



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมา

ในประวัติศาสตร์มนุษยชาติ จะพบว่า มนุษย์มักดิ้นรนอพยพไปหาที่อยู่ใหม่ หรือไปทำงานชั่วคราวในท้องถิ่นอื่น ๆ เช่น การอพยพของชาวยุโรปสู่ทวีปอเมริกาและออสเตรเลีย การอพยพของชาวเมดิเตอร์เรเนียน สู่ยุโรปตะวันตก เป็นต้น

กลุ่มประเทศในตะวันออกกลางก็เป็นแหล่งรองรับแรงงานจากประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก โดยเฉพาะ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2513 เป็นต้นมา เนื่องจากเป็นประเทศผู้ผลิตน้ำมัน ซึ่งจำเป็นต้องใช้แรงงานทั้งด้านการสำรวจ ขุดเจาะน้ำมัน การสร้างท่อส่งน้ำมัน ถึงเก็บ รวมทั้งสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น ถนน ท่าเรือ และที่พัก แต่กลุ่มประเทศในตะวันออกกลางส่วนใหญ่มีผลเมื่อน้อย การศึกษาต่ำ และแทบไม่มีการใช้แรงงานหญิงในการทำงาน จึงต้องใช้แรงงานจากต่างชาติเข้าไปช่วยทำงาน ในปี พ.ศ. 2513 มีคนงานต่างชาติทำงานอยู่ในประเทศแถบตะวันออกกลาง ประมาณ 600,000 คน และจากการที่ราคาน้ำมันเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วในช่วงปี พ.ศ. 2516-2517 เป็นเหตุให้มีการเคลื่อนย้ายแรงงานต่างชาติ เข้าไปทำงานในประเทศแถบตะวันออกกลางเพิ่มมากขึ้น ซึ่งในระยะแรกเป็นชาวอาหรับจากประเทศใกล้เคียง ในระยะต่อมาจึงมีชาวเอเชีย จากประเทศอินเดีย อัฟกานิสถาน เกาหลีใต้ ฟิลิปปินส์ ไทย มาเลเซีย และอินโดนีเซีย เข้าไปทำงาน ในปี พ.ศ. 2518 มีคนงานต่างชาติในตะวันออกกลางประมาณ 1,250,000 คน เพิ่มขึ้นจากปี พ.ศ. 2513 กว่าเท่าตัว ในจำนวนนี้เป็นชาวเอเชียประมาณ 1 ใน 3 และในปี พ.ศ. 2523 มีคนงานต่างชาติประมาณ 6,000,000 คน ในจำนวนนี้เป็นชาวเอเชียประมาณ 3,750,000 คน หรือประมาณ 2 ใน 3 ของคนงานต่างชาติทั้งหมด เป็นชาวอาหรับประมาณ 2,000,000 คน ส่วนที่เหลือเป็นคนงานจาก อัฟริกา ยุโรป และอเมริกา

สำหรับประเทศไทย ได้มีการจัดส่งคนงานไปทำงานในประเทศแถบตะวันออกกลาง โดยเริ่มตั้งแต่อ่าวปี พ.ศ. 2515-2518 ซึ่งในระยะนั้นเป็นช่วงที่ประเทศไทยประสบปัญหาทางเศรษฐกิจ เนื่องจากการขึ้นราคาน้ำมันของกลุ่มประเทศผู้ผลิตน้ำมันส่งออก (โอเปค) ขณะเดียวกันเกิดการเปลี่ยนแปลงทางการเมือง รวมทั้งมีการถอนทหารอเมริกันออกจากประเทศไทย เป็นเหตุให้มีผู้ว่างงานในประเทศสูงขึ้น ปรจวบกับประเทศในแถบตะวันออกกลาง เช่น ซาอุดีอาระเบีย สหรัฐอาหรับเอมิเรตส์ บาห์เรน ฯลฯ มีรายได้เพิ่มขึ้นเป็นอย่างมาก จากการขายน้ำมัน และประสงค์ที่จะพัฒนาประเทศของตน เช่น ในด้านการบริการสาธารณสุข ปรการ การจัดส่งวัสดุดีการให้แก่ประชาชน เช่น โรงเรียน สภานพยาบาล และอื่น ๆ ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นงานที่ต้องใช้แรงงานเป็นจำนวนมาก จึงได้มีการจ้างคนงานต่างชาติไปทำงานในประเทศดังกล่าวข้างต้น

