14	3.03	0.10
รวม	3.31	0.08	3.25	0.20	3.26	0.14	3.23	0.04
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเดินทางไปทำงานต่างประเทศ								
ปัจจัยดี	4.00	0.37	4.23	0.50	4.27	0.37	3.83	0.00
ปัจจัยหลัก	3.52	0.15	3.56	0.22	3.59	0.24	3.83	0.19
รวม	3.76	0.22	3.90	0.25	3.93	0.22	3.83	0.10
ความคาดหวังที่ต้องการในอนาคต								
ด้านบทบาทของรัฐ เอกชน ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	4.81	0.22	4.90	0.18	4.93	0.16	4.73	0.25
ด้านเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ	4.63	0.30	4.82	0.26	4.84	0.28	4.57	0.31
ด้านกระบวนการ / ขั้นตอนการให้บริการ	4.60	0.33	4.90	0.11	4.91	0.18	4.85	0.30
ด้านอาคารสถานที่ / อุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงาน	4.63	0.30	4.75	0.38	4.83	0.28	4.50	0.24
ประเภทการให้บริการ	4.62	0.27	4.78	0.31	4.86	0.21	4.65	0.30
รวม	4.69	0.25	4.85	0.17	4.88	0.18	4.66	0.10

จากตาราง สภาพปัญหาในการเดินทางไปทำงานในต่างประเทศโดยรวมของผู้ตอบแบบสอบถามเมื่อจำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพโสด มีสภาพปัญหาในการเดินทางไปทำงานในต่างประเทศมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31 รองลงมาคือสถานภาพ สมรส มีค่าเฉลี่ย 3.26 หย่า มีค่าเฉลี่ย 3.25 และแยกกันอยู่ มีค่าเฉลี่ย 3.23 ตามลำดับ

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเดินทางไปทำงานต่างประเทศโดยรวม ของผู้ตอบแบบสอบถามเมื่อจำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพสมรส มีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการ

ตัดสินใจเดินทางไปทำงานต่างประเทศมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 3.93 รองลงมาคือ หย่า มีค่าเฉลี่ย 3.90 แยกกันอยู่ มีค่าเฉลี่ย 3.83 และโสด มีค่าเฉลี่ย 3.76 ตามลำดับ

ความคาดหวังที่ต้องการในอนาคต โดยรวมของผู้ตอบแบบสอบถาม เมื่อจำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพ สมรส มีความคาดหวังที่ต้องการในอนาคต โดยรวม มากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.88 รองลงมาคือ หย่า มีค่าเฉลี่ย 4.85 โสด มีค่าเฉลี่ย 4.69 และแยกกันอยู่ มีค่าเฉลี่ย 4.66 ตามลำดับ

ตาราง ... ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัญหาในการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ และความคาดหวังที่ต้องการสำหรับการเดินทางในอนาคต จำแนกตามระดับการศึกษา

	ระดับการศึกษา			
	ประถมศึกษาตอนปลาย		มัธยมศึกษาตอนต้น	
	N =300		N =30	
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D
สภาพปัญหาในการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ				
ก่อนการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ	3.31	0.27	3.24	0.25
ระหว่างการทำงานในต่างประเทศ	3.50	0.18	3.44	0.16
หลังจากเดินทางกลับจากการทำงานในต่างประเทศ	2.99	0.14	3.04	0.14
รวม	3.27	0.14	3.24	0.12
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเดินทางไปทำงานต่างประเทศ				
ปัจจัยตั้ง	4.28	0.36	3.93	0.33
ปัจจัยผลึก	3.59	0.23	3.54	0.24
รวม	3.94	0.21	3.73	0.19
คาดหวังที่ต้องการในอนาคต				
ด้านบทบาทของรัฐ เอกชน ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	4.93	0.15	4.77	0.22
ด้านเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ	4.86	0.28	4.63	0.23
ด้านกระบวนการ / ขั้นตอนการให้บริการ	4.92	0.18	4.73	0.27
ด้านอาคารสถานที่ / อุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงาน	4.84	0.28	4.66	0.32
ประเภทการให้บริการ	4.87	0.20	4.63	0.29
รวม	4.89	0.17	4.70	0.19

