

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) การดำเนินงานและผลการดำเนินงานนโยบายและมาตรการการเคลื่อนย้ายแรงงานและสมรรถนะแรงงานของประเทศไทยและสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว และ 2) นโยบายและมาตรการสมรรถนะของแรงงานและการดำเนินสำหรับการศึกษาระบบเปิดในอาเซียน โดยเป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ ซึ่งในการศึกษานี้ผลตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1 กรณีของประเทศไทยผลการศึกษามีทั้งส่วนของการดำเนินนโยบายและมาตรการทั้งที่เกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายแรงงานและสมรรถนะแรงงาน ที่ได้จากข้อมูลทุติยภูมิ และปฐมภูมิที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจากหน่วยงานภาครัฐ เอกชน มูลนิธิ สถาบันการศึกษา และองค์กรอื่นๆที่เกี่ยวข้อง และข้อมูลทุติยภูมิ ส่วนกรณีของ สปป.ลาว ผลการศึกษามีเฉพาะส่วนของการดำเนินงานและผลการดำเนินงานนโยบายและมาตรการการเคลื่อนย้ายแรงงาน ที่ได้จากข้อมูลทุติยภูมิที่สืบค้นได้ สำหรับผลการศึกษา ซึ่งผลสรุปของการศึกษา การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะที่ได้มีดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย

5.1 การดำเนินงานและผลการดำเนินงานนโยบายและมาตรการการเคลื่อนย้ายแรงงานแรงงานของประเทศไทยและสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

5.1.1 การดำเนินงานและผลการดำเนินงานตามนโยบายและมาตรการการเคลื่อนย้ายแรงงานของประเทศไทย

1) การดำเนินงานและผลการดำเนินงานตามนโยบายและมาตรการการเคลื่อนย้ายแรงงานของไทยไปต่างประเทศ

ผลการศึกษาเกี่ยวกับการดำเนินงานและผลการดำเนินงานตามนโยบายและมาตรการการเคลื่อนย้ายแรงงานของไทยไปต่างประเทศเป็นข้อมูลที่ได้จากข้อมูลทุติยภูมิเป็นหลัก ซึ่งผลที่ได้สรุปดังนี้

(1) มีความร่วมมือระหว่างหน่วยงานภาครัฐของไทย (กระทรวงแรงงาน) กับประเทศปลายทางที่แรงงานจะเดินทางไปทำงาน เช่น ญี่ปุ่น กาตาร์ ที่เกี่ยวข้องกับการส่งแรงงานไทยและพัฒนาทักษะแรงงานไทยในประเทศญี่ปุ่น

(2) การจัดตั้งเครือข่ายชุมชนแรงงานป้องกันการค้ามนุษย์และลักลอบไปทำงานต่างประเทศ

(3) การจัดทำความร่วมมือระหว่างรัฐบาลภาคเอกชนและภาคประชาชนในการส่งแรงงานไทยไปทำงานและการได้รับสิทธิ ผลประโยชน์ และการคุ้มครองตามกฎหมายในประเทศปลายทาง

(4) ในช่วงปี 2557-2559 นโยบายและมาตรการการเคลื่อนย้ายแรงงานไทยไปต่างประเทศเป็นลักษณะเชิงรุกมากขึ้น ทั้งการประสานงานระหว่างภาคส่วนต่างๆตั้งแต่ระดับชุมชน หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและการทำ MOU กับประเทศปลายทาง รวมทั้งการให้บริการข้อมูลแก่คนงานและการพัฒนาระบบสารสนเทศ และการพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีความพร้อมไปทำงานต่างประเทศและรองรับตลาดแรงงานในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

2) การดำเนินงานและผลการดำเนินงานนโยบายและมาตรการการเคลื่อนย้ายแรงงานที่เข้ามาในประเทศไทย

ผลการศึกษาแยกตามแหล่งข้อมูลทุติยภูมิ และปฐมภูมิ ดังนี้

(1) ผลการศึกษาจากข้อมูลทุติยภูมิ

ก. การศึกษาพบว่าความพยายามแก้ปัญหาระยะยาวเกี่ยวกับแรงงานที่อพยพเข้ามาในประเทศไทยได้มีการดำเนินการอย่างเข้มข้นตั้งแต่มีรัฐบาลใหม่เข้ามาบริหารประเทศตั้งแต่กลางปี 2557 เป็นต้นมา เช่น การทำบันทึกความเข้าใจข้อตกลงความร่วมมือ (MOU) ระหว่างรัฐบาลไทยกับรัฐบาลของประเทศเพื่อนบ้านที่เป็นผู้ส่งออกแรงงานอพยพเข้ามาทำงานในประเทศไทย และความร่วมมือทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการเคลื่อนย้ายแรงงานและการพัฒนาฝีมือแรงงานอพยพ

