

แรงงานไทยในตะวันออกกลาง

โครงสร้างประชากร

1. จำนวนประชากรและการกระจายตัว

จำนวนประชากรของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีจำนวนประมาณร้อยละ 35 ของประชากรทั้งประเทศ นับได้ว่าเป็นภาคที่มีจำนวนประชากรมากที่สุด จากตารางที่ 3.1 จะพบว่าในปี 2529 จังหวัดที่มีจำนวนประชากรมากที่สุดของภาค ได้แก่ จังหวัดนครราชสีมา โดยมีสัดส่วนร้อยละ 12.2 ของประชากรทั้งภาค รองลงไป ได้แก่ จังหวัดอุบลราชธานี อุดรธานีและขอนแก่น โดยมีสัดส่วนร้อยละ 9.6, 9.2 และ 8.7 ตามลำดับ จังหวัดที่มีจำนวนประชากรมากดังกล่าวเป็นจังหวัดที่มีความเจริญทางเศรษฐกิจที่สูงกว่าจังหวัดอื่น ๆ ในภูมิภาค และนอกจากนี้ รัฐยังได้มีนโยบายกำหนดให้เป็นเมืองศูนย์กลางความเจริญของภูมิภาคนี้ด้วย คือ จังหวัดขอนแก่น นครราชสีมา อุดรธานี และอุบลราชธานี เพื่อให้เป็นแกนกลางในการกระจายความเจริญออกไปสู่จังหวัดใกล้เคียง ดังนั้น สภาพเศรษฐกิจในจังหวัดเหล่านี้ จึงมีการขยายตัวเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว และมีผลกระทบให้ประชากรกระจายตัวอยู่ในบริเวณที่มากกว่าบริเวณอื่น ๆ ของภาค

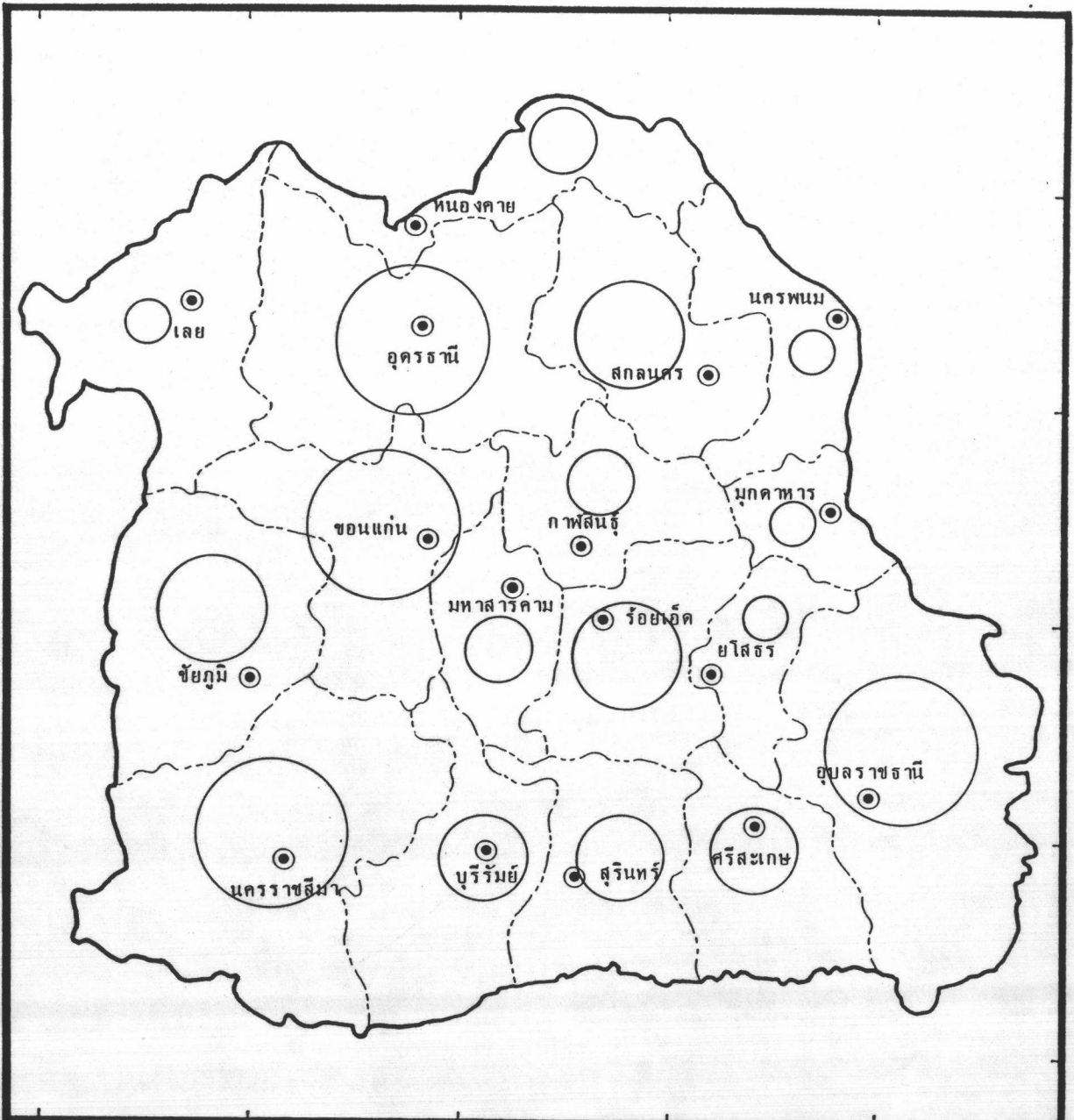
การกระจายตัวของประชากรในปี 2529 ของ 3 จังหวัด คือ อุดรธานี ขอนแก่น และนครราชสีมา สามารถแบ่งกลุ่มระดับอำเภอที่มีการกระจายตัวของประชากรอยู่ในระดับใกล้เคียงกันได้เป็น 6 กลุ่ม คือ

กลุ่มที่ 1 : กลุ่มอำเภอที่มีขนาดประชากรมากกว่า 150,000 คน ได้แก่ อำเภอเมืองอุดรธานี เมืองขอนแก่น เมืองนครราชสีมา และอำเภอบัวใหญ่ในจังหวัดนครราชสีมา กลุ่มอำเภอดังกล่าวจะมีประชากรมากกว่าในเขตอื่น เนื่องจากเป็นที่ตั้งของเทศบาลเมือง และศูนย์กลางการบริหารราชการระดับจังหวัด มีกิจกรรมทางเศรษฐกิจกระจายตัวอยู่มากมาย จึงเป็นที่แหล่งค้าขายและตลาดแรงงานที่สำคัญของจังหวัด

ตารางที่ 3.1 : จำนวนประชากรและความหนาแน่นรายจังหวัด  
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปี 2529

จังหวัด	พื้นที่ (ตร.กม.)	ประชากร		ความหนาแน่น (คน/ตร.กม.)
		จำนวน (คน)	%	
นครราชสีมา	21,234.99	2,265,901	12.2	106.7
อุบลราชธานี	19,240.55	1,776,426	9.6	92.3
อุดรธานี	15,589.39	1,710,351	9.2	109.7
ขอนแก่น	10,855.99	1,617,572	8.7	149.0
บุรีรัมย์	10,321.88	1,330,941	7.2	128.9
ศรีสะเกษ	8,839.98	1,236,492	6.6	139.9
สุรินทร์	8,261.17	1,217,224	6.6	147.3
ร้อยเอ็ด	8,299.45	1,167,243	6.3	140.6
ชัยภูมิ	12,778.23	972,219	5.2	76.1
สกลนคร	9,601.16	905,958	4.9	94.4
มหาสารคาม	5,291.68	857,041	4.6	161.9
กาฬสินธุ์	6,255.07	836,267	4.5	133.7
หนองคาย	7,332.28	774,352	4.2	105.6
นครพนม	5,436.83	596,512	3.2	109.7
เลย	10,859.72	519,363	2.8	47.8
ยโสธร	4,161.66	496,690	2.7	119.3
มุกดาหาร	5,091.45	271,555	1.5	53.3
รวม	169,451.48	18,552,107	100.0	109.5

ที่มา : สำนักงานกลางทะเบียนราษฎร กรมการปกครอง



การศึกษาศักยภาพการพัฒนากิจกรรมทางเศรษฐกิจจากเงินโอนของแรงงานไทย  
 ในตะวันออกกลาง : กรณีศึกษาจังหวัดอุดรธานี ขอนแก่น และนครราชสีมา

แสดง : จำนวนประชากรภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปี 2529

<p>มากกว่า 1,500,000 คน</p> <p>900,000-1,200,000 คน</p> <p>น้อยกว่า 600,000 คน</p>		<p>มาตราส่วน กิโลเมตร</p> <p>0 20 50 100</p>	<p>แผนที่ 3.1</p>
--	--	--	-------------------

กลุ่มที่ 2 : กลุ่มอำเภอที่มีขนาดประชากรตั้งแต่ 120,000 - 150,000 คน ประกอบด้วย อำเภอกุมภวาปี หนองหาน จังหวัดอุดรธานี อำเภอบ้านไผ่ ชุมแพ จังหวัดขอนแก่น และอำเภอปากช่อง ปักธงชัย ด้านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา

กลุ่มที่ 3 : กลุ่มอำเภอที่มีขนาดประชากรตั้งแต่ 90,000 - 120,000 คน เป็นกลุ่มที่มีจำนวนอำเภอมากถึง 16 อำเภอ คือ อำเภอหนองบัวลำภู นากลาง บ้านดุง บ้านผือ และศรีบุญเรือง จังหวัดอุดรธานี อำเภอภูเวียง น้ำพอง และมีญาคีรี จังหวัดขอนแก่น อำเภอชุมพวง สีคิ้ว โชคชัย โนนสูง โนนไทย นิมาลัย และจักราช จังหวัดนครราชสีมา

กลุ่มที่ 4 : กลุ่มอำเภอที่มีขนาดประชากรตั้งแต่ 60,000 - 90,000 คน ประกอบด้วย อำเภอเพ็ญ โนนสัง จังหวัดอุดรธานี อำเภอกระนวน พล หนองเรือ สีชมพู หนองสองห้อง จังหวัดขอนแก่น และอำเภอห้วยแถลง ครบุรี คง สูงเนิน จังหวัดนครราชสีมา

กลุ่มที่ 5 : กลุ่มอำเภอที่มีขนาดประชากรตั้งแต่ 30,000 - 60,000 คน เป็นกลุ่มที่มีจำนวนอำเภอมากเช่นเดียวกันถึง 16 อำเภอ คือ อำเภอน้ำโสม หนองวัวซอ กุดจับ สุวรรณคูหา โนนสะอาด ศรีธาตุ วังสามหมอ และกิ่งอำเภอไชยวาน จังหวัดอุดรธานี อำเภอชนบท บ้านฝาง แวงน้อย อุบลรัตน์ พระยืน และกิ่งอำเภอเขาสวนกวาง จังหวัดขอนแก่น และอำเภอเสิงสาง ชามสะแกแสง จังหวัดนครราชสีมา

กลุ่มที่ 6 : กลุ่มอำเภอที่มีขนาดประชากรต่ำกว่า 30,000 คน ส่วนใหญ่เป็นกลุ่มที่ยังมีฐานะเป็นกิ่งอำเภออยู่ ได้แก่ กิ่งอำเภอทุ่งฝน หนองแสง สร้างคอม จังหวัดอุดรธานี กิ่งอำเภอเวียงใหญ่ เป็ยน้อย ภูพาน้ำเงิน จังหวัดขอนแก่น และอำเภอขามทะเลสอ กิ่งอำเภอบ้านเหลื่อม จังหวัดนครราชสีมา

## 2. ความหนาแน่นของประชากร

การศึกษาถึงความหนาแน่นของประชากร จะทำให้เห็นถึงลักษณะการกระจายตัวของประชากรได้ชัดเจนยิ่งขึ้น ความหนาแน่นของประชากรในระดับภาคของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ นั้น มีความหนาแน่นเฉลี่ย 109.5 คนต่อ 1 ตารางกิโลเมตร ซึ่งมีอัตราที่สูงกว่าความหนาแน่นประชากรเฉลี่ยของประเทศ ซึ่งเท่ากับ 103.7 คนต่อ 1 ตารางกิโลเมตร ในปี 2529 จังหวัดที่มีความหนาแน่นสูงที่สุดในภาค คือ จังหวัดมหาสารคาม มีความหนาแน่น 161.9 คนต่อ 1 ตารางกิโลเมตร รองลงไปที่มีความหนาแน่นสูงกว่าระดับเฉลี่ยของภาค ได้แก่ จังหวัดขอนแก่น สุรินทร์ ร้อยเอ็ด ศรีสะเกษ กาน์สินธุ์ บุรีรัมย์ ยโสธร นครพนม และอุดรธานี ความ



ตารางที่ 3.2 : จำนวนประชากร ความหนาแน่น และการเปลี่ยนแปลงประชากรของจังหวัดอุตรธานี ในช่วงปี 2524 และปี 2529

เขตการปกครอง	พื้นที่ (ตร.กม.)	ประชากร (คน)				ความหนาแน่น (คน/ตร.กม.)		การเปลี่ยนแปลงประชากร(พ.ศ.2524-2529)		
		ปี 2524	%	ปี 2529	%	ปี 2524	ปี 2529	จำนวน	RC	AC
อ. เมืองอุตรธานี	1,094.684	315,269	21.38	346,260	20.24	288.00	316.31	30,991	9.83	13.14
อ.หนองหาน	1,075.701	123,589	8.38	136,744	8.00	114.89	127.12	13,155	10.64	5.57
อ.กุมภวาปี	817.413	121,233	8.22	139,847	8.18	148.31	171.08	18,614	15.35	7.79
อ.หนองบัวลำภู	907.562	102,459	6.95	108,978	6.37	112.89	120.08	6,519	6.36	2.76
อ.ศรีบุญเรือง	830.643	91,803	6.23	90,904	5.31	110.52	109.44	-899	-0.98	-0.38
อ.นากลาง	897.064	82,372	5.59	107,786	6.30	91.82	120.15	25,414	30.85	10.78
อ.เพ็ญ	908.089	78,358	5.31	88,687	5.19	86.29	97.66	10,329	13.18	4.37
อ.บ้านผือ	991.216	75,256	5.10	95,423	5.58	75.92	96.27	20,167	26.80	8.55
อ.บ้านคุง	923.768	71,417	4.84	96,342	5.63	77.31	104.29	24,925	34.90	10.57
อ.โนนสัง	577.736	59,944	4.06	63,857	3.73	103.76	110.53	3,913	6.53	1.65
อ.กุศจับ	785.000	45,822	3.11	53,712	3.14	58.37	68.42	7,890	17.22	3.34
อ.น้ำโสม	2,008.26	45,458	3.08	58,031	3.39	22.64	28.90	12,573	27.66	5.35
อ.หนองวัวซอ	702.955	42,619	2.89	55,942	3.27	60.63	79.58	13,323	31.26	5.64
อ.โนนสะอาด	424.913	39,209	2.66	42,898	2.51	92.28	100.96	3,689	9.41	1.56
อ.สุวรรณคูหา	646.081	38,876	2.64	52,444	3.07	60.17	81.17	13,568	34.90	5.75
อ.ศรีธาตุ	512.529	31,086	2.11	38,509	2.25	60.65	75.14	7,423	23.88	3.14
อ.วังสามหมอ	727.265	22,637	1.53	34,258	2.00	31.13	47.11	11,621	51.34	4.92
กิ่ง อ.ไชยวาน	326.155	25,826	1.75	30,617	1.79	79.18	93.87	4,791	18.55	2.02
กิ่ง อ.ทุ่งฝน	227.903	20,896	1.42	23,684	1.38	91.69	103.92	2,788	13.34	1.17
กิ่ง อ.หนองแสง	659.400	20,688	1.40	22,917	1.34	31.37	34.75	2,229	10.77	0.94
กิ่ง อ.สร้างคอม	287.179	19,919	1.35	22,511	1.32	69.36	78.39	2,592	13.01	1.09
รวมทั้งสิ้น	15,589.388	1,474,736	100.00	1,710,351	100.00	94.60	109.71	235,615	15.98	100.00

ที่มา : สำนักงานกลางทะเบียนราษฎร กรมการปกครอง

ตารางที่ 3.3 : จำนวนประชากร ความหนาแน่น และการเปลี่ยนแปลงประชากรของจังหวัดขอนแก่น ในช่วงปี 2524 และปี 2529

เขตการปกครอง	พื้นที่ (ตร.กม.)	ประชากร (คน)				ความหนาแน่น (คน/ตร.กม.)		การเปลี่ยนแปลงประชากร(พ.ศ.2524-2529)		
		ปี 2524	%	ปี 2529	%	ปี 2524	ปี 2529	จำนวน	RC	AC
อ. เมืองขอนแก่น	953.390	261,573	18.89	317,949	19.66	274.36	333.49	56,376	21.55	24.20
อ.บ้านไผ่	864.890	128,386	9.27	149,306	9.23	148.44	172.63	20,920	16.29	8.98
อ.ภูเวียง	1,066.510	95,110	6.87	104,162	6.44	89.18	97.67	9,052	9.52	3.88
อ.ชุมแพ	510.889	93,843	6.78	148,866	9.20	183.69	291.39	55,023	58.63	23.61
อ.น้ำพอง	828.286	89,014	6.43	100,791	6.23	107.47	121.69	11,777	13.23	5.05
อ.มัญจาคีรี	974.510	85,105	6.15	95,715	5.92	87.33	98.22	10,610	12.47	4.55
อ.กระนวน	438.695	79,354	5.73	87,020	5.38	180.89	199.74	7,666	9.66	3.29
อ.หนองเรือ	673.810	76,590	5.53	82,016	5.07	113.67	121.72	5,426	7.08	2.33
อ.พล	872.936	75,389	5.44	85,123	5.26	86.36	97.51	9,734	12.91	4.18
อ.หนองสองห้อง	514.504	60,501	4.37	68,889	4.26	117.59	133.89	8,388	13.86	3.60
อ.สีชมพู	529.041	55,318	4.00	70,795	4.38	104.56	133.82	15,477	27.98	6.64
อ.บ้านฝาง	333.988	49,535	3.58	49,066	3.03	148.31	146.91	-469	-0.95	-0.20
อ.ชนบท	404.286	44,813	3.24	49,268	3.05	110.84	121.86	4,455	9.94	1.91
อ.เวียงน้ำน้อย	283.604	38,437	2.78	39,981	2.47	135.53	140.97	1,544	4.02	0.66
อ.อุบลรัตน์	487.758	37,143	2.68	39,343	2.43	76.15	80.66	2,200	5.92	0.94
อ.พระยืน	171.973	29,598	2.14	31,317	1.94	172.11	182.10	1,719	5.81	0.74
กิ่ง อ.เขาสวนกวาง	329.865	28,853	2.08	32,082	1.98	87.47	97.26	3,229	11.19	1.39
กิ่ง อ.เวียงใหญ่	189.069	26,593	1.92	27,370	1.69	140.65	144.76	777	2.92	0.33
กิ่ง อ.เปือยน้อย	172.978	17,389	1.26	19,323	1.19	100.53	111.71	1,934	11.12	0.83
กิ่ง อ.ภูผาม่าน	284.609	12,025	0.87	19,190	1.19	42.25	67.43	7,165	59.58	3.08
รวมทั้งสิ้น	10,885.591	1,384,569	100.00	1,617,572	100.00	127.19	148.60	233,003	16.83	100.00

ที่มา : สำนักงานกลางทะเบียนราษฎร กรมการปกครอง

ตารางที่ 3.4 : จำนวนประชากร ความหนาแน่น และการเปลี่ยนแปลงประชากรของจังหวัดนครราชสีมา ในช่วงปี 2524 และปี 2529

