



บทที่ ๑

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันนี้มีคนงานซึ่งต้องการเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ และมีผู้ประกอบการจัดหางานเพื่อส่งคนงานไปทำงานต่างประเทศเป็นจำนวนมาก ซึ่งแม้ว่าปริมาณการจัดส่งคนไทยไปทำงานต่างประเทศที่เพิ่มมากขึ้น ทำให้ปริมาณเงินตราต่างประเทศที่ประเทศไทยได้รับมีเพิ่มมากขึ้นตามไปด้วย แต่ปัญหาต่าง ๆ เช่น การโฆษณาลวงลวงคนงานให้สมัครงาน คนงานเดินทางไปแล้วไม่ได้งานตามที่ตกลงกันไว้ หรือคนงานถูกทอดทิ้งในต่างประเทศต่าง ๆ เหล่านี้ เป็นปัญหาที่สำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพราะนอกจากรายได้ของประเทศที่ควรเพิ่มมากขึ้นกลับไม่เพิ่มมากเท่าที่ควร แล้วรัฐบาลยังต้องดูแลและรับผิดชอบภาระต่าง ๆ ที่คนงานเดินทางไปโดยบริษัทเอกชน หรือเดินทางไปโดยการติดต่อด้วยตนเอง แล้วไม่ได้งานทำ ถูกทอดทิ้ง "ลอยแพ" กลับประเทศไม่ได้ ซึ่งเป็นปัญหาทางสังคมและ เศรษฐกิจที่หลายฝ่ายกำลังให้ความสนใจ

การเดินทางไปทำงานในต่างประเทศมีนานแล้ว โดยในระยะแรกเป็นการเดินทางไปทำงานด้วยตนเองของแรงงานฝีมือ เช่น แพทย์และพยาบาล^๑ ประเทศที่ไปทำงานเป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว เช่น ประเทศในยุโรป อเมริกา เป็นต้น จำนวนผู้ไปทำงานที่แน่นอนไม่ได้มีการรวบรวมสถิติไว้เป็นหลักฐาน^๒ จนกระทั่ง ปี พ.ศ. ๒๕๑๖ จึงมีผู้ดำเนินการจัดหางานต่างประเทศในรูปของธุรกิจ โดยมีสำนักงานจัดหางานเอกชนขออนุญาตนายทะเบียนจัดหางานกลาง (คือ อธิบดีกรมแรงงาน) จัดส่งคนงานไทยไปทำงานในด้านบริหารต่าง ๆ ในสหราชอาณาจักร^๓

^๑ ศิริเทพ รุ่งชีวิต และสุชาย ปิยวัฒน์, "การขุดทองในทะเลทรายของแรงงานไทย", เอกสารประกอบ WORKSHOP SERIES ของ NIEO ครั้งที่ ๑๑ วันที่ ๒๗ เมษายน ๒๕๒๕

(กรุงเทพมหานคร : คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๒๕) หน้า ๔.

^๒ สำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ, การบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ (กรุงเทพฯ : สำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ กรมแรงงาน ม.ป.ป.), หน้า ๑.

^๓ เรื่องเดียวกัน.

การไปทำงานในประเทศตะวันออกกลาง เริ่มขึ้นตั้งแต่ก่อนปี พ.ศ. ๒๕๑๔ มาแล้ว^๑ ส่วนใหญ่เป็นการไปทำงานทำกันเอง โดยไม่ผ่านกรมแรงงาน ทั้งนี้เป็นผลจากการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจของโลกปลายปี พ.ศ. ๒๕๑๔^๒ คือมีการรวมตัวของกลุ่มผู้ผลิตน้ำมัน เพื่อส่งออกโลกหรือกลุ่มประเทศในตะวันออกกลาง (OPEC) ทำการขึ้นราคาน้ำมันดิบอย่างมากและรวดเร็ว ทำให้ประเทศต่าง ๆ รวมทั้งประเทศไทย ซึ่งต้องซื้อน้ำมันประสบกับภาวะราคาน้ำมันสูงขึ้น ราคายาได้เต็มไม้เต็มกำ ทำให้เกิดการว่างงาน การทำงานต่ำระดับ ซึ่งเป็นภาวะตกต่ำทางเศรษฐกิจที่สืบเนื่องมาจนถึงปัจจุบัน

