

การนำนโยบายการบริหารแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศไปปฏิบัติ:  
กรณีศึกษารวมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน\*

The Implementation of the Policy for Managing Thai Workers Working Abroad:  
A Case Study of Department of Employment, Ministry of Labour.

ณัฐฐา คำพันธ์\*\*

Nattha Khamphan

6514832021@ru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อศึกษาการนำนโยบายการบริหารแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศไปปฏิบัติของกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน และเพื่อวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคของการดำเนินนโยบายการบริหารแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศไปปฏิบัติของกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน ใช้วิธีวิจัยเอกสารจากการศึกษาข้อมูลในช่วงระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 – 2567 ที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน (ศึกษาถึงเดือนมิถุนายน 2567) ผลการวิจัยพบว่า การนำนโยบายในระดับกระทรวงไปสู่นโยบายระดับกรมตามแนวความคิดของ Van Meter และ Van Horn โดยศึกษาเฉพาะ 5 ปัจจัย ดังนี้ 1) วัตถุประสงค์หรือมาตรฐานของนโยบาย การให้บริการจัดหางานต่างประเทศ เพื่อจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ 2) ทรัพยากร ได้แก่ ด้านทรัพยากรคน ด้านวัสดุอุปกรณ์ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารจัดการต่อการดำเนินนโยบาย 3) การติดต่อสื่อสารระหว่างองค์กร ตามกรอบการติดตามประเมินผลให้สอดคล้องกับเป้าหมายตามแผน 4) ลักษณะของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ มีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานผู้นำไปปฏิบัติ 5) สภาพสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง ซึ่งเป็นช่วงการแพร่ระบาดของโควิด-19 ส่งผลกระทบต่อแรงงานไทย ประกอบกับความไม่สงบที่เกิดขึ้นในต่างประเทศ ซึ่งรัฐได้มีมาตรการเข้ามาเยียวยา โดยปัจจัยทั้งหมดนำไปสู่ประสิทธิภาพในการดำเนินนโยบาย นอกจากนี้ พบปัญหาและอุปสรรคของการดำเนินนโยบายการบริหารแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ ไปปฏิบัติ ได้แก่ ขั้นตอนวิธีการซับซ้อนใช้เวลา ผลการตรวจโรคไม่ผ่านในประเทศปลายทาง การทำงานผิดประเภทวิชา บุคลากรยังขาดทักษะและความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน ความต้องการไปทำงานที่มีปริมาณมากสวนทางกลับตำแหน่งที่มีแรงงานไทยยังมีทักษะในการสื่อสารไม่มากนัก และมีการลักลอบไปทำงานของแรงงานไทย

คำสำคัญ : การนำนโยบายปฏิบัติ; การบริหารแรงงานไทย; กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน

Keywords : Implementation of the Policy; Managing Thai Workers; The Department of Employment, Ministry of Labour

---

บทความนี้เรียบเรียงจากการค้นคว้าอิสระเรื่อง การศึกษาการนำนโยบายการบริหารแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศไปปฏิบัติ  
ของกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน

\*\*นักศึกษาลัทธิรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

## บทนำ

ในปัจจุบันการทำงานต่างประเทศถือเป็นช่องทางในการหารายได้ของแรงงานไทย เนื่องจากค่าแรงในต่างประเทศที่แรงงานไทยนิยมไปทำงานมักจะมีค่าแรงที่สูงกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับการทำงานในประเทศ อีกทั้งการไปทำงานในต่างประเทศยังได้รับประสบการณ์ใหม่ ๆ จากการใช้ชีวิตในต่างแดนทั้งการเรียนรู้วัฒนธรรม อาหารที่แตกต่าง ความรู้ และทักษะใหม่ ๆ ที่จะได้รับ โดยจากสถิติที่ผ่านมาแรงงานไทยมักนิยมไปทำงานต่างประเทศจากจำนวนแรงงานที่ยังคงทำงานอยู่ในต่างประเทศ 10 อันดับสูงสุด ได้แก่ ไต้หวัน เกาหลีใต้ ญี่ปุ่น อิสราเอล มาเลเซีย สิงคโปร์ โปรตุเกส ฮังการี อังกฤษ และแคนาดา ตามลำดับ (กรมการจัดหางาน, กองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ, 2567) เนื่องมาจากรายได้ที่เป็นปัจจัยหลักอันเป็นแรงจูงใจที่นับได้ว่ามีความสำคัญต่อผลการตัดสินใจในการเลือกทำงานก่อนข้างสูงของแรงงานไทย จึงทำให้มีความต้องการที่จะไปทำงานในต่างประเทศมากกว่าการทำงานในประเทศ โดยแรงงานส่วนหนึ่งของประเทศมีความนิยมไปทำงานในต่างประเทศเพื่อให้ตนและครอบครัวมีคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นกว่าเดิม แรงงานที่ทำงานในต่างประเทศส่วนหนึ่งเป็นหัวหน้าครอบครัวอันเป็นความหวังในการหารายได้เพื่อนำมาจุนเจือครอบครัวที่อยู่ในประเทศไทย เห็นได้จากรายได้ที่ส่งกลับมายังประเทศผ่านระบบธนาคารแห่งประเทศไทยในแต่ละปี (ธนาคารแห่งประเทศไทย, 2567)

กรมการจัดหางานมีภารกิจที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการมีงานทำและคุ้มครองคนหางาน โดยหนึ่งในภารกิจ คือ การจัดส่งแรงงานไปทำงานในต่างประเทศผ่านวิธีการจัดส่งในรูปแบบต่าง ๆ ได้แก่ บริษัทจัดหางานจัดส่ง กรมการจัดหางานจัดส่ง เดินทางด้วยตนเอง นางจ้างพาลูกจ้างไปทำงาน นายจ้างส่งลูกจ้างไปฝึกงาน และแจ้งการเดินทางกลับไปทำงานต่างประเทศ (Re-Entry) ผ่านหน่วยงานหลักอย่างกองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ ซึ่งถือเป็นโอกาสของแรงงานไทยในการมีงานทำในต่างประเทศ สามารถหารายได้มายกระดับฐานะและคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นทั้งต่อตนเองและครอบครัว โดยรายได้ของแรงงานไทยเมื่อนำส่งกลับมายังประเทศไทยไม่เพียงแต่ก่อให้เกิดการจับจ่ายใช้สอยภายในระบบเศรษฐกิจไทยที่เกิดการหมุนเวียนของเม็ดเงินภายในประเทศแล้ว แต่ยังเป็นการสร้างงานในทางอ้อมทั้งการจ้างงานของคนในประเทศเอง หรือภายหลังที่แรงงานไทยกลับเข้ามาประเทศยังส่งผลดีในเรื่องการนำเอาองค์ความรู้ ทักษะ และนวัตกรรมที่ได้จากการทำงานในต่างแดนนำเข้ามาพัฒนาต่อยอดในประเทศไทยได้อีกด้วย โดยที่ผ่านมาแรงงานไทยถือเป็นแรงงานที่มีการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถที่สอดคล้องกับความต้องการของประเทศปลายทางที่จัดส่งไป (กรมการจัดหางาน, กองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ, 2566)

อย่างไรก็ตาม จากสถานการณ์ที่ผ่านมาไม่ว่าจะเป็นสถานการณ์การแพร่ระบาดโควิด-19 เหตุการณ์ภัยพิบัติทางธรรมชาติ หรือภัยสงคราม ซึ่งจะเห็นตัวอย่างที่ชัดเจนได้ที่ไม่เพียงแต่ประเทศไทยที่ได้รับผลกระทบจากการแพร่ระบาดโควิด-19 ในช่วงที่ผ่านมา รวมระยะเวลามากกว่า 4 ปี ส่งผลกระทบทำให้ประเทศไทยและหลายประเทศทั่วโลกต่างต้องพบเจอต่อวิกฤตการณ์เศรษฐกิจครั้งใหญ่ ทำให้ระบบเศรษฐกิจเกิดการชะลอตัวจากนโยบายและมาตรการการป้องกันการแพร่ระบาดในช่วงเวลาดังกล่าวที่เป็นปัญหา มีผลทำให้แรงงานไทยที่มีความต้องการที่จะไปทำงานในต่างประเทศได้รับผลกระทบจากการควบคุมการแพร่ระบาดจากการปิดประเทศ จึงไม่สามารถเดินทางไปยังประเทศปลายทางที่ตนต้องการไปทำงานได้ อีกทั้ง มีการชะลอการเดินทางในช่วงสถานการณ์ที่ไม่อาจควบคุมจากเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นภายนอกประเทศอย่างภัยสงคราม ทำให้แรงงานไทยในต่างแดนรอคอยความช่วยเหลือจากภาครัฐ ซึ่งมีการออกมาตรการต่าง ๆ มาให้ความช่วยเหลือจากสถานการณ์ความไม่สงบในต่างแดนในช่วงเวลาที่ผ่านมา

ด้วยเหตุนี้ทำให้ผู้วิจัยจึงได้เห็นถึงความสำคัญเกิดความสนใจที่จะศึกษาวิจัยการบริหารแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศของกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน เพื่อศึกษาถึงการนำนโยบายการบริหารแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศไปปฏิบัติ รวมถึงวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อการดำเนินนโยบายการบริหารแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศของกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อไป

## วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้มีวิธีการวิจัย ดังนี้

การวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการวิจัย คือ การวิจัยเอกสาร (Documentary Research) ผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมข้อมูล เอกสารทางวิชาการ สื่อสิ่งพิมพ์ วารสาร รายงาน รายงานการวิจัย สื่ออิเล็กทรอนิกส์ วิทยานิพนธ์ คู่มือการปฏิบัติงาน รายงานการประชุม พระราชบัญญัติ พระราชกำหนด ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแรงงานไทย ไปต่างประเทศในการกำหนดบทบาท อำนาจหน้าที่ ของเจ้าหน้าที่ตามภารกิจที่กำหนด โดยสามารถจัดเป็นหมวดหมู่ได้ดังนี้