เขตการปกครอง	พื้นที่ (ตร.กม.)	ประชากร (คน)				ความหนาแน่น (คน/ตร.กม.)		การเปลี่ยนแปลงประชากร(พ.ศ.2524-2529)		
		ปี 2524	%	ปี 2529	%	ปี 2524	ปี 2529	จำนวน (คน)	RC	AC
อ.เมืองนครราชสีมา	765.35	314,625	16.13	395,542	17.46	411.09	516.81	80,917	25.72	25.61
อ.บัวใหญ่	2,158.21	156,397	8.02	163,039	7.20	72.47	75.54	6,642	4.25	2.10
อ.ปากช่อง	1,802.51	121,393	6.23	143,364	6.33	67.35	79.54	21,971	18.10	6.95
อ.ปักธงชัย	2,157.52	112,225	5.76	126,732	5.59	52.02	58.74	14,507	12.93	4.59
อ.ชุมพวง	1,258.15	107,715	5.52	117,733	5.20	85.61	93.58	10,018	9.30	3.17
อ.โนนสูง	698.18	103,028	5.28	110,705	4.89	147.57	158.56	7,677	7.45	2.43
อ.คำนูนพุด	1,753.79	102,195	5.24	121,788	5.37	58.27	69.44	19,593	19.17	6.20
อ.โนนไทย	860.04	102,055	5.23	107,665	4.75	118.66	125.19	5,610	5.50	1.78
อ.พิมาย	881.17	97,382	4.99	105,709	4.67	110.51	119.96	8,327	8.55	2.64
อ.ประทาย	729.42	92,618	4.75	95,806	4.23	126.97	131.35	3,188	3.44	1.01
อ.โชคชัย	704.41	90,700	4.65	113,443	5.01	128.76	161.05	22,743	25.07	7.20
อ.จักราช	820.53	85,737	4.40	93,982	4.15	104.49	114.54	8,245	9.62	2.61
อ.สีคิ้ว	1,230.63	84,310	4.32	114,302	5.04	68.51	92.88	29,992	35.57	9.49
อ.คง	688.14	74,834	3.84	79,883	3.53	108.75	116.08	5,049	6.75	1.60
อ.ครบุรี	1,678.76	72,498	3.72	83,895	3.70	43.19	49.97	11,397	15.72	3.61
อ.สูงเนิน	720.64	56,788	2.91	63,048	2.78	78.80	87.49	6,260	11.02	1.98
อ.ห้วยแถลง	510.02	47,628	2.44	84,169	3.71	93.38	165.03	36,541	76.72	11.57
อ.ขามสะแกแสง	317.50	42,010	2.15	44,939	1.98	132.31	141.54	2,929	6.97	0.93
อ.เสิงสาง	1,014.38	41,270	2.12	53,669	2.37	40.68	52.91	12,399	30.04	3.92
อ.ขามทะเลสอ	268.76	24,195	1.24	25,000	1.10	90.02	93.02	805	3.33	0.25
กิ่ง อ.บ้านเหลื่อม	216.88	20,363	1.04	21,488	0.95	93.89	99.08	1,125	5.52	0.36
รวมทั้งสิ้น	21,234.99	1,949,966	100.00	2,265,901	100.00	91.83	106.71	315,935	16.20	100.00

ที่มา : สำนักงานกลางทะเบียนราษฎร กรมการปกครอง

1. จังหวัดอุดรธานี

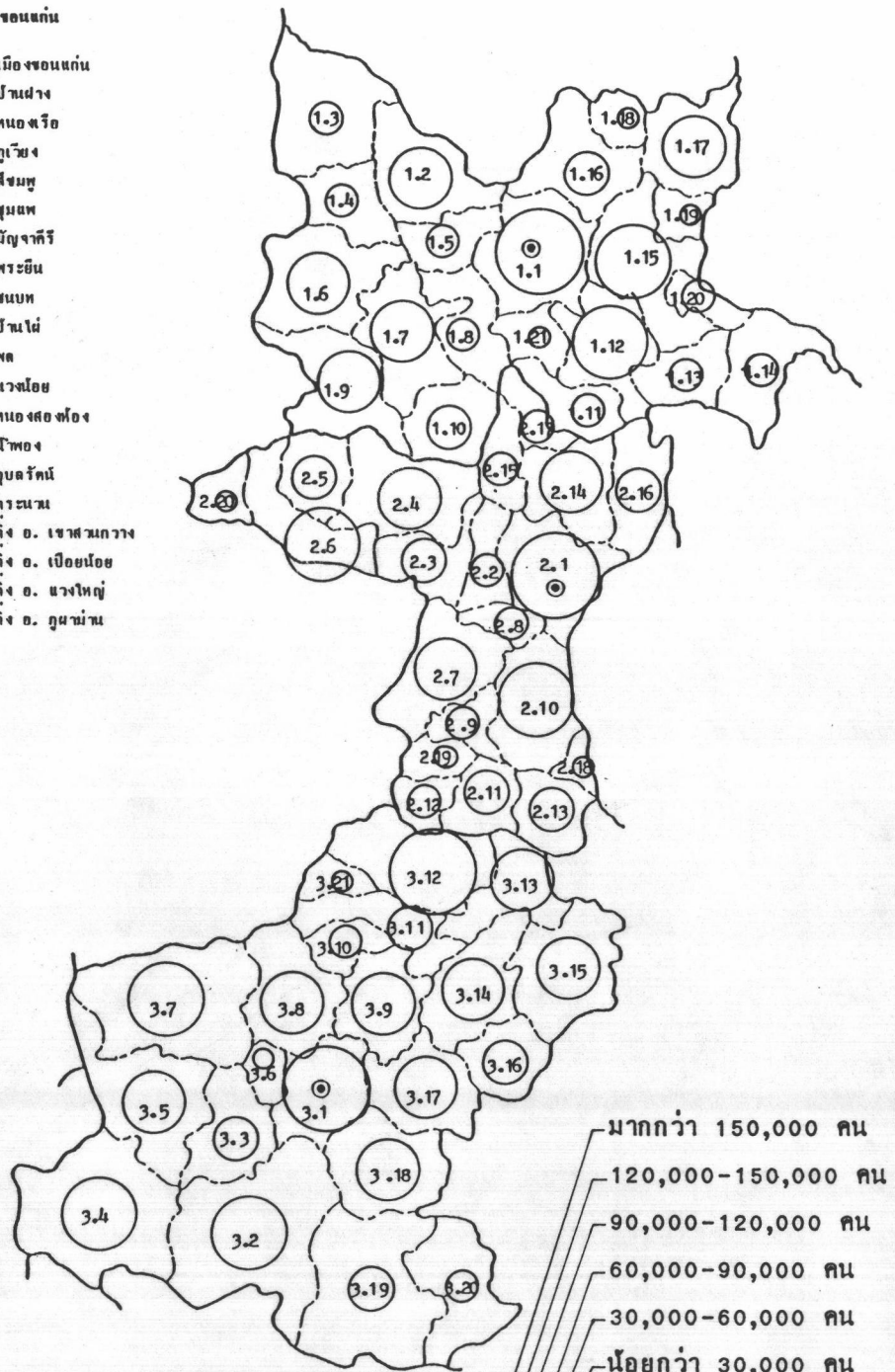
- 1.1 เมืองอุดรธานี
- 1.2 ป่านเมือง
- 1.3 ป่าโสม
- 1.4 สุวรรณคูหา
- 1.5 กุดจับ
- 1.6 นาคแดง
- 1.7หนองบัวลำภู
- 1.8 หนองบัวซอ
- 1.9 ศรีบุญเรือง
- 1.10 โนนสัง
- 1.11 โนนสะอาด
- 1.12 กุมภวาปี
- 1.13 ศรีธาตุ
- 1.14 วังสามหมอ
- 1.15 หนองหาน
- 1.16 เทพย์
- 1.17 ป่านตุ้ง
- 1.18 กิ่ง อ.สร้างคอม
- 1.19 กิ่ง อ.ทุ่งฝน
- 1.20 กิ่ง อ.ไชยวาน
- 1.21 กิ่ง อ.หนองแสง

2. จังหวัดขอนแก่น

- 2.1 เมืองขอนแก่น
- 2.2 ป่านฝาง
- 2.3 หนองเรือ
- 2.4 กุเวียง
- 2.5 สีชมพู
- 2.6 ชุมแพ
- 2.7 มัญจาคีรี
- 2.8 พระยืน
- 2.9 ชนบท
- 2.10 ป่านไผ่
- 2.11 พด
- 2.12 ขวางน้อย
- 2.13 หนองสองห้อง
- 2.14 นัวทอง
- 2.15 อุบลรัตน์
- 2.16 การะนาม
- 2.17 กิ่ง อ.เขาสวนกวาง
- 2.18 กิ่ง อ.เปือยน้อย
- 2.19 กิ่ง อ.นางใหญ่
- 2.20 กิ่ง อ.ภูพานาน

3. จังหวัดนครราชสีมา

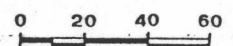
- 3.1 เมืองนครราชสีมา
- 3.2 บักรงชัย
- 3.3 ชูขนิ้น
- 3.4 ปากช่อง
- 3.5 สีคิ้ว
- 3.6 ขามทะเลสอ
- 3.7 คันทูนทศ
- 3.8 โนนไทย
- 3.9 โนนสูง
- 3.10 ขามสะแกแสง
- 3.11 คง
- 3.12 บัวใหญ่
- 3.13 ประทาย
- 3.14 พิมาย
- 3.15 ชุมพวง
- 3.16 ห้วยแถลง
- 3.17 จักราช
- 3.18 โชคชัย
- 3.19 ครบุรี
- 3.20 เลิงค่า
- 3.21 กิ่ง อ. ป่านเหล็ก



แสดง : จำนวนประชากรรายอำเภอ ปี 2529

การศึกษาศักยภาพการพัฒนากิจกรรมทางเศรษฐกิจจากเงินโอน  
ของแรงงานไทยในตะวันออกกลาง  
: กรณีศึกษาจังหวัดอุดรธานี ขอนแก่น และนครราชสีมา

มาตราส่วน  
กิโลเมตร



แผนที่ 3.2



หนาแน่นของประชากรจะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ อาทิเช่น ความเจริญทางเศรษฐกิจของท้องถิ่น ขนาดของพื้นที่ และสภาพภูมิประเทศ เป็นต้น บริเวณตอนกลางของภาคซึ่งเป็นที่ยอมรับพื้นที่ใช้ประโยชน์ได้มาก ก็จะมีความหนาแน่นสูงกว่าบริเวณอื่น จังหวัดนครราชสีมา แม้ว่าจะมีความเจริญทางเศรษฐกิจมากที่สุดในภูมิภาคและมีประชากรมากที่สุด แต่เนื่องจากมีขนาดของพื้นที่กว้างและมีสภาพภูมิประเทศเป็นป่าเขามาก จึงทำให้ความหนาแน่นของประชากรเบาบางลง โดยเฉพาะอย่างยิ่งจังหวัดเลยมีขนาดพื้นที่มากเป็นอันดับ 5 ของภาค แต่มีความหนาแน่นน้อยที่สุดเพียง 47.8 คนต่อ 1 ตารางกิโลเมตร เท่านั้น อันเนื่องจากสภาพภูมิประเทศดังกล่าวที่ไม่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้ ประชากรจึงไม่ได้อยู่อาศัยทำมาหากินมากนัก

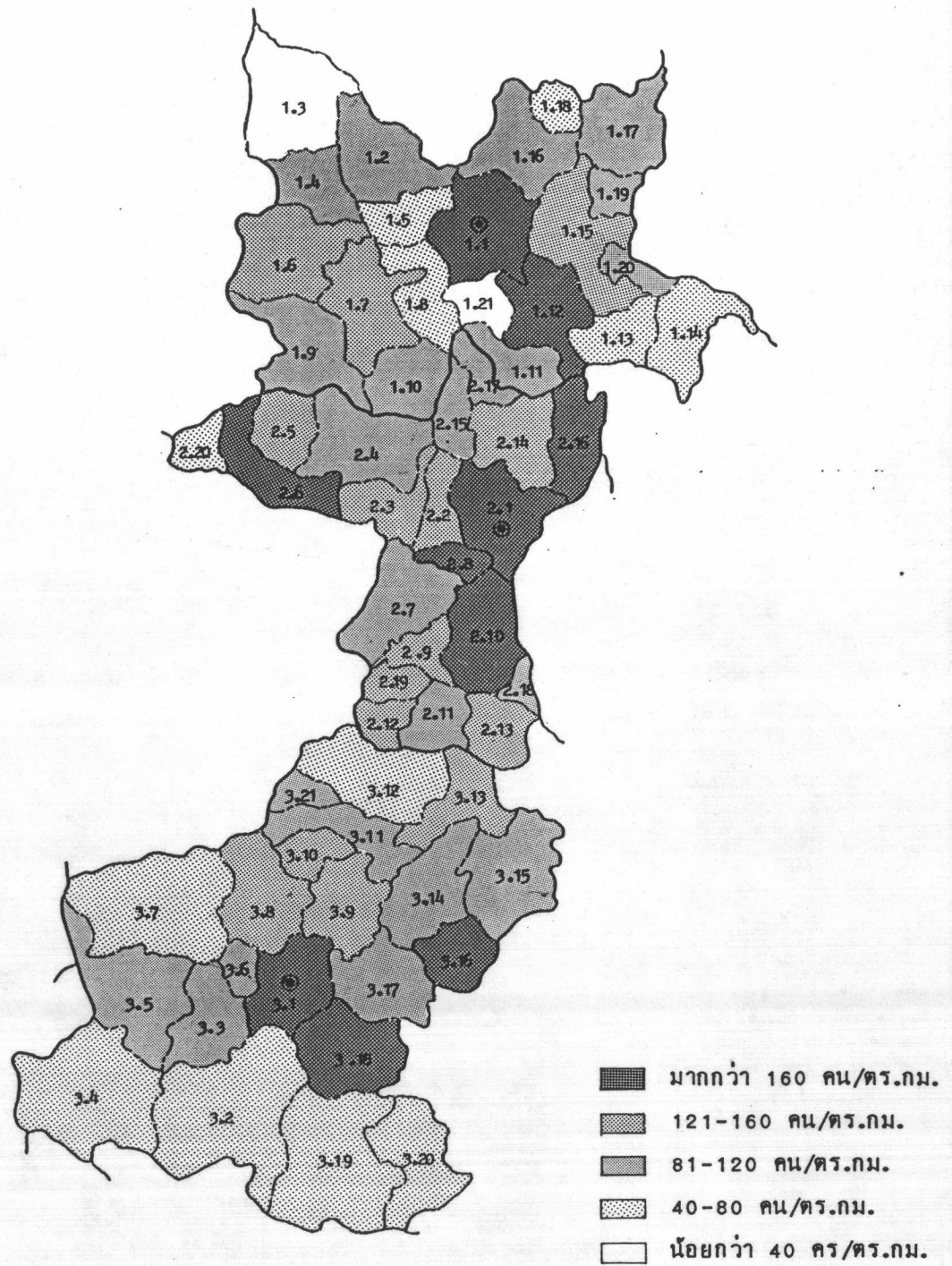
สำหรับ 3 จังหวัดที่ทำการศึกษานั้น จะพบว่า ในปี 2529 จังหวัดขอนแก่นมีความหนาแน่นเฉลี่ยสูงที่สุด คือ 148.6 คนต่อ 1 ตารางกิโลเมตร รองลงไปได้แก่ อุดรธานี และนครราชสีมา ซึ่งมีความหนาแน่นเฉลี่ยเท่ากับ 109.71 และ 106.71 คนต่อ 1 ตารางกิโลเมตร ตามลำดับ หากจะพิจารณาความหนาแน่นของประชากรในระดับอำเภอแล้ว จะพบว่า อำเภอเมืองของจังหวัดทั้ง 3 แห่ง มีความหนาแน่นค่อนข้างสูงกว่า คือ มากกว่า 300 คนขึ้นไป โดยเฉพาะอำเภอเมืองนครราชสีมา มีความหนาแน่นสูงถึง 561.81 คนต่อ 1 ตารางกิโลเมตร ทั้งนี้ ดังที่ได้กล่าวแล้วว่า เนื่องจากอำเภอเมืองเป็นแหล่งที่ตั้งของศูนย์กลางการบริหารราชการและชุมชนเมืองระดับเทศบาลเมืองที่มีธุรกิจการค้า และโรงงานอุตสาหกรรมตั้งอยู่มากกว่าบริเวณอื่น จึงเป็นแหล่งรวมของประชากรและตลาดแรงงานที่สำคัญของจังหวัด

ส่วนอำเภออื่น ๆ ที่มีความหนาแน่นของประชากรมากกว่า 120 คนต่อ 1 ตารางกิโลเมตรขึ้นไป ได้แก่ อำเภอ กุมภวาปี หนองหาน นากลาง หนองบัวลำภู จังหวัดอุดรธานี อำเภอชุมแพ กระนวน พระยืน บ้านไผ่ บ้านฝาง แวงน้อย หนองสองห้อง สีชมพู ชนบท หนองเรือ หนองกุง อำเภอแวงใหญ่ จังหวัดขอนแก่น และอำเภอห้วยแถลง โชคชัย โนนสูง ชามสะแกแสง จังหวัดนครราชสีมา ซึ่งพื้นที่อำเภอเหล่านี้เป็นที่ราบและมีการใช้ประโยชน์เพื่อการเกษตรค่อนข้างหนาแน่น โดยเฉลี่ยแล้วจะพบว่าในจังหวัดขอนแก่นนั้น อำเภอส่วนใหญ่จะมีความหนาแน่นค่อนข้างสูง เมื่อเทียบกับระดับอำเภอในอีกสองจังหวัด และความหนาแน่นของประชากรในทุกอำเภอมักจะรวมตัวอยู่ในบริเวณพื้นที่ศูนย์กลางของอำเภอ คือ บริเวณเขตเทศบาลและสุขาภิบาลมากกว่าบริเวณอื่น

### 3. การเปลี่ยนแปลงประชากร

การเปลี่ยนแปลงประชากรระดับจังหวัดในปี 2529 เมื่อเทียบกับปี 2524 (Population Relative Change : RC) จะพบว่า จังหวัดทั้งสามมีการเปลี่ยนแปลงใกล้





แสดง : ความหนาแน่นประชากรรายอำเภอ ปี 2529

การศึกษาศักยภาพการพัฒนากิจกรรมทางเศรษฐกิจจากเงินโอน  
 ของแรงงานไทยในตะวันออกกลาง  
 : กรณีศึกษาจังหวัดอุดรธานี ขอนแก่น และนครราชสีมา

มาตราส่วน  
 กิโลเมตร  
 0 20 40 60


 แผนที่ 3.3

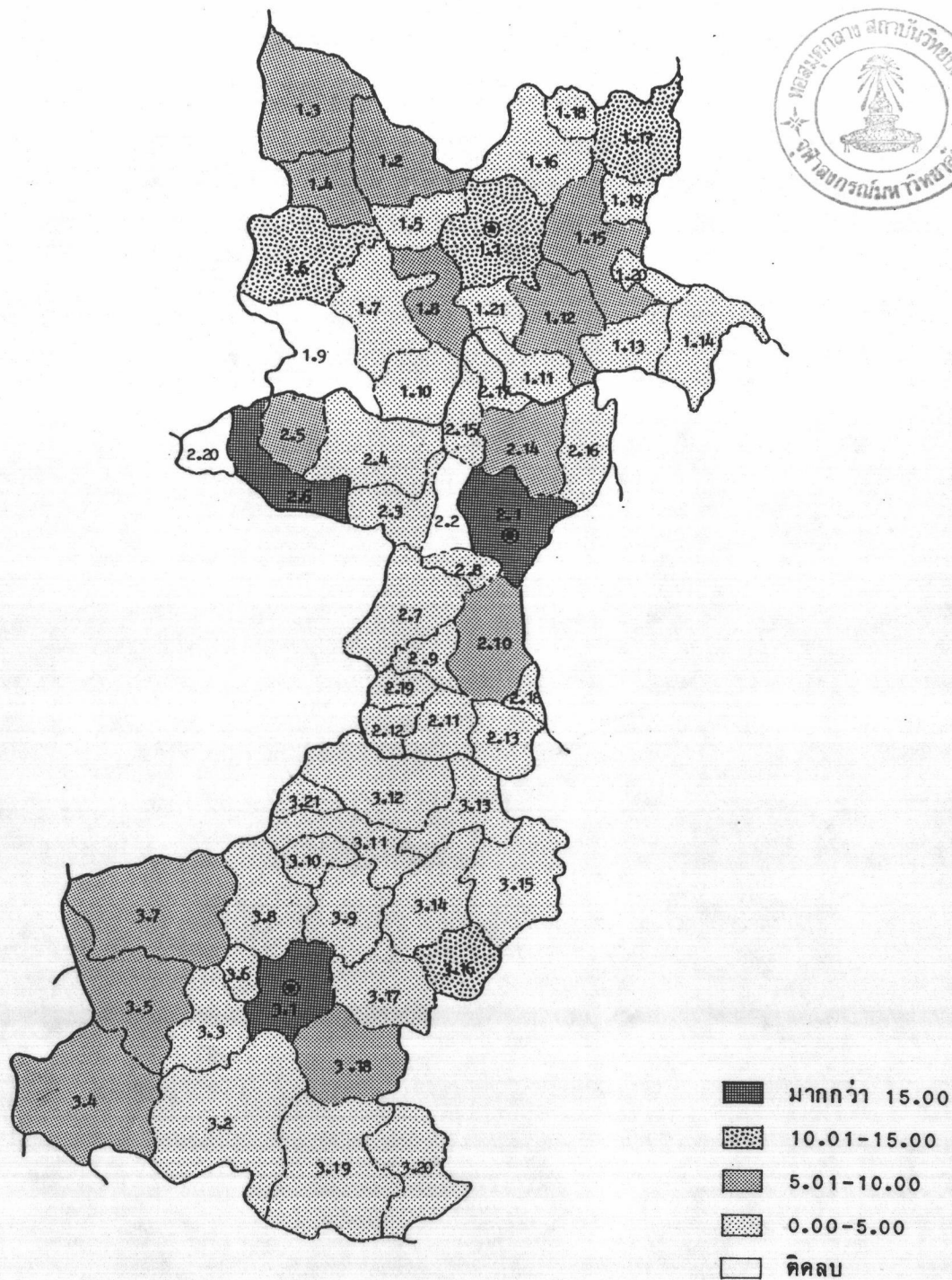
เคียงกัน คือ จังหวัดขอนแก่นเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นร้อยละ 16.83 ขณะที่จังหวัดนครราชสีมา และอุดรธานีเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นร้อยละ 16.20 และ 15.98 ตามลำดับ สำหรับการเปลี่ยนแปลงประชากรในระดับอำเภอ จะพบว่า อำเภอที่มีการเปลี่ยนแปลงค่อนข้างสูง คือ มากกว่าร้อยละ 40 ปีขึ้นไป ได้แก่ อำเภอห้วยแถลง จังหวัดนครราชสีมา อำเภอชุมแพ และกิ่ง อ.ภูพาน จังหวัดขอนแก่น และอำเภอวังสามหมอ จังหวัดอุดรธานี ส่วนอำเภอที่มีการเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง คือ ในช่วงระหว่างร้อยละ 20 - 40 นั้น จะประกอบด้วย อำเภอบ้านดุง สุวรรณคูหา หนองวัวซอ นากลาง น้ำโสม บ้านฝ้อ ศรีธาตุ จังหวัดอุดรธานี อำเภอเมือง สีส้มภู จังหวัดขอนแก่น และอำเภอเมือง สีคิ้ว เสงสาร โชคชัย จังหวัดนครราชสีมา นอกนั้นจะเป็นอำเภอที่มีการเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นค่อนข้างต่ำ คือ น้อยกว่าร้อยละ 20