สำหรับประเทศไทยนั้นยังต้องประสบกับภาวะการถอนทหารอเมริกันออกจากประเทศ ซึ่งเป็นการสูญเสียแหล่งส่งเสริมอาชีพและรายได้ของประชาชนในท้องถิ่นที่มีฐานทัพอเมริกันตั้งอยู่ จึงอาจเชื่อได้ว่า^๓ คนงานไทยที่ไปทำงานในตะวันออกกลางในระยะแรก ๆ นั้น ส่วนหนึ่งเป็นแรงงานที่เคยทำงานกับบริษัท เหมาก่อสร้างของสหรัฐอเมริกาหรือประเทศอื่นที่เคยเข้ามารับเหมาร้าง เชื้อนหรือสนามบินในประเทศไทย

ในขณะที่เดียวกันกลุ่มประเทศในตะวันออกกลาง ซึ่งร่ำรวยน้ำมันแต่ขาดแคลนทรัพยากรด้านอื่น ๆ เช่น กำลังคน และประสบการณ์ในการก่อสร้างและทรัพยากรอื่น ๆ ในการพัฒนาประเทศ ประกอบกับมีความเชื่อ และรังเกียจงานกรรมกร เช่น งานก่อสร้าง และงานขนขยชะว่าเป็นงานของทาส จึงจำเป็นต้องใช้เงินที่ได้จากการขายน้ำมันเพื่อปรับปรุงและพัฒนาสภาพของประเทศ เพื่อให้ทัดเทียมประเทศที่เจริญแล้ว โดยการจ้างชาวต่างประเทศเข้ามาดำเนินการ และระดมจ้างแรงงานประเภทต่าง ๆ ทั้งที่มีฝีมือและไร้ฝีมือเป็นจำนวนมาก ประมาณว่ามีลูกจ้างต่างชาติทำงาน

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

^๑ ศิริเทพ รุ่งชีริน และสุชาย ปิยภักดิ์, "การขาดทองในทะเลทรายของแรงงานไทย", หน้า ๕.

^๒ เรื่องเดียวกัน, หน้า ๒-๓.

^๓ สุกิตติ กระจำงเฝ้า, "ไปตะวันออกกลาง", จุลสารธนาคารกรุงเทพ จำกัด ฉบับที่ ๑/๒๕๒๕, (กรุงเทพมหานคร : ธนาคารกรุงเทพ, ๒๕๒๕) หน้า ๒๒-๓๐.

ในกลุ่มประเทศตะวันออกกลาง ๔.๓ ล้านคน ในปี พ.ศ. ๒๕๒๖^๑ และเป็นคนไทยไม่น้อยกว่า ๓๕๐,๐๐๐ คน^๒

สำหรับคนไทย^๓ ที่ไปทำงานทำในกลุ่มประเทศตะวันออกกลาง ในช่วงก่อนปี พ.ศ. ๒๕๑๔ เป็นการอพยพไปทำงานกันเอง โดยการติดต่อของบริษัทที่เป็นนายจ้างในตะวันออกกลาง ซึ่งส่วนใหญ่เป็นชาวอเมริกัน และยุโรป มีลักษณะการจ้างงานโดยตรงระหว่างผู้ว่าจ้างหรือนายจ้างกับลูกจ้าง ต่อมาในปี พ.ศ. ๒๕๑๔ จึงได้มีการอนุญาตจากกรมแรงงานให้พาลูกจ้างไทยไปทำงานในตะวันออกกลางได้เป็นครั้งแรก โดยอนุญาต เฉพาะประเทศบาห์เรน และซาอุดี-อาระเบีย ๒ ประเทศเท่านั้น