การเดินทางไปทำงานในตะวันออกกลางของคนงานไทยในระยะแรก ๆ นั้น จะมีนายจ้างเดินทางมาว่าจ้างด้วยตนเอง หรือคนงานเดินทางไปทำงานกับนายจ้างที่เคยทำงานหรือติดต่อกันมาก่อน รวมทั้งการที่เอกชนเป็นตัวแทนจัดส่งคนงานไป ซึ่งอาจนับเป็นการเริ่มต้นดำเนินธุรกิจสหงานต่างประเทศอย่างจริงจังตั้งแต่นั้น เป็นต้นมา โดยมีสถิติการจัดส่งคนงานที่ได้รับอนุญาตจากกรมแรงงาน ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2516 จนถึงปี พ.ศ. 2529 รวมทั้งสิ้น 448,571 คน ดังนี้

พ.ศ.	จำนวนคนงาน	%การเปลี่ยนแปลง
2516	293	-
2517	-	-
2518	984	-
2519	1,287	+30.79
2520	3,870	+200.69
2521	14,215	+267.31
2522	8,510	- 40.13
2523	20,761	+143.96
2524	24,638	+18.67

พ.ศ.	จำนวนคนงาน	%การเปลี่ยนแปลง
2525	105,313	+327.44
2526	64,633	-38.63
2527	68,229	5.56
2528	61,701	-9.57
2529	74,137	+20.15

สถิติดังกล่าวนี้ ไม่รวมถึงคนงานอีกส่วนหนึ่งที่ออกไปทำงานด้วยตนเอง โดยไม่ผ่านสำนักจัดหางาน หรือผ่านสำนักจัดหางานที่ไม่ได้รับอนุญาตตามกฎหมาย รวมทั้งนายจ้างจากตะวันออกกลางที่เข้ามารับคนงานด้วยตนเองโดยไม่ขออนุญาตจากกรมแรงงาน ซึ่งไม่สามารถทราบจำนวนที่แน่นอนได้ แต่เป็นที่คาดว่าในแต่ละปีมีคนงานเดินทางไปทำงานโดยไม่ผ่านการพิจารณาอนุญาตจากกรมแรงงานราว 60-80% แต่ในปัจจุบันคาดว่าจะลดลงมาก เนื่องจากมีการปรับปรุงกฎหมายการส่งคนงานไปทำงานในต่างประเทศให้เหมาะสมยิ่งขึ้น และมีบทลงโทษรุนแรงขึ้น นอกจากนี้มีการจัดตั้งด่านตรวจคนงานที่จะไปทำงานในต่างประเทศที่ด่านตรวจคนเข้าเมืองขาออก ยังผลให้กิจกรรมที่ผิดกฎหมายเหล่านี้ลดลง การลักลอบดำเนินการจัดหางานกระทำได้ยากขึ้นอีก จำนวนคนงานที่จะไปทำงานต่างประเทศโดยไม่ขออนุญาตกรมแรงงานมีจำนวนน้อยลง เมื่อเทียบกับระยะแรก ๆ

ปัจจุบันนี้ คนงานที่เดินทางไปทำงานในต่างประเทศโดยถูกต้องตามกฎหมาย มี 4 ลักษณะ คือ

1. คนงานที่ผู้จัดหางานส่งไป
2. คนงานที่กรมแรงงานส่งไป
3. คนงานที่นายจ้างไทยเป็นผู้พาไป (พ.ร.บ.จัดหางานและคุ้มครองคนหางาน

พ.ศ. 2528 กำหนดห้ามนายจ้างชาวต่างประเทศนำคนงานไทยไปต่างประเทศโดยตรง)