สำหรับพื้นที่รองรับการเพิ่มขึ้นของประชากรนั้น จากผลการวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงประชากรรายอำเภอเทียบกับการเปลี่ยนแปลงทั้งหมดของจังหวัด (Population Absolute Change : AC) จะพบว่า อำเภอที่รองรับการเพิ่มประชากรในแต่ละจังหวัดมากกว่าร้อยละ 10 จังหวัดอุดรธานี ได้แก่ อำเภอเมือง นากลาง และบ้านดุง จังหวัดขอนแก่น ได้แก่ อำเภอเมือง และชุมแพ และจังหวัดนครราชสีมา ได้แก่ อำเภอเมือง และห้วยแถลง ส่วนอำเภอที่เหลือส่วนใหญ่จะรองรับการเพิ่มขึ้นของประชากรค่อนข้างต่ำ คือ น้อยกว่าร้อยละ 5 นอกจากนี้ ยังมีบางอำเภอที่มีจำนวนประชากรในปี 2529 น้อยกว่าปี 2524 คือ อำเภอศรีบุญเรือง จังหวัดอุดรธานี และอำเภอบ้านฝาง จังหวัดขอนแก่น ทั้งนี้เนื่องจากมีประชากรโยกย้ายถิ่นออกจากพื้นที่มากกว่าการโยกย้ายเข้า

### กำลังแรงงาน การจ้างงาน และการย้ายถิ่น

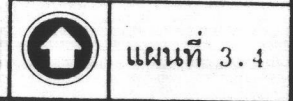
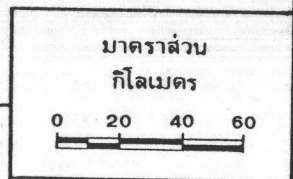
#### 1. กำลังแรงงาน

การนิยามกำลังแรงงานและการจ้างงาน อาศัยข้อมูลสำมะโนประชากรและเคหะ ปี 2513 และปี 2523 พบว่า ในปี 2523 จังหวัดนครราชสีมามีกำลังแรงงาน (ประชากรอายุ 11 ปีขึ้นไป) มากที่สุด คือ 1,352,878 คน ส่วนจังหวัดอุดรธานี และขอนแก่น มีจำนวน 969,466 คน และ 876,299 คน ตามลำดับ และถ้าเปรียบเทียบกับกำลังแรงงานกับประชากรทั้งหมดในแต่ละจังหวัด จะพบว่า จังหวัดขอนแก่นมีกำลังแรงงานคิดเป็นร้อยละ 69.9 ของประชากรทั้งหมด ขณะที่จังหวัดนครราชสีมาและอุดรธานีมีกำลังแรงงานคิดเป็นร้อยละ 69.4 และ 66.3 ของประชากรทั้งหมดในแต่ละจังหวัดตามลำดับ ซึ่งกำลังแรงงานในแต่ละจังหวัดมีสัดส่วนที่เพิ่มสูงขึ้นกว่ากำลังแรงงานในปี 2513 โดยจังหวัดนครราชสีมามีอัตราการเพิ่มเฉลี่ยต่อปีสูงสุดคือ ร้อยละ 3.8 ขณะที่จังหวัดอุดรธานี และขอนแก่น มีอัตราการเพิ่มเฉลี่ยต่อปีร้อยละ 3.6 และ

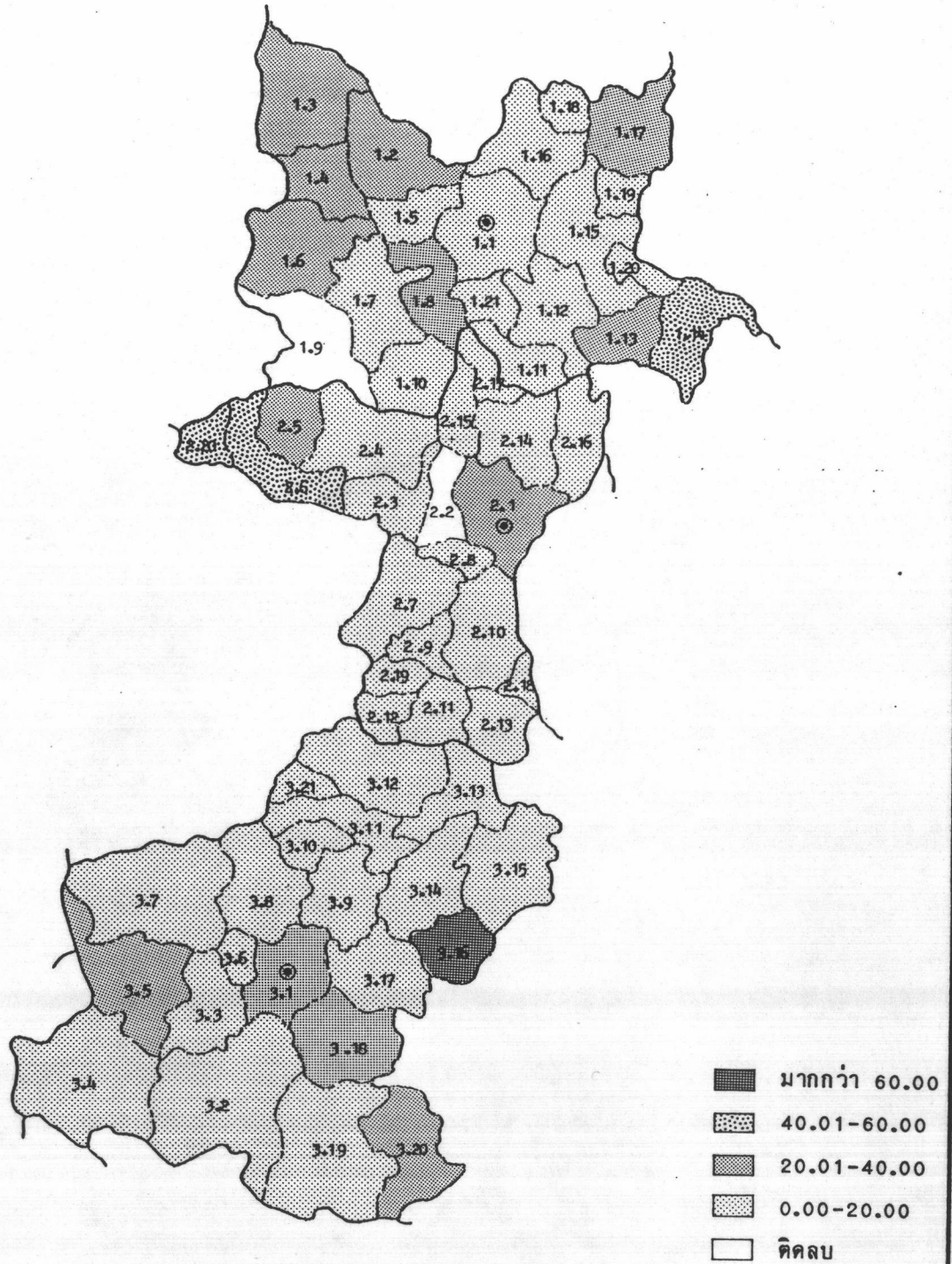


แสดง : อัตราการเปลี่ยนแปลงประชากร (RELATIVE CHANGE)  
รายอำเภอ ปี 2529

การศึกษาศักยภาพการพัฒนาดิจิทัลทางเศรษฐกิจจากเงินโอน  
ของแรงงานไทยในตะวันออกกลาง  
: กรณีศึกษาจังหวัดอุดรธานี ขอนแก่น และนครราชสีมา







แสดง : อัตราการเปลี่ยนแปลงประชากร (ABSOLUTE CHANGE)  
 รายอำเภอ ปี 2529

การศึกษาศักยภาพการพัฒนากิจกรรมทางเศรษฐกิจจากเงินโอน  
 ของแรงงานไทยในตะวันออกกลาง  
 : กรณีศึกษาจังหวัดอุดรธานี ขอนแก่น และนครราชสีมา

มาตราส่วน  
 กิโลเมตร

0 20 40 60

↑ แผนที่ 3.5

2.9 ตามลำดับ (ตารางที่ 3.5) ทั้งนี้ จะเห็นได้ว่าอัตราการเพิ่มเฉลี่ยต่อปีของกำลังแรงงาน มีอัตราที่สูงกว่าอัตราการเพิ่มของประชากรในแต่ละจังหวัด แสดงว่า โครงสร้างอายุของผู้อยู่ในวัยแรงงานในปี 2523 สูงกว่าในปี 2513 รวมทั้งมีการอพยพของประชากรในวัยแรงงานสุทธิเข้ามากกว่าออก

สำหรับกำลังแรงงานดังกล่าวสามารถจำแนกเป็นประเภทหลักได้ คือ ผู้ทำงานเชิงเศรษฐกิจและผู้ไม่ทำงานเชิงเศรษฐกิจ จากตารางที่ 3.5 พบว่า ในปี 2523 จังหวัดนครราชสีมามีจำนวนผู้ทำงานเชิงเศรษฐกิจมากที่สุดถึง 933,961 คน ขณะที่จังหวัดอุดรธานี และขอนแก่นมีจำนวน 656,199 คน และ 609,107 คน ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาสัดส่วนต่อกำลังแรงงานจะพบว่า จังหวัดขอนแก่นมีสัดส่วนผู้ทำงานเชิงเศรษฐกิจต่อกำลังแรงงานมากที่สุด คือ ร้อยละ 69.5 และทั้งสามจังหวัดมีสัดส่วนที่ลดลงจากในปี 2513 ทุกจังหวัด ทั้งนี้ เนื่องจากสัดส่วนและอัตราเพิ่มเฉลี่ยต่อปีของผู้ไม่ทำงานเชิงเศรษฐกิจ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผู้ที่ทำงานบ้านนักเรียน และผู้ทำงานไม่ได้ ในปี 2523 สูงขึ้นกว่าในปี 2513 มาก ซึ่งภาวะการณืเช่นนี้อาจจะมีผลทำให้ภาวะการผลิตและรายได้ของจังหวัดมีสัดส่วนที่ลดลงไม่มากนักน้อย ทั้งนี้จะขึ้นอยู่กับภาวะการมีงานทำและการว่างงานมีสัดส่วนเปลี่ยนแปลงไปเล็กน้อยเพียงใด

จากตารางเมื่อพิจารณาภาวะการมีงานทำและการว่างงานจะพบว่า ภาวะการมีงานทำในปี 2523 มีจำนวนคนและสัดส่วนเมื่อเทียบกับกำลังแรงงานเพิ่มสูงขึ้นกว่าในปี 2513 ทุกจังหวัด โดยมีอัตราการเพิ่มเฉลี่ยต่อปีประมาณร้อยละ 5.5 ขณะที่ภาวะการว่างงานมีจำนวนคนและสัดส่วนเมื่อเทียบกับกำลังแรงงานลดลงทุกจังหวัดเช่นเดียวกัน โดยมีอัตราการลดลงเฉลี่ยต่อปีประมาณร้อยละ -2.2 ซึ่งจังหวัดนครราชสีมา จะมีอัตราการลดลงเฉลี่ยต่อปีมากที่สุด ภาวะการว่างงานที่เปลี่ยนแปลงไปในแต่ละจังหวัดดังกล่าว จะมีสาเหตุหลัก 2 ประการ คือ ประการแรกภายในท้องถิ่นมีกิจกรรมทางเศรษฐกิจที่ขยายตัวเพิ่มขึ้น และสามารถขยายตลาดที่จะรองรับแรงงานได้มากขึ้น และอีกประการหนึ่ง คือ เกิดภาวะการย้ายถิ่นของผู้ว่างงานออกไปทำงานยังตลาดแรงงานภายนอกท้องถิ่น ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ โดยเฉพาะตลาดแรงงานต่างประเทศนั้น เริ่มขยายตัวตั้งแตปี 2516 เป็นต้นมา

## 2. การจ้างงาน

เนื่องจากการศึกษาในครั้งนี้ เน้นศึกษาเกี่ยวกับแรงงานที่เดินทางไปทำงานในตะวันออกเฉียงกลาง เป็นหลัก ซึ่งจากการศึกษาข้อมูลพบว่าแรงงานที่เดินทางไปทำงานยังประเทศดังกล่าวส่วนใหญ่มักจะมีอายุอยู่ในช่วงระหว่าง 25-45 ปี ดังนั้น การพิจารณาภาวะการจ้างงานจะพิจารณาเฉพาะกำลังแรงงานที่ทำงานในเชิงเศรษฐกิจที่มีอายุอยู่ในช่วงปี 20-49 ปี จำแนกตาม



ตารางที่ 3.5 : ประชากรวัยแรงงานจำแนกตามประเภทการทำงานในเชิงเศรษฐกิจ  
จังหวัดอุดรธานี ขอนแก่น และนครราชสีมา ในปี 2513 และปี 2523

หน่วย : คน

ประเภท	จังหวัดอุดรธานี					จังหวัดขอนแก่น					จังหวัดนครราชสีมา				
	ปี 2513		ปี 2523		G.R. (%)	ปี 2513		ปี 2523		G.R. (%)	ปี 2513		ปี 2523		G.R. (%)
	จำนวน	%	จำนวน	%		จำนวน	%	จำนวน	%		จำนวน	%	จำนวน	%	
ประชากรรวม	1,113,232	100.0	1,462,199	100.0	2.8	1,048,656	100.0	1,253,575	100.0	1.8	1,493,955	100.0	1,948,287	100.0	2.7
ประชากรอายุ 11 ปีขึ้นไป	683,109	61.4	969,466	66.3	3.6	657,296	62.7	876,299	69.9	2.9	943,159	63.1	1,352,878	69.4	3.8
ประชากรอายุ 11 ปีขึ้นไป	683,109	100.0	964,466	100.0	-	657,296	100.0	876,299	100.0	-	943,159	100.0	1,352,878	100.0	-
ผู้ทำงานเชิงเศรษฐกิจ	558,439	81.7	656,199	67.7	1.6	544,280	82.8	609,107	69.5	1.1	764,709	81.1	933,961	69.0	2.0
- มืงานท่า	209,670	30.7	347,124	35.8	5.2	205,744	31.3	346,765	39.6	5.4	351,353	37.2	622,856	46.0	5.9
- ว่างงาน	348,769	51.0	309,075	31.9	-1.2	338,536	51.5	262,342	29.9	-2.5	413,356	43.9	311,105	23.0	-2.8
ผู้ไม่ทำงานเชิงเศรษฐกิจ	115,873	17.0	294,506	30.4	9.8	103,096	15.7	253,417	28.9	9.4	162,825	17.3	394,240	29.1	9.2
- ทำงานบ้าน	38,725	5.7	114,829	11.8	11.5	27,592	4.2	86,321	9.8	12.1	55,871	5.9	137,643	10.2	9.4
- นักเรียน	40,340	5.9	124,555	12.8	11.9	32,217	4.9	112,787	12.9	13.3	57,410	6.1	170,065	12.6	11.5
- ทำงานไม่ได้	3,018	0.4	41,026	4.2	29.8	3,410	0.5	40,284	4.6	28.0	4,207	0.4	64,625	4.8	31.4
- อื่น ๆ	33,790	5.0	14,096	1.6	-8.4	36,147	6.1	14,025	1.6	-9.0	45,337	4.9	21,907	1.5	-7.0
ไม่ทราบสถานภาพ	8,797	1.3	18,761	1.9	7.9	9,920	1.5	13,775	1.6	3.3	15,625	1.6	24,677	1.9	4.7

ที่มา : สำมะโนประชากรและเคหะ พ.ศ. 2513, 2523 สำนักงานสถิติแห่งชาติ

(G.R. = Growth Rate = อัตราการเพิ่มเฉลี่ยต่อปี)

หมวดอาชีพที่มีข้อมูลปรากฏอยู่ในสำมะโนประชากรและเคหะปี 2513 และปี 2523 เพื่อให้สอดคล้องกับการศึกษาวิเคราะห์ในส่วนอื่น ๆ ต่อไป

จากตารางที่ 3.6 พบว่า กำลังแรงงานที่ทำงานในเชิงเศรษฐกิจในช่วง 10 ปี ทั้ง 3 จังหวัด ส่วนใหญ่จะประกอบอาชีพด้านเกษตรกรรมเป็นหลักมากกว่าร้อยละ 80 แต่สัดส่วนในปี 2523 จะลดลงเล็กน้อยเมื่อเทียบกับปี 2513 สาขาอาชีพที่มีกำลังแรงงานมากรองลงไปได้แก่ การค้าและบริการ และช่างหรือผู้ปฏิบัติงานในกระบวนการผลิตและกรรมกร เมื่อพิจารณาถึงอัตราการเพิ่มเฉลี่ยต่อปีรายสาขาอาชีพแล้วจะพบว่า สาขาอาชีพทางด้านวิชาชีพ/วิชาการ ช่าง/กรรมกร และบริหาร/ข้าราชการ มีอัตราการเพิ่มเฉลี่ยต่อปีสูงกว่าสาขาอื่น ๆ และสูงกว่าค่าเฉลี่ยที่รวมทุกสาขาอาชีพด้วย และคาดว่าจะมีแนวโน้มที่สูงเพิ่มขึ้นไปอีก อันเนื่องจากภาวะเศรษฐกิจและสังคมในอนาคตจะเปลี่ยนแปลงไปในรูปของชุมชนเมืองมากขึ้น ส่วนในสาขาอาชีพด้านเกษตรกรรมแม้ว่าจะมีจำนวนกำลังแรงงานที่เพิ่มขึ้น แต่ก็มีอัตราการเพิ่มเฉลี่ยต่อปีเพียงเล็กน้อย โดยจังหวัดอุดรธานีและนครราชสีมาเพิ่มขึ้นเพียงร้อยละ 3 ส่วนจังหวัดขอนแก่นเพิ่มขึ้นเพียงร้อยละ 2 เท่านั้น ซึ่งทั้งสามจังหวัดจะมีอัตราการเพิ่มที่ต่ำกว่าค่าเฉลี่ยที่รวมทุกสาขาอาชีพอีกด้วย ซึ่งสาเหตุที่ค้นพบก็คือ ภาวะการผลิตทางการเกษตรมีแนวโน้มลดลง อันเนื่องมาจากภาวะการตลาดและราคาผลผลิตที่ไม่ค่อยจะแน่นอน ประกอบกับการปรับปรุงการปลูกพืชหมุนเวียน และการปลูกพืชเศรษฐกิจชนิดใหม่ๆ ยังไม่แพร่หลาย รวมทั้งปัจจัยพื้นฐานทั้งดินและน้ำยังไม่สมบูรณ์เพียงพอ การประกอบอาชีพด้านเกษตรกรรมจึงไม่สามารถหารายได้ที่เพียงพอจะเลี้ยงครอบครัวได้ จึงมีการอพยพแรงงานเข้ามาเป็นลูกจ้างและกรรมกรในเมืองและต่างถิ่นกันมาก โดยเฉพาะการหลั่งไหลของกำลังแรงงานจากภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เข้าสู่กรุงเทพมหานคร และตลาดแรงงานในต่างประเทศที่มีปริมาณมากขึ้นทุกขณะในระยะเวลาที่ผ่านมา

