

ผลกระทบต่อความมั่นคงและการเปลี่ยนแปลงของครอบครัว อันเนื่องมาจากการไปทำงานต่างประเทศ ของคนงานไทยในจังหวัดขอนแก่น

สุกัญญา เอ็มอัมมรรวม*

วัชรวิทย์ สังขรัตน์**

อัฉรา เจริญผล***

จิตรลดา การดี****

บทนำ

นับเนื่องจากการที่คนไทยได้เดินทางไปทำงานต่างประเทศ ที่เริ่มจากรูปแบบของการเดินทางไปทำงานด้วยตนเอง ไม่มีการติดต่อผ่านนายหน้า หรือผู้จัดหางาน ซึ่งมีจำนวนไม่มากนัก จึงยังเห็นปัญหาอย่างไม่ชัดเจน จะมีผลกระทบก็เฉพาะกลุ่มวิชาชีพแพทย์และพยาบาลที่ไปต่างประเทศกันมากในยุคนั้น ทำให้กระทบกระเทือนการให้บริการทางการแพทย์ในประเทศมาก เกิดภาวะที่เรียกว่า สมองไหล (brain drain) ขึ้นมา เป็นปัญหาใหญ่ของประเทศ สำหรับการจัดส่งคนงานไทยไปทำงานในต่างประเทศในรูปของธุรกิจจัดหางาน เริ่มขึ้นในปี 2515-2516 โดยมีสำนักงานเอกชนจัดส่งคนงานไทยไปทำงานในตำแหน่ง AU PAIR (หญิงต่างประเทศที่ไปอาศัยอยู่กับเจ้าบ้านเพื่อศึกษาต่อ โดยได้ที่พักและค่าจ้างตอบแทนจากการทำงานให้แก่นายจ้าง) และระยะต่อมาได้จัดส่งคนงานไปทำงานด้านบริการในประเทศสหราชอาณาจักร สำหรับตะวันออกกลางซึ่งเป็นตลาดแรงงานใหญ่ของแรงงานไทยมาก่อน เริ่มขึ้นเมื่อประเทศไทยประสบกับปัญหาเศรษฐกิจและการเปลี่ยนแปลงทางการเมือง รวมทั้งมีการถอนทหารอเมริกันออกจากประเทศไทย ทำให้คนที่เคยทำงานในฐานะที่พอมาริกันและกิจการที่เกี่ยวข้องกับฐานทัพ

* ภาควิชาสังคมศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น 40002.

** National Catholic Commission on Migration 40000.

*** สำนักงานจัดหางานจังหวัดขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น 40000.

**** ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) สาขากอนนมิตรภาพ จังหวัดขอนแก่น 40000.

ต้องว่างงานลงเป็นจำนวนมาก ประกอบกับประเทศในกลุ่มตะวันออกกลาง เช่น ซาอุดีอาระเบีย สหรัฐอาหรับเอมิเรตส์ บาห์เรน ฯลฯ ซึ่งมีรายได้เพิ่มขึ้นจากการขายน้ำมัน และมีความต้องการแรงงานเพื่อโครงการพัฒนาประเทศมากขึ้น จึงได้มีการจ้างงานคนไทยไปทำงาน (สำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ กรมแรงงาน, 2529) ดังนั้น จึงเริ่มมีแรงงานไทยไปทำงานในแถบตะวันออกกลางเป็นครั้งแรกใน ปี 2516 โดยนายจ้างชาวอาหรับได้เดินทางมาติดต่อกับสำนักจัดหางานเอกชนให้จัดส่งคนงานให้ ซึ่งในช่วงเวลานั้นไม่มีใครมีผู้สนใจเท่าที่ควร ต่อมาในปี 2521 เริ่มเป็นที่แพร่หลาย โดยเฉพาะในปี 2525 เกิดปัญหาการว่างงานและการเลิกจ้างที่มีแนวโน้มรุนแรงขึ้นกว่าปีที่ผ่านมา ถึงร้อยละ 20.7 มีความต้องการแรงงานเพียงร้อยละ 43 ของผู้เข้าสู่กำลังแรงงานใหม่เท่านั้น รัฐบาลจึงได้ดำเนินการโครงการสร้างงานในชนบท โดยใช้เงินถึงปีละ 2 พันล้านบาท และส่งเสริมการจัดส่งคนงานไทยไปทำงานในต่างประเทศให้กว้างขวางและมีประสิทธิภาพมากขึ้น (กรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย, 2532) นับเป็นการกำหนดมาตรการการส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศเป็นนโยบายหลัก ใน 4 มาตรการของรัฐบาลเพื่อลดปัญหาวิกฤติเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นโดยการส่งเสริมโอกาส เงินทุน การคุ้มครองและพิทักษ์ผลประโยชน์แก่คนทำงานในต่างประเทศ ทำให้การหลั่งไหลไปทำงานที่ตะวันออกกลางดังที่กล่าวมาแล้วเกิดขึ้นติดต่อกันนานนับสิบปี แต่ต่อมาในระยะ ปี 2533 ต่อปี 2534 สถานการณ์เปลี่ยนไปเมื่อเกิดคดียาเสพติดกรรมเจ้าหน้าทีสถานทูตซาอุดีอาระเบียประจำประเทศไทย ซาอุดีอาระเบียจึงไม่อนุมัติวีซ่าให้คนไทยแต่จะรับเฉพาะคนงานเก่าเท่านั้น ต่อมาเกิดตลาดที่สำคัญอีกหลายแห่งตามมาคือ สิงคโปร์ อิสราเอล มาเลเซีย ฮ่องกง บรูไน (แรงงานไทยในสิงคโปร์, 2528) และที่นิยมไปทำงานในขณะนี้ คือ ไต้หวัน เพราะมีการขยายตัวทางเศรษฐกิจ ทำให้มีโครงการก่อสร้างและโรงงานอุตสาหกรรมเกิดขึ้นมากมาย (ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต, 2544) โดยเฉพาะอุตสาหกรรมขนาดย่อมและขนาดกลาง ส่งผลให้มีจำนวนแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศเพิ่มมากขึ้น

ในปี พ.ศ.2539 ประเทศไทยเริ่มเผชิญปัญหาด้านเศรษฐกิจครั้งใหญ่อีกครั้งและโดยเฉพาะในช่วงต้นปี 2540 จะเห็นได้ชัดว่าภาวะเศรษฐกิจชะลอตัว ธุรกิจที่มีการใช้แรงงานเป็นหลักเริ่มประสบปัญหา เนื่องจากค่าจ้างที่สูงขึ้น เมื่อเทียบกับประเทศเพื่อนบ้าน เช่น ประเทศจีน ประเทศเวียดนาม ทำให้มีต้นทุนสูงขึ้น อุตสาหกรรมที่ต้องใช้แรงงานเป็นส่วนใหญ่เริ่มมีการย้ายฐานการผลิตไปสู่ประเทศที่มีอัตราค่าจ้างต่ำกว่า และเพื่อให้เข้ากับสภาพแวดล้อมในปัจจุบัน ซึ่งเป็น

