

กลไกบริษัทจัดหางาน วิธีการป้องกันและแนวทางแก้ไข¹

EMPLOYMENT AGENCIES' DECEIT: PREVENTIONS AND SOLUTIONS

กิตติพงษ์ เกียรติวัชรชัย

อาจารย์ประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

¹พรพรรณ แก้ววันทา และ ²วิวรรณ เก่งถนอมศักดิ์

^{1,2}นักวิจัยอิสระ

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาสาเหตุของปัญหาการหลอกลวงแรงงาน (2) ศึกษาพฤติกรรมหรือกลอุบายของการหลอกลวงแรงงาน (3) ศึกษากฎ ระเบียบทั้งเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติที่เป็นช่องว่างแห่งการนำไปสู่การหลอกลวง แรงงาน (4)เสนอแนะแนวทางการป้องกันและแก้ไขปัญหาการหลอกลวงแรงงาน โดยการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิง คุณภาพ(Qualitative research) วิจัยดำเนินการวิจัยใช้การเก็บรวบรวมข้อมูลจากการวิจัยเอกสาร (Documentary Research) ซึ่งเป็นการศึกษาค้นคว้าเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้องและ เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยภาคสนาม(Field Research) โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก(In-depth Interview) เพื่อเก็บข้อมูลจากเจ้าหน้าที่ภาครัฐ ฝ่ายกำกับนโยบาย และฝ่ายปฏิบัติงาน ตลอดจนบริษัทจัดหางานทั้ง ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค นอกจากนี้ยังใช้วิธีการสนทนากลุ่ม(Focus group discussion) กับผู้นำชุมชน ในเขตพื้นที่ภาคเหนือ

ผลการวิจัยได้พบว่า สาเหตุและปัจจัยที่ทำให้แรงงานถูกหลอกลวง พบว่า เกิดจากความต้องการส่วนบุคคล ค่านิยมในสังคม ตลอดจนปัจจัยอื่นๆที่ผลักดัน(Push-factors) ให้ย้ายถิ่นฐานภายในประเทศ และปัจจัย ดึงดูด(Pull-factors) จากภายนอกประเทศ ซึ่งมีผลให้คนงานเดินทางไปทำงานต่างประเทศมากขึ้น โดย บริษัทจัดหางาน สายหรือนายหน้าเถื่อน มักใช้เป็นเหตุผลในการหลอกลวงแรงงาน รวมถึงปัจจัยทางด้านกฎหมายไทยยังมีช่องว่างและอุปสรรคบางประการทำให้จัดการกับบรรดาบริษัทจัดหางานสายหรือ นายหน้าเถื่อนได้ยาก

นอกจากนี้สาเหตุประการหนึ่งที่ทำให้แรงงานถูกหลอกลวงคือ ปัญหาด้านนโยบายและข้อ กฎหมายของภาครัฐ โดยเฉพาะพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนงาน พ.ศ. 2528 ที่ใช้บังคับอยู่ใน ปัจจุบันยังมีปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการควบคุมบริษัทจัดหางาน เพราะไม่สามารถให้ความคุ้มครอง คนงานที่ไปทำงานต่างประเทศได้อย่างชัดเจน และเป็นธรรม จึงทำให้คนงานถูกเรียกเก็บค่าบริการ และค่าใช้จ่ายเกินกว่าที่อัตรากฎหมายกำหนด

ส่วนวิธีการหลอกลวงแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศมีอยู่ด้วยกัน 3 รูปแบบ ได้แก่ การดำเนินการโดยบริษัทจัดหางานซึ่งจดทะเบียนถูกต้องแต่ใช้วิธีการฉ้อฉล ปิดบังข้อเท็จจริง บางส่วนหรือทั้งหมด โดยใช้สายหรือนายหน้าเป็นเครื่องมือ การดำเนินการโดยปัจเจกชนอาจจะเป็น บุคคลคนเดียวหรือหลายคนร่วมกันหลอกลวงหรือจัดหางานโดยไม่ได้รับอนุญาต และรูปแบบการ ฉ้อโกงหลอกลวงโดยอ้างตนเองเป็นบริษัทจัดหางานที่ถูกต้องตามกฎหมาย ให้คนงานหรือแรงงาน หลงเชื่อจนตกเป็นเหยื่อในที่สุด

สำหรับมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหามาตรการป้องกันและแก้ไขได้ในเชิงนโยบายได้แก่ การออก กฎหมายกำหนดโทษผู้กระทำความผิดทั้งทางแพ่งและทางอาญาสูงขึ้น การเปิดโอกาสทางกฎหมายเพื่อให้สาย หรือนายหน้าเถื่อนเข้ามาสู่ระบบให้มากขึ้น การออกใบอนุญาตโดยลักษณะเป็นองค์กรวิชาชีพ การกำหนดนโยบายในเชิงรุกในทุกพื้นที่ การประชาสัมพันธ์ให้ข้อมูลข่าวสารแก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานและ ประชาชนอย่างต่อเนื่อง ส่วนการป้องกันและแก้ไขปัญหามาตรการเชิงปฏิบัติ เจ้าหน้าที่ที่อยู่ในแต่ละท้องถิ่นควรสอดส่องดูแล ชาวบ้านในพื้นที่ให้ทั่วถึง การให้ความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐ การประชาสัมพันธ์ข่าวสารภายใน หมู่บ้านอย่างต่อเนื่อง

คำสำคัญ : กลไก บริษัทจัดหางาน วิธีการป้องกัน แนวทางแก้ไข

¹ ผลงานวิจัยเรื่องนี้ได้รับทุนอุดหนุนจากสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

ABSTRACT

The study aims to (1) investigate and seek the real cause to deceive labors (2) examine deceitful treatment suffered by labors to strive for viable solutions (3) explore the loopholes of rules and regulations on policies and practices attributable to deceitful treatment (4) seek the way for preventive actions and problem solving. This is a qualitative research. Data collection is on the basis of documentary and field research. In-depth interview thus has been conducted with central and regional employment agencies and public officials in both policy monitoring and operations sections. Further, focus group discussion with communities' leaders in northern region of Thailand has also made. The scope of this study is limited to the risk area where local labors prefer to work overseas. Three patterns of deceitful treatment are revealed by this research. First, legally-registered employment agencies conduct the fraudulent acts or disclose the matters of fact either partially or entirely. Second, an individual conducts the fraudulent acts individually or collectively or engage recruitment activities without permission. Lastly, employment agencies falsely claim their registered status for deceiving labors or job seekers.

It is also found that, to deceive labors, illegal employment agencies or brokers tend to take advantage from following factors: personal needs, social values, push factor that triggers domestic migration and external pull factor that attracts labors to work overseas. Also, Thai laws' loopholes and certain obstacles have rendered to the difficulty in handling these illegal employment agencies or brokers effectively.

Moreover, policy and legal issues are also other cause, especially Employment Service and Job Seekers Protection Act B.E.2528 (1985). The application of this Act still encounters problems in effectively controlling employment agencies because it fails to provide precise and fair protection for job seekers working abroad. As a result, they are overcharged for service fees and ambiguous expenses. Additionally, this Act also has no requirement or restriction on employment agencies not to charge job seekers before they actually get their job, on obligations and liabilities between employment agencies and job seekers to prevent the provision of unfair contract for job seekers or avoidance of contract. Legal prosecutions against employment agencies or brokers are tardy or difficult.

With respect to preventive measures or solutions on policy basis, they include enforcement of harsher criminal and civil offences, provision of opportunity to legalize unregistered brokers, issuance of Certificate of Professional Body, specification of active policies in all areas, constant provision of latest news, updates and public relation for responsible officials and individuals, establishment of Public Organization to specifically oversee employment activities and job seekers and enhancement of legal prosecution effectiveness.

For action-based preventions or solutions, local officials should monitor villagers broadly and closely, cooperate with government agencies and constantly provide latest news, updates or public relation across the villages.

Keywords: Deceit, Employment Agencies, Preventions, Solutions

1. ความเป็นมาและสภาพปัญหา

นโยบายการส่งเสริมให้ประชาชนมีงานทำถือเป็นภารกิจสำคัญของรัฐบาลเกือบทุกยุคทุกสมัย เพราะการที่ประชากรในแต่ละประเทศมีงานทำก็แสดงถึงความมั่นคงและความเจริญทางเศรษฐกิจ ปัจจุบันรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2550 มาตรา 84 กำหนดไว้ว่า “รัฐต้องดำเนินการตามแนวนโยบายด้านเศรษฐกิจ ดังต่อไปนี้... (7) ส่งเสริมให้ประชากรวัยทำงานมีงานทำ...” ด้วยเหตุนี้รัฐจึงมีความจำเป็นที่จะต้องกระจายโอกาสให้ประชาชนมีงานทำในทุก ๆ พื้นที่ทั่วประเทศ นอกจากนี้รัฐยังต้องส่งเสริมให้แรงงานมีงานทำทั้งในประเทศและต่างประเทศอีกด้วย ทั้งนี้การส่งออกแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ ถือว่าเป็นการสร้างงานให้แก่ประชาชนแล้วยังช่วยพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศชาติให้มีความเจริญยิ่งขึ้น เนื่องจากหากพิจารณาข้อมูลเกี่ยวกับประมาณการรายได้ที่แรงงานไทยในต่างประเทศส่งเงินกลับประเทศผ่านธนาคารแห่งประเทศไทย พบว่าในแต่ละปีมีเม็ดเงินเข้าประเทศเป็นจำนวนมหาศาล ซึ่งในปี พ.ศ.2551 แรงงานสามารถสร้างเม็ดเงินเข้าประเทศไว้สูงถึง 63,111 ล้านบาท และในปี พ.ศ. 2552 จะลดลงแต่ก็ยังคิดเป็นจำนวนเม็ดเงินสูงถึง 56,067 ล้านบาท (สำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ กรมการจัดหางาน, 2553) ทั้งนี้หากพิจารณาจำนวนแรงงานที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ ในปี 2552 พบว่ามีจำนวนสูงถึง 93,687 คน ซึ่งประเทศที่แรงงานไทยเดินทางไปมากที่สุดเป็นอันดับหนึ่ง คือ ประเทศไต้หวัน มีจำนวน 26,638 คน โดยแรงงานที่เดินทางไปส่วนใหญ่เป็นแรงงานที่มีภูมิลำเนาอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ คิดเป็นจำนวน 18,581 คน (กรมการจัดหางาน, 2552)