### 3. การย้ายถิ่น

เนื่องจากภาวะการย้ายถิ่นในระดับจังหวัด ไม่สามารถรวบรวมข้อมูลได้ จึงได้ใช้ข้อมูลจากรายงานผลการสำรวจแรงงานของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ซึ่งได้จัดทำไว้ในลักษณะของภูมิภาคนำมาพิจารณาแทน เพื่อให้สามารถเห็นภาพรวมของการย้ายถิ่นได้พอสังเขป โดยนำข้อมูลปี 2524 และปี 2529 มาพิจารณาเปรียบเทียบกัน ทั้งนี้ เนื่องจากให้สอดคล้องกับข้อมูลการเคลื่อนย้ายแรงงานไปต่างประเทศ ซึ่งก่อนปี 2524 มีปริมาณไม่มากนัก แต่หลังจากปี 2524 เป็นต้นมา ได้มีการเคลื่อนย้ายแรงงานไปต่างประเทศในปริมาณค่อนข้างสูง และนอกจากนี้ รายงานดังกล่าวได้มีการปรับความหมายของคำนิยามบางคำเปลี่ยนแปลงไปจากสำมะโนประชากรและเคหะกล่าวคือ ได้กำหนดประชากรอายุ 11 ปีขึ้นไป จะประกอบด้วย กำลังแรงงาน (ผู้มีงานทำและผู้ไม่มีงานทำ) และผู้ไม่อยู่ในกำลังแรงงาน (ทำงานบ้าน เรียนหนังสือ ไม่สามารถทำงานได้ ฯลฯ)

ตารางที่ 3.6 : กำลังแรงงานช่วงอายุ 20 - 49 ปี ที่ทำงานในเชิงเศรษฐกิจ จำแนกตามหมวดอาชีพ  
ปี 2513 และ ปี 2523 ของจังหวัดอุตรธานี ขอนแก่น และนครราชสีมา

หน่วย : พันคน

สาขาอาชีพ	อุตรธานี					ขอนแก่น					นครราชสีมา				
	2513		2523		GR	2513		2523		GR	2513		2523		GR
	จำนวน	%	จำนวน	%		จำนวน	%	จำนวน	%		จำนวน	%	จำนวน	%	
เกษตรกรรม	286.6	85.9	387.8	82.8	3.1	279.6	86.9	347.6	81.5	2.2	363.8	82.0	498.2	77.9	3.2
ช่าง/กรรมกร	11.6	3.5	20.1	4.3	5.7	11.7	3.6	22.3	5.2	6.7	20.0	4.5	46.5	7.3	8.8
วิชาชีพ/วิชาการ	5.2	1.6	13.2	2.8	9.8	6.0	1.9	13.1	3.1	8.1	7.7	1.7	15.9	2.5	7.5
บริหาร/ข้าราชการ	5.8	1.7	9.6	2.0	5.2	1.4	0.4	4.0	0.9	10.0	10.5	2.4	16.1	2.5	4.4
การค้า/บริการ	16.9	5.1	25.5	5.5	4.2	15.2	4.7	27.6	6.5	6.1	29.7	6.8	44.3	7.0	4.1
เสมียนพนักงาน	2.4	0.7	3.6	0.8	4.1	2.3	0.7	4.5	1.1	6.9	4.3	1.0	6.6	1.0	4.4
พนักงานขายพาหนะ	5.3	1.5	7.8	1.7	3.9	5.6	1.8	6.9	1.6	2.1	7.3	1.6	10.8	1.7	4.0
อื่น ๆ	0.01	-	0.7	0.7		0.1	-	0.3	0.1		0.3	-	0.7	0.1	
รวม	333.8	100.0	468.3	100.0	3.4	321.9	100.0	426.3	100.0	2.8	443.6	100.0	639.1	100.0	3.7

ที่มา : สำมะโนประชากรและเคหะ พ.ศ. 2513 , 2523 สำนักงานสถิติแห่งชาติ

( GR = GROWTH RATE = อัตราการเพิ่มเฉลี่ยต่อปี )

จากตารางที่ 3.7 พบว่า ในปี 2529 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีสภาพการย้ายถิ่นของประชากรอายุ 11 ปีขึ้นไป เพิ่มขึ้นสูงกว่าในปี 2524 และผู้ย้ายถิ่นส่วนใหญ่จะเป็นกำลังแรงงานสูงถึงร้อยละ 80 ส่วนผู้ไม่อยู่ในกำลังแรงงานมีจำนวนไม่มากนัก ในปี 2524 กำลังแรงงานมีการย้ายถิ่นทั้งสิ้น 489,300 คน หรือร้อยละ 5.4 ของกำลังแรงงานทั้งหมด เพิ่มขึ้นเป็น 1,163,200 คน หรือร้อยละ 11.5 ในปี 2529 ซึ่งสภาพการย้ายถิ่นจำแนกตามแหล่งที่ไป จะพบว่าย้ายถิ่นไปภาคอื่น ๆ มากที่สุด รองลงไปได้แก่ กรุงเทพมหานครและต่างประเทศ โดยมีจำนวนและสัดส่วนเพิ่มสูงขึ้นกว่าในปี 2524 ทุกแหล่ง

สำหรับการย้ายถิ่นของกำลังแรงงานส่วนใหญ่จะเป็นกำลังแรงงานที่มั่งงานทำแล้ว มากกว่าร้อยละ 90 ของกำลังแรงงานทั้งหมด โดยสัดส่วนของผู้มีงานทำที่มีการย้ายถิ่นได้เพิ่มสูงขึ้น คือในปี 2524 มีสัดส่วนร้อยละ 5.4 ของผู้มีงานทำทั้งสิ้น เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 11.1 ในปี 2529 โดยเฉพาะการย้ายถิ่นไปต่างประเทศ จากจำนวนประมาณ 2,300 คน หรือร้อยละ 0.02 ของผู้มีงานทำในปี 2524 เพิ่มขึ้นเป็น 29,900 คน หรือร้อยละ 0.3 ของผู้มีงานทำในปี 2529 นอกจากนี้ ผู้ไม่มีงานทำก็มีการย้ายถิ่นออกไปยังตลาดแรงงานภายนอกภูมิภาค โดยเฉพาะตลาดต่างประเทศเพิ่มขึ้นเช่นกัน ซึ่งจากข้อมูลในปี 2524 ไม่มีจำนวนการย้ายถิ่นไปต่างประเทศของผู้ไม่มีงานทำ แต่ในปี 2529 มีจำนวนการย้ายถิ่นไปต่างประเทศของผู้ไม่มีงานทำมีจำนวนถึง 6,800 คน โดยสรุปแล้วตลาดแรงงานในต่างประเทศเป็นตลาดที่รองรับทั้งกำลังแรงงานที่มั่งงานทำ และไม่มีงานทำ ในแง่ของผู้มีงานทำก็อาจจะมีผลกระทบให้ภาวะการผลิตของภูมิภาคในบางสาขาลดลง ส่วนในอีกแง่หนึ่งของผู้ไม่มีงานทำนั้น ตลาดแรงงานต่างประเทศก็สามารถรองรับให้กำลังแรงงานเหล่านั้นมีงานทำและมีรายได้ซึ่งถือว่าเป็นผลดีต่อภูมิภาคได้เช่นกัน

### แรงงานไทยในตะวันออกกลาง

#### 1. ความเป็นมา

การเดินทางไปทำงานในต่างประเทศของคนไทยแต่เดิมนั้น เป็นไปในรูปของการเดินทางไปทำงานด้วยตนเอง ไม่มีการติดต่อผ่านนายหน้าผู้จัดหางาน หรือทางราชการ และไม่ได้มีการจัดส่งไปทำงานในรูปของธุรกิจจัดหางานเช่นในปัจจุบัน ประเทศที่ไปทำงานก็เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว เช่น ประเทศในยุโรป อเมริกา เป็นต้น จำนวนผู้ไปทำงานที่แน่นอน ไม่ได้มีการรวบรวมสถิติไว้เป็นหลักฐาน นอกจากนี้ ยังมีคนไทยเดินทางไปประกอบอาชีพในประเทศเพื่อนบ้านที่มีพรมแดนติดต่อกับไทยบ้าง การไปทำงานในต่างประเทศของคนไทยเหล่านี้มีผลกระทบต่อประเทศไทยไม่มากนัก โดยเฉพาะในด้านเศรษฐกิจ นอกจากกลุ่มแพทย์และพยาบาลที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศจำนวนมาก จนทำให้กระทบกระเทือนการให้บริการทางการแพทย์ในประเทศไทย



ตารางที่ 3.7 : การย้ายถิ่นของผู้มีงานทำและผู้ไม่มีงานทำของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปี 2524 และปี 2529

หน่วย : พันคน

รายการ	ปี 2524						ปี 2529					
	รวม	ไม่ย้ายถิ่น	การย้ายถิ่น				รวม	ไม่ย้ายถิ่น	การย้ายถิ่น			
			กรุงเทพฯ	ภาคอื่น ๆ	ต่างประเทศ	รวม			กรุงเทพฯ	ภาคอื่น ๆ	ต่างประเทศ	รวม
ประชากรอายุ 11 ปีขึ้นไป	11,397.8 (100.0)	10,783.8 (94.6)	27.1 (0.2)	582.9 (5.1)	4.0 (0.1)	614.0 (5.4)	12,975.3 (100.0)	11,600.5 (89.4)	254.3 (2.0)	1,082.6 (8.3)	37.9 (0.3)	1,374.8 (10.6)
กำลังแรงงาน	9,029.9 (100.0)	8,540.6 (94.6)	23.7 (0.2)	463.3 (5.1)	2.3 (0.1)	489.3 (5.4)	10,087.7 (100.0)	8,924.5 (88.5)	237.1 (2.3)	889.4 (8.8)	36.7 (0.4)	1,163.2 (11.5)
- ผู้มีงานทำ	8,926.3 (100.0)	8,446.9 (94.6)	23.5 (0.3)	453.6 (5.1)	2.3 (0.02)	479.4 (5.4)	9,619.3 (100.0)	8,544.0 (88.9)	227.3 (2.3)	818.1 (8.5)	29.9 (0.3)	1,075.3 (11.1)
- ผู้ไม่มีงานทำ	103.6 (100.0)	93.7 (90.4)	0.2 (0.1)	9.7 (9.4)	- (-)	9.9 (9.5)	468.4 (100.0)	380.5 (81.2)	9.8 (2.1)	71.3 (15.2)	6.8 (1.5)	87.9 (18.8)
ผู้ไม่อยู่ในกำลังแรงงาน	2,367.9 (100.0)	2,243.2 (94.7)	3.4 (0.1)	119.6 (5.0)	1.7 (0.2)	124.7 (5.3)	2,887.5 (100.0)	2,676.0 (92.7)	17.1 (0.6)	193.3 (6.7)	1.1 (-)	211.5 (7.3)

ที่มา : รายงานผลการสำรวจแรงงาน ปี 2524, 2529 สำนักงานสถิติแห่งชาติ



การจัดส่งคนงานไทยไปทำงานต่างประเทศในรูปของธุรกิจจัดหางาน เริ่มขึ้นในปี พ.ศ. 2516 โดยมีสำนักงานจัดหางาน เอกชนขออนุญาตนายทะเบียนจัดหางานกลาง (อธิบดีกรมแรงงาน) จัดส่งคนงานไทยไปทำงานในด้านบริการต่าง ๆ ในประเทศสหราชอาณาจักร

สำหรับการจัดส่งคนงานไปทำงานในประเทศตะวันออกกลาง ซึ่งเป็นแหล่งที่จ้างงานคนไทยมากที่สุดในขณะนี้ เริ่มขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2518 ซึ่งในขณะนั้นเป็นช่วงที่ประเทศไทยประสบปัญหาทางเศรษฐกิจ และการเปลี่ยนแปลงทางการเมือง รวมทั้งมีการถอนทหารอเมริกันออกจากประเทศไทย ทำให้คนงานที่เคยทำงานในฐานะทัพอเมริกันและกิจการที่เกี่ยวข้องกับฐานทัพต้องว่างงานลงเป็นจำนวนมาก ประจวบกับประเทศในกลุ่มตะวันออกกลาง เช่น ซาอุดีอาระเบีย สหรัฐอาหรับเอมิเรตส์ บาห์เรน ฯลฯ ซึ่งมีรายได้เพิ่มขึ้นเป็นอย่างมากจากการขายน้ำมัน และมีความต้องการแรงงานเพื่อโครงการพัฒนาประเทศของตนเป็นจำนวนมาก จึงได้มีการจ้างคนงานไทยไปทำงานในประเทศเหล่านี้ บางรายนายจ้างมาว่าจ้างด้วยตนเอง บางก็ไปทำงานกับนายจ้างที่เคยทำงานหรือติดต่อกันมาก่อน รวมทั้งการมอบหมายให้ เอกชน ซึ่งเป็นผู้รับอนุญาตจัดหางานเป็นตัวแทนจัดส่งคนงานไป นับเป็นการเริ่มต้นดำเนินธุรกิจจัดหางานต่างประเทศอย่างจริงจังตั้งแต่นั้นเป็นต้นมา การจัดหางานต่างประเทศกลายเป็นธุรกิจที่ใหญ่โตและกำลังเติบโตขึ้นทุกวันพร้อม ๆ กับการเพิ่มของจำนวนแรงงานไทยในต่างประเทศ ประกอบกับขณะนี้กรมแรงงานได้รับนโยบายจากรัฐบาลให้จัดตั้งสำนักงานจัดหางานเอกชนเพิ่มขึ้น และรัฐบาลได้กำหนดให้มีการขยายตลาดแรงงานเพิ่มขึ้น เพื่อส่งเสริมการจ้างงานคนไทย ซึ่งคาดว่าจะทำให้ส่วนแบ่งตลาดแรงงานไทยในประเทศที่ได้รับคนงานไทยไปทำงานอยู่ในขณะนี้เพิ่มขึ้น และขยายไปสู่ตลาดแรงงานใหม่ที่ยังไม่เคยรับแรงงานไทย จำนวนคนงานไทยและผลประโยชน์ที่จะได้รับจึงมีแนวโน้มที่จะเพิ่มขึ้นอย่างแน่นอน

สำหรับในด้านการจัดส่งคนงานไปทำงานต่างประเทศ โดยภาครัฐบาลเป็นผู้จัดส่ง กรมแรงงานในฐานะเป็นหน่วยงานจัดหางานของรัฐ ได้ทำการรับสมัครและจัดส่งคนงานไทยไปให้นายจ้างต่างประเทศด้วยทางหนึ่ง ซึ่งได้เริ่มดำเนินการตั้งแต่ปี 2521 เป็นต้นมา

การเดินทางไปทำงานต่างประเทศในปัจจุบัน นอกจาก 2 ประเภท คือ ธุรกิจจัดหางานของเอกชน และกรมแรงงานจัดส่งที่กล่าวแล้วข้างต้น ยังมีคนงานเดินทางไปทำงานวิธีอื่นๆ อีก 3 ประเภท ดังนี้

ก. คนไทยที่เดินทางไปทำงานเอง โดยไม่ผ่านสำนักงานจัดหางานเอกชน หรือกรมแรงงาน ทั้งนี้ อาจเป็นการแนะนำของญาติ เพื่อน บุคคลอื่น ๆ หรือการติดต่อโดยตรงกับนายจ้างในต่างประเทศ คนงานประเภทนี้เดิมไม่อยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยราชการใดของรัฐโดย

ตรง แต่ปัจจุบันนับตั้งแต่ พ.ร.บ. จัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 มีผลใช้บังคับ คนงานประเภทนี้จะต้องแจ้งให้อธิบดีกรมแรงงานทราบก่อนเดินทางออกไปทำงานไม่น้อยกว่า 10 วัน และต้องเดินทางออกไปตามด่านตรวจ โดยต้องยื่นแบบรายการ และผ่านการตรวจอนุญาตจากพนักงานเจ้าหน้าที่เช่นเดียวกับคนหางานประเภทอื่น

ข. คนไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ โดยนายจ้างไทยที่ไปรับเหมางาน หรือมีกิจการอื่นในต่างประเทศด้วย เป็นผู้พาไป ซึ่งนายจ้างจะต้องขออนุญาตนำลูกจ้างไปทำงาน ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2523 และ ปัจจุบันนายจ้างจะต้องขออนุญาตนำลูกจ้างไปทำงานในต่างประเทศตาม พ.ร.บ. จัดหางานและคุ้มครองคนหางาน ฯ

ค. คนงานที่นายจ้างต่างประเทศเดินทางมารับไปทำงานโดยตรง โดยไม่ผ่าน สำนักงานจัดหางานเอกชนหรือกรมแรงงาน ถ้าตรวจพบ พนักงานเจ้าหน้าที่จะระงับการเดินทาง และดำเนินคดีนายจ้างตาม พ.ร.บ. จัดหางานและคุ้มครองคนหางาน ฯ

คนงานที่ประสบปัญหาและปรากฏเป็นข่าวทางสื่อมวลชนอยู่เสมอ นั้น ส่วนใหญ่มักจะเป็นคนงานที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ ตามประเภทที่ไปกับสำนักงานจัดหางานหรือนายหน้าจัดหางานหรือ "สาย" ที่ไม่ได้เป็นผู้รับอนุญาตจัดหางานตามกฎหมายและจากนายจ้างต่างประเทศ

## 2. ลักษณะตลาดแรงงานในตะวันออกกลาง

เดิมประเทศในแถบตะวันออกกลาง เป็นเขตทะเลทรายที่มีชนเผ่าเร่ร่อนอพยพในบริเวณดังกล่าวเพื่อเหตุผลทางเศรษฐกิจ คือ ค้าขายและเลี้ยงสัตว์ เนื่องจากเป็นชาวอาหรับด้วยกันจึงไม่มีปัญหา ในระยะต่อมาเมื่อมีการแบ่งพรมแดนเป็นประเทศต่าง ๆ คนอาหรับเหล่านี้ก็ได้ถือเป็นเรื่องสำคัญ ยังคงอพยพไปทำมาหากินในประเทศอื่นเช่นที่เคยปฏิบัติมา ในระยะหลังนี้จึงเริ่มมีการเข้มงวดมากขึ้น เพราะเหตุผลทางการเมือง เช่น การก่อการร้าย หรือเหตุพิพาทระหว่างประเทศ ในระยะที่มีการเริ่มผลิตแหล่งน้ำมัน ประเทศที่มีรายได้จากน้ำมันมากจึงเป็นแหล่งที่จ้างงานคนงานอาหรับเหล่านี้ โดยเฉพาะอาหรับที่มาจากประเทศที่ยากจนกว่า ในระยะแรกคนงานต่างชาติในตะวันออกกลาง จึงเป็นอาหรับด้วยกันเป็นส่วนใหญ่ หลายประเทศมีคนงานต่างชาติมากกว่าคนงานของชาตินั้น ๆ เสียอีก

นับแต่ระยะปี 2518 เป็นต้นมา ตลาดแรงงานได้เริ่มเปลี่ยนแปลงไป โดยมีการจ้างแรงงานจากเอเชียโดยเฉพาะจากตะวันออกไกล (เกาหลี ไต้หวัน ฟิลิปปินส์ ไทย และกลุ่ม

ประเทศในแถบนี้) เพิ่มขึ้นอย่างมากขณะที่จ้างคนงานชาวอาหรับลดน้อยลง เหตุที่จ้างชาวอาหรับลดลงเพราะเหตุผลหลายประการ กล่าวคือ

- (1) ประเทศอาหรับที่เคยส่งแรงงานออก เช่น อิรัก อิหร่าน ผลิตน้ำมันได้เอง ทำให้ต้องใช้คนงานของตนในประเทศจึงส่งแรงงานออกลดลง
- (2) ปัญหาการเมือง โดยเฉพาะอย่างยิ่งความขัดแย้งระหว่างประเทศ เช่น อิรัก อิหร่าน หรือปาเลสไตน์
- (3) ค่าจ้าง ชาวอาหรับมีอัตราสูงกว่าเมื่อเทียบกับแรงงานจากตะวันออกไกล
- (4) ผู้รับเหมาซึ่งมักเป็นชาวต่างชาติต้องการจ้างคนงานจากชาติอื่น ซึ่งค่าจ้างต่ำกว่าและประสิทธิภาพดีกว่า
- (5) เนื่องจากงานก่อสร้างเพิ่มขึ้นมาก จำเป็นต้องใช้แรงงานฝีมือซึ่งคนงานชาวอาหรับไม่มีฝีมือทางด้านดังกล่าว
- (6) ผู้รับเหมาชาติเอเชียมักจะจ้างคนงานจากชาติตนไปทำงาน

#### สรุปลักษณะตลาดแรงงานในตะวันออกกลาง

- (1) แรงงานประกอบด้วย 2 กลุ่มหลัก คือ

ก. ชาวอาหรับ มักจะเป็นคนงานที่อยู่ในลักษณะถาวรกว่า ไม่ใช่งานชั่วคราวตามระยะเวลาสัญญาจ้าง บางส่วนเป็นถึงข้าราชการชั้นผู้ใหญ่ เช่นในคูเวต ซาอุดีอาระเบีย เป็นต้น บางครั้งสามารถอยู่จนแปลงสัญชาติได้ แต่เมื่อมีความขัดแย้งทางการเมืองขึ้น เช่น การก่อการร้ายของปาเลสไตน์ ทำให้บางประเทศพยายามควบคุมการจ้างงานคนงานของชาตินี้