ยุคของการติดต่อสื่อสารที่รวดเร็ว เป็นยุคของการค้าแบบไร้พรมแดน ทำให้สถานประกอบการจำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนระบบการผลิต เพื่อให้ได้สินค้าที่มีคุณภาพ และมาตรฐานที่สูงขึ้น สามารถแข่งขันในตลาดโลกได้ โดยการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการผลิตทดแทนแรงงาน ส่งผลให้การว่างงานตามมา เนื่องจากการเลิกจ้างงานบางส่วน (สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2543) คนไทยโดยเฉพาะอย่างยิ่งในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือจึงนิยมไปทำงานต่างประเทศเพื่อหารายได้มากขึ้น

สำหรับจังหวัดขอนแก่น มีคนไปทำงานต่างประเทศมากเป็นอันดับสามของประเทศ การเดินทางไปทำงานในระยะต้น ๆ ที่ผ่านสำนักจัดหางานเอกชนที่จดทะเบียนถูกต้องตามกฎหมายยังมีน้อย เกิดปัญหาการหลอกลวง เรียกค่าบริการก่อนได้งานทำที่เกินอัตราที่กฎหมายกำหนดมาตลอด อย่างไรก็ตามชาวชนบทก็ยังคงจะไปทำงานต่างประเทศอยู่มาก (สำนักงานจังหวัด, บรรยายสรุป จังหวัดขอนแก่น, 2526) บางรายยอมจ่ายเงินไปโดยไม่มีหลักฐานการรับเงิน จึงเกิดความเดือดร้อน เป็นปัญหาจนถึงปัจจุบันดังที่มีการออกหนังสือรับรองตำแหน่งงาน (จ.ต. 2) หลายอัตราจากกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม แต่ความจริงไม่มีงานให้ทำ จนต้องตั้งคณะกรรมการสอบสวนหาข้อเท็จจริงขึ้น กลายเป็นข่าวใหญ่ทางสื่อมวลชนทุกแขนงที่สังคมไทยให้ความสนใจ

ด้วยเหตุผลที่ได้นำเสนอมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาผลกระทบที่มีต่อความมั่นคงและการเปลี่ยนแปลงของครอบครัวของคนงานไทยอันเกิดจากการไปทำงานต่างประเทศ ที่จำเป็นจะต้องค้นหาข้อเท็จจริงต่าง ๆ และทำการศึกษา เพื่อให้ได้รายละเอียดข้อมูล และปัจจัย ที่นำมาสู่การเปลี่ยนแปลงของแรงงานไทยและครอบครัว รวมทั้งสิ่งที่ต้องเผชิญจากการไปทำงานต่างประเทศ ทั้งนี้เพื่อจะได้หาแนวทางและข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษาวิจัยนำไปสู่การปรับปรุงแก้ไขปัญหาหรือสถานการณ์ให้เป็นไปในทิศทางที่ดี เป็นการส่งเสริมให้ครอบครัวมีความเข้มแข็ง มั่นคง สมาชิกในครอบครัวมีความสุข มีคุณภาพชีวิตที่ดีทั้งกายและใจ ได้รับโอกาสในการศึกษาและการประกอบสัมมาอาชีพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพและสถานการณ์ของแรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศ
2. เพื่อศึกษาผลกระทบจากการไปทำงานต่างประเทศที่มีต่อความมั่นคงของครอบครัว
3. เพื่อศึกษาผลกระทบจากการไปทำงานต่างประเทศที่มีต่อความเปลี่ยนแปลงของครอบครัว
4. เพื่อเสนอแนวทางในการปรับปรุงผลกระทบทางบวกที่มีต่อความมั่นคงของครอบครัว

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รวบรวมเอกสารแนวความคิดและทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย
2. กำหนดขอบเขตเฉพาะแรงงานที่กลับมาจากต่างประเทศแล้วในจังหวัดขอนแก่น จำนวน 132 คน และสัมภาษณ์สมาชิกในครอบครัวของคนเหล่านี้จำนวน 132 คนเท่ากัน รวมเป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 264 คนโดยเลือกหมู่บ้านที่มีแรงงานไปทำงานต่างประเทศและสัมภาษณ์แรงงานที่เดินทางกลับจากต่างประเทศมารายงานตัวที่สำนักงานจัดหางานจังหวัดขอนแก่น สำหรับกลุ่มแรงงานเป็นผู้ที่กลับมาอยู่กับครอบครัวแล้วประมาณ 2 ปี รวมทั้งการจัดส่งแบบสอบถามไปทางไปรษณีย์เฉพาะรายด้วย เก็บข้อมูลระหว่างธันวาคม 2544 - พฤษภาคม 2545
3. ใช้แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์กับกลุ่มตัวอย่างตามที่กำหนดไว้ใน ข้อ 2

ผลการวิจัย

ผู้เดินทางไปทำงานต่างประเทศ

จากการสัมภาษณ์ผู้เดินทางไปทำงานมาแล้ว 142 คน ร้อยละ 42 มีรายได้จากอาชีพหลักส่วนใหญ่ต่ำกว่า 50,000 บาท ต่อปี ประเทศที่เดินทางไปมากที่สุดคือไต้หวัน ร้อยละ 77 รองลงมาคือสิงคโปร์ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ พบตั้งแต่ 15,000 บาท จนถึง 260,000 บาท งานที่ทำส่วนใหญ่อยู่ในโรงงานในระดับใช้แรงงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