แต่อย่างไรก็ตามที่ผ่านมาประเทศไทยกลับมีข่าวเกี่ยวกับการหลอกลวงแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศเป็นจำนวนมาก ซึ่งการเดินทางไปทำงานต่างประเทศของแรงงานเหล่านี้มีทั้งการเดินทางไปโดยถูกต้องตามกฎหมายและผิดกฎหมาย โดยเฉพาะมีแรงงานไทยบางส่วนที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศโดยใช้วิธีติดต่อบริษัทนายหน้าจัดหางานอันเป็นธุรกิจของบุคคลบางกลุ่ม ซึ่งไม่ได้รับการรับรองอย่างถูกกฎหมาย จึงทำให้เกิดปัญหาต่างๆตามมา เช่น ปัญหาค่าใช้จ่ายและค่าบริการที่สูงเกินจริง ปัญหาการละเมิดสิทธิแรงงาน ปัญหาการละเมิดสัญญาจ้าง เป็นต้น จากสถิติอย่างไม่เป็นทางการ

ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ณ วันที่ 15 มิถุนายน 2552 จังหวัดอุดรธานี มีบริษัทจัดหางานเถื่อนหลอกลวงคนงานไปทำงานในต่างประเทศจำนวนมากที่สุดในประเทศไทย ตามด้วยจังหวัดขอนแก่น จังหวัดบุรีรัมย์ และจังหวัดนครราชสีมาตามลำดับ โดยมูลค่าความเสียหายต่อปีประมาณ 1,000 ล้านบาท ซึ่งในที่สุดแล้ว พบว่ามีแรงงานไทยจำนวนมากที่ถูกหลอกให้ไปทำงานต่างประเทศและถูกหลอกลวง

จากที่กล่าวมาข้างต้นมีแรงงานจำนวนไม่น้อยที่ถูกหลอกลวงหรือถูกหลอกลวงโดยสายหรือนายหน้าเถื่อนที่มักอ้างเป็นบริษัทจัดหางาน ก่อให้เกิดปัญหาและผลกระทบไปยังบุคคลและหน่วยงานหลายๆ ฝ่าย ได้แก่ ผู้ค้าแรงงาน บริษัทจัดหางานแห่งอื่นๆ ที่ดำเนินการถูกต้องตามกฎหมาย ที่สำคัญยังส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์ของประเทศชาติ จากผลกระทบของปัญหาดังกล่าวทำให้ภาครัฐได้มีการกำหนดมาตรการต่างๆ เพื่อการควบคุมบริษัทจัดหางานให้ดำเนินการถูกต้องตามกฎหมาย รวมถึงมาตรการปราบปรามสายหรือนายหน้าเถื่อน บริษัทจัดหางานเถื่อน รวมถึงบริษัทที่จัดตั้งขึ้นถูกกฎหมายแต่รู้เห็นและเกี่ยวข้องกับขบวนการหลอกลวงแรงงานอยู่มากมาย แต่ก็ยังพบว่ามีแรงงานอีกจำนวนมากที่ยังถูกหลอกลวงอย่างต่อเนื่องและไม่มีทีท่าว่าจะหมดไปจากสังคมไทย ดังนั้นจากสภาพปัญหาข้างต้น จึงเป็นที่มาถึงโจทย์ในการวิจัย เพื่อแสวงหาแนวทางการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นทั้งในแง่กฎระเบียบทั้งเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติของภาครัฐ เพื่อป้องกันมิให้เกิดปัญหาซ้ำซากในอนาคตเป็นประการสำคัญ

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ 4 ประการ คือ

- 2.1 เพื่อศึกษาสาเหตุของปัญหาการหลอกลวงแรงงาน
- 2.2 เพื่อศึกษาพฤติกรรมหรือกลอุบายของการหลอกลวงแรงงาน
- 2.3 เพื่อศึกษากฎ ระเบียบทั้งเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติที่เป็นช่องว่างแห่งการนำไปสู่การหลอกลวงแรงงาน
- 2.4 เพื่อเสนอแนะแนวทางป้องกันและแก้ไขปัญหาการหลอกลวงแรงงาน

3. ขอบเขตการวิจัย

3.1 ขอบเขตเชิงพื้นที่ คณะผู้วิจัยเลือกพื้นที่กลุ่มเสี่ยงและพื้นที่ที่เคยประสบปัญหาการหลอกลวงแรงงานของประเทศเป็นพื้นที่ศึกษา ได้แก่ จังหวัดอุดรธานี จังหวัดนครราชสีมา จังหวัดอุบลราชธานี จังหวัดลำปาง และกรุงเทพมหานคร โดยคำนึงถึงสภาพปัญหาและแนวทางการแก้ไขปัญหาในเชิงรุก ซึ่งจะเกิดขึ้นระหว่างกระบวนการวิจัยแบบมีส่วนร่วมนำไปสู่ข้อเสนอแนะงานวิจัย

3.2 ขอบเขตเชิงเนื้อหา มีดังนี้

- 1) กำหนดขอบเขตการศึกษากระบวนการจัดส่งแรงงานไปประเทศไต้หวันเท่านั้น เนื่องจากเป็นประเทศที่มีแรงงานไทยนิยมไปมากที่สุดตามสถิตินับแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน อีกทั้งมีแรงงานจำนวนไม่น้อยที่เคยประสบปัญหาการหลอกลวงจากบริษัทจัดหางาน
- 2) ศึกษานโยบายการคุ้มครองแรงงานของรัฐบาลของกระทรวงแรงงานเพื่อแสวงหาแนวทางที่สามารถป้องกันการถูกหลอกลวงในอนาคต
- 3) ศึกษาบทความ ทฤษฎีแนวคิด ผลการวิจัย วิทยานิพนธ์ ข้อกฎหมายรวมทั้งเอกสารข้อมูลจากเว็บไซต์ ซึ่งคัดเลือกโดยพิจารณาจากหัวข้อที่เกี่ยวข้องกับสาเหตุ วิธีการหลอกลวง ผลกระทบของปัญหา และแนวทางแก้ไข นับแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน

4. แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้วิจัยได้ค้นคว้าเอกสาร และบททวนวรรณกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยได้รวบรวมแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง อันประกอบไปด้วยแนวคิดดังต่อไปนี้

4.1 แนวคิดเกี่ยวกับการย้ายถิ่น

4.1.1 ทฤษฎีผลักดันและดึงดูด (Push-pull theory) เป็นทฤษฎีที่พยายามที่จะอธิบายถึงปัจจัยต่างๆที่ทำให้คนย้ายถิ่นออกไปโดยจำแนกปัจจัยออกเป็น 2 พวก คือ (ชัยวัฒน์ ปัญจพงษ์ และคณะ 2521)

1) ปัจจัยที่ผลักดันให้คนย้ายออก (Push-factors) ได้แก่ ขาดปัจจัยทางธรรมชาติ การไม่มีงานทำ เกิดจากภัยธรรมชาติ เพื่อหนีภัยชุมชน

2) ปัจจัยที่ดึงดูดให้คนย้ายเข้า (Pull-factors) ได้แก่ โอกาสได้งานทำสูง โอกาสได้สร้างความมั่งคั่งให้กับตัวเอง

และครอบครัวสูง มีโอกาสในการศึกษาอบรมได้สูงขึ้น การย้ายตามระหว่างสามี-ภรรยา หรือ บิดามารดา-บุตร

นอกจากนี้ สุณี ฉัตราคม(อ้างใน วิไลพร มะลิทอง 2549) ยังได้กล่าวถึงปัจจัยผลักดันจากประเทศที่แรงงานเคลื่อนย้ายออก ปัจจัยดึงดูดในประเทศที่แรงงานเคลื่อนย้ายเข้า เพิ่มเติมจากข้างต้น ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1) ปัจจัยผลักดันจากประเทศที่แรงงานเคลื่อนย้ายออก ได้แก่ อัตราการว่างงาน ระดับค่าจ้างที่ต่ำกว่าเมื่อเทียบกับต่างประเทศ การขาดสิ่งจูงใจสำหรับความก้าวหน้าในอาชีพ นโยบายกำลังคนที่ไม่เหมาะสม ปัจจัยทางสังคมและการเมือง แรงงานบางส่วนอาจต้องการเคลื่อนย้ายอพยพไปต่างประเทศ เป็นเพราะไม่พอใจในสภาพสังคมและการเมืองที่เป็นอยู่อันเนื่องมาจากความวุ่นวายและความแตกต่างของกลุ่มการเมืองในประเทศ

2) ปัจจัยดึงดูดในประเทศที่แรงงานเคลื่อนย้ายเข้า ได้แก่ ระดับค่าจ้างและเงินเดือนที่สูงกว่า โอกาสสำหรับความก้าวหน้าในอาชีพ

4.1.2 ทฤษฎีว่าด้วยการย้ายถิ่นของ Everett S.Lee (Theory Migration)

เอฟเวอร์เรต ลี(อ้างใน สันหัต เสริมศรี, 2539, 53-55) เป็นผู้เสนอว่าด้วยการย้ายถิ่น (Theory of migration) โดยกล่าวว่า การเข้าใจเรื่องการย้ายถิ่นที่เกิดขึ้นในภูมิภาคต่างๆ จะชัดเจนจำเป็นต้องพิจารณาองค์ประกอบสำคัญ 4 องค์ประกอบซึ่งได้แก่

1) ปัจจัยหรือเงื่อนไขพื้นฐานต้นทาง การย้ายถิ่นเกิดขึ้นบนพื้นฐานต้นทางหมายถึง การที่บุคคลย้ายออกหรือยอมจากที่พำนักอาศัยประจำเนื่องจากอิทธิพลหรือปัจจัยที่มีอยู่ในพื้นที่ต้นทางมีส่วนกำหนดมีปัจจัยสำคัญ 3 ปัจจัยเช่นกัน คือ ประกอบด้วยปัจจัยต่อต้านหรือดึงดูดและปัจจัยที่เป็นกลาง ปัจจัยที่ดึงดูดในพื้นที่ปลายทางสำหรับในพื้นที่ต้นทางประกอบด้วยปัจจัยดึงดูดหรือปัจจัยผลักดันให้บุคคลตัดสินใจที่จะย้ายถิ่น ตัวอย่างปัจจัยดึงดูดเช่น ความชอบในที่อาศัย การมีครอบครัวที่ดี ความสะดวกสบายในการทำมาหากิน การมีที่ดิน การมีบ้านที่อยู่อาศัย การทำไร่ทำนาได้ผลดี สภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมที่ดี มีความยุติธรรม มีรายได้ดีและมีสิ่งบริการทางสังคมดี ในขณะที่เดียวกันพื้นที่ต้นทางก็มีปัจจัยผลักดันเช่น ความล้มเหลวในการทำมาหากิน การมีครอบครัวแตกสลาย การหย่าร้าง ใจร้ายชุกชุม การขาดความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ผู้ปกครองไม่มีความ

