



ผลงานรายบุคคล  
(Individual Study)

เรื่อง การส่งเสริมแรงงานไทยระดับฝีมือ  
ไปทำงานต่างประเทศ

จัดทำโดย นางนงลักษณ์ เชื้อภักดี  
รหัส 9968

รายงานนี้เป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรม  
หลักสูตรนักบริหารระดับสูง : ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และคุณธรรม รุ่นที่ 99  
วิทยาลัยนักบริหาร สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ.  
ประจำปี 2567  
ลิขสิทธิ์ของสำนักงาน ก.พ.



ผลงานรายบุคคล  
(Individual Study)

เรื่อง การส่งเสริมแรงงานไทยระดับฝีมือไปทำงานต่างประเทศ

จัดทำโดยนางนงลักษณ์ เชื้อภักดี  
รหัส 9968

หลักสูตรนักบริหารระดับสูง : ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และคุณธรรม รุ่นที่ 99  
วิทยาลัยนักบริหาร สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ.

ประจำปี 2567

รายงานนี้เป็นความคิดเห็นเฉพาะบุคคลของผู้ศึกษา



สำนักงาน ก.พ.

เอกสารผลงานรายบุคคลนี้ อนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหาร  
ระดับสูง : ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และคุณธรรม ของสำนักงาน ก.พ.

จุฬา สุขมานพ  
อาจารย์ที่ปรึกษา

บรรจงจิตต์ อังศุสิงห์  
อาจารย์ที่ปรึกษา

สุชาดา ไทยบรรเทา  
อาจารย์ที่ปรึกษา

## บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

การศึกษา เรื่อง การส่งเสริมแรงงานไทยระดับฝีมือไปทำงานต่างประเทศ ฉบับนี้ จัดทำเพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาของกรมการจัดหางานด้านส่งเสริมการมีงานทำในต่างประเทศในส่วนของ การส่งเสริมแรงงานไทยระดับฝีมือไปทำงานต่างประเทศเพิ่มขึ้น โดยได้ศึกษาจากความสำเร็จของยุทธศาสตร์แล้วจะพบว่า ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ มีเป้าหมายในการพัฒนาคนไทยให้เป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพ พร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ 21 โดยแผนปฏิบัติการกรมการจัดหางานในประเด็นการส่งเสริมการมีงานทำ คุ่มครองคนหางานและบริหารตลาดแรงงานสู่ความสมดุล ตลอดจนส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วน การพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงานและยกระดับการให้บริการ พัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ และการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดเพื่อการบรรลุเป้าหมายและเกิดผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจของกรมการจัดหางาน ให้ประชาชนคนไทยทุกคนมีงานทำจำเป็นต้องปรับแนวทางหรือวิธีการเพื่อเตรียมความพร้อมรองรับผลกระทบจากภาคอุตสาหกรรม ภาคธุรกิจ ภาคแรงงาน ภาคประชาสังคม และการก้าวสู่สังคมผู้สูงอายุ เป็นต้น โดยจะพบว่ายังคงมีปัญหาการว่างงาน การตกงานของนักศึกษาที่จบการศึกษาใหม่ที่จะมีเพิ่มขึ้น ตำแหน่งงานที่ไม่สอดคล้องกันของความต้องการของนายจ้าง การหลั่งไหลเข้ามาทำงานของแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาอย่าง ถูกกฎหมาย และการลักลอบเข้ามาทำงานของแรงงานต่างด้าวอย่างผิดกฎหมาย การลักลอบไปทำงานต่างประเทศ การหลอกลวงแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ ประกอบกับสภาวะเศรษฐกิจตกต่ำส่งผลกระทบต่อความต้องการจ้างแรงงานไทยในต่างประเทศลดลง สถานการณ์สู้รบของบางประเทศทำให้ไม่สามารถจัดส่งแรงงานไปทำงานต่างประเทศได้ ความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้ผู้ประกอบการขนาดใหญ่บางประเทศนำมาประยุกต์ใช้ในโรงงานอุตสาหกรรมการผลิต ทำให้ความต้องการแรงงานระดับฝีมือและกึ่งฝีมือลดลง ตลอดจนรูปแบบการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศ การบริหารจัดการด้านแรงงานที่มีความสำคัญและท้าทายจากสภาวะการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ทั้งด้านเทคโนโลยี โครงสร้างประชากร วัฒนธรรมในการดำรงชีวิต การเคลื่อนย้ายแรงงาน และการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ รวมถึงสถานการณ์ภัยพิบัติต่าง ๆ ซึ่งอาจกระทบต่อเศรษฐกิจ ทั้งทางตรงและทางอ้อม ในอนาคต

จากปัญหาต่าง ๆ ที่กล่าวมาเป็นที่ประจักษ์ชัดที่อาจจะส่งผลกระทบต่อแผนปฏิบัติการของกรมการจัดหางาน ซึ่งจะทำให้การปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามแผนปฏิบัติการได้ ในเรื่องแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศส่วนใหญ่คงเป็นแรงงานไร้ฝีมือ ทำงานในภาคอุตสาหกรรมการผลิต ภาคก่อสร้าง และภาคเกษตร โดยรูปแบบ วิธีการส่งเสริมให้แรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศยังคงเป็นรูปแบบเดิมไม่ปรับเปลี่ยน โดยพบจุดอ่อนทั้งจากแรงงานไทยที่ขาดทักษะด้านภาษา รวมทั้งระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในปัจจุบันยังไม่สนับสนุนการทำงานของกรม เนื่องจากระบบสารสนเทศยังไม่ตอบสนองในวงกว้างโดยเฉพาะในส่วนของ Demand และ Supply ที่ยังไม่สามารถให้นายจ้างและแรงงานไทยที่มีศักยภาพและมีฝีมือมาเข้าสู่ตลาดการจ้างงานอย่างเพียงพอ

ผลการศึกษาพบแนวทางในการส่งเสริมแรงงานไทยระดับฝีมือไปทำงานต่างประเทศ ให้มีความเหมาะสมกับการบริหารราชการให้มีความยืดหยุ่น คล่องตัว โดยการบูรณาการกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ตอบสนองความต้องการของแรงงานไทยให้มีโอกาสไปทำงานต่างประเทศเพิ่มขึ้นโดยสรุป ดังนี้

**กลยุทธ์ที่ 1 การรักษาตลาดแรงงานเดิม และขยายการจ้างแรงงานไทยในต่างประเทศ**  
**มาตรการที่ 1 ส่งเสริมการจ้างแรงงานไทยในตลาดแรงงานเดิม ให้มีการจ้างงานอย่างต่อเนื่อง**  
**แนวทางการดำเนินงาน**

- 1) จัดส่งแรงงานไทยที่มีคุณภาพตรงตามความต้องการ และทันตามระยะเวลาที่นายจ้างในต่างประเทศกำหนด
- 2) สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับนายจ้าง และองค์กรต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจ้างแรงงานไทย โดยการเยี่ยมเยียนแรงงานไทย และนายจ้าง เพื่อรับฟังปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงและพัฒนาทักษะแรงงานไทยให้ตรงตามความต้องการจ้างงาน

**มาตรการที่ 2 ขยายการจ้างแรงงานไทยในตลาดแรงงานเดิม และแสวงหาค่าแห่งงาน**  
**ในตลาดแรงงานใหม่**

**แนวทางการดำเนินงาน**

- 1) ส่งเสริมการจ้างแรงงานไทยกับนายจ้างรายใหม่ในตลาดแรงงานเดิม โดยการศึกษาวิเคราะห์แนวโน้มความต้องการจ้างแรงงานในโครงการต่าง ๆ ในแต่ละประเทศ เพื่อประสานให้เกิดการจ้างงาน
- 2) รวบรวมข้อมูล วิเคราะห์สถานการณ์ ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับตลาดแรงงานในต่างประเทศ ที่สอดคล้องกับทักษะฝีมือแรงงานไทย เพื่อให้สามารถกำหนดนโยบายการส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศได้อย่างชัดเจน
- 3) สร้างการรับรู้ให้กับนายจ้างในต่างประเทศ โดยการเผยแพร่ข้อมูลแรงงานไทยเกี่ยวกับความรู้ความสามารถ ทักษะของแรงงาน และจำนวนที่มีของแต่ละตำแหน่ง ให้กับนายจ้างในต่างประเทศ หรือองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานในประเทศต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ในการจ้างแรงงานไทย
- 4) เพิ่มช่องทางการแจ้งความต้องการแรงงานไทยผ่านระบบเทคโนโลยีดิจิทัล
- 5) ขยายการจ้างแรงงานไทยในกลุ่มทักษะฝีมือ ที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในต่างประเทศ โดยความร่วมมือของหน่วยงานภาครัฐ และภาคเอกชนที่เกี่ยวข้อง

**กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาศักยภาพ และทักษะฝีมือคนหางานรองรับการไปทำงานต่างประเทศ**  
**มาตรการที่ 1 พัฒนาระบบการเตรียมความพร้อมคนหางานก่อนไปทำงานต่างประเทศ**  
**แนวทางการดำเนินงาน**

- 1) พัฒนาระบบการเรียนรู้แก่คนหางาน เพื่อเตรียมความพร้อมในรูปแบบประชารัฐโดยความร่วมมือระหว่างหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน สถาบันการเงิน สถาบันการศึกษา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- 2) พัฒนารูปแบบและหลักสูตรการฝึกอบรมคนหางานก่อนเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ เช่น การจัดตั้งศูนย์แนะแนวประจำจังหวัด เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ การฝึกอบรม เป็นต้น

**มาตรการที่ 2 เตรียมความพร้อมคนหางานก่อนไปทำงานต่างประเทศ**

**แนวทางการดำเนินงาน**

- 1) ประสานความร่วมมือกับสถาบันการศึกษา ในการเตรียมความพร้อมให้กับผู้ที่สนใจไปทำงานในต่างประเทศ

2) ประสานความร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการส่งเสริมการเรียนรู้แก่ผู้ที่สนใจไปทำงานต่างประเทศ

3) พัฒนาภาคีเครือข่ายเพื่อเพิ่มช่องทางการเรียนรู้ของคนหางาน รวมถึงการเรียนรู้ด้วยตนเอง

**มาตรการที่ 3 พัฒนาทักษะฝีมือคนหางานให้มีมาตรฐานตามความต้องการของตลาดแรงงานในต่างประเทศ**

**แนวทางการดำเนินงาน**

- 1) ศึกษา สำรวจ และจัดกลุ่มทักษะฝีมือแรงงาน ที่ตลาดแรงงานในต่างประเทศต้องการ
- 2) พัฒนาหลักสูตรด้านฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในต่างประเทศ โดยการเทียบเคียงมาตรฐานฝีมือแรงงานไทยกับมาตรฐานฝีมือแรงงานของประเทศต่าง ๆ ที่แรงงานไทยไปทำงาน
- 3) พัฒนาฝีมือแรงงาน และศักยภาพด้านภาษาให้คนหางานที่จะเดินทางไปทำงานต่างประเทศให้สอดคล้องกับความต้องการของประเทศผู้รับ

4) สร้างเครือข่ายความร่วมมือตามแนวทางประชารัฐ เพื่อพัฒนาศักยภาพคนหางานก่อนไปทำงานต่างประเทศ

**กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาระบบการบริหารจัดการให้ทันสมัย สะดวก รวดเร็ว**

**มาตรการที่ 1 ปรับเปลี่ยนกระบวนการให้บริการ เป็นการให้บริการด้วยระบบเทคโนโลยีดิจิทัล**

**แนวทางการดำเนินงาน**

- 1) พัฒนาระบบการให้บริการจัดหางานต่างประเทศ โดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการให้บริการ เช่น การให้บริการแบบ e - Service การจัดทำ Application การใช้ระบบให้บริการตอบรับอัตโนมัติ เป็นต้น
- 2) พัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องให้มีความรู้ และทักษะในการให้บริการด้วยระบบเทคโนโลยีดิจิทัล
- 3) เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ผ่าน Website, Facebook และสื่อประชาสัมพันธ์อื่น ๆ ให้ผู้ใช้บริการและผู้ที่เกี่ยวข้องเข้าใจ เข้าถึง และใช้บริการผ่านระบบเทคโนโลยีดิจิทัล
- 4) ตรวจสอบติดตามผลการดำเนินงานให้บริการด้วยระบบเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อปรับปรุงพัฒนา ให้ทันกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง

**มาตรการที่ 2 ปรับรูปแบบองค์กรการให้บริการจัดส่งคนหางานไปทำงานต่างประเทศ**

**แนวทางการดำเนินงาน**

1) ศึกษา วิเคราะห์ความเป็นไปได้ในการจัดตั้งองค์กรเพื่อการจัดส่งคนหางานไปทำงานต่างประเทศ โดยรัฐในรูปแบบองค์การมหาชน เพื่อให้มีความคล่องตัว และใช้ประโยชน์ด้านทรัพยากรและบุคลากรให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุด

2) พิจารณาบททวนรูปแบบ/แนวทาง ในการจัดส่งคนหางานไปทำงานต่างประเทศของบริษัทจัดหางาน เช่น การจัดกลุ่มบริษัทจัดหางานคุณภาพ การปรับระบบการคัดเลือกคนหางานของบริษัทจัดหางาน การส่งเสริมระบบคู่ค้า เป็นต้น

มาตรการที่ 3 ปรับปรุงข้อตกลงความร่วมมือกับประเทศต่าง ๆ ที่มีความต้องการจ้าง  
แรงงานไทย

แนวทางการดำเนินงาน

- 1) ศึกษา วิเคราะห์สิทธิประโยชน์ และความคุ้มครองของประเทศต่าง ๆ ที่มีความต้องการจ้าง  
แรงงานไทย
- 2) ประสานความร่วมมือด้านแรงงานในระดับทวิภาคี หรือพหุภาคี กับประเทศ หรือกลุ่ม  
ประเทศต่าง ๆ ที่แรงงานไทยระดับฝีมือเพื่อให้แรงงานไทยมีทางเลือกที่หลากหลาย

## กิตติกรรมประกาศ

การได้เข้ารับการศึกษานในหลักสูตรนักบริหารระดับสูง : ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และคุณธรรม รุ่นที่ 99 ของวิทยาลัยนักบริหาร สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ. ประจำปี 2567 นับเป็นโอกาสที่ดีและสำคัญยิ่งสำหรับชีวิตการรับราชการ นอกจากจะได้รับความรู้เพื่อเพิ่มศักยภาพการเป็นผู้บริหารที่มีคุณภาพแล้ว ยังได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนแนวความคิดและประสบการณ์กับเพื่อนร่วมรุ่นที่ล้วนเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ จากหลากหลายหน่วยงานและพื้นที่ปฏิบัติราชการทั่วประเทศ

ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิประสาทวิชา ถ่ายทอดองค์ความรู้ และประสบการณ์ที่หลากหลายและเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการเป็นนักบริหาร ตลอดจนเจ้าหน้าที่โครงการทุกท่าน ที่ได้ปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจและทุ่มเทในการทำงาน รวมถึงอำนวยความสะดวกในการจัดการศึกษา และประสานงานต่าง ๆ จนทำให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ในการจัดทำรายงานการศึกษานฉบับนี้ ขอขอบพระคุณอาจารย์จุฬา สุขมานพ ในฐานะอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ที่ได้กรุณาสละเวลาให้คำปรึกษาแนะนำแนวทาง และข้อเสนอในการปรับปรุงแก้ไข ส่วนที่บกพร่องต่าง ๆ มาโดยตลอด รวมทั้งขอขอบพระคุณอาจารย์สุชาติดา ไทยบรรเทา และอาจารย์บรรจงจิตต์ อังศุสิงห์ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจนผลงานฉบับนี้เสร็จสิ้นสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณผู้บริหารกรมการจัดหางานที่ได้ให้ความไว้วางใจและสนับสนุนให้มีโอกาสเข้ารับการศึกษาน รวมทั้งให้คำแนะนำและแรงบันดาลใจตลอดระยะเวลาของหลักสูตร ตลอดจนเจ้าหน้าที่กองพัฒนาระบบบริการจัดหางานได้ให้ความช่วยเหลือ ประสานงาน อำนวยความสะดวกในการสืบค้นเอกสาร และข้อมูลที่เป็นประโยชน์ และให้กำลังใจจนทำให้มีผลงานและความสำเร็จในวันนี้

ผู้จัดทำรายงาน หวังเป็นอย่างยิ่งว่าสาระและข้อเสนอแนะเชิงนโยบายที่ได้จัดทำขึ้น สามารถอำนวยความสะดวกและนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถขับเคลื่อนกรมการจัดหางานไปสู่เป้าหมายขององค์กรในการบริหารจัดการส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ เพื่อพัฒนาเศรษฐกิจ สร้างความมั่นคงของประเทศ ยกกระดับคุณภาพชีวิตของแรงงานไทย และสร้างภาพลักษณ์ที่ดี

นงลักษณ์ เชื้อภักดี

14 พฤษภาคม 2567



## สารบัญ

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร	ง
กิตติกรรมประกาศ	ซ
สารบัญ	ณ
สารบัญตาราง	ญ
สารบัญภาพ	ฎ
1. วิสัยทัศน์ของตำแหน่งเป้าหมาย	1
1.1 การวิเคราะห์บริบทและทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ	1
1.2 ตำแหน่งรองอธิบดีที่เป็นเป้าหมาย	6
1.3 กำหนดวิสัยทัศน์ของตำแหน่งเป้าหมาย	9
2. ข้อเสนอเพื่อขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติ	11
2.1 การกำหนดประเด็นการศึกษา	11
2.2 การกำหนดข้อเสนอเชิงนโยบาย	16
2.3 ภาวะผู้นำเพื่อการขับเคลื่อนข้อเสนอ	34
3. แผนพัฒนาตนเอง	36
3.1 การวิเคราะห์ตนเอง	36
3.2 การวางแผนพัฒนาตนเอง	38
3.3 ผลการพัฒนาตนเอง	41
บรรณานุกรม	57
ประวัติผู้เขียนรายงานการศึกษาส่วนบุคคล	58

## สารบัญตาราง

ตารางที่ 1	แสดงจำนวนแรงงานไทยที่ได้รับอนุญาตให้เดินทางไปทำงานในต่างประเทศ	4
ตารางที่ 2	การวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาสและอุปสรรค ของการส่งเสริมแรงงานไทยระดับฝีมือ ไปทำงานต่างประเทศ	22
ตารางที่ 3	แผนปฏิบัติการการส่งเสริมแรงงานไทยระดับฝีมือไปทำงานต่างประเทศ	26

## สารบัญภาพ

ภาพที่ 1 ความเชื่อมโยงแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 แผนยุทธศาสตร์กระทรวงแรงงาน แผนปฏิบัติราชการกรมการจัดหางาน	4
ภาพที่ 2 โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการกรมการจัดหางาน	6

1. วิสัยทัศน์ของตำแหน่งเป้าหมาย

(ข้อมูลส่วนบุคคลไม่เผยแพร่)

## ข้อเสนอเพื่อขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติ

### 2.1 การกำหนดประเด็นการศึกษา

#### “การส่งเสริมแรงงานไทยระดับฝีมือไปทำงานต่างประเทศ”

##### 2.1.1 ปัญหา ความท้าทาย หรือการพัฒนา

รัฐบาลได้กำหนดยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ และด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม กำหนดนโยบายสำคัญการลดความเหลื่อมล้ำของสังคมและการสร้างโอกาสการเข้าถึงบริการของรัฐ ซึ่งหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องด้านแรงงาน โดยเฉพาะกระทรวงแรงงานได้ ดำเนินการตอบสนองยุทธศาสตร์ชาติ และนโยบายรัฐบาล โดยมีนโยบายในการส่งเสริมการมีงานทำทั้งในประเทศ และการส่งเสริมให้แรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ แรงงานในทุกระดับอย่างมีมาตรฐานทั้งเชื่อมโยงข้อมูลและการดำเนินการระหว่างหน่วยงานของรัฐกับเอกชน เพื่อให้ตรงกับความต้องการของพื้นที่และของประเทศโดยรวม โดยสร้างความเข้มแข็งและความพร้อมแก่แรงงานไทย และร่วมพัฒนาระบบความคุ้มครองทางสังคมของแรงงานอาเซียน รวมทั้งการคุ้มครองและเสริมสร้าง ความมั่นคงหลักประกันในการทำงานและคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งกำลังแรงงานเป็นส่วนสำคัญที่ช่วยในการพัฒนาประเทศ หากกำลังแรงงานไม่ได้รับโอกาสและไม่ได้รับการดูแลในเรื่องการประกอบอาชีพ สิทธิ ประโยชน์ตามกฎหมายและการสร้างหลักประกันที่ดีทางสังคมจะไม่มี การสร้างภูมิคุ้มกันที่ดีในการดำรงชีวิตอย่างยั่งยืน ซึ่งส่งผลกระทบต่อการพัฒนาประเทศในอนาคต แต่อย่างไรก็ตาม การส่งเสริมให้แรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศยังพบว่ามีปัญหา อุปสรรค ข้อจำกัด ซึ่งยังคงเป็นประเด็นที่ยังไม่มีการแก้ไขให้เห็นอย่างเป็นรูปธรรม จึงทำให้แรงงานไทยที่มีฝีมือพร้อมที่จะทำงานไม่สามารถเข้าถึงแหล่งการจ้างงานในต่างประเทศ โดยมีที่มาประเด็นของการศึกษา ดังนี้

แรงงาน หมายถึง “ทรัพยากรมนุษย์ที่ผ่านการบริหารจัดการจนทำให้เกิดมูลค่าทางเศรษฐกิจต่อครอบครัว สังคม และประเทศชาติ” โดย แรงงานแบ่งเป็น 3 ประเภท ได้แก่

1) แรงงานฝีมือ (Skilled Labor) หมายถึง ผู้ที่มีความรู้ทางทฤษฎีและปฏิบัติ ทั้งนี้ ความชำนาญในงานอาชีพสามารถตัดสินใจและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานด้วยตนเองได้

2) แรงงานกึ่งฝีมือ (Semi-skilled Labor) หมายถึง ผู้ที่มีความรู้ทางทฤษฎีและปฏิบัติที่มีความชำนาญเพียงบางส่วนของงานอาชีพ

3) แรงงานไร้ฝีมือ (Unskilled Labor) หมายถึง ผู้ที่ทำงานโดยใช้กำลังกาย ไม่จำเป็นต้องใช้ความรู้ความชำนาญ เพียงได้รับคำแนะนำบ้างเล็กน้อยก็สามารถทำงานได้

แรงงานไทยจึงมีความสำคัญในฐานะที่เป็นปัจจัยการผลิตในการผลิตสินค้า และเป็นทุนมนุษย์ที่สามารถพัฒนาศักยภาพให้สูงขึ้นได้ ประกอบการนโยบายการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ เป็นนโยบายที่สำคัญประการหนึ่งในการส่งเสริมการมีงานทำ ซึ่งนอกจากจะช่วยบรรเทาปัญหาการว่างงานในประเทศแล้ว ยังสามารถนำเงินตราเข้าประเทศได้จำนวนมากกว่าปีละ 100,000 ล้านบาท นับว่าสร้างมูลค่าอย่างยิ่งต่อการสร้างเศรษฐกิจของประเทศ นอกจากนี้การไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทยยังเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้อีกทางหนึ่ง เนื่องจากแรงงานไทยจะได้รับประสบการณ์และได้รับการถ่ายทอดเทคโนโลยีสามารถนำกลับมาใช้ประโยชน์ในการพัฒนาประเทศต่อไป โดยกระทรวงแรงงานได้ให้ความสำคัญต่อการขับเคลื่อนจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ ทั้งนี้ ได้มีนโยบายเน้นขับเคลื่อนเศรษฐกิจในเรื่อง

การมีงานทำ โดยปี 2567 เพิ่มการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ 100,000 อัตรา โดยจะดำเนินการส่งเสริมและขยายตลาดแรงงานไทยในต่างประเทศ ซึ่งเป็นความท้าทายอย่างมากของกรมการจัดหางานในการนำนโยบายไปปฏิบัติให้เกิดผลเป็นรูปธรรม พร้อมทั้งจะต้องเร่งขับเคลื่อนการจัดส่งแรงงานไปทำงานต่างประเทศควบคู่ไปกับการคุ้มครองแรงงานไทยในต่างประเทศไม่ให้นายจ้างต่างประเทศเอาเปรียบได้ทำงานตรงกับความต้องการและความถนัด เป็นแรงงานที่มีทักษะฝีมือตรงตามความต้องการของนายจ้าง เพื่อให้ได้รับค่าจ้างที่เป็นธรรมสามารถนำทักษะวิชาชีพกลับมาพัฒนาประเทศหรือถ่ายทอดประสบการณ์ให้กับผู้สนใจต่อไป

ปัจจุบันการเดินทางไปทำงานต่างประเทศตามพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 ของกรมการจัดหางาน จำแนกการเดินทางได้ 5 วิธี ดังนี้

1) จัดส่งโดยภาครัฐ เป็นบริการของรัฐ โดยกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน ที่ส่งคนหางานไปทำงานต่างประเทศโดยไม่ต้องเสียค่าบริการ นอกจากค่าใช้จ่ายที่จำเป็นที่ผู้เดินทางต้องจ่ายเอง เช่น ค่าตัวเครื่องบิน ค่าวีซ่า ค่าภาษี สนามบิน ค่าสมาชิกกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ ค่าที่พักสำหรับเตรียมตัวก่อนเดินทาง เป็นต้น

2) บริษัทจัดหางานจัดส่ง โดยเป็นบริษัทจัดหางานที่ได้ขึ้นทะเบียนไว้กับกรมการจัดหางานเป็นผู้ที่ได้รับอนุญาตจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศอย่างถูกต้องตามกฎหมาย ซึ่งปัจจุบันมีบริษัทจัดหางานได้จดทะเบียนขออนุญาตดำเนินการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ จำนวน 148 แห่ง (ข้อมูล ณ วันที่ 20 เมษายน 2567)

3) เดินทางไปทำงานด้วยตนเอง คนหางานติดต่อนายจ้างต่างประเทศด้วยตนเองหรือคนงานที่ทำงานครบสัญญาจ้างแล้วติดต่อสัญญาจ้าง เมื่อเดินทางกลับมาพักผ่อนในประเทศไทยและจะเดินทางกลับไปทำงานอีก โดยแรงงานจะต้องแจ้งต่อกรมการจัดหางานก่อนวันเดินทางไม่น้อยกว่า 15 วัน

4) นายจ้างในไทยพาลูกจ้างไปทำงาน กรณีนี้นายจ้างอาจมีบริษัทแม่อยู่ในต่างประเทศหรืออาจประมุขงานได้ จึงส่งคนงานที่อยู่ในประเทศไทยไปทำงาน คนงานดังกล่าวยังมีฐานะเป็นลูกจ้างของนายจ้างในประเทศไทย และได้รับเงินเดือนและเบี้ยเลี้ยงเต็มจำนวน การส่งลูกจ้างที่อยู่ในประเทศไทยไปทำงานต้องขออนุญาตต่อกรมการจัดหางาน

5) นายจ้างในไทยส่งลูกจ้างไปฝึกงาน ลักษณะนี้นายจ้างจะต้องขออนุญาตพาลูกจ้างในโครงการส่งไปฝึกงานต่างประเทศ หรือไปฝึกงานกับบริษัทแม่หรือเครือข่าย เป็นการฝึกและพัฒนาฝีมือลูกจ้างให้ทันกับเทคโนโลยีสมัยใหม่

ข้อมูลจำนวนคนหางานที่ได้รับอนุญาตให้เดินทางไปทำงานในต่างประเทศ จำแนกตามวิธีเดินทาง ปีงบประมาณ พ.ศ. 2560-2567 (ตุลาคม 2566 – มีนาคม 2567) พบว่าแรงงานไทยส่วนใหญ่ไปทำงานโดยการจัดส่งของบริษัทจัดหางานจำนวน 178,301 คน รองลงมาคือ กรมการจัดหางานจัดส่ง จำนวน 78,681 คน และ นายจ้างพาลูกจ้างไปทำงาน จำนวน 71,002 คน แจ้งการเดินทางด้วยตนเอง จำนวน 61,524 คน และ นายจ้างส่งลูกจ้างไปฝึกงาน จำนวน 15,980 คน และหากพิจารณาในภาพรวมพบว่าในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 - 2563 ซึ่งเป็นผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด-19) หลายประเทศ มีมาตรการปิดประเทศเพื่อควบคุมป้องกันจึงมีผลกระทบต่อการจัดส่งแรงงานไทยไป

ทำงานในต่างประเทศจนกระทั่งปี 2565 เป็นต้นมา เริ่มจะมีการจัดส่งแรงงานไปทำงานต่างประเทศเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง และคาดการณ์ว่าจะมีการจัดส่งแรงงานไปทำงานสูงขึ้นอย่างแน่นอน