1. งานวิจัย เช่น วิทยานิพนธ์ ดุษฎีนิพนธ์ เป็นต้น
2. หนังสือและเอกสารทั่วไป เช่น เอกสารทางวิชาการ วารสาร เอกสารประกอบการบรรยาย คู่มือการปฏิบัติงาน คู่มือการไปทำงานต่างประเทศ แผ่นพับ เป็นต้น
3. เอกสารทางราชการ เช่น คำสั่ง ระเบียบ กฎหมาย รายงานการประชุม เป็นต้น
4. สื่ออิเล็กทรอนิกส์ สื่อสิ่งพิมพ์

## เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประเภทข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) โดยผู้วิจัยจะทำการค้นคว้าและรวบรวมข้อมูลที่อยู่ในรูปของหนังสือ (Text) และเอกสาร (Document) ต่าง ๆ โดยการเลือกแหล่งข้อมูล ผู้วิจัยจะคำนึงถึงหลักเกณฑ์การคัดเลือกเอกสารที่จะนำมาประกอบการวิจัยครั้งนี้ โดยจะพิจารณาหลักเกณฑ์การคัดเลือก (อาภา วรณฉวี, 2564) ได้แก่

1. ความจริง (Authenticity) ผู้วิจัยจะคัดเลือกชุดข้อมูลจากเอกสารที่เป็นต้นฉบับ (Origin) เพื่อให้ได้ข้อมูลที่แท้จริงและเป็นที่ยอมรับได้ โดยพิจารณาประกอบกับช่วงระยะเวลาของเหตุการณ์ที่เป็นจริง ได้แก่ เหตุการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 เหตุการณ์ความไม่สงบในต่างประเทศ ซึ่งล้วนแล้วแต่มีผลกระทบต่อการจัดส่งแรงงานไทย
2. ความน่าเชื่อถือ (Credibility) โดยการคัดเลือกเอกสารที่ข้อมูลถูกต้อง ไม่มีการปรุงแต่งข้อมูลเกินจากความเป็นจริง เช่น บทวิจารณ์ต่าง ๆ ได้แก่ คู่มือการปฏิบัติงาน คู่มือการรายงานผลการปฏิบัติงานประจำเดือน สรุปผลการปฏิบัติงานประจำเดือน ผลการวิเคราะห์จากผลการปฏิบัติงานรายปีงบประมาณและรายไตรมาส เพื่อนำมาประกอบการวิเคราะห์ข้อมูลให้ได้มาซึ่งผลการวิจัย
3. การเป็นตัวแทน (Representativeness) เป็นการคัดเลือกตัวแทนของข้อมูลที่ผู้วิจัยนำมาประกอบเป็นข้อมูลที่จะต้องมีความสมมติสามารถนำมาเป็นตัวแทนประชากรได้หรือไม่ ได้แก่ สถิติที่มีการวิเคราะห์ข้อมูลอย่างถูกต้องจากแหล่งที่น่าเชื่อถือ ได้แก่ ข้อมูลสถิติจากกองยุทธศาสตร์และแผนงานผู้รวบรวมผลการปฏิบัติงาน ข้อมูลสถิติจากกองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ และข้อมูลรายได้ส่งกลับของแรงงานไทยจากธนาคารแห่งประเทศไทย เพื่อให้ได้สถิติที่จะนำมาเป็นตัวแทนนี้สามารถนำมาประกอบการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยนี้ได้
4. ความหมาย (Meaning) คือ เป็นการใช้เกณฑ์ความหมายในการคัดเลือกเอกสารการวิจัยที่มีความชัดเจน และสามารถเข้าใจได้ง่าย โดยเฉพาะสิ่งที่กำลังจะศึกษาวิจัยครั้งนี้ เพื่อให้การวิจัยนี้ นำข้อมูลนำมาตีความได้อย่างถูกต้อง เหมาะสมกับบริบทที่กำลังศึกษา ได้แก่ ความหมายและการตีความจากคู่มือการปฏิบัติงาน คำนิยามการนับผลการปฏิบัติงานจากคู่มือการรายงานผลการปฏิบัติงานประจำเดือน

## วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยศึกษาค้นคว้าและรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องจากเอกสารต่าง ๆ เช่น ตำรา หนังสือ บทความวิชาการ รายงานการวิจัย วิทยานิพนธ์ คำสั่ง ระเบียบ กฎหมาย รายงานการประชุม นโยบายกระทรวงแรงงาน นโยบายกรมการจัดหางาน แผนปฏิบัติราชการกระทรวง แผนปฏิบัติราชการกรม ข้าราชการสัมพันธ์ เป็นต้น

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยผู้วิจัยจะนำข้อมูลจากการรวบรวมข้อมูลจากข้อมูลทุติยภูมิจากตำรา หนังสือ บทความวิชาการ รายงานการวิจัย วิทยานิพนธ์ คำสั่ง ระเบียบ กฎหมาย รายงานการประชุม นโยบายกระทรวงแรงงาน นโยบายกรมการจัดหางาน แผนปฏิบัติการราชการกระทรวง แผนปฏิบัติการราชการกรม เป็นต้น ซึ่งทำการศึกษาค้นคว้าตามขั้นตอนและรายละเอียดที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาการบริหารแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ กรณีศึกษากฎการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 รวบรวมข้อมูลนโยบายระดับกระทรวง และนโยบายระดับกรม ช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. 2563–2567

ขั้นตอนที่ 2 รวบรวมข้อมูลในระดับกรมที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ ได้แก่ โครงสร้างหน่วยงาน กฎหมาย คำสั่ง ประกาศ ระเบียบ คู่มือ ข้อมูลด้านสิทธิประโยชน์ของแรงงาน กระบวนการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ และสภาพสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง

ขั้นตอนที่ 3 วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้รวบรวมมาตามแนวคิดการนำนโยบายไปปฏิบัติของ Van Meter และ Van Horn จากการศึกษาเฉพาะที่เกี่ยวข้อง 5 ปัจจัย ได้แก่ วัตถุประสงค์หรือมาตรฐานของนโยบาย ทรัพยากร การติดต่อสื่อสารระหว่างองค์การ ลักษณะของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ และสภาพสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง

ขั้นตอนที่ 4 รวบรวมและวิเคราะห์ประสิทธิภาพของการดำเนินงานจากข้อมูลสถิติผลที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ

ขั้นตอนที่ 5 วิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินนโยบายการบริหารแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศไปปฏิบัติจากผลงานวิจัย วิทยานิพนธ์ ดุษฎีนิพนธ์ วารสาร เอกสารทางวิชาการ และผลงานทางวิชาการ

### ผลการวิจัยและอภิปรายผล

ผลการวิจัย ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

**วัตถุประสงค์ที่ 1** การนำนโยบายการบริหารแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศไปปฏิบัติของกรมการจัดหางาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากค้นคว้าและรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องจากเอกสารต่าง ๆ เพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ ดังนี้

**1. นโยบายระดับกระทรวง (กระทรวงแรงงาน, 2567)** ซึ่งเป็นนโยบายที่มีความเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศของกรมการจัดหางาน ดังนี้

**1.1 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563** มีนโยบายสำคัญด้านการส่งเสริมและพัฒนาภาพแรงงานไทยให้เดินทางไปทำงานต่างประเทศอย่างถูกต้อง มีศักดิ์ศรีเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานในต่างประเทศ ได้แก่ กิจกรรมการให้บริการจัดหางานต่างประเทศ โดยจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศตามพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ให้สามารถไปทำงานในต่างประเทศอย่างถูกต้องตามกฎหมาย และกิจกรรมตรวจสอบผู้เดินทางโดยผ่านด่านตรวจคนหางาน เจ้าหน้าที่กรมการจัดหางานประจำด่านตรวจคนหางานตรวจสอบหรือชุดปฏิบัติการตรวจสอบบูรณาการความร่วมมือ

**1.2 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564** มีนโยบายเร่งด่วนมาตรการส่งเสริมแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ ผ่านกิจกรรมการให้บริการจัดหางานต่างประเทศ โดยมีประชาชนได้รับบริการจัดหางานต่างประเทศและผู้ลงทะเบียนแจ้งความประสงค์จะเดินทางไปทำงานต่างประเทศได้รับอนุมัติให้เดินทางไปทำงานต่างประเทศตามพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 เพื่อให้คนหางานได้รับบริการด้านการจัดหางานต่างประเทศสามารถเดินทางไปทำงานในต่างประเทศได้อย่างถูกต้องตามกฎหมาย ทำให้คนหางานมีอาชีพ มีรายได้มาดูแลครอบครัว ได้รับประสบการณ์จากการไปทำงานในต่างประเทศได้เรียนรู้ภาษา วัฒนธรรม และเทคโนโลยีจากต่างประเทศ

**1.3 ประจําปีงบประมาณ พ.ศ. 2565** มีนโยบายเร่งด่วนในกระตุนการจ้างงานตามความต้องการในระบบเศรษฐกิจใหม่ในต่างประเทศ เป็นการกระตุ้น ส่งเสริม รักษาการจ้างงาน และการขยายตลาดแรงงานในต่างประเทศ โดยการพัฒนาทักษะแรงงานให้เป็นแรงงานคุณภาพ เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการเปิดประเทศ และรองรับเศรษฐกิจใหม่ เป็นนโยบายในการส่งเสริมการมีงานทำภายใต้โครงการบริการจัดหางานเพื่อเพิ่มโอกาสการมีงานทำในกิจกรรมการให้บริการจัดหางานต่างประเทศ

**1.4 ประจําปีงบประมาณ พ.ศ. 2566** นโยบายการส่งเสริมการมีงานทำ และการจ้างงาน ยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงาน มีมาตรการเร่งรัดและผลักดันการขยายตลาดแรงงานไทยในต่างประเทศ มีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลอย่างต่อเนื่อง และประสานการจัดทำข้อมูลประวัติของนายจ้าง ป้องกันแรงงานถูกล่อลวงและการถูกเอาเปรียบ

**1.5 ประจําปีงบประมาณ พ.ศ. 2567** มีนโยบายการเพิ่มการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ 100,000 อัตรา การเป็นส่งเสริมและขยายตลาดแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ โดยการเปิดตลาดและจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ จำนวน 100,000 อัตรา

