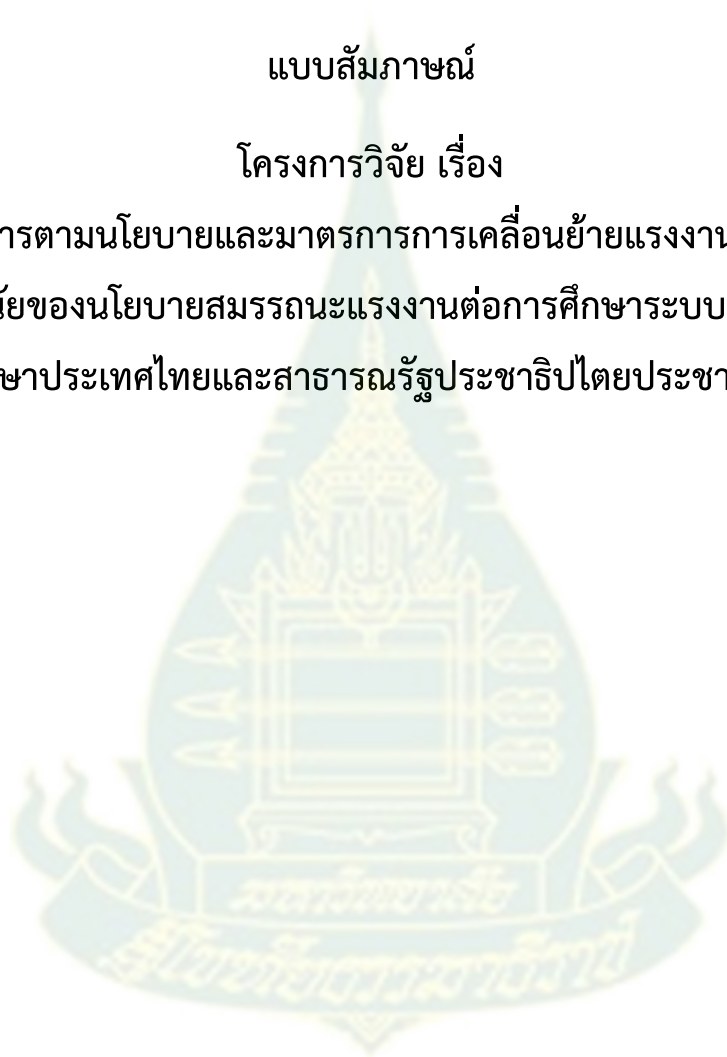


ภาคผนวก ก.

แบบสัมภาษณ์

โครงการวิจัย เรื่อง

“การดำเนินการตามนโยบายและมาตรการการเคลื่อนย้ายแรงงานและสมรรถนะ  
แรงงาน และนัยของนโยบายสมรรถนะแรงงานต่อการศึกษาในระบบเปิดในอาเซียน:  
กรณีศึกษาประเทศไทยและสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว”



## ภาคผนวก ก1

### แบบสัมภาษณ์นี้ใช้สำหรับการสัมภาษณ์ผู้บริหาร/ผู้แทนหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้อง กับการกำหนดนโยบายและมาตรการการเคลื่อนย้ายแรงงาน

#### คำชี้แจง

แบบสัมภาษณ์นี้ใช้สำหรับการสัมภาษณ์ผู้บริหาร/ผู้แทนหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายและมาตรการการเคลื่อนย้ายแรงงาน ซึ่งประเด็นการสัมภาษณ์ประกอบด้วย 11 ข้อ ที่เกี่ยวข้องกับนโยบายและมาตรการการเคลื่อนย้ายแรงงานและการกำหนดนโยบายและมาตรการดังกล่าว ปัญหาอุปสรรคในการดำเนินการ และบทบาทของระบบการศึกษาในการพัฒนาสมรรถนะแรงงานที่มีการเคลื่อนย้าย ดังนี้

