



บทที่ 6

สรุป ข้อคิดเห็นและเสนอแนะ

ในช่วงระยะกว่าทศวรรษที่ผ่านมา ได้มีปรากฏการณ์เกี่ยวกับการหลั่งไหลของแรงงานไปทำงานต่างประเทศ โดยเฉพาะในประเทศแถบตะวันออกกลาง ในรูปของสัญญาระยะสั้นเป็นจำนวนมาก ปรากฏการณ์ของแรงงานอพยพนี้ได้เกิดขึ้นเฉพาะแต่ในประเทศไทยเท่านั้น แต่มีเกิดขึ้นในประเทศอื่น ๆ ที่อยู่ในแถบภูมิภาคเอเชียด้วย

สำหรับประเทศไทย การเดินทางไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทย เกริกเกียรติ พิพัฒนเสวีธรรม (มติชน, 7 มิถุนายน 2530 : 5) ได้กล่าวว่าเนื่องจากสภาพเศรษฐกิจของประเทศที่ตกต่ำ โดยเฉพาะพืชผลทางการเกษตร ในขณะที่อัตราการเกิดของคนไทยในช่วงที่ผ่านมา ยังคงสูง ประกอบกับการขยายตัวทางภาคอุตสาหกรรมไม่ก่อให้เกิดการสร้างงาน ทั้งยังมีการพัฒนาไปในทางที่ใช้เทคโนโลยีที่ไม่เหมาะสม นอกจากนี้คนในชนบทยังถูกกระตุ้นให้เกิดความอยากมีอยากได้ในสินค้าฟุ่มเฟือยต่าง ๆ จากการโฆษณาที่ขาดการควบคุม และประการที่สำคัญคือ รายได้ที่ได้รับจากการไปทำงานต่างประเทศมากกว่าการทำงานในประเทศ 5-7 เท่าตัว ปัจจัยเหล่านี้เป็นสิ่งกระตุ้นแรงงานให้อพยพมาทำงานทำทั้งในเมืองและมืองสู่ต่างประเทศในที่สุด

โดยที่การไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทยก่อให้เกิดทั้งผลดีและผลเสียต่อส่วนรวมของประเทศได้หลายประการ ในแง่ของผลดีที่เห็นได้คือ สามารถลดปัญหาการว่างงานลงได้ในระดับหนึ่ง สามารถช่วยลดการขาดดุลการค้าของประเทศได้จากเงินค่าแรงงานของคนงานที่ส่งกลับเข้ามาปีละจำนวนไม่น้อย นอกจากนี้คนงานเองยังได้รับประสบการณ์การทำงานใหม่ ๆ ซึ่งเมื่อกลับมาก็สามารถนำความชำนาญนั้นมาใช้ในประเทศได้ และการไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทยนี้ ยังมีผลช่วยให้สภาพเศรษฐกิจของท้องถิ่นและครอบครัวของคนงานดีขึ้นด้วย ส่วนผลเสียที่เกิดขึ้นเมื่อากิ ก่อให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกประเทศอันเนื่องมาจากธุรกิจการจับส่งนี้ ก่อให้เกิดปัญหาทางด้านสังคม เช่น ครอบครัวแตกแยก และการที่คนงานได้รับรายได้เพิ่มขึ้นกว่าเดิมมากมีส่วนสร้างนิสัยฟุ่มเฟือยให้แก่คนงานและครอบครัว กล่าวคือ แทนที่จะนำเงินที่ได้มาลงทุนให้เกิดประโยชน์กลับมาใช้ไปในสิ่งที่ไม่เป็นประโยชน์ เป็นต้น จากความสำคัญและผล

กระทบที่เกิดขึ้นดังกล่าว รัฐจึงมีนโยบายที่จะส่งเสริมแรงงานไทยให้ไปทำงานต่างประเทศมากขึ้น และในขณะเดียวกันก็ได้พยายามให้ความคุ้มครองแก่คนหางานรวมทั้งแก้ไขป้องกันปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นด้วย

อย่างไรก็ตาม การไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทย เป็นที่ทราบกันดีว่าต้องประสบปัญหาสำคัญประการหนึ่ง คือ ปัญหาการหลอกลวงเอาเปรียบ ซึ่งประเทศอื่น ๆ ที่มีแรงงานอพยพลักษณะนี้ส่วนใหญ่ก็ประสบปัญหาเช่นกัน เช่นประเทศฟิลิปปินส์และอินเดีย ที่ได้หยิบยกมาเป็นตัวอย่างประกอบในการศึกษาเรื่องนี้ เป็นต้น ทั้งนี้เนื่องจากการไปทำงานต่างประเทศของคนงานต้องผ่านบริษัทจัดหางาน บางรายดำเนินการผ่านตัวแทนจัดหางาน หรือนายหน้า และ "สาย" อีกชั้นหนึ่งด้วย

บทบาทการดำเนินการของรัฐที่ผ่านมาในการแก้ไขป้องกันปัญหาการหลอกลวงเอาเปรียบและให้ความคุ้มครองแก่คนหางานที่สำคัญก็คือ การแก้ไขปรับปรุงกฎหมายหรือพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2511 ซึ่งล้าสมัย ไม่เหมาะสมกับการจัดหางานต่างประเทศและไม่สามารถป้องกันแก้ไขปัญหาดังกล่าวที่เกิดขึ้นได้ สำหรับพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางานฉบับใหม่ที่ได้รับปรุงแก้ไขนี้ ได้ประกาศบังคับใช้เมื่อปี พ.ศ. 2528

การศึกษาเรื่องนี้จึงมีวัตถุประสงค์ที่จะพิจารณาบทบาทและมาตรการของรัฐในการบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศตามกฎหมายฉบับใหม่ โดยเฉพาะบทบาทในการคุ้มครองคนหางานที่เกี่ยวข้องกับปัญหาการหลอกลวงเอาเปรียบ และสำรวจความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นการประเมินผล และเพื่อประโยชน์ในการนำไปเป็นแนวทางพิจารณาปรับปรุงการกำหนดนโยบาย และการบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศให้บรรลุผลได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น