4. คนงานที่เดินทางไปด้วยตนเอง โดยไม่ผ่านผู้จัดหางาน นายจ้าง หรือ

กรมแรงงาน

อย่างไรก็ตาม จำนวนคนงานไทยที่ทำงานในต่างประเทศที่แน่นอน ทั้งการเดินทางไปใหม่ และที่ทำงานอยู่ก่อนแล้วในแต่ละปียังไม่มีหน่วยราชการใดสามารถรวบรวมได้สมบูรณ์ ทั้งนี้เนื่องจากสาเหตุการสักรอดส่งคนงานไปโดยไม่ผ่านการพิจารณาอนุญาตจากกรมแรงงาน ดังได้กล่าวแล้ว การสกัดเก็บสถิติจึงทำได้เฉพาะในส่วนที่มีการจัดส่งผ่านกรมแรงงานเท่านั้น ซึ่งทางกรมแรงงานได้พยายามศึกษาติดตามข้อมูลของคนงานไทยในต่างประเทศ จากสำนักงานแรงงานไทยในประเทศต่าง ๆ รวมทั้งประมาณการจากรายได้ของคนงาน ซึ่งอาจมีความคลาดเคลื่อนได้มาก

แม้ว่าความสนใจในเรื่องการไปทำงานที่ประเทศแถบตะวันออกกลาง ในปัจจุบันจะมีอยู่อย่างกว้างขวางก็ตาม แต่การศึกษาจำนวนคนงานไทยในตะวันออกกลาง โดยวิธีการประมาณเชิงสถิติ เพื่อให้ได้ข้อมูลจำนวนคนงานทั้งในอดีตที่ผ่านมา และในอนาคตอันใกล้นี้ ยังไม่มีผู้ใดหรือหน่วยงานใดทำมาก่อน การศึกษานี้จึงเน้นถึงการประมาณเชิงสถิติเกี่ยวกับจำนวนคนงานไทยในตะวันออกกลาง เพื่อจะได้ข้อมูลในการพิจารณาขยายตลาดแรงงานในต่างประเทศ และเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายด้านการพัฒนาอาชีพให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานต่างประเทศ

สำหรับการศึกษาถึงปัจจัยที่ทำให้คนงานตัดสินใจไปทำงานในตะวันออกกลาง มีผู้ทำการวิจัยนับว่าน้อยมาก และมักกล่าวถึงแรงจูงใจในการไปทำงานอย่างผิวเผิน โดยแจกแจงเฉพาะเหตุผลของการไป แต่ไม่สามารถบอกได้ว่า เหตุผลนั้น ๆ มีความสำคัญมากน้อยเพียงไร ดังนั้นการวิจัยในครั้งนี้ จึงมุ่งศึกษาหาปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการตัดสินใจไปทำงานในตะวันออกกลาง ของคนงานทั้งที่เดินทางไปเป็นครั้งแรก และคนงานที่เคยไปมาแล้ว และกำลังจะเดินทางไปอีก เพื่อทราบถึงปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการตัดสินใจของคนงานทั้ง 2 กลุ่ม และสามารถเรียงลำดับความสำคัญของปัจจัยได้ด้วย

1.2 วัตถุประสงค์

1. เพื่อประมาณจำนวนคนงานไทยที่ไปทำงานอยู่ในตะวันออกกลาง และประมาณ รายได้จากคนงานไทยในตะวันออกกลางที่เข้าสู่ประเทศ
2. เพื่อศึกษาถึงลักษณะทั่วไป ซึ่งได้แก่ ลักษณะทางประชากร สังคม และเศรษฐกิจ ของคนงาน ทั้งที่เดินทางไปเป็นครั้งแรกและที่เคยเดินทางไปมาแล้วกำลังจะกลับไปอีก
3. เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่ทำให้คนงานตัดสินใจเดินทางไปทำงานในตะวันออกกลาง เป็นครั้งแรก
4. เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่ทำให้คนงานที่เคยไปตะวันออกกลางมาแล้วตัดสินใจกลับไปทำงานอีก

1.3 ข้อจำกัดของการวิจัย

1. สัดส่วนของ คนงานไทยในตะวันออกกลางที่โอนเงินผ่านประเทศในตะวันออกกลางโดยตรง สัดส่วนของคนงานที่โอนเงินผ่านประเทศที่สาม สัดส่วนของคนงานที่ไม่ได้ส่งเงินผ่านระบบธนาคาร และสัดส่วนคนงานตามประเภทฝีมือแรงงาน ณ เดือนใด ๆ ของปีเดียวกัน ไม่มีการเปลี่ยนแปลง
2. รายได้ที่คนงานส่งกลับประเทศ ไม่รวมรายได้ที่คนงานนำติดตัวมา เมื่อกลับประเทศไทย
3. การประมาณจำนวนคนงานไทยในตะวันออกกลาง และรายได้ของประเทศไทย จากคนงานไทยที่ไปทำงานในตะวันออกกลาง มีข้อลุ่มตุ้มว่า สิ่งต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่ออนุกรมเวลาในอดีตและปัจจุบันยังคงมีอยู่ในอนาคต