จากตาราง สภาพปัญหาในการเดินทางไปทำงานในต่างประเทศโดยรวมของผู้ตอบแบบสอบถาม เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาระดับประถมศึกษาตอนปลาย มีค่าเฉลี่ย 3.27 ระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น มีค่าเฉลี่ย 3.24

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเดินทางไปทำงานต่างประเทศโดยรวม ของผู้ตอบแบบสอบถามเมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาระดับประถมศึกษาตอนปลาย มีค่าเฉลี่ย 3.94 ระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น มีค่าเฉลี่ย 3.73

ความคาดหวังที่ต้องการในอนาคต โดยรวมของผู้ตอบแบบสอบถาม เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาระดับประถมศึกษาตอนปลาย มีค่าเฉลี่ย 4.89 ระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น มีค่าเฉลี่ย 4.70

ตาราง ... ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัญหาในการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ และความคาดหวังที่ต้องการสำหรับการเดินทางในอนาคต จำแนกตามการประกอบอาชีพในปัจจุบัน

	การประกอบอาชีพในปัจจุบัน							
	เกษตรกร		รับจ้างทั่วไป / รับจ้างรายวันนอก ภาคเกษตร		ค้าขาย / กิจการ ส่วนตัว		รับจ้างทั่วไป / รับจ้างรายวันใน ภาคเกษตร	
	N = 250		N = 16		N = 60		N = 4	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
สภาพปัญหาในการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ								
ก่อนการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ	3.31	0.27	3.16	0.17	3.34	0.26	3.13	0.24
ระหว่างการทำงานในต่างประเทศ	3.49	0.18	3.40	0.18	3.54	0.16	3.18	0.13
หลังจากเดินทางกลับจากการทำงานในต่างประเทศ	2.99	0.14	3.07	0.17	2.98	0.15	3.03	0.17
รวม	3.26	0.14	3.21	0.10	3.29	0.14	3.11	0.16
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเดินทางไปทำงานต่างประเทศ								
ปัจจัยดี	4.27	0.36	3.86	0.27	4.31	0.39	3.96	0.37
ปัจจัยผล	3.59	0.25	3.51	0.22	3.60	0.17	3.75	0.22
รวม	3.93	0.22	3.69	0.14	3.95	0.21	3.85	0.28
ความคาดหวังที่ต้องการในอนาคต								
ด้านบทบาทของรัฐ เอกชน ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	4.93	0.16	4.73	0.25	4.94	0.15	4.98	0.05
ด้านเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ	4.83	0.30	4.65	0.20	4.89	0.21	4.82	0.36
ด้านกระบวนการ / ขั้นตอนการให้บริการ	4.92	0.16	4.58	0.32	4.92	0.16	4.55	0.44
ด้านอาคารสถานที่ / อุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงาน	4.84	0.27	4.64	0.34	4.83	0.29	4.42	0.32
ประเภทการให้บริการ	4.87	0.21	4.68	0.23	4.86	0.22	4.65	0.19
รวม	4.88	0.18	4.66	0.21	4.90	0.16	4.74	0.23

จากตาราง สภาพปัญหาในการเดินทางไปทำงานในต่างประเทศโดยรวมของผู้ตอบแบบสอบถามเมื่อจำแนกตามการประกอบอาชีพในปัจจุบัน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่ประกอบอาชีพค้าขาย / กิจการส่วนตัว มีสภาพปัญหาเดินทางไปทำงานในต่างประเทศโดยรวมมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 3.29 รองลงมาคือเกษตรกร มีค่าเฉลี่ย 3.26 รับจ้างทั่วไป / รับจ้างรายวันนอกภาคเกษตร มีค่าเฉลี่ย 3.21 และรับจ้างทั่วไป / รับจ้างรายวันในภาคเกษตร มีค่าเฉลี่ย 3.11 ตามลำดับ

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเดินทางไปทำงานต่างประเทศโดยรวม ของผู้ตอบแบบสอบถามเมื่อจำแนกตามการประกอบอาชีพในปัจจุบัน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่ประกอบอาชีพค้าขาย / กิจการส่วนตัว มีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเดินทางไปทำงานต่างประเทศมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 3.95 รองลงมาคือ เกษตรกร มีค่าเฉลี่ย 3.93 รับจ้างทั่วไป / รับจ้างรายวันในภาคเกษตร มีค่าเฉลี่ย 3.85 และรับจ้างทั่วไป / รับจ้างรายวันนอกภาคเกษตร มีค่าเฉลี่ย 3.69 ตามลำดับ