### ตารางที่ 1 แสดงจำนวนแรงงานไทยที่ได้รับอนุญาตให้เดินทางไปทำงานในต่างประเทศ

แรงงานไทยที่ได้รับอนุญาตให้เดินทางไปทำงานในต่างประเทศ

ปีงบประมาณ	แจ้งเดินทาง ด้วยตนเอง	กรมการจัดหางาน จัดส่ง	นายจ้างพาลูกจ้าง ไปทำงาน	นายจ้างส่งลูกจ้าง ไปฝึกงาน	บริษัท จัดส่ง	รวม 5 วิธี	Re-entry	รวมทั้งสิ้น
2560	8,512	12,365	8,246	4,259	30,283	63,665	51,293	114,958
2561	9,665	10,847	10,439	3,629	27,066	61,646	53,908	115,554
2562	8,888	11,625	11,739	2,824	24,485	59,561	55,095	114,656
2563	6,004	4,753	5,684	1,308	14,427	32,176	26,497	58,673
2564	7,400	7,944	8,156	593	12,852	36,945	4,085	41,030
2565	10,730	11,745	10,494	747	24,453	58,169	13,584	71,753
2566	7,389	15,264	13,756	1,790	28,897	67,096	36,831	103,927
2567 (ค.ศ.66 - มี.ค.67)	2,936	4,138	2,488	830	15,838	26,230	15,332	41,562
รวมทั้งสิ้น	61,524	78,681	71,002	15,980	178,301	405,488	256,625	662,113

ที่มา : กองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ กรมการจัดหางาน

: Re-entry หมายถึง แรงงานเดินทางกลับมาพักผ่อน แต่ยังคงมีสัญญาจ้างอยู่ในต่างประเทศ

ปัญหาที่เกิดขึ้นในการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศ มีดังต่อไปนี้

(1) ปัญหาคุณลักษณะและปัจจัยเฉพาะตัวของแรงงานไทย ประกอบด้วย แรงงานยังขาดความรู้ ทักษะด้านภาษา ไม่สามารถใช้ภาษาอังกฤษและภาษาท้องถิ่นแต่ละประเทศ (ภาษาจีน ภาษาเกาหลี และภาษาญี่ปุ่น) ซึ่งเป็นปัญหาสำคัญมากที่สุด ที่ทำให้แรงงานไทยขาดโอกาสในการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ รวมถึง ความเข้าใจในขนบธรรมเนียมประเพณีของแต่ละประเทศ ปัญหาส่วนบุคคลของแรงงานไทย เช่น การขาดวินัยในการทำงาน และแรงงานไทยบางส่วนขาดการเรียนรู้และการพัฒนาตนเอง การหนีงาน การลาออกและกลับก่อนสัญญาจ้างสิ้นสุด

(2) ด้านการดำเนินงานและการให้บริการของภาครัฐ จะพบว่าการประชาสัมพันธ์ของภาครัฐเพื่อสนับสนุนการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศยังไม่ทั่วถึง มีการประชาสัมพันธ์สร้างการรับรู้แก่คนหางานน้อย การประชาสัมพันธ์ไม่ต่อเนื่อง ทำให้แรงงานไทยอาจถูกหลอกไปทำงาน หรือไปแบบไม่ถูกต้องตามกฎหมาย ขณะที่กระบวนการทำงานของภาครัฐมีหลายขั้นตอน ทำให้ใช้ระยะเวลาในการดำเนินการมากกว่าการไปใช้บริการของบริษัทจัดหางานเอกชนที่มีความสะดวกและคล่องตัวกว่า ขณะที่ตำแหน่งงานว่างที่ผ่านระบบจัดส่งโดยรัฐส่วนใหญ่ยังคงเป็นแรงงานฝ่ายผลิต แรงงานที่ไม่ต้องใช้ทักษะ และตำแหน่งงานมีจำนวนไม่มาก ทำให้แรงงานไทยไม่ได้ให้ความสนใจเท่าที่ควร

(3) ด้านประเทศปลายทาง ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับนายจ้างในเรื่องของค่าตอบแทนการทำงาน และสวัสดิการไม่เป็นตามสัญญาจ้าง หรือการทำงานไม่ตรงตามสัญญาจ้าง รวมทั้งปัญหาเรื่องการหลอกลวงแรงงานไปทำงานต่างประเทศจากการโฆษณาทางสื่อออนไลน์ในรูปแบบต่าง ๆ เป็นต้น

นอกจากนี้ ยังพบว่ามีปัญหาท้าทายสำคัญที่กรมการจัดหางานจะต้องตระหนักและให้ความสำคัญมีอยู่ 3 ประการ กล่าวคือ

(1) หน่วยงานที่รับผิดชอบยังไม่มีการจัดทำฐานข้อมูลแรงงานระดับฝีมือที่ต้องการไปทำงานต่างประเทศ และยังไม่มีการจัดทำฐานข้อมูลนายจ้างต่างประเทศที่ประสงค์จ้างแรงงานไทยระดับฝีมือ

(2) หน่วยงานที่รับผิดชอบยังไม่สามารถเพิ่มหรือขยายตลาดแรงงานระดับฝีมือในต่างประเทศได้อย่างเป็นรูปธรรม

(3) หน่วยงานที่รับผิดชอบยังไม่สามารถบูรณาการความร่วมมือกับบริษัทจัดหางานเอกชนที่จัดส่งคนหางานไปทำงานต่างประเทศ ในการแจ้งข้อมูลตำแหน่งงานว่างระดับฝีมือที่นายจ้างต้องการจ้างในต่างประเทศให้ทราบ ทั้งนี้ หากกรมการจัดหางานได้รับข้อมูลตำแหน่งงานว่างจะได้เป็นสื่อกลางในการประชาสัมพันธ์สร้างการรับรู้ให้คนหางานที่ต้องการไปทำงานต่างประเทศ เป็นการป้องกันการหลอกลวงคนหางานไปทำงานต่างประเทศได้ทางหนึ่ง

### 2.1.2 สภาพปัญหาที่ผ่านมา และแนวโน้มของปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคต และผลกระทบที่เกิดขึ้น

ปัจจุบันกรมการจัดหางานได้กำหนดแนวทางในการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานตามกฎหมายว่าด้วยการจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน โดยมีการจัดฝึกอบรมคนหางานก่อนเดินทางไปทำงานต่างประเทศ เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมสำหรับคนหางานเดินทางไปทำงานต่างประเทศ ความรู้เกี่ยวกับงานและประเทศที่จะไปทำงาน แนวทางการดำเนินชีวิตและการปฏิบัติตนของแรงงานไทยในต่างประเทศและสิทธิประโยชน์และการคุ้มครองแรงงานไทยเมื่อเดินทางไปทำงานต่างประเทศ โดยมีแรงงานไทยที่ยังทำงานอยู่ในต่างประเทศ โดยคิดจากระยะเวลาของสัญญาจ้างของแรงงานนับจากวันที่เดินทางออกจากประเทศไทย เดือนมีนาคม 2567 จำนวน 138,021 คน ซึ่งกระจายอยู่ในกลุ่มประเทศต่าง ๆ รวมทั้งสิ้น 139 ประเทศ ได้แก่ กลุ่มประเทศตะวันออกกลาง กลุ่มประเทศแอฟริกา กลุ่มประเทศยุโรป อเมริกา และ กลุ่มประเทศเอเชียและเอเชียใต้ โดยประเทศที่มีแรงงานไทยเดินทางไปทำงานมากที่สุด ได้แก่ ประเทศไต้หวัน สาธารณรัฐเกาหลี ญี่ปุ่น รัฐอิสราเอล และมาเลเซีย ตามลำดับ โดยตำแหน่งงานส่วนใหญ่เป็นคณงานเกษตร คณงานอุตสาหกรรมทั่วไป คณงานผลิตโลหะ กรรมกร และคณงานทั่วไป นวดแผนโบราณ ผู้ปฏิบัติงานก่อสร้างอื่น ๆ ผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ ช่างเชื่อม ตามลำดับ

จากการดำเนินการที่ผ่านมาจะพบว่าแรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศยังคงนิยมไปทำงาน โดยให้บริษัทจัดหางานเป็นผู้จัดส่ง แต่อย่างไรก็ตามจะพบว่าตำแหน่งงานที่แรงงานไทยไปทำงานนั้น ส่วนใหญ่เป็นแรงงานด้านการผลิตในโรงงานอุตสาหกรรม งานด้านการเกษตรและงานประมง มากกว่าเป็นแรงงานระดับฝีมือ ซึ่งการดำเนินการยังคงเป็นไปตามรูปแบบเดิม ยังขาดการขยายตลาดแรงงานในระดับฝีมือ ประกอบกับยังไม่มีการพัฒนาฐานข้อมูลของแรงงานและนายจ้างในต่างประเทศอย่างเป็นรูปธรรม การประสานบริษัทจัดหางานที่มีความสามารถในการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศยังคงมีขอบเขตข้อจำกัดในตำแหน่งงาน ยังไม่มีตำแหน่งงานในระดับฝีมือ

นอกจากนี้ยังพบว่าการจัดทำข้อตกลงความร่วมมือกับประเทศต่าง ๆ ยังมีจำนวนน้อย ไม่ครอบคลุมแรงงานระดับฝีมือ รวมทั้งการพัฒนาศักยภาพ และทักษะฝีมือคนหางาน ในการเตรียมความ



พร้อมรองรับการไปทำงานต่างประเทศในอนาคตที่จะต้องแข่งขันกับประเทศเพื่อนบ้าน เช่น แรงงานฟิลิปปินส์ ซึ่งมีความสามารถด้านภาษาอังกฤษมากกว่าแรงงานไทย เป็นต้น

ผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้นหากกรมการจัดหางานไม่เร่งดำเนินการในการเร่งส่งเสริม สนับสนุนให้แรงงานไทยระดับฝีมือไปทำงานต่างประเทศเพิ่มขึ้น จะทำให้แรงงานไทยระดับฝีมือขาดโอกาส การไปทำงานต่างประเทศ และบางรายอาจจะว่างงาน ไม่มีงานทำ หรือทำงานในระยะสั้น ทำให้ขาดรายได้ ในการเลี้ยงดูตนเองและครอบครัว และอาจเกิดปัญหาสังคมตามมา ขณะที่แรงงานไทยอาจจะไม่สามารถ แข่งขันกับตลาดแรงงานเพื่อนบ้านได้ เนื่องจากไม่มีประสบการณ์การทำงานต่างประเทศ

ดังนั้น กรมการจัดหางาน ควรให้หน่วยงานที่มีภารกิจในการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงาน ต่างประเทศ ปรับแผนการจัดส่งแรงงานไปทำงานต่างประเทศ โดยการเพิ่มการจัดส่งแรงงานระดับฝีมือไปทำงาน เพิ่มขึ้น เพื่อจะได้มีรายได้ส่งกลับประเทศเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง และเป็นการสร้างโอกาสให้กับแรงงานไทย ระดับฝีมือได้มีโอกาสไปทำงานต่างประเทศ อีกด้วย

### 2.1.3 ความจำเป็นในการดำเนินการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนา

กรมการจัดหางานมีภารกิจส่งเสริมการมีงานทำทั้งในและต่างประเทศ เพื่อให้ประชาชนเข้าถึง บริการได้อย่างรวดเร็ว และพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ระบบบริหารจัดการข้อมูลข่าวสาร ตลาดแรงงานให้ทันสมัยเพื่อสนับสนุนการดำเนินการตามภารกิจของกรม พัฒนาระบบการบริหารจัดการให้มี ประสิทธิภาพและตามหลักธรรมาภิบาล ส่งเสริมสนับสนุนการมีส่วนร่วมภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วนให้การ บริหารตลาดแรงงานสู่ความสมดุล เป็นองค์กรหลักในการส่งเสริมการมีงานทำ และการคุ้มครองคนหางาน ที่ไปทำงานในต่างประเทศ โดยได้ดำเนินการส่งเสริมการมีงานทำและคุ้มครองคนหางานที่เดินทางไปทำงาน ในต่างประเทศอย่างต่อเนื่อง การจัดส่งแรงงานไทยไปต่างประเทศเป็นช่องทางหนึ่งที่สำคัญในการช่วยพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ พัฒนาฝีมือแรงงาน เพิ่มรายได้ แก้ปัญหาการว่างงาน ซึ่งเป้าหมายหลักของการจัดส่งแรงงานไทย ไปทำงานโดยรัฐ คือ ช่วยให้คนหางานประหยัดค่าใช้จ่าย เพราะไม่ต้องจ่ายค่าบริการ และได้รับค่าจ้าง สวัสดิการ และการคุ้มครองตามกฎหมายของประเทศที่แรงงานไทยไปทำงานกำหนด จากการดำเนินการ ที่ผ่านมา การจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศยังคงมีปัญหาอุปสรรคหลายประการ เช่น แรงงาน และนายจ้างไม่ให้ความสนใจใช้บริการการจัดส่งของรัฐ เนื่องจากมีขั้นตอนยุ่งยากหลายขั้นตอน ภายใต้อะบบ ขอบบังคับทางราชการ ส่งผลให้การบริหารจัดการล่าช้าไม่คล่องตัว และไม่สามารถตอบสนองต่อแรงงาน และนายจ้างต่างประเทศที่ขาดแคลนแรงงาน ประกอบกับตำแหน่งงานที่มีอยู่เป็นตำแหน่งงานระดับกึ่งฝีมือ ขณะเดียวกันประเทศที่จัดส่งแรงงานไปทำงานภายใต้ความร่วมมือระหว่างประเทศยังคงเป็นตำแหน่งงานที่ไม่ น่าสนใจสำหรับแรงงานที่มีทักษะฝีมือ เป็นต้น

ดังนั้น จึงเป็นเรื่องท้าทายที่ต้องศึกษาถึงปัญหาอุปสรรคและผลกระทบที่เกิดขึ้นเพื่อหาแนวทาง การส่งเสริมแรงงานไทยระดับฝีมือไปทำงานต่างประเทศ ให้มีความเหมาะสมกับการบริหารงานของภาคราชการ โดยให้มีความยืดหยุ่น คล่องตัว ในการปฏิบัติงานรวมทั้งมีความทันสมัยเป็นมาตรฐานสากล เพื่อเพิ่มศักยภาพ ในการแข่งขันกับประเทศผู้ส่งแรงงานชาติอื่น ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในภูมิภาคอาเซียน เช่น ฟิลิปปินส์ อินโดนีเซีย เวียดนาม เพื่อพัฒนาระบบการจัดส่งแรงงานไทยระดับฝีมือไปทำงานต่างประเทศให้มี ประสิทธิภาพมากขึ้น

## 2.2 การกำหนดข้อเสนอเชิงนโยบาย

### 2.2.1 หลักการและแนวคิดที่ใช้เป็นกรอบหรือแนวทางในการจัดทำข้อเสนอ

ในการจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบาย เรื่อง “การส่งเสริมแรงงานไทยระดับฝีมือไปทำงานต่างประเทศ” ผู้ศึกษาใช้หลักการและแนวคิดทฤษฎี กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

