

# The Deportation of Thai Laborers by the Malaysian Government: Causes and Impacts

Dolmanach Baka<sup>1</sup> and Kasetchai Laehheem<sup>2</sup>

<sup>1</sup>M.A.(Comparative Religion), Associate Professor,  
Department of Islamic Studies, College of Islamic Studies, Prince of Songkla University  
E-mail : bdolmana@bunga.pn.psu.ac.th

<sup>2</sup>M.Ed. (Educational of Measurement and Research)  
Department of Teaching Islamic Studies, Faculty of Liberal Art and Social Science,  
Yala Islamic College

## Abstract

This research sought to answer the following questions: 1) why were some Thai laborers discharged by the Malaysian government, while other were allowed to work there?; 2) what was the impact of the problem on the concerned group as well as the Thai government?; and 3) how did the Thai government deal with the problem? The investigation involved qualitative data collected from 14 key informants and quantitative data from 392 Thai laborers. The study showed that the dismissal of some Thai laborers was due to Malaysian government's strict regulations regarding illegal labors. Only those who had legal work permits would be granted permission to work there. As a result, a significant number of Thai laborers in Malaysia have been sent back home, and are now unemployed. In response to the unemployment of these laborers, the Thai government has had to initiate job programs to support them. There has also been a demand for a decrease in the high cost of living and increase in the minimum wage.

**Keywords:** deportation, impact, Malaysian government, Thai laborers, unemployment

## ปัจจัยและผลกระทบที่รัฐบาลมาเลเซียผลักดันแรงงานไทยกลับประเทศ

ดลมนรรชนี บากา<sup>1</sup> และเกษตรชัย และหิม<sup>2</sup>

<sup>1</sup>อ.ม.(ศาสนาเปรียบเทียบ), รองศาสตราจารย์

ภาควิชาอิสลามศึกษา วิทยาลัยอิสลามศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

E-mail : bdolmana@bunga.pn.psu.ac.th

<sup>2</sup>ศษ.ม.(การวัดผลและวิจัยทางการศึกษา), อาจารย์

ภาควิชาการสอนอิสลามศึกษา คณะศิลปศาสตร์และสังคมศาสตร์ วิทยาลัยอิสลามยะลา

### บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยที่รัฐบาลมาเลเซียผลักดันแรงงานไทยกลับประเทศไทยและผลกระทบ 2) ศึกษาแนวทางการแก้ไขปัญหาแรงงานไทยของรัฐบาลไทยและการประกอบอาชีพของแรงงานไทยหลังจากรัฐบาลมาเลเซียผลักดันให้กลับประเทศไทย 3) ศึกษาปัจจัยที่ทำให้แรงงานไทยบางส่วนสามารถทำงานต่อในประเทศมาเลเซียหลังจากรัฐบาลมาเลเซียผลักดันให้กลับประเทศไทย และ 4) ศึกษาความคาดหวังจากรัฐบาลของแรงงานไทยหลังจากรัฐบาลมาเลเซียผลักดันให้กลับประเทศไทย เก็บข้อมูลเชิงคุณภาพจากผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญ จำนวน 14 คน และเก็บข้อมูลเชิงปริมาณจากแรงงานไทยจำนวน 392 คน ผลการวิจัยพบว่า รัฐบาลมาเลเซียผลักดันแรงงานไทยกลับประเทศเพราะต้องการปราบปรามแรงงานเถื่อน อันมีผลให้แรงงานไทยขาดรายได้ หลังจากรัฐบาลมาเลเซียผลักดันแรงงานไทยกลับประเทศ รัฐบาลไทยควรสร้างงานในประเทศให้แรงงานเหล่านี้เนื่องจากส่วนใหญ่จะว่างงาน การที่แรงงานบางส่วนสามารถทำงานต่อในประเทศมาเลเซียเพราะเป็นแรงงานที่ถูกกฎหมาย และแรงงานไทยต้องการให้รัฐบาลไทยลดค่าครองชีพและเพิ่มค่าแรงขั้นต่ำในประเทศ

คำสำคัญ: การผลักดัน, การไม่มีงานทำ, ผลกระทบ, รัฐบาลมาเลเซีย, แรงงานไทย

### บทนำ

นับแต่ประเทศไทยเข้าสู่ภาวะวิกฤติทางเศรษฐกิจตั้งแต่ปี พ.ศ. 2540 ผลกระทบต่อสังคมก็เริ่มปรากฏชัดเจนขึ้นเรื่อย ๆ ผลกระทบทางสังคมนี้มิได้จำกัดอยู่แต่ผู้ไม่ได้งานทำและครอบครัว แต่ยังมีผลต่อผู้สำเร็จการศึกษาใหม่ (ประถมศึกษาขึ้นไป) ที่คาดว่าจะไม่ศึกษาต่อและจะเข้าสู่ตลาดแรงงานประมาณ 500,000 คนต่อปี เพราะระบบเศรษฐกิจไทยโดยรวมอ่อนแอลง ทำให้

โอกาสการจ้างงาน และโอกาสการทำงานของคนไทยลดน้อยลงมาก ทำให้มีรายได้น้อยลงและค่าครองชีพสูงขึ้น (สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2541, 1) รวมทั้งบริษัท ธนาคาร และโรงงานหลาย ๆ แห่งต้องลดจำนวนพนักงาน บางแห่งถึงขั้นต้องปิดกิจการลง เพราะไม่สามารถรับกับสภาพเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นได้

สภาพปัญหาการว่างงานของคนไทยที่มีอัตราสูงขึ้นเรื่อย ๆ เป็นสาเหตุสำคัญให้เกิดการไหลบ่าของแรงงานไปยังตลาดแรงงานต่างประเทศ ไม่ว่าจะเป็นในกลุ่มประเทศในภูมิภาคเอเชีย ตะวันออกกลาง ยุโรป อเมริกา ออสเตรเลีย และอื่น ๆ (กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, 2543, 26)

การเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามชาติมีความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและมีความสัมพันธ์กับภาวะการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ โดยเฉพาะกลุ่มประเทศที่มีความมั่นคงทางการเงินและมีการขยายตัวทางเศรษฐกิจ ในอัตราที่สูง จะมีความต้องการแรงงานในภาคเศรษฐกิจต่าง ๆ เป็นจำนวนมาก ภาวะการเคลื่อนย้ายแรงงานจากประเทศหนึ่งเข้าไปทำงานในอีกประเทศหนึ่ง โดยมีค่าตอบแทนสูง เป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ (สำนักงานแรงงานในประเทศบรูไน, 2542, 8)

จากสถิติแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2539-2543 พบว่า มีจำนวนเพิ่มมากขึ้นทุกปี จาก 185, 436 คน ในปี พ.ศ. 2539 เป็น 191,735 คน ในปี พ.ศ. 2541 และเพิ่มเป็น 202,416 คน ในปี พ.ศ. 2543 เนื่องจากประเทศไทยประสบปัญหาภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ การจ้างงานในประเทศลดลง รัฐจึงมีนโยบายส่งเสริมให้แรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศเพิ่มขึ้น เพื่อลดปัญหาการว่างงาน และนำเงินตราเข้าประเทศมากขึ้น กอปรกับในภูมิภาคเอเชียมีความต้องการแรงงานไทยเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะอย่างยิ่งประเทศไต้หวัน สิงคโปร์ บรูไน ญี่ปุ่น และมาเลเซีย (กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, 2544, 42)