ความคาดหวังที่ต้องการในอนาคต โดยรวมของผู้ตอบแบบสอบถาม เมื่อจำแนกตามการประกอบอาชีพในปัจจุบัน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่ประกอบอาชีพค้าขาย / ธุรกิจส่วนตัวมีความคาดหวังที่ต้องการในอนาคต โดยรวม มากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.90 รองลงมาคือ เกษตรกร มีค่าเฉลี่ย 4.88 รับจ้างทั่วไป / รับจ้างรายวันในภาคเกษตร มีค่าเฉลี่ย 4.74 และรับจ้างทั่วไป / รับจ้างรายวันนอกภาคเกษตร มีค่าเฉลี่ย 4.66 ตามลำดับ

ตาราง ... ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัญหาในการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ และความคาดหวังที่ต้องการสำหรับการเดินทางในอนาคต จำแนกตามรายได้โดยเฉลี่ยต่อปี

	รายได้โดยเฉลี่ยต่อปี									
	50,001 -		60,001 -		70,001 -		80,001 -		90,001 -	
	60,000 บาท		70,000 บาท		80,000 บาท		90,000 บาท		100,000 บาท	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
สภาพปัญหาในการเดินทางไป										
ทำงานต่างประเทศ										
ก่อนการเดินทางไปทำงาน	3.15	0.23	3.23	0.20	3.27	0.27	3.31	0.28	3.34	0.24
ต่างประเทศ										
ระหว่างการทำงานใน	3.27	0.23	3.42	0.14	3.51	0.17	3.50	0.17	3.51	0.20
ต่างประเทศ										
หลังจากเดินทางกลับจากการ	3.00	0.14	3.02	0.14	2.97	0.14	2.99	0.14	3.02	0.15
ทำงานในต่างประเทศ										
รวม	3.14	0.17	3.23	0.11	3.25	0.13	3.27	0.14	3.29	0.14
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ										
เดินทางไปทำงานต่างประเทศ										
ปัจจัยดี	3.86	0.34	3.97	0.36	4.30	0.38	4.29	0.36	4.22	0.36
ปัจจัยผล	3.64	0.25	3.53	0.20	3.62	0.29	3.56	0.22	3.65	0.21
รวม	3.75	0.27	3.75	0.19	3.96	0.25	3.92	0.21	3.93	0.18
ความคาดหวังที่ต้องการใน										
อนาคต										
ด้านบทบาทของรัฐ เอกชน	4.80	0.29	4.83	0.24	4.92	0.17	4.94	0.14	4.91	0.17
ตลอดจนหน่วย งานที่เกี่ยวข้อง										
ด้านเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ	4.79	0.30	4.71	0.29	4.82	0.28	4.87	0.29	4.81	0.28
ด้านกระบวนการ / ขั้นตอนการ	4.50	0.43	4.82	0.27	4.92	0.18	4.92	0.17	4.89	0.19
ให้บริการ										
ด้านอาคารสถานที่ / อุปกรณ์	4.44	0.27	4.70	0.32	4.87	0.28	4.84	0.27	4.80	0.29
เครื่องใช้สำนักงาน										
ประเภทการให้บริการ	4.63	0.15	4.76	0.22	4.88	0.23	4.86	0.22	4.85	0.20
รวม	4.67	0.25	4.77	0.24	4.88	0.19	4.89	0.16	4.86	0.17

จากตาราง สภาพปัญหาในการเดินทางไปทำงานในต่างประเทศโดยรวมของผู้ตอบแบบสอบถามเมื่อจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อปี พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ย 90,001 – 100,000 สภาพปัญหาในการเดินทางไปทำงานในต่างประเทศโดยรวมมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 3.29 รองลงมาคือ 80,001 – 90,000 บาท มีค่าเฉลี่ย 3.27 80,001 – 90,000 บาท มีค่าเฉลี่ย 3.25 70,001 – 80,000 บาท มีค่าเฉลี่ย 3.23 และ 50,001 – 60,000 บาท มีค่าเฉลี่ย 3.14 ตามลำดับ