เดิมการควบคุมและการบริหารงานจัดส่งคนงานไทยไปทำงานในต่างประเทศเป็นงานในความรับผิดชอบของกองการจัดหางาน กรมแรงงาน ตามพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. ๒๕๑๑^๔ ต่อมาปริมาณงานของกองการจัดหางานในช่วงของการส่งคนงานไทยไปต่างประเทศมีเพิ่มขึ้นมาก กรมแรงงานจึงตั้งกองทะเบียนจัดหางานและการทำงานต่างประเทศขึ้น เป็นหน่วยงานระดับกองเป็นการภายใน ในปี พ.ศ. ๒๕๒๑ ซึ่งต่อมามีคณะรัฐมนตรีมีมติให้ตั้งเป็นหน่วยงานระดับกอง ใช้ชื่อว่า "สำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ" ในปี พ.ศ. ๒๕๒๕ (ดูรายละเอียดในภาคผนวก) ซึ่งนอกจากจะควบคุมและบริหารงานจัดส่งคนงานไปทำงานต่างประเทศแล้ว ยังดำเนินการจัดหางานและจัดส่งคนงานไทยไปให้นายจ้างด้วย

^๑ JAMES H. CARROL, MANPOWER AND INTERNATIONAL LABOUR MIGRATION IN THE MIDDLE EAST AND NORTH AFRICA, ed. James H. Carrol (NEW YORK : OXFORD UNIVERSITY PRESS, 1983), pp. 105-109.

^๒ กรมแรงงาน, การบริหารแรงงานในประเทศไทย ๒๕๒๖/๒๕๒๗, (กรุงเทพฯ : กรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย, ๒๕๒๗), หน้า ๗๐.

^๓ ศิริเทพ และสุชาย, "การขุดทองในทะเลทรายของแรงงานไทย", หน้า ๕.

^๔ สำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ, การบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ, หน้า ๓-๔.

จากสภาวการณ์ที่ซบเซาในด้านเศรษฐกิจและการลงทุนโดยทั่วไป และการที่นักธุรกิจขาดความเชื่อต่อรัฐบาลในด้านนโยบายการลงทุน^๑ นโยบายด้านภาษี ด้านสาธารณูปโภค และอำนาจการซื้อที่ตกต่ำ ตลอดมาจนถึงปี พ.ศ. ๒๕๒๔ ประกอบกับความคาดหวังในการลงทุนหรือการเสี่ยงเพื่อรายได้ที่ดีกว่าในประเทศตะวันออกกลาง จึงทำให้ธุรกิจการจัดหางานต่างประเทศเจริญเติบโตเต็มที่ ช่วยให้อาการณด้านเศรษฐกิจของประเทศดีขึ้น โดยในปี พ.ศ. ๒๕๒๗^๒ เงินที่คนไทยส่งกลับประเทศมีจำนวนประมาณ ๒๗,๐๐๐ ล้านบาท ซึ่งเป็นปริมาณที่มากกว่ามูลค่าการส่งออกสินค้าข้าว ซึ่งเคยเป็นสินค้าออกอันดับหนึ่งของประเทศ นับว่าช่วยให้รายได้ของประเทศในรูปของเงินตราต่างประเทศเพิ่มขึ้นอย่างมาก เมื่อเทียบกับรายได้จากการส่งสินค้าขาออกและค่าใช้จ่ายในการสั่งซื้อสินค้าขาเข้า

การเดินทางไปทำงานของคนงานที่ต้องการไปทำงานในประเทศตะวันออกกลางจำแนกได้เป็น ๕ ประเภทคือ

๑. คนงานที่เดินทางไปทำงานเองโดยการติดต่อโดยตรงกับนายจ้างในต่างประเทศหรือโดยการแนะนำของญาติหรือเพื่อน
๒. คนงานที่มีนายจ้างไทย ซึ่งรับเหมางานในประเทศตะวันออกกลาง เป็นผู้จัดส่ง โดยนายจ้างจะต้องขออนุญาตนำลูกจ้างไปทำงานกับกรมแรงงาน
๓. คนงานที่นายจ้างต่างประเทศ เดินทางมารับไปทำงานโดยตรง
๔. คนงานที่กรมแรงงานจัดส่งไปทำงานในประเทศตะวันออกกลาง โดยกรมแรงงานเป็นตัวกลางติดต่อระหว่างนายจ้างต่างประเทศและลูกจ้างคนไทย
๕. คนงานที่เดินทางไปทำงานโดยสำนักงานจัดหางานเอกชน เป็นผู้จัดส่ง