อาชีพที่แรงงานไทยไปทำในต่างประเทศมากที่สุดในปี พ.ศ. 2543 อันดับแรกคือ กรรมกรและคนงาน จำนวน 38,884 คน รองลงมาคือ ช่างประกอบและช่างเครื่องกล จำนวน 19,648 คน ผู้ปฏิบัติงานในกรรมวิธีทางเคมีและงานที่เกี่ยวข้อง จำนวน 17,223 คน ผู้ปฏิบัติงานในเหมืองแร่และโลหะ จำนวน 13,139 คน และงานก่อสร้าง จำนวน 10,839 คน (กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, 2544, 42)

จากข้อมูลธนาคารแห่งประเทศไทยตั้งแต่ พ.ศ. 2537-2543 รายได้ที่แรงงานไทยในต่างประเทศส่งกลับโดยผ่านระบบธนาคารมีจำนวนเพิ่มมากขึ้นทุกปี

จาก 32,188 ล้านบาท ในปี พ.ศ. 2537 เป็น 58,845 ล้านบาท ในปี พ.ศ. 2541 หรือเพิ่มขึ้นร้อยละ 52.81 ทั้งนี้รายได้ที่นำเข้ามาจากแรงงานไทยในต่างประเทศที่แท้จริง อาจมากกว่าจำนวนรายได้ที่ส่งผ่านระบบธนาคาร เนื่องจากคนงานสามารถนำเงินติดตัวผ่านช่องทางโดยเสรี ถ้าจำนวนเงินไม่มากกว่า 50,000 เหรียญสหรัฐ

อย่างไรก็ตาม บรรดาแรงงานไทยในต่างประเทศส่วนใหญ่ยังประสบปัญหาต่างๆ นานัปการ เช่น หนี้สินจากการกู้ยืม ไม่มีฝีมือตรงตามตำแหน่ง การหลบหนีเข้าเมือง ไม่เข้าใจภาษา ศาสนา ประเพณีของเจ้าของประเทศ เล่นการพนัน ดื่มสิ่งมีนเมา ทะเลาะวิวาท ก่ออาชญากรรม หลบหนีนายจ้าง เดินทางกลับก่อนครบสัญญา ไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบของนายจ้าง ไม่มีประกันการเจ็บป่วย ถูกเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้าง และถูกหลอกลวงให้มาทำงาน และที่สำคัญอีกประการคือหย่อนระเบียบวินัย ความรับผิดชอบ และมักสะดวกสบาย เป็นต้น (สำนักงานแรงงานในประเทศบรูไน กรมการจัดหางาน, 2543, 10-12)

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น คณะผู้วิจัยมีความเห็นว่าสาเหตุที่แรงงานไทยต้องไปทำงานต่างประเทศนั้นมาจากการที่ประเทศไทยประสบปัญหาภาวะตกต่ำทางเศรษฐกิจ มีผู้ว่างงานเพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ โอกาสในการจ้างงานของคนไทยลดน้อยลง ผู้จ้างงานเอารัดเอาเปรียบผู้ใช้แรงงาน การเลิกงานมีมากขึ้น ผู้ที่มิงานทำก็มีรายได้ลดลงในขณะที่ค่าครองชีพสูงขึ้น และที่สำคัญรัฐมีนโยบายส่งเสริมให้แรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศเพิ่มขึ้น เพื่อลดปัญหาการว่างงาน และนำเงินตราเข้าประเทศมากขึ้น จนส่งผลให้แรงงานไทยจำนวนมากต้องมองหาช่องทางการทำงานซึ่งมีค่าตอบแทนสูงในต่างประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเทศไต้หวัน สิงคโปร์ บรูไน ญี่ปุ่น และมาเลเซีย ซึ่งมีความต้องการแรงงานไทยจำนวนมากในหลายสาขาอาชีพ เช่น กรรมกร ช่างประกอบ ช่างเครื่องกล ผู้ปฏิบัติงานในกรรมวิธีทางเคมี ผู้ปฏิบัติงานในเหมืองแร่ และก่อสร้าง เป็นต้น

ถึงแม้ว่าการทำงานในต่างประเทศจะได้รับค่าตอบแทนสูงมาก และมีงานให้เลือกทำมากมายหลากหลายสาขาอาชีพ ทำให้มีเงินออมและสามารถ

ส่งเงินกลับมาให้ครอบครัวจำนวนมาก แต่ก็ไม่สะดวกสบาย เหมือนกับการทำงานในประเทศไทย และถ้าหากประเทศไทยมีงานรองรับแรงงานไทยเหล่านั้น คณะผู้วิจัยคิดว่าแรงงานไทยส่วนใหญ่ต้องการที่จะทำงานในประเทศไทยมากกว่า ถึงแม้จะได้รับค่าตอบแทนน้อยกว่าก็ตาม

ประเทศมาเลเซียเป็นประเทศเพื่อนบ้านมีชายแดนติดต่อกับประเทศไทยในบริเวณสี่จังหวัดชายแดนภาคใต้ เป็นประเทศหนึ่งที่แรงงานนิยมเดินทางไปทำงานกันมาก และเพิ่มขึ้นทุกปี โดยเฉพาะอย่างยิ่งในภาคเกษตรกรรม ช่างก่อสร้าง ช่างฝีมือ นอกจากนี้ยังมีคนไทยจำนวนมากโดยเฉพาะอย่างยิ่งคนไทยในจังหวัดชายแดนภาคใต้ไปประกอบอาชีพเปิดร้านอาหารทำงานในร้านอาหาร และค้าขายในประเทศมาเลเซีย ส่งผลกระทบต่อแรงงานมาเลเซียมากขึ้น แต่อย่างไรก็ตามเมื่อ 2-3 เดือนที่ผ่านมา ทางการมาเลเซียได้มีมาตรการที่จะผลักดันให้แรงงานต่างชาติดูออกนอกประเทศเพื่อเปิดโอกาสให้คนในประเทศมีงานทำกันมากขึ้น และจากการซักถามแรงงานไทยบางคน que เดินทางกลับจากประเทศมาเลเซียผ่านด่านสุโหงโกลก ต่างก็กล่าวว่า "เนื่องจากประเทศมาเลเซียมีมาตรการจะผลักดันให้แรงงานต่างชาติดูออกนอกประเทศ เพื่อให้ชาวมาเลเซียมีงานทำกันมากขึ้น ทำให้พวกเขาต้องเดินทางกลับแล้วก็ไม่รู้จะทำมาหากินอะไร และสาเหตุที่แท้จริงก็ไม่รู้เป็นเพราะอะไรกันแน่"

จากสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้น คณะผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาว่ามีปัจจัยใดบ้างที่ทำให้รัฐบาลมาเลเซียผลักดันแรงงานไทยกลับประเทศ รัฐบาลไทยได้รับผลกระทบอย่างไรบ้าง และมีแนวทางแก้ไขปัญหาอย่างไร ถ้าแรงงานไทยต้องเดินทางกลับประเทศจะประกอบอาชีพอะไร ทำไมแรงงานไทยบางส่วนยังสามารถทำงานในประเทศมาเลเซียต่อไปได้ และแรงงานไทยมีความคาดหวังต่อนโยบายการให้ความช่วยเหลือของรัฐบาลไทยอย่างไรบ้าง