1.4 สมมุติฐานของการวิจัย

1. จำนวนคนงานไทยในตะวันออกกลางมีมากกว่า 200,000 คน และคาดว่าจะมีจำนวนลดลงในอนาคต

2. การศึกษาของแรงงาน รายได้เดิมของแรงงานในประเทศไทย รายได้ที่แรงงานที่คาดว่าจะได้รับ จากการไปทำงานในตะวันออกกลาง เป็นปัจจัยสำคัญของการตัดสินใจเดินทางไปทำงานในตะวันออกกลางเป็นครั้งแรก

3. รายได้ของแรงงานที่ได้รับจากการไปทำงานในตะวันออกกลางครั้งสุดท้าย จำนวนผู้ที่เป็นภาระต้องรับผิดชอบเลี้ยงดูของแรงงาน รายได้เดิมของแรงงานในประเทศไทย และหนี้สินของแรงงาน เป็นปัจจัยสำคัญของการตัดสินใจกลับไปทำงานในตะวันออกกลางของแรงงานที่เคยเดินทางไปทำงานในตะวันออกกลางมาแล้ว

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบค่าประมาณของจำนวนคนไทยในตะวันออกกลาง และรายได้เข้าสู่ประเทศในอนาคต อันจะเป็นประโยชน์ต่อการกำหนดนโยบายการจัดตั้งและขยายตลาดแรงงานในตะวันออกกลางให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. ทำให้ทราบลักษณะทางสังคม ประชากร และเศรษฐกิจของแรงงานที่เดินทางไปทำงานในตะวันออกกลาง อันจะเป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจของแรงงานที่คิดจะเดินทางไปทำงานในตะวันออกกลางให้ถูกต้องยิ่งขึ้น

3. ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการตัดสินใจไปทำงานของแรงงานที่เดินทางไปเป็นครั้งแรก รวมทั้งผู้ที่เคยเดินทางไปมาแล้วและตัดสินใจกลับไปอีก เพื่อเป็นประโยชน์ในการสนับสนุนให้มีการไปทำงานในต่างประเทศมากยิ่งขึ้น

1.6 คำจำกัดความในการวิจัย

1. **แรงงานฝีมือ (Skilled Workers)** หมายถึง แรงงานที่มีความสามารถทำงาน โดยมีทั้งความชำนาญและฝีมือ สามารถตัดสินใจและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานด้วยตนเองได้ เช่น ช่างไฟฟ้า ช่างประปา ช่างกลึง เป็นต้น

2. คนงานกึ่งฝีมือ (Semi-Skilled Workers) หมายถึง คนงานที่สามารถทำงานตามสั่งและขั้นที่กำหนดไว้ในรายละเอียดของการทำงาน เป็นผู้ที่มีความรู้ในหน้าที่ (Job knowledge) แสดงความชำนาญมีฝีมือขั้นพื้นฐาน (Basic Skilled) เช่น ช่างไม้ ช่างปูน เป็นต้น

3. คนงานไร้ฝีมือ (Unskilled Workers หรือ labour) หมายถึง คนงานที่ทำงานโดยใช้แรงงานเป็นส่วนใหญ่ โดยไม่ต้องอาศัยความรู้ความชำนาญ หรือฝีมือแต่อย่างใด เป็นการทำงานที่ไม่ต้องมีขั้นตอนที่แน่นอน (Non-processing) ได้แก่ กรรมกรก่อสร้าง พนักงานทำความสะอาด คนกวาดถนน เป็นต้น

4. รายได้เต็มของคนงานในประเทศไทย

- กรณีคนงานที่เดินทางเป็นครั้งแรก รายได้เต็ม หมายถึง รายได้จากการทำงานทุกอาชีพรวมกันในรอบปีก่อนเดินทาง แล้วเฉลี่ยเป็นรายได้ต่อเดือนโดยหารด้วย 12
- กรณีคนงานที่เคยไปมาแล้ว และกำลังจะไปใหม่อีก รายได้เต็ม หมายถึง รายได้จากการทำงานทุกอาชีพรวมกันครั้งล่าสุดที่คนงานอยู่ในประเทศไทย ตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป

5. ประสิทธิภาพในตำแหน่งงานที่ไป

- กรณีคนงานที่เดินทางเป็นครั้งแรก ประสิทธิภาพ หมายถึง ประสิทธิภาพจากการที่เคยทำงานในประเทศไทย ซึ่งมีลักษณะการทำงานเหมือนกัน หรือคล้ายคลึงกับตำแหน่งงานที่กำลังจะไปทำในวันออกกลาง
- กรณีคนงานที่เคยไปมาแล้ว และกำลังจะไปใหม่อีก ประสิทธิภาพ หมายถึง ประสิทธิภาพจากการที่เคยทำงานในประเทศไทย และ/หรือในต่างประเทศ ซึ่งมีลักษณะการทำงานเหมือนกันหรือคล้ายคลึงกับตำแหน่งงานที่กำลังจะไปใหม่อีก

6. มูลค่าทรัพย์สินของคนงาน หมายถึง มูลค่าของทรัพย์สินต่าง ๆ ซึ่งได้แก่ บ้าน ที่ดิน รถยนต์ รถจักรยานยนต์ เครื่องประดับและสิ่งมีค่าต่าง ๆ ที่เป็นของคนงานโดยแท้จริง รวมทั้ง เงินออมของคนงานด้วย

7. จำนวนครั้งที่เคยไปทำงานในตะวันออกกลาง หมายถึง จำนวนครั้งของการไปทำงานในตะวันออกกลาง ตามที่มีการทำสัญญาจ้างใหม่ หรือต่อสัญญาใหม่ หรือกลับมาพักผ่อนในประเทศไทย โดยมีการต่อสัญญาอีก กรณีของพนักงานที่กลับมาพักผ่อนในระหว่างที่ยังไม่หมดสัญญา แล้วกลับไปใหม่อีกไม่นับเป็น 1 ครั้ง

8. เงินโอนกลับประเทศ หมายถึง รายได้ของผู้ที่ไปทำงานในตะวันออกกลางส่งกลับประเทศไทยผ่านกระบวนการทางธนาคาร โดยโอนผ่านประเทศในตะวันออกกลางโดยตรงสู่ประเทศไทย ซึ่งไม่รวมถึงเงินโอนที่โอนผ่านประเทศที่สาม

9. ประเทศที่สาม หมายถึง ประเทศตามสัญญาของบริษัทนายจ้าง ซึ่งมิใช่ชาวตะวันออกกลาง เช่น อิตาลี สหรัฐอเมริกา เกาหลี

10. จำนวนบัญชี หมายถึง จำนวนบัญชีธนาคารที่พนักงานเปิดไว้กับธนาคารในประเทศไทย เพื่อประโยชน์ในการส่งเงินกลับประเทศ หลังจากที่ได้เดินทางไปตะวันออกกลางแล้ว ซึ่งพนักงานคนหนึ่งอาจเปิดบัญชีมากกว่า 1 บัญชีได้

11. รายได้เข้าสู่ประเทศ หมายถึง รายได้ทั้งหมดที่พนักงานไทยในตะวันออกกลางส่งกลับประเทศผ่านกระบวนการธนาคาร ไม่ว่าจะส่งผ่านประเทศในตะวันออกกลางโดยตรง หรือส่งผ่านประเทศที่สาม ทั้งนี้ไม่รวมถึงรายได้ที่พนักงานนำติดตัวมา เมื่อกลับประเทศไทย

1.7 เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

(1) กรมแรงงาน ได้ศึกษาติดตามข้อมูลจำนวนคนไทยในตะวันออกกลางจากแหล่งต่าง ๆ เช่น จากการสอบถามเลขานุการทูตไทยฝ่ายแรงงานในต่างประเทศ จากสำนักแรงงานไทยในประเทศต่าง ๆ จากสถิติการจัดส่งเงินกลับประเทศไทย จากสถิติการอนุมัติสัญญาจ้างของกรมแรงงาน ซึ่งต้องประสบกับปัญหาในการหาจำนวนคนไทยที่แน่นอนไม่ได้ ปัญหาดังกล่าวมิใช่เป็นปัญหาของประเทศไทยเท่านั้น กล่าวได้ว่าเป็นปัญหาของเกือบทุกประเทศที่จัดส่งคนงานไปทำงานต่างประเทศก็ว่าได้