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเดินทางไปทำงานต่างประเทศโดยรวม ของผู้ตอบแบบสอบถามเมื่อจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อปี พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ย 70,001 – 80,000 มีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเดินทางไปทำงานต่างประเทศโดยรวมมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 3.96 รองลงมาคือ 90,001 – 100,000 บาท มีค่าเฉลี่ย 3.93 80,001 – 90,000 บาท มีค่าเฉลี่ย 3.92 และ 70,001 – 80,000 บาท กับ 50,001 – 60,000 บาท มีค่าเฉลี่ย 3.75 ตามลำดับ

ความคาดหวังที่ต้องการในอนาคต โดยรวมของผู้ตอบแบบสอบถาม เมื่อจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อปี พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ย 80,001 – 90,000 มีความคาดหวังที่ต้องการในอนาคตโดยรวมมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.89 รองลงมาคือ 70,001 – 80,000 บาท มีค่าเฉลี่ย 4.88 90,001 – 100,000 บาท มีค่าเฉลี่ย 4.86 60,001 – 70,000 บาท มีค่าเฉลี่ย 4.77 และ 50,001 – 60,000 บาท มีค่าเฉลี่ย 4.67 ตามลำดับ

ตาราง ... แสดงค่าเฉลี่ย และความเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพปัญหาในการเดินทางไปทำงาน
ต่างประเทศ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเดินทางไปทำงานต่างประเทศ และ
ความคาดหวังที่ต้องการในอนาคต
รายด้านและโดยรวม

	$\bar{X}$	S.D.	แปลความหมาย
สภาพปัญหาในการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ			
ก่อนการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ	3.30	.265	ปานกลาง
ระหว่างการทำงานใน ต่างประเทศ	3.49	.178	มาก
หลังจากเดินทางกลับจากการทำงานในต่างประเทศ	2.99	.140	ปานกลาง
รวม	3.26	.136	ปานกลาง
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเดินทางไปทำงานต่างประเทศ			
ปัจจัยตั้ง	4.25	.374	มาก
ปัจจัยผลัก	3.58	.235	มาก
รวม	3.92	.218	มาก
ความคาดหวังที่ต้องการในอนาคต			
ด้านบทบาทของรัฐ เอกชน ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	4.92	.166	มากที่สุด
ด้านเจ้าหน้าที่ผู้ ให้บริการ	4.83	.287	มากที่สุด
ด้านกระบวนการ / ขั้นตอนการให้บริการ	4.90	.194	มากที่สุด
ด้านอาคารสถานที่ / อุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงาน	4.82	.286	มากที่สุด
ประเภทการให้บริการ	4.85	.220	มากที่สุด
รวม	4.87	.180	มากที่สุด

จากตาราง พบว่า สภาพปัญหาในการเดินทางไปทำงานต่างประเทศที่มีปัญหามากที่สุด ได้แก่
สภาพปัญหาระหว่างการทำงานใน ต่างประเทศ มีค่าเฉลี่ย 3.49 รองลงมาคือสภาพปัญหาก่อนการเดินทาง
ไปทำงานต่างประเทศ มีค่าเฉลี่ย 3.30 และสภาพปัญหาหลังจากเดินทางกลับจากการทำงานในต่างประเทศ
มีค่าเฉลี่ย 2.99 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาสภาพปัญหาในการเดินทางไปทำงานในต่างประเทศโดยรวม อยู่
ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.26

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเดินทางไปทำงานต่างประเทศ ด้านปัจจัยตั้ง มีค่าเฉลี่ย 4.25 และ
ด้านปัจจัยผลัก มีค่าเฉลี่ย 3.58 เมื่อพิจารณาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเดินทางไปทำงานต่างประเทศ
โดยรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.92

ความคาดหวังที่ต้องการในอนาคตที่มีความคาดหวังมากที่สุด ได้แก่ ด้านบทบาทของรัฐ เอกชน ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง มีค่าเฉลี่ย 4.92 รองลงมาได้แก่ ด้านกระบวนการ / ขั้นตอนการให้บริการ มีค่าเฉลี่ย 4.90 ประสิทธิภาพการให้บริการ มีค่าเฉลี่ย 4.85 ด้านเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ มีค่าเฉลี่ย 4.83 และ ด้านอาคารสถานที่ / อุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงาน มีค่าเฉลี่ย 4.82 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาความคาดหวังที่ต้องการในอนาคตโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.87