ยุติธรรม ไม่มีที่ทำกิน ไม่มีบ้านอาศัยและสภาพแวดล้อมเสื่อมโทรม ตลอดจนขาดการบริการต่างๆ ปัจจัยเหล่านี้ถือได้ว่าเป็นสิ่งผลักดันให้เกิดการย้ายถิ่น สำหรับปัจจัยที่เป็นกลางก็อาจเป็นปัจจัยที่กล่าวมาทั้งหมดได้แต่ในช่วงเวลาหนึ่งหรือต่อบุคคลหนึ่งอาจไม่เป็นทั้งดึงดูดหรือผลักดัน

2) ปัจจัยหรือเงื่อนไขในพื้นที่ปลายทาง ณ จุดของพื้นที่ปลายทางก็มีปัจจัยสำคัญ 3 ปัจจัยเช่นกัน คือ ประกอบด้วยปัจจัยต่อต้านหรือดึงดูด และปัจจัยที่เป็นกลาง ปัจจัยที่ดึงดูดในพื้นที่ปลายทาง เช่น ค่าแรงสูง โอกาสมีงานทำมาก มีสถานศึกษาดี มีสถานบริการหลากหลาย และมีจำนวนมาก มีสีสันของอาคารบ้านเรือนงดงาม สามารถหาที่พักอาศัยได้ หรือมีความยุติธรรมและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน เป็นต้น สำหรับปัจจัยต่อต้านหรือผลักดัน ก็อาจรวมลักษณะ เช่น ความยากจน มีโจรผู้ร้ายมาก คนในสังคมไม่มีน้ำใจ สภาวะแวดล้อมเสื่อม อากาศร้อน รถติด ที่ดินและบ้านมีราคาแพงเกินกว่าจะหามาเป็นเจ้าของ ผู้ย้ายถิ่นจะพิจารณาปัจจัยต่างๆ ในพื้นที่ปลายทางประกอบการตัดสินใจที่จะดำเนินการย้ายถิ่น อย่างไรก็ตามการตัดสินใจย้ายถิ่นก็ยังสมบูรณ์ บุคคลจะพิจารณาปัจจัยสำคัญอื่นด้วย เช่น อุปสรรคต่อการย้ายถิ่นมีอะไรบ้าง อุปสรรคเหล่านั้นมีมากหรือน้อยอย่างไร

3) ปัจจัยหรืออุปสรรคที่อยู่ระหว่างพื้นที่ต้นทางและพื้นที่ปลายทาง การย้ายถิ่นจะเกิดขึ้นเมื่ออุปสรรคระหว่างพื้นที่ต้นทางกับพื้นที่ปลายทางมีมากหรือน้อยอุปสรรครวมตั้งแต่กระบวนการของการเดินทาง เช่น ค่าใช้จ่ายระยะเวลา ขั้นตอนต่างๆ ที่จะต้องผ่านจากพื้นที่ต้นทางไปสู่พื้นที่ปลายทาง ถ้าอุปสรรคไม่หนักหนาหรือน้อยก็ช่วยในการตัดสินใจได้ง่าย เช่น ค่าเดินทางถูกไม่ต้องเดินทางเป็นวัน เป็นสัปดาห์ หรือเป็นปี และไม่ต้องผ่านขั้นตอนกฎหมายมากมาย แต่ถ้าปัจจัยดังกล่าวมีมาก เช่น จะต้องขออนุญาตจากราชการก่อน มีค่าใช้จ่ายสูงหรือมีการห้ามเดินทางเข้าออก ปัจจัยเหล่านี้จะเป็นอุปสรรคต่อการย้ายถิ่นด้วยเช่นกัน

ความสำคัญของการย้ายถิ่นยังขึ้นอยู่กับตัวบุคคลผู้ประสงค์ต้องการย้ายถิ่นเป็นสำคัญเช่นกัน การตัดสินใจย้ายถิ่นขึ้นกับความต้องการของบุคคลที่จะย้ายถิ่นเองเป็นผู้กำหนด

4) ปัจจัยด้านบุคคล บุคคลผู้ย้ายถิ่นมีลักษณะอย่างไรจะเป็นเงื่อนไขสำคัญหนึ่งในการตัดสินใจย้ายถิ่นและการดำเนินการย้ายถิ่น ลักษณะบุคคลจะเป็นผู้กำหนดคุณค่าของปัจจัยต่างๆ เปรียบเทียบระหว่างพื้นที่ปลายทางและพื้นที่ต้นทาง ความแตกต่างของบุคคลไม่ว่าจะเป็นอายุ เพศ การศึกษา อาชีพ และแม้แต่ประสบการณ์ชีวิตก็จะเป็นสิ่งที่จะบอกถึงปัจจัยต่างๆ ว่ามีคุณค่าหรือไม่มีคุณค่าต่อผู้ย้ายถิ่น

4.2 แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจมีทฤษฎีที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

4.2.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's hierarchy of needs theory) เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์มาสโลว์มองว่ามนุษย์มีพฤติกรรมที่เกิดจากความจำเป็นมีลักษณะเป็นลำดับขั้น จากระดับต่ำสุดไปยังระดับสูงสุด ทั้งนี้ได้แบ่งความต้องการออกเป็น 5 ลำดับขั้น

1) ความต้องการทางร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์เพื่อความอยู่รอด เช่น อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค อากาศ น้ำดื่ม การพักผ่อนนอนหลับ

2) ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง (Security or safety needs) เช่น ความต้องการความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความต้องการความมั่นคงในชีวิต และหน้าที่การงาน

3) ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ หรือความต้องการทางสังคม (Social needs) เช่น ความต้องการได้รับความชื่นชมจากผู้อื่น

4) ความต้องการการยกย่อง (Esteem needs) เช่น ความต้องการได้รับความเคารพนับถือ

5) ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization) เช่น ความต้องการที่จะทำทุกสิ่งทุกอย่างได้สำเร็จ ความต้องการทำทุกอย่างเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง เป็นต้น

ดังนั้นความต้องการของแรงงานไปต่างประเทศจึงมีความเกี่ยวข้องกับความต้องการทั้ง 5 ขั้นดังที่ได้กล่าวมา ทั้งนี้ผู้ใช้แรงงานแต่ละคนมีแรงจูงใจและมีความคาดหวังแตกต่างกัน เช่น บางคนมีความต้องการชีวิตที่มั่นคง บางคนต้องการการยอมรับนับถือจากเพื่อน บางคนมีความต้องการความสำเร็จในชีวิต เป็นต้น

4.2.2 ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer

เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ แต่ไม่คำนึงถึงขั้นความต้องการว่า ความต้องการใดเกิดขึ้นก่อนหรือหลัง และความต้องการหลายๆ อย่างอาจเกิดขึ้นพร้อมกันได้ ความต้องการตามทฤษฎี ERG จะมีน้อยกว่าความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ โดยแบ่งออกเป็น 3 ประการ ดังนี้

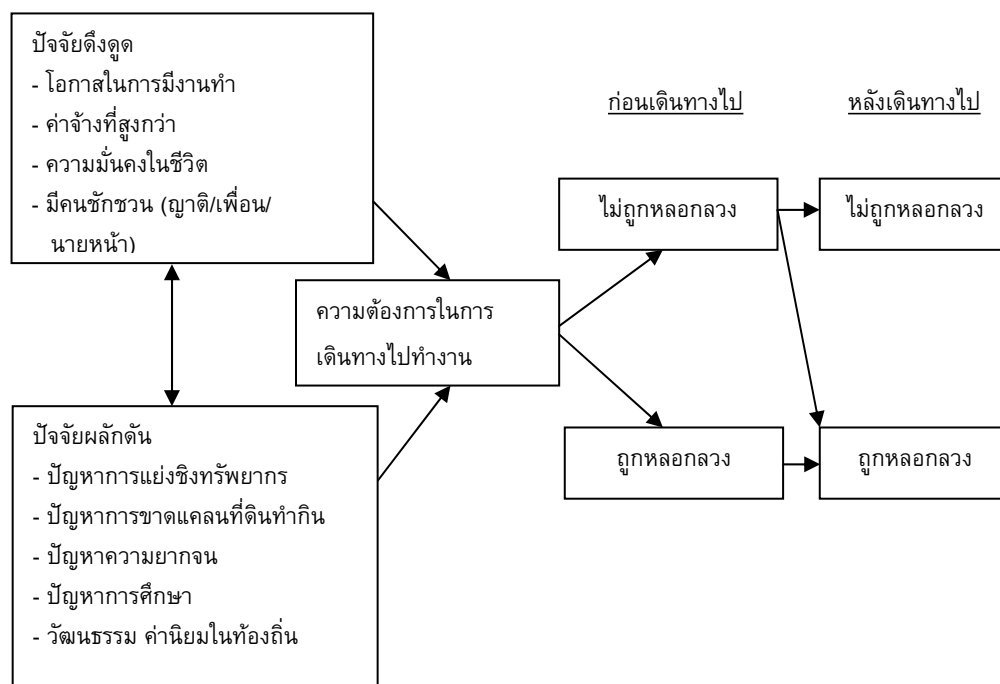
1. ความต้องการเพื่อความอยู่รอด (Existence needs (E) เป็นความต้องการพื้นฐานของร่างกายเพื่อให้มนุษย์ดำรงชีวิตอยู่ได้ เช่น ความต้องการอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค เป็นต้น เป็นความต้องการในระดับต่ำสุดและมีลักษณะเป็นรูปธรรมสูงสุด ประกอบด้วยความต้องการทางร่างกายบวกด้วยความต้องการความปลอดภัย และความมั่นคงตามทฤษฎีของมาสโลว์ เช่นเดียวกันคนหางานก็ต้องการการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีสวัสดิการที่ดี มีเงินโบนัส ต้องการความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยจากการทำงาน ได้รับความยุติธรรม มีการทำสัญญาว่าจ้างการทำงานที่เป็นธรรม เป็นต้น