ข. มีความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านผู้ส่งออกแรงงานเข้ามาทำงานในประเทศไทย คือเมียนมาร์ กัมพูชา สปป.ลาว และเวียดนาม

ค. การจัดตั้งศูนย์แรกรับเข้าทำงานและสิ้นสุดการจ้าง และศูนย์บริการช่วยเหลือแรงงานต่างด้าว

(2) ผลการศึกษาจากข้อมูลปฐมภูมิ

ก. การดำเนินการตามนโยบายการเคลื่อนย้ายแรงงานนั้นว่ามีประสิทธิภาพแลประสิทธิผลในช่วงปี 2557-2560 โดยนโยบายเน้นไปที่ประเด็นความมั่นคงเป็นลำดับแรก และในการดำเนินการตามนโยบายไม่หยุดชะงักหรือต้องถูกขัดขวางโดยกลุ่มผลประโยชน์ต่างๆ

ข. ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการดำเนินการตามนโยบายและมาตรการการเคลื่อนย้ายแรงงานมีหลายประการ ได้แก่

ก) แรงงานต่างด้าวที่เดินทางเข้ามามีต้นทุนค่าเดินทางสูงที่เรียกเก็บจากบริษัทเอกชนที่ได้รับอนุญาตการจัดส่งแรงงาน

ข) ขาดการพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงานอพยพในระยะยาว

ค) ขาดความร่วมมือจากนายจ้าง

ง) การเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีซึ่งเป็นแรงงานที่มีทักษะใน 8 วิชาชีพ ยังไม่มีประสิทธิผลเนื่องจากแต่ละประเทศค่อนข้างพยายามปกป้องการจ้างงานในประเทศโดยแต่ละประเทศมีความแตกต่างกันทั้งในเรื่องของกฎหมาย กฎระเบียบ และมาตรฐานทักษะการจ้าง

3) ผลการดำเนินงานนโยบายและมาตรการการเคลื่อนย้ายแรงงานในเชิงปริมาณของผู้มาใช้ บริการและได้รับบริการจากภาครัฐของไทย

ในการศึกษานี้พบว่าจำนวนแรงงานเคลื่อนย้ายระหว่างประเทศที่มาใช้บริการและการได้รับการบริการจากหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง ทั้งในส่วนของแรงงานต่างชาติและแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ โดยภาพรวมแล้วมีจำนวนไม่ต่ำกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้

5.1.2 การดำเนินงานและผลการดำเนินงานนโยบายสมรรถนะแรงงานของประเทศไทย

ผลการศึกษาแยกตามแหล่งข้อมูลทุติยภูมิ และปฐมภูมิ ดังนี้

1) ผลจากข้อมูลทุติยภูมิ

(1) การจัดให้มีการฝึกอบรม สิทธิและการคุ้มครองทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องในประเทศปลายทางแก่แรงงานไทย

(2) ความร่วมมือระหว่างหน่วยงานของรัฐบาลไทยและประเทศปลายทางในการเตรียมความพร้อมแรงงานไทยก่อนเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ

(3) การพัฒนาทักษะแก่เจ้าหน้าที่ของประเทศเพื่อนบ้าน ซึ่งเป็นผู้ที่รับผิดชอบในการส่งแรงงานเข้ามาทำงานในประเทศไทย เพื่อเพิ่มทักษะของแรงงานก่อนเคลื่อนย้ายเข้ามาในประเทศไทย

(4) การเตรียมความพร้อมด้านแรงงานเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน เช่น ด้านภาษา โดยเฉพาะภาษาอังกฤษ ศักยภาพฝีมือแรงงานในอุตสาหกรรมที่ขาดแคลน ผู้ประกอบการอาหารไทย การบริหารจัดการ และทักษะเฉพาะอาชีพ และสถานประกอบการที่จ้างแรงงานต่างด้าว

2) ผลจากข้อมูลปฐมภูมิ

(1) ปัญหาที่เกิดขึ้นจากมุมมองของแรงงานต่างด้าว เช่น การพัฒนาฝีมือแรงงานของนายจ้างมักจะเน้นไปที่แรงงานไทย

(2) ความร่วมมือในการพัฒนาทักษะระหว่างหน่วยงานรัฐบาลที่เกี่ยวข้องกับสถาบันการศึกษาในท้องถิ่นที่เน้นในสาขาเป้าหมายเป็นสิ่งที่ดี แต่ก็พบว่ายังมีปัญหาในระดับนโยบาย

(3) สถานประกอบการบางแห่งไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดของข้อกำหนดการพัฒนาทักษะมนุษย์