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่รัฐบาลมาเลเซียผลักดันแรงงานไทยกลับประเทศไทยและผลกระทบ
2. เพื่อศึกษาแนวทางการแก้ไขปัญหาแรงงานไทยของรัฐบาลไทยและการประกอบอาชีพของแรงงานไทยหลังจากรัฐบาลมาเลเซียผลักดันให้กลับประเทศไทย
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ทำให้แรงงานไทยบางส่วนสามารถทำงานต่อไปในประเทศมาเลเซีย หลังจากรัฐบาลมาเลเซียผลักดันให้กลับประเทศไทย
4. เพื่อศึกษาความคาดหวังจากรัฐบาลของแรงงานไทยหลังจากรัฐบาลมาเลเซียผลักดันให้กลับประเทศไทย

### ขอบเขตการวิจัย

เป็นการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยจะศึกษาเฉพาะเรื่องปัจจัยที่ทำให้มาเลเซียผลักดันแรงงานไทยกลับประเทศ และแนวทางแก้ไข ซึ่งจะกำหนดสิ่งที่จะศึกษาตามวัตถุประสงค์ 4 ข้อดังกล่าวข้างต้น

### นิยามศัพท์ปฏิบัติการ

1. ปัจจัย หมายถึง สาเหตุหรือเหตุผลที่มีผลต่อการตัดสินใจในการกำหนดนโยบายต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งที่เกี่ยวข้องกับการผลักดันแรงงานไทยกลับประเทศไทย
2. ผลกระทบ หมายถึง ผลหรือสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นหลังจากการตัดสินใจในการกำหนดนโยบายต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งที่เกี่ยวข้องกับการผลักดันแรงงานไทยกลับประเทศไทย
3. ผลักดัน หมายถึง การกำหนดมาตรการในการจัดระเบียบแรงงาน และการจัดส่งแรงงานต่างชาติดูกลับไปยังประเทศของตน
4. แรงงานไทย หมายถึง ประชาชนสัญชาติไทยที่เข้าไปทำงานหรือประกอบกิจการต่างๆ เพื่อการดำรงอยู่ของตน โดยอาศัยกำลังกายหรือความอดทนหรือทักษะ หรือค่านิยมเพื่อการดำรงอยู่ของตนเอง

## วิธีการวิจัย

### 1. กลุ่มตัวอย่างที่จะใช้ในการวิจัย

1.1 กลุ่มตัวอย่างที่เก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ

ใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่าง โดยวิธีเฉพาะเจาะจง คือ เป็นบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการผลักดันแรงงานไทยกลับประเทศไทย ได้แก่ เจ้าหน้าที่ฝ่ายแรงงานในสถานทูตไทยประจำประเทศมาเลเซีย เจ้าหน้าที่รัฐบาลมาเลเซีย นายจ้าง และแรงงานไทย จำนวน 14 คน เพราะต้องใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก ซึ่งต้องใช้เวลาในการสัมภาษณ์มากพอสมควร สำหรับกลุ่มตัวอย่างดังนี้ อัครราชทูต ที่ปรึกษาฝ่ายแรงงานไทย 1 คน เจ้าหน้าที่ฝ่ายแรงงานในสถานทูตไทยประจำประเทศมาเลเซีย 3 คน เจ้าหน้าที่รัฐบาลมาเลเซียที่รับผิดชอบแรงงาน 2 คน นายจ้าง 4 คน แรงงานไทย 4 คน รวม 14 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่เก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ

1) เลือกเมือง โดยวิธีเฉพาะเจาะจง คือ เป็นเมืองหลวงของประเทศมาเลเซีย มีแรงงานไทยเข้าไปทำงานเป็นจำนวนมาก และเป็นเมืองที่มีสถานทูตไทย

2) กำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ โดยใช้วิธีการของการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการของยาเมเน่ กล่าวคือ แรงงานไทยที่ถูกกฎหมายในประเทศมาเลเซีย ปี 2547 มี 19,000 คน ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 392 คน

3) เลือกกลุ่มตัวอย่างขั้นสุดท้าย โดยวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มี 2 ฉบับ ได้แก่

2.1 แบบสอบถาม สำหรับการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ มีทั้งหมด 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัว มี 12 ข้อ

ตอนที่ 2 การผลักดันแรงงานไทยกลับประเทศของรัฐบาลมาเลเซีย มี 8 ข้อ

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ซึ่งเป็นคำถามแบบปลายเปิด

2.2 แนวทางการสัมภาษณ์ สำหรับการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก โดยใช้แนวคำถามที่กำหนดไว้เป็นหลักในการสัมภาษณ์ ซึ่งมีทั้งหมด 12 ข้อ

### 3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 เก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก รวมทั้งขออนุญาตบันทึกเทปการสนทนาพูดคุย ซึ่งการสัมภาษณ์เป็นไปตามแนวคำถามที่ได้จัดเตรียมไว้

3.2 เก็บข้อมูลเชิงปริมาณ โดยการนำแบบสอบถามไปให้กลุ่มเป้าหมายดำเนินการกรอกข้อมูล

### 4. วิเคราะห์ข้อมูล

#### 4.1 ข้อมูลเชิงคุณภาพ

นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์เบื้องต้นด้วยการจัดหมวดหมู่ตามวัตถุประสงค์ จากนั้นจึงทำการวิเคราะห์ด้วยหลักตรรกศาสตร์ เทียบเคียงแนวความคิด ทฤษฎี และงานวิจัยควบคุมบริบท โดยอาศัยข้อมูลสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การหาความถี่ ค่าเฉลี่ย และร้อยละ มาประกอบ เพื่อความชัดเจนและสมบูรณ์ในการวิเคราะห์และการสรุปผลข้อมูล

#### 4.2 ข้อมูลเชิงปริมาณ

วิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ แล้วนำเสนอและบรรยายตัวแปรต่าง ๆ ด้วยค่าความถี่ ค่าร้อยละ และค่าเฉลี่ย

## สรุปผลการวิจัย

### 1. ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ

สาเหตุหลักที่รัฐบาลมาเลเซียผลักดันแรงงานไทยกลับประเทศไทยนั้นมีปัญหามาจากแรงงานชาติอื่น ๆ ไม่ใช่แรงงานจากประเทศไทยโดยตรง เพราะแรงงานจากประเทศอื่น ๆ มักสร้างปัญหากับนายจ้างชาวมาเลเซีย และรัฐบาลมาเลเซียเป็นอย่างมาก ส่วนใหญ่เป็นแรงงานอินโดนีเซีย สำหรับแรงงานไทยที่ถูกผลักดันกลับประเทศนั้นส่วนใหญ่เป็นแรงงานประเภทก่อสร้าง

สาเหตุหลักที่รัฐบาลมาเลเซียผลักดันแรงงานไทยกลับประเทศเพราะต้องการปราบปรามแรงงานเถื่อนจากต่างชาติ

การที่รัฐบาลมาเลเซียผลักดันแรงงานไทยกลับประเทศไทยนั้น ทำให้ประเทศไทยได้รับผลกระทบคือ ทำให้แรงงานไทยขาดรายได้หลัก มีผลเสียทำให้การเสริมสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจและการเงินของประเทศไทยได้รับผลกระทบไปด้วย