ภาคผนวก จ
แบบประมวลผลข้อมูล

BEFORE BETWEEN AFTER PULL PUSH EXPECT1 EXPECT2 EXPECT3 EXPECT4 EXPECT5 * YEAR

YEAR		BEFORE	BETWEEN	AFTER	PULL	PUSH	EXPECT1	EXPECT2	EXPECT3	EXPECT4	EXPECT5
43	Mean	3.4168	3.5227	3.0318	4.1768	3.6288	4.8424	4.7987	4.7848	4.7500	4.8030
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
	Std. Deviation	.21212	.19199	.14797	.48294	.18673	.24055	.26987	.30242	.35355	.27059
44	Mean	3.2478	3.4439	3.0104	4.1493	3.6493	4.8701	4.7100	4.8657	4.6940	4.7493
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
	Std. Deviation	.20476	.21187	.13941	.37283	.25481	.18008	.29104	.18550	.29530	.24207
45	Mean	3.3545	3.4712	2.9833	4.2172	3.5657	4.9045	4.7792	4.9114	4.8207	4.8212
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
	Std. Deviation	.25731	.19036	.12598	.39111	.26292	.16213	.28810	.15412	.26036	.21945
46	Mean	3.2806	3.5015	3.0075	4.3856	3.5368	4.9851	4.8678	4.9433	4.8507	4.9075
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
	Std. Deviation	.35258	.13871	.15306	.22325	.16280	.05574	.23237	.11963	.28149	.16079
47	Mean	3.2109	3.5359	2.9359	4.3333	3.5469	5.0000	5.0246	5.0000	4.9948	4.9875
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
	Std. Deviation	.22756	.13377	.11597	.30284	.27614	.00000	.25651	.00000	.02923	.06042
Total	Mean	3.3025	3.4947	2.9942	4.2520	3.5858	4.9200	4.8346	4.9005	4.8207	4.8527
	N	330	330	330	330	330	330	330	330	330	330
	Std. Deviation	.26597	.17851	.14033	.37442	.23568	.16620	.28721	.19439	.28634	.22054

BEFORE BETWEEN AFTER PULL PUSH EXPECT1 EXPECT2 EXPECT3 EXPECT4 EXPECT5 * SEX

SEX		BEFORE	BETWEEN	AFTER	PULL	PUSH	EXPECT1	EXPECT2	EXPECT3	EXPECT4	EXPECT5
male	Mean	3.3100	3.5037	2.9880	4.2885	3.5829	4.9382	4.8567	4.9241	4.8494	4.8738
	N	301	301	301	301	301	301	301	301	301	301
	Std. Deviation	.27292	.17594	.13949	.36378	.22866	.14295	.27762	.16621	.27152	.20658
female	Mean	3.2241	3.4015	3.0586	3.8736	3.6149	4.7310	4.6059	4.6552	4.5230	4.6345
	N	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29
	Std. Deviation	.16181	.18145	.13501	.25841	.30245	.25510	.28991	.28232	.26994	.24535
Total	Mean	3.3025	3.4947	2.9942	4.2520	3.5858	4.9200	4.8346	4.9005	4.8207	4.8527
	N	330	330	330	330	330	330	330	330	330	330
	Std. Deviation	.26597	.17851	.14033	.37442	.23568	.16620	.28721	.19439	.28634	.22054

BEFORE BETWEEN AFTER PULL PUSH EXPECT1 EXPECT2 EXPECT3 EXPECT4 EXPECT5 * AGE2

AGE2		BEFORE	BETWEEN	AFTER	PULL	PUSH	EXPECT1	EXPECT2	EXPECT3	EXPECT4	EXPECT5
>=30	Mean	3.1385	3.4034	3.0846	3.8846	3.5513	4.7077	4.5495	4.5692	4.5385	4.6308
	N	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13
	Std. Deviation	.21809	.20450	.16251	.33599	.28370	.25646	.24638	.35446	.40342	.22871
31 - 35	Mean	3.2417	3.4453	3.0000	4.0566	3.5723	4.8434	4.6927	4.7925	4.7138	4.7245
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
	Std. Deviation	.19737	.18247	.14412	.37403	.23459	.21618	.29169	.25408	.31245	.28346
36 - 40	Mean	3.3329	3.5207	2.9883	4.3169	3.5922	4.9526	4.8867	4.9491	4.8662	4.8948
	N	213	213	213	213	213	213	213	213	213	213
	Std. Deviation	.26873	.17306	.13176	.35520	.23794	.12796	.27732	.12940	.26345	.18789
>40	Mean	3.2804	3.4608	2.9902	4.2778	3.5817	4.9176	4.8375	4.8941	4.8137	4.8667
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
	Std. Deviation	.30333	.17097	.16032	.34748	.21953	.15963	.24415	.17136	.25088	.19044
Total	Mean	3.3025	3.4947	2.9942	4.2520	3.5858	4.9200	4.8346	4.9005	4.8207	4.8527
	N	330	330	330	330	330	330	330	330	330	330
	Std. Deviation	.26597	.17851	.14033	.37442	.23568	.16620	.28721	.19439	.28634	.22054