พบตั้งแต่ 6,700 – 170,000 บาท ส่วนที่เป็นเฉพาะเงินเดือน พบตั้งแต่ 5,000 บาท ไปจนถึง 60,060 บาท มีสวัสดิการที่หัก ร้อยละ 67.2 อาหาร ร้อยละ 62.6 ค่ารักษาพยาบาล ร้อยละ 37.4 สำหรับจำนวนเงินที่ส่งกลับครัวเรือนต่อเดือน ตอบว่า 15,000 และ 20,000 บาท ร้อยละ 15.3 เท่ากัน รองลงไป 18,000 บาท ร้อยละ 13 และ 16,000 บาท ร้อยละ 9.2 ถัดไป 8,000 บาท ร้อยละ 6.9 จำนวนเงินสูงสุด 40,000 บาท ร้อยละ .8 น้อยที่สุด 1,000 บาท ร้อยละ 1.5 หน่วยงานที่ได้รับการยอมรับเรียงจากมากลงไปคือ นายหน้าจัดหางาน สำนักงานจัดหางานจังหวัด บริษัทจัดหางาน และธนาคาร จำนวนเงินชำระหนี้ต่อเดือนมากกว่า 9,000 บาท ร้อยละ 22.1 ระหว่าง 7,001-9,000 บาท ร้อยละ 5.3 ระหว่าง 3,001-5,000 บาท และต่ำกว่านั้น ร้อยละ 2.3 เท่ากัน

ปัญหาที่ประสบมากที่สุดตอบว่า ครอบครัวแตกแยกร้อยละ 26 เท่ากับการขาดความสงบในครอบครัวและปัญหาเกี่ยวกับญาติพี่น้อง ขาดความสัมพันธ์กับชุมชนที่อาศัยอยู่ร้อยละ 15.3 ถูกบริษัทจัดหางาน/นายหน้าหรือนายจ้างหลอกหลวง ร้อยละ 6.1 และร้อยละ 81.7 ต้องการไปทำงานต่างประเทศอีกถ้ามีโอกาสโดย บอกเหตุผลว่าเพราะรายได้ดี ร้อยละ 69.5 มีเพื่อนคนไทยมาก และมีงานที่ชอบเท่ากัน ร้อยละ 2.3 ตอบว่าทั้งรายได้ดี มีเพื่อนคนไทยมาก และมีงานที่ชอบรวมกัน ร้อยละ 9.2 ตอบว่าเพราะมีหนี้สินค้างต้องไปทำงานต่อร้อยละ 1.5 และถ้าได้ไปอีก ร้อยละ 41.2 ต้องการไปทำงานเป็นเวลา 3 ปี ร้อยละ 23.7 มากกว่า 3 ปี ขึ้นไป ร้อยละ 19.1 ต้องการอยู่ 2 ปี ปัญหาที่ต้องการแก้ไข สำคัญอันดับหนึ่ง คือ แหล่งเงินกู้ ร้อยละ 28.2 รองลงไปคือ ค่าหัวหรือค่าบริการที่แพงเกินไปร้อยละ 20.6 และการบริการของบริษัทจัดหางาน และสำนักงานจัดหางานจังหวัดร้อยละ 12.2 เท่ากัน (ดูตาราง 1.1-1.9 ในภาคผนวกสำหรับลักษณะทางประชากร สังคม เศรษฐกิจ ประสบการณ์เกี่ยวกับการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ ฐานะครอบครัวและการจัดการการเงินก่อนและหลังการเดินทาง สุขภาพระหว่างอยู่และหลังกลับจากต่างประเทศ การได้รับการยอมรับทางสังคม และความต้องการไปทำงานต่างประเทศอีก)

สมาชิกในครอบครัวของผู้เดินทางไปทำงานต่างประเทศ

สำหรับแบบสอบถามชุดที่สองที่คณะนักวิจัยได้สัมภาษณ์สมาชิกในครอบครัวของผู้ที่เคยหรือเดินทางไปทำงานต่างประเทศ จำนวน 132 คน เท่ากับจำนวนผู้เคยไปทำงานต่าง

ประเทศ ครอบครัวที่มีคนไปทำงานต่างประเทศจำนวน 1 คน ร้อยละ 69.7 จำนวน 2 คน ร้อยละ 9.8 และจำนวน 3 คน ร้อยละ 2.3 ทักษะที่ได้มาจากการไปทำงานต่างประเทศที่มีมากที่สุด และรองลงไปคือ โทรศัพท์ ตู้เย็น จักรยานยนต์ พัดลม หม้อหุงข้าว ไฟฟ้า เทป วิดีโอ รถจักรยาน รถอีแต่น์ สเตริโอ จักรเย็บผ้า รถกะบะ กล้องถ่ายรูป วิทย์และเครื่องปรับอากาศ ความต้องการเปลี่ยนอาชีพด้วยเหตุผลสำคัญประการแรก คือหวังรายได้เพิ่มขึ้น การไปพบแพทย์หลังจากกลับจากต่างประเทศแล้ว กลุ่มตัวอย่างตอบว่าร้อยละ 36.4 ไม่ทราบว่าไปพบแพทย์หรือไม่ ร้อยละ 24.2 เคยไป ร้อยละ 22.7 ไม่เคยพบแพทย์เลย ร้อยละ 42.4 นาน ๆ ครั้ง ร้อยละ 6.1 พบป่วยโรคที่พบมากที่สุดและลดลงไปตามลำดับคือ โรคกระเพาะ และโรคทางเดินหายใจ ร้อยละ 7.6 เท่ากัน โรคเครียดและโรคไข้หวัด ร้อยละ 6.1 เท่ากัน เป็นไข้ ร้อยละ 3.8 ปวดเมื่อยและอุบัติเหตุ ร้อยละ 2.3 เท่ากัน นอกจากนั้น ร้อยละ 5.3 ไปตรวจร่างกาย

บุตรหรือผู้ที่อยู่ในความอุปการะของผู้ที่เคยหรือทำงานต่างประเทศได้รับการศึกษาเล่าเรียนทุกคนร้อยละ 47 บางคนได้เรียน ร้อยละ 28.8 ไม่มีโอกาสเลยร้อยละ 1.5 และในจำนวนร้อยละ 54.5 เรียนจบภาคบังคับร้อยละ 12.1 ต่ำกว่าภาคบังคับร้อยละ 12 ซึ่งเท่ากับสูงกว่าภาคบังคับ ได้รับค่าใช้จ่ายในการศึกษาเล่าเรียนจากการรับทุนการศึกษาตอบร้อยละ 27.3 รองลงไปได้จากการได้จากการไปทำงานต่างประเทศร้อยละ 24.2 ร้อยละ 16.7 เป็นรายได้ครัวเรือนตามปกติ ได้จากการไปต่างประเทศและรายได้ครัวเรือนตามปกติรวมกัน ร้อยละ 9.1 (ดูตาราง 2.1-2.13 ในภาคผนวก สำหรับลักษณะทางประชากร สังคม เศรษฐกิจ การได้รับเงินจากผู้ไปทำงาน ความคิดเห็นต่าง ๆ ต่อการที่มีคนในครอบครัวไปทำงานต่างประเทศ การได้รับการยอมรับจากเพื่อนบ้าน และอื่น ๆ)