คนงานที่เดินทางไปทำงานเองนั้น ไม่อยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงานราชการโดยตรง ส่วนคนงานที่เดินทางโดยผ่านสำนักงานจัดหางานเอกชนนั้น ปรากฏว่ามีปัญหาการหลอกลวง ซึ่งอาจเกิดจากความไม่รู้เท่าไม่ถึงการณ์ของคนงานหรือปัญหา ซึ่งมีสาเหตุดังต่อไปนี้

^๑ สุภชัย มณีสีพูพลย์, "สถานการณ์แรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๔", สยามรัฐ ฉบับสรุปสภาวะเศรษฐกิจปี '๒๔, (๓๑ ธันวาคม ๒๕๒๔) : ๒๒.

^๒ "สินค้าออก อดอยากได้ต้องลงทุน", สยามรัฐสัปดาห์วิจารณ์ปีที่ ๓๑ ฉบับที่ ๒๔ (๓๐ ธันวาคม ๒๕๒๗) : ๗.

๑. การเรียกเก็บเงินค่าบริการในการจัดหางานแล้วไม่ส่งไปทำงานตามที่ตกลงกันไว้ หรือ เรียกและรับค่าบริการล่วงหน้า เป็น เวลานานก่อนจัดส่งคนงาน หรือได้งานแต่ไม่ได้รับค่าจ้าง และสวัสดิการตามที่ได้รับแจ้งไว้แต่แรก หรือถูกเลิกจ้างก่อนครบสัญญา

๒. นายจ้างชาวต่างประเทศ เลิกจ้างก่อนครบสัญญาหรือไม่ปฏิบัติตามคนงานตามที่ระบุไว้ในสัญญาจ้าง

๓. คนงานไม่เข้าใจ ไม่มีความรู้ถึงความแตกต่างของขนบธรรมเนียมประเพณี ภูมิ-ประเทศของประเทศที่ตนจะไปทำงาน ไม่มีความรู้เรื่องแหล่งงาน วิธีการสมัครงาน และวิธีการเตรียมตัวสมัครงานที่ถูกต้อง รวมทั้งไม่มีความรู้จริงเรื่องงานตามที่อ้างไว้ก่อนทำงาน

๔. ปัญหาของหน่วยราชการในการเผยแพร่ข่าวสารทางราชการ ระเบียบปฏิบัติ ข้อมูลเรื่องแหล่งสมัครงาน ตลอดจนการลงโทษตามกฎหมายแก่ผู้กระทำผิด

ปัญหาต่าง ๆ อาจสรุปได้เป็น ๒ ระยะคือ ปัญหาที่เกิดก่อนการเดินทางไปทำงาน และ ปัญหาที่เกิดในระหว่างที่คนงานไปทำงานในตะวันออกกลางแล้ว

ปัญหาที่เกิดก่อนการเดินทาง เป็นปัญหาเกี่ยวกับความพร้อมของคนงานที่จะแสวงหาข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับแหล่งงาน วิธีการสมัครงาน และการตัดสินใจยอมรับหรือเชื่อถือแหล่งงาน ส่วน ปัญหาในระหว่างที่คนงานไปทำงานแล้ว เป็นปัญหาเกี่ยวกับการปรับตัวของคนงาน กับสภาพภูมิ-ประเทศและภูมิอากาศ ตลอดจนการใช้ความสามารถในการทำงาน เป็นปัญหาของการทำงาน ซึ่งเป็นปัญหาเกี่ยวกับบุคคล