วิธีการที่ใช้ในการศึกษานั้นนอกจากจะค้นคว้าจากเอกสารแล้วยังใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษา โดยกลุ่มตัวอย่างของการศึกษานี้มีผู้ดำเนินการจัดหางานจำนวน 128 คน เจ้าหน้าที่กรมแรงงาน จำนวน 38 คน และ คนหางานที่มาร้องทุกข์ ณ กรมแรงงาน จำนวน 121 คน ผลการศึกษาสรุปได้เป็น 2 ส่วน ดังนี้

- ส่วนที่ 1 ลักษณะและปัญหาของคนหางานที่ประสบในการหางานไปต่างประเทศ
- ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของรัฐตามมาตรการทางกฎหมาย

ส่วนที่ 1 ลักษณะและปัญหาของคนหางานที่ประสบปัญหาในการทำงานไปต่างประเทศ

1. ลักษณะของคนหางาน คนหางานที่ประสบปัญหาในการทำงานต่างประเทศและมาร้องทุกข์ที่กรมแรงงาน เกือบทั้งหมดเป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 21-40 ปี มีภูมิลำเนาอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมากที่สุด โดยมาจากจังหวัดหนองคายและขอนแก่นมากกว่าจังหวัดอื่นและประมาณร้อยละ 60 ของคนหางานเหล่านี้มีการศึกษาอยู่ในระดับประถมศึกษาตอนต้น (ป.1-ป.4) เท่านั้น สำหรับอาชีพเดิมที่ทำอยู่ก่อนจะตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศส่วนใหญ่หรือร้อยละ 65 มีอาชีพทางด้านเกษตรกรรม

2. การดำเนินการเกี่ยวกับการไปทำงานต่างประเทศ คนหางานที่ประสบปัญหาส่วนใหญ่ประมาณครึ่งหนึ่ง ได้สมัครไปทำงานประเทศซาอุดีอาระเบีย โดยได้รับค่าจ้างไม่เกิน 7,000 บาท/เดือน กล่าวคือส่วนใหญ่ได้รับในอัตรา 5,000-7,000 บาท/เดือน รองลงมาในสัดส่วนที่ใกล้เคียงกัน ได้รับค่าจ้างประมาณ 3,000-5,000 บาท/เดือน

สำหรับค่าใช้จ่ายที่คนหางานต้องเสียไปในการดำเนินการเพื่อให้ได้ไปทำงานต่างประเทศนี้ โดยส่วนใหญ่ของคนหางานที่มาร้องทุกข์ ได้เสียค่าใช้จ่ายไปในการนี้ทั้งสิ้นประมาณ 30,000-40,000 บาท ระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินการต่าง ๆ นับตั้งแต่ติดต่อขอสมัครไปทำงานต่างประเทศ คนหางานที่ประสบปัญหาเหล่านี้ใช้ระยะเวลาดำเนินการราว 1 เดือน หรือไม่เกิน 3 เดือน เป็นส่วนใหญ่ และในเรื่องการจ่ายค่าบริการให้แก่ผู้จัดหางาน โดยส่วนใหญ่จะจ่ายก่อนกำหนดการเดินทางไม่เกิน 1 เดือน ซึ่งก็เป็นไปตามที่กฎหมายระบุไว้ว่าห้ามมิให้ผู้รับอนุญาตจัดงานเรียกหรือรับค่าบริการเป็นการล่วงหน้าเกิน 30 วันก่อนเดินทาง

ในการดำเนินการของคนหางานดังกล่าวนี้ มีข้อที่น่าสนใจคือ คนหางานที่มาร้องทุกข์เหล่านี้ เกือบครึ่งหนึ่งหรือประมาณร้อยละ 45 อ้างว่าได้เคยไปทำงานต่างประเทศมาแล้ว แต่ยังไม่เคยประสบปัญหาใด ๆ มาก่อน และในการสมัครงานครั้งนี้มี "สาย" หรือ "นายหน้า" เป็นผู้พามา นอกจากนี้ก่อนจะสมัครงานส่วนใหญ่ไม่ได้มีการตรวจสอบรายละเอียดเกี่ยวกับงานที่จะมาสมัคร หรือบริษัทจัดหางานที่จะมาสมัครกับกรมแรงงานก่อน

3. ปัญหาที่ประสบ จากข้อร้องทุกข์ของคนหางานพบว่า ปัญหาที่คนหางานเกือบครึ่ง

หนึ่งประสพ คือ ปัญหาที่สมัครงานแล้วแต่บริษัทจัดหางานไม่จัดส่งไปให้ ส่วนที่เหลือเป็นปัญหาเกี่ยวกับการสมัครกับบริษัทจัดหางานที่ไม่ถูกกฎหมาย เดินทางไปทำงานแล้วแต่ไม่มีงานให้ทำจริง ได้รับค่าจ้าง/สวัสดิการ หรือตำแหน่งงานไม่ตรงตามสัญญาที่ตกลงไว้ ถูกส่งกลับก่อนกำหนด ถูกตัวแทนจัดหางานหรือ "สาย" หลอก

อย่างไรก็ตามโดยสรุปแล้ว ปรากฏว่าปัญหาที่คนหางานประสพและมาร้องทุกข์นี้ ประมาณร้อยละ 60 เป็นปัญหาเกี่ยวกับการหลอกลวง โดยเป็นปัญหาเรื่องสมัครแล้วบริษัทไม่จัดส่งไป ถูกบริษัทจัดหางานเถื่อนหรือตัวแทนจัดหางาน รวมทั้ง "สาย" หลอก และปัญหาในเรื่องที่บริษัทได้จัดส่งไปทำงานแล้วแต่ปรากฏว่าไม่มีงานจริงตามสัญญาจ้าง