5.1.3 การดำเนินงานและผลการดำเนินงานนโยบายการเคลื่อนย้ายแรงงานของสาธารณรัฐ ประชาธิปไตยประชาชนลาว

1) การดำเนินการตามบันทึกข้อตกลงความร่วมมือด้านการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศไทยกับ สปป.ลาว ค.ศ. 2002 แต่เดิมยังเป็นไปอย่างไม่มีประสิทธิภาพเต็มที่ โดยมีสาเหตุมาจากด้านบุคลากรและ

กฎระเบียบของภาครัฐ และปัญหาด้านต้นทุนของเอกชน แต่ก็ได้มีการปรับปรุงการทำงานและกฎระเบียบต่างๆ เพื่อให้การทำงานร่วมกับไทยราบรื่นขึ้น แม้ว่าจะยังคงมีอุปสรรคในการทำงานอยู่

2) รัฐบาลของกลุ่มประเทศสมาชิกอนุภูมิภาคแม่น้ำโขง 6 ประเทศ ได้ตระหนักและดำเนินการร่วมกันเพื่อแก้ไขปัญหาแรงงานเด็กและเยาวชน ซึ่งเป็นปัญหาสำคัญสำหรับการเคลื่อนย้ายแรงงานในกลุ่มประเทศอนุภูมิภาคแม่น้ำโขง อีกทั้งการบริหารจัดการเพื่อหยุดยั้งการค้ามนุษย์เป็นเรื่องที่ทำได้ยาก โดยปัจจุบันได้มีการจัดทำบันทึกข้อตกลงต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานและการค้ามนุษย์ รวมทั้งได้มีการพัฒนาขั้นตอนการปฏิบัติมาตรฐานเพื่อให้ความช่วยเหลือและการป้องกันแก่ผู้เสียหาย

3) รัฐบาล สปป.ลาว ได้ดำเนินการร่วมกับรัฐบาลไทยเพื่อให้การเคลื่อนย้ายแรงงานเป็นไปได้อย่างคล่องตัวขึ้น สามารถติดตามกำกับดูแลให้ความคุ้มครอง รวมถึงบริการด้านสุขภาพและด้านการเงินแก่แรงงานได้ดีขึ้น ทำให้แรงงานที่เคลื่อนย้ายเข้ามาทำงานสามารถสร้างรายได้ (เฉลี่ย 9,400-9,800 บาทต่อเดือน) และส่งเงินกลับไปยัง สปป.ลาว ได้โดยรวมประมาณปีละ 331 ล้านดอลลาร์สหรัฐ ซึ่งการเคลื่อนย้ายแรงงานทำให้เกิดประโยชน์ต่อทั้งฝ่าย สปป.ลาว ที่ครอบครัวได้รับเงินส่งกลับเพื่อใช้จ่ายตามวัตถุประสงค์ต่างๆ และตัวแรงงานเองก็จะมีโอกาสได้รับการพัฒนาฝีมือไปด้วย ส่วนฝ่ายไทยนั้นได้ประโยชน์จากการมีอุปทานแรงงานเข้ามาทำให้ผู้ประกอบการดำเนินการผลิตและบริการได้อย่างเต็มที่ การเคลื่อนย้ายแรงงานจึงนับว่ามีส่วนช่วยพัฒนาเศรษฐกิจของทั้งสองประเทศ

5.2 นัยของนโยบายและมาตรการสมรรถนะแรงงานและการดำเนินสำหรับการศึกษาาระบบเปิดใน

อาเซียน

โดยในงานวิจัยนี้เน้นไปที่กรณีของประเทศไทย ซึ่งความเป็นไปได้ของของหลักสูตรสำหรับแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยและแรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศ ควรเป็นหลักสูตรระยะสั้น ความรู้และทักษะที่ผู้เรียนได้รับ ควรสามารถนำความรู้ไปใช้ได้ทันทีกับงานที่ทำอยู่ จะต้องเป็นไปตามความต้องการของแรงงานเหล่านั้น ทั้งนี้หลักสูตรที่จะออกแบบสำหรับแรงงานทักษะต่ำควรดำเนินการอย่างเหมาะสมเพื่อดึงดูดความสนใจให้กับผู้เรียน สาขาความรู้ของหลักสูตรควรแบ่งเป็น 3 สาขาหลักๆ ประกอบด้วย

5.2.1 ทักษะด้านภาษา (การฟัง พูด อ่าน และเขียน) เนื้อหาควรประกอบด้วยความรู้ที่เกี่ยวข้องวัฒนธรรม ความเป็นอยู่และการใช้ชีวิตในประเทศที่แรงงานอพยพเข้าไปทำงาน