ดังนั้น จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ คณะผู้วิจัยจึงอาจสรุปได้ว่าการไปทำงานต่างประเทศของคนงานไทยในจังหวัดขอนแก่นทำให้เกิดผลกระทบทั้งทางลบและทางบวก ซึ่งจะมีต่อความมั่นคงและการเปลี่ยนแปลงของครอบครัว ดังนี้

ผลทางลบ

1. ปัญหาการหลอกลวงเป็นความเดือดร้อนของแรงงาน บริษัทจัดหางานบางแห่งไม่สามารถส่งงานได้ครบตามจำนวนและตามเวลาที่แจ้งไว้ บางรายรอมาร่วมปีก็ยังไม่ได้ไป

ระหว่างนี้ต้องผ่อนส่งหนี้เอกชนที่ดอกเบี้ยสูง เช่น กู้มา 30,000 บาท ต้องส่งดอกเบี้ยเดือนละ 1,000 บาท ในเดือนที่ถัดจากการกู้เงินทุกเดือน โดยยังไม่ได้ไปทำงานจึงไม่มีรายได้

2. ปัญหาครอบครัวแตกแยก มีเรื่องระหองระแหง นำมาซึ่งความไม่มั่นคงเพราะมีโอกาสพบเพื่อนต่างเพศในต่างแดน ความว่าเหว่ ไม่รู้จักยับยั้งใจ ล้วนเป็นสาเหตุของการเกิดปัญหาครอบครัวได้และยังมีการขาดความสงบในครอบครัว มีปัญหากับญาติพี่น้อง และการขาดสัมพันธ์กับชุมชนเดิม

3. ปัญหาการล้มป่วยและบาดเจ็บทั้งระหว่างที่อยู่ต่างประเทศและเมื่อกลับมาเมืองไทยเนื่องมาจากการไปทำงานต่างประเทศ ซึ่งน่าจะเกิดจากการปัญหาการปรับตัวในเรื่องของสิ่งแวดล้อม สภาพความเป็นอยู่ และภูมิอากาศซึ่งแตกต่างไปจากเมืองไทยและโรคที่มีอยู่ในต่างประเทศ อุบัติเหตุที่เกิดจากการขับขี่ยานพาหนะมีนเมา การทะเลาะวิวาท ฯลฯ

4. การเปลี่ยนทัศนคติในการประกอบอาชีพ อาจจะเป็นเพราะเคยทำงานมีรายได้ที่สูงเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้อื่น ๆ ในประเทศ ทำให้มีกลุ่มตัวอย่างตอบว่าต้องการเปลี่ยนอาชีพเนื่องจากการหวังรายได้เพิ่มขึ้นเป็นอันดับแรก บางคนไม่ต้องการเป็นเกษตรกร จึงมีคำตอบจำนวนมากที่บอกว่า ต้องการไปทำงานต่างประเทศอีก ปัญหาที่ตามมาคือ หากทำงานในต่างประเทศครบกำหนดแล้ว เช่นที่ได้หวั่น ตามกฎหมายเดิม ไม่ให้เกิน 3 ปี จึงมีความพยายามกระทำการที่ไม่ถูกต้อง อาทิ เปลี่ยนแปลงชื่อ ถึงขึ้นปลอมหนังสือเดินทาง

5. ปัญหาการหาแหล่งเงินทุนที่เหมาะสม เช่น ธนาคารพาณิชย์ที่อยู่ในโครงการตามนโยบายของรัฐบาลในการปล่อยสินเชื่อในการเดินทางไปทำงานต่างประเทศยังมีข้อจำกัดในการให้สินเชื่อ จำกัดวงเงินซึ่งหลักประกันไม่เพียงพอ เนื่องจากค่าใช้จ่ายในการเดินทางสูงกว่าที่ทางราชการกำหนด เช่น ธนาคารกรุงศรีอยุธยาให้กู้ได้ไม่เกิน 150,000 บาท เป็นต้น (รายงานการติดตามผลและประเมินผลโครงการตามมาตรการบรรเทาปัญหาการว่างงานของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, 2543) การกู้เงินนอกระบบจึงสะดวก แต่ดอกเบี้ยสูง จึงยังมีกลุ่มตัวอย่างบางคนตอบว่าแม้กลับมาเมืองไทยแล้วยังมีหนี้สินอันเกิดจากการกู้ยืมเงินไปทำงานต่างประเทศ และเป็นที่น่าสังเกตว่ากลุ่มตัวอย่างได้ตอบเกี่ยวกับหน่วยงาน/บุคคลที่ได้รับการยอมรับมากเป็นอันดับแรกคือ นายหน้าจัดหางาน รองลงไปจึงเป็นสำนักงานจัดหางาน

จังหวัด บริษัทจัดหางาน และธนาคาร ซึ่งอาจแสดงว่าคนหางานเชื่อในลักษณะตัวบุคคลที่รู้จักกันดี หรือที่แนะนำกันมาจากกลุ่มคนหางานด้วยกัน

6. ผลทางลบที่สำคัญคือ การ**บริโภคนิยม** (Consumerism) นั่นคือ ความต้องการเงินที่ได้จากการทำงานต่างประเทศเพื่อนำมาซื้อ สิ่งของ เครื่องใช้ ประเภทฟุ่มเฟือย ทำให้เกิดลัทธิเอาอย่างกัน มีการแข่งขันให้ได้มาซึ่งสิ่งของที่ตนไม่มี นำมาซึ่งความเป็นวัตถุนิยม (Materialism) บนความไม่พร้อมของสภาพเศรษฐกิจพื้นฐานของแรงงานและครอบครัว การไปทำงานต่างประเทศมีข้อจำกัดในตัวเองอยู่แล้ว นั่นคือ จำนวนแรงงานที่มีศักยภาพที่สามารถไปได้จริง การจำกัดโควตาการรับแรงงานจากต่างประเทศ แหล่งทุนที่ให้กู้ยืมเงินเพื่อไปทำงานต่างประเทศ ทำให้เกิดภาวะหนี้สิน เพราะระยะแรกของการทำงานจะนำเงินมาใช้หนี้ที่มีอยู่ หลังจากนั้นจึงจะเป็นเงินเหลือเก็บ แต่ไม่อาจเป็นเงินออมระยะยาวได้

ผลทางบวก

1. ความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นกว่าเดิมเพราะมีรายได้สูงเป็นที่พึงพอใจ การมีเงินหรือทรัพย์สินเก็บออมจากการไปทำงานต่างประเทศ และความพอเพียงในการนำไปใช้จ่ายในแต่ละเดือนของครัวเรือน ฐานะผู้ที่เคยไปทำงานต่างประเทศจะแตกต่างจากผู้ที่ไม่เคยไปนอก" อย่างเห็นได้ชัด