ข้อเสนอแนะสำหรับแรงงานที่ทำงานในประเทศไทยมาเลเซีย

1) ควรระมัดระวังเป็นพิเศษเกี่ยวกับการนำอาวุธปืน วัตถุระเบิด ยาเสพติดทุกชนิดเข้าไปในประเทศไทยมาเลเซีย เพราะมีโทษประหารชีวิต

2) ต้องได้ใบอนุญาตการทำงานก่อนจึงเดินทางไปทำงานได้

3) ควรศึกษาสภาพการจ้างให้ดีก่อนตกลงใจ

4) ควรประพฤติตนอย่างเหมาะสม และตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด เช่น ไม่เล่นการพนัน และไม่ดื่มสุรา เป็นต้น

5) ควรมีความอดทน รักษาวินัย และมีความสามัคคี

6) ควรดูแลสุขภาพตนเอง

7) ควรคำนึงถึงเกียรติคุณของประเทศไทย

8) รัฐต่อรัฐควรร่วมมือกันอย่างใกล้ชิด ไม่ปล่อยให้แรงงานเป็นไปตามยถากรรม

## 2. ผลการวิจัยเชิงปริมาณ

1) การที่รัฐบาลมาเลเซียผลักดันแรงงานกลับประเทศนั้นมีสาเหตุมาจากแรงงานอินโดนีเซียมากที่สุด รองลงมาคือ แรงงานพม่า แรงงานเวียดนาม แรงงานบังกลาเทศ แรงงานจีน แรงงานเนปาล แรงงานไทย และแรงงานชาติอื่น ๆ ตามลำดับ

2) แรงงานไทยที่ถูกรัฐบาลมาเลเซียผลักดันกลับประเทศนั้นเป็นแรงงานก่อสร้างมากที่สุด รองลงมาเป็นแรงงานร้านอาหาร โรงแรม อุตสาหกรรม การเกษตร แรงงานอื่น ๆ ธุรกิจการท่องเที่ยว กิจการเดินเรือข้ามประเทศ และนวดกายภาพบำบัด ตามลำดับ

3) การที่รัฐบาลมาเลเซียผลักดันแรงงานกลับประเทศนั้นมีสาเหตุเพื่อปราบปรามแรงงานเถื่อนจากต่างชาติมากที่สุด รองลงมาคือ เพื่อต้องการสร้างงานให้คนในประเทศ แรงงานไทยไม่เข้าใจวัฒนธรรม

แรงงานไทยประพฤตินไม่เหมาะสม แรงงานไทยไม่เข้าใจภาษามลายู แรงงานไทยขอลูกก่อนครบสัญญา แรงงานไทยไม่มีฝีมือตรงตามตำแหน่ง แรงงานไทยไม่มีประสบการณ์ และแรงงานไทยเรียกร้องมากเกินไป ตามลำดับ และที่สำคัญคือการหย่อนระเบียบวินัย ขาดความรับผิดชอบ และรักความสะดวกสบาย เป็นต้น

4) การที่รัฐบาลมาเลเซียผลักดันแรงงานกลับประเทศนั้นทำให้แรงงานขาดรายได้หลักมากที่สุด รองลงมาคือ ทำให้แรงงานไม่มีเงินชำระการกู้ยืมเพื่อไปทำงาน ทำให้อัตราว่างงานสูงขึ้น ทำให้รายได้ประชาชาติลดลง ทำให้อาชญากรรมสูงขึ้น ทำให้ปัญหา ยาเสพติดมากขึ้น ทำให้การค้าขายของเถื่อนมากขึ้น และอื่น ๆ ตามลำดับ

5) จากการที่รัฐบาลมาเลเซียผลักดันแรงงานกลับประเทศ รัฐบาลไทยควรสร้างงานในประเทศมากที่สุด รองลงมาคือ รัฐบาลไทยควรส่งเสริมให้เป็นแรงงานที่ถูกกฎหมาย มีความรับผิดชอบ มีวินัย ในตนเอง ควรพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีมาตรฐาน ควรส่งเสริมให้ไปทำงานประเทศอื่น ควรอบรมฝึกอาชีพ ควรให้ความรู้เรื่องวัฒนธรรมมาเลเซีย ควรอบรมภาษามลายู ควรสร้างความเข้าใจกับรัฐบาลมาเลเซีย และอื่น ๆ ตามลำดับ

6) การที่รัฐบาลมาเลเซียผลักดันแรงงานกลับประเทศนั้นทำให้แรงงานว่างงานมากที่สุด รองลงมาคือทำให้แรงงานเข้าไปใหม่อย่างถูกกฎหมาย กิริตยารับจ้างทั่วไป เกษตรกรรม อื่น ๆ ก่อสร้าง ไปทำงานประเทศอื่น ๆ และค้าขาย ตามลำดับ

7) สาเหตุที่แรงงานบางส่วนสามารถทำงานต่อในประเทศมาเลเซียได้เพราะเป็นแรงงานที่ถูกกฎหมายมากที่สุด รองลงมาคือ เข้าไปใหม่อย่างถูกกฎหมาย ได้รับการคุ้มครองจากนายจ้าง หลบซ่อนลักลอบเข้ามาใหม่ และมีสัญชาติมาเลเซีย ตามลำดับ

8) แรงงานไทยมีความคาดหวังจะให้รัฐบาลไทยลดค่าครองชีพมากที่สุด รองลงมาคือ เพิ่มค่าแรงขั้นต่ำในประเทศ สร้างงานในประเทศให้เพียงพอให้ไปทำงานประเทศอื่น ทำให้เป็นแรงงานที่ถูกกฎหมาย พัฒนาฝีมือแรงงานไทย เจริญกับรัฐบาลมาเลเซีย หาแหล่งทุน ทำให้ราคาทางเกษตรสูงขึ้น และจัดเจ้าหน้าที่

เข้ามาเยี่ยมเยียน ตามลำดับ

9) แรงงานไทยในมาเลเซียได้ให้ข้อเสนอแนะว่า ก) ควรมีการดูแลแรงงานไทยอย่างใกล้ชิด มีการพบปะและเยี่ยมเยียนแรงงานไทย ข) ควรมีการจัดอบรมและให้ความรู้ความเข้าใจแก่แรงงานไทยอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง ค) ควรมีการสร้างงานในประเทศให้เพียงพอ ง) ควรมีการเพิ่มค่าแรงงานขั้นต่ำภายในประเทศให้สูงขึ้น และลดค่าครองชีพลง จ) แรงงานไทยควรดำเนินการอย่างถูกกฎหมายและต้องได้รับใบอนุญาตการทำงาน และ ฉ) ควรประพฤติตนอย่างเหมาะสมและตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