BEFORE BETWEEN AFTER PULL PUSH EXPECT1 EXPECT2 EXPECT3 EXPECT4 EXPECT5 * STATUS

STATUS		BEFORE	BETWEEN	AFTER	PULL	PUSH	EXPECT1	EXPECT2	EXPECT3	EXPECT4	EXPECT5
single	Mean	3.3346	3.5000	3.0889	4.0000	3.5185	4.8111	4.6349	4.6000	4.6296	4.6222
	N	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9
	Std. Deviation	.22774	.18028	.16159	.37268	.15466	.22048	.30398	.33166	.29788	.27285
dewot	Mean	3.2750	3.4750	3.0125	4.2292	3.5625	4.9000	4.8214	4.9000	4.7500	4.7750
	N	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8
	Std. Deviation	.31510	.19821	.13562	.49552	.21708	.17728	.26175	.10690	.37796	.31053
married	Mean	3.3026	3.4966	2.9906	4.2654	3.5851	4.9262	4.8442	4.9099	4.8323	4.8641
	N	309	309	309	309	309	309	309	309	309	309
	Std. Deviation	.26810	.17837	.13984	.36911	.23735	.16134	.28472	.18333	.28075	.21114
split	Mean	3.2750	3.3750	3.0250	3.8333	3.8333	4.7250	4.5714	4.8500	4.5000	4.6500
	N	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	Std. Deviation	.05000	.17078	.09574	.00000	.19245	.25000	.30861	.30000	.23570	.30000
Total	Mean	3.3025	3.4947	2.9942	4.2520	3.5858	4.9200	4.8346	4.9005	4.8207	4.8527
	N	330	330	330	330	330	330	330	330	330	330
	Std. Deviation	.26597	.17851	.14033	.37442	.23568	.16620	.28721	.19439	.28634	.22054

BEFORE BETWEEN AFTER PULL PUSH EXPECT1 EXPECT2 EXPECT3 EXPECT4 EXPECT5 * EDUCATE

EDUCATE		BEFORE	BETWEEN	AFTER	PULL	PUSH	EXPECT1	EXPECT2	EXPECT3	EXPECT4	EXPECT5
pri2	Mean	3.3090	3.5005	2.9897	4.2844	3.5904	4.9347	4.8552	4.9178	4.8372	4.8747
	N	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300
	Std. Deviation	.26666	.17940	.13949	.36323	.23489	.15278	.28475	.17728	.27816	.19973
sec1	Mean	3.2367	3.4367	3.0400	3.9278	3.5389	4.7733	4.6286	4.7267	4.6556	4.6333
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Std. Deviation	.25391	.16078	.14288	.33242	.24245	.21961	.22696	.26514	.31844	.29283
Total	Mean	3.3025	3.4947	2.9942	4.2520	3.5858	4.9200	4.8346	4.9005	4.8207	4.8527
	N	330	330	330	330	330	330	330	330	330	330
	Std. Deviation	.26597	.17851	.14033	.37442	.23568	.16620	.28721	.19439	.28634	.22054