2. ความต้องการมีสัมพันธภาพ (Relatedness needs (R) เป็นความต้องการที่จะให้และได้รับไม่ตรีจิตจากบุคคลที่แวดล้อม เป็นความต้องการที่มีลักษณะเป็นรูปธรรมน้อยลง ประกอบด้วยความต้องการความผูกพัน หรือการยอมรับ (ความต้องการทางสังคม) ตามทฤษฎีของมาสโลว์

3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth needs (G) เป็นความต้องการในระดับสูงสุดของบุคคลซึ่งมีความเป็นรูปธรรมต่ำสุดประกอบด้วย ความต้องการการยกย่องบวกด้วยความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิตตามทฤษฎีของมาสโลว์ เช่น คนทำงานก็ต้องการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือมอบหมายให้รับผิดชอบต่องานกว้างขึ้น โดยมีหน้าที่การงานสูงขึ้นอันเป็นโอกาสที่พนักงานจะก้าวไปสู่ความสำเร็จ

ทั้งนี้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้นำแนวคิดเกี่ยวกับการย้ายถิ่น ตามทฤษฎีผลักดันและดึงดูด (Push-pull theory) ประกอบกับแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ มาสร้างกรอบแนวคิดในการศึกษาดังต่อไปนี้

5. กรอบแนวคิดในการศึกษา ซึ่งการศึกษาครั้งนี้มีกรอบแนวคิดดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดกลไกของบริษัทจัดหางาน

6. วิธีการศึกษา

การศึกษานี้ ใช้วิธีการวิจัยหลักอยู่ 2 วิธีการ ได้แก่ การศึกษาวิจัยเชิงเอกสาร(Documentary research) โดยศึกษาจากบทความ ทฤษฎีแนวคิด ผลการวิจัย วิทยานิพนธ์ รวมทั้งเอกสารจากเว็บไซต์ ซึ่งคัดเลือกโดยพิจารณาจากหัวข้อที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่จะศึกษา และ การศึกษาวิจัยภาคสนาม (Field work research) ผู้วิจัย เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) และการสนทนากลุ่ม (Focus group discussion) กล่าวคือ

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษาแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive sampling) โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างที่เกี่ยวข้องกับบริษัทจัดหางาน แรงงานที่เคยประสบปัญหาหรือถูกหลอกลวงตลอดจน เจ้าหน้าที่ทั้งหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน ซึ่งประกอบด้วยกลุ่มตัวอย่างอยู่ 5 กลุ่ม ได้แก่ **กลุ่มที่ 1** เจ้าหน้าที่ภาครัฐฝ่ายกำกับนโยบายและฝ่ายปฏิบัติงานทั้งจากส่วนกลางและส่วนภูมิภาคประกอบด้วยเจ้าหน้าที่กรมการจัดหางาน กองตรวจและคุ้มครองคนหางาน เจ้าหน้าที่ศูนย์ประสานการปราบปรามผู้เป็นภัยต่อคนหางาน เจ้าหน้าที่ฝ่ายรับเรื่องและวินิจฉัยคำร้องทุกข์ เจ้าหน้าที่สำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานคร เจ้าหน้าที่จัดหางานจังหวัดอุดรธานี เจ้าหน้าที่จัดหางานจังหวัดนครราชสีมาและเจ้าหน้าที่จัดหางานจังหวัดอุบลราชธานี จำนวนแต่ละ 1-2 คน และผู้นำชุมชนในจังหวัดภาคเหนือ จำนวน 45 คน **กลุ่มที่ 2** บริษัทจัดหางานในกรุงเทพมหานครและบริษัทจัดหางานในส่วนภูมิภาค จำนวนทั้งสิ้น 10 บริษัท โดยแบ่งเก็บตามจำนวนสัดส่วนการส่งแรงงานไปต่างประเทศ ซึ่งประกอบด้วย บริษัทจัดหางานกรุงเทพมหานคร จำนวน 3 บริษัท และบริษัทจัดหางานในส่วนภูมิภาคในพื้นที่ภาคอีสาน จำนวน 7 บริษัท ได้แก่ บริษัทจัดหางานจังหวัดอุดรธานี บริษัทจัดหางานจังหวัดนครราชสีมาและบริษัทจัดหางานจังหวัดอุบลราชธานี **กลุ่มที่ 3** นักวิชาการและผู้เชี่ยวชาญด้านแรงงาน **กลุ่มที่ 4** แรงงานหรือคนหางานที่เคยตกเป็นเหยื่อ **กลุ่มที่ 5** สายหรือนายหน้าเถื่อนหรือผู้เคยถูกดำเนินคดีในข้อหาหลอกลวงแรงงานไปต่างประเทศ

7. ผลการวิจัย

จากผลการศึกษานี้ดังกล่าวนี้นักวิจัยได้ข้อค้นพบพอสรุปผลการศึกษาได้ ดังนี้

7.1 สาเหตุของปัญหาการหลอกลวงแรงงาน

จากการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์และการสนทนากลุ่ม พบว่า

1) **ข้อมูลจากการสัมภาษณ์** เจ้าหน้าที่ภาครัฐฝ่ายกำกับนโยบายและฝ่ายปฏิบัติงานจากส่วนกลาง ประกอบด้วย เจ้าหน้าที่ระดับผู้บริหารกรมการจัดหางาน หัวหน้าศูนย์ประสานการปราบปรามผู้เป็นภัยต่อคนหางาน หัวหน้าฝ่ายรับเรื่องและวินิจฉัยคำร้องทุกข์ กองตรวจและคุ้มครองคนหางาน รวมถึงผู้เชี่ยวชาญด้านแรงงาน ให้ข้อมูลว่าสาเหตุที่แรงงานไทยต้องการเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ เป็นค่านิยมของคนในบางท้องถิ่น เพราะมักเกิดขึ้นในจังหวัดหรือพื้นที่ที่มีการเดินทางไปทำงานต่างประเทศมาเป็นเวลานาน การเดินทางไปทำงานต่างประเทศถือเป็นค่านิยมของคนในจังหวัดนั้น ตัวอย่างเช่น จังหวัดอุดรธานีมีการเดินทางไปทำงานต่างประเทศตั้งแต่รุ่นแรกๆประมาณ 20-30 ปีมาแล้ว ผังรกรากมานาน เริ่มประมาณ พ.ศ. 2514-2515 โดยในช่วงแรกๆ ไม่มีการเสียค่าหัว ค่าบริการในการเดินทางไปต่างประเทศ นายจ้างเป็นคนจ่ายให้หมดเพราะมีความต้องการแรงงานไปทำงาน แต่ในช่วงหลังๆเมื่อมีคนอยากไปเพิ่มจำนวนมากขึ้นก็เริ่มมีการจ่ายเงินเพื่อล่อลวงให้เร็วขึ้นจนกลายเป็นเรื่องปกติ และกลายเป็นการเสียค่าหัวคิวมาจนถึงปัจจุบัน ที่กล่าวว่า เป็นค่านิยมก็เพราะการดำเนินชีวิตของคนต่างจังหวัดมีความผูกพันกับชุมชนมาก เมื่อมีบ้านใกล้เรือนเคียงไปทำงานต่างประเทศกลับมา มีเงินมีบ้านหลังใหญ่ มีรถ มีฐานะความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ในขณะที่คนที่อยู่ทำงานที่บ้าน ทำงานที่กรุงเทพเหลือเงินกลับบ้านเพียงเล็กน้อย มองเห็นซึ่งความแตกต่างได้อย่างชัดเจน จึงมองว่าการไปทำงานต่างประเทศจะทำให้ตนเองและครอบครัวมีชีวิตที่ดีเช่นเพื่อนบ้าน จากคำนิยามดังกล่าวถือเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้แรงงานถูกหลอกลวงจากสาย/นายหน้า ที่พยายามอ้างผลประโยชน์ต่าง ๆ นานาที่จะได้รับจากการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ

สำหรับเจ้าหน้าที่จัดหางานจังหวัด ได้แก่ จัดหางานจังหวัดอุดรธานี จัดหางานจังหวัดอุบลราชธานี จัดหางานจังหวัดนครราชสีมา ให้ข้อมูลตรงกันว่า สาเหตุของปัญหาการหลอกลวงแรงงาน มีหลายสาเหตุ เช่น ปัญหาด้านการศึกษา ปัญหาความยากจน ปัญหาพื้นที่อยู่อาศัยที่ไม่เอื้ออำนวยต่อการดำรงชีวิต ทั้งทรัพยากรและที่ดินทำกิน รวมถึงปัญหาด้านความเชื่อ ค่านิยมและวัฒนธรรมของแรงงาน ดังนั้นพื้นที่ที่ประสบปัญหาการถูกหลอกลวงเป็นส่วนใหญ่มักเกิดขึ้นกับแรงงานที่อยู่อาศัยอยู่ในพื้นที่ห่างไกลจากตัวเมือง หรือพื้นที่ห่างไกลความเจริญ ซึ่งมีโอกาสถูกหลอกลวงมากกว่าแรงงานที่อยู่ในตัวเมือง ทั้งนี้เพราะแรงงานส่วนใหญ่เป็นคนยากจน ขาดการศึกษา ขาดข้อมูลข่าวสาร รวมถึงวิถีการดำรงชีวิตแบบชนบทที่มีความเรียบง่าย และเป็นคนซื่อซึ่งง่ายต่อการถูกหลอกลวง ทั้งนี้ข้อมูลดังกล่าวยังสอดคล้องต่อความเห็นของเจ้าหน้าที่จัดหางานกรุงเทพฯ ที่ให้ข้อมูลว่าพื้นที่ในกรุงเทพมหานครมีแรงงานที่ถูกหลอกลวงมีจำนวนไม่มาก ทั้งนี้ที่ผ่านมาแรงงานที่ถูกหลอกลวงก็จะเป็นคนต่างจังหวัดที่เข้ามาติดต่อหางานในกรุงเทพฯ เป็นส่วนใหญ่ โดยเจ้าหน้าที่จัดหางานในกรุงเทพฯ เห็นว่า สาเหตุที่แรงงานประสบปัญหาการถูกหลอกลวง ส่วนหนึ่งเกิดจากแรงงานไม่ค่อยสนใจการประชาสัมพันธ์ และการอบรมที่รัฐจัดให้ ประกอบกับไม่มีความรู้ทางด้านกฎหมาย ทำให้แรงงานบางส่วนไม่แจ้งข้อเท็จจริงกับเจ้าหน้าที่จัดหางาน