อย่างไรก็ตาม กรมแรงงานได้ประมาณจำนวนคนไทยในตะวันออกกลางในปีที่ผ่านมา ๆ มา โดยอาศัยสถิติและข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ ข้างต้น ซึ่งเป็นการประมาณเบื้องต้น อาจมีความคลาดเคลื่อนได้มาก ดังแสดงไว้ในตารางที่ 1.1 (กรมแรงงาน 2525: 22, 2527: 75, 2529: 15)

ตารางที่ 1.1 ประมาณการจำนวนคนงานไทยในประเทศแถบตะวันออกกลาง ตั้งแต่ปี พ.ศ.
2523-2524 และปี พ.ศ.2527-2529

ประเทศ	2523	2524	2527	2528	2529
1. ซาอุดีอาระเบีย	60,000	100,000	150,000	160,000	150,000
2. ลิเบีย	10,000	20,000	30,000	30,000	30,000
3. อิรัก	10,000	20,000	25,000	28,000	20,000
4. คูเวต	5,000	5,000	6,000	8,000	8,000
5. โอมาน	-	-	1,000	4,000	4,000
6. สหรัฐอาหรับเอมิเรตส์	2,000	3,000	10,000	4,000	4,000
7. บาห์เรน	5,000	5,000	1,000	5,000	4,000
8. จอร์แดน	2,000	2,000	2,000	500	500
9. เลบานอน	-	-	300	300	300
10. อื่น ๆ	2,000	4,000	13,850	1,000	1,000
รวม	96,000	159,000	239,150	240,800	221,800

(2) จากการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคม
แห่งชาติ ได้ประมาณการเบื้องต้น จำนวนคนงานไทยในตะวันออกกลาง จากยอดเงินรายได้
ส่งกลับผ่านธนาคารแห่งประเทศไทย ณ สิ้นปี พ.ศ. 2525 ดังแสดงไว้ในตารางที่ 1.2
(พิรเทพ รุ่งธีริน และ ลู่ชาย ปิยวัฒน์, 2526 : 9)

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 1.2 ประมาณการจำนวนคนงานไทยในตะวันออกกลาง จากยอดเงินรายได้ส่งกลับ
ณ สิ้นปี พ.ศ.2525

ประเทศ	จำนวนคนงานโดยประมาณ
1. ซาอุดีอาระเบีย	105,835
2. ลิเบีย	10,833
3. อิรัก	3,762
4. คูเวต	732
5. กาตาร์	3,384
6. อีสิราเอล	429
7. สหรัฐอาหรับเอมิเรตส์	366
8. เยเมน	25
9. อื่น ๆ	895
รวม	126,264

(3) จากการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคม
แห่งชาติ ได้ประมาณจำนวนคนงานไทยในภาคต่าง ๆ ของประเทศไทย ที่ไปทำงานอยู่ใน
ตะวันออกกลาง จากจำนวนบัญชีเงินฝากจากเงินโอน ณ สิ้นปี พ.ศ.2525 และ 2526 ดังได้
แสดงไว้ในตารางที่ 1.3 (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ,
2526: 12)

ตารางที่ 1.3 จำนวนคนงานในภาคต่าง ๆ ของประเทศไทย ที่ไปทำงานอยู่ในตะวันออกกลาง
ณ สิ้นปี พ.ศ. 2525 และ พ.ศ. 2526

ภาค	2525	2526
ตะวันออกเสียงเหนือ	96,526	133,565
เหนือ ^{1/}	16,833	33,598
อื่น ๆ ^{2/}	30,803	56,717
รวม	144,162	223,870

^{1/} ธนาคารแห่งประเทศไทย

^{2/} คำนวณโดย กองวางแผนประชากรและกำลังคน สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการ
เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

สำหรับผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่องปัจจัยที่ทำให้คนงานตัดสินใจไปทำงานต่าง-
ประเทศ มี 2 ประเด็นที่สำคัญ คือ