4. การรับทราบข่าวสารของคนหางาน ชาวไทยที่ทำงานในต่างประเทศนี้ คนหางานที่ประสพปัญหาส่วนใหญ่ หรือประมาณเกือบครึ่งหนึ่ง ได้รับทราบข่าวว่ามีงาน หรือได้รับการชักชวนให้มาสมัครงานจากผู้ที่เป็น "สาย" หรือ "นายหน้า" มากที่สุด

ส่วนข่าวสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับการไปทำงานในต่างประเทศ (ซึ่งมิใช่ข่าวเกี่ยวกับตำแหน่งงาน) ปรากฏว่าชาวที่คนหางานได้รับทราบมากที่สุดคือ ชาวเกี่ยวกับการหลอกลวง โดยการรับทราบข่าวสารอื่น ๆ เหล่านี้ คนหางานมักได้รับทราบจากสื่อบุคคล ซึ่งเป็นคนรู้จักหรือญาติ จากสิ่งพิมพ์ในรูปแบบหนังสือพิมพ์ และจากวิทยุมากที่สุดเป็นลำดับมา

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของรัฐตามมาตรการทางกฎหมาย

ผลการศึกษาในส่วนนี้สรุปได้ 4 ประเด็น คือ ลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถาม ผลการทดสอบสมมติฐาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับการคุ้มครองคนหางาน และความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรค

1. ลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถาม

1.1 ผู้ดำเนินกิจการจัดหางานที่ตอบแบบสอบถามจำนวน 128 คน เป็นชายมากกว่าหญิง มีตำแหน่งเป็นกรรมการผู้จัดการหรือ ผู้จัดการเป็นส่วนใหญ่ (ร้อยละ 78.4) เกือบครึ่งหนึ่งจบการศึกษาในระดับปริญญาตรี และจำนวนร้อยละ 61.7 ของผู้ตอบแบบสอบถามมีการทำงานด้านนี้เกินกว่า 5 ปี

สำหรับกิจการของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นกิจการหรือบริษัทจัดหางานที่ไม่ใช้ขนาดใหญ่ โดยได้จัดตั้งและดำเนินกิจการจัดหาและจัดส่งคนงานไปทำงานต่างประเทศมาไม่เกิน 5 ปี (ร้อยละ 56.2) มีทุนจดทะเบียนในการดำเนินกิจการ 1 ล้านบาท (ร้อยละ 70) และมีพนักงานในบริษัทประมาณ 5-9 คน เป็นส่วนใหญ่

1.2 เจ้าหน้าที่กรมแรงงานที่ตอบแบบสอบถามจำนวน 38 คน เป็นชายมากกว่าหญิง และประมาณร้อยละ 90 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ที่เหลือจบการศึกษาในระดับปริญญาโท ผู้ที่ตอบเป็นดำรงตำแหน่งในระดับ 5 ประมาณครึ่งหนึ่ง สำหรับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบมีแตกต่างกันออกไปในแต่ละด้านแต่ ส่วนใหญ่ ร้อยละ 34.2 รับผิดชอบเกี่ยวกับการพิจารณาเรื่องร้องทุกข์ของคนหางาน

อนึ่ง ทั้งผู้ดำเนินกิจการจัดหางานและเจ้าหน้าที่ที่ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นที่มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องกฎหมายเกี่ยวกับการจัดหางานต่างประเทศหรือพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 ดี

2. ผลการทดสอบสมมติฐาน

การศึกษานี้ได้คำตอบของสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 มาตรการจัดหางานส่งผลให้การดำเนินการให้ความคุ้มครองคนหางานได้ผลยิ่งขึ้นและไม่ก่อให้เกิดปัญหาในการดำเนินการ

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ดำเนินกิจการจัดหางานและเจ้าหน้าที่กรมแรงงานมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันว่ามาตรการจัดหางานในเรื่องการกำหนดทุนจดทะเบียนในการดำเนินกิจการ การกำหนดหลักประกันสำหรับการดำเนินกิจการ การกำหนดหลักประกันสำหรับตัวแทนจัดหางาน มีส่วนช่วยให้การคุ้มครองคนหางานได้ผลยิ่งขึ้นและไม่ก่อให้เกิดปัญหาในการดำเนินการ

สำหรับมาตรการจัดหางานในเรื่องการกำหนดขั้นตอนการจัดส่งคนงานไปทำงานต่างประเทศ ผู้ดำเนินการจัดหางานและเจ้าหน้าที่กรมแรงงานมีความคิดเห็นแตกต่างกัน โดยฝ่ายเจ้าหน้าที่เห็นว่า การกำหนดขั้นตอนการจัดส่งที่เก็บอยู่มีส่วนช่วยในการคุ้มครองคนหางานและไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินกิจการ แต่ผู้ดำเนินกิจการจัดหางานเห็นว่าขั้นตอนที่กำหนดปัจจุบันมีส่วนช่วยในการคุ้มครองคนหางานได้ แต่ยังมีปัญหาเกี่ยวกับความสะดวกรวดเร็วในการดำเนินการจัดหา