นอกจากนี้ผลจากการสัมภาษณ์บริษัทจัดหางานในจังหวัดอุดรธานี อุบลราชธานี นครราชสีมาและกรุงเทพฯ ที่จดทะเบียนถูกต้องตามกฎหมาย ต่างเห็นสอดคล้องกันว่าสาเหตุและปัจจัยที่ทำให้แรงงานถูกหลอกลวงส่วนใหญ่เกิดจากความต้องการส่วนบุคคลเป็นส่วนใหญ่ เช่น ความคาดหวัง ความอยากหรือความต้องการ ขอบเสียดวง แม้อาจจะมีคนเตือนแต่อยากลองเสี่ยงเพื่อทำให้ตนและครอบครัวมีฐานะดีขึ้น ที่สำคัญปัจจัยทางด้านสังคม โดยเฉพาะค่านิยมและความเชื่อในแต่ละท้องถิ่นก็ถือเป็นสาเหตุสำคัญประการหนึ่งโดยเฉพาะคนภาคอีสานและภาคเหนือการได้ไปทำงานต่างประเทศ การมีคู่ครองเป็นคนต่างประเทศ บางหมู่บ้านถือว่าเป็นเรื่องหน้าตาในสังคม รวมถึงการไว้वानใจคนเชื่อคนง่ายเป็นอุปนิสัยของคนภาคอีสานและคนภาคเหนือ

สำหรับการสัมภาษณ์ แรงงานที่เคยตกเป็นเหยื่อ รวมถึงสายหรือนายหน้าเถื่อนหรือผู้เคยถูกดำเนินคดีใน

ข้อหาหลอกลวงแรงงานไปต่างประเทศ ต่างก็มีความเห็นว่า สาเหตุที่ทำให้แรงงานถูกหลอกลวงส่วนใหญ่เกิดจากความต้องการส่วนบุคคลและความต้องการทางสังคม ประกอบการขาดการศึกษา ความรู้ทางด้านกฎหมาย ซึ่งง่ายต่อการถูกหลอกลวง

2) ข้อมูลจากการสนทนากลุ่ม ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มครั้งนี้เป็นผู้นำชุมชนในเขตพื้นที่ภาคเหนือ ประกอบด้วย กำนัน ผู้ใหญ่บ้านจากอำเภอเมือง อำเภอป่าน อำเภอสบปราบ อำเภอแม่พริก อำเภอแม่ทะ อำเภอเกาะคา อำเภอเถิน อำเภอห้างฉัตร อำเภอแจ้ห่มและอำเภองาว ซึ่งมีจำนวนผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มครั้งนี้รวมทั้งสิ้น 45 คน โดยผู้นำชุมชนแต่ละแห่งได้เห็นเกี่ยวกับสาเหตุของปัญหาที่ทำให้แรงงานถูกหลอกลวงสรุปได้ว่าปัญหาด้านการศึกษาของแรงงานเป็นสาเหตุสำคัญของการถูกหลอกลวง ประกอบกับแรงงานมักจะติดต่อกับบริษัทจัดหางานกันเองไม่ได้มาขอคำปรึกษาจากผู้นำชุมชน ซึ่งที่ผ่านมาชาวบ้านหรือแรงงานจะมาแจ้งเมื่อถูกหลอกลวงจนเสียเงินไปแล้ว

7.2 พฤติกรรมหรือกลุบายของการหลอกลวง

1) ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ จากการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ สรุปได้ดังนี้

1.1) เจ้าหน้าที่กรมการจัดหางานและเจ้าหน้าที่จัดหางานจังหวัด ให้ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมของการหลอกลวงรูปแบบที่ของพฤติกรรมของการหลอกลวงปรากฏออกเป็น 3 รูปแบบ ใหญ่ได้แก่

(1) เป็นการดำเนินการโดยบริษัทจัดหางานซึ่งจดทะเบียนถูกต้อง ใช้วิธีการฉ้อฉล ปิดบังข้อเท็จจริงบางส่วนหรือทั้งหมดหรือแจ้งให้แรงงานทราบข้อความอันเป็นเท็จบางส่วน โดยใช้สายหรือนายหน้าเป็นเครื่องมือในการชักชวนแรงงานให้หลงเชื่อ โดยใช้วิธีการรับสมัครงานล่วงหน้าและเรียกเก็บเงินล่วงหน้า การเก็บค่าบริการเกินกว่าที่กฎหมายกำหนด แต่อย่างไรก็ดีรูปแบบนี้ไม่ได้รวมถึงบริษัทจัดหางานซึ่งจดทะเบียนถูกต้องและไม่มีเจตนาที่จะมาหลอกลวง แต่บังเอิญเกิดปัญหาเป็นลูกโซ่ หลอกกันมาเป็นทอดๆ เช่น บริษัทจัดหางานชื่อเอเย่นต์จัดหางานว่ามีงานจริงก็ทำการรับสมัครคนหางาน แต่พอถึงเวลาเดินทางไปกลับไม่มีงานให้ทำ ซึ่งทำให้แรงงานที่เดินทางไปเกิดความไม่พอใจ ร้องเรียนและเอาผิดว่าหลอกลวง

(2) เป็นการดำเนินการโดยปัจเจกชนอาจจะเป็นบุคคลคนเดียวหรือหลายคนร่วมกันหลอกลวงหรือจัดหางานโดยไม่ได้รับอนุญาต โดยใช้วิธีชักชวนชักจูงให้แรงงานหลงเชื่อว่าจะสามารถดำเนินการจัดหางานให้แรงงานไปทำงานในต่างประเทศได้

(3) การฉ้อโกงหลอกลวงโดยอ้างตนเองเป็นนิติบุคคลจดทะเบียนเป็นนิติบุคคลที่ถูกต้องตามกฎหมาย แต่ไม่ใช่บริษัทจัดหางาน ดำเนินการประกาศรับสมัครคนหางาน ทางสื่อมวลชนหรือ เผยแพร่ด้วยวิธีการอื่นๆ ให้คนหลงเชื่อว่าจะส่งไปทำงานต่างประเทศ เมื่อคนหางานสมัครจะเรียกเก็บเงินเป็นค่าจัดทำเอกสาร วีซ่า และประกันต่างๆ แล้วจึงปิดกิจการและหลบหนี

สำหรับปัญหาการหลอกลวงแรงงานโดยวิธีการจัดส่งแรงงานไปทำงานต่างประเทศในปัจจุบัน พบว่า การไปทำงานและฝึกงานต่างประเทศโดยถูกต้องตามกฎหมายมี 5 วิธี ได้แก่ วิธีที่ 1 บริษัทจัดหางานจัดส่ง วิธีที่ 2 กรมการจัดหางานจัดส่ง วิธีที่ 3 เดินทางไปทำงานด้วยตนเอง วิธีที่ 4 นายจ้างในประเทศไทยพาลูกจ้างไปทำงาน วิธีที่ 5 นายจ้างในประเทศไทยส่งลูกจ้างไปฝึกงาน

โดยรูปแบบที่มีก่อกวนปัญหาการหลอกลวง พบว่าวิธีที่ 1 และวิธีที่ 3 ประสบปัญหาการหลอกลวงมากที่สุด โดยการส่งแรงงานไปทำงานต่างประเทศ วิธีที่ 1 บริษัทจัดหางานจัดส่ง พฤติกรรมการหลอกลวงก็คือ บริษัทจัดหางานมักประกาศรับสมัครไว้มากกว่าตำแหน่งงานที่มีอยู่จริง การตรวจสอบของเจ้าหน้าที่ในส่วนนี้ถือว่าทำได้ยากมาก ซึ่งแรงงานแทบจะไม่รู้ว่าบริษัทจัดหางานรับเกินโควตางานที่ได้รับมาหรือไม่ รวมถึงการทำสัญญาระหว่างบริษัทจัดหางานกับแรงงาน ส่วนใหญ่แรงงานมักตกเป็นฝ่ายเสียเปรียบหรือบางครั้งบริษัทจัดหางานก็พยายามหลีกเลี่ยงการออกหนังสือเอกสารให้แก่แรงงานโดยมักจะใช้รูปสัญญาปากเปล่าแทน ตลอดจนการเรียกเก็บค่าบริการไม่ตรงกับที่ระบุไว้ในสัญญา เช่น เรียกเก็บจริง 60,000 บาทในสัญญาระบุเพียง 20,000 บาท ซึ่งแรงงานจำยอมเพราะอยากที่จะไปทำงานต่างประเทศ เมื่อเกิดกรณีพิพาทก็จะได้คืนแค่เพียงจำนวนในสัญญาเท่านั้น

ส่วนวิธีที่ 3 การขอเดินทางไปทำงานด้วยตนเอง มักประสบปัญหาการหลอกลวงเป็นลักษณะการหลอกลวงกันไปทอดๆ กล่าวคือ บริษัทจัดหางานให้แรงงานไปแจ้งกรมการจัดหางานว่าเดินทางไปเอง โดยให้ปกปิดว่าบริษัท

จัดหางานไม่ได้เกี่ยวข้อง ที่สำคัญบริษัทจัดหางานนายหน้ามักจะเรียกเก็บเงินค่าบริการไว้ล่วงหน้าแล้ว ดังนั้นจึงข่มขู่แรงงานไม่ให้บอกความจริงกับเจ้าหน้าที่ว่าบริษัทจัดหางานเป็นผู้ติดต่อดำเนินการให้ หากแรงงานไม่ปฏิบัติตามเงื่อนไขหรือแจ้งให้เจ้าหน้าที่ทราบจะขู่ว่าจะไม่ได้ไป เงินที่จ่ายไปก็อาจจะไม่ได้คืนด้วยเหตุนี้จึงเป็นลักษณะแรงงานหลอกลวงเจ้าหน้าที่อีกทีหนึ่ง