(1) กรมการจัดหางานมีภารกิจด้านการส่งเสริมการมีงานทำ กำกับ ดูแล การพัฒนา กระบวนการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศให้มีประสิทธิภาพ และคุ้มครองสิทธิประโยชน์ของคนหางานและลูกจ้างที่ไปทำงานหรือฝึกงานในต่างประเทศ รวมทั้งส่งเสริมการขยายตลาดแรงงานไทยไปต่างประเทศ โดยดำเนินการบริหารและบริการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ เป็นศูนย์ข้อมูล และทะเบียนแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ คุ้มครองสิทธิประโยชน์ของแรงงานไทยที่ไปทำงานในต่างประเทศ ส่งเสริมและพัฒนาระบบการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ ฝึกอบรมและพัฒนาความพร้อมคนหางานก่อนไปทำงานต่างประเทศ ส่งเสริมการขยายตลาดแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ กำหนดแนวทางและส่งเสริมตลาดแรงงานต่างประเทศให้แรงงานมีงานทำ มีรายได้ มีความมั่นคงในชีวิต ตลอดจนได้รับสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสมและเป็นธรรม มีเป้าหมายส่งเสริมให้กำลังแรงงานมีงานทำอย่างมีศักยภาพถ้วนหน้าทุกช่วงวัย ภายในปี 2570 นำไปสู่แรงงานที่มีศักยภาพเสริมสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ให้เจริญเติบโตตามนโยบายของรัฐบาลที่เน้นการสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม ส่งเสริมและพัฒนาทุนมนุษย์ซึ่งกลุ่มหนึ่งที่ต้องให้ความสำคัญคือกลุ่มแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ หนึ่งในทางเลือกของการทำงานที่ได้รับรายได้เป็นจำนวนมาก นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงคุณภาพชีวิตของแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในต่างประเทศและคุณภาพชีวิตครอบครัวที่ดีขึ้น ทั้งในด้านของชีวิตความเป็นอยู่ และเศรษฐกิจของประเทศ โดยผู้บริหารระดับสูงของกรมการจัดหางานให้ความสำคัญกับการกำหนดทิศทางการองค์กรที่ชัดเจน และการวางแผนยุทธศาสตร์ของกรมการจัดหางานให้สอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 และนโยบายรัฐบาล ตลอดจนยุทธศาสตร์อื่นที่เกี่ยวข้อง นโยบายระบบราชการ 4.0 ส่งเสริมให้เกิดการสร้างนวัตกรรมในการทำงานและการปรับเข้าสู่ความเป็นดิจิทัล ซึ่งให้ความสำคัญกับการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับปรุงการให้บริการแบบ e-service พัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศการให้บริการอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ผู้รับบริการสามารถเข้าถึงบริการของรัฐได้อย่างสะดวก รวดเร็วทันต่อสถานการณ์ปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว

(2) การบริหารราชการแบบบูรณาการจากการส่งเสริมการมีงานทำ พบว่าในปัจจุบันปัญหาเริ่มมีความสลับซับซ้อนมากขึ้น ในการแก้ปัญหาหรือการตัดสินใจ จำเป็นต้องใช้ความรู้และทักษะจากหลายสาขาวิชาาร่วมกัน ทำให้ไม่สามารถแก้ปัญหาโดยส่วนราชการใดส่วนราชการหนึ่งได้ รวมทั้งการบริหารงานตามภารกิจ (Function) ไม่สามารถแก้ปัญหาบางอย่างได้ เพราะการจัดแบ่งโครงสร้างขององค์กรภาครัฐในปัจจุบัน แต่ละองค์กรจะมีพันธกิจ (Mission) ขององค์กรอยู่ ซึ่งจะทำให้แต่ละองค์กรมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านที่แตกต่างกัน ข้อดีของการจัดแบ่งโครงสร้างในลักษณะนี้ ทำให้มีความชัดเจนในการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบตามความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านขององค์กร แต่ข้อเสียที่เกิดขึ้น คือ การไม่ประสานกันในการทำงาน ดังนั้น จึงจำเป็นต้องมีอีกรูปแบบหนึ่งของการทำงานเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น นั่นคือ การบูรณาการในการทำงานเพื่อช่วยให้เกิดความเชื่อมโยงระหว่างการทำงานของแต่ละหน่วยงาน ขจัดความซ้ำซ้อนของงานที่เกิดขึ้น เกิดผลสัมฤทธิ์ของงานตามยุทธศาสตร์ที่ตั้งเป้าหมายเอาไว้ ตอบสนอง ความต้องการของประชาชนได้

อย่างแท้จริง รัฐบาลมีนโยบายที่ต้องการแก้ปัญหาที่สำคัญ ซึ่งเป็นวาระแห่งชาติให้เกิดผลโดยเร็ว โดยมีข้อจำกัดที่ไม่สามารถตั้งหน่วยงานใหม่ เพื่อมารับผิดชอบได้โดยตรง จึงจำเป็นที่หน่วยงานภาครัฐจะต้องมีการปรับตัวเพื่อให้สามารถรองรับกับนโยบายในการแก้ปัญหาของรัฐบาลให้ได้ ต้องมีการปรับระบบการบริหารจัดการให้สามารถก้าวข้ามผ่านให้พ้นความเป็นระบบราชการ (beyond bureaucracy) เกิดการทำงานที่เน้นความรวดเร็ว เพื่อให้สามารถแข่งขันได้ (economy of speed) ต้องมีการคิดเชิงยุทธศาสตร์ มีการกำหนดเป้าหมายในการทำงานโดยมองการเปลี่ยนแปลงอนาคต เป็นตัวประกอบ (future-oriented) และเปิดมุมมองในการทำงานให้กว้าง (outside-in approach) โดยยึดประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก รวมทั้งต้องยึดหลักบูรณาการการทำงานในการแก้ปัญหา เร่งด่วนให้เกิดผลสำเร็จได้ ต้องพยายามลดขอบเขตการทำงานของแต่ละหน่วยงานให้น้อยลง ยึดหลักการทำงานแบบไร้พรมแดนของหน่วยงาน (boundary less) โดยหน่วยงานภาครัฐต้องมีการบูรณาการ การทำงานร่วมกันระหว่างกระทรวง

(3) ระบบราชการ 4.0 จากการพิจารณาการดำเนินงานที่ผ่านมาแม้กรมการจัดหางานจะมีระบบการให้บริการ แต่ก็ยังพบปัญหาขาดการรวบรวม จัดกลุ่มฐานข้อมูลแรงงานระดับที่ต้องการไปทำงานต่างประเทศ ข้อมูลนายจ้างที่ต้องการจ้างแรงงานไปทำงานต่างประเทศ และการเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างกัน เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ ดังนั้นผู้วิเคราะห์จึงได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับระบบราชการ 4.0 เพื่อเป็นการพลิกโฉม (Transform) ภาครัฐหรือระบบราชการให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติและรองรับโมเดลการพัฒนาประเทศไทย 4.0 โดยยึดหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน

#### (4) แนวคิดเกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ

(4.1) การเคลื่อนย้ายถิ่นแรงงานระหว่างประเทศส่วนใหญ่เกิดจากเหตุผลทางเศรษฐกิจในอดีตที่ผ่านมาการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศมักจะเป็นการเคลื่อนย้ายประชากรจากประเทศที่ยากจนไปสู่ประเทศที่เจริญก้าวหน้ากว่าทั้งทางด้านสังคมและเศรษฐกิจ โดยในอดีตประชากรกลุ่มที่อพยพเคลื่อนย้ายพบว่ามีกลุ่มที่มีทักษะในการประกอบอาชีพสูง เช่น ผู้ประกอบวิชาชีพแพทย์ วิศวกร ฯลฯ ในปัจจุบันการเคลื่อนย้ายถิ่นระหว่างประเทศมีลักษณะเป็นการย้ายถิ่นของประชากรจากประเทศด้อยพัฒนาที่มีค่าจ้างแรงงานต่ำไปทำงานตามสัญญาจ้างยังประเทศที่ให้ผลตอบแทนด้านค่าจ้างแรงงานสูงกว่าโดยไม่จำกัดอยู่เพียงกลุ่มคนที่มีทักษะในการประกอบอาชีพสูง โดยจะพบเห็นได้จากการอพยพแรงงานทั้งที่มีฝีมือและไม่มีฝีมือของไทยที่ไปทำงานยังประเทศในแถบตะวันออกกลาง ไต้หวัน ญี่ปุ่น เกาหลี และอิสราเอล เป็นต้น การเคลื่อนย้ายแรงงานเช่นนี้ปรากฏผลทางเศรษฐกิจที่เชื่อมั่นได้ว่าประเทศที่รับเข้าแรงงานจะสามารถแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานภายในประเทศ สำหรับบางอุตสาหกรรมได้ในระดับหนึ่งในขณะที่ประเทศที่ส่งออกแรงงานจะได้รับประโยชน์ในแง่การบรรเทาปัญหาการว่างงานและคนมีโอกาสดูแลรายได้ที่สูงช่วยจุนเจือครอบครัว นอกจากนี้จะส่งผลในแง่ของฐานะความเป็นอยู่ของแรงงานที่ดีขึ้นแล้วยังเป็นผลดีในแง่ของการเพิ่มรายได้ประชาชาติ เพิ่มกระแสเงินตราต่างประเทศ แต่อย่างไรก็ดี ยังอาจส่งผลให้เกิดปัญหาการขาดแคลนแรงงานที่มีทักษะบางประเภทสำหรับความต้องการในประเทศได้เช่นกัน แนวคิดทางเศรษฐศาสตร์ใหม่ของการเคลื่อนย้ายถิ่นของ Massey (ประกิจ อยู่กรุง, 2561)

(4.2) รายงานผลการวิจัยเพื่อพัฒนาองค์กรและระบบการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ โดยรัฐ (ศุภชัย ศรีสุชาติและคณะ, 2562 พบว่ามีข้อมูลสถิติที่เกี่ยวข้องกับการย้ายถิ่นด้านแรงงานที่สำคัญตั้งแต่ปี 2513 และการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศมีจำนวนเพิ่มมากขึ้นในทุกปีโดยในปี 2562

มีอัตราส่วนของการเคลื่อนย้ายแรงงานต่อประชากรโลกถึงร้อยละ 3.5 หรือมีจำนวน 271,642,105 คน ในขณะที่ปี 2513 มีอัตราส่วนเพียงร้อยละ 2.3 หรือมีจำนวน 84,460,126 คน และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายภูมิภาค ในปี 2562 พบว่าทวีปเอเชีย เป็นทวีปที่มีการเคลื่อนย้ายแรงงานมากที่สุดประมาณ 83 ล้านคน รองลงมาคือทวีปยุโรป ประมาณ 82 ล้านคน และลำดับที่ 3 คือทวีปอเมริกาเหนือประมาณ 58 ล้านคน

(4.3) ระบบการจัดการแรงงานอินโดนีเซียเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ เป็นระบบการดูแลตั้งแต่ก่อนไปทำงาน (pre-departure) การดูแลแรงงานระหว่างทำงานในต่างประเทศและการดูแลหลังจากกลับจากการทำงาน (reintegration phase) The National Authority for the Placement and Protection of Indonesian Overseas Workers (BNP2TKI) มีหน้าที่หลักในการจัดหาแหล่งงาน และเตรียมความพร้อมของแรงงานเพื่อไปทำงานต่างประเทศในปี 2017 อินโดนีเซียได้ออกกฎหมาย Law on the Protection of Indonesian Migrant Workers (Law No19/2017) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดูแลและป้องกันแรงงานอินโดนีเซียในต่างประเทศ โดยมาตรการ ดังนี้

1) ให้ความคุ้มครองทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และกฎหมายแก่แรงงานอินโดนีเซียในต่างประเทศ (Indonesian migrant workers: IMW) ตั้งแต่ช่วงก่อน ระหว่าง และหลังทำงานในต่างประเทศ

2) จัดให้มีระบบประกันสังคมสำหรับ IMW

3) จัดให้มีระบบบริการจัดหางานที่เชื่อมโยงระหว่างรัฐบาลกลางและรัฐบาลท้องถิ่น มีระบบ one-stop-service กระจายอยู่ในเขตพื้นที่ต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นข้อมูลเกี่ยวกับงานในต่างประเทศ ข้อมูลเกี่ยวกับการเดินทางไปทำงานต่างประเทศอย่างปลอดภัย ข้อมูลจัดอบรมทักษะแรงงาน การให้บริการด้านการตรวจคนเข้าเมือง VISA หนังสือเดินทาง เป็นต้น

4) จัดให้มีโครงการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพ IMW จำนวนแรงงานอินโดนีเซียที่ไปทำงานในต่างประเทศอย่างถูกกฎหมาย มีจำนวนลดลงโดยตลอด โดยในปี ค.ศ. 2017 มีแรงงานอินโดนีเซียในต่างประเทศประมาณ 261,820 คน ลดลงกว่าครึ่งหนึ่งเมื่อเทียบกับตัวเลขในปี ค.ศ. 2011 ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากการออกไปทำงานโดยไม่ผ่านระบบของรัฐที่จะสามารถจัดเก็บข้อมูลได้ โดยประเทศส่วนใหญ่ที่แรงงานอินโดนีเซียไปทำงาน ได้แก่ มาเลเซีย ไต้หวัน ซาอุดีอาระเบีย ฮองกง สิงคโปร์ และสหรัฐอเมริกา

ปัญหาสำคัญเรื่องการจัดส่งแรงงานไปต่างประเทศของอินโดนีเซีย คือ ปัญหาเรื่องการไปทำงานโดยไม่ผ่านระบบทางการ (irregular migration) โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเทศมาเลเซียซึ่งเป็นประเทศที่มีแรงงานอินโดนีเซียไปทำงานมากที่สุด โดยสาเหตุที่ทำให้เกิดการไปทำงานโดยไม่ผ่านระบบทางการ เนื่องจากกระบวนการในการจัดส่งแรงงานอย่างเป็นทางการ มีหลายขั้นตอน ยุ่งยาก ใช้เวลานาน ประกอบกับมีบริษัทจัดหางานที่ไม่ได้จดทะเบียนกับรัฐบาลอยู่มากตามท้องถิ่นต่าง ๆ อีกทั้งแรงงานยังคงขาดการได้รับข้อมูลที่ถูกต้องจากภาครัฐ ทำให้เกิดการไปทำงานผ่านบริษัทจัดหางานเหล่านี้ ในบางกรณีแม้จะไปทำงานผ่านระบบทางการแต่บริษัทจัดหางานทำการหักค่าจ้างเพื่อเป็นค่าดำเนินการในอัตราที่สูง ทำให้แรงงานตัดสินใจเปลี่ยนงานเพื่อหางานใหม่เอง โดยไม่ผ่านขั้นตอนของทางการในด้านภาครัฐก็ยังคงขาดประสิทธิภาพในการจัดการกับบริษัทจัดหางานที่เอาเปรียบแรงงาน หรือจัดการกับบริษัทจัดหางานที่ผิดกฎหมาย