#### ข. คนงานจากประเทศอื่น

- ยุโรป อเมริกา ญี่ปุ่น มักเป็นผู้เชี่ยวชาญหรือผู้บริหารระดับสูง
- เอเชีย มักเป็นคนงานก่อสร้าง ผลิต บริการ และทั่วไป ซึ่งมีลักษณะร่วมคือเป็นการจ้างงานที่มักจะมีระยะเวลาจ้างแน่นอน เป็นคนงานที่ไม่ได้นำครอบครัวไปอยู่ด้วย และไม่มีโอกาสอยู่นาน ๆ การแปลงชาติจะมีโอกาสน้อยมาก

(2) ส่วนใหญ่เป็นงานก่อสร้าง โดยเฉพาะการก่อสร้างด้านโครงสร้างพื้นฐานต่าง ๆ (infrastructure) เช่น ถนน ไฟฟ้า ประปา โรงเรียน ท่าเรือ โรงพยาบาล แต่ละประเทศจะมีระดับพัฒนาแตกต่างกันไป เช่น คูเวต พัฒนามานานกว่าส่วนใหญ่เสร็จแล้ว และในภูมิภาคดังกล่าวขณะนี้ส่วนใหญ่สร้างไปมากแล้ว ทำให้งานโครงการใหญ่ ๆ ลดลง ซึ่งจะมีผลต่อการจ้างงานคนไทยและชาติอื่น ๆ ด้วย

### 3. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจไปทำงานในตะวันออกกลาง

การที่แรงงานไทยจำนวนมากอพยพเดินทางไปทำงานในตะวันออกกลาง ย่อมมีทั้งผลดีและผลเสียต่อตัวแรงงานและครอบครัว ชุมชน และประเทศชาติโดยส่วนรวม ผลดีที่เกิดขึ้นเห็นได้ชัดแจ่มก็คือ การบรรเทาปัญหาการว่างงานภายในประเทศซึ่งมีอยู่จำนวนมาก และก็ยังเป็นลู่ทางได้มาซึ่งเงินตราต่างประเทศ ที่จะมีส่วนช่วยแก้ไขปัญหาดุลการค้าของประเทศได้ทางหนึ่ง สำหรับผลเสียนั้น เท่าที่ปรากฏเป็นปัญหาที่ทางราชการ (กรมแรงงาน) กำลังเผชิญอยู่อย่างมากก็คือการที่แรงงานไทยที่ต้องการไปทำงานในตะวันออกกลาง ถูกหลอกลวงต้มตุ๋น ต้องสูญเสียเงินเป็นจำนวนมากแล้วไม่ได้ไปทำงาน หรือถูกหลอกลวงไปตกทุกข์ได้ยากในต่างแดน โดยไม่ได้รับผลตอบแทนตามที่คาดหวังไว้กลับคืนมา นอกจากนี้ก็จะเกิดผลเสียอีกอย่างก็คือ การขาดแคลนแรงงานฝีมือบางประเภทภายในประเทศขึ้นได้

ผลการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจไปทำงานในตะวันออกกลางของแรงงานไทยที่จัดทำโดยกองวางแผนทรัพยากรมนุษย์ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ซึ่งได้ทำการวิจัยตัวอย่างจากแรงงานที่เคยไปทำงานมาแล้ว และที่ยังไม่เคยไปทำงานประมาณ 1,000 ตัวอย่าง จาก 8 จังหวัดที่มีแรงงานไปทำงานต่างประเทศจำนวนมาก ได้แก่ จังหวัดอุดรธานี ขอนแก่น นครราชสีมา ชลบุรี ระยอง นครสวรรค์ ตาก และลำปาง โดยคาดคะเนปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจไปทำงาน เพื่อใช้เป็นสมมติฐานในการทำวิจัยไว้ดังนี้

(1) รายได้ที่แรงงานคาดว่าจะได้รับจากการทำงานในตะวันออกกลาง

(2) ค่าใช้จ่ายเป็นตัวเงินที่ต้องเสียสำหรับการไปทำงานในตะวันออกกลาง ซึ่งแยกเป็น 2 ประเภท ต้นทุนทางตรง ประกอบด้วย ค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ตั้งแต่เริ่มติดต่อสมัครงานจนได้งานทำในตะวันออกกลาง เช่น ค่านายหน้าจัดหางาน ค่าหนังสือเดินทาง ค่าสมัคร ค่าทดสอบฝีมือ ค่าตรวจร่างกาย ค่าติดต่อวีซ่า (ค่าเดินทางติดต่อ ค่ากินอยู่) เป็นต้น และต้นทุนทางอ้อม หรือ ค่าเสียโอกาส (opportunity cost) คือการที่จะต้องสูญเสียรายได้จากการทำงานในถิ่นเดิมไป ถ้าหากไปทำงานในตะวันออกกลาง ซึ่งก็คือระดับรายได้เดิมในท้องถิ่นนั่นเอง



(3) ต้นทุนที่คิดเป็นตัวเงินไม่ได้หรือต้นทุนด้านจิตใจ (Psychic cost) ได้แก่ ความสูญเสียทางจิตใจอันเกิดจากการจากที่อยู่อาศัย จากญาติพี่น้องหรือเพื่อนสนิทที่รักใคร่ ต้องจากสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ที่คุ้นเคย ฯลฯ

(4) ปัจจัยหรือตัวแปรส่วนบุคคลอื่น ๆ เช่น ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานด้านต่างๆ การฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ภาษา อายุ สถานภาพสมรส จำนวนคนในครอบครัว เป็นต้น

ผลการวิจัยได้ชี้ให้เห็นว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงที่สุด ได้แก่ ค่าใช้จ่ายที่เป็นตัวเงินที่ต้องเสียสำหรับการไปทำงานในตะวันออกกลาง ซึ่งประกอบทั้งต้นทุนทางตรงและต้นทุนทางอ้อม โดยถ้าค่าใช้จ่ายยังมีค่าสูงขึ้น แรงงานจะมีแนวโน้มตัดสินใจไปทำงานน้อยลง ส่วนปัจจัยที่มีความสำคัญรองลงไป เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับตัวบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา คนงานที่มีระดับการศึกษายิ่งสูงจะมีแนวโน้มตัดสินใจไปทำงานน้อยกว่าผู้มีการศึกษาไม่เกิน ป.4 การรู้ภาษาต่างประเทศมีส่วนช่วยให้แรงงานตัดสินใจไปทำงานมากขึ้น แรงงานที่เคยผ่านการอบรมฝีมือแรงงานมาแล้ว มีแนวโน้มไปทำงานมากกว่าผู้ไม่เคยอบรมฝีมือมาก่อน แต่ผู้ที่มีประสบการณ์และชำนาญงานมาก กลับมีแนวโน้มไปทำงานน้อยลง ทั้งนี้ อาจอธิบายได้ว่าผู้ที่มีความชำนาญงานมาก โอกาสที่จะมีงานทำและมีรายได้ภายในประเทศสูงมากพอที่จะทำให้การไปทำงานในตะวันออกกลางไม่คุ้มค่า รวมทั้งอาจต้องสูญเสียความมั่นคงในอาชีพเดิมไปด้วย

สำหรับปัจจัยเกี่ยวกับรายได้ที่คาดว่าจะได้รับจากการทำงานในตะวันออกกลาง แม้ว่าการวิจัยจะแสดงผลออกมาว่า ไม่มีอิทธิพลโดยตรงต่อการตัดสินใจไปหรือไม่ไปทำงาน แต่เมื่อถามแรงงานถึงความต้องการรายได้จากตลาดต่างประเทศที่มีระดับที่สูงกว่ารายได้ภายในประเทศแล้ว พบว่าทุกคนมีความต้องการ แต่ก็ต้องขึ้นอยู่กับว่าสามารถหาเงินที่จะเป็นค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงานต่างประเทศได้หรือไม่เท่านั้น ส่วนปัจจัยเกี่ยวกับต้นทุนด้านจิตใจ พบว่า เป็นเพียงปัจจัยที่แรงงานมีความวิตกกังวลเท่านั้น ไม่ถึงกับมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจไปทำงานหรือไม่ไปทำงาน

#### 4. จำนวนแรงงานไทยในตะวันออกกลาง

แรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในต่างประเทศ มีจำนวนเพิ่มสูงขึ้นตลอดระยะเวลา 10 ปีที่ผ่านมา คือระหว่างปี 2520-2529 จำนวนแรงงานที่เดินทางไปทำงานโดยผ่านการจัดส่งของกรมแรงงาน และสำนักงานจัดหางานของเอกชน มีปริมาณทั้งสิ้น 484,745 คน โดยมีอัตราการเพิ่มในแต่ละปีค่อนข้างสูง คือ จากจำนวนเพียง 3,870 คน ในปี 2520 เพิ่มขึ้นเป็น 85,662 คน ในปี 2529 คิดเป็นอัตราเพิ่มเฉลี่ยสูงถึงร้อยละ 67.4 ต่อปี



ตลาดแรงงานไทยในต่างประเทศสามารถแยกกลุ่มประเทศหลัก ๆ ได้ คือ กลุ่มประเทศตะวันออกกลาง ยุโรป เอเชีย และสหรัฐอเมริกา จากสถิติข้อมูลจะพบว่าจำนวนแรงงานไทยได้เดินทางไปทำงานยังกลุ่มประเทศตะวันออกกลาง ระหว่างปี 2520-2529 มีจำนวนทั้งสิ้น 446,311 คน หรือร้อยละ 92.1 ของจำนวนแรงงานไทยในต่างประเทศทั้งหมด โดยมีสัดส่วนเฉลี่ยต่อปีมากกว่าร้อยละ 90 โดยมีอัตราเพิ่มเฉลี่ยต่อปีสูงถึงร้อยละ 78.6 รองลงไปได้แก่ กลุ่มประเทศเอเชียซึ่งที่สำคัญได้แก่ สิงคโปร์ มาเลเซีย บรูไน และญี่ปุ่น ส่วนกลุ่มประเทศยุโรปและสหรัฐอเมริกามีจำนวนไม่มากนัก สำหรับแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในตะวันออกกลางนั้น ส่วนใหญ่จะ ไปทำงานที่ประเทศซาอุดีอาระเบียมากที่สุด โดยมีสัดส่วนสูงถึงร้อยละ 71.9 ของจำนวนแรงงานไทยในตะวันออกกลางทั้งหมด หรือร้อยละ 66.2 ของจำนวนแรงงานไทยในต่างประเทศทั้งหมด รองลงไปได้แก่ ลิเบีย อิรัก และคูเวต โดยมีสัดส่วนร้อยละ 11.9, 5.9 และ 3.5 ของจำนวนแรงงานในตะวันออกกลางตามลำดับ ส่วนประเทศอื่น ๆ มีจำนวนไม่มากนัก

จากสถิติข้อมูลจะพบว่า จำนวนแรงงานที่ไปตะวันออกกลางพุ่งขึ้นอย่างสูงในปี 2525 เป็นต้นไป ก็เนื่องจากว่า การที่ประเทศซาอุดีอาระเบียซึ่งเป็นตลาดที่รองรับแรงงานไทยมากที่สุด ได้มีการเปลี่ยนแปลงกฎเกณฑ์ในการออกวีซ่าเข้าเมืองใหม่ เมื่อเดือนพฤศจิกายน 2525 คือ นอกจากจะมีใบรับรองประวัติอาชญากรรม (Police Clearance Certificate หรือ PCC) แล้ว จะต้องแสดงหลักฐานการได้รับอนุญาตเป็นลายลักษณ์อักษรจากกรมแรงงานอีก รวมทั้งยังมีการบังคับโดยปริยายว่า ผู้ขอวีซ่าจะต้องถือตัวเครื่องบินสายซาอุดีแอร์ไลน์ด้วย การใช้กฎเกณฑ์ดังกล่าว มีประโยชน์ในการป้องกันการลักลอบจัดส่งแรงงานไปทำงานในประเทศซาอุดีอาระเบียได้เป็นอย่างดี รวมทั้งทำให้การเก็บตัวเลขคนงานไปทำงานในซาอุดีอาระเบียสมบูรณ์ถูกต้องยิ่งขึ้น ดังจะเห็นได้ว่าในปี 2525 จำนวนคนงานที่ถูกส่งไปซาอุดีอาระเบียเพิ่มขึ้นอย่างสูงเป็น 88,271 คน จาก 9,862 คน ในปี 2524 และ 9,990 คน ในปี 2523 เท่ากับว่าในปี 2525 แร้งงานไปซาอุดีอาระเบียเพิ่มจากปี 2524 และ 2523 ถึงร้อยละ 795.1 และ 783.6 ตามลำดับ

จำนวนแรงงานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศนั้น จากการสำรวจของกรมแรงงานในปี 2528 โดยพิจารณาถึงจำนวนแรงงานที่เดินทางไปทำงานในตะวันออกกลางและประเทศอื่นในปี 2528 รวมทั้งสำรวจข้อมูลจำนวนแรงงานที่เดินทางกลับจากการไปทำงานต่างประเทศมาแล้ว เพื่อให้เห็นภาพของการเคลื่อนย้ายแรงงานออกไปทำงานต่างประเทศ ทั้งในอดีตและปัจจุบันในแต่ละจังหวัด ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อท้องถิ่นในรูปของเงินโอนจากต่างประเทศและภาวะเศรษฐกิจ จากข้อมูลพบว่า แรงงานที่เดินทางไปทำงานในต่างประเทศที่มาจากภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีจำนวน 62,425 คน หรือร้อยละ 89.6 ของจำนวนแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในต่างประเทศทั้งหมด โดยแยกเป็นแรงงานที่เดินทางไปตะวันออกกลางมีจำนวน 49,210 คน หรือร้อยละ 78.8 ของแรงงานที่เดินทางไปต่างประเทศในภาคตะวันออก

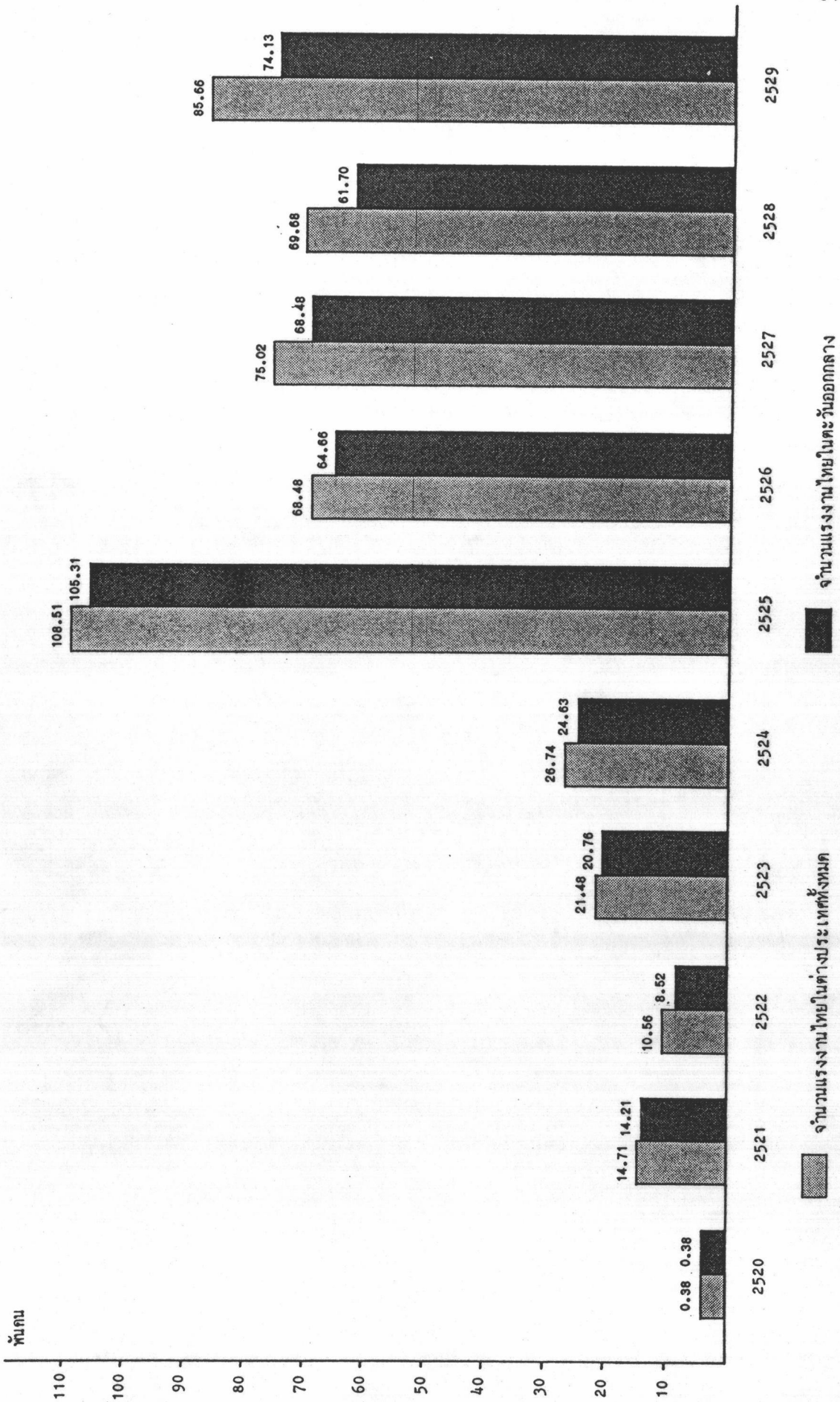
ตารางที่ 3.8 : จำนวนแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศโดยการจ้างของกรมแรงงานและภาคเอกชน ปี 2520-2529

หน่วย : คน

ประเทศ	2520	2521	2522	2523	2524	2525	2526	2527	2528	2529	รวม	GR (%)
ซาอุดีอาระเบีย	2,855	8,502	7,657	9,990	9,862	88,271	51,955	48,395	42,644	50,728	320,879	
ลิเบีย	-	-	-	6,497	10,189	9,034	5,084	7,215	7,401	7,667	53,087	
อิรัก	-	-	175	968	1,979	3,140	1,472	5,900	6,101	6,699	26,434	
กาตาร์	-	76	165	1,017	1,538	2,825	1,020	821	746	1,243	9,451	
บาห์เรน	776	-	75	306	380	10	198	970	928	1,029	4,672	
สหรัฐอเมริกาเหนือ	239	262	146	757	59	310	161	540	839	1,449	4,762	
โซมาเลีย	-	-	-	-	-	-	-	-	33	-	33	
จอร์แดน	-	-	10	33	-	580	1,833	232	1,515	53	4,256	
คูเวต	-	2,176	188	958	631	611	2,573	2,617	1,200	4,485	15,439	
เยเมน	-	-	6	215	-	20	-	4	76	220	541	
เอธิโอเปีย	-	-	-	-	-	-	35	21	-	-	56	
โอมาน	-	-	-	-	-	-	109	736	189	389	1,423	
แทนซาเนีย	-	-	-	-	-	-	-	235	-	-	235	
ซูดาน	-	-	-	-	-	-	-	-	8	-	8	
ไนจีเรีย	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	
อัลจีเรีย	-	-	-	-	-	150	228	799	-	91	1,268	
อิสราเอล	-	-	100	-	-	362	-	-	-	9	471	
อิหร่าน	-	3,199	-	-	-	-	-	-	-	75	3,271	
รวมตะวันออกกลาง	3,870	14,215	8,522	20,761	24,638	105,313	64,668	68,486	61,701	74,137	446,311	78.6
สหรัฐอเมริกา	-	-	-	-	-	-	-	448	3	540	911	
อังกฤษ	-	-	-	-	-	-	-	-	2	3	5	
ฝรั่งเศส	-	-	-	-	-	-	-	80	-	-	80	
มาเลเซีย	-	-	-	-	73	199	1,971	2,214	1,861	1,271	7,589	
สิงคโปร์	-	500	1,911	723	1,594	1,975	1,437	2,921	3,387	3,871	18,319	
บรูไน	-	-	-	-	261	960	240	494	2,160	3,569	7,684	
บังกลาเทศ	-	-	-	-	-	-	-	-	71	47	118	
อินโดนีเซีย	-	-	-	-	-	-	-	48	86	46	180	
ญี่ปุ่น	-	-	-	-	150	41	152	325	359	493	1,520	
ฮ่องกง	-	-	-	-	-	-	-	5	6	228	239	
กานา	-	-	-	-	-	-	-	-	33	-	33	
สาธารณรัฐมัลดีฟ	-	-	-	-	-	-	-	-	6	-	6	
ฟิลิปปินส์	-	-	-	-	-	-	-	-	1	41	42	
มาเก๊า	-	-	-	-	15	31	14	1	-	-	61	
อื่น ๆ	-	-	134	-	9	-	-	-	9	1,416	1,568	
รวมทั้งสิ้น	3,870	14,715	10,567	21,484	26,740	108,519	68,482	75,021	69,685	85,662	484,745	67.4
สัดส่วนตะวันออกกลาง (%)	100.0	96.6	80.6	96.6	92.1	97.0	94.4	91.3	88.5	86.5	92.1	