และจัดส่งคนหางานไปทำงานต่างประเทศอยู่

ส่วนมาตรการจัดหางานในเรื่องการกำหนดอัตราค่าบริการและค่าใช้จ่ายที่เรียกเก็บจากคนหางาน ผลการศึกษาพบว่า ค่าบริการตามที่กฎหมายกำหนดให้ผู้จัดหางานเรียกเก็บจากคนหางานได้ไม่เกินจำนวนค่าจ้างรายเดือนที่คนหางานจะได้รับจากนายจ้างในเดี๋ยวนั้น สำหรับสัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาไม่เกินหกเดือนหนึ่งปี และหากระยะเวลาการจ้างน้อยกว่าหนึ่งปีให้เก็บค่าบริการลดลงตามส่วนนั้น ทั้งผู้ดำเนินการจัดหางาน และเจ้าหน้าที่ที่มีความเห็นไม่แตกต่างกันว่า ค่าบริการตามที่กำหนดไว้ดังกล่าวยังไม่เหมาะสม ไม่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง ไม่มีส่วนช่วยในการคุ้มครองคนหางานและยังเห็นปัญหาในการดำเนินการ จึงสรุปได้ว่าผลการศึกษาในเรื่องนี้ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สำหรับมาตรการจัดหางานในเรื่องการกำหนดค่าใช้จ่ายอื่นที่ผู้จัดหางานสามารถเรียกเก็บจากคนหางานได้ โดยค่าใช้จ่ายอื่นนี้ กฎหมายกำหนดในเรื่องค่าทดสอบฝีมือ ให้ผู้จัดหางานเรียกเก็บจากคนงานได้ไม่เกิน 500 บาท ค่าตรวจสุขภาพให้เก็บได้ไม่เกิน 500 บาท เช่นกัน และค่าเดินทางไปทำงานต่างประเทศให้เก็บได้ไม่เกิน 15,000 บาท ข้อกำหนดในเรื่องนี้ทั้งผู้ดำเนินการจัดหางานและเจ้าหน้าที่ของรัฐมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน และเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ นั่นคือ การกำหนดค่าใช้จ่ายเหล่านี้มีส่วนส่งผลให้การดำเนินการคุ้มครองคนหางานได้ผลยิ่งขึ้น และไม่ก่อให้เกิดปัญหาในการดำเนินการแต่อย่างใด

สมมติฐานที่ 2 มาตรการควบคุมส่งผลให้การดำเนินการป้องกันและปราบปรามปัญหาการหลอกลวงได้ผลยิ่งขึ้น

จากการศึกษาพบว่า ผู้ดำเนินการจัดหางานและเจ้าหน้าที่กรมแรงงาน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันว่ามาตรการควบคุมในเรื่องการควบคุมการโฆษณาจัดหางาน การให้อำนาจเจ้าหน้าที่ของรัฐในการตรวจสอบการดำเนินการจัดหางานของเอกชนได้ และการตั้งด่านตรวจคนหางานที่จะเดินทางไปทำงานต่างประเทศ มีผลช่วยให้การดำเนินการป้องกันและปราบปรามปัญหาการหลอกลวงได้ผลยิ่งขึ้น จึงสรุปได้ว่าผลการศึกษาในเรื่องนี้เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 3 บทกำหนดโทษผู้จัดหางานที่ดำเนินการโดยไม่ชอบด้วยกฎหมายส่งผลให้การป้องกันและปราบปรามการหลอกลวงได้ผลยิ่งขึ้น

จากผลการศึกษานพบว่า ความคิดเห็นของผู้ดำเนินกิจการจัดการงานและเจ้าหน้าที่ต่อ
มาตรการในเรื่องบทลงโทษนี้แตกต่างกัน โดยผู้ดำเนินกิจการจัดการงานเห็นว่าบทลงโทษที่กำหนด
ไม่เหมาะสม ไม่ยุติธรรม ควรมีการลดโทษสำหรับผู้จัดการงานในบางเรื่อง และควรกำหนดโทษ
คนทางานด้วยในกรณีที่ความผิดนั้นเนื่องมาจากคนทางานเอง ส่วนเจ้าหน้าที่กรมแรงงานมีความเห็น
ว่าบทลงโทษที่กำหนดนี้เหมาะสมและมีผลให้การป้องกันและปราบปรามการหลอกลวงเอาเปรียบได้
ผลยิ่งขึ้น

เมื่อบริการณาผลการศึกษาในเรื่องนี้จะเห็นได้ว่า ความคิดเห็นของผู้ดำเนินกิจการจัดการ
งานส่วนใหญ่ที่ไม่เห็นด้วยกับบทลงโทษนี้ เนื่องจากรู้กำหนดบทลงโทษเฉพาะผู้จัดการงานเพียงฝ่าย
เดียว ทำให้ตบตองระมัดระวังและรับผิดชอบในการดำเนินการมากขึ้น ซึ่งในบางครั้งการผิดสัญญา
การจ้างที่ตกลงกันไว้มิได้เกิดจากวิธีจัดการงาน แต่เนื่องมาจากคนทางานเอง ดังนั้นจึงไม่เห็น
ด้วยกับมาตรการเรื่องนี้ ซึ่งจากความคิดเห็นของผู้จัดการงานต่อมาตรการนี้ดังกล่าว อาจสรุปได้
ว่าบทลงโทษที่กำหนดมีผลต่อการป้องกันและปราบปรามปัญหาการหลอกลวงเอาเปรียบได้

ดังนั้น ผลการศึกษาสำหรับประเด็นนี้จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 4 มาตรการช่วยเหลือคนทางานที่ประสบปัญหา โดยการจัดตั้งกองทุนเพื่อ
ช่วยเหลือคนทางานไปทำงานต่างประเทศส่งผลให้การดำเนินการคุ้มครองคนทางานได้ผลยิ่งขึ้น

จากผลการศึกษาปรากฏว่า ผู้ดำเนินกิจการจัดการงาน และเจ้าหน้าที่กรมแรงงานมี
ความคิดเห็นต่อมาตรการนี้แตกต่างกัน ผู้ดำเนินกิจการจัดการงานเห็นว่ามาตรการช่วยเหลือคน
ทางานที่ประสบปัญหา โดยการจัดตั้งกองทุนนี้ ไม่สามารถให้ความช่วยเหลือและมีผลต่อการคุ้มครอง
คนทางานได้ ฝ่ายเจ้าหน้าที่เห็นว่ามาตรการนี้สามารถให้ความช่วยเหลือคนทางานที่ประสบปัญหา
ได้ ซึ่งเมื่อบริการณาเหตุผลประกอบของผู้ดำเนินกิจการจัดการงานที่ไม่เห็นด้วย พบว่าส่วนใหญ่ให้
ความเห็นว่าเป็นเพราะที่ผ่านมาไม่สามารถนำเงินกองทุนฯ มาใช้ได้ตามต้องการ และไม่เคยได้รับ
ทราบข่าวสารเกี่ยวกับการช่วยเหลือคนทางานจากเงินกองทุนฯ นี้เลย แต่หากสามารถนำเงินมา
ใช้ได้ตามวัตถุประสงค์แล้วการจัดตั้งกองทุนฯ นี้จะมีส่วนช่วยคนทางานที่ประสบปัญหาได้