คนงานที่ประสบปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นก่อนการเดินทางไปทำงานในประเทศตะวันออก-กลางนั้น ส่วนใหญ่เป็นคนงานประเภทที่เดินทางไปกับสำนักงานจัดหางานเอกชน ซึ่งมีจำนวน ถึง ๓๔๗ แห่ง^๑ ซึ่งแม้ว่ารัฐบาลจะเห็นความสำคัญของปัญหา โดยบรรจุนงานจัดหางานต่างประเทศ เข้าไว้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๕ (พ.ศ. ๒๕๒๕-๒๕๒๙) และเพิ่มความ เข้มงวดในการควบคุมขั้นตอนต่าง ๆ ในการดำเนินการจัดหาและจัดส่งคนงาน ปรับกฎหมายและ เข้มบทลงโทษ ปรับโครงสร้างขององค์กรของหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้องกับงานนี้ เพื่อรองรับ

^๑ สำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ, รายชื่อผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ (กรกฎาคม ๒๕๒๔), (กรุงเทพฯ : กรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย, ๒๕๒๔) หน้า ๔๘.

กับปริมาณงาน อย่างไรก็ตามคนงานที่ไปทำงาน โดยผ่านการอนุมัติของกรมแรงงานในปี พ.ศ. ๒๕๒๖^๑ รวมทั้งสิ้น ๖๔,๔๔๒ คน เป็นการจัดส่งโดยบริษัทเอกชน ๖๖,๔๔๔ คน จัดส่งโดยนายจ้าง ๔๔๓ คน และโดยกรมแรงงานเพียง ๖๔๑ คน ทั้งนี้อาจเป็นด้วยเหตุที่นายจ้างไม่ได้ติดต่อขอคนงานจากกรมแรงงานโดยตรง หรือเพราะกรมแรงงานไม่อาจติดต่อหางานให้ลูกจ้างได้ทั้งหมด

อย่างไรก็ตาม ในปี พ.ศ. ๒๕๒๖^๒ คนงานที่ถูกหลอกลวงมีจำนวนไม่น้อยกว่า ๖,๑๒๐ คน ซึ่งเป็นสาเหตุของการฆ่าตัวตายไม่น้อยกว่า ๑๐๐ คน ทั้ง ๆ ที่รัฐบาลโดยกรมแรงงานได้เผยแพร่ข้อมูลและข่าวสารเกี่ยวกับการหลอกลวงคนงาน และแนวปฏิบัติเพื่อการหางานอย่างถูกวิธีและถูกกฎหมาย ทั้งในระดับท้องถิ่นและในระดับประเทศ ซึ่งเป็นการส่งเสริมสนับสนุนการจัดหางานต่างประเทศอยู่แล้ว แต่ส่วนใหญ่เป็นการดำเนินการหลังจากเกิดปัญหาขึ้น ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าควรจะมีการศึกษาเพื่อป้องกันปัญหาดังแต่ต้นเหตุ ซึ่งแม้ว่าปัญหาที่เกิดขึ้นก่อนการไปทำงานในตะวันออกกลางจะเป็นปัญหาที่ควรให้ความสนใจ แต่ก็ยังไม่เคยมีผู้ใดศึกษาเกี่ยวกับสาเหตุของการตัดสินใจไปทำงานในต่างประเทศมาก่อนว่า ในการหางานนั้น กระบวนการสื่อสารเพื่อการแสวงหาข่าวสารเกี่ยวกับงานในต่างประเทศของคนงานเป็นอย่างไร คนงานมีพฤติกรรมการแสวงหาข่าวสารอย่างไร บังคับส่วนบุคคลของคนงานมีความสัมพันธ์กับการแสวงหาข่าวสารหรือไม่ ซึ่งจะทำให้ทราบแนวทางในการใช้การสื่อสาร เพื่อช่วยให้คนงานหางานทำได้โดยถูกต้อง อันจะเป็นการลดปัญหาการหลอกลวงคนงานที่ต้องการไปทำงานในกลุ่มประเทศตะวันออกกลาง

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

๑. เพื่อทราบลักษณะแหล่งที่คนงานได้รับข่าวสาร เกี่ยวกับงานที่ต้องการทำ
๒. เพื่อทราบแบบแผนพฤติกรรมการแสวงหาข่าวสาร เกี่ยวกับงานของคนงาน
๓. เพื่อทราบความสัมพันธ์ระหว่างบังคับส่วนบุคคลกับวิธีการสื่อสาร เพื่อแสวงหาข่าวสารเกี่ยวกับงานของคนงาน
๔. เพื่อเปรียบเทียบปริมาณความถูกต้องของข่าวสาร เกี่ยวกับงานที่คนงานได้รับจากแหล่งข่าวสารต่าง ๆ กัน

^๑ สำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ. การบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ, หน้า ๒๐.