ที่มา : กรมแรงงาน (ปี 2516 จำนวน 293 คน ปี 2517 ไม่มีการจัดส่ง ปี 2518 จำนวน 984 คน ปี 2519 จำนวน 1,287 คน)

แผนภูมิที่ 3.1 : จำนวนแรงงานที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ ปี 2520 - 2529



ตาราง 3.9 : จำนวนแรงงานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ ปี 2528  
และจำนวนแรงงานที่เดินทางกลับจากการไปทำงานต่างประเทศมาแล้ว

หน่วย : คน

จังหวัด	แรงงานที่เดินทางไปทำงาน			แรงงานที่เดินทางกลับมาแล้ว			รวมทั้งสิ้น		
	ตะวันออกกลาง	ประเทศอื่น	รวม	ตะวันออกกลาง	ประเทศอื่น	รวม	ตะวันออกกลาง	ประเทศอื่น	รวม
อุตรธานี	8,323	2,173	10,496	6,648	1,556	8,204	14,971	3,729	18,700
ขอนแก่น	6,024	1,248	7,272	3,683	1,055	4,738	9,707	2,303	12,010
นครราชสีมา	7,689	1,958	9,647	4,807	1,765	6,572	12,496	3,723	16,219
หนองคาย	3,791	1,149	4,940	2,130	819	2,949	5,921	1,968	7,889
นครพนม	3,789	981	4,770	1,540	664	2,204	5,329	1,645	6,974
บุรีรัมย์	3,774	893	4,667	2,472	774	3,246	6,246	1,667	7,913
ชัยภูมิ	3,592	1,040	4,632	2,423	769	3,192	6,015	1,809	7,824
สกลนคร	3,071	1,114	4,185	1,859	899	2,758	4,930	2,013	6,943
อุบลราชธานี	2,230	979	3,209	1,336	901	2,237	3,566	1,880	5,446
มหาสารคาม	2,084	445	2,529	1,139	328	1,467	3,223	773	3,996
สุรินทร์	1,112	284	1,396	1,317	218	1,535	2,429	502	2,931
กาฬสินธุ์	1,079	100	1,179	452	122	574	1,531	222	1,753
ร้อยเอ็ด	949	322	1,271	454	245	699	1,403	567	1,970
เลย	583	95	678	396	174	570	979	269	1,248
ยโสธร	489	84	573	290	88	378	779	172	951
ศรีสะเกษ	471	275	746	413	274	687	884	549	1,433
มุกดาหาร	160	75	235	145	61	206	305	136	441
รวมทั้งสิ้น	49,210	13,215	62,425	31,504	10,712	42,216	80,714	23,927	104,641

ที่มา : กรมแรงงาน



ตารางที่ 3.10 : จำนวนแรงงานในจังหวัดอุดรธานีที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ ปี 2528  
และจำนวนแรงงานที่เดินทางกลับจากการไปทำงานต่างประเทศมาแล้ว

หน่วย : คน

อำเภอ	แรงงานที่เดินทางไปทำงาน			แรงงานที่เดินทางกลับมาแล้ว			รวมทั้งสิ้น		
	ตะวันออกกลาง	ประเทศอื่น	รวม	ตะวันออกกลาง	ประเทศอื่น	รวม	ตะวันออกกลาง	ประเทศอื่น	รวม
เมืองอุดรธานี	406	87	493	265	69	334	671	156	827
หนองหาน	1,784	267	2,051	1,797	319	2,116	3,581	586	4,167
กุมภวาปี	1,410	272	1,682	1,273	281	1,554	2,683	553	3,236
หนองบัวลำภู	797	129	926	591	90	681	1,388	219	1,607
ศรีบุญเรือง	81	44	125	75	30	105	156	74	230
นากลาง	221	53	274	160	41	201	381	94	475
เพ็ญ	271	110	381	187	129	316	458	239	697
บ้านผือ	421	202	623	224	60	284	645	262	907
บ้านดุง	614	212	826	433	141	574	1,047	353	1,400
โนนสัง	140	109	249	178	69	247	318	178	496
กุศจับ	521	192	713	221	73	294	742	265	1,007
น้ำโสม	68	14	82	25	8	33	93	22	115
หนองวัวซอ	382	85	467	445	60	505	827	145	972
โนนสะอาด	117	70	187	90	34	124	207	104	311
สุวรรณคูหา	57	24	81	44	20	64	101	44	145
ศรีธาตุ	112	9	121	53	19	72	165	28	193
วังสามหมอ	26	4	30	8	3	11	34	7	41
กิ่ง อ. ไชยวาน	254	23	277	122	29	151	376	52	428
กิ่ง อ. หุ่งฝน	360	132	492	270	62	332	630	194	824
กิ่ง อ. หนองแสง	64	21	85	28	7	35	92	28	120
กิ่ง อ. สร้างคอม	217	114	331	159	12	171	376	126	502
รวมทั้งสิ้น	8,323	2,173	10,496	6,648	1,556	8,204	14,971	3,729	18,700

ที่มา : กรมแรงงาน

ตารางที่ 3.11 : จำนวนแรงงานในจังหวัดขอนแก่นที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ ปี 2528  
และจำนวนแรงงานที่เดินทางกลับจากการไปทำงานต่างประเทศมาแล้ว

หน่วย : คน

อำเภอ	แรงงานที่เดินทางไปทำงาน			แรงงานที่เดินทางกลับมาแล้ว			รวมทั้งสิ้น		
	ตะวันออกกลาง	ประเทศอื่น	รวม	ตะวันออกกลาง	ประเทศอื่น	รวม	ตะวันออกกลาง	ประเทศอื่น	รวม
เมืองขอนแก่น	601	279	880	400	170	570	1,001	449	1,450
บ้านใหม่	533	109	642	299	103	402	832	212	1,044
ภูเวียง	349	101	450	164	61	225	513	162	675
ชุมแพ	648	105	753	421	111	532	1,069	216	1,285
น้ำพอง	112	1	113	27	33	60	139	34	173
บ้านจตุร	257	57	314	260	60	320	517	117	634
กระนวน	75	42	117	52	17	69	127	59	186
หนองเรือ	128	28	156	74	28	102	202	56	258
พล	372	69	441	139	52	191	511	121	632
หนองสองห้อง	570	76	646	376	45	421	946	121	1,067
สีชมพู	432	70	502	281	74	355	713	144	857
บ้านฝาง	308	26	334	197	21	218	505	47	552
ชนบท	179	5	184	62	18	80	793	23	816
แวงน้อย	436	131	567	140	89	229	576	220	796
อุบลรัตน์	94	17	111	104	22	126	198	39	237
พระยืน	390	61	451	273	70	343	663	131	794
กิ่ง อ. เขาสวนกวาง	317	22	339	216	18	234	533	40	573
กิ่ง อ. แวงใหญ่	109	23	132	78	21	99	187	44	231
กิ่ง อ. เปือยน้อย	110	23	133	119	41	160	229	64	293
กิ่ง อ. ภูผาม่าน	4	3	7	1	1	2	5	4	9
รวมทั้งสิ้น	6,024	1,248	7,272	3,683	1,055	4,738	9,707	2,303	12,010

ที่มา : กรมแรงงาน

ตารางที่ 3.12 : จำนวนแรงงานในจังหวัดนครราชสีมาที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ ปี 2528  
และจำนวนแรงงานที่เดินทางกลับจากการไปทำงานต่างประเทศมาแล้ว

หน่วย : คน

อำเภอ	แรงงานที่เดินทางไปทำงาน			แรงงานที่เดินทางกลับมาแล้ว			รวมทั้งสิ้น		
	ตะวันออกกลาง	ประเทศอื่น	รวม	ตะวันออกกลาง	ประเทศอื่น	รวม	ตะวันออกกลาง	ประเทศอื่น	รวม
เมืองนครราชสีมา	372	68	440	371	35	406	743	103	846
บัวใหญ่	741	446	1,187	612	373	985	1,353	819	2,172
ปากช่อง	12	-	12	1	-	1	13	-	13
ปักธงชัย	349	63	412	174	47	221	523	110	633
ชุมพวง	757	224	981	468	154	622	1,225	378	1,603
โนนสูง	371	38	409	138	80	218	509	118	627
คำนำขุนทด	575	22	597	155	15	170	730	37	767
โนนไทย	156	42	198	90	66	156	246	108	354
พิมาย	390	76	466	299	158	457	689	234	923
ประทาย	744	585	1,329	587	412	999	1,331	997	2,328
โชคชัย	232	32	264	126	46	172	358	78	436
จักราช	616	78	694	397	117	514	1,013	195	1,208
สีคิ้ว	467	19	486	197	12	209	664	31	695
คง	586	138	724	170	129	299	756	308	1,064
ครบุรี	130	14	144	54	11	65	184	25	209
สูงเนิน	618	21	639	626	36	662	1,244	57	1,301
ห้วยแถลง	130	32	162	106	48	154	236	80	316
ขามสะแกแสง	202	20	222	65	15	80	267	35	302
เสิงสาง	30	9	39	14	2	16	44	11	55
ขามทะเลสอ	163	21	184	134	6	140	297	27	324
กิ่ง อ. บ้านเหลื่อม	48	10	58	23	3	26	71	13	84
รวมทั้งสิ้น	7,689	1,958	9,647	4,807	1,765	6,572	12,496	3,723	16,219

ที่มา : กรมแรงงาน

1. จังหวัดอุตรธานี

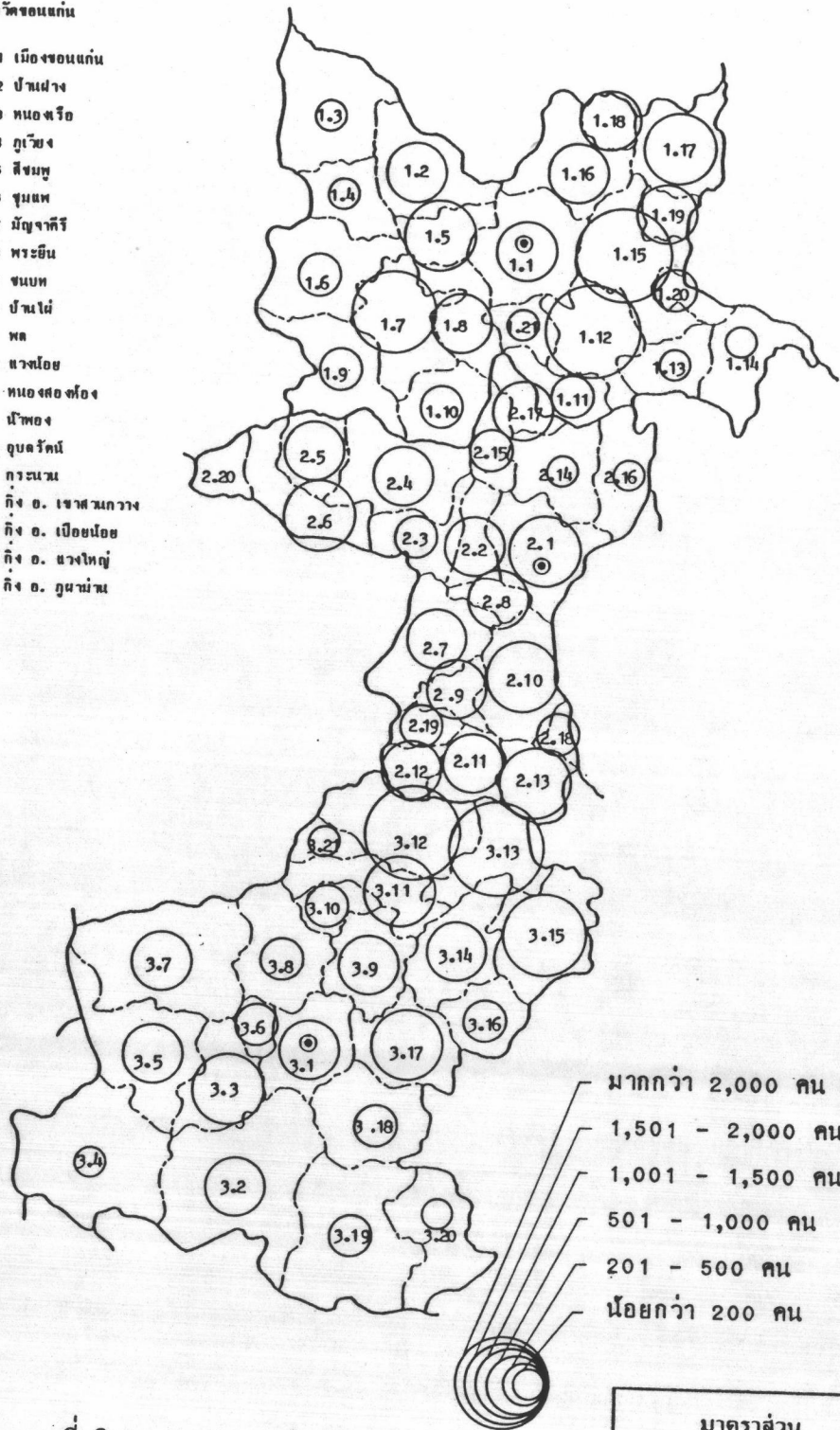
- 1.1 เมืองอุตรธานี
- 1.2 ป่านมื่อ
- 1.3 ป่าโสม
- 1.4 สุวรรณคูหา
- 1.5 ภูค้ำ
- 1.6 นากดาง
- 1.7 หนองบัวลู่
- 1.8 หนองวัวซอ
- 1.9 ศรีบุญเรือง
- 1.10 โนนสัง
- 1.11 โนนสะอาด
- 1.12 ภูนกวาปี
- 1.13 ศรีธาตุ
- 1.14 วังสามหมอ
- 1.15 หนองทาน
- 1.16 เทพ
- 1.17 ป่านตุง
- 1.18 กิ่ง อ. ศรีวังค่อม
- 1.19 กิ่ง อ. พู่กัน
- 1.20 กิ่ง อ. ไชยวาน
- 1.21 กิ่ง อ. หนองแสง

2. จังหวัดขอนแก่น

- 2.1 เมืองขอนแก่น
- 2.2 ป่านผาง
- 2.3 หนองเรือ
- 2.4 ภูเวียง
- 2.5 สีชมพู
- 2.6 ชุมแพ
- 2.7 มีนงจาศิริ
- 2.8 พะเยิน
- 2.9 ชนบท
- 2.10 ป่านไผ่
- 2.11 พด
- 2.12 ว่างน้อย
- 2.13 หนองสองห้อง
- 2.14 น้ำพอง
- 2.15 ภูบลรัตน์
- 2.16 ภูวนาม
- 2.17 กิ่ง อ. เขาสกกวาว
- 2.18 กิ่ง อ. เปือยน้อย
- 2.19 กิ่ง อ. ว่างใหญ่
- 2.20 กิ่ง อ. ภูผาม่าน

3. จังหวัดนครราชสีมา

- 3.1 เมืองนครราชสีมา
- 3.2 บักรงชัย
- 3.3 ชู่งเนิน
- 3.4 ป่าซ้อ
- 3.5 สีคิ้ว
- 3.6 ขามทะเลสอ
- 3.7 ค่านขุนทด
- 3.8 โนนไทย
- 3.9 โนนสูง
- 3.10 ขามสะแกแสง
- 3.11 คง
- 3.12 บัวใหญ่
- 3.13 ปะทะ
- 3.14 พิมาย
- 3.15 ชุมพวง
- 3.16 ฟ้าขมดง
- 3.17 จักราช
- 3.18 โชคชัย
- 3.19 ครบุรี
- 3.20 เสิงสาง
- 3.21 กิ่ง อ. ป่านเหล็ก



แสดง : จำนวนแรงงานที่เดินทางไปทำงานต่างประเศรายอำเภอ

การศึกษาศักยภาพการพัฒนากิจกรรมทางเศรษฐกิจจากเงินโอน  
ของแรงงานไทยในตะวันออกกลาง  
: กรณีศึกษาจังหวัดอุตรธานี ขอนแก่น และนครราชสีมา

มาตราส่วน  
กิโลเมตร

0 20 40 60

แผนที่ 3.6



เจียงเหนือ หรือร้อยละ 79.7 ของแรงงานไทยที่เดินทางไปตะวันออกกลางทั้งสิ้น ดังนั้น ผลประโยชน์ในแง่ต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการเคลื่อนย้ายแรงงานไปต่างประเทศนั้น ภาคตะวันออกเจียงเหนือจะได้รับมากกว่าภูมิภาคอื่น

สำหรับจังหวัดในภาคตะวันออกเจียงเหนือ ที่มีแรงงานเดินทางไปตะวันออกกลางหรือต่างประเทศมากที่สุด ได้แก่ จังหวัดอุดรธานี มีจำนวน 10,496 คน และหากนำจำนวนแรงงานที่เดินทางกลับมาแล้วรวมเข้าไปด้วยจะมีจำนวน 18,700 คน รองลงไปได้แก่ จังหวัดนครราชสีมา และขอนแก่น จำนวน 16,219 คน และ 12,010 คน ตามลำดับ จำนวนแรงงานที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศของจังหวัดทั้งสามรวมกันมากถึงครึ่งหนึ่งของทั้งหมด และเป็นที่น่าสนใจเห็นว่า ในภาคตะวันออกเจียงเหนือมีแรงงานออกไปหางานทำยังตลาดแรงงานในต่างประเทศทุกจังหวัด ซึ่งแตกต่างจากภูมิภาคอื่น ๆ ของประเทศที่มีเพียงบางจังหวัดเท่านั้น ทั้งนี้ น่าจะมีสาเหตุมาจากภาวะเศรษฐกิจและการผลิตของภาค ซึ่งมีความเจริญที่ค่อนข้างต่ำกว่าภูมิภาคอื่นของประเทศ แรงงานจึงมีการเคลื่อนย้ายออกนอกพื้นที่เพื่อหาแหล่งรายได้ที่ดีกว่าเดิม

การพิจารณาจำนวนแรงงานที่เดินทางไปทำงานในต่างประเทศระดับอำเภอในพื้นที่ศึกษา คือ จังหวัดอุดรธานี ขอนแก่น และนครราชสีมา พบว่า การเคลื่อนย้ายแรงงานไปทำงานในต่างประเทศมีการกระจายอยู่ทุกอำเภอทั้งสามจังหวัด โดยแรงงานที่ไปตะวันออกกลางเฉลี่ยจะมีมากกว่าร้อยละ 80 ของแรงงานที่ไปต่างประเทศทั้งหมด ซึ่งอำเภอที่มีจำนวนแรงงานเดินทางไปต่างประเทศมากกว่า 1,000 คน มีดังนี้ จังหวัดอุดรธานี ได้แก่ อำเภอหนองหาน กุมภวาปี หนองบัวลำภู บ้านดุง และกุดจับ จังหวัดขอนแก่น ได้แก่ อำเภอเมือง ชุมแพ หนองสองห้อง และบ้านไผ่ จังหวัดนครราชสีมา ได้แก่ อำเภอประทาย บัวใหญ่ ชุมพวง สูงเนิน จักราช และคง

##### 5. สถานการณ์ของแรงงาน

การศึกษาสถานการณ์ของแรงงานไทยในตะวันออกกลางประการที่สำคัญ ๆ เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการวิเคราะห์ส่วนอื่นต่อไปนั้น ได้ศึกษาข้อมูลจากรายงานการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับแรงงานไทยในตะวันออกกลางที่มีผู้ทำการวิจัยไว้แล้ว โดยเฉพาะของ นีรเทพ รุ่งชีวิต โยธิน แสงดี สุมาลี ปิตยานนท์และคณะ และกนก โตสุรัตน์และคณะ ซึ่งผู้ทำการวิจัยเหล่านี้ได้คัดเลือกหมู่บ้านตัวอย่างในภาคตะวันออกเจียงเหนือเป็นส่วนใหญ่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งได้ครอบคลุมหมู่บ้านในจังหวัดอุดรธานี ขอนแก่น และนครราชสีมา ซึ่งเป็นพื้นที่เดียวกันกับพื้นที่เป้าหมายของการศึกษาในครั้งนี้ ข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์ของแรงงานที่สำคัญได้สรุปไว้ตามตารางที่ 3.13 กล่าวคือ

ช่วงอายุแรงงาน พบว่า แรงงานที่เดินทางไปทำงานในตะวันออกกลางส่วนใหญ่จะเป็นแรงงานที่มีอายุระหว่าง 30-40 ปี รองลงไปเป็นแรงงานที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี และอายุระหว่าง 41-50 ปี ตามลำดับ