**2. นโยบายกรมการจ้ดหางาน** (กรมการจ้ดหางาน, กองยุทธศาสตร์และแผนงาน, 2567ก) ซึ่งเป็นนโยบายที่มีความเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศของกรมการจ้ดหางาน ดังนี้

**2.1 ประจําปีงบประมาณ พ.ศ. 2564** ได้แก่ 1) ดำเนินการให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดส่งหรือขยายตลาดแรงงานเพิ่มขึ้น 2) ส่งเสริมทหารที่ปลดประจำการไปทำงานในประเทศอิสราเอล 3) จัดเก็บข้อมูลแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศในรูปแบบ QR Code 4) การจัดส่งแรงงานไปทำงานต่างประเทศ เป้าหมายในการดำเนินงานซึ่งจะต้องไม่ทับรวมกับการแจ้งการเดินทางแบบ Re-Entry และ 5) มีการจัดประชุมบริษัทจัดหางานเพื่อชี้แจงแนวทางและข้อกฎหมายที่สำคัญเกี่ยวกับการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ

**2.2 ประจําปีงบประมาณ พ.ศ. 2565** ซึ่งเป็นนโยบายเร่งด่วน ได้แก่ 1) การส่งเสริมการจ้างงานในต่างประเทศ โดยการประสานความร่วมมือกับสำนักงานแรงงานไทยในต่างประเทศ ในการรักษาตลาดเดิมและขยายตลาดใหม่ เพื่อเพิ่มโอกาสให้แรงงานไทยไปทำงานมากขึ้น 2) สร้างความรู้ ความเข้าใจแก่ผู้ประกอบการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศในประเด็นต่างๆ ได้แก่ ประเด็นแรก คือ การจัดส่งโดยรัฐ เช่น จัดส่งคนหางานไปทำงานในประเทศอิสราเอล และโครงการ IM Japan ที่ไปฝึกงานในประเทศญี่ปุ่น ซึ่งเป็นไปตามความต้องการของประเทศปลายทาง ประเด็นที่สอง คือ ความคืบหน้าการทํานันท์ความเข้าใจ MOU ระหว่างกรมการจ้ดหางานกับเมืองอินซอนในการจ้างงานภาคเกษตรระยะสั้นของเกาหลี และประเด็นสุดท้าย คือ มาตรการระงับการนำเข้าแรงงานไทยจากสถานการณ์ปัจจุบันของแต่ละประเทศ นอกจากนี้ กรมการจ้ดหางานมีการบูรณาการความร่วมมือกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อพัฒนาทักษะแรงงานให้ตรงตามความต้องการของนายจ้างอย่างเป็นรูปธรรม

**2.3 ประจําปีงบประมาณ พ.ศ. 2566** ซึ่งเป็นนโยบายในด้านการส่งเสริมการมีงานทำ โดยการส่งเสริมการไปทำงานต่างประเทศ โดยการบูรณาการความร่วมมือ เพื่อเพิ่มการจัดส่ง ประกอบด้วย 1) เร่งรัดการขับเคลื่อนตาม MOU ให้เกิดผลเป็นรูปธรรม 2) รุกตลาดใหม่ ขยายตลาดเดิม เพิ่มโควตาการจัดส่ง และ 3) ร่วมวางแผนการพัฒนาทักษะฝีมือกับภาครัฐและเอกชน

**2.4 ประจําปีงบประมาณ พ.ศ. 2567** มีการส่งเสริมการจ้างงานต่างประเทศ เป็นการพัฒนาเพื่อยกระดับการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ โดยการส่งเสริมให้คน จำนวน 100,000 คน ได้ไปทำงานในต่างประเทศ จากการวิเคราะห์และวางแผนการจัดส่งทั้งระบบ รวมทั้งบูรณาการความร่วมมือเพื่อพัฒนาทักษะฝีมือให้ตรงตามความต้องการของนายจ้างในต่างประเทศ

### 3. การนำนโยบายไปปฏิบัติ

แนวคิดการนำนโยบายไปปฏิบัติของ Van Meter และ Van Horn (1973 อ้างถึงใน บุญเกียรติ ภาวะเวกพันธุ์, 2567ก, หน้า 10-12) ศึกษาเฉพาะที่เกี่ยวข้อง 5 ปัจจัย ดังนี้

**3.1 วัตถุประสงค์หรือมาตรฐานของนโยบาย** การให้บริการจัดหางานต่างประเทศ เพื่อจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ รวมทั้งคุ้มครองสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ให้แรงงานไทยได้รับค่าจ้างที่เป็นธรรม มีสภาพความเป็นอยู่และสภาพการทำงานที่เหมาะสม โดยดำเนินการพิจารณาคำขออนุญาตให้ผู้ได้รับอนุญาตจัดหางานรับสมัคร และประกาศรับสมัครคนหางานเป็นการล่วงหน้า พิจารณาคำขออนุญาตจัดส่งคนหางานไปทำงานต่างประเทศผ่านวิธีการจัดส่งในรูปแบบต่าง ๆ ได้แก่ บริษัทจัดหางานจัดส่ง กรมการจัดหางานจัดส่ง เดินทางด้วยตนเอง นายจ้างพาลูกจ้างไปทำงาน นายจ้างส่งลูกจ้างไปฝึกงาน และแจ้งการเดินทางกลับไปทำงานต่างประเทศ (Re-Entry) โดยการอบรมคนหางานก่อนเดินทางไปทำงานต่างประเทศ รวมทั้งจัดทำโครงการต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมให้แรงงานไทยมีงานทำและมีรายได้จากการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศในวิธีการเดินทางในแบบต่าง ๆ ซึ่งแรงงานสามารถแจ้งความประสงค์ในการลงทะเบียนเพื่อไปทำงานต่างประเทศ มีอบรมคนหางานก่อนเดินทางไปทำงานต่างประเทศให้แก่แรงงาน ซึ่งเป็นกรอบรมเพื่อเตรียมความพร้อมคนหางานก่อนเดินทางไปทำงานในต่างประเทศก่อนเดินทางไปทำงานต่างประเทศจากวิธีการเดินทางโดยกรมการจัดหางานเป็นผู้จัดส่ง บริษัทจัดหางานจัดส่ง และแจ้งการเดินทางไปทำงานด้วยตนเองตามหลักสูตรการอบรมคนหางานก่อนเดินทางไปทำงานต่างประเทศของกรมการจัดหางาน พ.ศ. 2550 ให้คนหางานได้รับความรู้ความเข้าใจ ขั้นตอน เงื่อนไขการจ้างงาน ขนบธรรมเนียมประเพณี ข้อควรรู้/ควรปฏิบัติตามกฎหมายท้องถิ่น ตลอดจนการดำเนินชีวิตในขณะ ทำงานในต่างประเทศที่ศูนย์อบรมคนหางานก่อนไปทำงานต่างประเทศ (TOEA) ณ กองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศและศูนย์อบรมในจังหวัดต่าง ๆ โดยใช้วิธีการอบรมผ่านระบบห้องเรียนหรือระบบออนไลน์ในรูปแบบวีดิทัศน์และวิทยากรบรรยายตามสถานการณ์ที่เหมาะสมจากสถานที่จัดการอบรมก่อนเดินทางไปทำงานต่างประเทศ รวมทั้งสิ้น 15 แห่ง ได้แก่ กองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ และสำนักงานจัดหางานจังหวัดต่าง ๆ ประกอบด้วย ลำปาง เชียงราย นครสวรรค์ สุโขทัย นครราชสีมา บุรีรัมย์ อุบลราชธานี ชัยภูมิ ขอนแก่น อุดรธานี หนองคาย สกลนคร สุราษฎร์ธานี และสงขลา (กรมการจัดหางาน, กองยุทธศาสตร์และแผนงาน, 2567ข, หน้า 173-175)

**3.2 ทรัพยากร** ได้แก่ 1) ด้านทรัพยากรคน ประกอบด้วยเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับภารกิจการจัดส่งแรงงานไทยไปต่างประเทศ ได้แก่ เจ้าหน้าที่จากกองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ เจ้าหน้าที่กองทะเบียนจัดหางานกลางและคุ้มครองคนหางาน (โดยเฉพาะด้านตรวจคนหางาน) เจ้าหน้าที่กองยุทธศาสตร์และแผนงาน เจ้าหน้าที่จากสำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 1-10 และเจ้าหน้าที่สำนักงานจัดหางานจังหวัดทั้ง 76 จังหวัด 2) ด้านวัสดุอุปกรณ์ ได้แก่ อย่างแรก คือ เว็บไซต์ระบบอิเล็กทรอนิกส์การบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ (TOEA) ใช้สำหรับภารกิจจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ ซึ่งเป็นหนึ่งในช่องทางในของประชาชนที่สนใจในการไปทำงานต่างประเทศ ประกอบด้วย การรับสมัครงาน สมัครทดสอบภาษาเกาหลีและทักษะการทำงาน ลงทะเบียนแจ้งความประสงค์ไปทำงานต่างประเทศผ่านระบบอินเทอร์เน็ต แจ้งการเดินทางไปทำงานต่างประเทศด้วยตนเองและแจ้งการเดินทางกลับไปทำงานต่างประเทศ (Re-entry) ตรวจสอบข้อมูลบริษัทจัดหางาน ข้อมูลสถานพยาบาล ข้อมูลสถานทดสอบฝีมือแรงงาน ข้อมูลสถานฝึกอบรม และข้อมูลตำแหน่ง นอกจากนี้ยังเป็นช่องทางในการยื่นคำขอ E-Service ของบริษัทจัดหางาน เพื่อตรวจสอบข้อมูลทะเบียนคนหางาน ยื่นคำขออนุญาตส่งคนหางานไปทำงานต่างประเทศ ยื่นคำขอสมัครสมาชิกกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานยื่นคำขອງห้องอบรม และนำคนหางานมาอบรมเพื่อรับจ.12 เพื่อไปแจ้งที่ด่านตรวจคนหางาน อีกทั้ง ช่องทางในการยื่นคำขอ E-Service ของนายจ้างในประเทศ เพื่อลงทะเบียนนายจ้างในประเทศกรณีนายจ้างพาลูกจ้างไปทำงานหรือฝึกงานในต่างประเทศ ตรวจสอบข้อมูลทะเบียน