(1) ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสาเหตุของการตัดสินใจไปทำงานระหว่างประเทศ
ทั่ว ๆ ไป

Quigley ได้ศึกษา เรื่องการย้ายถิ่นของคนงานระหว่างประเทศเกี่ยวกับ
รายได้ที่คาดหวัง พบว่า รายได้ที่คาดหวังนั้นสูงมาก ถึงแม้ว่าจะต้องเสี่ยงหรือค่านายหน้าสูง
เพียงใด เพราะอัตราค่าจ้างในต่างประเทศอยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างสูง สิ่งไม่น่าแปลกใจที่มีแรงงาน
จำนวนมากยินดีเสี่ยงและกู้เงินในอัตราดอกเบี้ยสูง เพื่อไปทำงานต่างประเทศ (Quigley,
1972 อ้างถึงใน นิพนธ์ พัวพงค์กร, 2525: 126) และจากการศึกษาการย้ายถิ่นระหว่าง
ประเทศของคนงานตุรกีไปเยอรมัน ของ Miller พบว่า เหตุผลหลักของคนงานตุรกีที่ไป
ทำงานก็คือ รายได้ (Miller, 1973: 13) นอกจากนี้ ฮัจนา วัฒนานุกิจ ยังเสนอว่า ใน
การวิเคราะห์ผลกระทบของปัจจัยทางเศรษฐกิจที่มีต่อแรงจูงใจไปทำงานต่างประเทศนั้น ผู้ย้าย
ถิ่นจะวัดจากต้นทุนที่เสียไปในการย้ายถิ่น และคิดส่วนแตกต่างของรายได้ที่คาดว่าจะได้รับใน

ต่างประเทศกับประเทศของตนในแต่ละปี ตลอดช่วงระยะเวลาของการตั้งถิ่นฐานในต่าง-
ประเทศ (ฮัจนา วัฒนานุกิจ, 2525 : 8)

Thomas ได้ศึกษาการย้ายถิ่นของคนงานในชนบท ในประเทศเม็กซิโก ที่
ย้ายถิ่นไปทำงานในสหรัฐอเมริกา พบว่า คนงานที่ย้ายถิ่น ส่วนมากเป็นผู้ที่ยากจน ขาดแคลน
ที่ทำกิน และสาเหตุที่สำคัญคือ คนงานต้องการรายได้ที่สูงขึ้น และผู้ย้ายถิ่น เมื่อได้ทำงานก็ส่ง
เงินกลับประเทศของตน ทำให้มาตรฐานการครองชีพของครอบครัวดีขึ้น (Thomas, 1981 :
626-645)

(2) ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสาเหตุของการไปทำงานต่างประเทศของคนงานไทย

จากการศึกษาของ นายพิร เทพ รุ่งชิวิน และคณะ สรุปลงได้ดังนี้ (พิร เทพ
รุ่งชิวิน และคณะ 2525 : 85-87)

รายได้ที่คาดว่าจะได้รับจากการไปทำงานในตะวันออกกลาง พบว่า เป็นสิ่ง
จูงใจให้คนงานมีความต้องการไปทำงาน

ต้นทุนค่าใช้จ่ายเป็นตัวเงินที่จะต้องเสีย เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงสุดต่อการ
ตัดสินใจ คือต้นทุนค่าใช้จ่ายเป็นตัวเงินที่คาดว่าจะต้อง เสียทั้งต้นทุนทางตรงและต้นทุนทางอ้อมหรือ
ค่าเสียโอกาส โดยต้นทุนทางอ้อมมีอิทธิพลสูงกว่าต้นทุนทางตรงต่อการตัดสินใจ โดยทั้ง 2
ปัจจัย มีอิทธิพลทางลบกับการตัดสินใจไปทำงานเหมือนกัน คือเป็นตัวยับยั้งการไปทำงาน หาก
มีขนาดของต้นทุนสูงเกินระดับหนึ่ง เพราะสะท้อนให้เห็นถึงความลำบากและความยากลำบาก
ในการหาเงินมาเป็นค่าใช้จ่ายต่าง ๆ