รัฐบาลอินโดนีเซียพยายามที่จะควบคุมดูแลบริษัทจัดหางาน (recruitment agencies) ด้วยแนวทางหลัก 2 แนวทางด้วยกัน คือ (1) ควบคุมการจัดหางาน และ (2) กำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของบริษัทจัดหางาน โดยกฎหมาย Law No.39/2004

1) ด้านการจัดหางาน ต้องทำหน้าที่เริ่มตั้งแต่การให้ข้อมูลเกี่ยวกับตำแหน่งงาน การลงทะเบียนแรงงาน ณ หน่วยงานที่รับผิดชอบในพื้นที่ทำสัญญาระหว่างแรงงานกับผู้จ้างงาน การจัดการด้านการอบรมแรงงาน เพื่อเตรียมความพร้อมก่อนไปทำงาน ดำเนินการจัดส่งเอกสารให้หน่วยงานรัฐที่เกี่ยวข้อง รายงานการเดินทางออกนอกประเทศให้กับสถานทูต ณ ประเทศปลายทางได้ทราบ รวมไปถึงการจัดการเรื่องการประกันภัยด้วย

2) ด้านการดูแลระหว่างทำงานในต่างประเทศ ทำหน้าที่ต่อสัญญาให้กับแรงงาน หรือจัดการทำสัญญางานใหม่ในกรณีที่มีการเปลี่ยนนายจ้าง และจะต้องรายงานการต่อ/เปลี่ยนสัญญาให้สถานทูตทราบ หากระหว่างการทำงานมีการเจ็บป่วยหรือได้รับความเดือดร้อน บริษัทต้องรายงานให้สถานทูตทราบ และต้องจัดการส่งตัวแรงงานกลับหากมีความจำเป็น ในกรณีการเสียชีวิตต้องจัดการเรื่องการนำศพกลับประเทศโดยจะต้องแบกรับค่าใช้จ่ายด้วย และผลประโยชน์จากประกันชีวิต ด้านการดูแลหลังกลับสู่ประเทศต้องรายงานการเดินทางกลับประเทศ

(4.4) การส่งแรงงานของเวียดนามเพื่อไปทำงานต่างประเทศ อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของหน่วยงานภาครัฐ คือ กระทรวงแรงงาน ผู้พิการ และสวัสดิการสังคม (Ministry of Labour, Invalids and Social Welfare; MOLISA) โดยมีกรมส่งออกแรงงาน (Department of Overseas Employment : DoLAB) ดูแลและจัดระเบียบแรงงานไปต่างประเทศ นอกจากนี้ยังมีสมาคมผู้ส่งออกแรงงานเวียดนาม (Vietnam Association of Manpower Supply: VAMAS) จัดตั้งโดยรัฐ มีสมาชิกเป็นบริษัทนายหน้าจัดหาแรงงานส่งออก ซึ่งมีอยู่ 3 กลุ่ม คือบริษัทของรัฐ บริษัทเอกชน และบริษัทรัฐร่วมกับเอกชน แรงงานเวียดนามไปทำงานต่างประเทศอย่างถูกกฎหมายเฉลี่ยอยู่ที่ปีละประมาณ 95,000 คน ตัวเลขดังกล่าวเพิ่มขึ้นเป็น 115,000 คนต่อปี ในช่วง ค.ศ. 2014 – 2016 ณ ปัจจุบันมีแรงงานเวียดนามทำงานอยู่ในต่างประเทศประมาณ 500,000 คน กระจายอยู่ใน 40 ประเทศทั่วโลก โดยแรงงานส่วนใหญ่ทำงานอยู่ที่ไต้หวัน ญี่ปุ่น มาเลเซีย สาธารณรัฐเกาหลี และซาอุดีอาระเบีย เฉพาะไต้หวันและญี่ปุ่นคิดเป็นสัดส่วนกว่า 90% ส่วนประเทศที่มีแรงงานเวียดนามอยู่บ้างเป็นส่วนน้อย ได้แก่ ไทย และ กัมพูชา ทั้งนี้ เนื่องจากเวียดนามมีความร่วมมือแบบทวิภาคีกับประเทศญี่ปุ่นซึ่งมีความต้องการแรงงานเวียดนามไปทำงานด้านพยาบาลซึ่งผู้ที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสู่การอบรมจะได้รับการอบรมภาษาญี่ปุ่นให้เป็นเวลา 1 ปี โดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่าย ทั้งค่าอาหารและที่พัก และยังมีค่าใช้จ่ายให้อีกด้วย สำหรับผู้ที่ผ่านการอบรมและการทดสอบจะได้ไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่นในสาขาด้านการพยาบาล โดยจะสามารถทำงานในญี่ปุ่นได้นานถึง 3 ปี ปัญหาสำคัญที่เป็นอุปสรรคของแรงงานที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ และนำไปสู่การไปทำงานอย่างผิดกฎหมาย ก็คือ ต้นทุนในการไปทำงานต่างประเทศ (migration cost) ซึ่งรวมทั้งต้นทุนที่เป็นตัวเงิน เช่น ค่าใช้จ่ายต่าง ๆ และที่ไม่เป็นตัวเงิน เช่น ความยุ่งยากในการติดต่อประสานงาน (transaction cost) ในส่วนของต้นทุนที่เป็นตัวเงินที่รัฐบาลเวียดนามทำการควบคุมในกฎหมายมีอยู่ด้วยกัน 3 ประเภท คือค่านายหน้า (brokerage commissions) ค่าบริการ (Service charge) และเงินมัดจำการหลบหนี (security deposit) ซึ่งจะได้รับคืนหลังจากเดินทางกลับประเทศเวียดนาม ทว่าการเวียดนามมีความพยายามที่จะลดต้นทุนของค่าตรวจคนเข้าเมือง (migration cost) เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพในการจัดส่งแรงงานและลดปัญหาการไปใช้แรงงานอย่างผิดกฎหมาย อีกทั้งยังมีประโยชน์ดังต่อไปนี้

1) แรงงานมีต้นทุนที่ลดลงทำให้ไม่จำเป็นต้องกู้ยืมหรือขายทรัพย์สิน เพื่อหาเงินมาใช้ในการไปใช้แรงงาน

2) แรงงานสามารถมีเงินเหลือเพื่อส่งเงินกลับประเทศ นำไปใช้ในการลงทุนด้านการศึกษาให้กับบุตรหลาน นำไปใช้เป็นค่ารักษาพยาบาลของครอบครัว หรือนำไปลงทุนในโครงการที่มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้เกิดความเจริญในภูมิภาคนี้ สิ่งเหล่านี้ช่วยส่งเสริมผลกระทบในเชิงบวกจากการไปทำงานต่างประเทศ

3) แรงงานสามารถลดความเสี่ยงที่จะไปหาช่องทางในการใช้แรงงานที่ผิดกฎหมาย เพื่อเลี่ยงค่าใช้จ่าย

4) ลดความเสี่ยงของแรงงานในการยอมรับงานที่ไม่ต้องการทำแต่ต้องทำเนื่องจากมีหนี้สิน

(4.5) ระบบบริหารแรงงานข้ามชาติของประเทศฟิลิปปินส์ พัฒนาการของแรงงานย้ายถิ่น คือ ปัญหาการจับคู่งาน (Job-matching) ระหว่างแรงงานกับนายจ้างต่างประเทศที่ข้อมูลมีความซับซ้อนมากยิ่งขึ้น มาตรฐานการจับคู่นี้น้อยลง ไม่มีการทำข้อตกลงทวิภาคีระหว่างบริษัทจัดหางานข้ามชาติ และหน่วยงานรัฐที่ทำหน้าที่กำกับดูแลสัญญา และความยากลำบากในการบังคับใช้ข้อกำหนดต่าง ๆ ของสัญญา ประเทศต้นทางไม่มีขอบเขตอำนาจทางกฎหมายในประเทศปลายทาง เว้นแต่จะมีการทำข้อตกลงทวิภาคีร่วมกัน ปัญหาต่าง ๆ แสดงให้เห็นถึงเหตุผลที่ก่อให้เกิดกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการย้ายถิ่นระหว่างประเทศ

นโยบายการส่งออกแรงงานเป็นส่วนหนึ่งของแผนพัฒนาประเทศฟิลิปปินส์ ปี พ.ศ. 2554 – 2559 (Philippine Development Plan) นโยบายการส่งออกแรงงาน (Labor Export Policy, LED) ของฟิลิปปินส์มีวัตถุประสงค์เพื่อปกป้อง ส่งเสริมแรงงานย้ายถิ่น ฟิลิปปินส์เป็นประเทศที่เลือกที่จะแก้ปัญหาการว่างงานในประเทศ โดยทำให้การออกไปทำงานในต่างประเทศเป็นเรื่องที่ง่าย และสะดวกสำหรับชาวฟิลิปปินส์ อย่างไรก็ตาม รัฐบาลมีขั้นตอนต่าง ๆ เพื่อปกป้องและสนับสนุนประชาชนในประเทศ เพื่อให้สามารถไปทำงานในต่างประเทศได้ แรงงานชาวฟิลิปปินส์จะต้องสมัครงานผ่านบริษัทจัดหางานที่มีใบอนุญาตหรือจากหน่วยงานของรัฐบาล หรือมีสัญญาจ้างงานที่ผ่านการอนุมัติจาก POEA เป็นที่เรียบร้อยแล้ว

เพื่อปกป้องคุ้มครองแรงงานข้ามชาติ บริษัทจัดหางานเอกชนต้องผ่านมาตรฐานที่รัฐบาลกำหนด บริษัทจัดหางานที่มีใบอนุญาตประกอบกิจการ ต้องบริหารงานโดยชาวฟิลิปปินส์ และจำนวนทุนของผู้ถือหุ้น ต้องถือสัญชาติฟิลิปปินส์ ร้อยละ 75 ของจำนวนผู้ถือหุ้น ตลอดจนมีมูลค่าทุนจดทะเบียนที่ชำระแล้ว เป็นไปตามที่รัฐบาลกำหนด และไม่เรียกเก็บค่าธรรมเนียมสูงกว่าค่าจ้างที่แรงงานได้รับหนึ่งเดือน และสามารถจัดหาแรงงานที่มีคุณภาพส่งออกไปยังต่างประเทศ และเพื่อสนับสนุนแรงงานชาวฟิลิปปินส์ รัฐบาลได้ให้ความช่วยเหลือด้านการเงินในกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การฝึกอบรมแรงงานก่อนไปทำงานต่างประเทศ ทั้งเงื่อนไขด้านสังคมและการทำงาน การวางแผนประกันชีวิตและเบี้ยบำนาญ ให้ความช่วยเหลือเรื่องประกันสุขภาพและการฝึกอบรมให้แก่แรงงาน รวมถึงครอบครัวของพวกเขาด้วย ตลอดจนการให้สิทธิในการกู้ยืมเงินก่อนการเดินทาง และในกรณีฉุกเฉิน โดยกฎหมายบังคับให้แรงงานต้องลงทะเบียนเพื่อรับสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ

การเตรียมความพร้อมก่อนเดินทางในประเทศฟิลิปปินส์ **แนวปฏิบัติที่ดี (Good Practices)** ที่สามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ สรุปได้ดังนี้

1) การมีส่วนร่วมของส่วนราชการท้องถิ่นในโครงการปฐมนิเทศก่อนเดินทาง และโครงการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องในฟิลิปปินส์ สำนักงานบริหารแรงงานฟิลิปปินส์ในต่างประเทศ (Philippine Overseas Employment administration, POEA) มีความพยายามที่จะให้ส่วนราชการท้องถิ่นมีส่วนร่วมในกิจกรรมหรือการรณรงค์เพื่อต่อต้านการจัดหาแรงงานที่ผิดกฎหมาย และการค้ามนุษย์ ซึ่งเป็นการปูทางไปสู่การเชื่อมโยงระหว่างภาคชุมชนกับนโยบาย และโครงการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการย้ายถิ่นให้มีความใกล้ชิดกัน

มากยิ่งขึ้น ความร่วมมือครั้งนี้ได้จัดทำขึ้นเป็นบันทึกข้อตกลง (Memorandum of Agreement, MOA) ระหว่าง POEA กับส่วนราชการท้องถิ่นที่สนใจเข้าร่วม แม้ว่าจะมีการกำหนดนโยบาย และก่อตั้งหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับแรงงานย้ายถิ่นในระดับประเทศแต่กลับมีหน่วยงานราชการท้องถิ่นที่ให้บริการเกี่ยวกับการย้ายถิ่นจำนวนน้อยมากและยิ่งไปกว่านั้น ประเด็นการย้ายถิ่นแรงงานระหว่างประเทศ ไม่ถูกบรรจุไว้ในนโยบายและแผนการพัฒนาในระดับท้องถิ่น

2) การมีส่วนร่วมของภาคประชาสังคมในโครงการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการถ่ายทอดข้อมูลให้แก่แรงงานย้ายถิ่น การมีส่วนร่วมของ NGOs ในฟิลิปปินส์ ก่อให้เกิดการรวบรวมมุมมองด้านสิทธิในการปฐมนิเทศก่อนเดินทาง (PDOS) และในกิจกรรมอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการย้ายถิ่นโดย NGOs ได้พัฒนาเครื่องมือทรัพยากรและกลยุทธ์สำหรับโครงการต่าง ๆ เพื่อสร้างความตระหนักรู้ และการศึกษาของแรงงานย้ายถิ่น

3) โครงการเพิ่มเติมจากการปฐมนิเทศก่อนเดินทาง ฟิลิปปินส์ได้พัฒนาโครงการเพื่อการเผยแพร่ข้อมูล จำนวน 2 โครงการ ซึ่งโครงการเหล่านี้เป็นส่วนเพิ่มเติมจากโครงการ PDOS ในปัจจุบัน สำหรับโครงการสัมมนาก่อนการจ้างงาน (PEOS) มีเนื้อหาครอบคลุมถึงการตัดสินใจโดยทั่วไป กระบวนการสมัครงานในต่างประเทศที่ถูกต้องตามกฎหมาย ตลอดจนความเสี่ยงของการจัดหาแรงงานผิดกฎหมาย โครงการ PEOS ถูกออกแบบสำหรับแรงงานย้ายถิ่นที่ยังไม่ได้เข้าร่วม PDOS นอกจากนี้รัฐบาลยังได้จัดทำโครงการสัมมนาเมื่อแรงงานเดินทางมาถึงประเทศปลายทางแล้ว (PAOS) ณ สถานเอกอัครราชทูต และสถานกงสุลฟิลิปปินส์ประจำแต่ละประเทศอีกด้วย แต่อย่างไรก็ตามขั้นตอนการดำเนินโครงการและกรอบการบริหารโครงการทั้งสองยังไม่ได้รับการพัฒนาอย่างเต็มที่ ในปัจจุบัน POEA ได้พัฒนาหลักสูตรสำหรับโครงการ PEOS โดยได้รับความร่วมมือจากหน่วยราชการท้องถิ่นนำเสนอโครงการ PEOS ให้เป็นที่รู้จักในชุมชนท้องถิ่น สำหรับโครงการ PAOS ดูเหมือนว่าจะจะเป็นโครงการที่จัดขึ้นเฉพาะกิจในบางประเทศเท่านั้น ดังนั้น โครงการทั้งสองที่เพิ่มเติมเข้ามามีส่วนช่วยให้โครงการหลัก ๆ เพื่อการถ่ายทอดข้อมูลก่อนเดินทางมีความแข็งแกร่งขึ้น และถือได้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาที่ครอบคลุม สำหรับแรงงานย้ายถิ่น