ดังนั้นผลการศึกษาประเด็นนี้ สรุปได้ว่าเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ คือมาตรการช่วยเหลือ
คนทางานที่ประสบปัญหา โดยการจัดตั้งกองทุนฯ มีส่วนส่งผลให้การคุ้มครองคนทางานได้ผลยิ่งขึ้น

สมมติฐานที่ 5 ความคิดเห็นที่มีต่อมาตรการตามกฎหมายของรัฐมีความสัมพันธ์กับกลุ่มที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับกฎหมาย

ผลจากการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นของผู้ดำเนินกิจการจัดหางาน และเจ้าหน้าที่กรมแรงงานที่มีต่อมาตรการตามกฎหมายบางเรื่องมีความสัมพันธ์กับสถานะของกลุ่มผู้ตอบ กล่าวคือ ความคิดเห็นในเรื่องการกำหนดวันหยุดกะเบียด การกำหนดหลักประกันในการดำเนินกิจการ การกำหนดหลักประกันสำหรับตัวแทนจัดหางาน การควบคุมการโฆษณาเกี่ยวกับการจัดหางาน การออกตรวจสอบการดำเนินกิจการจัดหางานของเจ้าหน้าที่ การกำหนดโทษผู้จัดหางานที่ดำเนินการไม่ถูกต้องตามกฎหมาย และมาตรการช่วยเหลือคนหางานในเรื่องกองทุนฯ ความเห็นที่แสดงออกต่อมาตรการดังกล่าวข้างต้นขึ้นอยู่กับสถานะของกลุ่มผู้ตอบ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ส่วนความคิดเห็นต่อมาตรการในเรื่องการกำหนดอัตราค่าบริการ และการกำหนดค่าใช้จ่ายที่ให้บริการจัดหางานสามารถเรียกเก็บจากคนหางานได้ ไม่มีความสัมพันธ์กับสถานะของกลุ่มผู้ตอบ กล่าวคือ ความคิดเห็นต่อมาตรการ 2 ประเด็นนี้ปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

นอกจากนี้ยังมีความคิดเห็นในเรื่องขั้นตอนการดำเนินการจัดส่งคนหางาน ซึ่งบางเหตุผลที่แสดงออก คือ ความเห็นที่ว่าขั้นตอนที่กำหนดยุ่งยาก มีกฎระเบียบมากมายและความเห็นที่ว่าขั้นตอนที่กำหนดเหมาะสมดี ลักษณะความคิดเห็นที่แสดงออกดังกล่าวมีความสัมพันธ์กับสถานะของกลุ่มผู้ตอบเช่นกัน

3. การคุ้มครองคนหางาน

สำหรับปัญหาการหลอกลวงเอาเปรียบในปัจจุบัน ผู้ดำเนินกิจการจัดหางาน และเจ้าหน้าที่กรมแรงงาน ส่วนใหญ่เห็นว่ายังคงเป็นปัญหาสำคัญปัญหาหนึ่งในธุรกิจจัดหางาน และเมื่อถามความคิดเห็นเกี่ยวกับกฎหมายที่ใช้ในปัจจุบันหรือพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 ว่ามีความเหมาะสมสำหรับการคุ้มครองคนหางานหรือไม่ ปรากฏว่ามีผู้เห็นว่าเป็นเหมาะสมและไม่เหมาะสมในสัดส่วนที่ใกล้เคียงกัน โดยความเห็นที่ว่ากฎหมายยังไม่เหมาะสมในการคุ้มครองคนหางานมีจำนวนสูงกว่าเล็กน้อย ซึ่งความคิดเห็นของผู้ตอบทั้ง 2 กลุ่มต่อประเด็นนี้ไม่แตกต่างกัน

เมื่อบริการลักษณะของปัญหาการหลอกลวงเอาเปรียบออกเป็นประเด็นหลัก ผลการศึกษาพบว่า ผู้ดำเนินกิจการจัดหางานและเจ้าหน้าที่ที่มีความคิดเห็นว่าเป็นกฎหมายที่ใช้ในปัจจุบันยัง

ไม่สามารถแก้ไขและป้องกันปัญหาเกี่ยวกับการที่คนหางานต้องจ่ายค่าบริการ และเสียค่าใช้จ่ายอื่นเกินกว่าอัตราที่กฎหมายกำหนด รวมทั้งปัญหาการหลอกลวง ที่เกิดจาก "สาย" ได้ ส่วนปัญหาเรื่องสำนักงานหรือบริษัทจัดหางานเถื่อน ปัญหาที่คนงานได้เดินทางไปแล้วแต่ไม่มีงานทำและปัญหาการจัดตั้งบริษัทจัดหางานเก็บค่าบริการแล้วหนีหายไปนั้น กฎหมายที่บังคับใช้อยู่ในปัจจุบันสามารถช่วยแก้ไขและป้องกันปัญหาเหล่านี้ได้ สำหรับความคิดเห็นต่อประเด็นปัญหาเหล่านี้ ทั้งสองกลุ่มมีความเห็นไม่แตกต่างกัน

4. ปัญหาอุปสรรค

4.1 ปัญหาสำคัญของการจัดหางานต่างประเทศในปัจจุบันจากการศึกษาความคิดเห็นของผู้ดำเนินกิจการจัดหางาน และเจ้าหน้าที่กรมแรงงาน ปรากฏว่าปัญหาที่สำคัญที่สุด คือ ปัญหาเกี่ยวกับค่าจ้างที่มีแนวโน้มลดลง ส่วนปัญหาอื่น ๆ ที่มีความสำคัญเป็นลำดับรองต่อ ๆ มา คือ ความต้องการแรงงานจากต่างประเทศลดลง การดำเนินการที่ล่าช้าของกรมแรงงาน ปัญหาการหลอกลวงเอาเปรียบ และปัญหาเกี่ยวกับกฎหมายที่ไม่เอื้ออำนวยต่อการจัดหางานต่างประเทศ