5.2.2 ความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย กฎระเบียบ ที่เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ การคุ้มครองและสวัสดิการที่เกี่ยวข้องกับแรงงานอพยพทั้งในส่วนที่แรงงานได้รับจากประเทศต้นทาง และจากประเทศปลายทางที่จะเข้าไปทำงาน

5.2.3 ความรู้และทักษะสำหรับการประกอบอาชีพ เกี่ยวข้องกับงานที่จะทำ และการเพิ่มพูนความรู้และทักษะที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับงานที่กำลังทำอยู่

โดยในการใช้ประโยชน์จากการศึกษาระบบเปิดไปใช้ในการพัฒนาและยกระดับสมรรถนะฝีมือแรงงานผ่านสื่อทางไกลแก่แรงงานอพยพนั้น เพื่อให้เกิดประสิทธิผลกับกลุ่มเป้าหมายมากยิ่งขึ้นควรมีความร่วมมือประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งจัดการเรียนการสอน การฝึกอบรม การจัดทำฐานข้อมูลความรู้ที่เกี่ยวข้อง การจัดสอบ และการจัดทำคลังข้อสอบ เป็นต้น

2. อภิปรายผล

ปัญหาการที่แรงงานอพยพต้องจ่ายค่านายหน้าหรือค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับการเดินทางไปทำงานต่างประเทศที่พบในการศึกษาในครั้งนี้สอดคล้องกับที่พบในการศึกษาของสิริรัฐ สุกันธา (2557) วารุณี พิศการณ์ และบุษกร ถาวรประสิทธิ์ (2560) และ Amante, et.al. (2018) ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่าปัญหาที่แรงงานอพยพถูกเอาเปรียบค่าใช้จ่ายที่เรียกเก็บจากบริษัทจัดหางานนับเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นควบคู่กับการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศก็ว่าได้

ปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนาฝีมือแรงงานในมุมมองของแรงงานต่างด้าวในการศึกษารุ่นนี้ที่ว่าการพัฒนาฝีมือแรงงานของนายจ้างมักจะเน้นไปที่แรงงานไทย แต่ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกันนี้ในการศึกษาของอานิตชัย วาสป ระเสริฐสุข และคณะ (2558) กลับพบปัญหาในมุมมองของผู้ประกอบการที่ว่ามีปัญหาที่แรงงานข้ามชาติไม่มีความผูกพันกับองค์กร ซึ่งถ้าการเลือกปฏิบัติในการพัฒนาฝีมือแรงงานของนายจ้างระหว่างแรงงานไทยกับแรงงานต่างด้าวมีความเป็นจริงอยู่บ้างนั้น สาเหตุส่วนหนึ่งอาจเกิดจากการรับรู้ของนายจ้างเกี่ยวกับความผูกพันของแรงงานกับองค์กรดังที่กล่าวไว้ข้างต้น

ปัญหาการเคลื่อนย้ายแรงงานกลุ่มวิชาชีพ 8 สาขาที่พบในการศึกษารุ่นนี้ยังมีอุปสรรคที่ไม่สามารถเป็นไปได้ได้อย่างเสรีเนื่องจากประเด็นด้านคุณวุฒิและการสงวนการจ้างงานแก่คนในประเทศของตนซึ่งสอดคล้องกับข้อสรุปของการประชุมสุดยอดอาเซียนครั้งที่ 16 ณ กรุงเทพมหานคร เมื่อปี 2010 ในการความพยายามให้มีการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือในอาเซียนให้เป็นเสรีมากขึ้น จึงนับว่าเป็นประเด็นที่ประเทศสมาชิกต้องมีความร่วมมือกันมากขึ้น ดังเช่นตามข้อเสนอแนะของที่ประชุมดังกล่าว

ทางด้านนโยบายและมาตรการสมรรถนะแรงงานและการดำเนินการสำหรับการศึกษาระบบเปิดในอาเซียน เมื่อนำผลการศึกษาเกี่ยวกับกับการพัฒนาสมรรถนะแรงงานอพยพสำหรับการศึกษาระบบเปิดในประเทศไทยไปเปรียบเทียบกับกรณีที่มีการศึกษาของประเทศฟิลิปปินส์และอินโดนีเซีย ซึ่งในการเปรียบเทียบอาจมีข้อจำกัดในบางส่วน เนื่องจากประเทศไทยเป็นผู้นำเข้าแรงงานหลักในภูมิภาคแต่มีแรงงานไทยบางส่วนไปทำงานต่างประเทศ ในขณะที่ฟิลิปปินส์และอินโดนีเซียเป็นประเทศผู้ส่งออกแรงงานหลัก ในขณะที่ในการศึกษาของไทยเน้นการเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญจากภาคส่วนต่างๆ ภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดและปฏิบัตินโยบาย นักธุรกิจเอกชน นักวิชาการ องค์กรและตัวแทนแรงงานต่างด้าว ส่วนการศึกษาของฟิลิปปินส์และอินโดนีเซียเป็นการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามจากนักศึกษามหาวิทยาลัยเปิดของทั้งสองประเทศที่