คนหางาน (ลูกจ้าง) และยื่นคำขออนุญาตพาลูกจ้างไปทำงานหรือฝึกงานต่างประเทศ อย่างที่สอง ห้องอบรมอบรมคนหางานก่อนเดินทางไปทำงานต่างประเทศ การอบรมคนหางานก่อนเดินทางไปทำงานต่างประเทศเป็นการเตรียมความพร้อมให้แรงงานไทยได้มีความรู้เข้าใจขั้นตอนการไปทำงานในต่างประเทศและปฏิบัติได้ถูกต้อง ทราบเงื่อนไขตามสัญญาจ้างงาน สภาพการจ้าง และขนบธรรมเนียม วัฒนธรรม ประเพณี กฎหมาย ภาษา มีความพร้อมในการทำงานและเกิดความมั่นใจ ณ กองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ ห้องอบรมคนหางานก่อนเดินทางไปทำงานต่างประเทศ ชั้น 11 อาคารสำนักงานประกันสังคมกรุงเทพมหานครพื้นที่ 3 เขตดินแดง กรุงเทพมหานคร ซึ่งสามารถจุแรงงานได้ถึงประมาณ 200 คน (มติชนสุดสัปดาห์, 2566) อย่างที่สาม Zoom Conference Meeting (ฟีนิกซ์นิวส์, ม.ป.ป.) ใช้ในการอบรมคนหางานก่อนไปทำงานต่างประเทศ 3) ด้านงบประมาณ (กรมการจัดหางาน, กองยุทธศาสตร์และแผนงาน, 2567ค) ซึ่งงบประมาณในด้านจัดหางานต่างประเทศในแต่ละปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 – 2567 ส่วนใหญ่จะเป็นงบดำเนินงาน คิดเป็นร้อยละ 68.09 ของงบประมาณทั้งหมด รองลงมาเป็นงบลงทุน คิดเป็นร้อยละ 26.77 ของงบประมาณทั้งหมด เป็นรายจ่ายอื่น คิดเป็นร้อยละ 3.98 ของงบประมาณทั้งหมด และงบที่ใช้ในน้อยที่สุด คือ งบเงินอุดหนุน คิดเป็นเพียงร้อยละ 1.16 ของงบประมาณทั้งหมด จากการพิจารณาผลรวมในแต่ละปีงบประมาณมีแนวโน้มของการใช้งบประมาณมีทิศทางที่ลดลง

4) ด้านการบริหารจัดการต่อการดำเนินนโยบาย มีการวางแผนงบประมาณ/ผลผลิต/กิจกรรมและมีเป้าหมายการดำเนินงานที่ชัดเจน โดยผลงานการให้บริการจัดหางานต่างประเทศจากผลการดำเนินงานจากการพิจารณาคำขอจัดส่งคนหางาน 5 วิธีการเดินทางและ (Re-entry) เป็นการดำเนินงานหลัก ได้แก่ บริษัทจัดส่งคนหางาน บริษัทพาลูกจ้างไปทำงาน บริษัทพาลูกจ้างไปฝึกงาน จัดส่งโดยรัฐ (กรมการจัดหางานเป็นผู้จัดส่ง) การเดินทางด้วยตนเอง และรับแจ้งการเดินทางกลับไปทำงานต่างประเทศ (Re-entry) (กรมการจัดหางาน, กองยุทธศาสตร์และแผนงาน, 2567ข, หน้า 174-175)

**3.3 การติดต่อสื่อสารระหว่างองค์การ โดยในทุก ๆ เดือนจะมีจะมีการดำเนินการจัดประชุมประจำเดือนของกรมการจัดหางาน ดังนี้** 1) การจัดการประชุมกรม โดยการนำของสำนักงานเลขาธิการกรม กลุ่มงานช่วยอำนวยความสะดวกและประสานราชการ เป็นผู้จัดการประชุม และมีศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นผู้ทดสอบและควบคุมระบบ ซึ่งจัดผ่านระบบวีดิทัศน์ทางไกล (VDO Conference) ด้วยโปรแกรม ZOOM โดยมีหนังสือเวียนเชิญเข้าประชุมกรมการจัดหางานไปถึงผู้มีส่วนร่วมและหน่วยงานภายในกรม ประกอบด้วย รองอธิบดี ผู้ตรวจราชการกรม ผู้อำนวยการกอง ผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีและสารสนเทศ จัดหางานจังหวัด ผู้อำนวยการสำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 1-10 หัวหน้าตรวจสอบภายใน หัวหน้ากลุ่มพัฒนาระบบบริหาร หัวหน้าศูนย์บริหารข้อมูลตลาดแรงงานภาค และหัวหน้าด่านตรวจคนหางาน 2) การรายงานผลการปฏิบัติงานประจำเดือนในทุกเดือน เพื่อติดตามผลการปฏิบัติงานผ่านการประชุมในแต่ละเดือนตามแผนการนำไปสู่การปฏิบัติ และการติดตามประเมินผลให้สอดคล้องตามเป้าหมายและแผนที่กำหนดตามกรอบแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงาน (กรมการจัดหางาน, กองยุทธศาสตร์และแผนงาน, 2567ง) และ 3) กองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศได้มีการจัดประชุมชี้แจงภารกิจกองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศประจำเดือนเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องของหน่วยงานผู้ปฏิบัติต่อไป

**3.4 ลักษณะของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ** ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2559 (กระทรวงแรงงาน, กรมการจัดหางาน, 2559) กรมการจัดหางานมีภารกิจในการส่งเสริมการมีงานทำและคุ้มครองคนหางาน เพื่อให้แรงงานได้มีงานทำตามความเหมาะสมกับองค์ความรู้และทักษะไม่ให้ถูกหลอกลวง อีกทั้งได้รับสิทธิที่แรงงานไทยพึงได้รับประโยชน์ที่เหมาะสมและเกิดความเป็นธรรมต่อแรงงานไทย ซึ่งกรมการจัดหางานมีอำนาจหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ ประกอบด้วย 3 ส่วนหลัก ๆ ในส่วนกลาง ได้แก่ 1) กองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ ซึ่งถือเป็นทั้งหน่วยงานหลักและหน่วยงานผู้ปฏิบัติที่มีภารกิจในการบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ 2) กองยุทธศาสตร์และแผนงาน ซึ่งถือเป็นหน่วยงานที่แปลงนโยบาย

ที่เกี่ยวข้องกับการกิจการบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศในระดับกระทรวง กรม ผนวกกับจัดทำแผนงานและงบประมาณในระดับกรมมาสู่การปฏิบัติ และ 3) กองทะเบียนจัดหางานกลางและคุ้มครองคนหางาน ซึ่งถือเป็นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการกิจการบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศในด้านของการควบคุม ดูแล ตรวจสอบ คุ้มครองและให้ความช่วยเหลือแก่แรงงาน โดยเฉพาะด้านตรวจคนหางานทั้งหมด 21 แห่ง นอกจากนี้ หน่วยงานผู้ปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ 1) สำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 1 - 10 และ 2) สำนักงานจัดหางานจังหวัด 76 จังหวัด

**3.5 สภาพสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง** การแพร่ระบาดของโควิด-19 ที่ได้รับผลกระทบทั่วโลก ประเทศก็เป็นหนึ่งในประเทศที่ได้รับผลกระทบจากการแพร่ระบาดของโควิด-19 ซึ่งเป็นถือเป็นโรคอุบัติใหม่ทำให้ประเทศต้องมีการรับมือ มีการควบคุมการตั้งแต่วันที่ 2563 เป็นต้นมาส่งผลกระทบต่อผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจของประเทศไทย รัฐบาลในขณะนั้นมีมาตรการการรับมือต่อวิกฤติการแพร่ระบาดโรคมีการชะลอการเดินทางข้ามจังหวัด (วิกิพีเดีย, ม.ป.ป.) ภายหลังรัฐบาลประกาศเปิดประเทศอย่างเต็มรูปแบบในวันที่ 1 พฤษภาคม 2565 (BBC News, 2565) แรงงานไทยในช่วงโควิดที่ผ่านมาไม่สามารถเดินทางไปทำงานในต่างประเทศได้ ทำให้ประเทศต้องสูญเสียรายได้มหาศาล แรงงานไทยต่างก็ได้รับผลกระทบต่อการแพร่ระบาดนี้ ตำแหน่งงานในต่างประเทศก็มีการรับสมัครน้อย อีกทั้งแรงงานไทยถูกระงับวีซ่า และถูกสั่งห้ามเดินทางเข้าประเทศปลายทาง บางประเทศต้องฉีดวัคซีนก่อนถึงสามารถเดินทางเข้าไปประเทศปลายทางได้ สถิติเศรษฐกิจไทยจากการวัดการขยายตัวทางเศรษฐกิจของผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ (GDP) (ประชาชาติธุรกิจ, 2567) ไทยย้อนหลัง 5 ปี มีตั้งแต่ 2563-2567 ในปี 2563 ติดลบ 6.2% มูลค่า 15.63 ล้านล้านบาท ในปี 2564 เพิ่มขึ้น 1.6% มูลค่า 16.18 ล้านล้านบาท ในปี 2565 เพิ่มขึ้น 2.5% มูลค่า 17.37 ล้านล้านบาท ในปี 2566 เพิ่มขึ้น 1.9% มูลค่า 17.92 ล้านล้านบาท โดยมีการคาดการณ์ปี 2567 เพิ่มขึ้น 2.5% มูลค่า 18.51 ล้านล้านบาท นอกจากนี้ แรงงานต่างได้รับผลกระทบจากความไม่สงบที่เกิดขึ้นภายนอกประเทศก็มีส่วนทำให้แรงงานไทยต้องกลับประเทศ ซึ่งเห็นได้กรณีของประเทศอิสราเอลจากการปะทุขึ้นของสงครามระหว่างอิสราเอลกับกลุ่มฮามาส ในปาเลสไตน์ ทำให้แรงงานไทยในอิสราเอลต้องสั่งเวียชีวิตให้กับสงครามบางส่วน โดยที่ผ่านมานั้นอิสราเอลถือเป็นประเทศหนึ่งที่ดึงดูดแรงงานไทยเดินทางไปใช้แรงงานในการสร้างโอกาสหารายได้ให้แก่ตัวเองและครอบครัวที่ดีขึ้น แรงงานกลุ่มนี้ถือได้เป็นแรงงานที่ได้รับความเดือดร้อนจากผลพวงสงครามดังกล่าว (The101.World, 2566) โดยภาครัฐได้มีมาตรการการช่วยเหลือแรงงานไทยที่ได้รับผลกระทบจากเหตุการณ์อิสราเอล โดยที่เกี่ยวข้องกับกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน ในมาตรการช่วยเหลือด้านแรงงาน 2 เรื่อง ได้แก่ 1) “เยียวยา” แรงงานไทยที่เป็นสมาชิกกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานต่างประเทศ เมื่อกลับมาถึงประเทศไทย กระทรวงแรงงานจ่ายรายละ 15,000 บาท ทั้งนี้ แรงงานที่เสียชีวิตจะได้รับ 40,000 บาท เป็นค่าทำศพ และเงินเยียวสำหรับครอบครัวรายละ 40,000 บาท สำหรับผู้บาดเจ็บจะได้รับการจ่ายเงินเยียว รายละ 15,000 บาท 2) “หางานใหม่ทั้งในและต่างประเทศ” มีจะเจรจาประสานให้กับแรงงานไทยที่ยังไม่หมดสัญญาและประสงค์จะกลับไปทำงานที่อิสราเอลภายหลังเหตุการณ์สงบลง รวมทั้งสอบถามความสมัครใจของแรงงานหากไม่ประสงค์กลับไปทำงานที่อิสราเอล เพื่อเดินทางไปทำงานยังประเทศอื่น ๆ ในส่วนผู้ที่มีความประสงค์จะทำงานในประเทศไทยซึ่งต้องแจ้งความประสงค์ที่กรมการจัดหางาน