เมื่อจำแนกความคิดเห็นของผู้ดำเนินกิจการจัดหางานและเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับการหลอกลวงเอาเปรียบ พบว่า ทั้งสองกลุ่มมีความเห็นแตกต่างกัน โดยผู้ดำเนินกิจการทางานเห็นว่าปัญหาการหลอกลวงเป็นปัญหาที่มีความสำคัญน้อยที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับปัญหาอื่น ๆ ส่วนเจ้าหน้าที่กลับมีความเห็นว่าปัญหาการหลอกลวงนี้ยังมีความสำคัญอยู่มากเป็นลำดับที่สองรองจากปัญหาเรื่องค่าจ้างที่มีแนวโน้มลดลง

4.2 ปัญหาการจัดหางานต่างประเทศอันเนื่องมาจากข้อกฎหมายที่ใช้ในปัจจุบัน ผู้ดำเนินการจัดหางานมีความเห็นว่ากฎหมายที่ใช้อยู่ก่อให้เกิดความไม่สะดวก ในการดำเนินการเนื่องจาก มีมาตรการหรือข้อกำหนดที่ควบคุมการดำเนินการของบริษัทจัดหางานมากเกินไป แต่ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่กลับเห็นว่ากฎหมายที่ใช้อยู่มีความเหมาะสมและไม่ก่อให้เกิดปัญหาในการจัดส่งแรงงานไปต่างประเทศแต่อย่างใด

4.3 ปัญหาอุปสรรคในการแก้ไขปัญหาการหลอกลวง จากการศึกษาทั้งผู้ดำเนินกิจการจัดหางานและเจ้าหน้าที่เกินกว่าร้อยละ 50 เห็นว่าเนื่องมาจากการประชาสัมพันธ์ของรัฐเกี่ยวกับเรื่องนี้ไม่ทั่วถึงพอ ทั้งคนหางานเองไม่สนใจที่จะตรวจสอบรายละเอียดความถูกต้องของตำแหน่งงานและบริษัทจัดหางานที่จะมาสมัครกับหน่วยงานของรัฐก่อน นอกจากนั้นคนหางานส่วนใหญ่

ยังไม่เท่าใจในการติดต่อกับหน่วยงานราชการ อีกประการหนึ่งคือ บุคลากรของรัฐในด้านนี้มีจำนวนน้อยเกินไป

ข้อคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาทั้งในส่วนของผู้ดำเนินกิจการจัดหางาน เจ้าหน้าที่กรมแรงงาน และคนหางานที่ประสบปัญหา อาจสรุปได้ถึงสภาพข้อเท็จจริงเกี่ยวกับปัญหาการจัดหางานและการคุ้มครองคนหางานไปต่างประเทศ ซึ่งยังคงมีอยู่ถึงแม้ว่าจะได้มีการแก้ไขปรับปรุงกฎหมายแล้วก็ตาม โดยปัญหาการหลอกลวงที่ยังคงปรากฏและมาตรการทางกฎหมายไม่สามารถแก้ไขได้คือ ปัญหาการหลอกลวงที่เกิดจาก "สาย" และปัญหาที่คนหางานต้องเสียค่าใช้จ่ายเป็นจำนวนเงินที่สูงมากเพื่อที่จะให้ได้ไปทำงานต่างประเทศ อย่างไรก็ตาม โดยลักษณะของมาตรการทางกฎหมายที่กำหนดตามพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 ผู้จัดหางานและเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่เห็นว่ามีเหมาะสมแต่ในทางปฏิบัติยังไม่สามารถให้ความคุ้มครองคนหางานได้มากนัก ซึ่งอาจเนื่องมาจากการควบคุมของรัฐให้เป็นไปตามข้อกำหนดยังไม่เคร่งครัด การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ไม่เป็นไปในแนวทางเดียวกัน หรือ บริษัทจัดหางานมีวิธีการหลีกเลี่ยงกฎหมายในรูปแบบที่แตกต่างไปจากเดิม เป็นต้น ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าเป็นปัญหาที่ควรจะมีการศึกษาในรายละเอียดเพิ่มเติม

อย่างไรก็ตามจากผลการศึกษา^๕ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะบางประการเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาค่าการหลอกลวงและการคุ้มครองคนหางาน ซึ่งอาจเป็นแนวทางนำไปศึกษาเพิ่มเติมหรือให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องนำไปพิจารณาประกอบในการปรับปรุงการดำเนินการบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ ดังนี้

1. ด้านการประชาสัมพันธ์ควรปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากการประชาสัมพันธ์เป็นวิธีการสำคัญวิธีหนึ่งที่จะช่วยแก้ไขป้องกันปัญหาการหลอกลวงคนหางานได้โดยการเผยแพร่ข่าวสารสภาพข้อเท็จจริงต่าง ๆ เกี่ยวกับการไปทำงานต่างประเทศ และแนะแนวทางที่ควรปฏิบัติในการหางานหรือการดำเนินงานที่จะไม่ประสบปัญหาการถูกหลอกลวงให้คนหางานได้ทราบและรู้จักระมัดระวังตนเองมิให้ถูกหลอก ทั้งนี้การประชาสัมพันธ์ที่จะประสบผลได้

นั้นต้อง เข้าถึงกลุ่มเป้าหมายและ ให้กลุ่มเป้าหมายหรือผู้รับข่าวสารนั้น เข้าใจและรับทราบข่าวสาร ที่หน่วยงานของรัฐส่ง ไปให้ได้มากที่สุด