2. บุตรหรือผู้อยู่ในอุปการะของผู้ที่ไปทำงานต่างประเทศได้รับโอกาสในการศึกษาเล่าเรียน ในจำนวนผู้ได้เรียนเกินกว่าครึ่งหนึ่งจบการศึกษามัธยมศึกษา เพราะเงินในการส่งเสียให้เล่าเรียนที่นอกจากการได้รับทุนการศึกษาแล้ว ถัดมาก็ได้มาจากการไปทำงานต่างประเทศ

3. คนไปทำงานต่างประเทศ 1 ใน 4 คน จะเป็นคนว่างงาน ดังนั้นในแต่ละปีซึ่งมีการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศประมาณ 100, 000 คน ก็จะช่วยลดการว่างงานโดยตรงจำนวน ประมาณ 25, 000 คน (แรงงานไทยในต่างประเทศสำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ กรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย, 2529) และแม้บุคคลที่ไปทำงานต่างประเทศจะไม่ได้เป็นคนว่างงาน แต่ถ้าเป็นคนที่ทำงาน นอกจากภาคเกษตรแล้วก็จำเป็นจะต้องมีคนทำงานทดแทน จึงเป็นการลดช่องว่างในประเทศ

4. คนที่ไปต่างประเทศแล้วกลับมาจะได้รับประโยชน์ในรูปแบบของการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและมีมือแรงงานในอุตสาหกรรมบางประเภทโดยเฉพาะทางด้านน้ำมัน ก๊าซ และปิโตรเลียม ตลอดจนการก่อสร้างขนาดใหญ่ จึงน่าจะมีส่วนในการนำความรู้เหล่านี้มาทำงานในอุตสาหกรรมที่ใกล้เคียงกัน

5. เกิดธุรกิจผลพวงของการเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ อาทิ บริษัทจัดหางาน บริษัทบริการการเดินทางไปต่างประเทศ การฝึกฝีมือแรงงาน การฝึกอบรม การแปลเอกสาร รวมทั้งธุรกรรมการปล่อยสินเชื่อเพื่อการเดินทางไปทำงานในต่างประเทศของสถาบันการเงิน ทำให้เกิดมีช่องทางในการประกอบอาชีพมากขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับหน่วยงานและผู้ที่เกี่ยวข้อง

1. พิจารณาเรื่องแหล่งเงินกู้ซึ่งกลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มตอบว่าเป็นปัญหาสำคัญที่ควรได้รับการแก้ไขในลำดับต้น แม้ว่ารัฐบาลจะมีนโยบายช่วยเหลือโดยขอความร่วมมือกับธนาคารพาณิชย์ที่เข้าอยู่ในโครงการสินเชื่อเพื่อการเดินทางไปต่างประเทศให้แรงงานที่ด้วยดอกเบี้ยต่ำกว่าการกู้จากนอกระบบ แต่จากผลการวิจัยนี้ยังพบว่าการกู้เงินจากธนาคารไม่มากเท่าที่ควร อาจจะเป็นเพราะคนงานรู้สึกว่าจะไม่สะดวก หรือมีเงื่อนไขและข้อจำกัดเกี่ยวกับหลักทรัพย์และเพดานเงินกู้ และยังต้องมีเอกสารในขั้นตอนการขอกู้ จึงควรปรับปรุงระเบียบของธนาคาร

2. กรมการจัดหางานควรพิจารณาลดค่าใช้จ่ายในการเดินทางหรือ “ค่าหัว” โดยปรับปรุงทั้งกระบวนการ

3. กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมควรพิจารณาอย่างเร่งด่วน ในนโยบายที่ว่าการจัดตั้งบริษัทมหาชน ซึ่งยังไม่ได้มีการนำไปสู่การปฏิบัติในขณะนี้ เพื่อพิทักษ์สิทธิคนหางานและผู้ที่ไม่ให้ถูกหลอกลวงและค่าหัวจะลดลงด้วย

4. บริษัทจัดหางานต้องปรับปรุงการดำเนินธุรกิจเพื่อให้คนงานมีสวัสดิภาพและสวัสดิการที่ดีขึ้น นายหน้าเถื่อนก็น่าจะหมดไปด้วย โดยการลดการแข่งขันซื้อตำแหน่งงานคัดเลือกนายจ้างที่มีความรับผิดชอบ และการให้ความร่วมมือกับภาครัฐในการจัดการหลอกลวง

5. การอบรมพัฒนาทักษะและฝีมือแรงงาน รวมทั้งการอบรมในด้านกฎหมาย การสื่อสาร การดูแลสุขภาพ และการใช้ชีวิตในต่างแดนเพื่อให้คนหางานมีความพร้อม ก่อนเดินทางไปทำงานต่างประเทศ โดยความร่วมมือระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ คือกระทรวงแรงงาน และสวัสดิการสังคม สถาบันการศึกษา สถาบันการเงิน องค์กรพัฒนาเอกชน มูลนิธิหรือองค์กร การกุศล

6. รัฐควรสร้างงานรองรับที่เหมาะสมและเพียงพอเมื่อคนงานกลับมาแล้ว เพื่อให้ ทักษะและฝีมือแรงงานของเขาสามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ได้ในประเทศ แม้ค่าแรงจะถูกกว่า แต่ค่าครองชีพต่ำกว่าในต่างแดน และได้อยู่ใกล้ชิดครอบครัว

7. ขอเสนอให้ผู้มีอำนาจได้ใช้กลยุทธ์ที่กระตุ้นให้เกิดการเข้ามาลงทุนจากต่างประเทศ ให้มากขึ้น รวมทั้งการดึงดูดการลงทุนที่มีอยู่แล้วไว้ในประเทศ มิให้เกิดการเคลื่อนย้ายไปยัง ประเทศอื่น เพื่อลดการไปทำงานในต่างแดน

8. รัฐบาลควรมี “แผนปฏิบัติการ” ภายใต้มาตรการที่จริงจังเกี่ยวกับการแก้ไข ปัญหาอันเกิดจากการส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ เพื่อคุ้มครองแรงงานมิให้ถูกเอารัด เอาเปรียบจากนายจ้างและบริษัทจัดหางาน รวมทั้งมองเห็นการแข่งขันของแรงงานต่างชาติ ซึ่งขณะนี้หลายชาติคือ ฟิลิปปินส์ และเวียดนาม โดยเฉพาะในยุคที่รัฐบาลสามารถใช้นโยบาย เข้าไปดำเนินการและจัดการให้เกิดขึ้นได้ดังเช่นโครงการอื่น ๆ ที่รัฐได้ทำสำเร็จไปแล้ว