#### 4. ประสิทธิภาพของการดำเนินนโยบาย (กรมการจัดหางาน, กองยุทธศาสตร์และแผนงาน, 2567จ)

**4.1 รายได้ส่งกลับของแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ** รายได้ส่งกลับของแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2563 – 2566 มีแนวโน้มที่สูงขึ้นทั้งแบบรายเดือนและรายสะสมในแต่ละปีงบประมาณ โดยเฉพาะภายหลังการเปิดประเทศ ช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 เมื่อเปรียบเทียบกับ 2564 มีอัตราการเปลี่ยนแปลงอย่างก้าวกระโดดอย่างเห็นได้ชัดจากปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 มีจำนวนรายได้ส่งกลับประเทศ 200,930 ล้านบาท เพิ่มขึ้นเป็น 237,584 ล้านบาทในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 คิดเป็นร้อยละ 118.24 หรือประมาณ 1.1 เท่าของปีงบประมาณ 2564 (ธนาคารแห่งประเทศไทย, 2567)



**4.2 จำนวนคนหางานที่ลงทะเบียนแจ้งความประสงค์เดินทางไปทำงานต่างประเทศ** จำนวนคนหางานที่ลงทะเบียนแจ้งความประสงค์เดินทางไปทำงานต่างประเทศ ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2563 – 2566 มักเป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง โดยมีวุฒิการศึกษา 3 ลำดับแรก คือ ระดับมัธยมศึกษา รองลงมาคือปริญญาตรี ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ตามลำดับ ซึ่งจะมีแนวโน้มคนหางานที่ลงทะเบียนแจ้งความประสงค์เดินทางไปทำงานต่างประเทศที่สูงขึ้น โดยเฉพาะภายหลังปีงบประมาณ 2565 ที่คนหางานลงทะเบียนแจ้งความประสงค์เดินทางไปทำงานต่างประเทศเพิ่มคิดเป็น 3 เท่า หรือ 314.61% อย่างเห็นได้ชัดเจน และเมื่อสังเกตตามภูมิภาค พบว่า ภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีความประสงค์ต้องการเดินทางไปทำงานต่างประเทศมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 62.36 ของจำนวนผลรวมทั้งหมด โดยมีจังหวัดอุดรธานีมีผู้แจ้งความประสงค์เดินทางไปทำงานต่างประเทศมากที่สุด ซึ่งเป็นจำนวนสูงสุดของภูมิภาคและสูงสุดในระดับประเทศ

**4.3 จำนวนคนหางานที่ได้รับการอบรมก่อนเดินทางไปทำงานต่างประเทศ** การเตรียมความพร้อมคนหางานก่อนเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ โดยบริษัทจัดหางานและกรมการจัดหางานเป็นผู้จัดส่งรวมทั้ง การแจ้งการเดินทางไปทำงานด้วยตนเอง ตามหลักสูตรการอบรมคนหางานก่อนเดินทางไปทำงานต่างประเทศของกรมการจัดหางาน พ.ศ. 2550 เพื่อให้คนหางานได้รับความรู้ความเข้าใจ ขั้นตอน เงื่อนไขการจ้างงาน ขนบธรรมเนียมประเพณี ข้อควรรู้/ควรปฏิบัติตามกฎหมายท้องถิ่น ตลอดจนการดำเนินชีวิตในขณะทำงานในต่างประเทศ ณ กองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ และศูนย์อบรมคนหางานก่อนไปทำงานต่างประเทศ 14 แห่ง โดยใช้วิธีการอบรมผ่านระบบห้องเรียนหรือระบบออนไลน์ในรูปแบบวีดิทัศน์และวิทยากรบรรยายตามสถานการณ์ที่เหมาะสม โดยจำนวนคนหางานที่ได้รับการอบรมก่อนเดินทางไปทำงานต่างประเทศในเขตกรุงเทพมหานครหรือที่กองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศคิดเป็นร้อยละ 82.72 ของจำนวนผู้อบรมทั้งหมด และภูมิภาคที่มีการอบรมรองลงมา คือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือในจังหวัดอุดรธานี

**4.4 จำนวนคนหางานที่ได้อนุญาตให้เดินทางไปทำงานต่างประเทศ (จำแนกจังหวัดและประเทศ)** มีการเดินทางของแรงงาน 5 วิธีการเดินทาง และแจ้งการเดินทางกลับไปทำงานต่างประเทศ (Re-entry) จำแนกตามภูมิภาค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563–2566 และ 2567 การเดินทางผ่านวีธีเดินทางด้วยตนเอง นางจ้างพาลูกจ้างไปทำงาน นายจ้างส่งลูกจ้างไปฝึกงานและ Re-entry สามารถดำเนินการที่กองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ สำนักงานจัดหางานจังหวัดทั่วประเทศ 76 จังหวัด และสำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 1-10 แต่วีธีเดินทางกับบริษัทจัดหางานจัดส่งและกรมการจัดหางานจัดส่งจะต้องมาที่กองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ ซึ่งจากการวิเคราะห์พบว่าวีธีที่มีการเดินทางของแรงงานมากที่สุด (กรณีไม่รวมวีธีเดินทาง Re-entry) คือ บริษัทจัดหางานจัดส่ง สำหรับวิธีการเดินทางด้วยตนเอง อันดับ 1 คือ กรุงเทพมหานคร จำนวน 35,859 คน อยู่ที่กองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ จำนวน 22,506 คน (ร้อยละ 63.40 ของผลรวมวิธีการเดินทางด้วยตนเอง) และอันดับ 2 คือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือสูงสุดอยู่ที่จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 1,259 คน (ร้อยละ 3.51 ของผลรวมวิธีการเดินทางด้วยตนเอง) รองลงมา คือ อุดรธานี จำนวน 1,153 คน (ร้อยละ 3.22 ของผลรวมวิธีการเดินทางด้วยตนเอง) สำหรับวิธีการเดินทางด้วยนายจ้างพาลูกจ้างไปทำงาน จำนวน 41,346 คน อันดับ 1 คือ กรุงเทพมหานคร จำนวน 30,206 คน อยู่ที่กองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ จำนวน 23,948 คน (ร้อยละ 57.93 ของผลรวมวิธีการเดินทางด้วยนายจ้างพาลูกจ้างไปทำงาน) และอันดับ 2 คือ ภาคกลาง จำนวน 6,057 คน จังหวัดระยอง จำนวน 3,490 คน (ร้อยละ 8.44 ของผลรวมวิธีการเดินทางด้วยนายจ้างพาลูกจ้างไปทำงาน) สำหรับวิธีการเดินทางด้วยนายจ้างส่งลูกจ้างไปฝึกงาน จำนวน 5,541 คน คือ ภาคกลาง จำนวน 3,181 คน จังหวัดระยอง จำนวน 1,081 คน (ร้อยละ 19.51 ของผลรวมวิธีการเดินทางด้วยนายจ้างพาลูกจ้างไปฝึกงาน) และสำหรับวิธีการเดินทางด้วย Re-entry จำนวน 91,960 คน อันดับสูงสุด คือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 39,540 คน รองลงมา คือ ภาคใต้ จำนวน 17,458 คน และภาคเหนือ จำนวน 15,695 คน ตามลำดับ โดยมีการเดินทาง