ทำงานอยู่ต่างประเทศ ทำให้ข้อมูลที่ได้ของไทยเป็นมุมมองจากภาคส่วนต่างๆดังกล่าวและแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย ในขณะที่ผลของอีกสองประเทศเป็นมุมมองของแรงงานอพยพจากประเทศตนเองที่ไปทำงานในประเทศปลายทาง โดยการศึกษาของฟิลิปปินส์เน้นไปที่การศึกษาในหลักสูตรต่างๆที่มหาวิทยาลัยจัดนั้นมีประโยชน์ต่อการทำงานและสมรรถนะที่เกี่ยวข้องอย่างไรบ้าง และถ้ามหาวิทยาลัยจะนำระบบการศึกษาแบบเปิดมาใช้ประโยชน์กับแรงงานเหล่านั้นทั้งที่เป็นประโยชน์ทางตรงและทางอ้อมกับการทำงาน การประกอบอาชีพและใช้ชีวิตควรมีการจัดในลักษณะใดบ้าง ตลอดจนการทราบถึงปัญหาอุปสรรคในการเรียนการสอนทางไกลและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการให้บริการและเนื้อหาที่มีความต้องการและมีประโยชน์ต่อแรงงานเหล่านั้น

ส่วนการศึกษาของอินโดนีเซียเน้นไปที่การนำผลที่ได้ในการศึกษาไปใช้ประโยชน์ในการทำงาน การรับรู้ของแรงงานอพยพเกี่ยวกับนโยบายและมาตรการต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการเคลื่อนย้ายแรงงาน สวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จากประเทศต้นทางคืออินโดนีเซียเองและประเทศปลายทางว่ามีอย่างน้อยเพียงใด รวมทั้งความคิดเห็นเกี่ยวกับเนื้อหาที่ต้องการสำหรับใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงการทำงานและการใช้ชีวิตในประเทศที่ทำงานอยู่ผ่านระบบการศึกษาทางไกลนั้นมีอะไรบ้าง ซึ่งผลการศึกษาของอินโดนีเซียนี้ส่วนหนึ่งคล้ายกับของประเทศไทย แม้ว่าเป็นการเก็บข้อมูลจากกลุ่มเป้าหมายต่างกัน คือ ความต้องการให้นำการศึกษาแบบเปิดมาใช้ในการพัฒนาด้านภาษาที่ใช้ในการสื่อสารของแรงงานข้ามชาติสำหรับการทำงานและใช้ชีวิตในประเทศที่ทำงานอยู่ และข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการและการคุ้มครอง ตลอดจนกฎหมาย กฎระเบียบและสิทธิต่างๆที่แรงงานได้รับผ่านสื่อทางไกล เพราะมีความสะดวกต่อการเข้าถึงและรับรู้ของแรงงานเหล่านั้น