BEFORE BETWEEN AFTER PULL PUSH EXPECT1 EXPECT2 EXPECT3 EXPECT4 EXPECT5 * OCCUPA

OCCUPA		BEFORE	BETWEEN	AFTER	PULL	PUSH	EXPECT1	EXPECT2	EXPECT3	EXPECT4	EXPECT5
aggri	Mean	3.3056	3.4950	2.9928	4.2673	3.5852	4.9264	4.8331	4.9222	4.8360	4.8656
	N	250	250	250	250	250	250	250	250	250	250
	Std. Deviation	.26892	.17559	.13602	.36248	.24903	.15812	.30256	.16119	.27297	.21401
worker 1	Mean	3.1625	3.4000	3.0688	3.8646	3.5104	4.7312	4.6518	4.5750	4.6354	4.6750
	N	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16
	Std. Deviation	.17464	.18257	.17017	.26680	.22335	.25487	.20182	.31728	.34004	.22949
seller	Mean	3.3383	3.5400	2.9783	4.3111	3.5972	4.9400	4.8905	4.9200	4.8333	4.8600
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
	Std. Deviation	.26431	.16385	.14508	.38871	.17165	.14637	.21102	.16135	.29433	.22489
worker2	Mean	3.1250	3.1750	3.0250	3.9583	3.7500	4.9750	4.8214	4.5500	4.4167	4.6500
	N	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	Std. Deviation	.23629	.12583	.17078	.36956	.21517	.05000	.35714	.44347	.31914	.19149
Total	Mean	3.3025	3.4947	2.9942	4.2520	3.5858	4.9200	4.8346	4.9005	4.8207	4.8527
	N	330	330	330	330	330	330	330	330	330	330
	Std. Deviation	.26597	.17851	.14033	.37442	.23568	.16620	.28721	.19439	.28634	.22054

BEFORE BETWEEN AFTER PULL PUSH EXPECT1 EXPECT2 EXPECT3 EXPECT4 EXPECT5 * INCOME

INCOME		BEFORE	BETWEEN	AFTER	PULL	PUSH	EXPECT1	EXPECT2	EXPECT3	EXPECT4	EXPECT5
50,001 - 60,000	Mean	3.1500	3.2667	3.0000	3.8611	3.6389	4.8000	4.7857	4.5000	4.4444	4.6333
	N	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
	Std. Deviation	.22583	.23381	.14142	.34021	.24533	.28983	.29623	.43359	.27217	.15055
60,001 - 70,000	Mean	3.2322	3.4211	3.0211	3.9737	3.5263	4.8263	4.7143	4.8211	4.7018	4.7579
	N	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19
	Std. Deviation	.20252	.13572	.14368	.36117	.20233	.24459	.29354	.26579	.31710	.21684
70,001 - 80,000	Mean	3.2691	3.5103	2.9691	4.3039	3.6176	4.9162	4.8151	4.9176	4.8652	4.8765
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
	Std. Deviation	.26892	.16674	.14064	.37978	.28804	.17157	.28040	.18033	.28252	.22929
80,001 - 90,000	Mean	3.3138	3.4997	2.9925	4.2883	3.5556	4.9385	4.8662	4.9204	4.8372	4.8632
	N	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174
	Std. Deviation	.27776	.17208	.13643	.36026	.22045	.14248	.29069	.16518	.27351	.22224
90,001 - 100,000	Mean	3.3429	3.5079	3.0175	4.2169	3.6476	4.9127	4.8095	4.8889	4.7989	4.8476
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
	Std. Deviation	.24278	.19863	.14869	.36372	.20934	.16991	.27634	.18588	.28892	.19908
Total	Mean	3.3025	3.4947	2.9942	4.2520	3.5858	4.9200	4.8346	4.9005	4.8207	4.8527
	N	330	330	330	330	330	330	330	330	330	330
	Std. Deviation	.26597	.17851	.14033	.37442	.23568	.16620	.28721	.19439	.28634	.22054