ด้วยวิธี Re-entry อยู่ที่จังหวัด สงขลา จำนวน 10,301 คน (ร้อยละ 11.21 ของผลรวมวิธีการเดินทางด้วยวิธี Re-entry) รองลงมาเป็นจังหวัดอุดรธานี จำนวน 9,498 คน (ร้อยละ 10.33 ของผลรวมวิธีการเดินทางด้วยวิธี Re-entry) และจังหวัดสตูล จำนวน 5,483 คน (ร้อยละ 5.96 ของผลรวมวิธีการเดินทางด้วยวิธี Re-entry) โดยเมื่อวิเคราะห์รายประเทศที่แรงงานไทยเดินทางไปทำงานต่างประเทศ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 – 2566 พบว่า แรงงานไทยนิยมไปทำงานที่ต่างประเทศ 10 ประเทศสูงสุด ได้แก่ ไต้หวัน จำนวน 77,361 คน เกาหลีใต้ จำนวน 28,116 คน อิสราเอล จำนวน 26,695 คน ญี่ปุ่น จำนวน 23,284 คน สวีเดน จำนวน 21,307 คน มาเลเซีย จำนวน 17,281 คน ฟินแลนด์ จำนวน 13,352 คน สิงคโปร์ จำนวน 8,878 คน ลาว จำนวน 6,937 คน และสหรัฐอเมริกา จำนวน 4,219 คน ตามลำดับ (กรมการจัดหางาน, กองยุทธศาสตร์และแผนงาน, 2567)

และเมื่อวิเคราะห์ข้อมูลตามแผนงานที่มีการตั้งเป้าหมายไว้ พบว่า ผลการปฏิบัติงานสำคัญ กรมการจัดหางาน เป็นช่วงการเกิดโรคระบาดโควิด-19 ได้แก่ 1) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 ในการจัดส่งคนหางานไปทำงานต่างประเทศ ซึ่งมีเป้าหมาย จำนวน 100,00 คน ทำได้เพียง 58,673 คน คิดเป็นร้อยละ 58.67 2) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ในการจัดส่งคนหางานไปทำงานต่างประเทศ ซึ่งมีเป้าหมาย จำนวน 100,00 คน ทำได้เพียง 41,030 คน คิดเป็นร้อยละ 41.03 ซึ่งไม่เป็นไปตามเป้าหมายตามแผนที่ได้ตั้งไว้ 3) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ในการจัดส่งคนหางานไปทำงานต่างประเทศ ซึ่งมีเป้าหมาย จำนวน 100,00 คน ทำได้เพียง 71,753 คน คิดเป็นร้อยละ 71.75 ซึ่งไม่เป็นไปตามเป้าหมายตามแผนที่ได้ตั้งไว้ 4) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ในการจัดส่งคนหางานไปทำงานต่างประเทศ ซึ่งมีเป้าหมาย จำนวน 50,000 คน ทำได้เพียง 67,096 คน คิดเป็นร้อยละ 134.19 ซึ่งเป็นไปตามเป้าหมายตามแผนที่ได้ตั้งไว้ แต่มีข้อสังเกตตรงเป้าหมายที่จัดสรรมีค่าน้อยกว่าปกติ จากปกติตั้งเป้าหมายไว้ที่ จำนวน 100,000 คน แต่ลดเหลือเพียง 50,000 คน จึงทำให้ผลการดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายของแผนที่ตั้งไว้ และ 5) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ในการจัดส่งคนหางานไปทำงานต่างประเทศ ซึ่งมีเป้าหมาย จำนวน 100,000 คน ทำได้เพียง 61,472 คน คิดเป็นร้อยละ 61.47 ซึ่งเป็นไปตามเป้าหมายตามแผนที่ได้ตั้งไว้ในปีงบประมาณ 2567 ซึ่งยังเป็นผลการดำเนินงานในระหว่างปีอยู่ ข้อมูล ณ เดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2567

## วัตถุประสงค์ที่ 2 วิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคของการดำเนินนโยบายการบริหารแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศไปปฏิบัติของกรมการจัดหางาน ผลการวิจัยพบว่า

1. ขั้นตอนวิธีการก่อนมีความซับซ้อนต้องใช้ระยะเวลา ซึ่งเป็นผลการวิจัยของพิมพ์ธาดา วรรัฐธนพัชร (2566) มีความจำกัดทั้งคุณสมบัติและข้อกำหนดต่าง ๆ สอดคล้องกับผลการวิจัยของปรมาภรณ์ ตันทอง (2565) ได้พบปัญหาระยะเวลาในการดำเนินการล่าช้า และมีกระบวนการในการจัดส่งแรงงานหลายขั้นตอน

2. ข้อกำหนดการตรวจโรคของไทยและประเทศปลายทางมีความแตกต่างกัน ซึ่งเป็นผลการวิจัยของสุธน วงษ์ชีรี และคณะ (2558) อีกทั้ง พบปัญหาการปลอมแปลงเอกสารผลตรวจก่อนเดินทางของแรงงานบางส่วนทำให้ผลตรวจมีความขัดแย้งกันระหว่างก่อนเดินทางและหลังเดินทาง โดยพบว่าผลการตรวจโรคไม่ผ่านในประเทศปลายทาง

3. การทำงานผิดประเภทวิชา โดยนายจ้างไม่ปฏิบัติตามข้อสัญญา ไม่มีสัญญาที่เป็นลายลักษณ์อักษร ซึ่งเมื่อเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานกลับไม่รับผิดชอบ โดยแรงงานไทยถูกยึดหนังสือเดินทาง (Passport) มีการติดยา สารเสพติดของกลุ่มแรงงานไทยบางส่วน ซึ่งเป็นผลการวิจัยของสำนักงานศูนย์วิจัยและให้คำปรึกษาแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (2562) และสอดคล้องกับผลการวิจัยของยศสวัสดิ์ สมนวล (2563) จากปัญหาด้านรูปแบบของวิชาในบางประเทศมีความแตกต่างกัน

4. บุคลากรยังขาดทักษะทางทั้งในด้านภาษาในการปฏิบัติงาน ซึ่งผลการวิจัยของสำนักงานศูนย์วิจัยและให้คำปรึกษาแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (2562) ขาดความเชี่ยวชาญในการบริการให้คำแนะนำแก่คนหางาน โควตาที่มีจำนวนจำกัด สอดคล้องกับผลการวิจัยของยศสวัสดิ์ สมนวล (2563) ปัญหาการขาดความรู้ความสามารถของ

เจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงาน และเทคนิคในการตรวจสอบการในด้านการสังเกตคนเดินทางผู้มีพฤติกรรมจะลักลอบไปทำงานในต่างประเทศ

5. ความต้องการไปทำงานที่มีปริมาณมากแต่กลับมีตำแหน่งเปิดรับในการจัดส่งแรงงานน้อย สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สำนักงานศูนย์วิจัยและให้คำปรึกษาแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (2562) โดยกรมการจัดหางานมีโควตาที่จำกัด

6. แรงงานไทยยังมีทักษะในการสื่อสารไม่มากนัก ซึ่งผลการวิจัยของสำนักงานศูนย์วิจัยและให้คำปรึกษาแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (2562) เนื่องจากการไปทำงานต่างประเทศจะต้องทักษะทางการสื่อสารและสามารถเข้าใจเพื่อเป็นประโยชน์ต่อแรงงานในการใช้ชีวิตและปกป้องตนเองได้

7. มีการลักลอบไปทำงานของแรงงานไทยจำนวนหนึ่ง ทำให้ส่งผลกระทบต่อได้รับสิทธิของแรงงานที่ถูกกฎหมาย ซึ่งผลการวิจัยของสำนักงานศูนย์วิจัยและให้คำปรึกษาแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2562) ในกรณีของฝิ่นน้อยซึ่งมีความสอดคล้องกับซึ่งผลการวิจัยของปรมาภรณ์ ดันทอง (2565) การที่มีคนไทยลักลอบไปทำงานในสาธารณรัฐเกาหลีส่งผลต่อการพิจารณาจำนวนโควตา ส่งผลต่อนักท่องเที่ยวคนไทยที่ประสงค์ไปท่องเที่ยวทำให้การเดินทางเกิดการสะดุดอาจไม่ได้เข้าประเทศปลายทางได้ และมีผลกระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างทำให้เกิดภาพลักษณ์ในแง่ลบได้

### อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัย เรื่อง การศึกษาการนำนโยบายการบริหารแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศไปปฏิบัติของกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน ผู้วิจัยได้นำใช้แนวความคิดของ Van Meter และ Van Horn (1973 อ้างถึงใน บุญเกียรติ การะเวกพันธ์, 2567ก, หน้า 10-12) การนำนโยบายไปปฏิบัติมาเป็นเครื่องมือในการอธิบายเฉพาะที่เกี่ยวข้อง 5 ปัจจัย ดังนี้

### การนำนโยบายการบริหารแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศไปปฏิบัติของกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน

1. การวิเคราะห์นโยบายระดับกระทรวงเป็นปัญหาสาธารณะ (Public Problem) ของ Anderson (1979, pp.23-24 อ้างถึงใน บุญเกียรติ การะเวกพันธ์, 2567ข, หน้า 7-8) สังคมจะถูกหยิบยกให้เป็นปัญหาสาธารณะในการสนองตอบต่อปัญหา โดยให้ความสำคัญกับด้านการส่งเสริมและพัฒนาภาพแรงงานไทยให้เดินทางไปทำงานต่างประเทศอย่างถูกต้อง มีศักดิ์ศรีเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานในต่างประเทศ ซึ่งเป็นนโยบาย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 – 2567 ซึ่งจะ เป็นทิศทางเพื่อให้แรงงานไทยมีงานทำ และได้รับสิทธิประโยชน์ความคุ้มครองอย่างเป็นธรรมตามกฎหมาย