จากที่การศึกษานี้พบว่าข่าวสารต่าง ๆ เกี่ยวกับการไปทำงานต่างประเทศ คนหางานที่ ประสบปัญหาโดยส่วนใหญ่จะได้รับทราบจากสื่อบุคคล ซึ่งอาจเป็น "สาย" คนรู้จัก หรือญาติ มากกว่าสื่อประเภทอื่น ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของวรรณพร เนตรอำนวย (2529) ที่ได้ทำการศึกษากการแสวงหาข่าวสารเกี่ยวกับงานในต่างประเทศของผู้ที่กำลังจะเดินทางไปทำงานต่างประเทศ และพบว่าโดยส่วนใหญ่ของคนหางานได้รับทราบข่าวสารจากสื่อบุคคลซึ่งมักเป็น "สาย" มากที่สุดเช่นกัน

จากผลการศึกษาดังกล่าว เมื่อพิจารณาถึงการประชาสัมพันธ์ของกรมแรงงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบันอาจกล่าวได้ว่ายังมีข้อบกพร่องเกี่ยวกับกระบวนการสื่อสารเนื่องจากข่าวสารโดยส่วนใหญ่จะเผยแพร่จากส่วนกลาง (กรมแรงงาน) เพียงแหล่งเดียว และรูปแบบข่าวสารยังเป็นเอกสารสิ่งพิมพ์ซึ่งเผยแพร่โดยการแจกจ่าย (กรมแรงงาน 2529 : 79) จึงมีผลให้การประชาสัมพันธ์ไม่กว้างขวางและเข้าถึงกลุ่มคนที่เป็เป้าหมายได้มากพอ ผู้วิจัยเห็นว่าควรที่จะให้สำนักงานแรงงานจังหวัดมีส่วนในการประชาสัมพันธ์ให้มากที่สุด และยังอาจใช้สื่อบุคคลที่อยู่ในท้องถิ่นนั้น เช่น ผู้ใหญ่บ้าน กำนัน ช่วยเผยแพร่ข่าวสารโดยเน้นในท้องถิ่นที่มีคนนิยมไปทำงานต่างประเทศก็มาก นอกจากนี้ควรใช้สื่อมวลชน เช่น หนังสือพิมพ์ วิทยุ ซึ่งในการศึกษานี้พบว่าเป็นสื่อที่คนหางานสามารถรับทราบข่าวสารได้มากเช่นกัน ช่วยในการเผยแพร่กระจายข่าวสารทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคให้มากด้วย

2. จากการศึกษาพบว่า ปัจจุบันสภาพการณ์เกี่ยวกับการจัดหางานต่างประเทศเปลี่ยนแปลงไป กล่าวคือยังมีแรงงานไทยที่ต้องการไปทำงานต่างประเทศอีกเป็นจำนวนมาก ขณะที่ความต้องการแรงงานจากต่างประเทศมีแนวโน้มลดลงประกอบกับบทลงโทษผู้จัดหางานที่ผิดกฎหมายตามพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 หนักขึ้นกว่าเดิม และผู้ดำเนินการจัดหางานส่วนใหญ่เห็นว่ากฎหมายที่ใช้บังคับอยู่นี้กำหนดความรับผิดชอบของตนมากเกินไป เหล่านี้มีผลให้ปัญหาการหลอกลวงเอาเปรียบที่เกิดขึ้นมีรูปแบบใหม่ ๆ เปลี่ยนไปจากเดิม เช่น บริษัทดำเนินการจัดส่งคนหางานไปทำงานต่างประเทศโดยให้คนหางานแจ้งต่อกรมแรงงานว่าเดินทางไปทำงานด้วยตนเองเพื่อปิดความรับผิดชอบในปัญหาที่อาจเกิดขึ้นภายหลัง ผู้วิจัยเห็นว่าแนวทาง

แก้ไขปัญหานี้ควรจะใช้วิธีการประชาสัมพันธ์แจ้งคนหางานมิให้หลงเชื่อและร่วมมือกับบริษัทจัดหางาน โดยเน้นให้ตระหนักถึงปัญหาอันอาจเกิดขึ้นในภายหน้าได้ แต่หากปัญหาการเอาเปรียบของบริษัทจัดหางานในลักษณะนี้ยังคงมีอัตราเพิ่มขึ้น อาจพิจารณาใช้มาตรการเช่นในประเทศอินเดียและฟิลิปปินส์ โดยกำหนดให้นายจ้างที่จะติดต่อนำคนงานไปเองต้องผ่านการพิจารณารับรองอนุมัติจากสถานทูตไทย หรือสำนักงานแรงงานไทยในต่างประเทศ(ถ้ามี) ที่ประจำอยู่ในประเทศของนายจ้างนั้น ๆ ก่อน และมาตรการท้ายสุดอาจห้ามมิให้นายจ้างมาติดต่อบริษัทรับสมัครคนงานด้วยตนเอง หากต้องการคนงานให้ติดต่อบริษัทจัดหางานเพื่อดำเนินการจัดหาคนงานให้

3. ในการคุ้มครองคนหางานจำเป็นต้องมีอย่างอื่นที่จะต้องประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยลักษณะของการประสานงานควรเป็นไปอย่างใกล้ชิด เช่น การประสานงานกับกรมตำรวจ กระทรวงการต่างประเทศ และหน่วยงานในส่วนภูมิภาค นอกจากนี้ยังควรประสานงานกับธนาคาร ซึ่งเป็นแหล่งเงินกู้ของคนหางาน โดยให้ธนาคารทำการตรวจสอบความถูกต้องกับกรมแรงงานก่อนการอนุมัติเงินกู้ให้แก่คนหางานอีกทางหนึ่งด้วย