สถานภาพครอบครัว แรงงานที่เดินทางไปทำงานในตะวันออกกลางจะมาจากเขตชนบทเป็นส่วนใหญ่ จึงมักมีครอบครัวตั้งแต่อายุยังน้อย ดังนั้น สถานภาพครอบครัวจึงพบว่า เป็นแรงงานที่แต่งงานแล้วสูงถึงร้อยละ 90 และมีขนาดของครอบครัวโดยเฉลี่ยเท่ากับ 5.86 คน/ครอบครัว ดังนั้น แรงงานที่เดินทางไปทำงานในตะวันออกกลางมักจะเป็นหัวหน้าครอบครัว จึงเป็นการเคลื่อนย้ายกำลังแรงงานที่สำคัญของครอบครัวออกไป

ระดับการศึกษา ผลการวิจัยได้ข้อมูลว่า แรงงานประมาณร้อยละ 80 จะมีระดับการศึกษาชั้นประถมศึกษาตอนต้น คือไม่เกิน ป.4 เท่านั้น รองลงไปได้แก่ระดับประถมศึกษาตอนปลายและมีธยมศึกษา ส่วนประเภทวิชาชีพและระดับปริญญาตรีมีน้อยมาก ดังนั้น งานที่ได้รับการบรรจุเข้าทำงานมักเป็นแรงงานประเภทกึ่งฝีมือและไม่มีฝีมือ เป็นหลัก

อาชีพก่อนเคลื่อนย้ายแรงงาน แรงงานที่เคลื่อนย้ายส่วนใหญ่จะมีงานทำอยู่แล้ว และเป็นแรงงานจากภาคเกษตรเป็นหลักมากกว่าครึ่งหนึ่ง นอกนั้นจะเป็นแรงงานประเภทที่ทำงานรับจ้าง ค้าขาย คนขับรถ และช่างประเภทต่าง ๆ ซึ่งก็มีจำนวนไม่มากนักในแต่ละอาชีพ แต่ทั้งนี้ก็จะขึ้นอยู่กับความต้องการของตลาดต่างประเทศด้วยว่า ต้องการแรงงานประเภทใด หากตลาดต่างประเทศต้องการแรงงานที่มีฝีมือและกึ่งฝีมือมากขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบันหรือลดความต้องการแรงงานประเภทไม่มีฝีมือลง กำลังแรงงานในภาคเกษตรก็อาจจะมีแนวโน้มเคลื่อนย้ายแรงงานออกนอกท้องถิ่นน้อยลง ทั้งนี้ เนื่องจากการเคลื่อนย้ายแรงงานไปทำงานที่กรุงเทพมหานครหรือในเมืองอื่น ๆ ภายในประเทศแทนตลาดแรงงานในต่างประเทศนั้น ก็ไม่แน่ว่าจะมีรายได้ที่สูงกว่าที่ตนเองจะได้รับจากการประกอบอาชีพด้านการเกษตร ส่วนที่เรายังพบเห็นว่ามีจวบจนยังมีการเคลื่อนย้ายแรงงานเข้ามาในกรุงเทพมหานครอยู่ตลอดเวลา นั้น ข้อเท็จจริงแล้วจะเป็นแรงงานที่ไม่มีการทำงาน และแรงงานที่รอฤดูกาลทางการเกษตรมากกว่าแรงงานที่มีงานทำในภาคเกษตร

อาชีพที่ไปทำงานในตะวันออกกลาง ตลาดแรงงานในตะวันออกกลางนั้น จะพบว่าส่วนใหญ่มีความต้องการแรงงานกึ่งฝีมือและไม่มีฝีมือเป็นหลัก เพราะเหตุว่างานที่ต้องการให้แรงงานต่างประเทศเข้าไปทำมักจะเป็นงานประเภทการก่อสร้างเป็นหลัก จึงต้องการประเภทช่างต่าง ๆ เช่น ช่างก่อสร้าง ช่างไม้ ช่างปูน ช่างเชื่อมโลหะ ช่างซ่อมเครื่องยนต์ เป็นต้น และประเภทกรรมกรสำหรับงานก่อสร้าง ดังนั้น ตำแหน่งงานที่รับสมัครและได้รับการบรรจุมักจะเป็นประเภทช่างและกรรมกรมากกว่าประเภทอื่น คือมากกว่าร้อยละ 50 ของตำแหน่งงานทั้งหมด

ตารางที่ 3.13 : สรุปสถานภาพของแรงงานไทยในตะวันออกกลาง

หน่วย : %

สถานภาพแรงงาน	พิจรเทศ	โยธิน	สุมาลี	กนก
<b>อายุ (%)</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>
- ต่ำกว่า 30 ปี	45.5	19.8	39.3	13.6
- 30-40 ปี	40.5	38.7	31.7	37.4
- 41-50 ปี	10.6	33.7	22.9	34.0
- มากกว่า 50 ปี	3.4	7.8	6.1	15.0
<b>สถานภาพครอบครัว (%)</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>
- โสด	10.2	9.6	10.0	4.8
- แต่งงานแล้ว	88.2	89.0	90.0	93.3
- หย่า/แยกกันอยู่	1.6	1.4	-	1.9
- ครีวเรือนเฉลี่ย (คน)	(5.86)			
<b>ระดับการศึกษา (%)</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>
- ต่ำกว่า ป.4	83.2	83.3	1.3	-
- ป.4			76.8	84.2
- ป.5 - ม.ศ. 5	14.4	14.6	18.6	13.9
- อาชีวศึกษา/ปริญญาตรี	2.4	2.1	3.3	1.9
<b>อาชีพหลักก่อนไปทำงาน (%)</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>
- เกษตรกรรม	46.8		64.4	61.7
- การค้า	5.8		5.3	2.5
- รับจ้าง	4.8		9.4	11.4
- ช่างประเภทต่าง ๆ	23.0		6.4	8.0
- พนักงานขับรถ	7.4		2.9	11.9
- อื่น ๆ	12.2		11.6	4.5
<b>อาชีพที่ไปทำงาน (%)</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>
- หัวหน้าคนงาน/ผู้คุมงาน	2.7	4.1	1.8	1.0
- ช่างทุกประเภท	29.4	54.5	35.0	56.7
- พนักงานขับรถ	6.2	11.4	9.5	9.7
- กรรมกร	18.8	13.2	29.0	18.4
- อื่น ๆ	42.9	16.8	24.7	14.2

ซึ่งข้อมูลดังกล่าวถ้าพิจารณาอย่างผิวเผินอาจเห็นได้ว่าไม่สอดคล้องกับระดับการศึกษา และอาชีพ เดิมก่อนการเคลื่อนย้ายของแรงงานที่มีระดับการศึกษาแค่ชั้นประถมต้น และเป็นเกษตรกร แต่งาน ที่ต้องการเป็นประเภทช่างมากกว่าประเภทอื่น ซึ่งข้อเท็จจริงจะพบว่าเกษตรกรของประเทศไทย และชาวชนบทส่วนใหญ่ก็มีความสามารถและประสบการณ์ทางช่างอยู่แล้ว โดยเฉพาะงานก่อสร้าง งานไม้ หรืองานปูน ดังนั้น จึงสามารถใช้ประสบการณ์ในการสมัครเข้าตำแหน่งทางช่างบาง ประเภทได้

#### แนวโน้มความต้องการแรงงานไทยในตะวันออกกลาง

ปัจจุบันกลุ่มประเทศในตะวันออกกลาง ซึ่งส่วนใหญ่เป็นประเทศผู้ผลิตน้ำมันที่สำคัญของโลก และฐานะทางเศรษฐกิจของประเทศจะมีรายได้ส่วนใหญ่มาจากการขายน้ำมันดิบออกสู่ตลาดโลก สืบเนื่องจากในช่วงระยะที่ผ่านมาได้มีการลดราคาน้ำมันดิบลงทุกประเทศ ทำให้ประเทศผู้ผลิตมีรายได้ลดลง จึงส่งผลกระทบต่อโครงการลงทุนต่าง ๆ ของประเทศให้มีอัตราการขยายตัวช้าลงด้วย ทั้งนี้ เนื่องจากระบบเศรษฐกิจของประเทศเหล่านี้ขึ้นอยู่กับรัฐบาลทั้งทางตรงและทางอ้อม เพราะการลงทุนขนาดใหญ่จะเป็นการลงทุนจากรัฐบาล แม้งกิจการของเอกชนก็จะเป็นโครงการที่ได้รับความช่วยเหลือจากรัฐบาล ดังนั้น เมื่อรายได้รัฐบาลลดลงจึงทำให้โครงการต่าง ๆ ต้องชะลอการดำเนินงานไว้ และจะมีผลกระทบโดยตรงต่อตลาดแรงงานภายในประเทศที่มีแนวโน้มว่าความต้องการแรงงานจากต่างประเทศคงจะต้องลดลงตามภาวะการผลิต และการดำเนินงานโครงการต่าง ๆ เช่นกัน นอกจากนี้ ปัญหาสงครามอิรักและอิหร่าน ปัญหาสงครามในเลบานอน ทำให้ประเทศดังกล่าวต้องใช้จ่ายงบประมาณไปเพื่อทำสงครามเป็นจำนวนมาก เป็นผลให้เงินที่จะนำมาพัฒนาประเทศต้องลดลงไปด้วย ประกอบกับในช่วง 10 ปีที่ผ่านมา โครงการก่อสร้างพื้นฐานเศรษฐกิจ (Infra-Structure) เช่น ถนน สนามบิน ไฟฟ้า การประปา และธนาคารต่าง ๆ ได้สร้างเสร็จเกือบทั้งหมด และนโยบายที่จะฝึกคนงานท้องถิ่นให้เข้ามาทำงานแทนแรงงานต่างชาติ ก็เป็นอีกปัญหาหนึ่งที่จะส่งผลกระทบต่อการจ้างแรงงานต่างประเทศ ซึ่งรวมถึงแรงงานไทยในอนาคตด้วย

สำหรับแนวโน้มความต้องการแรงงานไทยของประเทศในแถบตะวันออกกลาง ที่เป็นตลาดแรงงานที่สำคัญของแรงงานไทย (กรมแรงงาน 2528 : 16-20) มีดังนี้

#### ประเทศซาอุดีอาระเบีย

ตามแผนงานเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติซาอุดีอาระเบีย ฉบับที่ 4 (1986-1990) ในด้านกำลังคน การจ้างงาน และสมรรถนะการผลิต ได้กำหนดจะทยอยส่งกลับแรงงานต่างชาติ



จำนวน 600,000 คน ในระยะ 5 ปีข้างหน้า และจะใช้แรงงานชาวอุติอาระเบีย จำนวน 374,700 คน เข้าแทนที่ ปัจจุบันแรงงานต่างชาติในประเทศชาวอุติอาระเบีย มีประมาณ 1,518,000 คน เป็นคนงานปากีสถานมากที่สุด คือ ประมาณ 600,000 คน หรือประมาณร้อยละ 40 และเป็นแรงงานไทยประมาณ 150,000 คน หรือประมาณร้อยละ 10 แรงงานต่างชาติที่จะถูกกระทบกระเทือนมากที่สุด ได้แก่ แรงงานประเภทไม่มีฝีมือ ซึ่งจะลดลงไม่น้อยกว่า 195,300 คน และในแผนพัฒนา ฯ ฉบับที่ 4 นี้ ยังกำหนดอัตราเติบโตงบประมาณภาคการก่อสร้างลดลงปีละร้อยละ 2.8 จากงบประมาณที่กำหนดไว้ในปีแรกเป็นเงิน 40.17 พันล้านริยัล อย่างไรก็ตามสำหรับแรงงานไทยแม้ว่าภาคการก่อสร้างจะเผชิญปัญหาการลดลง แต่ก็ยังไม่ลดลงหมดโดยฉับพลัน การสร้างชาวอุติอาระเบียขึ้นมารับผิดชอบงานเอง ยังจะต้องใช้เวลาพอสมควร หากเราพัฒนาแรงงานของเราให้มีประสิทธิภาพทั้งในด้านฝีมือ ความรู้ด้านภาษา ความมีระเบียบวินัย และความขยันขันแข็ง จะเป็นสิ่งจูงใจให้นายจ้างหันมาจ้างแรงงานไทยในสัดส่วนที่เพิ่มขึ้นเพื่อทดแทนแรงงานชาติอื่น เพราะเมื่อเปรียบเทียบฝีมือในการทำงานแล้ว คนงานไทยได้รับค่าชมเชยว่ามีฝีมือดีและยังเป็นที่ยอมรับของนายจ้าง โดยเฉพาะงานในด้านการซ่อมบำรุงรักษาและงานประเภทบริการ ยังคงมีความต้องการและไม่หมดไปโดยง่าย สำหรับแรงงานในระดับวิชาชีพ เช่น แพทย์ พยาบาล วิศวกร ครู นักบัญชี คาดว่ายังมีช่องทางดำเนินวิชาชีพต่อไปได้อีกนาน นอกจากนี้ นายจ้างประเทศชาวอุติอาระเบียยังนิยมจ้างผู้หญิงไทย ไปทำงานหน้าที่แม่บ้านจำนวนมาก ซึ่งในทางปฏิบัติในส่วนของประเทศไทยยังมีปัญหาขัดข้องในเรื่องความปลอดภัยในการทำงานของคนงานหญิง ซึ่งจะต้องมีการวางมาตรฐานป้องกันให้รัดกุมต่อไป

### ประเทศอิรัก

ประเทศอิรักเป็นประเทศที่กำลังพัฒนาสิ่งก่อสร้างต่าง ๆ เช่น สร้างที่พักอาศัย สร้างเขื่อน สถานีและทางรถไฟ สร้างโรงงานไฟฟ้า เป็นต้น จึงมีความต้องการแรงงานต่างชาติเป็นจำนวนมาก แต่เนื่องจากประเทศอิรักอยู่ในภาวะสงครามกับประเทศอิหร่าน งบประมาณรายจ่ายของประเทศส่วนใหญ่จึงใช้จ่ายไปในทางป้องกันประเทศ ในขณะที่เดียวกันก็มีความต้องการให้บริษัทต่างประเทศไปลงทุนเพื่อพัฒนาประเทศ โดยมีเงื่อนไขให้บริษัทผู้ลงทุนออกค่าใช้จ่ายไปก่อน แล้วประเทศอิรักจะใช้คืนให้ภายใน 2 ปี ดังนั้น โครงการใหม่ ๆ จึงขาดผู้ลงทุน โดยเฉพาะบริษัทผู้ลงทุนจากยุโรป แต่ก็มีบริษัทของชาวเกาหลียังคงรับงานใหม่ เช่น โครงการสร้างโรงงานไฟฟ้าในกรุงแบกแดด ระยะเวลาก่อสร้าง 4 ปี ซึ่งจะใช้คนงานทั้งหมดประมาณ 6,000 คน ในจำนวนนี้จะใช้คนงานไทยประมาณ 1,200 คน การที่บริษัทผู้ลงทุนชาวเกาหลีรับงานใหม่ตามเงื่อนไขของรัฐบาลอิรักที่กำหนดไว้ เนื่องจากได้รับความช่วยเหลือจากรัฐบาลเกาหลี ซึ่งรัฐบาลเกาหลีอาศัยน้ำมันจากประเทศอิรักเป็นข้อแลกเปลี่ยน

อย่างไรก็ดี แรงงานไทยยังเป็นที่ต้องการของบริษัทผู้ลงทุนในกิจการก่อสร้าง เมื่อเปรียบเทียบกับแรงงานชาติฟิลิปปินส์ อินเดีย ปากีสถาน และบังคลาเทศ ทั้งนี้เพราะฝีมือแรงงานไทยเป็นที่ยอมรับของนายจ้าง แรงงานไทยที่ต้องการ ได้แก่ พนักงานขับรถหนัก ช่างไม้ ช่างปูน และช่างไฟฟ้า และคาดว่าความต้องการแรงงานต่างชาติของประเทศอิรักในอนาคต จะมีเป็นจำนวนมาก เพราะประเทศอิรักยังมีโครงการก่อสร้างต่าง ๆ เพื่อพัฒนาประเทศ หากภาวะสงครามระหว่างประเทศอิรักกับประเทศอิหร่านสงบลง

### ประเทศคูเวต

แผนพัฒนา 5 ปี (1985-1990) ของคูเวต ได้กำหนดการปรับโครงสร้างประชากรคูเวตเพื่อให้แรงงานชาวคูเวตมีสัดส่วนสูงกว่าชาวต่างชาติในประเทศ ซึ่งในช่วง 2 ปีที่ผ่านมา (1983-1984) พบว่า รัฐบาลคูเวตประสบความสำเร็จในด้านนี้พอสมควร โดยจะเห็นได้จากปริมาณแรงงานต่างชาติเข้าประเทศคูเวตลดลงติดต่อกันมา การแก้ไขปัญหาค่าเงินไม่สมดุลของประชากรคูเวต ทำให้เกิดความจำเป็นที่รัฐบาลจะต้องเร่งปรับปรุงการผลิตแรงงานของชาวคูเวตเอง แต่สิ่งนี้จะดำเนินการในลักษณะค่อยเป็นค่อยไป เพื่อมิให้เกิดความปั่นป่วนขึ้น ซึ่งในแผนพัฒนาดังกล่าวนี้ ได้กำหนดไว้ว่าให้จ้างแรงงานต่างชาติเพิ่มขึ้นในอัตราส่วนร้อยละ 3.2 ต่อปี และโครงการที่ลงทุนสูง เช่น อุตสาหกรรมกลั่นน้ำมันและอุตสาหกรรมโรงงานผลิตสินค้าต่าง ๆ จะเป็นภาคที่จ้างแรงงานในสัดส่วนที่เพิ่มมากกว่าภาคอื่น ๆ ตลอดช่วง 5 ปี กล่าวคือ อุตสาหกรรมน้ำมันจะเพิ่มขึ้นร้อยละ 5.25 ต่อปี และอุตสาหกรรมโรงงานจะเพิ่มขึ้นร้อยละ 4.70

ปัจจุบันนี้ มีแรงงานต่างชาติในประเทศคูเวตประมาณ 490,500 คน คนงานชาวอียิปต์มากที่สุด คือ 180,000 คน หรือประมาณร้อยละ 27 รองลงมาได้แก่ อินเดีย ปากีสถาน ฯลฯ มีคนงานไทยทำงานในประเทศคูเวตประมาณ 8,000 คน หรือประมาณร้อยละ 2 ของแรงงานต่างชาติ แม้ว่ารัฐบาลคูเวตมีนโยบายที่จะลดแรงงานต่างชาติ แต่โอกาสสำหรับแรงงานไทยยังคงมีอยู่ เช่น งานก่อสร้างที่พักอาศัยสำหรับประชาชน งานบำรุงรักษาสสิ่งก่อสร้าง และสาธารณูปโภคต่าง ๆ ตลอดจนงานบริการยังคงมีความต้องการแรงงานต่างชาติอยู่ในระดับใกล้เคียงกับปริมาณแรงงานที่ใช้อยู่เดิม โดยเฉพาะงานที่มีลักษณะใช้แรงงานประเภทงานหนัก เพราะชาวคูเวตไม่นิยมทำงานประเภทนี้ และจะยังคงสภาพเช่นนี้ต่อไปอีกนาน และแม้ว่าแรงงานไทยจะมีคู่แข่งจากต่างชาติ ซึ่งเสนออัตราค่าจ้างแรงงานต่ำกว่า เช่น แรงงานจีน บังคลาเทศ ศรีลังกา นั้น ปัจจุบันนายจ้างเริ่มมองเห็นข้อเปรียบเทียบจากผลงานถึงผลดีผลเสียที่ได้รับ โดยเฉพาะในเรื่องผลงานฝีมือและการปกครองบังคับบัญชา ปรากฏว่า นายจ้างส่วนใหญ่พอใจในการจ้างแรงงานไทย เนื่องจากให้ผลคุ้มค่าจ้าง การปกครองบังคับบัญชาง่าย ไม่มีปัญหาเหมือนชาติอื่น แม้จะมีจุดอ่อนใน

เรื่องภาษาและอัตราค่าจ้างสูงกว่าก็ตาม ซึ่งคาดว่าในอนาคตมีแนวโน้มว่านายจ้างจะหันมาจ้างแรงงานไทยในสัดส่วนเพิ่มขึ้น