2. การวิเคราะห์นโยบายกรมการจัดหางาน จะเป็นนโยบายที่ทิศทางสอดคล้องกับนโยบายกระทรวง โดยจะระบุลงไปยังหน่วยปฏิบัติมากขึ้น จะเห็นได้ว่ามีนโยบายในการรักษาตลาดเดิมและขยายตลาดใหม่เพื่อมุ่งเพิ่มโควตาในการรับสมัครแรงงานไทยที่ประสงค์ไปทำงานในต่างประเทศมีการขับเคลื่อนให้เป็นรูปธรรม เพื่อส่งเสริมการมีงานทำในต่างประเทศ สอดคล้องกับแนวคิดการบริหารของ จินตนา บุญบงการ และ ณีรัฐพันธ์ เขจรันันท์ (2549, หน้า 16-17 อ้างถึงใน วิโรจน์ ก่อสกุล, 2566, หน้า 33) เครื่องมือที่สำคัญในการนำองค์การไปสู่ความสำเร็จและความยั่งยืนในระยะยาว ซึ่งนโยบายกรมการจัดหางานนั้นถือเป็นภาพกว้างก่อนนำไปสู่แผนงาน โครงการ กิจกรรม ซึ่งมีความสอดคล้องกับลักษณะของการจัดการเชิงกลยุทธ์ ซึ่งมีคุณลักษณะหลักที่ช่วยให้องค์กรสามารถนำพาตนเองไปสู่ความสำเร็จในอนาคตได้ของรัฐศิริพันธ์ วังกานนท์ (2566, หน้า 12-13) โดยมุ่งเป้าหมายในอนาคตจากการรุกตลาดใหม่และเพิ่มโควตาการจัดส่ง สร้างการเปลี่ยนแปลงจากร่วมวางแผนการพัฒนาทักษะฝีมือกับภาครัฐและเอกชนและเป็นการให้ความสำคัญต่อการวางแผนระยะยาวในการสอดคล้องกับตัวแบบกลุ่มของแนวความคิดของ David Truman และ Arther

Bentley จากการรวบรวมของธัญวัฒน์ รัตนสัต (2546, หน้า 50-58, 62 อ้างถึงใน เดช อุณหะจรัสร์, 2567, หน้า 14-24) ได้พูดถึงกลุ่มต่าง ๆ การมีส่วนร่วมต่อสังคมในการกำหนดนโยบายสาธารณะ

3. การวิเคราะห์การนำนโยบายไปปฏิบัติ โดยผู้วิจัยได้นำใช้แนวความคิดของ Van Meter และ Van Horn (1973 อ้างถึงใน บุญเกียรติ การะเวกพันธ์, 2567ก, หน้า 10 - 12) การนำนโยบายไปปฏิบัติมาเป็นเครื่องมือในการอธิบายเฉพาะที่เกี่ยวข้อง 5 ปัจจัย ได้แก่ 1) วัตถุประสงค์หรือมาตรฐานของนโยบาย การให้บริการจัดหางานต่างประเทศ เพื่อจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ ซึ่งเป็นการระบุดำเนินงานเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุต่อวัตถุประสงค์ 2) ทรัพยากรล้วนมีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายไปสู่การปฏิบัติที่เกิดผลลัพธ์ตามที่คาดหวัง ซึ่งประกอบหน่วยงานภายในกรมการจัดหางาน วัสดุอุปกรณ์อย่างเว็บไซต์ระบบอิเล็กทรอนิกส์การบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ (TOEA) และห้องประชุมต่างก็มีส่วนสำคัญต่อการปฏิบัติงาน งบประมาณที่เพียงพอในการดำเนินงาน และการบริหารจัดการที่เป็นระบบ ซึ่งเป็นส่วนที่มีการวางแผนให้ดำเนินไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ 3) การติดต่อสื่อสารระหว่างองค์กร เป็นส่วนที่สำคัญต่อการติดตามผลการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ 4) ลักษณะของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ มีความเหมาะสมต่อภารกิจที่ได้รับมอบหมาย 5) สภาพสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง ประเทศก็เป็นหนึ่งในประเทศที่ได้รับผลกระทบจากการแพร่ระบาดของโควิด-19 และภาวะสงครามที่เกิดขึ้นภายนอกประเทศ ส่งผลกระทบต่อแรงงานไทย หากมองถึงแนวคิดของ Thomas R. Dry (1984 อ้างถึงใน วิภา พิงวิวัฒน์นิกุล, 2566, หน้า 9-10, 44-45) ในตัวแบบระบบสภาพแวดล้อมที่มีส่วนสำคัญต่อการนำไปสู่นโยบายสาธารณะได้เช่นกัน

4. การวิเคราะห์ประสิทธิภาพของการดำเนินนโยบาย ด้วยการดำเนินการ 5 ปีย้อนหลัง เป็นช่วงที่เกิดโรคระบาดทำให้ผลการดำเนินงานมักไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ถึงแม้จะมีการวางแผนติดตามเป็นระยะ ๆ ซึ่งสอดคล้องจากผลของแนวความคิดของ Van Meter และ Van Horn (1973 อ้างถึงใน บุญเกียรติ การะเวกพันธ์, 2567ก, หน้า 10 - 12) การนำนโยบายไปปฏิบัติมาผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น นอกจากนี้ยังพบว่าเมื่อนำตัวแบบส่วนเพิ่มหรือตัวแบบค่อยเป็นค่อยไป (Incremental Model) มาอธิบาย ซึ่งเป็นการรวบรวมของธัญวัฒน์ รัตนสัต (2546, หน้า 50-58, 62 อ้างถึงใน เดช อุณหะจรัสร์, 2567, หน้า 14 - 24) พบว่า มีการปรับเป้าหมายให้สอดคล้องกับบริบทสภาพแวดล้อม จากผลการปฏิบัติงานที่ได้รับผลกระทบจากโควิด-19 ส่งผลให้ไม่สามารถส่งออกร่างงานได้ตามเป้าที่กำหนดไว้ จึงมีการปรับเป้าหมายในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ปกติตั้งเป้าหมายไว้ที่ จำนวน 100,000 คน แต่ลดเหลือเพียง 50,000 คน เพื่อให้มีการดำเนินงานปรับเปลี่ยนสิ่งที่เกิดขึ้น

#### **ปัญหาและอุปสรรคของการดำเนินนโยบายการบริหารแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศไปปฏิบัติของกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน**

1. ขั้นตอนวิธีการก่อนมีความซับซ้อนต้องใช้เวลา ซึ่งเป็นผลการวิจัยของพิมพ์ธาดา วรวิฐธพัทธ์ (2566) มีความจำกัดทั้งคุณสมบัติและข้อกำหนดต่าง ๆ สอดคล้องกับผลการวิจัยของปรมาภรณ์ ดันทอง (2565) ได้พบปัญหาระยะเวลาในการดำเนินการล่าช้า และมีกระบวนการในการจัดส่งแรงงานหลายขั้นตอน

2. ข้อกำหนดการตรวจโรคของไทยและประเทศปลายทางมีความแตกต่างกัน ซึ่งเป็นผลการวิจัยของสุธน วงษ์ศรี และคณะ (2558) อีกทั้ง พบปัญหาการปลอมแปลงเอกสารผลตรวจก่อนเดินทางของแรงงานบ้างส่วนทำให้ ผลตรวจมีความขัดแย้งกันระหว่างก่อนเดินทางและหลังเดินทาง โดยพบว่าผลการตรวจโรคไม่ผ่านในประเทศปลายทาง

3. การทำงานผิดประเภทวิชา โดยนายจ้างไม่ปฏิบัติตามข้อสัญญา ไม่มีสัญญาที่เป็นลายลักษณ์อักษร ซึ่งเมื่อเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานกลับไม่รับผิดชอบ โดยแรงงานไทยถูกยึดหนังสือเดินทาง (Passport) มีการติดยาเสพติดของกลุ่มแรงงานไทยบางส่วน ซึ่งเป็นผลการวิจัยของสำนักงานศูนย์วิจัยและให้คำปรึกษาแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (2562) และสอดคล้องกับผลการวิจัยของยศสวัสดิ์ สมนวล (2563) จากปัญหาด้านรูปแบบของวิชาในบางประเทศมีความแตกต่างกัน

4. บุคลากรยังขาดทักษะทางทั้งในด้านภาษาในการปฏิบัติงาน ซึ่งผลการวิจัยของสำนักงานศูนย์วิจัยและให้คำปรึกษาแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (2562) ขาดความเชี่ยวชาญในการบริการให้คำแนะนำแก่คนหางาน โควตาที่มีจำนวนจำกัด สอดคล้องกับผลการวิจัยของยศสวัสดิ์ สมนวล (2563) ปัญหาการขาดความรู้ความสามารถของเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงาน และเทคนิคในการตรวจสอบการในด้านการสังเกตคนเดินทางผู้มีพฤติการณ์จะลักลอบไปทำงานในต่างประเทศ

5. ความต้องการไปทำงานที่มีปริมาณมากแต่กลับมีตำแหน่งเปิดรับในการจัดส่งแรงงานน้อย สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สำนักงานศูนย์วิจัยและให้คำปรึกษาแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (2562) โดยกรมการจัดหางานมีโควตาที่จำกัด

6. แรงงานไทยยังมีทักษะในการสื่อสารไม่มากนัก ซึ่งผลการวิจัยของสำนักงานศูนย์วิจัยและให้คำปรึกษาแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (2562) เนื่องจากการไปทำงานต่างประเทศจะต้องทักษะทางการสื่อสารและสามารถเข้าใจเพื่อเป็นประโยชน์ต่อแรงงานในการใช้ชีวิตและปกป้องตนเองได้

7. มีการลักลอบไปทำงานของแรงงานไทยจำนวนหนึ่ง ทำให้ส่งผลกระทบต่อได้รับสิทธิของแรงงานที่ถูกกฎหมาย ซึ่งผลการวิจัยของสำนักงานศูนย์วิจัยและให้คำปรึกษาแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2562) ในกรณีของฝิ่น้อยซึ่งมีความสอดคล้องกับซึ่งผลการวิจัยของปรมาภรณ์ ดันทอง (2565) การที่มีคนไทยลักลอบไปทำงานในสาธารณรัฐเกาหลี ส่งผลกระทบต่อพิจารณาจากนวนโควตา ส่งผลต่อนักท่องเที่ยวคนไทยที่ประสงค์ไปท่องเที่ยวทำให้การเดินทางเกิดการสะดุดอาจไม่ได้เข้าประเทศปลายทางได้ และมีผลกระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างทำให้เกิดภาพลักษณ์ในแง่ลบได้

### ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ควรมีการประชาสัมพันธ์โทษของการลักลอบไปทำงานให้ผู้ที่มีความประสงค์ไปทำงานต่างประเทศได้รับรู้อย่างจริงจัง โดยมีตัวอย่างและผลกระทบที่จะเกิดขึ้นตามมาจากการกระทำผิดด้วยการลักลอบไปทำงานต่างประเทศอย่างผิดกฎหมาย