### อภิปรายผลการวิจัย

การที่รัฐบาลมาเลเซียผลักดันแรงงานไทยกลับประเทศนั้นสาเหตุหลักเพราะต้องการปราบปรามแรงงานเถื่อนซึ่งมีอยู่เป็นจำนวนมากภายในประเทศ และบางครั้งแรงงานเหล่านี้มักสร้างปัญหาให้กับนายจ้างและรัฐบาลมาเลเซียเป็นอย่างมาก เช่น ปัญหาการแต่งงานกับชาวมาเลย์เพื่อสามารถอยู่ทำงานในประเทศมาเลเซียได้นาน ไม่จำเป็นต้องขอใบอนุญาตการทำงาน หรือไม่จำเป็นต้องทำหนังสือเดินทาง พอได้สัญชาติมาเลเซียแล้วก็มักมีการหย่าร้างเกิดขึ้น นอกจากนี้ แรงงานต่างชาตินักจะสร้างปัญหาการทำร้ายร่างกาย การทะเลาะวิวาท เล่นการพนัน โสเภณี ดื่มเหล้า และเสพยาเสพติด เป็นต้น ซึ่งเป็นสิ่งที่ขัดต่อหลักการศาสนาอิสลาม อันเป็นศาสนาประจำชาติของมาเลเซีย สาเหตุดังกล่าวข้างต้นทำให้รัฐบาลมาเลเซียกำหนดนโยบายในการผลักดันแรงงานต่างชาตินั้นกลับประเทศ ทั้งนี้ เพื่อต้องการสร้างงานให้กับคนในประเทศและเพื่อต้องการแรงงานต่างชาติที่ถูกกฎหมายและมีทักษะ นอกจากนี้แรงงานต่างชาติในประเทศมาเลเซียมักจะสร้างปัญหาเกี่ยวกับความไม่เข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรม ภาษา และหลักการดำเนินชีวิตของชนชาติมาเลเซีย แรงงานมักมีการเรียกร้องด้านต่าง ๆ มากเกินไป แรงงานบางส่วนมักขอลาก่อนครบสัญญา แรงงานบางส่วนมีการเสพยาเสพติด ดื่มเหล้า และเล่นการพนัน ซึ่งทำให้เกิดผลกระทบหลายประการ เช่น ทำให้แรงงานไทยขาดรายได้หลัก ทำให้ประเทศไทยมีอัตราการว่างงานสูงขึ้น ทำให้รายได้ประชาชาติลดลง

ทำให้แรงงานไทยไม่มีเงินชำระการกู้ยืมเพื่อไปทำงาน เกิดอาชญากรรมสูงขึ้น มีการค้าขายของเถื่อนมากขึ้น ปัญหายาเสพติดมากขึ้น เป็นต้น

สาเหตุดังกล่าวนี้ทำให้รัฐบาลมาเลเซียต้องมีการผลักดันแรงงานต่างชาตินอกนอกประเทศ เพื่อจัดระเบียบด้านแรงงานของประเทศมาเลเซีย อย่างไรก็ตามหลังจากที่มีการผลักดันแรงงานกลับประเทศแล้วก็ยังมีแรงงานอีกจำนวนมากลักลอบเข้าไปทำงานในประเทศมาเลเซียอีก ทั้งนี้เป็นเพราะว่าความต้องการแรงงานต่างชาติของประเทศมาเลเซียมีแนวโน้มจะสูงขึ้นเนื่องจากสภาวะการขยายตัวทางเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่องของประเทศมาเลเซีย โดยมีปัจจัยสำคัญมาจากการขยายตัวของภาคบริการในประเทศและการเติบโตของการส่งออก ซึ่งส่งผลให้เกิดการลงทุนเพิ่มมากขึ้น แม้ว่าจะมีการผลักดันแรงงานต่างชาตินั้นกลับประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งที่ผิดกฎหมายหรือแรงงานเถื่อน แต่รัฐบาลมาเลเซียก็ยังเปิดโอกาสให้แรงงานต่างชาติต่าง ๆ หรือให้นายจ้างดำเนินการให้แรงงานเหล่านั้นเป็นแรงงานที่ถูกต้องตามกฎหมาย มีการขึ้นทะเบียน มีการขอใบอนุญาตการทำงาน ซึ่งส่งผลให้แรงงานในประเทศมาเลเซียมีแรงงานเถื่อนหรือแรงงานที่ผิดกฎหมายน้อยลงมาก ในขณะที่ในปี (พ.ศ. 2547) ประเทศมาเลเซียมีกำลังแรงงานประมาณ 10.28 ล้านคน อีกทั้งมาเลเซียเป็นประเทศที่มีกำลังแรงงานน้อย มีทรัพยากรธรรมชาติมาก ความต้องการแรงงานต่างชาติยังคงมีอยู่สูง โดยเฉพาะตลาดล่าง (secondary labor market) เนื่องจากตลาดล่าง ซึ่งเป็นงานที่ต้องใช้แรงงานนั้นคนท้องถิ่นไม่นิยมทำและมีโอกาสเลือกไปทำงานในตลาดบน ซึ่งเป็นงานที่ใช้กำลังสมอง โดยได้รับค่าตอบแทนหรือจัดสวัสดิการได้ดีกว่า ถึงแม้ว่ารัฐบาลมาเลเซียจะกำหนดมาตรการต่าง ๆ เพื่อให้บรรดานายจ้างจ้างแรงงานท้องถิ่น แทนที่จะจ้างแรงงานจากต่างชาติ แต่เนื่องจากแรงงานท้องถิ่นไม่นิยมทำงานหลายประเภทที่คนงานต่างชาติเข้าไปทำงาน โดยเฉพาะงานที่ใช้แรงงาน งานบริการหรือที่เสี่ยงอันตราย บรรดานายจ้างจึงนิยมจ้างแรงงานต่างชาติ ถึงแม้จะมีค่าใช้จ่ายสูงและยากต่อการได้รับอนุมัติจากรัฐบาล ดังนั้น จะเห็นได้ว่าประเทศมาเลเซียเป็นประเทศที่แรงงานต่างชาติ รวมทั้งแรงงาน

มีความสนใจเป็นอย่างมากที่จะเข้าไปทำงาน ทำให้ภาวะการเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามชาติเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เพื่อแสวงหารายได้ที่ดี และทำให้ชีวิตความเป็นอยู่ของครอบครัวดีขึ้น ดังที่สโรช เนติธรรมกุล (2522) ได้กล่าวว่าการย้ายถิ่นเกิดขึ้นเนื่องจากต้องการแสวงหาโชคหรือโอกาสปรับปรุงให้ชีวิตความเป็นอยู่ดีขึ้นกว่าเดิมหรือเพราะต้องการหนีจากสภาวะการณั้แร้นแค้นทุกข์ยากไม่พึงปรารถนาในท้องถิ่นเดิม องค์การสหประชาชาติ (United Nations, 1973) กล่าวว่า ผู้ย้ายถิ่นย่อมต้องการที่จะมีชีวิตที่ดีขึ้นกว่าเดิม และมีโอกาสเกี่ยวกับรายได้ในอนาคตดีขึ้นกว่าเดิม เมื่อเทียบกับสภาวะการณั้ปัจจุบันของตนหรือมีแรงจูงใจทางเศรษฐกิจอื่น ๆ สุภางค์ จันทวานิช และคณะ (2541, 6-15) กล่าวว่า การเคลื่อนย้ายข้ามพรมแดนไปยังประเทศอื่นเพื่อกระทำการกิจกรรมที่ได้รับค่าตอบแทนที่พึงพอใจตามเหตุผล สุณี ฉัตราคม (2523, 25-28) กล่าวว่า การเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศมีผลกระทบต่อดัชนีค่าจ้างของประเทศที่เกี่ยวข้อง กล่าวคือเมื่อมีการเคลื่อนย้ายแรงงานออกไปมากขึ้น อัตราส่วนของงานซึ่งเทียบกับปัจจัยการผลิตอื่นก็จะลดลง ส่งผลให้ผลผลิตของแรงงานเพิ่มขึ้นตามกฎของการลดน้อยถอยลงของผลผลิตเพิ่ม