นอกจากนี้ยังได้รับข้อมูลจากการศึกษาเพิ่มเติมจากเจ้าหน้าที่ที่รับเรื่องร้องทุกข์ กองตรวจและคุ้มครองแรงงาน สังกัดกรมการจัดหางานว่า การร้องทุกข์เกี่ยวกับการเดินทางไปทำงานในประเทศได้หวั่นปัจจุบันมีจำนวนไม่มาก ส่วนใหญ่เป็นลักษณะการเดินทางเข้าไปทำงานในประเทศได้หวั่นแล้วไม่พึงพอใจกับลักษณะงานที่ทำ เช่นไปทำงานในโรงงานหลอมเหล็กซึ่งมีความร้อนสูง ในกรณีเช่นนี้เจ้าหน้าที่จะทำการเรียกบริษัทจัดหางานและผู้ร้องทุกข์มาทำการไกล่เกลี่ยคืนเงิน ส่วนการร้องทุกข์โดนหลอกลวงให้ไปทำงานประเทศได้หวั่นแล้วไม่ได้ไป ไม่มีงานนั้นกรณีเช่นนี้ไม่พบการร้องทุกข์มาเป็นเวลานานแล้ว โดยเจ้าหน้าที่ให้ความเห็นว่าเนื่องจากประเทศได้หวั่นไม่มีความดึงดูดใจต่อแรงงานในการเดินทางเข้าไปทำงาน เพราะค่าแรงที่คงที่ การหักค่าบริการ ค่าที่พัก ค่าอาหาร ฯลฯ ทำให้เหลือเงินไม่มาก ในขณะเดียวกันเมื่อคนหางานหรือแรงงานไม่มีแรงจูงใจในการเดินทางไปทำงานที่ได้หวั่น นายหน้าเถื่อนสายเถื่อนต่างๆ จึงไม่นิยมนำมาหลอกลวง แต่จะหันไปนำประเทศอื่นที่น่าดึงดูดใจกว่ามาหลอกลวง ส่วนใหญ่จะเป็นประเทศที่มีค่าแรงสูง เช่น แคนาดา สหรัฐอเมริกา สเปน สวีเดน เป็นต้น

1.2) แรงงานที่เคยถูกหลอกลวง และสาย/นายหน้าที่เคยถูกดำเนินคดี ผลจากการสัมภาษณ์พบว่า บริษัทจัดหางานใช้กลวิธีโดยให้นายหน้าเป็นคนจัดการในเรื่องดังกล่าว เพราะหากบริษัทจัดหางานที่ถูกต้องตามกฎหมายลงไปเก็บเงินเองหรือเรียกรับเงินค่าบริการอาจมีผลทางกฎหมายและอาจถูกร้องเรียนได้ ดังนั้นกลวิธีของสาย/นายหน้ามักจะหลบเลี่ยงการออกไปเสร็จหรือหลักฐานการชำระเงินเพื่อให้แรงงานเก็บไว้เป็นหลักฐาน อีกทั้งยังพูดจาข่มขู่ว่า หากนำเรื่องดังกล่าวไปบอกเจ้าหน้าที่ของกรมการจัดหางานอาจจะทำให้ไม่ได้เดินทาง ซึ่งแรงงานก็จำยอมต้องจ่ายเงินเกินและไม่กล้าแจ้งให้เจ้าหน้าที่รับทราบ

2) ข้อมูลจากการสนทนากลุ่ม (Focus group)

ซึ่งผู้นำชุมชนในเขตพื้นที่ภาคเหนือ ซึ่งผลการสนทนากลุ่มครั้งนี้พบว่า ปัจจุบันพื้นที่บางแห่งในจังหวัดภาคเหนือ โดยเฉพาะจังหวัดลำปางเดิมมีแรงงานเดินทางไปทำงานต่างประเทศอยู่มาก โดยเฉพาะประเทศไต้หวันแต่พอมมาถึงปัจจุบันเศรษฐกิจทั่วโลกหดตัวมีแรงงานเดินทางไปไต้หวันน้อยลง แต่เมื่อพิจารณาสัดส่วนแรงงานที่ไปต่างประเทศ ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มส่วนใหญ่ก็ยังเห็นว่าประเทศไต้หวันยังเป็นประเทศที่แรงงานไทยนิยมไปมากที่สุด พฤติกรรมการหลอกลวงแรงงาน มักใช้รูปแบบการชักชวนหรือนายหน้าเถื่อนอ้างว่ารู้จักนายจ้างที่ต่างประเทศ สามารถพาไปทำงานได้และหลอกให้โอนเงิน ซึ่งในพื้นที่จังหวัดภาคเหนือ เคยมีแรงงานที่ถูกหลอกลวงว่าให้ไปทำงานที่ประเทศอิสราเอล ต่างกับประเทศไต้หวันมีจำนวนแรงงานที่ถูกหลอกลวงมีจำนวนลดน้อยลง เนื่องจากประเทศไต้หวันมีแรงงานนิยมไปน้อยลงอีกทั้งเป็นประเทศที่แรงงานไทยไปทำงานเป็นจำนวนมากและเป็นระยะเวลายาวนาน ทำให้ประชาชนหันมาให้ความสนใจประเทศใหม่ ๆ มากขึ้น เช่น ประเทศในตะวันออกกลาง ลิเบีย อิสราเอล รวมถึงประเทศยุโรป แคนาดาและฟิจิ เพราะคิดว่ามีค่าตอบแทนที่ดีกว่า แต่ยังมีขาดรายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูลที่ถูกต้องในประเทศดังกล่าว ซึ่งสายหรือนายหน้ามักจะอาศัยโอกาสอ้างประเทศเหล่านี้ชักชวนให้แรงงานเดินทางไปทำงาน

สำหรับพฤติกรรมการหลอกลวงแรงงานไปทำงานที่ประเทศไต้หวันที่พบในจังหวัดลำปาง คือ มีนายหน้ามาติดต่อชาวบ้านในพื้นที่ว่าจะพาเข้าไปทำงานที่ประเทศไต้หวัน โดยมีงานให้ทำ รายได้ดีมาก ตกเดือนละ 20,000 บาท ไม่รวมค่าโอที หากทำงานล่วงเวลาก็จะมีรายได้มาก ทำให้ชาวบ้านให้ความสนใจเป็นอย่างมาก และอยากจะเดินทางไปทำงานคิดว่ารายได้ดี เหมือนกับที่นายหน้าพูด จึงยอมจ่ายค่าเดินทางมัดจำไว้ล่วงหน้าเป็นเงินสด 8,000 บาท แต่พอถึงกำหนดเวลากลับไม่ได้ไปส่วนเงินที่จ่ายไปก็ไม่ได้คืนแต่อย่างใด

7.3 กฎระเบียบทั้งเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติที่เป็นช่องว่างแห่งการนำไปสู่การหลอกลวงแรงงาน

จากการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่กรมการจัดหางานและเจ้าหน้าที่จัดหางานจังหวัด พบว่า กฎระเบียบในการดำเนินคดีก็ยังมีช่องว่างอยู่บางประการเกี่ยวกับการฟ้องร้องคดีและการเอาความผิด เพราะโทษที่กฎหมายตั้งแต่การเพิกถอนใบอนุญาต การริบเงินประกันเงินค่าปรับ จนถึงโทษจำคุกผู้กระทำความผิดยังไม่ค่อยเกรงกลัวเนื่องจากหากเปรียบเทียบจำนวนเงินที่สามารถหลอกลวงจากแรงงานได้ซึ่งบางรายได้เงินมาเป็นจำนวนเงินหลายแสนบาท หากมีผู้เสียหายจำนวนหลายคน เงินที่ได้ก็คิดเป็นจำนวนหลายล้านบาท ซึ่งมากกว่าจำนวนเงินค่าปรับหรือเงินประกันที่วางไว้อยู่หลายเท่า ทั้งนี้หากพิจารณาสถิติการรับเรื่องราวร้องทุกข์และการช่วยเหลือคนหางานหรือแรงงาน กรณีจัดหางานต่างประเทศในปีงบประมาณ 2552 (ตุลาคม 2552-กันยายน 2553) มีแรงงานถูกบริษัทจัดหางานและสาย/นายหน้าเถื่อนหลอกลวงและได้มาร้องทุกข์ต่อกองตรวจและคุ้มครองแรงงาน กรมการจัดหางานมีจำนวนสูงถึง 2,098 ราย มูลค่าความเสียหายคิดเป็นจำนวนเงิน 112,438,151 บาท แต่รัฐสามารถช่วยเหลือคนหางานติดตามได้เงินคืนเพียง 36,284,130 บาท ซึ่งถือว่ายังมีเงินอีกจำนวนมหาศาลที่ยังไม่สามารถติดตามเอาคืนได้ แม้ว่าเจ้าหน้าที่กองตรวจและคุ้มครองแรงงานจะแจ้งความร้องทุกข์กล่าวโทษต่อสาย/นายหน้าเถื่อน ไปถึงจำนวน 558 ราย แต่ก็ยังมีสาย/นายหน้าเถื่อนถูกจับกุมเพียง 7 รายเท่านั้น ที่สำคัญบรรดาสาย/นายหน้าเถื่อนที่ถูกจับกุมบางรายมิใช่ตัวการอย่างแท้จริง ซึ่งผู้ที่อยู่เบื้องหลังหากเป็นผู้ที่มีอำนาจทางการเมืองและเป็นผู้มีอิทธิพล ทำให้สาย/นายหน้าเถื่อนมักจะไม่ขัดทอดและจะยอมรับผิดชอบโดยบุคคลที่มีผลประโยชน์หรือผู้อยู่เบื้องหลังจะเข้ามาช่วยเหลือในการประกันตัวและต่อสู้คดีในภายหลัง ทำให้จำนวนเงินมหาศาลที่คนหางานหรือแรงงานก็มิได้รับการชดเชยคืน ถึงแม้จะชดเชยคืนอาจจะได้จำนวนไม่ครบและต้องใช้เวลาเป็นอย่างมาก

ส่วนการดำเนินคดีทางกฎหมายไม่ว่าทางแพ่งหรือทางอาญากับบุคคลเหล่านี้ก็ประสบความสำเร็จและไม่สามารถจัดการกับบุคคลเหล่านี้ได้อย่างรวดเร็ว เนื่องจากการพิจารณาคดีไม่ว่าทางแพ่งหรือทางอาญาจำเป็นต้องมีการสืบพยานเอกสารและข้อเท็จจริงต่างๆ ซึ่งบริษัทจัดงานและสาย/นายหน้าเถื่อนจะทราบในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี ดังนั้นจึงพยายามป้องกันมิให้ตนต้องตกเป็นฝ่ายเสียเปรียบโดยมักหลอกให้แรงงานหลงเชื่อว่าจะไม่ต้องทำสัญญาและพยายามหลีกเลี่ยงการให้เอกสารใดๆที่ทำให้ตนจะต้องรับผิดชอบ