4. มาตรการของรัฐในการช่วยเหลือคนหางานโดยการจัดตั้งกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานต่างประเทศ จากผลการศึกษานี้พบว่า เป็นมาตรการที่ดีแต่ยังไม่สามารถดำเนินการได้ตามวัตถุประสงค์ ตามข้อเท็จจริงแล้วกองทุนนี้มีการใช้จ่ายเงินอยู่เสมอ ที่ผ่านมาเป็นการใช้จ่ายในกรณีเกี่ยวกับการสงเคราะห์คนงานที่ประสบปัญหาในต่างประเทศ และจัดการให้คนหางานที่ถูกทอดทิ้งในต่างประเทศได้เดินทางกลับประเทศไทย ซึ่งโดยส่วนใหญ่จะใช้จ่ายในกรณีแรกมากกว่า ส่วนการใช้จ่ายในเรื่องเกี่ยวกับการคัดเลือกทดสอบฝีมือ และการฝึกอบรม คนหางานก่อนการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ ซึ่งกฎหมายกำหนดให้ใช้จ่ายเงินจากกองทุนได้นั้น นับตั้งแต่จัดตั้งกองทุนฯ ยังไม่เคยใช้จ่ายเงินเพื่อประโยชน์ในกิจการนี้เลย สำหรับสาเหตุที่ผู้จัดหางานและบุคคลทั่วไปไม่มีความเห็นว่างกองทุนฯ ที่จัดตั้งขึ้นไม่สามารถใช้จ่ายเงินหรือดำเนินการได้ตามวัตถุประสงค์อาจเนื่องมาจากคนทั่วไปไม่ได้รับทราบข่าวสารประกอบกับลักษณะของการใช้จ่ายเงินกองทุนเป็นการใช้จ่ายในต่างประเทศ และเมื่อคนหางานประสบปัญหา เจ้าหน้าที่ต้องพิจารณาแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น โดยให้นายจ้างหรือบริษัทจัดหางานที่จัดส่งคนงานนั้น รับผิดชอบในปัญหาที่เกิดขึ้นก่อน และหากปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นความผิดของคนหางานเอง กองทุนฯ ก็ไม่สามารถจ่ายเงิน

สงเคราะห์ให้ได้ จึงมีผลให้เงินกองทุนฯ ที่ใช้จ่ายไม่มีจำนวนไม่มากนัก (สุนทร วิชัยสาร, สัมภาษณ์)

จากข้อเท็จจริงดังกล่าว ผู้วิจัยมีความเห็นว่าการดำเนินการของกองทุนฯ ยังไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างเต็มที่ ควรมีการพิจารณาปรับปรุงระเบียบหรือข้อกำหนดในการนำเงินมาใช้จ่ายโดยเฉพาะในกิจการที่เกี่ยวกับการคัดเลือก ทดสอบฝีมือ และการฝึกอบรม คนทำงานก่อนไปทำงานต่างประเทศ ซึ่งเป็นเรื่องสำคัญที่กฎหมายเปิดช่องให้สามารถนำเงินกองทุนมาใช้จ่ายได้ การดำเนินการในเรื่องดังกล่าวนี้ เป็นวิธีการสำคัญในอันที่จะช่วยพัฒนาคุณภาพของแรงงานไทยให้ดีขึ้น และบรรเทาปัญหาต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในต่างประเทศได้ นอกจากนี้ผลประโยชน์อันเกิดจากเงินกองทุน ผู้วิจัยเห็นว่าควรจะต้องเปิดกว้างให้สามารถนำมาใช้จ่ายให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาการบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศและนำมาช่วยเหลือคนทำงานรวมทั้งครอบครัวที่ประสบปัญหาที่รัฐควรให้ความช่วยเหลือในบางเรื่อง โดยการพิจารณานำเงินผลประโยชน์ที่เกิดจากกองทุนมาใช้นี้ ควรให้เป็นอำนาจของคณะกรรมการบริหารกองทุนพิจารณาเป็นกรณี ๆ ไป ดังเช่นหน่วยงาน WFA ของฟิลิปปินส์ ที่ดำเนินการด้านสวัสดิการของคนงานที่ไปทำงานต่างประเทศ ซึ่งการให้ความช่วยเหลือของ WFA นี้บางกรณีได้ครอบคลุมถึงครอบครัวของคนงานนั้นด้วย

5. กรมแรงงานควรดำเนินการตามกฎหมายอย่างเข้มงวดแก่ผู้จัดหางานที่เรียกเก็บค่าบริการจากคนหางานมากเกินไปกว่าอัตราที่กฎหมายกำหนดเนื่องจากการศึกษานี้พบว่า รัฐยังไม่สามารถแก้ไขปัญหาเรื่องคนหางานเสียค่าบริการและค่าใช้จ่ายต่าง ๆ เป็นจำนวนมากได้ ผู้วิจัยเห็นว่าในการอบรมคนทำงานก่อนออกเดินทางไปทำงานต่างประเทศควรมีการสอบถามข้อมูลจากคนทำงานหากพบที่มีการเก็บค่าบริการเกิน ควรดำเนินการตามกฎหมายแก่ผู้จัดหางานทันที ไม่ควรปล่อยให้คนหางานประสบปัญหาและทราบเรื่องก็ต่อเมื่อคนงานนั้นมาร้องทุกข์ ซึ่งกรณีปัญหานี้ประเทศอินเดียมีการดำเนินการอย่างจริงจังและมีบทกำหนดโทษจำคุกหนักกว่ากฎหมายไทย

6. โดยที่การศึกษานี้เป็นการสำรวจความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้องในภาพรวม ผลการศึกษาที่พบสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการศึกษาในรายละเอียดเพิ่มเติม และเป็นประโยชน์สำหรับการศึกษาในเรื่องที่เกี่ยวข้องได้ จากการศึกษาผู้วิจัยเห็นว่าควรมีการศึกษาถึงสภาพข้อเท็จจริงอย่างละเอียดในเรื่องที่พบว่าเป็นปัญหาสำหรับการบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ เช่น เรื่องขั้นตอนการจัดส่งคนงานไปทำงานต่างประเทศ ซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่จะช่วยสนับสนุนส่งเสริม

การจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศรวมทั้งเป็นการป้องกันปัญหาและก็ให้ความคุ้มครอง
คนหางานได้ เรื่องค่าบริการที่เหมาะสม และเรื่อง "สาย" ซึ่งเป็นต้นตอสำคัญของปัญหาการ
หลอกลวงเอาเปรียบที่ยังมีอยู่