สำหรับในส่วนของนัยของการพัฒนาสมรรถนะแรงงานสำหรับการศึกษาแบบเปิดในอาเซียนนั้น สามารถนำระบบการศึกษาทางไกลมาใช้ประโยชน์ได้ทั้งการศึกษาที่เป็นหลักสูตรเต็มรูปแบบ ดังการศึกษาของ Amante, et.al. (2018) ที่ศึกษาจากนักศึกษาฟิลิปปินส์ ของมหาวิทยาลัยที่ทำงานต่างประเทศ ซึ่งบางส่วนมีความสนใจในระดับปริญญาในสาขาวิชาที่ตนเองสนใจนำไปปรับปรุงการทำงาน เปลี่ยนตำแหน่งงาน และย้ายงานหรือเปลี่ยนอาชีพ แต่แรงงานอพยพที่เป็นนักศึกษาของมหาวิทยาลัยเปิดทั้งของฟิลิปปินส์ และอินโดนีเซีย (Setiani, 2018) ต่างก็เห็นว่าการศึกษาทางไกลเพื่อนำมาใช้งานที่เป็นประโยชน์ทางตรงกับทักษะความรู้ในสาขางานที่ทำ และทักษะด้านภาษาที่ช่วยในการสื่อสารนั้นควรเป็นหลักสูตรระยะสั้น เพื่อต่อการศึกษาของแรงงาน ตลอดจนการส่งผ่านข้อมูลเกี่ยวกับนโยบาย กฎหมาย กฎระเบียบ ผลตอบแทนและสิทธิต่างๆ การคุ้มครองและสวัสดิการแรงงานที่แรงงานอพยพได้รับตามกฎหมายแรงงานของประเทศต้นทางและปลายทาง รวมทั้งความรู้เกี่ยวกับการใช้ชีวิตในประเทศที่แรงงานเหล่านี้เข้าไปทำงาน โดยเป็นการจัดการสอนและให้บริการผ่านสื่อทางไกลจะเป็นประโยชน์ต่อแรงงาน ที่จะช่วยเพิ่มศักยภาพในการทำงานในทางอ้อมซึ่งก็คือการเพิ่มสมรรถนะการทำงานนั่นเอง นอกจากนี้มีข้อสังเกตเกี่ยวกับผลการศึกษาของ Amante, et.al. (2018) ที่ชี้ว่าควรมีการให้บริการข้อมูลแก่แรงงานข้ามชาติของฟิลิปปินส์เกี่ยวกับการกลับไปใช้ชีวิตในประเทศตนเอง เนื่องจากมีแรงงานฟิลิปปินส์จำนวนมากอพยพไปทำงานต่างประเทศค่อนข้างถาวร แต่มีบางส่วนที่ในบั้นปลายของชีวิตประสงค์กลับไปใช้ชีวิตใน

ประเทศฟิลิปปินส์ซึ่งตนเองจากมานาน จึงต้องมีการให้การศึกษาเกี่ยวกับการที่ให้แรงงานเหล่านี้มีการบูรณาการวิถีชีวิตของตนเองที่อยู่ต่างประเทศมานานกับสังคมวิถีชีวิตของฟิลิปปินส์แผ่นดินเกิด ซึ่งในประเด็นลักษณะนี้ไม่ค่อยเกิดกับประเทศไทย เพราะประเทศไทยไม่ใช่เป็นผู้ส่งออกหลักแรงงาน และแรงงานไทยไปอยู่ถาวรในต่างประเทศเหมือนแรงงานฟิลิปปินส์

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

3.1.1 ควรมีการกำหนดนโยบายและมาตรการการเคลื่อนย้ายแรงงาน

โดยเฉพาะในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวที่เป็นแรงงานไร้ฝีมือและทักษะต่ำ ที่จัดทำเป็นแผนระยะยาวและมีการดำเนินการตามนโยบายอย่างจริงจังและต่อเนื่อง เนื่องจากในการศึกษาคั้งนี้พบว่าในช่วงที่มีรัฐบาลเข้ามาบริหารประเทศตั้งแต่กลางปี 2557 และพยายามดำเนินการอย่างจริงจังและต่อเนื่องนั้น มีการจัดตั้งหน่วยงานที่เอื้ออำนวยความสะดวกต่อแรงงานต่างด้าวจากประเทศเพื่อนบ้านเพื่อให้เข้ามาอยู่ในระบบ และมีการทบทวนการทำความตกลง (MOU) กับประเทศต้นทางเพื่อให้มีการเคลื่อนย้ายแรงงานอย่างถูกกฎหมายมากขึ้น นั้น ข้อมูลที่รวบรวมได้จากเอกสารรายงานและจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่เกี่ยวข้องตามที่ปรากฏในวิธีการศึกษา ต่างเห็นว่าเป็นไปในทิศทางที่ดีขึ้น (เช่น ภาครัฐมีการรับฟังข้อมูลจากฝ่ายแรงงาน องค์กรเอกชน และภาคธุรกิจไปแก้ปัญหาและปรับแนวทางการดำเนินงาน)

3.1.2 ควรมีการปรับปรุงกระบวนการบังคับใช้กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ

ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ร่วมกันทั้งด้านความมั่นคงและเศรษฐกิจของประเทศ เนื่องจากในการศึกษานี้พบว่ามีบางประเด็นที่กระบวนการบังคับใช้กฎหมายมีผลกระทบกับภาคธุรกิจ ตัวอย่าง เช่น ในการบังคับใช้กฎหมายจัดการกับแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายให้เข้ามาอยู่ในระบบ ควรมีการประสานกันระหว่างภาครัฐกับภาคธุรกิจที่ใช้แรงงานเหล่านี้เป็นหลักในการกำหนดช่วงเวลาที่เหมาะสม ให้เวลาผู้ประกอบการในการเตรียมตัวและความพร้อมทั้งกำลังคน สารสนเทศ และการบริหารจัดการของเจ้าหน้าที่ในการดำเนินการ