9. รัฐควรศึกษาการจัดส่งคนงานไปทำงานต่างประเทศของประเทศเพื่อนบ้านเช่น ฟิลิปปินส์ ที่ได้กำหนดเงื่อนไขสัญญาการจ้างขั้นต่ำ การส่งเงินดอลลาร์ และกฎระเบียบเกี่ยวกับการ ส่งคนงานไปทำงานต่างประเทศที่การตั้งคณะกรรมการพัฒนาการทำงานในต่างประเทศ (Overseas Employment Development Board - OEDB) และคณะกรรมการคนงานเดินเรือทะเล แห่งชาติ (National Seamen Board – NSB) ดำเนินโครงการส่งคนงานไปทำงานในต่างประเทศทั้ง ทางบก (landbased) และทางทะเล (seabased) (พรรณศิริ พรหมพันธุ์, 2545) ทำให้งาน ด้านนี้ของฟิลิปปินส์พัฒนาไปมาก

ทั้งนี้การแก้ไขปัญหาของไทย ต้องกระทำภายในบริบทที่อยู่ภายใต้เสถียรภาพทาง การเมือง เศรษฐกิจ และสังคม ของประเทศ จึงจะทำให้นโยบายด้านแรงงานไปทำงานต่าง

ประเทศถูกกำหนดอย่างเหมาะสมและนำไปปฏิบัติได้จริง จะทำให้การไปทำงานต่างประเทศ ที่อยู่ในสภาวะลุ่ม ๆ ดอน ๆ ของแรงงานไทยมีความหวังมากขึ้น นำไปสู่ชีวิตที่ดีกว่าเดิม ซึ่งจะส่งผลในทางบวกต่อประเทศชาติโดยรวม ตามวัตถุประสงค์ของรัฐบาลเกี่ยวกับนโยบายการส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ ที่ตั้งไว้

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยนี้ คณะวิจัยได้รับความสนับสนุนเป็นอย่างดีจาก Catholic Commission for Migrants and Prisoners (Overseas Thai Migrant Section) ที่มี คุณฟอบิล โอเลียร์ เป็นประธานคณะกรรมการ ทั้งในด้านงบประมาณสนับสนุน และคำปรึกษาที่เกี่ยวข้องกับการเดินทางไปทำงานต่างประเทศของคนงานไทยเนื่องจากองค์การแห่งนี้ถือว่าเป็นงานหลักในการช่วยเหลือให้คนงานไทยในต่างแดนพ้นจากการตกทุกข์ได้ยาก ผู้วิจัยจึงขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงที่ได้ให้การสนับสนุน และให้คำแนะนำตั้งแต่เริ่มต้นทำงานวิจัยจนกระทั่งสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

กรมแรงงาน. 2532. การบริหารแรงงานในประเทศไทย 2531-2532. กรุงเทพฯ.

พรณสิริ พรหมพันธุ์. 2545. การบริหารการไปทำงานต่างประเทศของฟิลิปปินส์. เอกสารนำเสนอในการประชุมทางวิชาการเรื่อง "งานวิจัยของประเทศไทยด้านการย้ายถิ่นระหว่างประเทศในยุคโลกาภิวัตน์." จัดโดย ศูนย์วิจัยการย้ายถิ่นแห่งเอเชีย สถาบันเอเชียศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. เมื่อวันที่ 24 มิถุนายน 2545.

กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม. 2543. รายงานการติดตามและประเมินผลโครงการตามมาตรการบรรเทาปัญหาการว่างงาน.

ศรัณยา นูนาค และเสาวภา ชัยมุสิก. 2528. แรงงานไทยในสิงคโปร์ สมาคมสังคมศาสตร์แห่งประเทศไทย.

ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต. แรงงานไทยไปต่างประเทศ : ไปเสียนา มาได้อะไร ? . *ประชากรและการพัฒนา* สถาบันวิจัยประชากรและสังคม, ปีที่ 22 ฉบับที่ 1 ตุลาคม – พฤศจิกายน 2544. มหาวิทยาลัยมหิดล.

สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. 2543. ผลกระทบของการไปทำงานต่างประเทศ: กรณีศึกษา จังหวัดอุดรธานี. รายงานการวิจัยหลักสูตรปริญญาโท คณะรัฐประศาสนศาสตร์.

สำนักงานบริหารแรงงานไทยในต่างประเทศ, กรมแรงงาน, กระทรวงมหาดไทย. 2529. *แรงงานไทยในต่างประเทศ*. กรุงเทพฯ.

สำเริง จันทรสวรรณ และดุษฎี กาฟ่อนศรี. 2529. รายงานผลการวิจัยเรื่องผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงสภาพเศรษฐกิจและสังคมของแรงงานไทยที่เคยทำงานในประเทศแถบตะวันออกกลางต่อการย้ายถิ่น การแต่งงาน และการมีบุตร.

อรรถย์ อาจอำ (บรรณาธิการ). 2540. *ประชากรไทย 60 ล้านคน สถานการณ์ นโยบายและมิติด้านการพัฒนา*. นครปฐม : สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.

Chantavanich Supang , Andreas Germershausen and Allen Beesey (editors).2000. *Thai Migrant Workers in East and Southeast Asia 1996-1997*. Asian Research Center for Migration. Institute of Asian Studies, Chulalongkorn University.

ภาคผนวก

ผู้เดินทางไปทำงานต่างประเทศ

ตารางที่ 1.1: ลักษณะทางประชากร สังคม และเศรษฐกิจของผู้เดินทางไปทำงานต่างประเทศ

คุณลักษณะ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	88	67.2
หญิง	44	32.8
อายุ (ปี)		
ต่ำกว่า 25 ปี	9	6.9
25-34	72	55.0
35-44	38	28.2
45-54	12	9.2
55 ปีขึ้นไป	1	0.8
อายุเฉลี่ย	31.4	21.85
สถานภาพโสด		
โสด	26	19.1
สมรส	97	74.0
หย่าร้าง	9	6.9
การศึกษา		
ประถม	86	65.2
มัธยม	29	22.4
อาชีวะ	-	-
ปริญญาตรี	14	10

ตารางที่ 1.1: (ต่อ)