2. ในการกำหนดเป็นนโยบายควรมีการเปิดรับฟังความคิดเห็นจากแรงงานเพื่อนำมาแปร่งเข้าสู่การวางแผนเพื่อนำมาซึ่งนโยบายใหม่ ๆ ที่จะเป็นส่วนช่วยภารกิจการส่งเสริมการไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทย

3. ควรมีการใช้ระบบออนไลน์ในการให้บริการมากขึ้น สร้างความสะดวกให้แก่ประชาชนผู้มาใช้บริการ และมีศูนย์ One Stop Service ในด้านการไปทำงานต่างประเทศโดยเฉพาะ

### ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาวิจัยต่อไปควรที่จะศึกษาด้วยวิจัยเชิงเป็นการศึกษาวิจัยเอกสาร ในการวิจัยครั้งต่อไปควรมีการสัมภาษณ์กับบุคคลที่เกี่ยวข้องโดยเฉพาะเจ้าหน้าที่หรือผู้บังคับบัญชาระดับสูงให้ได้เห็นถึงมุมมองของการกำหนดนโยบายที่นำมาสู่การปฏิบัติมากยิ่งขึ้น

2. ในการศึกษาครั้งต่อไปควรมีการสัมภาษณ์ฝั่งของแรงงานในปัจจัยต่าง ๆ ที่แรงงานมีความกังวลในการไปทำงานต่างประเทศ เพื่อให้การวิจัยได้เห็นมุมมองที่แตกต่าง รวมไปถึง สามารถนำข้อมูลเพื่อนำไปสู่การจัดทำปัญหาที่แรงงานมีความกังวลได้ในอนาคต

## เอกสารอ้างอิง

- กรมการจัดหางาน, กองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ. (2566). *สรุปสถานการณ์การไปทำงานในต่างประเทศของแรงงานไทย ประจำปี 2566*. สืบค้นเมื่อวันที่ 4 กรกฎาคม 2567, จาก <https://www.doe.go.th/prd/overseas/knowledge/param/site/149/cat/97/sub/0/pull/category/view/cover-view>
- กรมการจัดหางาน, กองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ. (2567). *ข้อมูลสถิติการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ*. สืบค้นเมื่อวันที่ 4 กรกฎาคม 2567, จาก <https://www.doe.go.th/prd/overseas/statistic/param/site/149/cat/81/sub/0/pull/module/view/list-label>
- กรมการจัดหางาน, กองยุทธศาสตร์และแผนงาน. (2567ก). *นโยบายกรมการจัดหางาน*. สืบค้นเมื่อวันที่ 4 กรกฎาคม 2567, จาก [https://www.doe.go.th/prd/strategy/strategy/param/site/175/cat/1/sub/1/pull/sub\\_category/view/list-label](https://www.doe.go.th/prd/strategy/strategy/param/site/175/cat/1/sub/1/pull/sub_category/view/list-label)
- กรมการจัดหางาน, กองยุทธศาสตร์และแผนงาน. (2567ข). *คู่มือการรายงานผลการปฏิบัติงาน*. กรุงเทพมหานคร:ม.ป.พ.
- กรมการจัดหางาน, กองยุทธศาสตร์และแผนงาน. (2567ค). *แผนการปฏิบัติงานและการใช้จ่ายงบประมาณ*. สืบค้นเมื่อวันที่ 4 กรกฎาคม 2567, จาก <https://www.doe.go.th/prd/strategy/strategy/param/site/175/cat/3/sub/0/pull/category/view/list-label>
- กรมการจัดหางาน, กองยุทธศาสตร์และแผนงาน. (2567ง). *แผนปฏิบัติราชการรายปี*. สืบค้นเมื่อวันที่ 4 กรกฎาคม 2567, จาก [https://www.doe.go.th/prd/strategy/custom/param/site/175/cat/40/sub/0/pull/detail/view/detail/object\\_id/2759](https://www.doe.go.th/prd/strategy/custom/param/site/175/cat/40/sub/0/pull/detail/view/detail/object_id/2759)
- กรมการจัดหางาน, กองยุทธศาสตร์และแผนงาน. (2567จ). *ผลการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ*. สืบค้นเมื่อวันที่ 4 กรกฎาคม 2567, จาก <https://lib.doe.go.th/frmStatdoc13List?typeid=2>
- กระทรวงแรงงาน, กรมการจัดหางาน. (2559). *กฎกระทรวง แบ่งส่วนราชการกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2559*. สืบค้นเมื่อวันที่ 14 พฤษภาคม 2567, จาก [https://www.doe.go.th/prd/assets/upload/files/hrad\\_th/4b2fe7d8e13a5c50715654a84afe591c.pdf](https://www.doe.go.th/prd/assets/upload/files/hrad_th/4b2fe7d8e13a5c50715654a84afe591c.pdf)
- กระทรวงแรงงาน. (2567). *รายงานประจำปี*. สืบค้นเมื่อวันที่ 20 พฤษภาคม 2567, จาก [https://www.mol.go.th/academician/report\\_foryear](https://www.mol.go.th/academician/report_foryear)
- เดช อุณหะจิริงรักษ์. (2567). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการวิจัยสัมมนา นโยบายและการจัดการสาธารณะ*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- ธนาคารแห่งประเทศไทย. (2567). *รายได้ส่งกลับของแรงงานไทยในต่างประเทศ*. ค้นหาเมื่อ 2 มิถุนายน 2567, จาก [https://app.bot.or.th/BTWS\\_STAT/statistics/BOTWEBSTAT.aspx?reportID=111&language=TH](https://app.bot.or.th/BTWS_STAT/statistics/BOTWEBSTAT.aspx?reportID=111&language=TH)

- บุญเกียรติ การะเวกพันธ์. (2567ก). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการบริหารงานนโยบายไปปฏิบัติและการประเมินผลนโยบาย. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- บุญเกียรติ การะเวกพันธ์. (2567ข). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการบริหารงานนโยบายและการจัดการสาธารณะ. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- ปรมาภรณ์ ดันทอง. (2565). ความร่วมมือระหว่างประเทศด้านแรงงานของไทย-สาธารณรัฐเกาหลี กรณีศึกษาแรงงานผิดกฎหมายของไทยในเกาหลีใต้ระหว่างปี พ.ศ. 2547. สารนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ประชาชาติธุรกิจ. (2567). ส่งเศรษฐกิจย้อนหลัง 5 ปี หลัง GDP ไทย. ค้นหาเมื่อ 20 มิถุนายน 2567, จาก <https://www.prachachat.net/finance/news-1568305>
- พิมพ์ธาดา วรรณชนพันธ์. (2566). การปฏิบัติตามนโยบายการบริหารจัดการแรงงานประเทศไทยไปทำงานที่สาธารณรัฐเกาหลีภายใต้ระบบการจ้างแรงงานต่างชาติ. รัฐศาสตร์สาร, 6(ฉบับที่ 2), พฤษภาคม-สิงหาคม 2566.
- ฟินิกซ์นิวส์. (ม.ป.ป.). กระทรวงแรงงานรับมอบชุดอุปกรณ์เพื่อการอบรมคนหางานก่อนไปทำงานต่างประเทศจากสมาคมการจัดหางานแห่งประเทศไทย, สืบค้นเมื่อวันที่ 16 มิถุนายน 2567, จาก <https://www.phoenixnews.online/tomathairgiftdevicefortrainingworker tooversea/>
- มติชนสุดสัปดาห์. (2566). กรมการจัดหางาน อบรม 181 แรงงานไทย เตรียมส่งทำงาน, สืบค้นเมื่อวันที่ 16 มิถุนายน 2567, จาก [https://www.matichonweekly.com/publicize/article\\_666077](https://www.matichonweekly.com/publicize/article_666077)
- ยศสรณ์ สมนวล และชนิดา ศรีมณี. (2563). บทบาทการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่ด่านตรวจคนหางานสุวรรณภูมิ กรณีศึกษา การส่งรับการเดินทางของคนหางานที่ลักลอบไปทำงานต่างประเทศแบบผิดกฎหมาย. รัฐศาสตร์สาร, 3(ฉบับที่1/2563), 151-179.
- รัฐศิริรินทร์ ว่างานนท์. (2566). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- วิกิพีเดีย. (ม.ป.ป.). การระบาดทั่วของโควิด-19. ค้นหาเมื่อ 20 มิถุนายน 2567, จาก <https://th.wikipedia.org/wiki/การระบาดทั่วไปของโควิด-19>.
- วิโรจน์ ก่อสกุล. (2566). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- วีณา พิงวิวัฒน์กุล. (2566). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการกำหนดและการวิเคราะห์นโยบายสาธารณะ. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.

สำนักงานศูนย์วิจัยและให้คำปรึกษาแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. (2562). เพื่อพัฒนาองค์กรและระบบการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ. รายงานการวิจัยสถาบันเสริมศึกษาและทรัพยากรมนุษย์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุธน วงษ์ชีรี และคณะ (2558) สรุปและวิเคราะห์สาเหตุที่แรงงานไทยถูกส่งกลับจากการตรวจโรคไม่ผ่านในต่างประเทศ ระหว่าง พ.ศ. 2554-2557. วารสารกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์, 57(3), กรกฎาคม-กันยายน 2558, 304-312.

อาภา วรรณวี. (2564). การวิจัยเอกสาร (Documentary Research). ค้นหามีเมื่อ 15 พฤษภาคม 2567, จาก <https://bsru.net/%E0%B8%81%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B8%A7%E0%B8%B4%E0%B8%88%E0%B8%B1%E0%B8%A2%E0%B9%80%E0%B8%AD%E0%B8%81%E0%B8%AA%E0%B8%B2%E0%B8%A3-documentary-research/>

BBC News. (2565) โควิด 19: ยกเลิก Test & Go. ค้นหามีเมื่อ 20 มิถุนายน 2567, จาก <https://www.bbc.com/thai/thailand-61264359>

The101.World. (2566). ชีวิตแรงงานไทยเปราะบางอย่างยิ่งต่อสงคราม. ค้นหามีเมื่อ 20 มิถุนายน 2567, จาก <https://www.the101.world/yahel-kurlander-interview/>