ต้นทุนด้านจิตใจ พบว่า เป็นเพียงปัจจัยที่คนงานมีความวิตกกังวลเท่านั้น ไม่
ถึงกับมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจไปทำงานหรือไม่ไปทำงานของคนงาน และพบว่าความกังวลถูกหลอกลวง
หลงเสียเงินแล้วไม่ได้ไปทำงาน มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจไปทำงาน แต่มีอิทธิพลน้อยกว่าต้นทุน
ค่าใช้จ่ายที่เป็นตัวเงิน

การศึกษา พบว่า คนงานที่มีการศึกษาไม่เกิน ป.4 มีแนวโน้มตัดสินใจไป
ทำงานมากกว่า เมื่อเปรียบเทียบกับผู้ที่มีการศึกษาสูงกว่า การศึกษาจึงไม่เป็นอุปสรรคต่อการ
ไปทำงานในตะวันออกกลาง

ประสบการณ์และความชำนาญงาน พบว่า มีผลต่อการยับยั้งการไปทำงาน ในตะวันออกกลางของคนงาน เพราะผู้ที่มีความชำนาญงานมานานปี มีระดับฝีมือสูง มักมี รายได้จากการทำงานในประเทศสูงอยู่แล้ว และมีความมั่นคงในขณะที่การไปทำงานในตะวันออกกลางเป็นการไปทำงานชั่วคราว ตามสัญญาระยะสั้น จึงไม่ตัดสินใจย้ายถิ่น

ปัจจัยอื่น ๆ ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส จำนวนสมาชิกในครอบครัว อาชีพ การเปลี่ยนงานพบว่า ไม่เป็นอุปสรรคต่อการตัดสินใจไปทำงานในตะวันออกกลางของคนงาน

จากการศึกษาของ นายโยธิน แลวงดี สรุปได้ดังนี้ (โยธิน แลวงดี, 2526: 116-119)

ปัจจัยทางเศรษฐกิจ พบว่า ค่าใช้จ่ายในการไปทำงานมีอิทธิพลต่อความต้องการกลับไปทำงาน โดยมีทิศทางความสัมพันธ์เป็นลบ กล่าวคือ เมื่อค่าใช้จ่ายสูงขึ้น คนงานมีแนวโน้มที่จะไม่ต้องการกลับไป

สำหรับรายได้เดิมของคนงานในประเทศไทย พบว่า มีทิศทางความสัมพันธ์เป็นลบเช่นกัน คือแรงงานที่มีรายได้เดิมสูงอยู่แล้วในประเทศ มีแนวโน้มที่จะไม่ต้องการกลับไปทำงานในตะวันออกกลาง ส่วนรายได้สุทธิ รายได้ที่ได้มาทั้งหมดไม่มีอิทธิพลมากพอที่จะเป็นปัจจัย ชัดขวางหรือส่งเสริมต่อความต้องการกลับไปทำงาน

ปัจจัยทางสังคม พบว่า คนงานที่มีการศึกษาตั้งแต่ระดับอาชีวศึกษาและสูงกว่า นั้นขึ้นไป มีแนวโน้มไม่กลับไปทำงานอีก สำหรับคนงานที่มีการศึกษาในระดับ ป.5 ถึง ม.ค.5 นั้น คนงานในกลุ่มนี้มีความต้องการกลับไปอีก แต่เมื่อพิจารณาถึงคนงานที่มีระดับการศึกษาไม่เกิน ป.4 พบว่า มีแนวโน้มไม่ต้องการกลับไป นอกจากนี้พบว่า คนงานที่มีอาชีพเดิมอยู่ในประเภท คนงานฝีมือ มีแนวโน้มไม่ต้องการกลับไปทำงานในต่างประเทศอีก

ปัจจัยทางประชากร พบว่า อายุมีความสัมพันธ์เป็นลบกับความต้องการกลับไปทำงานในต่างประเทศอีก คนงานที่มีอายุมากมีแนวโน้มไม่กลับไปทำงานอีก แต่เมื่อพิจารณาถึงจำนวนบุตรแล้วจะเห็นว่า คนงานที่มีบุตรมากมีแนวโน้มที่จะกลับไปทำงานอีก สำหรับคนงานที่มีจำนวนผู้ประกอบอาชีพในครอบครัวมาก มีแนวโน้มที่จะตัดสินใจกลับไปทำงานอีก