คุณลักษณะ	จำนวน	ร้อยละ
อาชีพเดิมก่อนเดินทางไปทำงานต่างประเทศ		
เกษตรกร	2	1.6
ช่างหรือผู้ปฏิบัติในกระบวนการผลิตและกรรมกร ซึ่งมีได้จำแนกไว้ในหมวดอื่น	2	46.6
ผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับบริการ การกีฬา และการเล่นต่าง ๆ	59	45.0
คนงานซึ่งมีได้จำแนกไว้ในหมวดอื่น	10	7.6
	1	0.8
รวม	132	100.0

ตารางที่ 1.2: ประสบการณ์เกี่ยวกับการไปทำงานต่างประเทศของผู้เดินทางไปทำงาน
ต่างประเทศ

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
จำนวนครั้งของการเดินทางสำเร็จ		
1 ครั้ง	72	54.2
2 ครั้ง	37	28.2
3 ครั้ง	11	8.4
มากกว่า 3 ครั้ง	10	7.6
ไม่ตอบ	2	1.5
จำนวนครั้งของการเคยไปทำงานต่างประเทศ		
1 ครั้ง	87	66.4
2 ครั้ง	28	21.4
3 ครั้ง	6	3.8
มากกว่า 3 ครั้ง	8	6.1
ไม่ตอบ	3	2.3
ระยะเวลาที่ทำงานในต่างประเทศครั้งสุดท้าย		
น้อยกว่า 1 ปี	4	3.1
1 ปี	22	16.8
2 ปี	71	54.2
มากกว่า 2 ปี	32	23.7
ไม่ตอบ	3	2.3
ไปทำงานต่างประเทศโดยผ่าน		
บริษัทจัดหางานส่ง	110	84.0
กรมการจัดหางานส่ง	3	2.3
นายจ้างพาไป	9	6.1
แจ้งการเดินทางไปทำงานด้วยตนเอง	9	6.9
ไม่ตอบ	1	0.8
รวม	132	100.0

ตารางที่ 1.3: การกู้ยืมเงิน / วิธีการโอนเงินผ่าน / การรับโอนจากต่างประเทศ / การจัด
ส่งเงิน / การมีหนี้สินหลังกลับ

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
กู้ยืมเงินจากใคร		
บุคคล / เอกชน	32	24.4
ธนาคารหรือสถาบันการเงินอื่น ๆ	32	24.4
บริษัทจัดหางาน	51	38.9
ญาติพี่น้อง	2	1.5
นายทุน	1	0.8
เงินตัวเอง	1	0.8
ไม่ตอบ	13	9.2
วิธีการโอนเงินผ่านธนาคารหรือไม่		
ผ่านธนาคารพาณิชย์	121	92.4
ไม่ผ่านธนาคาร	3	2.3
ไม่ตอบ	7	5.3
การรับเงินโอนจากต่างประเทศ		
นายหน้ารับเงินส่งต่อให้ครอบครัว	4	3.1
สมาชิกในครอบครัวรับเอง	120	90.8
ไม่ตอบ	8	6.1
การจัดส่งเงินโดยวิธีการใด		
จัดส่งเอง	33	24.4
นายจ้างส่งให้	26	19.8
บริษัทจัดหางานจัดส่งให้	71	54.2
ไม่ตอบ	2	1.5
เมื่อกลับมาแล้วยังมีหนี้สินจากการกู้ยืมเงินหรือไม่		
มี	21	15.3
ไม่มี	100	76.3
ไม่ตอบ	11	8.4
รวม	132	100.0

ตารางที่ 1.4: ความพอใจกับรายได้ในต่างประเทศ

ระดับความพอใจ	จำนวน	ร้อยละ
พอใจอย่างยิ่ง	15	11.5
พอใจ	104	78.6
ไม่พอใจ	4	3.1
ไม่พอใจอย่างยิ่ง	6	4.6
ไม่ตอบ	3	2.3
รวม	132	100.0

ตารางที่ 1.5: ฐานะครอบครัวหลังกลับจากทำงานต่างประเทศ

ฐานะครอบครัว	จำนวน	ร้อยละ
ดีขึ้นอย่างมาก	6	4.6
ดีขึ้น	109	82.4
ไม่ดีขึ้น	5	3.8
ไม่ดีขึ้นอย่างมาก	9	6.9
ไม่ตอบ	3	2.3
รวม	132	100.0

ตารางที่ 1.6: การลัมป่วย / บาดเจ็บระหว่างอยู่ต่างประเทศและการลัมป่วยเนื่องจาก
การไปทำงานต่างประเทศเมื่อกลับมาเมืองไทยแล้ว

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
ลัมป่วย / บาดเจ็บระหว่างอยู่ต่างประเทศหรือไม่		
ไม่เคย	48	35.9
เคย	82	62.6
ไม่ตอบ	2	1.5
ลัมป่วยเนื่องจากการไปทำงานต่างประเทศเมื่อกลับมาเมืองไทยแล้วหรือไม่		
ไม่เคย	67	50.4
เคย	63	48.1
ไม่ตอบ	2	1.5
รวม	132	100.0

ตารางที่ 1.7: การยอมรับจากสังคม

ระดับการยอมรับจากสังคม	จำนวน	ร้อยละ
ยอมรับอย่างยิ่ง	13	9.2
ยอมรับ	103	78.6
ไม่ยอมรับ	9	6.9
ไม่ยอมรับอย่างยิ่ง	2	1.5
ไม่ตอบ	5	3.8
รวม	132	100.0

ตารางที่ 1.8: ความต้องการไปต่างประเทศอีกหากมีโอกาส

ประเภทความต้องการ	จำนวน	ร้อยละ
ต้องการไป	108	81.7
ไม่แน่ใจ	3	2.3
ไม่ต้องการไป	19	14.5
ไม่ตอบ	2	1.5
รวม	132	100.0

ตารางที่ 1.9: จำนวนเงินออม / ทรัพย์สิน จากการไปทำงานต่างประเทศ

ขนาดของเงินออม	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 50,000 บาท	37	28.2
50,001-100,000	15	11.5
100,001-150,000	14	10.7
มากกว่า 150,000 บาทขึ้นไป	60	45.0
ไม่ตอบ	6	4.6
รวม	132	100.0

สมาชิกในครอบครัวผู้เดินทางไปทำงานต่างประเทศ

ตารางที่ 2.1: ลักษณะทางประชากร สังคม และเศรษฐกิจของสมาชิกในครอบครัวของผู้เดินทางไปทำงานต่างประเทศ