จากการสัมภาษณ์บริษัทจัดหางานส่วนใหญ่ยอมรับว่าจัดเก็บค่าบริการหรือค่าหัวสูงกว่าที่กฎหมายกำหนดโดยอ้างความจำเป็นเกี่ยวกับการดำเนินธุรกิจ มิฉะนั้นจะขาดทุน ไม่คุ้มค่ากับการดำเนินธุรกิจ บางบริษัทให้เหตุผลว่าอัตราที่รัฐกำหนดให้เก็บนั้นไม่ได้มองค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจริงของบริษัทจัดหางานที่มีค่าใช้จ่ายที่สูงมาก ไม่ว่าจะเป็นค่าซื้อโควตางาน ค่าดำเนินการอำนวยความสะดวกให้แก่แรงงาน ปัจจุบันอัตราเรียกเก็บแรงงานไปทำงานประเทศไต้หวันจะอยู่ระหว่าง 80,000-130,000 บาท เมื่อพิจารณาย้อนกลับไปในช่วงที่แรงงานไทยนิยมเดินทางไปทำงานประเทศไต้หวันช่วง พ.ศ. 2535-2548 อัตราเรียกเก็บอยู่ระหว่าง 150,000-250,000 บาท และเมื่อพิจารณาข้อมูลที่ได้จากแรงงานไทยที่เคยเดินทางไปทำงานในประเทศไต้หวันก็พบว่า การเสียค่าหัว ค่าบริการรวมค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ขึ้นต่ำอยู่ที่ 135,000 บาท ในกรณีเดินทางครั้งแรก หากเป็นคณงานเก่าหรือแรงงานที่เคยเดินทางไปไต้หวันมาแล้วจะเสียค่าใช้จ่ายไม่เกิน 85,000 บาท ในรายที่ติดต่อกับสายไม่ได้เข้ามาติดต่อบริษัทจัดหางานด้วยตนเองจะมีค่าใช้จ่ายที่สูงกว่านั้นคือ 155,000 -200,000 บาท แต่หลักฐานตามกฎหมาย(จ.33) ระบุค่าบริการและค่าใช้จ่ายที่บริษัทจะเรียกเก็บจากคณงานได้ไม่เกินที่กฎหมายกำหนดเท่านั้น ในส่วนของการเก็บค่าบริการ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ บริษัทจัดหางานส่วนใหญ่ต้องการให้รัฐทำการสำรวจอัตราที่แท้จริงที่เพื่อปรับให้เข้ากับความเป็นจริง ไม่ควรใช้อัตราเดียวกันหมดทั้งประเทศ เพราะงานแต่ละงานแตกต่างกัน อาทิเช่น งานดีมีค่าจ้างดี การซื้อโควตางานมากจะมีราคาแพงทำให้ต้นทุนในการดำเนินการสูง

7.4 เสนอแนะแนวทางการป้องกันและแก้ไขปัญหา

การหลอกลวงแรงงาน ผลจากการสัมภาษณ์บริษัทจัดงานบางแห่งให้ความเห็นว่า มาตรการป้องกันปัญหาการหลอกลวงที่ดีที่สุด คือ หน่วยงานของรัฐควรเป็นผู้จัดส่งแรงงานไปทำงานต่างประเทศแทนบริษัทจัดหางานทั้งหมดหรือที่เรียกว่า “รัฐต่อรัฐ” ที่ผ่านมาเป็นมาตรการส่งแรงงานไทยไปประเทศเกาหลีใต้ ซึ่งแทบไม่ประสบปัญหาเรื่องการหลอกลวงแรงงาน ในทางกลับกันในประเทศดังกล่าวมีบริษัทจัดหางานบางแห่งไม่เห็นด้วยกับมาตรการที่รัฐจะเข้ามาจัดการแทนโดยให้เหตุผลว่า รัฐมีการทำงานที่ช้า ไม่ตอบสนองความต้องการของแรงงาน มีขั้นตอนมาก อาจจะเกิดปัญหาการส่งแรงงานล่าช้าส่งผลกระทบต่อการทำงานของนายจ้างที่มีความเร่งด่วนในการใช้แรงงาน ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่จัดหางานจังหวัดและเจ้าหน้าที่กรมการจัดหางานในส่วนกลางที่มีความเห็นเช่นเดียวกันว่า หน่วยงานของรัฐทำงานค่อนข้างล่าช้าเนื่องจากติดกฎระเบียบขั้นตอนจำนวนมาก ทั้งยังมีปัญหาเรื่องงบประมาณ จึงเสนอว่า หากรัฐจะทำแทนบริษัทจัดงาน ควรจะตั้งหน่วยงานขึ้นมาเป็นหน่วยงานใหม่ อาจจะจัดอยู่ในรูปขององค์กรอิสระ หรือบริษัทที่อยู่ภายใต้การกำกับของรัฐดำเนินการแข่งขันกับเอกชน เก็บค่าบริการต่างๆไม่เกินที่กฎหมายกำหนด การทำงานแทนบริษัทจัดหางานถ้าไม่ตั้งหน่วยงานขึ้นมาใหม่อาจจะทำงานบริการไม่ทันบริษัทเอกชน เพราะมีบุคลากรน้อย ไม่เพียงพอ ถ้าสามารถจัดตั้งขึ้นมาได้เป็นองค์กรอิสระ หรือรูปแบบบริษัทเห็นว่าจะสามารถทำงานได้รวดเร็ว แต่อย่างไรก็ดีหากจะได้ผลในทางปฏิบัติที่ดีจะต้องทำการศึกษาอย่างจริงจังและทำข้อตกลงกับประเทศที่จะทำการจัดส่งแรงงาน

สำหรับการสนทนากลุ่มผู้นำชุมชนเกี่ยวกับมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหา พบว่า เดิมรัฐเคยมีนโยบายรวมถึงโครงการต่าง ๆ ให้กำนันผู้ใหญ่ประชาสัมพันธุ์ให้ข้อมูลแก่ชาวบ้านในเชิงรุกเพื่อมิให้ชาวบ้านหลงเชื่อหรือตกเป็นเหยื่อของบุคคลที่อ้างว่าเป็นบริษัทจัดหางาน โดยหากพบสิ่งผิดปกติให้ทำการแจ้งผู้นำท้องถิ่นไม่ว่าจะเป็นกำนันหรือผู้ใหญ่บ้าน เพื่อให้มีการตรวจสอบบุคคลที่แอบอ้างก่อนจ่ายเงิน การจ่ายเงินก็ต้องทำเป็นหลักฐานแต่อย่างไรก็ดีหากมีบุคคลต่างท้องที่หรือต่างถิ่นมาชักชวนชาวบ้านอาจจะระวังและป้องกันตัวได้ แต่หากเป็นคนในท้องที่หรือเป็นคนที่บ้านรู้จักอาจจะทำ

การป้องกันได้ยากเพราะคนในท้องถิ่นหากมาเป็นสายหรือนายหน้าชาวบ้านมักจะหลงเชื่อและไว้วางใจ

8. ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาทบทวนโครงข่ายการป้องกันการทุจริตและการแก้ไขปัญหา มีข้อเสนอแนะในเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติดังต่อไปนี้

1) ข้อเสนอแนะในเชิงนโยบาย

รัฐควรเข้าไปเป็นเจ้าภาพหรือแทรกแซงระบบการจัดหางาน โดยรัฐควรจัดหาตำแหน่งงานจากนายจ้างในต่างประเทศโดยตรง เพื่อป้องกันการขายตำแหน่งงานจากนายหน้าหรือเอเยนต์ในต่างประเทศ ทั้งเป็นการแข่งขันกับบริษัทจัดหางานเอกชนเป็นการลดค่าบริการและค่าใช้จ่ายที่สูงกว่ากฎหมายกำหนด เนื่องจากการที่รัฐออกกฎหมายกำหนดเพดานการเรียกเก็บเงินค่าบริการของบริษัทจัดหางาน แต่ในทางปฏิบัติถือว่าควบคุมได้ยากเพราะบริษัทจัดหางานมักจะต้องเรียกเก็บเงินจากแรงงานหรือคนหางานเกินกว่าที่กฎหมายกำหนด ทั้งนี้เกิดจากบริษัทจัดหางานจะต้องเสียเงินค่าซื้องานจากต่างประเทศหรือเงินที่นายหน้าเอเยนต์เรียกเก็บทำให้บริษัทจัดหางานที่ไม่ได้ติดต่อกับนายจ้างโดยตรงต้องมีค่าใช้จ่ายเพิ่มในส่วนนี้ โดยบริษัทจะไปเรียกเก็บจากแรงงานอีกทอดหนึ่ง ดังนั้นหากภาครัฐได้เข้ามาแทรกแซงหรือลงดูแลในเรื่องนี้อย่างจริงจังย่อมสามารถแก้ไขการเรียกเก็บเงินที่สูงของบริษัทจัดหางานได้

นอกจากนี้รัฐควรกำหนดนโยบายหรือออกมาตรการเพื่อแก้ไขปัญหาการหลอกลวงแรงงานให้มีความเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น ได้แก่ การจัดตั้งศูนย์หรือองค์กรมหาชนหรือองค์กรอิสระรูปแบบพิเศษเพื่อเข้ามาปฏิบัติงานรับผิดชอบในการจัดหางานโดยตรงรวมถึงหน่วยงานกลางที่ทำหน้าที่รับผิดชอบงานเป็นการเฉพาะ รวมถึงรัฐควรแก้ไขปรับปรุงกฎหมายให้มีความเหมาะสม เช่น เพิ่มบทลงโทษการกระทำความผิดโดยการหลอกลวงผู้อื่นไปทำงานไม่ว่าจะเป็นการเรียกค่าใช้จ่ายที่สูง เก็บเงินแล้วหลบหนี ส่งแรงงานไปต่างประเทศแล้วลอยแพให้ว่าเป็นการจู่โจมประชาชนตามประมวลกฎหมายอาญาทุกกรณีซึ่งเป็นความผิดยอมความไม่ได้ทั้งหมด และควรปรับปรุงพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ.2528 ในบางมาตราให้มีความชัดเจนและครอบคลุมมากขึ้น และควรมีกฎหมายวิธีพิจารณาความคดีคุ้มครอง