^๒ "สินค้าออก อยากรู้ได้ต้องลงทุน", หน้า ๔.

ปัญหาการวิจัย

๑. คนงานที่ไ้งานทำ ได้รับข่าวสารเกี่ยวกับงานครั้งแรกจากแหล่งใดบ้าง
๒. คนงานแสวงหาข่าวสารเกี่ยวกับงานจากแหล่งเดียวหรือหลายแหล่ง
๓. แบบแผนพฤติกรรมการสื่อสาร เรื่องการหางานทำของคนงานมีลักษณะ ขั้นตอน
อย่างไร
๔. ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับลักษณะการแสวงหาข่าวสารเกี่ยวกับงานหรือไม่
๕. คนงานได้รับข่าวสารจากแหล่งข่าวสารอย่างถูกต้องเพียงใด
๖. แหล่งข่าวสารใดที่ให้ข่าวสารได้ถูกต้องที่สุด

สมมติฐาน

๑. แหล่งข่าวสารแหล่งแรกที่เกี่ยวกับงานของคนงานส่วนใหญ่เป็นสื่อบุคคล
๒. การแสวงหาข่าวสารตั้งแต่การรับรู้ครั้งแรกจนถึงขั้นได้งานนั้น มีลักษณะผ่านแหล่ง
ข่าวสารหลายขั้นตอนมากกว่าที่จะผ่านแหล่งข่าวสารโดยตรง เพียงแหล่งเดียว
๓. คนงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันแสวงหาข่าวสารจากแหล่งต่าง ๆ ต่างกัน
๔. คนงานที่เคยแสวงหาข่าวสารจากแหล่งข่าวสารที่เป็นทางการมีความรู้เกี่ยวกับ
การทำงานต่างประเทศถูกต้องมากกว่าคนงานที่ไม่เคยแสวงหาข่าวสารจากแหล่งข่าวสารที่เป็น
ทางการ

ขอบเขตและข้อจำกัดของการวิจัย

การศึกษานี้จะศึกษาเฉพาะคนงานเพศชายที่ไ้งานแล้ว และกำลังจะเดินทางไปทำงานในประเทศตะวันออกกลาง ส่วนคนงานที่ยังไม่ได้งาน หรือถูกหลอกลวงให้เสียทรัพย์สิน เสียเวลา จะไม่รวมในการวิจัยครั้งนี้ เพราะเป็นการศึกษาที่ทำได้ยาก เนื่องจากไม่เคยมีผู้บันทึกหรือติดตามผล เหตุผลประการหนึ่งคือ เมื่อคนงานมาแจ้งร้องทุกข์ เรื่องการถูกหลอกลวงแล้ว คนงานมักจะไปสมัครงาน ณ ที่แห่งใหม่ต่อไป จนกว่าจะได้งาน เหตุผลอีกประการหนึ่ง เพราะว่าคนงานซึ่งถูกหลอกลวงมักจะไปขอสมัครงานกับบริษัท หรือนายหน้าจัดหางานที่ไม่ได้รับอนุญาตให้บริการจัดหางานได้ตามกฎหมาย ซึ่งอยู่นอกเหนือจากอำนาจหน้าที่และความสามารถของเจ้าหน้าที่ที่จะตามไปคุ้มครองคนงานได้ ข้อจำกัดของการวิจัยเรื่องนี้ จึงเป็นที่การมุ่งศึกษาลักษณะการแสวงหาข่าวสารที่ช่วยให้คนงานหางานได้สำเร็จเท่านั้น ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างจึงเป็นคนที่มารอรับ