4) จัดทำโครงการสัมมนาเพื่อบริษัทจัดหางานโดยเฉพาะ รัฐบาลฟิลิปปินส์ได้จัดสัมมนาสำหรับผู้บริหารและพนักงานทั่วไปของบริษัทจัดหางานขึ้นโดยเฉพาะ มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความเป็นมืออาชีพในอุตสาหกรรมแรงงานย้ายถิ่น และส่งเสริมการปฏิบัติตามหลักจริยธรรม ตลอดจนส่งเสริมการคุ้มครองแรงงานย้ายถิ่น

นโยบายแรงงานย้ายถิ่นในฟิลิปปินส์ได้อนุญาต และสนับสนุนให้มีการย้ายถิ่นฐานกระทรวงการต่างประเทศ (Department of Foreign Affairs, DFA) ซึ่งเป็นหน่วยงานรัฐบาล มีหน้าที่หลักในการบริหารจัดการการย้ายถิ่นฐาน โดยการออกหนังสือเดินทางให้แก่ชาวฟิลิปปินส์ รัฐบาลฟิลิปปินส์ได้ออกกฎหมายว่าด้วยแรงงานย้ายถิ่นและชาวฟิลิปปินส์ในต่างประเทศ พ.ศ. 2538 (The Migrant Workers and Overseas Filipinos Act of 1995) หรือ Republic Act No 8042 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ “จัดทำนโยบายเพื่อการจ้างงานในต่างประเทศและสร้างมาตรฐานการปกป้อง คุ้มครอง และส่งเสริมสวัสดิภาพของแรงงานย้ายถิ่น ครอบครัวของพวกเขา ตลอดจนชาวฟิลิปปินส์ที่อาศัยอยู่ในต่างประเทศจากความทนทุกข์ทรมาน”

## 2.2.2 วิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการจัดทำข้อเสนอ

การส่งเสริมแรงงานไทยระดับฝีมือไปทำงานต่างประเทศให้เห็นผลเป็นรูปธรรม สามารถดำเนินการได้อย่างเป็นระบบ ผู้ศึกษาจึงขอใช้แนวคิดเพื่อวิเคราะห์หาแนวทางในการดำเนินการเพื่อให้การบริหารจัดการสามารถดำเนินการได้จริง โดยใช้แนวคิด SWOT มาดำเนินการวิเคราะห์ ดังนี้

### ตารางที่ 2 การวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาสและอุปสรรค ของการส่งเสริมแรงงานไทยระดับฝีมือไปทำงานต่างประเทศ

จุดแข็ง	จุดอ่อน
1) กรมการจัดหางานมีหน่วยงานทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคในการให้บริการ 2) ผู้บริหารกรมให้ความสำคัญและสนับสนุนการส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ 3) เจ้าหน้าที่มีการประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง 4) มีช่องทางการประชาสัมพันธ์ข่าวสารหลายช่องทาง เช่น เฟสบุ๊คส์ ไลน์ เว็บไซต์กรม เป็นต้น 5) มีการอบรมพัฒนาและให้ความรู้ให้กับเจ้าหน้าที่อย่างต่อเนื่อง 6) นายจ้างต่างประเทศมีความเชื่อมั่นในทักษะฝีมือของแรงงานไทย	1) ขาดฐานข้อมูลและสารสนเทศของนายจ้างและแรงงานไทยระดับฝีมือที่ครบถ้วนสมบูรณ์ ซึ่งไม่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการบริหารแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศอย่างมีประสิทธิภาพ 2) ขาดการบูรณาการระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น ส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงาน กระทรวงมหาดไทย สำนักงานตำรวจแห่งชาติ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง เป็นต้น 4) กฎ ระเบียบของส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง ไม่สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน ไม่เอื้อต่อการส่งเสริมให้แรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ 5. ข้อมูลที่จำเป็น ได้แก่ ข้อมูลทักษะฝีมือของแรงงาน ข้อมูลทะเบียนประวัติแรงงาน ขาดการเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง 6. บุคลากรที่เกี่ยวข้องปฏิบัติงานตามกฎ ระเบียบ ขาดความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน ขาดทักษะด้านเทคโนโลยี นวัตกรรมที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน 7. แรงงานไทยยังขาดทักษะด้านภาษาต่างประเทศ 8. ตำแหน่งงานระดับฝีมือมีจำนวนน้อย
โอกาส	อุปสรรค
1) การขาดแคลนแรงงานระดับฝีมือ โดยเฉพาะสาขาช่าง ในต่างประเทศ 2) ภาครัฐให้ความสำคัญและมีนโยบายส่งเสริมแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ 3) แรงงานไทยมีค่านิยมที่ดีในการให้ความสนใจไปทำงานต่างประเทศ 4) รัฐส่งเสริมการเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงาน	1) แรงงานไทยขาดทักษะการสื่อสารด้านภาษาต่างประเทศ เช่น ภาษาอังกฤษ ภาษาท้องถิ่นของประเทศต้นทาง ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการจ้างงาน 2) แรงงานไทยส่วนใหญ่ ขาดความเข้าใจกฎหมาย ขนบธรรมเนียม ประเพณี วัฒนธรรมของประเทศที่จ้างงาน ทำให้การบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ ไม่มีประสิทธิภาพ



<p>5) การส่งเสริมให้ประเทศไทยเข้าไปลงทุนในต่างประเทศ เป็นโอกาสในการขยายตลาดแรงงานต่างประเทศ</p> <p>6. สถาบันการเงินให้การสนับสนุนสินเชื่อแก่ผู้ประกอบการไปทำงานต่างประเทศ</p> <p>7. การที่ประเทศไทยเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ในปี พ.ศ. 2558 ทำให้เกิดการขยายธุรกิจของไทยไปยังกลุ่มประเทศอาเซียน</p>	<p>3) ภาคเอกชนที่เกี่ยวข้องกับการจัดส่งแรงงานไทยไปต่างประเทศ เช่น บริษัทจัดหางาน เน้นการแข่งขัน ขาดการรวมตัวทำให้ไม่มีอำนาจต่อรองกับผู้ว่าจ้าง ทำให้ค่าใช้จ่ายในการไปทำงานต่างประเทศสูง</p> <p>4) ความสามารถด้านภาษาของแรงงานชาติอื่น เช่น ฟิลิปปินส์ อินโดนีเซีย เวียดนาม ดีกว่าแรงงานไทย ทำให้โอกาสแรงงานไทยได้รับการคัดเลือกน้อย</p> <p>5) องค์กรการจัดส่งแรงงานไปทำงานต่างประเทศในบางประเทศมีขีดความสามารถมากกว่าทำให้ได้เปรียบด้านการแข่งขันการจัดส่งไปทำงานต่างประเทศ เช่น ฟิลิปปินส์ เวียดนาม เป็นต้น</p>
---	--

### 2.2.3 แนวทางในการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนานโยบายที่สอดคล้องกับการวิเคราะห์

จากกรอบแนวคิดในข้อ 2.2.1 ประกอบกับผลการวิเคราะห์สถานะแวดล้อมขององค์กร (SWOT Analysis) ในข้อ 2.2.2 และนำมาประยุกต์ใช้กับดำเนินการข้อเสนอ “การส่งเสริมแรงงานไทยระดับฝีมือไปทำงานต่างประเทศ” ผู้ศึกษาขอเสนอแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดส่งแรงงานไทยระดับฝีมือไปทำงานต่างประเทศ ให้มีความเหมาะสมกับการบริหารงานของภาคราชการ มีความยืดหยุ่น คล่องตัวในการปฏิบัติงานรวมทั้งมีความทันสมัยเป็นมาตรฐานสากลเพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันกับประเทศผู้ส่งแรงงานชาติอื่น ๆ โดยสรุป ดังนี้

**กลยุทธ์ที่ 1 การรักษาตลาดแรงงานเดิม และขยายการจ้างแรงงานไทยในต่างประเทศ**

**มาตรการที่ 1 ส่งเสริมการจ้างแรงงานไทยในตลาดแรงงานเดิม ให้มีการจ้างงานอย่างต่อเนื่อง**  
**แนวทางการดำเนินงาน**

1) จัดส่งแรงงานไทยที่มีคุณภาพตรงตามความต้องการ และทันตามระยะเวลาที่นายจ้างในต่างประเทศกำหนด

2) สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับนายจ้าง และองค์กรต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจ้างแรงงานไทย โดยการเยี่ยมเยียนแรงงานไทย และนายจ้าง เพื่อรับฟังปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงและพัฒนาทักษะแรงงานไทยให้ตรงตามความต้องการจ้างงาน

**มาตรการที่ 2 ขยายการจ้างแรงงานไทยในตลาดแรงงานเดิม และแสวงหาค่าแห่งงาน**  
**ในตลาดแรงงานใหม่**

**แนวทางการดำเนินงาน**

1) ส่งเสริมการจ้างแรงงานไทยกับนายจ้างรายใหม่ในตลาดแรงงานเดิม โดยการศึกษาวิเคราะห์แนวโน้มความต้องการจ้างแรงงานในโครงการต่าง ๆ ในแต่ละประเทศ เพื่อประสานให้เกิดการจ้างงาน

2) รวบรวมข้อมูล วิเคราะห์สถานการณ์ ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับตลาดแรงงานในต่างประเทศ ที่สอดคล้องกับทักษะฝีมือแรงงานไทย เพื่อให้สามารถกำหนดนโยบายการส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ ได้อย่างชัดเจน

3) สร้างการรับรู้ให้กับนายจ้างในต่างประเทศ โดยการเผยแพร่ข้อมูลแรงงานไทยเกี่ยวกับความรู้ ความสามารถ ทักษะของแรงงาน และจำนวนที่มีของแต่ละตำแหน่ง ให้กับนายจ้างในต่างประเทศ หรือองค์กร ที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานในประเทศต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ในการจ้างแรงงานไทย

4) เพิ่มช่องทางการแจ้งความต้องการแรงงานไทยผ่านระบบเทคโนโลยีดิจิทัล

5) ขยายการจ้างแรงงานไทยในกลุ่มทักษะฝีมือ ที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ในต่างประเทศ โดยความร่วมมือของหน่วยงานภาครัฐ และภาคเอกชนที่เกี่ยวข้อง

**กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาศักยภาพ และทักษะฝีมือคนหางานรองรับการไปทำงานต่างประเทศ**

**มาตรการที่ 1 พัฒนาระบบการเตรียมความพร้อมคนหางานก่อนไปทำงานต่างประเทศ**

**แนวทางการดำเนินงาน**

1) พัฒนาระบบการเรียนรู้แก่คนหางาน เพื่อเตรียมความพร้อมในรูปแบบประชารัฐโดยความร่วมมือระหว่างหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน สถาบันการเงิน สถาบันการศึกษา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2) พัฒนารูปแบบและหลักสูตรการฝึกอบรมคนหางานก่อนเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ เช่น การจัดตั้งศูนย์แนะแนวประจำจังหวัด เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ การฝึกอบรม เป็นต้น

**มาตรการที่ 2 เตรียมความพร้อมคนหางานก่อนไปทำงานต่างประเทศ**

**แนวทางการดำเนินงาน**

1) ประสานความร่วมมือกับสถาบันการศึกษา ในการเตรียมความพร้อมให้กับผู้ที่สนใจไปทำงานในต่างประเทศ

2) ประสานความร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการส่งเสริมการเรียนรู้แก่ผู้ที่สนใจไปทำงานต่างประเทศ

3) พัฒนาภาคีเครือข่ายเพื่อเพิ่มช่องทางการเรียนรู้ของคนหางาน รวมถึงการเรียนรู้ด้วยตนเอง

**มาตรการที่ 3 พัฒนาทักษะฝีมือคนหางานให้มีมาตรฐานตามความต้องการของตลาดแรงงานในต่างประเทศ**

**แนวทางการดำเนินงาน**

1) ศึกษา สำรวจ และจัดกลุ่มทักษะฝีมือแรงงาน ที่ตลาดแรงงานในต่างประเทศต้องการ

2) พัฒนาหลักสูตรด้านฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในต่างประเทศ โดยการเทียบเคียงมาตรฐานฝีมือแรงงานไทยกับมาตรฐานฝีมือแรงงานของประเทศต่าง ๆ ที่แรงงานไทยไปทำงาน

3) พัฒนาฝีมือแรงงาน และศักยภาพด้านภาษาให้คนหางานที่จะเดินทางไปทำงานต่างประเทศให้สอดคล้องกับความต้องการของประเทศผู้รับ

4) สร้างเครือข่ายความร่วมมือตามแนวทางประชารัฐ เพื่อพัฒนาศักยภาพคนหางานก่อนไปทำงานต่างประเทศ

### กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาระบบการบริหารจัดการให้ทันสมัย สะดวก รวดเร็ว

#### มาตรการที่ 1 ปรับเปลี่ยนกระบวนการให้บริการ เป็นการให้บริการด้วยระบบเทคโนโลยีดิจิทัล แนวทางการดำเนินงาน

- 1) พัฒนาระบบการให้บริการจัดหางานต่างประเทศ โดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการให้บริการ เช่น การให้บริการแบบ e - Service การจัดทำ Application การใช้ระบบให้บริการตอบรับอัตโนมัติ เป็นต้น
- 2) พัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องให้มีความรู้ และทักษะในการให้บริการด้วยระบบเทคโนโลยีดิจิทัล
- 3) เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ผ่าน Website, Facebook และสื่อประชาสัมพันธ์อื่น ๆ ให้ผู้ใช้บริการ และผู้ที่เกี่ยวข้องเข้าใจ เข้าถึง และใช้บริการผ่านระบบเทคโนโลยีดิจิทัล
- 4) ตรวจสอบติดตามผลการดำเนินงานให้บริการด้วยระบบเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อปรับปรุงพัฒนา ให้ทันกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง

#### มาตรการที่ 2 ปรับรูปแบบองค์กรการให้บริการจัดส่งคนหางานไปทำงานต่างประเทศ แนวทางการดำเนินงาน

- 1) ศึกษา วิเคราะห์ความเป็นไปได้ในการจัดตั้งองค์กรเพื่อการจัดส่งคนหางานไปทำงานต่างประเทศ โดยรัฐในรูปแบบองค์การมหาชน เพื่อให้มีความคล่องตัว และใช้ประโยชน์ด้านทรัพยากรและบุคลากรให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุด
- 2) พิจารณาทบทวนรูปแบบ/แนวทาง ในการจัดส่งคนหางานไปทำงานต่างประเทศของบริษัท จัดหางาน เช่น การจัดกลุ่มบริษัทจัดหางานคุณภาพ การปรับระบบการคัดเลือกคนหางานของบริษัทจัดหางาน การส่งเสริมระบบคู่ค้า เป็นต้น

#### มาตรการที่ 3 ปรับปรุงข้อตกลงความร่วมมือกับประเทศต่าง ๆ ที่มีความต้องการจ้างแรงงานไทย

##### แนวทางการดำเนินงาน

- 1) ศึกษา วิเคราะห์สิทธิประโยชน์ และความคุ้มครองของประเทศต่าง ๆ ที่มีความต้องการจ้างแรงงานไทย
- 2) ประสานความร่วมมือด้านแรงงานในระดับทวิภาคี หรือพหุภาคี กับประเทศ หรือกลุ่มประเทศต่าง ๆ ที่แรงงานไทยระดับฝีมือเพื่อให้แรงงานไทยมีทางเลือกที่หลากหลาย

##### กำหนดแผนปฏิบัติการ

ผู้ศึกษาได้กำหนดแผนปฏิบัติการ เพื่อส่งเสริมแรงงานไทยระดับฝีมือไปทำงานต่างประเทศ แบ่งเป็น 4 กลยุทธ์ โดยดำเนินการเป็น 3 ระยะ ได้แก่ ดำเนินการได้ทันที (Quick Wins) ระยะสั้น ( 1 ปี) ระยะกลาง (ไม่เกิน 2 ปี) ตามตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แผนปฏิบัติการการส่งเสริมแรงงานไทยระดับฝีมือไปทำงานต่างประเทศ

กลยุทธ์	ระยะเวลาดำเนินการ			ผู้รับผิดชอบ	
	Quick Wins	ระยะสั้น (1 ปี)	ระยะกลาง (ไม่เกิน 2 ปี)	หลัก	ร่วม
<p>กลยุทธ์ที่ 1 การรักษาตลาดแรงงานเดิม และขยายการจ้างแรงงานไทยในต่างประเทศ</p> <p>มาตรการที่ 1 ส่งเสริมการจ้างแรงงานไทยในตลาดแรงงานเดิม ให้มีการจ้างงานอย่างต่อเนื่อง</p> <p>1) จัดส่งแรงงานไทยที่มีคุณภาพตรงตามความต้องการ และทันตามระยะเวลาที่นายจ้างในต่างประเทศกำหนด</p> <p>2) สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับนายจ้าง และองค์กรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจ้างแรงงานไทย โดยการเยี่ยมเยียนแรงงานไทย และนายจ้าง เพื่อรับฟังปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงและพัฒนาทักษะแรงงานไทยให้ตรงตามความต้องการจ้างงาน</p>	/			กกจ.	
	/			กกจ.	สป.รง

กลยุทธ์	ระยะเวลาดำเนินการ			ผู้รับผิดชอบ	
	Quick Wins	ระยะสั้น (1 ปี)	ระยะกลาง (ไม่เกิน 2 ปี)	หลัก	ร่วม
<p>มาตรการที่ 2 ขยายการจ้างแรงงานไทยในตลาดแรงงานเดิม และแสวงหาตำแหน่งงานในตลาดแรงงานใหม่</p> <p>1) ส่งเสริมการจ้างแรงงานไทยกับนายจ้างรายใหม่ในตลาดแรงงานเดิม โดยการศึกษาวเคราะห์แนวโน้มความต้องการจ้างแรงงานในโครงการต่างๆ ในแต่ละประเทศ เพื่อประสานให้เกิดการจ้างงาน</p> <p>2) รวบรวมข้อมูล วิเคราะห์สถานการณ์ ศักยภาพเกี่ยวกับตลาดแรงงานในต่างประเทศที่สอดคล้องกับทักษะฝีมือแรงงานไทย</p> <p>3) สร้างการรับรู้ให้กับนายจ้างในต่างประเทศ</p> <p>4) เพิ่มช่องทางการแจ้งความต้องการแรงงานไทยผ่านระบบเทคโนโลยีดิจิทัล</p>	/			กกจ.	สป.รง.
	/			กกจ.	กพร.
	/			กกจ.	สป.รง.
	/			กกจ.	สป.รง.

กลยุทธ์	ระยะเวลาดำเนินการ			ผู้รับผิดชอบ	
	Quick Wins	ระยะสั้น (1 ปี)	ระยะกลาง (ไม่เกิน 2 ปี)	หลัก	ร่วม
<p>5) ขยายการจ้างแรงงานไทยในกลุ่มทักษะฝีมือ ที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในต่างประเทศ โดยความร่วมมือของหน่วยงานภาครัฐ และภาคเอกชนที่เกี่ยวข้อง</p> <p><b>กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาศักยภาพ และทักษะฝีมือคนหางานรองรับการไปทำงานต่างประเทศ</b></p> <p><b>มาตรการที่ 1 พัฒนาระบบการเตรียมความพร้อมคนหางานก่อนไปทำงานต่างประเทศ</b></p>	/			กกจ.	บจง.
<p>1) พัฒนาระบบการเรียนรู้แก่คนหางาน เพื่อเตรียมความพร้อมในรูปแบบประชารัฐโดยความร่วมมือระหว่างหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน สถาบันการเงิน สถาบันการศึกษา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p>	/			กกจ.	กพร./บจง.
<p>2) พัฒนารูปแบบและหลักสูตรการฝึกอบรมคนหางานก่อนเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ เช่น การจัดตั้งศูนย์แนะแนวประจำจังหวัด เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ การฝึกอบรม เป็นต้น</p>	/			กกจ.	กพร.

กลยุทธ์	ระยะเวลาดำเนินการ			ผู้รับผิดชอบ	
	Quick Wins	ระยะสั้น (1 ปี)	ระยะกลาง (ไม่เกิน 2 ปี)	หลัก	ร่วม
<p><b>มาตรการที่ 2 เตรียมความพร้อมคนทำงานก่อนไปทำงานต่างประเทศ</b></p> <p>1) ประสานความร่วมมือกับสถาบันการศึกษา ในการเตรียมความพร้อมให้กับผู้ที่สนใจไปทำงานในต่างประเทศ</p> <p>2) ประสานความร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการส่งเสริมการเรียนรู้แก่ผู้ที่สนใจไปทำงานต่างประเทศ</p> <p>3) พัฒนาภาคีเครือข่ายเพื่อเพิ่มช่องทางการเรียนรู้ของคนทำงาน รวมถึงการเรียนรู้ด้วยตนเอง</p>	/			กกจ.	ศธ.
<p><b>มาตรการที่ 3 พัฒนาทักษะฝีมือคนทำงานให้มีมาตรฐานตามความต้องการของตลาดแรงงานในต่างประเทศ</b></p> <p>1) ศึกษา สํารวจ และจัดกลุ่มทักษะฝีมือแรงงาน ที่ตลาดแรงงานในต่างประเทศต้องการ</p> <p>2) พัฒนาหลักสูตรด้านฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในต่างประเทศ โดยการเทียบเคียงมาตรฐานฝีมือแรงงานไทยกับมาตรฐานฝีมือแรงงานของประเทศต่าง ๆ ที่แรงงานไทยไปทำงาน</p>	/	/		กกจ.	มท.
		/		กกจ.	ศธ./ กพร./ มท.
		/		กกจ.	กพร./ สป.รง.
		/		กกจ.	กพร./ สคช.

กลยุทธ์	ระยะเวลาดำเนินการ			ผู้รับผิดชอบ	
	Quick Wins	ระยะสั้น (1 ปี)	ระยะกลาง (ไม่เกิน 2 ปี)	หลัก	ร่วม
<p>3) พัฒนาฝีมือแรงงาน และ ศักยภาพด้านภาษาให้คนหางานที่จะเดินทางไปทำงานต่างประเทศ ให้สอดคล้องกับความต้องการของประเทศผู้รับ</p> <p>4) สร้างเครือข่ายความร่วมมือตามแนวทางประชารัฐ เพื่อพัฒนา ศักยภาพคนหางานก่อนไปทำงานต่างประเทศ</p> <p><b>กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาระบบการบริหารจัดการให้ทันสมัย สะดวก รวดเร็ว</b></p> <p><b>มาตรการที่ 1 ปรับเปลี่ยน กระบวนงาน ให้บริการเป็นการ ให้บริการด้วยระบบเทคโนโลยี ดิจิทัล</b></p> <p>1) พัฒนาระบบการให้บริการ จัดหางานต่างประเทศ โดยนำ เทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการ ให้บริการ เช่น การให้บริการแบบ e-Service การจัดทำ Application การใช้ระบบให้บริการตอบรับ อัตโนมัติ เป็นต้น</p> <p>2) พัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ให้มีความรู้ และทักษะในการ ให้บริการด้วยระบบเทคโนโลยี ดิจิทัล</p> <p>3) เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ผ่าน Website, Facebook ให้ใช้บริการ และผู้ที่เกี่ยวข้องเข้าใจ เข้าถึง และ ใช้บริการผ่านระบบเทคโนโลยี</p>	/	/	/	กกจ.  กกจ.  กกจ.	กพร./สคช.  สป.รง/มท.  สป.รง.



ดิจิทัล					
กลยุทธ์	ระยะเวลาดำเนินการ			ผู้รับผิดชอบ	
	Quick Wins	ระยะสั้น (1 ปี)	ระยะกลาง (ไม่เกิน 2 ปี)	หลัก	ร่วม
<p>4) ตรวจสอบติดตามผลการดำเนินงานให้บริการด้วยระบบเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อปรับปรุงพัฒนา ให้ทันกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง</p> <p><b>มาตรการที่ 2 ปรับรูปแบบองค์กร การให้บริการจัดส่งคนหางานไปทำงานต่างประเทศ</b></p> <p>1) ศึกษา วิเคราะห์ความเป็นไปได้ในการจัดตั้งองค์กรเพื่อการจัดส่งคนหางานไปทำงานต่างประเทศโดยรัฐในรูปแบบองค์การมหาชน เพื่อให้มีความคล่องตัว และใช้ประโยชน์ด้านทรัพยากรและบุคลากรให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุด</p> <p>2) พิจารณาทบทวนรูปแบบ/แนวทาง ในการจัดส่งคนหางานไปทำงานต่างประเทศของบริษัทจัดหางาน เช่น การจัดกลุ่มบริษัทจัดหางาน คุณภาพ การปรับระบบการคัดเลือกคนหางานของบริษัทจัดหางาน การส่งเสริมระบบคู่ค้า เป็นต้น</p> <p><b>มาตรการที่ 3 ปรับปรุงข้อตกลงความร่วมมือกับประเทศต่างๆ ที่มีความต้องการจ้างแรงงานไทย</b></p> <p>1) ศึกษา วิเคราะห์สิทธิประโยชน์ และความคุ้มครองของประเทศต่างๆ ที่มีความต้องการจ้างแรงงานไทย</p>	/	/		กกจ.	กกจ.
		/		กกจ.	กสร./สป.รง

กลยุทธ์	ระยะเวลาดำเนินการ			ผู้รับผิดชอบ	
	Quick Wins	ระยะสั้น (1 ปี)	ระยะกลาง (ไม่เกิน 2 ปี)	หลัก	ร่วม
2) ประสานความร่วมมือด้านแรงงานในระดับทวิภาคี หรือพหุภาคี กับประเทศ หรือกลุ่มประเทศต่าง ๆ ที่แรงงานไทยระดับฝีมือ เพื่อให้แรงงานไทยมีทางเลือกที่หลากหลาย		/		กกจ.	สป.รง/กต.

หมายเหตุ : กกจ.(กรมการจัดหางาน)/ สป.รง.(สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน)/ กพร.(กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน)  
 กสร. (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน)/ สคช. (สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ)/ มท.(กระทรวงมหาดไทย)  
 กต.(กระทรวงการต่างประเทศ)/ ศธ.(กระทรวงศึกษาธิการ)/ บจง.(บริษัทจัดหางาน)

#### 2.2.4 ปัจจัยที่อาจมีผลกระทบต่อความสำเร็จของการดำเนินการและแนวทางการบริหารจัดการที่เป็นรูปธรรม

การบูรณาการความร่วมมือระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดส่งแรงงานไทยระดับฝีมือไปทำงานต่างประเทศ และบริหารจัดการสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสมและเป็นธรรม จำเป็นต้องได้รับความร่วมมือจากทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการจัดทำนโยบาย วางแผนการดำเนินงาน และงบประมาณของแต่ละหน่วยงาน ดังนี้

##### ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความสำเร็จในการดำเนินการ

1) การให้ความสำคัญกับนโยบายการบริหารของผู้บังคับการ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง การประสานงานเชื่อมโยงการทำงาน การพัฒนาระบบสารสนเทศและเทคโนโลยี หากไม่ให้ความสำคัญก็อาจเป็นอุปสรรคในการบรรลุเป้าหมายขององค์กร

2) กฎหมาย กฎ ระเบียบที่อยู่ในความรับผิดชอบของส่วนราชการ การพัฒนาในเรื่องเกี่ยวกับแนวทางปฏิบัติ การเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่อยูในการครอบครองของทางราชการ และเปิดเผยข้อมูลภาครัฐในรูปแบบดิจิทัลยังไม่เอื้อต่อการทำงาน

3) ข้อจำกัดในบันทึกข้อตกลงความร่วมมือในการจัดส่งแรงงานระหว่างประเทศผู้รับที่ไม่เอื้อต่อการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้ในกระบวนการรับสมัคร การสรรหา การคัดเลือกและสัมภาษณ์ การรายงานตัวเพื่อไปทำงาน และการใช้เอกสารอิเล็กทรอนิกส์

4) สภาพเศรษฐกิจของโลกตกต่ำอาจส่งผลกระทบต่อความต้องการจ้างแรงงานไทยในทุกระดับลดลง

5) ความพร้อมของบุคลากรด้านความรู้และทักษะด้านดิจิทัล ควรได้รับการพัฒนาเพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในทักษะด้านดิจิทัล และการใช้งานระบบมากยิ่งขึ้น

6) ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ทำให้นายจ้างต่างประเทศมีโอกาสในการคัดเลือกแรงงานจากชาติอื่น ๆ ที่มีทักษะ ความรู้ ความสามารถได้มากขึ้น ทำให้แรงงานไทยระดับฝีมืออาจได้รับการคัดเลือกน้อยลง