3.1.3 การประสานงานกับประเทศต้นทางของแรงงานอพยพเกี่ยวกับการลดต้นทุนการเคลื่อนย้ายของแรงงานต่างด้าว

เนื่องจากข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ตัวแทนแรงงานต่างด้าวและนักวิชาการ พบว่าในการจัดทำ MOU ที่เกี่ยวกับการจัดส่งแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้านนั้น แรงงานที่มีการเคลื่อนย้ายจะต้องใช้บริการบริษัทเอกชนในประเทศต้นทางที่ได้รับสิทธิ์จากรัฐบาลในการดำเนินการ ซึ่งแรงงานที่เดินทางมาต้องจ่ายให้กับบริษัทจัดหางานที่สูง ดังนั้นในการจัดทำข้อตกลงทางภาครัฐของไทยอาจมีการสะท้อนปัญหาดังกล่าวให้แก่ฝ่ายรัฐบาลของประเทศต้นทาง

3.1.4 การปรับปรุงการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวตามมติรัฐมนตรี

เนื่องจากการดำเนินการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าว ผู้ให้ข้อมูลบางส่วนมีข้อสังเกตเกี่ยวกับความโปร่งใสและประสิทธิภาพในการดำเนินการเจ้าหน้าที่บางส่วน ตลอดจนความเป็นธรรมในการให้บริการแก่นายจ้างส่วนบุคคล ดังนั้นทางหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีความเข้มงวดและความโปร่งใสในการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว

3.1.5 การเพิ่มความเข้มงวดในการบังคับใช้กฎหมายเกี่ยวกับการจ้างงานและพัฒนาสมรรถนะแรงงานกับสถานประกอบการ

เนื่องจากการศึกษาจากการสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้องพบว่าการบังคับใช้กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองและสวัสดิการแรงงานและการพัฒนาฝีมือแรงงานของสถานประกอบการ มีบางแห่งที่อาจไม่ได้มีการดำเนินการตามที่กฎหมาย/ระเบียบที่กำหนด ดังนั้นทางภาครัฐและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอื่นๆ ควรพยายามหาแนวทางให้สถานประกอบการเหล่านั้นทั้งการทำความเข้าใจขอความร่วมมือ/สร้างแรงจูงใจ/บังคับในการดำเนินการตามวัตถุประสงค์ของการบังคับใช้กฎหมายให้มากขึ้น

3.1.6 การปรับปรุงระบบการร้องเรียนเกี่ยวกับสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในสถานประกอบการ

ในการดำเนินการควรมีการแยกส่วนข้อมูลระหว่างข้อร้องเรียนแรงงานสัญชาติไทยกับต่างชาติ และการรับเรื่องร้องเรียนให้เป็นเชิงรุกมากขึ้น

3.1.7 การเพิ่มประสิทธิผลของการเคลื่อนย้ายแรงงานกลุ่มวิชาชีพในประชาคมอาเซียน

เนื่องจากการศึกษาที่พบว่าในการเคลื่อนย้ายแรงงานกลุ่มวิชาชีพ ตามข้อตกลง MRA ยังไม่มีความก้าวหน้าเท่าที่ควรนั้น ดังนั้นทางภาครัฐและองค์กรวิชาชีพ ตลอดจนภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ควรมีการประสานการอย่างต่อเนื่องและประชาสัมพันธ์ความคืบหน้าในการดำเนินการต่อสาธารณะ ในขณะเดียวกันในการประชุมร่วมกันระหว่างชาติสมาชิกอาเซียนทั้งการประชุมย่อยและประชุมสุดยอด ควรมีการดำเนินการข้อเสนอแนะตามข้อสังเกตของ ASEAN Hanoi 2010 มาปฏิบัติอย่างจริงจัง

3.1.8 การเพิ่มประสิทธิภาพการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศของสปป.ลาว

ในส่วนของสปป.ลาว สิ่งที่รัฐบาลลาวควรดำเนินการเพื่อให้การเคลื่อนย้ายแรงงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ได้แก่ การปรับปรุงกระบวนการเคลื่อนย้ายแรงงานอย่างต่อเนื่อง การศึกษาข้อมูลแรงงานของตนและเตรียมความพร้อม และการสนับสนุนและอำนวยความสะดวกให้แก่แรงงานในการส่งเงินกลับประเทศ

3.1.9 การใช้ประโยชน์จากการศึกษาระบบเปิดสำหรับการพัฒนาสมรรถนะแรงงานอพยพ

1) ควรมีการใช้สื่อทางไกลในการให้บริการการศึกษาและฝึกอบรมแก่แรงงานอพยพ ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานโดยตรงและโดยอ้อม เช่น ภาษาที่ใช้ในการสื่อสาร (เช่น ภาษาอังกฤษ และภาษาท้องถิ่น