คุณลักษณะ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	66	50.0
หญิง	66	50.0
อายุ (ปี)		
ต่ำกว่า 25 ปี	23	17.4
25-34	60	45.5
35-44	26	19.7
45-54	13	9.8
55 ปีขึ้นไป	10	7.6
อายุเฉลี่ย	31.4	21.85
ความสัมพันธ์กับผู้เดินทางไปทำงาน		
คู่สมรส	38	28.2
หลาน	5	3.8
บุตร-ธิดา	41	31.1
ผู้อยู่อาศัย	6	4.5
บิดา-มารดา	38	28.8
โสด	1	0.8
ลุง	1	0.8
พี่สาว	2	1.5
อาชีพ		
เกษตรกรรม	93	70.5
ค้าขาย	18	13.6
หัตถกรรม	1	0.8

ตารางที่ 2.1: (ต่อ)

คุณลักษณะ	จำนวน	ร้อยละ
รับราชการ	1	0.8
รับจ้าง	9	6.8
ทอผ้า	1	0.8
เอกชน	1	0.8
ไม่ตอบ	2	1.5
ตอบ 1 และ 6	1	0.8
ตอบ 1 และ 5	2	1.5
ตอบ 1, 3 และ 5	2	1.5
ตอบ 1, 2, 5	1	0.8
รายได้ / เดือน/ครอบครัว/คน		
ต่ำกว่า 5,000 บาท	20	15.3
5,001-10,000	25	41.2
10,001-15,000	10	7.6
15,001-20,000	10	7.6
20,001-25,000	8	6.1
25,001-30,000	11	8.4
มากกว่า 30,000 บาทขึ้นไป	15	11.5
ไม่ตอบ	3	2.3
เฉลี่ยรายได้	15,000	45.9
รวม	132	100.0

ตารางที่ 2.2: การส่งเงิน / การโอนเงิน / จำนวนเงินที่ได้รับ / ความพอเพียงของเงินโอน

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
เงินออม / ทรัพย์สินที่ได้จากการไปทำงานต่างประเทศ		
มี	88	66.67
ไม่มี	37	28.03
ไม่ทราบ	3	2.3
ไม่ตอบ	24	3.0
ความสม่ำเสมอในการส่งเงินกลับเมืองไทย		
สม่ำเสมอมาก	8	6.1
สม่ำเสมอ	91	68.9
ไม่สม่ำเสมอ	28	21.2
ไม่ตอบ	5	3.8
การรับเงินโอนจากต่างประเทศต่อเดือน		
บางเดือนไม่ได้เลย	14	10.6
1 ครั้ง	115	87.1
ไม่แน่นอน	1	0.8
ไม่ตอบ	2	1.5
จำนวนเงินที่ได้รับโอนต่อเดือน		
ไม่เกิน 10,000 บาท	10	7.6
10,001-20,000	99	75.0
20,001-30,000	20	15.2
30,001-40,000	1	0.8
ไม่ตอบ	2	1.5
เงินที่โอนมาพอเพียงหรือไม่		
พอเพียงมาก	3	2.3
พอเพียง	94	71.2
ไม่ค่อยพอเพียง	30	22.7
ไม่พอเพียงอย่างยิ่ง	4	3.0
ไม่ตอบ	1	0.8
รวม	132	100.0

ตารางที่ 2.3: เห็นด้วยกับการไปทำงานต่างประเทศหรือไม่

ระดับความพอใจ	จำนวน	ร้อยละ
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	19	14.4
เห็นด้วย	98	74.2
ไม่เห็นด้วย	13	9.8
ไม่ตอบ	2	1.5
รวม	132	100.0

ตารางที่ 2.4: ปัญหาที่ต้องการให้แก้ไขเกี่ยวกับการไปทำงานต่างประเทศ

ประเภทของปัญหา	จำนวน	ร้อยละ
แหล่งเงินทุน	72	54.5
บริการของบริษัทจัดหางาน	18	13.6
การควบคุมดูแลของเจ้าหน้าที่จัดหางานจังหวัด	13	9.8
การเพิ่มความรู้และทักษะให้แรงงานไทย	6	4.5
ค่าหัวแพ่งเกินอัตรา	1	0.8
ปัญหาหนี้สิน	2	1.5
ไม่ตอบ	2	1.5
ต้องการให้แก้ไขปัญหาคือ 1-4	17	13.0
ไม่ทราบ	1	0.8
รวม	132	100.0

ตารางที่ 2.5: มีความคิดจะเปลี่ยนอาชีพหรือไม่

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
มี	86	65.2
ไม่มี	42	31.8
ไม่ตอบ	4	3.0
รวม	132	100.0

ตารางที่ 2.6: คนทำงานกลับจากต่างประเทศแล้วหรือยัง

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
กลับมาแล้ว	41	31.1
ยังไม่กลับ	81	61.4
ไม่ตอบ	10	7.6
รวม	132	100.0

ตารางที่ 2.7: การส่งยารักษาโรคให้ขณะอยู่ต่างประเทศ

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
ส่งบ่อย	10	7.6
นาน ๆ ครั้ง	34	25.8
ไม่เคยเลย	79	59.8
1 ครั้ง	2	1.5
ไม่ตอบ	7	5.3
รวม	132	100.0

ตารางที่ 2.8: ความสัมพันธ์ในชีวิตครอบครัว

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
เหมือนเดิม	104	78.8
หย่าร้าง - เลิกกัน	7	5.3
ไม่เปลี่ยนแปลงระหว่งระหว่าง	4	3.0
ยังโสด	3	2.3
ไม่ตอบ	14	10.6
รวม	132	100.0

ตารางที่ 2.9: การได้รับการยอมรับจากเพื่อนบ้าน

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
ยอมรับอย่างยิ่ง	9	6.8
ยอมรับ	112	84.8
ไม่ยอมรับ	6	4.5
ไม่ยอมรับอย่างยิ่ง	1	0.8
ไม่ตอบ	4	3.0
รวม	132	100.0

ตารางที่ 2.10: ครัวเรือนของท่านต้องการย้ายที่อยู่ใหม่หรือไม่

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
ต้องการ	22	16.7
ไม่ต้องการ	104	78.8
ไม่แน่ใจ	4	3.0
ไม่ตอบ	2	1.5
รวม	132	100.0

ตารางที่ 2.11: ท่าน / สมาชิกในครัวเรือนเคยมีการไปทำงานต่างถิ่นนอกฤดูกาลหรือไม่

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
เคย	82	62.1
ไม่เคย	48	36.4
ไม่ตอบ	2	1.5
รวม	132	100.0

ตารางที่ 2.12: การไปทำงานต่างประเทศทำให้ความเป็นอยู่ของครอบครัวเป็นอย่างไร

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
อยู่ในสภาพเดิม	20	15.2
ดีกว่าเดิม	100	75.8
แย่ลงกว่าเดิม	9	6.8
ไม่ทราบ	3	2.3
รวม	132	100.0