แรงงานไทยที่อพยพย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศนั้นส่วนใหญ่เป็นแรงงานที่มีฐานะยากจน รวมทั้งมีแรงผลักดันบางประการเป็นส่วนประกอบที่ทำให้ต้องการรายได้สูงขึ้น และเมื่อหมดสัญญาจ้างก็จะเดินทางกลับประเทศหรือเคลื่อนย้ายแรงงานจากประเทศหนึ่งไปอีกประเทศหนึ่ง ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับอัตราค่าจ้างแรงงานในประเทศใดจะสูงกว่ากันเป็นปัจจัยสำคัญ ดังที่สุภางค์ จันทวานิช และคณะ (2541, 6-15) กล่าวว่า การเดินทางไปทำงานยังต่างประเทศของแรงงานไทยมีสาเหตุสำคัญมาจากความด้อยโอกาสทางเศรษฐกิจ กล่าวคือ การไม่มีสิทธิครอบครองที่ดินหรือปัจจัยการผลิตอื่น ๆ และการว่างงานในประเทศต้นทาง การได้ค่าแรงที่สูงกว่า และการได้งานทำในประเทศปลายทาง การถูกชักนำโดยคนรู้จักให้ย้ายถิ่น ค่านิยมที่ต้องการเดินทางไปทำงานในต่างประเทศที่เรียกกันว่า "ไปขุดทอง" จนทำให้เกิดวัฒนธรรมใหม่ที่เรียกว่า "วัฒนธรรมแห่งการย้ายถิ่น"

ขณะเดียวกันระบบกฎหมายคนเข้าเมืองของประเทศต้นทางที่ส่งเสริมให้ย้ายถิ่นไปทำงานในต่างประเทศได้โดยไม่มียกข้อกีดกันแรงงานต่างชาติ

ดังนั้น จะเห็นได้ว่าการที่แรงงานไทยเดินทางไปทำงานในประเทศมาเลเซียเป็นจำนวนมากนั้นมีสาเหตุสำคัญมาจากสภาพทางเศรษฐกิจของประเทศไทยอยู่ในภาวะวิกฤติ เศรษฐกิจตกต่ำ ระบบเศรษฐกิจไทยโดยรวมอ่อนแอลง ทำให้โอกาสการจ้างงาน และโอกาสการทำงานของคนไทยลดน้อยลงมาก ทำให้มีรายได้ลดลงและค่าครองชีพสูงขึ้น รวมทั้งบริษัท ธนาคาร และโรงงานหลาย ๆ แห่งต้องลดจำนวนพนักงาน บางแห่งถึงขั้นต้องปิดกิจการลง เพราะไม่สามารถรับกับสภาพเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นได้ อันเป็นสาเหตุสำคัญทำให้เกิดการไหลบ่าของตลาดแรงงานไปยังต่างประเทศ ซึ่งมีผลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางการเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามชาติอย่างรวดเร็วและมีความสัมพันธ์กับภาวะการเจริญเติบโตทางด้านเศรษฐกิจ โดยเฉพาะกลุ่มประเทศที่มีความมั่นคงทางด้านการเงินและมีอัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจในอัตราที่สูง ซึ่งมีความต้องการแรงงานในภาคเศรษฐกิจต่าง ๆ เป็นจำนวนมาก จึงทำให้เกิดภาวะการเคลื่อนย้ายแรงงานโดยมีค่าตอบแทนสูง เป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ อีกทั้งในปัจจุบันรัฐบาลมาเลเซียอนุญาตให้จ้างแรงงานต่างชาติได้ เช่น แรงงานจากประเทศไทย ฟิลิปปินส์ คาซัคสถาน กัมพูชา ลาว พม่า เนปาล เดิร์กเมนีสถาน อุซเบกิสถาน เวียดนาม ส่วนแรงงานจากประเทศอินโดนีเซียนั้นทางรัฐบาลมาเลเซียไม่อนุญาตให้นำเข้าชั่วคราว เนื่องจากแรงงานอินโดนีเซียก่อความไม่สงบขึ้น และประเทศมาเลเซียได้ประกาศนโยบายการเป็นประเทศอุตสาหกรรม หรือเป็นประเทศพัฒนาในปี ค.ศ.2020 โดยจะปรับปรุงโครงสร้างภายในเพื่อรองรับการลงทุนจากต่างประเทศ และส่งเสริมผลักดันให้มาเลเซียเป็นศูนย์กลางการลงทุนการค้า โดยเฉพาะในกิจการทางด้านบริการและสาขาซึ่งใช้เทคโนโลยีระดับสูง ซึ่งครอบคลุมตั้งแต่เทคโนโลยีทางด้านอุตสาหกรรม สุขภาพอนามัย การศึกษา การท่องเที่ยว และการเงิน การผลักดันข้างต้นทำให้มาเลเซียมีโอกาสในการขยายแรงงานตลาดบนมากยิ่งขึ้น ก่อให้เกิดช่องว่างของตลาดล่าง เนื่องจากกำลังแรงงานท้องถิ่น

มีไม่เพียงพอ ทำให้ความต้องการแรงงานต่างชาติมีอยู่ตลอดเวลา (สำนักงานแรงงานในประเทศมาเลเซีย, 2546)

นอกจากนี้ การที่แรงงานไทยไปทำงานประเทศมาเลเซียมีสาเหตุสำคัญอยู่ 2 ประการ คือ ประการที่หนึ่งมาจากการว่างงานภายในประเทศไทยอยู่ในอัตราสูง (push factor) ไม่สามารถหางานทำได้ตรงกับความรู้ความสามารถ ไม่มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน คนไม่มีความสมดุลทำให้มีกำลังแรงงานบางส่วนเป็นส่วนเกิน และแรงงานบางส่วนอาจไม่พอใจในสภาพสังคมและการเมืองที่เป็นอยู่ และประการที่สองมาจากแรงจูงใจจากสภาพงานในต่างประเทศ (pull factor) ซึ่งมีระดับค่าจ้างที่สูงกว่าประเทศไทยมาก สามารถเลือกงานที่ตรงกับความรู้ความชำนาญ และมีความก้าวหน้าในการทำงานมากกว่า ดังที่สุณี ฉัตรราชม (2523) กล่าวว่า การเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศมีสาเหตุสำคัญมาจากอัตราว่างงานอยู่ในอัตราสูง การไม่สามารถหางานทำได้ตรงกับความรู้ความสามารถ ระดับค่าจ้างที่ต่ำกว่าต่างประเทศ การขาดความก้าวหน้าในอาชีพ การขาดความสมดุลระหว่างงานกับบุคลากร การไม่พอใจสภาพสังคมและการเมือง และการขาดแคลนกำลังคนในบางสาขาในต่างประเทศ นิยม สารรัตน์ (2524) กล่าวว่า เมื่อการทำงานในต่างประเทศมีรายได้สูงกว่าการทำงานในประเทศ จึงมีส่วนเป็นแรงผลักดันให้แรงงานไทยแสวงหาแหล่งงานที่มีรายได้สูงและยังมีคนงานบางคนเคยไปทำงานต่างประเทศแล้วกลับมามีฐานะความเป็นอยู่ดีขึ้นอย่างเห็นได้ชัดทำให้แรงงานไทยตัดสินใจเดินทางไปเสี่ยงโชคในต่างประเทศกันมากขึ้น กรมการจัดหางาน (ม.ป.ป., 85-86) กล่าวว่า การไปทำงานต่างประเทศสามารถเปลี่ยนฐานะของครอบครัวให้ดีขึ้นและเป็นที่ยอมรับของชุมชน ทำให้เกิดค่านิยมของการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ แต่เนื่องจากภาวะเศรษฐกิจถดถอยในปัจจุบันซึ่งก่อให้เกิดปัญหาการเลิกจ้าง และการว่างงานเป็นจำนวนมาก การเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ จึงเป็นแนวทางหนึ่งในการบรรเทาปัญหาดังกล่าว กรมการจัดหางานจึงได้กำหนดมาตรการในการส่งเสริมการไปทำงานในต่างประเทศ เพื่อเพิ่มปริมาณการจัดส่งคนงานไปทำงานในต่างประเทศ โดยเน้นการปรับปรุงการบริหารการจัดหางานของรัฐ ให้