แรงงานหรือคนหางานเป็นกฎหมายเฉพาะ ในประการสุดท้ายรัฐควรกำหนดนโยบายหรือแนวทางต่างๆ เพื่อให้บริษัทจัดหางานเถื่อน สายหรือนายหน้าเถื่อนให้มาเข้าระบบทั้งหมดเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาดังกล่าวในระยะยาว

2) ข้อเสนอแนะในเชิงปฏิบัติ

เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคควรมีความตั้งใจในการทำงาน ให้ความสนใจรวมถึงดูแลเอาใจใส่แรงงานที่มาติดต่อขอข้อมูลเดินทางไปต่างประเทศอย่างเต็มที่และมีความพร้อมที่จะให้คำปรึกษากับแรงงานอย่างถูกต้องครบถ้วนโดยเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องควรพัฒนาความรู้ของตนเองให้มีความทันสมัยอย่างสม่ำเสมอ รวมถึงเข้าไปช่วยแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยความเต็มใจโดยเฉพาะพื้นที่ในกลุ่มเสี่ยง นอกจากนี้ควรมีการจัดตั้งเครือข่ายองค์กรภาครัฐและภาคเอกชนในแต่ละท้องถิ่นหรือเครือข่ายชุมชนร่วมรณรงค์ป้องกันการหลอกลวงและลักลอบไปทำงานต่างประเทศ เพื่อสอดส่องและเฝ้าระวังปัญหาเป็นการเฉพาะ เช่น การจัดตั้งศูนย์รับเรื่องร้องเรียนประจำหมู่บ้านหรือประจำตำบล รวมถึงการประชาสัมพันธ์ข่าวสารผ่านช่องทางสื่อต่างๆ อย่างต่อเนื่องเพื่อให้ชาวบ้านได้รับทราบ ที่สำคัญหน่วยงานที่รับผิดชอบหรือเจ้าหน้าที่ควรใช้หลักจิตวิทยาพูดคุยกับแรงงานมากขึ้นเพื่อให้แรงงานตระหนักและระมัดระวังตัวในปัญหาดังกล่าว

บรรณานุกรม

- กนกวี วงศาโรจน์ (2546) ปัญหาการบังคับใช้กฎหมาย
จัดหางาน และคุ้มครองคนหางานในต่างประเทศ
(ผลงานลำดับที่ 2) กองนิติการ: กรมการจัดหา
งาน, กรุงเทพมหานคร
- กรพัฒน สุภานันท์ (2542) มาตรการทางกฎหมายในการ
ควบคุมบริษัทจัดหางาน ศึกษาเฉพาะกรณีการส่ง
แรงงานไทยไปต่างประเทศ นิติศาสตรมหา
บัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
กรุงเทพมหานคร
- กรมการจัดหางาน กระทรวงสวัสดิการสังคม (2547)
รายงานประจำปี 2546 กรุงเทพมหานคร
- กองตรวจและคุ้มครองคนหางาน กรมการจัดหางาน.
(2540) ปัญหาการหลอกลวงคนหางานไปทำงาน
ในต่างประเทศ วารสารจัดหางานปริทัศน์ 2
(กุมภาพันธ์-มีนาคม 2540) กรุงเทพมหานคร
- กองวิชาการและแผนงาน กรมการจัดหางาน กระทรวง
สวัสดิการสังคม (2544) สภาพความเป็นอยู่ของ
แรงงานไทยก่อนและหลังการไปทำงาน
ต่างประเทศ กรุงเทพมหานคร
- จันทร์ทอง อนุากุล (ไม่ทราบ พ.ศ) บทความวิชาการครั้งที่ 1
การคุ้มครองแรงงานไทยในต่างประเทศในส่วนที่
เกี่ยวกับการดำเนินการของกระทรวงการ
ต่างประเทศ กรุงเทพมหานคร
- โครงการรณรงค์เพื่อแรงงานไทย (2551) รายงาน
สถานการณ์แรงงานไทยที่ได้รับผลกระทบจาก
การไปทำงานต่างประเทศ กรุงเทพมหานคร
- ไตรวุฒิ นพรัตน์ (2542) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการ
เคลื่อนย้ายแรงงานไทยไปได้หัวน ต้นทุนและ
ผลตอบแทนของแรงงาน. เศรษฐศาสตร์มหา
บัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง
กรุงเทพมหานคร
- เที่ยง ดอกกระโทก (2546) กระบวนการหลอกลวงไป
ทำงานต่างประเทศ กรณีศึกษาจังหวัดชัยภูมิ.
สำนักงานจัดหางานจังหวัดยโสธร กรมการจัดหา
งาน ยโสธร
- นพรัตน์ อาจุฤทธิ์ (2551) กลยุทธ์การป้องกันการ
หลอกลวงคนหางานไปทำงานต่างประเทศ
(ผลงานลำดับที่ 2) สำนักงานจัดหางานจังหวัด
เชียงใหม่ กรมการจัดหางาน กรุงเทพมหานคร
- บุญส่ง กิจสำเร็จ (2551) แนวทางการพัฒนาแก้ไขปัญหา
การหลอกลวงคนงานไปทำงานต่างประเทศ
(ผลงานเรื่องที่ 1) กรมการจัดหางาน
กรุงเทพมหานคร
- บัณฑิตย ธนชัยเศรษฐวุฒิ (2552) จัปชีพจรการเคลื่อนไหว
แรงงาน 2551. มูลนิธิอารมณ พงศ์พจน์,
ปทุมธานี
- ประหยัด มุ่งงาม (2545) ปัญหาการหลอกลวงคนหางานไป
ทำงานต่างประเทศศึกษากรณี: การหลอกลวง
คนหางานไปทำงานที่ประเทศจอร์แดน. กอง
บริการจัดหางาน กรุงเทพมหานคร
- ปราโมทย์ ประสาทกุล (2543) ประชากรศาสตร์ สวัสดิ
ศึกษาเรื่องประชากรมนุษย์ โครงการเผยแพร่ข่า
สารและการศึกษาด้านประชากร สถาบันวิจัย
ประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล
สำนักพิมพ์อมรินทร์พรินต์ติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง จำกัด
(มหาชน) กรุงเทพมหานคร
- ผกา จักรกริชกุล (2542) ประสิทธิภาพของมาตรการการ
ส่งเสริมแรงงานไปทำงานต่างประเทศ ตาม
นโยบายบรรเทาปัญหาการว่างงาน ศึกษากรณี
ประเทศไต้หวัน. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนา
สังคม) สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
กรุงเทพมหานคร
- เยาวลักษณ์ ยงยุทธอำไพ (2551) การพิจารณาอนุญาต
จัดส่งคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ ศึกษา
กรณีบริษัทจัดหางานจัดส่งคนหางานไปทำงาน
ภาคอุตสาหกรรมในไต้หวัน ผลงานลำดับที่ 1
สำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ
กรมการจัดหางาน กรุงเทพมหานคร
- รุ่งนภา รักพินิจ (2547) การหลอกลวงคนหางานไปทำงาน
ต่างประเทศ: (ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดบุรีรัมย์)
ผลงานลำดับที่ 2 กรมการจัดหางาน
กรุงเทพมหานคร

- วัชรพงษ์ พลวัน (2541) การลดปัญหาแรงงานไทยที่ถูก
หลอกไปทำงานต่างประเทศ ศึกษาเฉพาะกรณี
อำเภอโนนสัง จังหวัดหนองบัวลำภู
มหาวิทยาลัยขอนแก่น ขอนแก่น
- วิไลพร มีทอง (2549) การศึกษาปัญหาอุปสรรคในการ
จัดส่งแรงงานไปไต้หวัน กรณีศึกษาการจัดส่ง
แรงงานจังหวัดชัยภูมิ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
ขอนแก่น
- วิไลวรรณ เมืองจันทร์ (2545) ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ
กฎหมายแรงงานของแรงงานไทยในการไป
ทำงานที่ไต้หวัน. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหาร
ศาสตร์, กรุงเทพมหานคร
- ศิริวรรณ สุภมิตร (2548) การหลอกลวงคนหางานไป
ทำงานในต่างประเทศ ศึกษากรณีสำนักงานจัดห
างานกรุงเทพมหานครเขตพื้นที่ 8 สำนักงานจัดห
างานกรุงเทพเขตพื้นที่ 8 กรมการจัดหางาน.
กรุงเทพมหานคร
- ศศิพรรณ พวงพันธ์ (2548) ปัญหาการบังคับใช้กฎหมายที่
เกี่ยวข้องกับการจัดหางานและการคุ้มครองสิทธิ
ประโยชน์ของคนหางานที่เดินทางไปทำงานใน
ต่างประเทศ ศึกษาเฉพาะกรณี: การจัดส่งโดย
บริษัทจัดหางาน. หลักสูตรนิติศาสตร์บัณฑิต
มหาวิทยาลัยรามคำแหง กรุงเทพมหานคร
- สนาม ลำพึงคิด (2549) การแก้ไขปัญหาของสายหรื
อนายหน้าจัดหางานที่ไม่ได้จดทะเบียนต่อนาย
ทะเบียน(ผลงานลำดับที่2) กองพัฒนาระบบ
บริการจัดหางาน กรมการจัดหางาน
กรุงเทพมหานคร
- สุพจน์ ทองพรหม. (2545) การหลอกลวงคนหางานไป
ทำงานต่างประเทศในจังหวัดนครพนม สำนักงาน
บริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ
กรุงเทพมหานคร
- สุภิญญา แก่นจ้าย (2546) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสาเหตุการ
ตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทย:
ศึกษาเฉพาะกรณีไต้หวัน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริ
หารศาสตร์ กรุงเทพมหานคร
- อรรถพล ศรีกลีบ. (2550) การแก้ไขปัญหาการหลอกลวง
คนหางานไปทำงานในต่างประเทศในภาพรวม
(ผลงานลำดับที่ 2). สำนักงานจัดหางานจังหวัด
ขอนแก่น, ขอนแก่น.
- อนุเทพ ศรีดาวเรือง (2547) ปัญหาการหลอกลวง
คนหางานไปทำงานต่างประเทศกับแนวทางการ
แก้ปัญหาตามโครงการอาสาสมัครจัดหางาน
ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดหนองบัวลำภู สำนักงาน
บริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ กรมการจัดห
างาน กรุงเทพมหานคร
- โอเมเดช เอกบุตร (2546) แนวทางการป้องกันการ
หลอกลวงคนหางานไปทำงานต่างประเทศ
กองพัฒนาระบบบริการจัดหางาน กรมการจัดห
างาน กรุงเทพมหานคร