### ประเทศลิเบีย

ประเทศลิเบียเป็นประเทศที่ปกครองด้วยระบบสังคมนิยม โครงการก่อสร้างต่างๆ เป็นโครงการของรัฐบาลทั้งหมด ปัจจุบันประเทศลิเบียมีคนงานต่างชาติประมาณ 719,300 คน เป็นคนงานไทย 30,000 คน หรือประมาณร้อยละ 8 ของแรงงานต่างชาติทั้งหมดในประเทศลิเบีย แม้ว่าขณะนี้ประเทศลิเบียจะเผชิญกับปัญหาภาวะเศรษฐกิจถดถอย รายได้จากการขายน้ำมันลดต่ำลงเช่นเดียวกับประเทศผู้ผลิตน้ำมันในตะวันออกกลางทั้งหลาย แต่ประเทศลิเบียยังมีโครงการก่อสร้างพื้นฐานทางเศรษฐกิจอีกหลายโครงการ เช่น การก่อสร้างถนน โรงงานไฟฟ้า คลองส่งน้ำ โรงงานอุตสาหกรรม อาคารบ้านพัก และงานซ่อมบำรุงโรงกลั่นน้ำมัน และเนื่องจากการดำเนินงานตามโครงการต่าง ๆ ดังกล่าวมีลักษณะค่อยเป็นค่อยไป ดังนั้น ความต้องการแรงงานต่างชาติในช่วงระยะ 4 ปีข้างหน้า จึงยังคงมีอยู่แม้ว่าจะไม่เพิ่มขึ้นเนื่องจากภาวะเศรษฐกิจถดถอย แต่ก็ไม่ลดลงกว่าที่เป็นอยู่เดิม ปัญหาจึงมีอยู่ว่าทำอย่างไรเราจึงจะช่วยขจัดตลาดแรงงานในประเทศลิเบียให้ตลาดแรงงานของคนไทยในสัดส่วนที่เพิ่มมากขึ้น

กล่าวโดยสรุป แนวโน้มความต้องการแรงงานไทยในตะวันออกกลางในอนาคต น่าจะมีการขยายตัวเพิ่มสูงขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ หรืออย่างน้อยก็ใกล้เคียงกับปริมาณที่มีอยู่เดิม ทั้งนี้เนื่องจากยังมีบางประเทศที่จะต้องขยายการลงทุนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานต่อไป ความต้องการแรงงานต่างประเทศก็คงจะขยายตัวไปด้วย จนกว่าการลงทุนจะชะลอตัวลงหรือมีแรงงานภายในประเทศทดแทนได้ ซึ่งก็คงจะต้องใช้ระยะเวลาอีกพอสมควร ดังนั้น แรงงานไทยก็คงยังมีโอกาสที่จะได้หางานต่อไป เพราะว่าแรงงานไทยมีประสิทธิภาพการทำงานที่ดีกว่า มีความขยันขันแข็ง และมีระเบียบวินัย จึงมีความได้เปรียบกว่าแรงงานชาติอื่น ซึ่งหากตลาดแรงงานในตะวันออกกลางยังมีความต้องการแรงงานต่างประเทศ แรงงานไทยน่าจะได้รับการพิจารณาคัดเลือกบรรจุเข้าทำงานในสัดส่วนที่ใกล้เคียงหรือสูงกว่าแรงงานชาติอื่น

### ผลกระทบจากการเคลื่อนย้ายแรงงาน

การเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ มักมีการวิพากษ์วิจารณ์กันอยู่เสมอว่า จะเป็นสาเหตุทำให้เกิดการขาดแคลนแรงงานที่มีฝีมือ ซึ่งผลเสียที่เกิดขึ้นสำหรับประเทศที่สูญเสียแรงงานเหล่านี้ไปนั้น สามารถสรุปได้เป็นประเด็นกว้าง ๆ คือ



(1) เป็นการสูญเสียผลิตผลของชาติ เนื่องจากกำลังแรงงานถือได้ว่าเป็นทุนทรัพย์อย่างหนึ่งของกระบวนการผลิตภายในประเทศ เช่นเดียวกับทุนที่เป็นตัวเงิน เครื่องจักร และผู้ประกอบการ

(2) สังคมจะต้องเสียทรัพยากรจำนวนหนึ่ง เพื่อนำมาฝึกฝนทักษะของแรงงานใหม่ เพื่อทดแทนแรงงานที่สูญเสียไป

(3) การเคลื่อนย้ายแรงงานอาจจะเป็นแรงผลักดันให้เทคนิคการผลิตในประเทศ ปรับมาเน้นเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่ใช้เครื่องจักรแทนกำลังคนมากขึ้น ทั้งนี้ เพราะต้นทุนในการฝึกฝนคนงานและอัตราเสี่ยงต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานมีแนวโน้มสูงขึ้น

(4) การแย่งตัวคนงานที่มีฝีมือกันระหว่างนายทุนในประเทศกับนายทุนต่างประเทศด้วยการเสนออัตราค่าจ้างให้สูงขึ้นเพื่อเป็นแรงจูงใจ อาจเป็นเหตุทำให้อัตราค่าจ้างภายในประเทศสูงขึ้น ซึ่งจะมีผลสะท้อนถึงต้นทุนการผลิตภายในประเทศ และอัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจภายในประเทศด้วย

สำหรับผลกระทบของการเคลื่อนย้ายแรงงานนั้น จากข้อมูลในด้านต่าง ๆ ที่กล่าวมาแล้วข้างต้น พอสรุปประเด็นที่สำคัญ ๆ ได้ดังนี้

#### 1. ผลกระทบต่อการจ้างงานในประเทศ

แรงงานที่เคลื่อนย้ายไปทำงานตะวันออกกลางส่วนใหญ่ พบว่า เป็นแรงงานที่มีงานทำมากกว่าผู้ไม่มีงานทำหรือผู้ว่างงาน โดยเฉพาะส่วนมากจะเป็นแรงงานในภาคเกษตรกรรมเป็นหลัก นอกนั้นจะเป็นแรงงานประเภทรับจ้าง ค้าขาย และช่างประเภทต่าง ๆ ซึ่งจากการเคลื่อนย้ายของแรงงานประเภทดังกล่าวออกไป จะมีผลทำให้ภาวะการจ้างงานโดยเฉพาะในท้องถิ่นที่มีการเคลื่อนย้ายแรงงานออกไปมีภาวะการจ้างงานที่ตื้นเขิน เนื่องจากจะมีการทดแทนของผู้ที่ไม่มีงานทำในตำแหน่งงานว่างเหล่านั้น โดยเฉพาะแรงงานที่อยู่ในสถานประกอบการธุรกิจในด้านต่าง ๆ ส่วนในภาคเกษตรกรรมนั้น ก็จะมีการจ้างแรงงานทดแทนสมาชิกหรือหัวหน้าครัวเรือนที่เคลื่อนย้ายแรงงานออกไปเช่นเดียวกัน แต่ทั้งนี้จะขึ้นอยู่กับว่าครัวเรือนเกษตรเหล่านั้นมีฐานะครอบครัวดีเพียงใดถ้าพอมีฐานะอยู่บ้างก็สามารถจ้างแรงงานทดแทนได้ทันที หากฐานะครอบครัวไม่ดีก็จำเป็นต้องชะลอการทำการเกษตรลง จนกว่าสมาชิกครอบครัวจะจัดส่งรายได้กลับมาให้ครอบครัว ซึ่งส่วนหนึ่งก็จะใช้จ่ายเพื่อการอุปโภคบริโภค และส่วนหนึ่งก็คงจะนำไปจ้างแรงงานมาลงทุนทำการ



เกษตรเช่นเดิม ผลก็คือทำให้ภาวะการจ้างงานภายในท้องถิ่นดีขึ้น ซึ่งจากข้อมูลจะพบว่าผู้ว่างงานมีแนวโน้มลดลงดังที่จะได้กล่าวต่อไป

## 2. การบรรเทาปัญหาการว่างงาน

ประเทศไทยมีปัญหาการว่างงานค่อนข้างสูงตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา จากตารางที่ 3.14 พบว่า ในปี 2529 ผู้ว่างงานมีจำนวนประมาณ 1.14 ล้านคน หรือคิดเป็นร้อยละ 4.1 ของกำลังแรงงาน เปรียบเทียบกับในปี 2524 ที่ผู้ว่างงานมีจำนวน 0.4 ล้านคน หรือคิดเป็นร้อยละ 1.6 ของกำลังแรงงานเท่านั้น หลังจากที่ได้มีตลาดแรงงานต่างประเทศโดยเฉพาะในตะวันออกกลางแล้ว ได้มีการเคลื่อนย้ายแรงงานออกนอกประเทศมากขึ้นโดยลำดับ โดยในปี 2524 มีแรงงานเดินทางไปทำงานในตะวันออกกลางจำนวน 24,638 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 0.1 ของกำลังแรงงาน และมีจำนวนเพิ่มสูงขึ้นเป็น 74,137 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 0.27 ของกำลังแรงงานในปี 2529 ถึงแม้ว่าแรงงานที่เคลื่อนย้ายออกไปจะเป็นกำลังแรงงานที่มีงานทำเป็นส่วนใหญ่ตามที่ได้กล่าวมาแล้วก็ตาม แต่ผู้ว่างงานก็ได้มีการเคลื่อนย้ายออกไปเพิ่มมากขึ้นเช่นเดียวกัน โดยพิจารณาได้จากสัดส่วนของแรงงานไทยในตะวันออกกลางต่อผู้ว่างงานในปี 2524 คิดเป็นร้อยละ 6.13 ขณะที่ในปี 2529 ได้เพิ่มสูงขึ้นเป็นร้อยละ 6.48 ของผู้ว่างงาน จึงนับได้ว่ามีส่วนช่วยบรรเทาการว่างงานลงไปได้บ้างพอสมควร และนอกจากนี้ การเคลื่อนย้ายของผู้ที่มีงานทำออกไปยังตะวันออกกลางย่อมทำให้แรงงานที่ยังไม่มีงานทำในท้องถิ่น สามารถมีโอกาสได้งานทำมากขึ้น โดยสรุปแล้วตลาดแรงงานในต่างประเทศสามารถบรรเทาปัญหาการว่างงานในท้องถิ่นได้ 2 ประการ คือ ประการแรก สามารถรองรับผู้ว่างงานได้โดยตรง และอีกประการหนึ่ง ช่วยเพิ่มโอกาสให้ผู้ว่างงานที่ยังอยู่ภายในท้องถิ่นมีโอกาสได้งานทำจากการที่ผู้ที่มีงานทำเคลื่อนย้ายออกไป

## 3. ผลที่มีต่อการเพิ่มประสิทธิภาพและทักษะในการทำงาน

การไปทำงานในต่างประเทศ นอกจากจะ ได้รับรายได้ที่สูงขึ้นกว่ารายได้เดิมแล้ว แรงงานยังมีโอกาสที่ดี ในอันที่จะเรียนรู้วิธีการทำงานและการใช้เครื่องมือ - เครื่องจักรที่มีประสิทธิภาพสูงกว่าที่ตนเองได้ เรียนรู้มา นอกจากนี้การทำงานร่วมกับชาวต่างประเทศ (ทั้งนายจ้างและเพื่อนร่วมงาน) ก็เป็นปัจจัยอันหนึ่งที่ได้เพิ่มทักษะให้กับแรงงานด้วย สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพของแรงงานให้สูงขึ้น หรือเป็นการฝึกฝนให้แรงงานไทยมีฝีมือและความชำนาญมากยิ่งขึ้นไปอีก การที่แรงงานมีโอกาสได้ไปรับรู้และเห็นสิ่งแปลก ๆ ใหม่ในต่างประเทศ ย่อมจะทำให้มีโลกทัศน์กว้างขึ้น ตลอดจนประสบการณ์ต่าง ๆ ที่ได้รับก็จะมีส่วนช่วยทำให้การทำงานหรือความเป็นกำลังแรงงานมีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงยิ่งขึ้น เหมือนกับบุคคลทั่วไปที่เดินทางไปต่างประเทศ เพื่อศึกษาและดูงานทั้งหลายก็ได้รับประสบการณ์และทักษะเพิ่มขึ้นเช่นเดียวกัน

ตารางที่ 3.14 : อัตราส่วนร้อยละของแรงงานไทยในตะวันออกกลางต่อกำลังแรงงาน  
และผู้ว่างงานของประเทศ ปี 2524 และปี 2529

หน่วย : คน

	ประเทศ	
	ปี 2524	ปี 2529
กำลังแรงงาน	24,579,300	27,835,600
ผู้ว่างงาน/ผู้ไม่มีงานทำ	402,200	1,144,700
สัดส่วนของผู้ว่างงานต่อกำลังแรงงาน (%)	1.6	4.1
แรงงานไทยในตะวันออกกลาง	24,638	74,137
สัดส่วนของแรงงานไทยในตะวันออกกลาง ต่อกำลังแรงงาน (%)	0.10	0.27
สัดส่วนของแรงงานไทยในตะวันออกกลาง ต่อผู้ว่างงาน (%)	6.13	6.48

ที่มา : รายงานผลการสำรวจแรงงาน ปี 2524 , 2529 สำนักงานสถิติแห่งชาติ

#### 4. การขาดแคลนแรงงานฝีมือบางประเภท

ในกรณีของประเทศไทย การอพยพของแรงงานไทยไปต่างประเทศ จะส่งผลทำให้มีการขาดแคลนแรงงานฝีมือหรือไม่นั้น ยังไม่อาจสรุปผลได้อย่างแน่นอน แต่ก็มักจะมีการนำมากล่าวอ้างอยู่เสมอว่า การที่ตลาดต่างประเทศให้ผลตอบแทนต่อแรงงานที่ค่อนข้างสูงกว่าระดับรายได้ภายในประเทศ จะมีผลให้แรงงานภายในประเทศเคลื่อนย้ายออกไปสู่ตลาดแรงงานต่างประเทศมาก จนทำให้เกิดการขาดแคลนแรงงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งแรงงานประเภทที่มีฝีมือ

จากการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจไปทำงานในตะวันออกกลางของแรงงานตามที่ได้กล่าวถึงแล้วนั้น ปัจจัยที่สำคัญที่สุด พบว่า ค่าใช้จ่ายที่เป็นตัวเงินในการเดินทางไปทำงาน และต้นทุนค่าเสียโอกาสหรือระดับรายได้เดิม จะมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของแรงงานมากกว่าผลตอบแทนจากรายได้ที่จะได้รับ นอกจากนี้ ยังมีองค์ประกอบอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับคุณสมบัติหรือทัศนคติของแรงงานที่จะเป็นปัจจัยต่อการตัดสินใจไปทำงานด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งสิ่งที่แรงงานคำนึงถึงก็คือความแน่นอนในเรื่องรายได้ สวัสดิการ ความมั่นคงในชีวิตและทรัพย์สิน กฎหมายและระเบียบปฏิบัติที่เคร่งครัด และความห่วงใยครอบครัว เป็นต้น สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้จะมีส่วนสำคัญต่อการตัดสินใจของแรงงานเช่นเดียวกัน ดังนั้น จะพบว่าแรงงานที่เคลื่อนย้ายออกไปทำงานต่างประเทศหรือตะวันออกกลาง ส่วนใหญ่จะเป็นแรงงานที่ไม่มีฝีมือเป็นส่วนใหญ่ โดยรับจ้างทำงานในตำแหน่งกรรมกรและพนักงานบริการ และบางส่วนก็ทำงานประเภทช่างที่เป็นแรงงานกึ่งฝีมืออยู่บ้าง แรงงานประเภทนี้ส่วนมากจะเป็นผู้ที่ทำงานในภาคเกษตรกรรมเป็นหลัก และมีบางส่วนจะเป็นผู้ที่ว่างงาน ทั้งผู้ที่ว่างงานโดยตรงและผู้ที่ยังว่างงานจากการรอฤดูกาลผลิต ส่วนแรงงานที่มีฝีมือนั้นมีการเคลื่อนย้ายออกไปทำงานไม่มากนัก ทั้งนี้ เนื่องจากความต้องการของตลาดแรงงาน และตำแหน่งงานในต่างประเทศมีจำกัด รวมทั้งหากเป็นแรงงานที่มีฝีมือก็จะได้งานที่ดีทำในประเทศอยู่แล้ว จึงไม่ค่อยจะเสี่ยงเดินทางไปทำงานในต่างประเทศมากนัก ผลกระทบจากการเคลื่อนย้ายแรงงานไปทำงานตะวันออกกลาง ต่อการขาดแคลนแรงงานฝีมือบางประเภทโดยส่วนรวมจะมีค่อนข้างน้อยมาก

อย่างไรก็ตาม การเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือบางประเภท แม้ว่าจะมีสัดส่วนน้อย แต่ก็ไม่ควรจะละเลยความสนใจ ควรมีมาตรการและแนวทางเสริมสร้างแรงงานภายใน เพื่อทดแทนแรงงานเหล่านั้นด้วย เช่น ขยายหลักสูตรการฝึกอบรมวิชาชีพให้กับแรงงานที่ยังคงอยู่ในท้องถิ่น และขยายการศึกษาทางอาชีวศึกษาให้มากขึ้น สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ ก็จะมีส่วนช่วยให้ภาวะการผลิตภายในท้องถิ่นมีความมั่นคงยิ่งขึ้น



## 5. ผลกระทบต่อผลผลิตในท้องถิ่น

จากที่ได้กล่าวแล้วว่า แรงงานที่เคลื่อนย้ายไปส่วนใหญ่เป็นแรงงานที่มีงานทำและอยู่ในภาคเกษตรกรรม โดยเฉพาะช่วงอายุ 30-40 ปี จะมีสัดส่วนที่สูงกว่าช่วงอายุอื่น ซึ่งแสดงว่ากำลังแรงงานเหล่านั้น จะมีฐานะเป็นหัวหน้าครอบครัว ดังนั้น เมื่อหัวหน้าครอบครัวได้เดินทางไปทำงานยังตะวันออกกลาง ในระยะแรกย่อมจะมีผลกระทบต่อภาวะการผลิตของครอบครัวอย่างแน่นอน ทั้งนี้ อาจจะมีการเปลี่ยนแปลงในหลายลักษณะ เช่น ลดพื้นที่การเพาะปลูก เลิกอาชีพทางการเกษตรชั่วคราว นำพื้นที่เพาะปลูกไปให้เช่า เป็นต้น สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ย่อมมีผลกระทบต่อผลผลิตของท้องถิ่นโดยส่วนรวม แต่ในระยะยาว เมื่อหัวหน้าครอบครัวมีรายได้ที่มากขึ้นและจัดส่งกลับมาให้ครอบครัว ครอบครัวก็อาจจะนำเงินรายได้บางส่วนมาลงทุนทำเกษตร ทั้งการซื้อเครื่องมือเครื่องจักรทางการเกษตรมาใช้ทดแทนกำลังคนเพิ่มขึ้น หรือมีการจ้างแรงงานภายในท้องถิ่นมาช่วยทำการเกษตรเพิ่มเติม เมื่อเป็นเช่นนั้นแล้ว ภาวะผลผลิตภายในท้องถิ่นก็อาจจะเป็นไปเช่นเดิม หรือมีแนวโน้มที่สูงขึ้นได้เช่นกัน แต่ทั้งนี้ต้องขึ้นอยู่กับระยะเวลาของสัญญาว่าจ้างแรงงานว่ายาวนานเพียงใด หากสามารถทำงานได้หลายปีติดต่อกัน รายได้ที่ส่งกลับให้ครอบครัวก็มีความแน่นอน การลงทุนทำการเกษตรก็คงจะเป็นไปในอดีตที่ผ่านมา ซึ่งจากข้อมูลที่สำรวจมาแล้วส่วนใหญ่จะพบว่าแรงงานทั้งฝีมือและไม่ฝีมือจะมีระยะเวลาการจ้างงานไม่ยาวนานมากนัก ประมาณ 1-3 ปี แล้วแต่ระยะเวลาการดำเนินงานตามโครงการก่อสร้างว่าจะใช้ระยะเวลายาวนานเพียงใด ดังนั้น ภาวะผลผลิตภายในท้องถิ่นย่อมได้รับผลกระทบจากการเคลื่อนย้ายแรงงานอย่างแน่นอนไม่มากนัก

กล่าวโดยสรุป ผลกระทบจากการเคลื่อนย้ายแรงงานที่ได้กล่าวแล้วนั้น จะพบว่ามีทั้งผลดีและผลเสียต่อประเทศโดยส่วนรวม แต่ผลเสียจะมีน้อยมากและจะเป็นไปในลักษณะชั่วคราวหรือช่วงระยะเวลาไม่นานนัก ทั้งนี้เนื่องจากการเคลื่อนย้ายแรงงานโดยมากจะมีสัญญาจ้างช่วงเวลานั้น ๆ และเมื่อหมดสัญญาแรงงานเหล่านั้นก็จะกลับมาทำงานในอาชีพเดิมเสียเป็นส่วนใหญ่ หากแต่ผลดีที่เกิดขึ้นจากการเคลื่อนย้ายแรงงานนั้น จะพบว่ามีหลายประการทั้งในแง่ของภาวะการจ้างงานภายในประเทศ การว่างงาน การเพิ่มทักษะ และประสบการณ์ของแรงงาน เป็นต้น และนอกจากนี้ ผลกระทบที่มีต่อระบบเศรษฐกิจโดยตรง จากการที่แรงงานส่งรายได้กลับเข้าประเทศนั้น จะมีความสำคัญและอำนวยประโยชน์ต่อประเทศเป็นอย่างมาก ดังที่จะกล่าวไว้โดยละเอียดในบทต่อไป