หรือประเทศที่แรงงานอพยพเข้าไปทำงาน) ข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายและมาตรการด้านการเคลื่อนย้ายแรงงาน และ สวัสดิการ สิทธิและผลตอบแทนตามกฎหมายแรงงาน การประกันสุขภาพ/ประกันสังคม และการคุ้มครองแรงงาน อื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับแรงงานของประเทศต้นทางและประเทศปลายทางของแรงงานอพยพ ตลอดจนวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมและวิถีความเป็นอยู่ของประเทศที่แรงงานอพยพเข้าไปทำงาน

2) ในส่วนของการพัฒนาความรู้และทักษะการประกอบอาชีพนั้น ระบบการศึกษาแบบเปิดอาจ ไม่สามารถเข้าไปมีบทบาทโดยตรง เนื่องจากเป็นการอบรมเชิงเทคนิคและทักษะในการปฏิบัติงาน แต่สามารถมี บทบาททางอ้อมในการให้ความรู้ด้านภาษา การให้บริการความรู้เสริมและศึกษาค้นคว้าในประเด็นที่เกี่ยวกับการ พัฒนาทักษะอาชีพ/การปฏิบัติงานที่ทำอยู่ ความรู้ด้านกฎหมายและการใช้ชีวิตในต่างประเทศแก่แรงงานไทยใน ประเทศปลายทาง

3) การสร้างความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยที่มีการเรียนการสอนทางไกลกับองค์กรวิชาชีพใน การจัดอบรมหรือเพิ่มพูนความรู้/ความรู้เสริมแก่แรงงานวิชาชีพสำหรับการต่อใบอนุญาต เช่น สมาคมหมัดคุกเทศก์ แห่งประเทศไทย

3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 การศึกษาเกี่ยวกับผลการดำเนินนโยบายและมาตรการเคลื่อนย้ายแรงงานของภาครัฐจาก ประเทศต้นทางของแรงงานอพยพให้ครอบคลุมแรงงานประเทศ CLMV เนื่องจากในการศึกษาคั้งนี้มีการรวบรวม ข้อมูลเฉพาะจากตัวแทนแรงงานจากประเทศเมียนมาร์ ผ่านการประสานงานของมูลนิธิเครือข่ายส่งเสริมคุณภาพ ชีวิตแรงงาน เพราะเหตุว่าแรงงานจากประเทศอื่นยังไม่พบว่ามีกรรวมกลุ่มเป็นองค์กรชัดเจนดังแรงงานเมียนมาร์

3.2.2 การศึกษาเกี่ยวกับความต้องการและข้อเสนอแนะการให้บริการเพิ่มพูนความรู้และสมรรถนะที่ สามารถให้บริการผ่านระบบการศึกษาทางไกลจากมุมมองของแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย โดยเฉพาะแรงงาน ประเทศ CLMV เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการพัฒนาแรงงานกลุ่มนี้ผ่านการศึกษาทางไกลต่อไป

3.2.3 การศึกษาประเด็นเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้านที่มีชายแดนติด กับเขตเศรษฐกิจพิเศษของประเทศไทยในลักษณะที่เป็นประโยชน์ร่วมกันทั้งสองฝ่าย โดยมีการประสานงานร่วมมือ ระหว่างหน่วยงานภาครัฐ สถาบันการศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอื่นๆ ของทั้ง 2 ประเทศ รวมทั้งอาจมีองค์กร ระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาฝีมือแรงงานด้วย

3.2.4 การทำวิจัยร่วมกันกับนักวิจัยในประเทศต้นทางของแรงงานประเทศ CLMV ในประเด็นที่ เกี่ยวกับการดำเนินนโยบายและมาตรการการเคลื่อนย้ายแรงงาน ตลอดจนปัญหาอุปสรรคที่เกี่ยวข้องเพื่อนำไปสู่ การแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับการเคลื่อนย้ายแรงงานกลุ่มนี้ร่วมกันกับทางฝ่ายไทย

3.2.5 มหาวิทยาลัยเปิดในกลุ่ม OUS ควรมีการทำวิจัยร่วมกันในประเด็นที่เกี่ยวกับการใช้ประโยชน์ จากระบบการศึกษาทางไกลในการพัฒนาฝีมือและเพิ่มพูนสมรรถนะแรงงานของแรงงานอพยพ (เคลื่อนย้าย

ระหว่างประเทศ) รวมทั้งอาจนำไปสู่การพัฒนาหลักสูตรที่เกี่ยวข้องซึ่งสามารถนำมาปรับใช้กับบริบทของแต่ละประเทศได้ต่อไป