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
A1.1	303.6708	98.7092	-.0497	.8657
A1.2	303.3231	92.1576	.6648	.8576
A1.3	302.9938	88.7222	.6381	.8557
A1.4	301.2462	95.4701	.2435	.8642
A1.5	300.7938	97.4358	.1518	.8649
A1.6	303.3077	96.8865	.1437	.8655
A1.7	302.4369	94.1110	.4598	.8608
A1.8	302.0123	97.8085	.0582	.8667
A1.9	302.0215	96.5088	.1890	.8648
A1.10	301.9815	99.1416	-.0805	.8684
B2.1	303.6769	98.7132	-.0688	.8656
B2.2	302.7046	98.1594	.0585	.8657
B2.3	301.6831	98.9455	-.0911	.8663
B2.4	303.4092	95.8474	.2168	.8646
B2.5	300.8308	96.0546	.3315	.8629
B2.6	301.1138	92.7802	.5693	.8589
B2.7	301.6831	97.7480	.0914	.8657
B2.8	302.4246	99.5475	-.1219	.8691
B2.9	302.1569	93.6821	.4834	.8603
B2.10	302.1815	92.0132	.6608	.8575
C3.1	303.4338	95.0612	.3981	.8619
C3.2	302.0369	101.6159	-.3349	.8721
C3.3	301.8554	98.1735	.0320	.8665
C3.4	301.9969	98.3981	-.0076	.8681
C3.5	302.2400	95.1953	.2765	.8636
C3.6	303.5908	98.5944	-.0144	.8666
C3.7	303.6769	98.6144	-.0086	.8657
C3.8	302.2277	96.9357	.1115	.8666
C3.9	303.1323	105.1707	-.5859	.8778
C3.10	302.7292	98.0993	.0765	.8655
P1.1	300.7077	98.3124	.0628	.8654
P1.2	301.5908	96.6499	.2420	.8639
P1.3	301.8277	89.8838	.4868	.8594
P1.4	301.8277	94.9517	.2104	.8657
P1.5	301.2123	90.9579	.5521	.8581
P1.6	301.3969	90.1105	.6080	.8568
P2.1	303.2985	105.6545	-.4815	.8810
P2.2	302.6062	99.2889	-.0925	.8690
P2.3	301.8769	95.1453	.3401	.8625
P2.4	300.9723	96.9776	.1408	.8655
P2.5	301.7015	96.2964	.1972	.8648

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
P2.6	302.1446	97.0500	.1156	.8662
G1.1	300.7046	97.8322	.2302	.8645
G1.2	300.7354	97.1026	.3120	.8637
G1.3	300.7785	95.8397	.4495	.8621
G1.4	300.7969	95.6253	.4638	.8618
G1.5	300.7015	98.2594	.1252	.8651
G1.6	300.7138	97.8716	.2077	.8646
G1.7	300.8246	94.9784	.5026	.8611
G1.8	300.8062	95.5271	.4628	.8618
G1.9	300.7477	96.7818	.3653	.8632
G1.10	300.8092	95.5993	.4463	.8619
G2.1	300.8062	95.7679	.4249	.8621
G2.2	300.8492	95.1593	.4556	.8615
G2.3	300.8708	94.3413	.5421	.8603
G2.4	300.8892	94.3889	.5156	.8605
G2.5	300.8831	94.1900	.5481	.8602
G2.6	300.8369	95.3221	.4478	.8617
G2.7	300.8431	94.7376	.5232	.8608
G3.1	300.8154	95.5399	.4458	.8618
G3.2	300.7108	97.5272	.3259	.8640
G3.3	300.7446	96.7710	.3766	.8632
G3.4	300.7969	95.7673	.4407	.8621
G3.5	300.8400	95.1410	.4698	.8614
G4.1	300.8738	94.3266	.5404	.8603
G4.2	300.8738	94.0921	.5487	.8601
G4.3	300.8431	94.9413	.4714	.8612
G4.4	300.8923	94.0779	.5528	.8600
G4.5	300.8308	95.4497	.4373	.8618
G4.6	300.8523	95.0028	.4738	.8613
G6.1	300.8185	95.4762	.4508	.8618
G6.2	300.8215	95.8137	.3956	.8623
G6.3	300.7508	97.1321	.2857	.8638
G6.4	300.7908	96.2832	.3664	.8628
G6.5	300.9600	92.8719	.6413	.8584

—

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0 N of Items = 75

Alpha = .8652

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ ชื่อสกุล	นางสาวกิตติมา ตู้งเนิน
วันเดือนปีเกิด	8 สิงหาคม พ.ศ. 2520
สถานที่เกิด	จังหวัดนครราชสีมา
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	313 ม.1 ต.มะเกลือเก่า อ.สูงเนิน จ.นครราชสีมา 30170
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2538	มัธยมศึกษาปีที่ 6 จาก โรงเรียนสุนทรวิทยา
พ.ศ. 2542	บ.ธ.บ (บริหารธุรกิจ) จาก มหาวิทยาลัยขอนแก่น
พ.ศ. 2545	รป.บ (รัฐประศาสนศาสตร์) จาก มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
พ.ศ. 2549	ศ.ม. (เศรษฐศาสตร์การจัดการ) จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