7) งบประมาณที่จำเป็นในการพัฒนาระบบสารสนเทศ นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อมาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในองค์กร มีการพัฒนาระบบการให้บริการได้อย่างต่อเนื่องและครอบคลุมทุกกระบวนการของกรมการจัดหางานช่วยให้บริการขององค์กรมีความทันสมัย และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

#### แนวทางการบริหารจัดการอย่างเป็นรูปธรรม

1) กำหนดนโยบายการจัดส่งแรงงานระดับฝีมือไปทำงานในต่างประเทศที่ชัดเจน เนื่องจากเป็นการจัดส่งแรงงานที่มีฝีมือและกึ่งฝีมือออกไปทำงานต่างประเทศ จะต้องกำหนดยุทธศาสตร์การจัดส่งแรงงานไปต่างประเทศ โดยพิจารณาถึงประเทศปลายทาง ประเภทงาน เงื่อนไขการจ้างงาน ค่าใช้จ่าย และการให้ความคุ้มครองแรงงานไทย รวมถึงการหาตลาดใหม่ที่มีมูลค่าเพิ่มต่อแรงงานไทย

2) เพิ่มความเข้มแข็งให้กฎหมายและกฎระเบียบของประเทศ และควรพิจารณาจัดทำให้มีการทบทวนและประเมินข้อตกลง บันทึกความเข้าใจ (MOU) และนโยบายต่าง ๆ เพื่อการจัดหางานที่เป็นธรรมในระหว่างประเทศ โดยการมีส่วนร่วมขององค์กรนายจ้าง สร้างอำนาจการต่อรองให้กับแรงงานไทยระดับฝีมือในการไปทำงานต่างประเทศ เช่น การออกค่าใช้จ่ายในการเดินทางต่าง ๆ ให้กับแรงงานจากประเทศต้นทาง

3) การยกระดับโครงสร้างองค์กร หากมีจำนวนแรงงานไทยไปต่างประเทศเพิ่มมากขึ้น โดยกรมการจัดหางาน อาจมีการยกระดับกองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศให้เป็นองค์กรมหาชน เพื่อให้มีความคล่องตัว โดยเฉพาะงานกำกับบริษัทจัดหางาน เพื่อส่งเสริมการหาตลาดแรงงานใหม่ที่มีศักยภาพ

4) จัดทำระบบฐานข้อมูลขนาดใหญ่ (Big data) สำหรับแรงงานไทยที่ไปทำงานในต่างประเทศ เพื่อใช้ในการศึกษารายละเอียดการทำงาน รายได้ รวมถึงข้อมูลต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาปรับปรุงการจัดส่งแรงงานไปต่างประเทศ การคุ้มครองดูแลความเป็นอยู่ของแรงงาน การส่งกลับแรงงาน และการดำเนินชีวิตภายหลังกลับมาจากต่างประเทศ และแนวโน้มการเดินทางกลับไปทำงานต่างประเทศ

5) การยกระดับฝีมือของแรงงาน ความรู้เกี่ยวกับภาษา การเพิ่มทักษะและอาชีพใหม่ ๆ เป็นกลไกหนึ่งเพื่อรองรับกับความต้องการของตลาดใหม่ ๆ ซึ่งเป็นการทำให้แรงงานไทยเป็นที่ยังต้องการของตลาดแรงงานในต่างประเทศ และเป็นการเพิ่มอำนาจต่อรองให้กับแรงงานไทยทั้งในด้านปริมาณที่ต้องการและอัตราค่าตอบแทน รวมถึงเงื่อนไขที่เกี่ยวข้องในการทำงานของประเทศผู้รับ โดยการฝึกอบรมอาจต้องมีการสร้างหลักสูตร เพื่อให้แรงงานเข้าใจขนบธรรมเนียมประเพณี รวมถึงข้อมูลที่สำคัญในการดำรงชีวิตในประเทศปลายทาง

6) ร่วมบูรณาการความร่วมมือกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน ในการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานโดยการ Up Skill ในการจัดทำ และพัฒนาหลักสูตรการทำงานให้ตรงกับความต้องการของนายจ้างในต่างประเทศและสอดคล้องกับมาตรฐานสากล รวมทั้ง พัฒนาศักยภาพคนหางานที่ประสงค์จะไป

ทำงานในต่างประเทศ ให้มีทักษะ ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานต่างประเทศ โดยเน้นคุณภาพระดับฝีมือที่นายจ้างต้องการ เช่น ช่างเชื่อม ช่างเชื่อมได้น้ำ พ่อครัว แม่ครัว เป็นต้น เพื่อให้เป็นแรงงานฝีมือที่สามารถแข่งขันกับตลาดโลก

7) ร่วมบูรณาการกับสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ ในการเชื่อมโยงข้อมูลแรงงานที่ต้องไปทำงานในต่างประเทศ โดยแรงงานไทยระดับฝีมือ สามารถลงทะเบียนเข้าใช้งาน EWE (E – Workforce Ecosystem Platform) เพื่อสร้าง E-Portfolio ซึ่งสามารถบันทึกข้อมูลการฝึกอบรมทักษะต่าง ๆ ประสบการณ์การทำงาน การได้รับคุณวุฒิวิชาชีพ หรือหนังสือรับรองจากหน่วยงานภาครัฐ ทั้งของไทยและต่างประเทศ รวมถึงอบรมออนไลน์ (e-Training) ผ่านแพลตฟอร์มของหน่วยงานภาครัฐและเอกชนที่เชื่อมโยงอยู่ใน EWE ได้ทุกที่ทุกเวลา เพื่อเป็นการ Upskill/Reskill ให้แก่แรงงานในต่างประเทศ เพื่อเตรียมความพร้อมในการต่อยอดการทำงานหรือเปลี่ยนงาน

8) การให้ความคุ้มครองแก่แรงงานให้ได้รับสิทธิประโยชน์และความคุ้มครองตามหลักสากล รวมถึงความคุ้มครองภายหลังการเดินทางกลับมาจากการทำงานในต่างประเทศแล้ว มีระบบการติดตามแรงงานที่กลับมาแล้วเพื่อดูแล เรื่องการฝึกอบรม การมีงานทำ และสวัสดิการอื่น ๆ รวมไปถึงมีระบบการประสานและการให้ความคุ้มครองแรงงานที่ผ่านการเดินทางไปทำงานต่างประเทศอย่างถูกต้องตามกฎหมาย โดยสำนักงานแรงงานในต่างประเทศต้องติดตามสถานการณ์ตลาดแรงงานการเปลี่ยนแปลงข้อกำหนดที่เกิดขึ้นในตลาดแรงงานว่าส่งผลต่อแรงงานไทยมากน้อยเพียงใด

9) การประสานขอตำแหน่งงานโดยทูตแรงงานในต่างประเทศ นอกจากจะต้องดูแลแรงงานไทยที่ไปทำงานในต่างประเทศแล้ว จะมีหน้าที่ในการดูแลคุ้มครองแรงงานให้ได้รับความเป็นธรรม ได้รับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายของประเทศนั้น ๆ ควรมีหน้าที่ในการหาตลาดแรงงานใหม่ ๆ ตำแหน่งงานใหม่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งแรงงานระดับฝีมือที่ต้องการจ้างแรงงานไทย เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดการจ้างงานเพิ่มขึ้น

## 2.3 ภาวะผู้นำเพื่อการขับเคลื่อนข้อเสนอ

การขับเคลื่อนข้อเสนอ “การส่งเสริมแรงงานไทยระดับฝีมือไปทำงานต่างประเทศ” ต้องมีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบวิธีการคิดและการดำเนินการบริหารจัดการ รวมถึงการติดตาม ควบคุม ดูแลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ รวมทั้งต้องมีการบูรณาการให้เกิดความร่วมมือกันระหว่างภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วนทั้งภาครัฐ และภาคเอกชน ตลอดจนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกองค์กร ดังนั้น การขับเคลื่อนข้อเสนอดังกล่าวจะต้องมีภาวะผู้นำ ดังนี้

2.3.1 การกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ การมีวิสัยทัศน์ที่ดีและกว้างไกล มีการวางเป้าหมายเป็นและชัดเจน จะทำให้สามารถนำพาผู้ใต้บังคับบัญชาไปในทิศทางที่ดีและเหมาะสมได้ เห็นอนาคตที่ไกลกว่าเห็นเป้าหมายเดียวกัน และทำให้ทีมก้าวหน้าได้ไกลกว่า โดยจะต้องเปิดรับสิ่งใหม่ ๆ ทำให้เราค้นพบวิธีการทำงานใหม่ ๆ ค้นพบวิธีการแก้ปัญหาใหม่ ๆ เป็นผู้นำที่รักการค้นหาลู่ทางใหม่ ๆ ตลอดเวลา เปิดรับความรู้แบบไม่จำกัด รักที่จะเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ ย่อมทำให้เกิดการพัฒนาตัวเอง และมีความพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

2.3.2 การผลักดันให้เกิดนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง ผู้นำที่ดีต้องกล้าเปลี่ยนแปลงไปสู่สิ่งใหม่ ไม่ยึดติดกับสิ่งเดิม ๆ เปลี่ยนให้ทันยุคทันสมัย เปลี่ยนไปสู่สิ่งที่ดีขึ้น กล้าที่จะทดลอง กล้าที่จะลองผิด ลองถูก และกล้าที่จะรับผิดชอบและช่วยเหลือเมื่อเกิดความผิดพลาดด้วยเช่นกัน

2.3.3 การผลักดันให้เกิดการปฏิบัติและผลสัมฤทธิ์ ผู้นำที่ดีต้องมีความรับผิดชอบต่อสูง ทั้งในส่วนของงานที่ตนเองต้องทำและงานของผู้ใต้บังคับบัญชาที่ตนกำกับดูแล เมื่อเกิดความผิดพลาดต้องกล้าที่จะรับผิดชอบ ในขณะที่เดียวกันก็ต้องริหาทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นให้เร็วที่สุด ตลอดจนต้องเสริมสร้างบรรยากาศให้บุคลากรมีความรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเอง การเป็นคนมีความรับผิดชอบต่อจะทำให้เราทำงานได้อย่างมีวินัยด้วย และทำให้งานนั้นราบรื่นประสบความสำเร็จ

2.3.4 การสร้างและส่งเสริมให้เกิดการทำงานบูรณาการและความร่วมมือภายในองค์กรและภายนอกองค์กร ตลอดจนภาคเอกชน โดยภายในองค์กรจะเน้นการทำงานเป็นทีม ควบคู่ไปกับการพัฒนาระบบงาน การเป็นผู้นำที่ดีสามารถสร้างให้ทุกคนเกิดความร่วมมือ ร่วมแรง ร่วมใจทำให้การทำงานประสบความสำเร็จได้ เป็นการสร้างทีมงานคุณภาพ เพื่อมุ่งเน้นให้บุคลากรมีส่วนร่วม ในการปฏิบัติงานทุกขั้นตอน ทำงานอย่างมีความสุขและสามารถทำงานทดแทนกันได้ และสิ่งสำคัญสำหรับการเป็นผู้นำที่ดีต้องรู้จักการสร้างเครือข่ายในการทำงานร่วมกันทุกภาคส่วน ก่อให้เกิดพันธมิตรในการทำงานซึ่งจะช่วยขับเคลื่อนให้งานประสบความสำเร็จได้สะดวก และรวดเร็วขึ้น

2.3.5 ด้านทักษะดิจิทัล ต้องมีทักษะและความรู้เพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลและนำผลลัพธ์สำหรับประกอบการตัดสินใจในการบริหาร พัฒนารูปแบบการทำงานด้วยระบบเทคโนโลยีดิจิทัลที่ทันสมัย รวดเร็ว ในการให้บริการ และเชื่อมโยงข้อมูลทั้งภายในและภายนอกองค์กร

### 3. แผนพัฒนาตนเอง

(ข้อมูลส่วนบุคคลไม่เผยแพร่)

## บรรณานุกรม

- กรมการจัดหางาน กองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ (2563). ภาวะการมีงานทำของแรงงานไทยที่กลับจากการเดินทางไปทำงานประเทศโดยกรมการจัดหางาน. สืบค้นจาก <https://doe.go.th/prd/overseas/knowledge/param/site/149/cat/77/sub/0/pull/category/view/list-label>
- กรมการจัดหางาน. กองยุทธศาสตร์และแผนงาน. (ม.ป.ป.). แผนปฏิบัติการราชการกรมการจัดหางาน พ.ศ. 2563 – 2565 ระยะ 3 ปี. กรุงเทพมหานคร: กองยุทธศาสตร์และแผนงาน กรมการจัดหางาน
- ประกิจ อยู่กรุง. (2561). การขับเคลื่อนนโยบายการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศของกรมการจัดหางาน : กรณีศึกษาการส่งแรงงานไทยไปทำงานในประเทศอิสราเอล. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์, กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528. (2558, พุทธศักราช) กรุงเทพมหานคร : กงนินติการ กรมการจัดหางาน
- รายงานการศึกษาวิจัย : การส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ กองวิชาการและแผนงาน กรมการจัดหางาน, (2545)
- ศุภชัย ศรีสุชาติและคณะ. (2562). รายงานการวิจัยเพื่อพัฒนาองค์กรและระบบการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศโดยรัฐ. สถาบันเสริมศึกษาและทรัพยากรมนุษย์, กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

## ประวัติผู้เขียนเอกสารรายงานการศึกษาส่วนบุคคล

นางนงลักษณ์ เชื้อภักดี

### ประวัติการศึกษา

ปริญญาตรี คณะศิลปศาสตร์ สาขารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง 2533

ปริญญาโท คณะศิลปศาสตร์มหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง 2541

### ประสบการณ์การรับราชการ

ปี 2536 นักวิชาการแรงงาน 3 กองวิชาการและแผนงาน กรมการจัดหางาน

ปี 2544 นักวิชาการแรงงาน 6 กองวิชาการและแผนงาน

ปี 2551 นักวิชาการแรงงานชำนาญการ กองพัฒนาระบบบริการจัดหางาน

ปี 2561 หัวหน้ากลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

ปี 2563 ผู้อำนวยการสำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานคร พื้นที่ 6

ปี 2565 ผู้อำนวยการสำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานคร พื้นที่ 5 (ผู้อำนวยการต้น)

ปี 2566 จัดหางานจังหวัดปราจีนบุรี (ผู้อำนวยการสูง)

ปี 2566 จัดหางานจังหวัดสมุทรปราการ

ปี 2567 ผู้อำนวยการกองพัฒนาระบบบริการจัดหางาน

### ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบันและสถานที่ทำงาน

ผู้อำนวยการกองพัฒนาระบบบริการจัดหางาน

กองพัฒนาระบบบริการจัดหางาน

กรมการจัดหางาน

กระทรวงแรงงาน

ที่ตั้ง : กรมการจัดหางาน ถนนมิตรไมตรี แขวงดินแดง เขตดินแดง กรุงเทพมหานคร 10400