การอบรมจากเจ้าหน้าที่กรมแรงงาน และอยู่ในระหว่างการเตรียมตัวรอเดินทางและมีที่อยู่แน่นอน
ในกรุงเทพมหานคร

คำนิยามศัพท์

๑. **คนงาน** : บุคคลซึ่งประสงค์จะทำงานโดยได้รับค่าจ้าง เป็นเงินหรือประโยชน์อย่างอื่น ในการศึกษาครั้งนี้จะหมายถึงบุคคลที่ได้งานแล้ว กำลังรออบรมจากกรมแรงงาน เพื่อเดินทางไปทำงานในกลุ่มประเทศตะวันออกกลาง คนงานเหล่านี้เป็นคนงานมีฝีมือ กึ่งฝีมือ และไร้ฝีมือ (กรรมกร) รวมกัน จำแนกออกเป็น ๒ ประเภท คือ คนงานซึ่งได้งานโดยการติดต่อผ่านกรมแรงงาน และคนงานซึ่งได้งานโดยการติดต่อผ่านบริษัทจัดหางาน เอกชน
๒. **การจัดหางาน** : การประกอบธุรกิจหางานให้คนงานหรือลูกจ้างแก่นายจ้าง ผู้ประกอบธุรกิจจัดหางานนี้ได้แก่ ผู้รับอนุญาตจัดหางาน เอกชน ซึ่งได้ขออนุญาตประกอบธุรกิจส่งคนหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ ให้แก่คนงานไทย
๓. **นายจ้าง** : ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้าง เข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้และหมายความรวมถึงผู้เป็นตัวแทนนายจ้างด้วยในการวิจัยครั้งนี้ นายจ้างคือผู้ว่าจ้างซึ่งอยู่ในต่างประเทศ (กลุ่มประเทศตะวันออกกลาง) หรือตัวแทนของนายจ้างซึ่งอยู่ต่างประเทศ และได้ทำการติดต่อกับผู้รับอนุญาตจัดหางาน เอกชนชาวไทย เพื่อหาคนงานไปทำงาน
๔. **เจ้าหน้าที่** : พนักงานเจ้าหน้าที่ ซึ่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย แต่งตั้งให้ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. ๒๕๒๕ ในการศึกษาครั้งนี้หมายถึง เจ้าหน้าที่ระดับ ๓ ขึ้นไป สังกัดสำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ กรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย

๔. สาย, ตัวแทน : ลูกจ้างหรือตัวแทนของผู้ได้รับอนุญาตจัดหางานเอกชน ซึ่งมีหน้าที่เกี่ยวกับการเสาะหาหรือรับสมัครคนงาน ซึ่งมีคุณสมบัติตรงตามที่นายจ้างต้องการ
๖. ปัจจัยส่วนบุคคล : สภาพของบุคคลที่ต้องการหางานประกอบด้วย
- สถานภาพทางสังคม ได้แก่ อายุ และระดับการศึกษา
 - สภาพทางเศรษฐกิจ ได้แก่ อาชีพและรายได้รวมต่อปี
 - เหตุจริงใจในการหางานในต่างประเทศ
๗. เหตุจริงใจในการหางาน : ความต้องการและมูลเหตุสำคัญที่ผลักดันให้คนงานหางานในต่างประเทศ
๘. การแสวงหา : วิธีการต่าง ๆ ที่คนงานติดต่อกับแหล่งข่าวสารเกี่ยวกับข่าวสาร งานในประเทศตะวันออกกลาง
๙. แหล่งข่าวสาร : ผู้ให้ข่าวสาร ซึ่งเป็นได้ทั้งบุคคล สื่อมวลชนหรือเอกสาร สิ่งพิมพ์ เพื่อเผยแพร่ข่าวสารเกี่ยวกับงานตลอดจนหน่วยราชการ สำนักจัดหางาน เอกชนแบ่งเป็นแหล่ง-ข่าวสารที่เป็นทางการ สื่อบุคคลและสื่อมวลชน
๑๐. แหล่งข่าวสารที่เป็นทางการ : ในการศึกษาครั้งนี้หมายถึง แหล่งข่าวสารทางราชการ และบริษัทจัดหางานเอกชนที่ได้รับอนุญาตจัดหางานตามกฎหมาย
๑๑. สื่อบุคคล : ในการศึกษาครั้งนี้หมายถึง การสื่อสารในลักษณะบุคคลต่อบุคคล คือแหล่งข่าวสารที่เป็นบุคคลที่คนงานรู้จักหรือที่คนงานได้รับสารเกี่ยวกับงานโดยตรงให้แก่ญาติ เพื่อน กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน สาย สมาชิกสภาผู้แทนจังหวัด
๑๒. สื่อมวลชน : แหล่งข่าวสารจากสื่อมวลชน ในการศึกษาครั้งนี้หมายถึง หนังสือพิมพ์ นิตยสาร วิทยุ และโทรทัศน์