เป็นผู้นำในการบุกเบิกตลาดและส่งเสริมภาคเอกชนให้สามารถเพิ่มปริมาณการจัดส่งและดำเนินการจัดส่งคนงานไปทำงานในต่างประเทศให้คล่องตัวมากยิ่งขึ้น พิรเทพ รุ่งชีวิติน และคณะ (2525) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจไปทำงานตะวันออกกลางมากที่สุดคือ รายได้และต้นทุนค่าใช้จ่ายเป็นตัวเงินที่จะต้องเสียทั้งทางตรงและทางอ้อม เนื่องจากเป็นเกษตรกรซึ่งมีรายได้ต่ำและฐานะค่อนข้างยากจนไม่เพียงพอแก่การครองชีพ จึงเปลี่ยนอาชีพไปทำงานอื่นแทน พิรเทพ รุ่งชีวิติน และคณะ (2526) กล่าวว่า ครอบครัวที่มีสมาชิกประสบความสำเร็จในการไปทำงานต่างประเทศจะนำเงินจำนวนมากไปใช้จ่ายในการปรับปรุงหรือปลูกสร้างบ้านเรือนใหม่ซื้อสิ่งของประดับประดาบ้าน เฟอร์นิเจอร์ และของใช้ประจำบ้านที่ทันสมัย กนก โตสุรัตน์ และคณะ (2527) กล่าวว่า ครัวเรือนที่มีสมาชิกเคยไปทำงานตะวันออกกลางมีฐานะทางเศรษฐกิจดีขึ้นกว่า 5 ปีที่แล้ว อย่างเห็นได้ชัดเจน พิระ ชัยชาญ (2529) กล่าวว่า คนงานไทยเดินทางไปทำงานต่างประเทศเพื่อต้องการรายได้ที่ดีขึ้น และหาประสบการณ์ในต่างประเทศ วลัยพร อาสาพรุ่ประกิต (2532) กล่าวว่า การเดินทางไปทำงาน ต่างประเทศของแรงงานไทยมีผลสืบเนื่องมาจากเศรษฐกิจ ของประเทศตกต่ำ อัตราการเกิดสูง การขยายตัวภาคอุตสาหกรรมไม่ก่อให้เกิดการสร้างงาน และมีการใช้เทคโนโลยีที่ไม่เหมาะสม และพรหมศิริ พรหมพันธุ์ (2536) กล่าวว่า ปัญหาด้านเศรษฐกิจภายในประเทศเป็นส่วนสำคัญที่ก่อให้เกิดความต้องการไปทำงานในต่างประเทศของคนงานไทย อัตราการว่างงาน และการทำงานต่ำระดับในประเทศเป็นมูลเหตุอย่างหนึ่งที่ทำให้แรงงานต้องการเดินทางไปทำงานในประเทศที่มีรายได้สูงกว่า

### ข้อเสนอแนะ

#### 1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1) หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับแรงงานไทยในประเทศมาเลเซียควรมีการดูแลแรงงานไทยอย่างใกล้ชิด มีการพบปะเยี่ยมเยียนในสถานที่ทำงานต่าง ๆ อย่างทั่วถึงและสม่ำเสมอ

2) หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับแรงงานไทยในประเทศมาเลเซียควรมีการจัดอบรมและให้ความรู้ความเข้าใจแก่แรงงานไทยอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง เช่น อบรมเกี่ยวกับกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานของประเทศมาเลเซีย การอบรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีมาตรฐาน การอบรมเรื่องวัฒนธรรมมาเลเซีย การอบรมภาษามลายู การอบรมภาษาอังกฤษ การอบรมเกี่ยวกับการประพฤติปฏิบัติตนที่เหมาะสมในประเทศมาเลเซีย และการอบรมนิสัยความรับผิดชอบ การมีระเบียบวินัย และมีธยัสถ์ เป็นต้น

3) รัฐบาลไทยควรสร้างงานในประเทศให้เพียงพอ เพราะแรงงานไทยในประเทศมาเลเซียต้องการที่จะทำงานในประเทศมากกว่าทำงานในต่างประเทศ

4) รัฐบาลไทยควรพิจารณาค่าแรงขั้นต่ำภายในประเทศให้สูงขึ้น และลดค่าครองชีพลง เพราะเป็นหนทางหนึ่งที่จะจูงใจให้แรงงานไทยหันมาทำงานในประเทศ

5) รัฐบาลไทยควรให้การช่วยเหลือแรงงานกรรมกรและเกษตรกรในประเทศให้มีรายได้สูงขึ้น เพราะเป็นหนทางหนึ่งที่จะทำให้แรงงานไทยหันมาทำงานในประเทศเช่นกัน

6) รัฐบาลไทยควรส่งเสริมและสนับสนุนให้แรงงานไทยในประเทศมาเลเซียเป็นแรงงานที่ถูกกฎหมายโดยมีการบันทึกข้อตกลง บันทึกความเข้าใจกับรัฐบาลมาเลเซีย

7) เจ้าหน้าที่และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีการประชาสัมพันธ์และให้ความรู้ความเข้าใจแก่แรงงานไทยที่สนใจจะไปทำงานในประเทศมาเลเซียเกี่ยวกับขั้นตอนการไปทำงานที่ถูกต้องตามกฎหมาย และการให้ความรู้เบื้องต้นต่าง ๆ

8) เจ้าหน้าที่และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีการจัดตั้งกองทุนเงินกู้ไร้ดอกเบี้ยเพื่อการไปทำงานต่างประเทศ

9) รัฐควรเป็นหน่วยงานเดียวที่มีหน้าที่ในการส่งแรงงานไปทำงานต่างประเทศ ไม่ควรมีบริษัทจัดหางาน หรือหากมีบ้าง รัฐควรต้องมีการบังคับใช้กฎหมายและมีบทลงโทษบริษัทจัดหางานที่กระทำมิชอบทางกฎหมายและศีลธรรม

10) รัฐควรมีการดูแลเรื่องค่าใช้จ่ายในการดำเนินการเพื่อไปทำงานต่างประเทศให้ลดน้อยลงกว่าปัจจุบัน

11) รัฐบาลไทยควรส่งเสริมให้แรงงานไทยที่จะไปทำงานในประเทศมาเลเซียได้รับใบอนุญาตทำงานก่อนจะเดินทางไปทำงาน

12) เจ้าหน้าที่และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีการแนะนำแรงงานไทยที่จะไปทำงานในประเทศมาเลเซียว่าควรปฏิบัติตามกฎหมายและคำสั่งของนายจ้าง หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายโดยเคร่งครัด ห้ามฝ่าฝืนกฎระเบียบเกี่ยวกับความปลอดภัย