๑๓. ประเทศตะวันออกกลาง : กลุ่มประเทศผู้ผลิตน้ำมันในแถบเอเชียตะวันออกกลาง ได้แก่ ประเทศซาอุดี อาระเบีย อิรัก อิหร่าน ลิเบีย เยเมน โอมาน จอร์แดน อียิปต์ กาตาร์ สหรัฐอาหรับ-เอมิเรต บาห์เรน ซีเรีย เลบานอน อิสราเอล คูเวต ในที่นี้จะหมายถึงประเทศซึ่งจ้างแรงงานไทยเป็นจำนวนมาก ซึ่งได้แก่ประเทศซาอุดี อาระเบีย ลิเบีย อิรัก และ คูเวต เท่านั้น

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

การศึกษาค้นคว้านี้ ทำให้ทราบแบบแผนพฤติกรรมการแสวงหาข่าวสารของคณงาน ซึ่งช่วยให้คณงานได้งานทำในต่างประเทศ และมีปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับการเลือกแหล่งข่าวสารต่าง ๆ ของคณงาน ซึ่งจะทำให้ทราบวิธีการสื่อสารที่ใช้ได้ผล สำหรับส่งเสริมการหางานทำในต่างประเทศของคณงานไทย ช่วยลดช่องว่างระหว่างรัฐบาลและคณงาน และป้องกันปัญหาการหลอกลวงคณงาน ซึ่งเกิดขึ้นเนื่องจากการใช้การสื่อสารในทางที่ผิด ทั้งโดยฝ่ายรัฐบาลและโดยบริษัทเอกชน

การศึกษาค้นคว้านี้ ช่วยให้ทราบถึงสื่อที่คณงานเลือกใช้มากที่สุด และแหล่งข่าวสารที่คณงานเชื่อถือมากที่สุดในการทำงาน ซึ่งช่วยในการวางแผนการเลือกใช้สื่อกับบุคคลกลุ่มต่าง ๆ ในการทำงาน การสื่อสารที่เกิดขึ้นในการทำงาน ซึ่งในแง่ของนิเทศศาสตร์พัฒนาการคือ ช่วยชี้ให้เห็นสื่อที่เหมาะสม ซึ่งจะนำมาพัฒนาการจัดหางานในต่างประเทศ

นอกจากนี้ยังช่วยให้ทราบความถูกต้องของข่าวสารที่คณงานมีอยู่ก่อนการทำงาน และความคิดเห็นเกี่ยวกับการติดต่อกับหน่วยงานราชการ ซึ่งจะ เป็นประโยชน์แก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดหางานในต่างประเทศให้เข้าใจบทบาท ภาพพจน์ และความถูกต้องของข่าวสารที่เผยแพร่ ออกสู่ประชาชน

ผลของการศึกษานี้จะ เป็นประโยชน์ต่อผู้ที่สนใจ เกี่ยวกับกระบวนการสื่อสารที่เกิดขึ้นใน การหางานของคณงาน และส่งเสริมประโยชน์ทางวิชาการของสาขา นิเทศศาสตร์พัฒนาการ ตลอดจน เป็นแนวทางในการศึกษางานวิจัย เรื่องอื่นที่คล้ายคลึงกันต่อไป