13) เจ้าหน้าที่และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีการแนะนำแรงงานไทยที่จะไปทำงานในประเทศมาเลเซียว่าเมื่อเดินทางไปทำงานกับนายจ้างคนใดตามที่ตกลงในสัญญาแล้วไม่สามารถเปลี่ยนนายจ้างได้ หากหลบหนีไปทำงานกับนายจ้างอื่นจะถูกลงโทษตามกฎหมาย การทำงานทันที กลายเป็นคนงานผิดกฎหมาย จะถูกจับกุมขังและถูกลงโทษตามกฎหมาย

14) ควรศึกษาสภาพการจ้างให้ดีก่อนตกลงใจ เช่น อัตราการจ้างเป็นรายเดือนหรือรายวัน หรือตามผลงาน นายจ้างหักเงินอะไรอีกหรือไม่ การทำงานล่วงเวลามีหรือไม่ โดยพิจารณาจากหนังสือสัญญามีใช้จากถ้อยคำจากนายหน้าหรือบริษัทจัดหางาน

15) เมื่อเกิดปัญหาขณะทำงาน เช่น นายจ้างไม่ปฏิบัติตามสัญญา ไม่มีความปลอดภัยในการทำงาน ขอให้ดำเนินการตามขั้นตอน คือ ให้แจ้งหัวหน้างานเป็นอันดับแรก เพื่อเจรจากับนายจ้าง หากไม่ได้ผลให้ตั้งตัวแทนเจรจากับนายจ้าง และติดต่อปรึกษากับเจ้าหน้าที่ของสำนักงานแรงงานไทยในประเทศมาเลเซียที่ประจำกรุงกัวลาลัมเปอร์ก่อนเสมอ

16) ทุกหน่วยงานองค์กรและสถาบันตั้งที่บ้าน มัสยิด วัด สถานศึกษา สื่อมวลชน เป็นต้น ควรต้องถือเป็นวาระแห่งชาติ ร่วมกันปลูกฝังและพัฒนาอุปนิสัย ทศนคติ และความสำนึกในศักดิ์ศรีความเป็นไทยในการพึ่งพาตนเองและรังเกียจการเอาตัวรอดเป็นยอดดี

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยในครั้งต่อไป

1) ควรมีการศึกษาวิจัยในเรื่องเดียวกันนี้ในประเทศอื่น ๆ ที่มีแรงงานไทยเข้าไปทำงานจำนวนมาก แล้วนำผลการศึกษาที่ได้มาเปรียบเทียบ เพื่อใช้เป็นแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ รวมทั้งเป็นแนวทางในการกำหนดแผนนโยบาย แผนปฏิบัติงานของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมต่อไป

2) ควรมีการศึกษาวิจัยเรื่องอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับแรงงานไทยในต่างประเทศ เช่น การศึกษาสภาพและปัญหาในการทำงานของแรงงานไทยในต่างประเทศ สาเหตุและปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทย ความคาดหวังของแรงงานไทยที่มีต่อรัฐบาลไทย การศึกษาแนวทางการพัฒนาศักยภาพในการทำงานของแรงงานไทยในต่างประเทศ ความต้องการที่แท้จริงของแรงงานไทยในต่างประเทศ การส่งเสริมการมีงานทำของแรงงานไทยในต่างประเทศ แนวโน้มสถานการณ์ตลาดแรงงานในภูมิภาคเอเชีย และการพัฒนาแรงงานไทยให้มีการบูรณาการทั้งแรงงานภายในและแรงงานสมองสู่ต่างประเทศ เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

กนก โตสุรัตน์ และคณะ. (2527). ผลกระทบภายหลังการเดินทางกลับจากไปทำงานในตะวันออกกลางของแรงงานไทยที่มีต่อสถานภาพเศรษฐกิจ สังคม ในครัวเรือนชนบท: ศึกษากรณีหมู่บ้านจังหวัดนครราชสีมา. กรุงเทพฯ: กรุงเทพมหานครพิมพ์.

กรมการจัดหางาน. (ม.ป.ป.). การส่งเสริมแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ. กรุงเทพฯ: กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม.

กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม. (2543). รายงานประจำปี 2542. กรุงเทพฯ: บางกอกบล๊อค.

\_\_\_\_\_. (2544). รายงานประจำปี 2543. กรุงเทพฯ: บางกอกบล๊อค.

นิยม สารรัตน์. (2524). หากเปรียบเทียบเจตคติและการจูงใจในการเรียนภาษาอังกฤษระหว่างผู้เรียนในโปรแกรมวิทยาศาสตร์กับผู้เรียนในโปรแกรมศิลปภาษาของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5

เขตการศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

พรรณศิริ พรหมพันธุ์. (2536). นโยบายต่างประเทศด้านแรงงานไทย. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พีรเทพ รุ่งชีวิน และคณะ. (2525). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจไปทำงานในตะวันออกกลางและปัญหาที่เกิดขึ้นแก่แรงงานไทย. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2526). การไปทำงานต่างประเทศกับการพัฒนาชนบท. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

พีระ ชัยชาญ. (2529). ความคิดเห็นทางการเมืองของแรงงานไทยที่ไปทำงานในประเทศตะวันออกกลาง. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วลัยพร อาสาพรประกิด. (2532). บทบาทของกรมแรงงานในการบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. (2541). แผนฟื้นฟูสังคม-เศรษฐกิจที่ยั่งยืนสำหรับชุมชน. กรุงเทพฯ: สมาคมพัฒนาประชากรและชุมชน.

สาโรช เนติธรรมกุล. (2522). การเคลื่อนย้ายแรงงานจากชนบทเข้าสู่กรุงเทพฯ: ศึกษากรณีโรงงานอุตสาหกรรมเขตอุตสาหกรรม. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สำนักงานแรงงานในประเทศบรูไน. (2543). วิสัยทัศน์ของสำนักงานแรงงานในประเทศบรูไน อดีตสู่ปัจจุบันและอนาคต. เอกสารประกอบการประชุมหัวหน้าสำนักงานแรงงานในต่างประเทศ วันที่ 8-12 มกราคม 2543.

สำนักงานแรงงานในประเทศบรูไน. (2542). วิสัยทัศน์ของสำนักงานแรงงานในประเทศบรูไน อดีตสู่ปัจจุบันและอนาคต. เอกสารประกอบการประชุมหัวหน้าสำนักงานแรงงานในต่างประเทศ วันที่ 22-25 กันยายน 2542.

สำนักงานแรงงานในประเทศมาเลเซีย. (2546). ภาวะความต้องการแรงงานต่างชาติของประเทศมาเลเซีย. มาเลเซีย: สำนักงานฯ.

สุณี ฉัตราคม. (2523). เศรษฐศาสตร์แรงงานระหว่างประเทศ. กรุงเทพฯ: หอรัต้นชัยการพิมพ์.

สุภางค์ จันทวานิช และคณะ. (2541). รายงานนโยบายเรื่องการเคลื่อนย้ายประชากรและผลกระทบต่อความมั่นคงของประเทศไทย. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

United Nations. (1973). **The Determinants and Consequences of Population Trends**. V.1 N.5, Department of Economic and Social Affairs Population Studies, New York: United Nation Publication.