1. โปรดกล่าวถึงบทบาทหน้าที่ของหน่วยงานของท่านที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายและมาตรการการเคลื่อนย้ายแรงงาน (ระหว่างประเทศ) ของไทย
2. นอกเหนือจากหน่วยงานของท่านแล้ว ไม่ทราบว่ามีองค์กรหรือบุคคลใดบ้างที่เข้ามาเกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายและมาตรการการเคลื่อนย้ายแรงงาน (ระหว่างประเทศ) ของไทย และเข้ามาเกี่ยวข้องอย่างไรบ้าง
3. โปรดกล่าวถึงบทบาทของท่านที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายและมาตรการการเคลื่อนย้ายแรงงาน (ระหว่างประเทศ) ของไทย
4. ขอเรียนถามท่านเกี่ยวกับภาพรวมของนโยบายและมาตรการที่เกี่ยวข้องกับการเคลื่อนย้ายแรงงาน (ระหว่างประเทศ) ของไทยในช่วงที่ผ่านมาและปัจจุบัน ว่ามีลักษณะและมีการเปลี่ยนแปลงอย่างไรบ้าง
5. ในทรรศนะของท่าน อะไรเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลหรือบทบาทสำคัญต่อการกำหนดนโยบายและมาตรการการเคลื่อนย้ายแรงงาน (ระหว่างประเทศ) ของไทยในช่วงที่ผ่านมา (เช่น ปัจจัยภายในและภายนอกประเทศ)
6. นอกเหนือจากหน่วยงานของท่านแล้ว ไม่ทราบว่ามีองค์กรหรือบุคคลใดบ้างที่เข้ามาเกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายและมาตรการการเคลื่อนย้ายแรงงาน (ระหว่างประเทศ) ของไทย และเข้ามาเกี่ยวข้องอย่างไรบ้าง
7. โปรดกล่าวถึงกระบวนการ/ขั้นตอนการดำเนินการตามนโยบายและมาตรการการเคลื่อนย้ายแรงงาน (ระหว่างประเทศ) ของประเทศไทย
8. โปรดกล่าวถึงปัญหา/อุปสรรคของการดำเนินการตามนโยบายและมาตรการการเคลื่อนย้ายแรงงาน (ระหว่างประเทศ) ของไทย ในช่วงที่ผ่านมาว่ามีอะไรบ้าง

9. ในทฤษฎีของท่าน นโยบายและมาตรการการเคลื่อนย้ายแรงงาน (ระหว่างประเทศ) ของไทยที่เหมาะสมกับการที่ประเทศไทยเป็นส่วนหนึ่งของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนควรมีลักษณะอย่างไรบ้าง

10. ในทฤษฎีของท่าน การเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ (แรงงานไทยเดินทางไปทำงานต่างประเทศและแรงงานต่างชาติเข้ามาทำงานในประเทศไทย) การพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานอพยพนั้นมีความจำเป็นหรือสำคัญมากน้อยเพียงใด

11. ในการพัฒนาสมรรถนะแรงงานให้แก่แรงงานที่มีการเคลื่อนย้ายระหว่างประเทศนั้น การพัฒนาแรงงานเหล่านั้นผ่านระบบการศึกษาในระบบทางไกลดังเช่นที่มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชให้บริการอยู่นั้นสามารถเข้าไปมีบทบาทในเรื่องใดและอย่างไรได้บ้าง



## ภาคผนวก ก2

### แบบสัมภาษณ์นี้ใช้สำหรับการสัมภาษณ์ผู้บริหาร/ผู้แทนหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้อง กับการกำหนดนโยบายและมาตรการสมรรถนะแรงงาน

#### คำชี้แจง

แบบสัมภาษณ์นี้ใช้สำหรับการสัมภาษณ์ผู้บริหาร/ผู้แทนหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายและมาตรการสมรรถนะแรงงาน ซึ่งประเด็นการสัมภาษณ์ประกอบด้วย การกำหนดนโยบายและมาตรการดังกล่าว ปัญหาอุปสรรคในการดำเนินการ รวมทั้งบทบาทของระบบการศึกษาในการพัฒนาสมรรถนะแรงงานที่มีการเคลื่อนย้าย ดังนี้

1. โปรดกล่าวถึงบทบาทหน้าที่ของ หน่วยงานของท่านที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายและมาตรการการพัฒนาสมรรถนะแรงงานของไทย
2. นอกเหนือจากหน่วยงานของท่านแล้ว ไม่ทราบว่ามีองค์กรหรือบุคคลใดบ้างที่เข้ามาเกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายและมาตรการการพัฒนาสมรรถนะแรงงานของไทย และเข้ามาเกี่ยวข้องอย่างไรบ้าง
3. โปรดกล่าวถึงบทบาทของท่านที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายและมาตรการการพัฒนาสมรรถนะแรงงาน ของไทย
4. ขอเรียนถามท่านเกี่ยวกับภาพรวมของนโยบายและมาตรการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะแรงงานของไทยในช่วงที่ผ่านมาและปัจจุบัน ว่ามีลักษณะและมีการเปลี่ยนแปลงอย่างไรบ้าง
5. ในทรรศนะของท่าน อะไรเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลหรือบทบาทสำคัญต่อการกำหนดนโยบายและมาตรการการพัฒนาสมรรถนะแรงงานของไทยในช่วงที่ผ่านมา (เช่น ปัจจัยภายในและภายนอกประเทศ)
6. โปรดกล่าวถึงกระบวนการ/ขั้นตอนการดำเนินการตามนโยบายและมาตรการการเคลื่อนย้ายแรงงาน (ระหว่างประเทศ) ของประเทศไทย
7. โปรดกล่าวถึงปัญหา/อุปสรรคของการดำเนินการตามนโยบายและมาตรการการพัฒนาสมรรถนะแรงงาน ของไทย ในช่วงที่ผ่านมาว่ามีอะไรบ้าง
9. โปรดกล่าวถึงปัญหา/อุปสรรคของการดำเนินการตามนโยบายและมาตรการการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานของประเทศไทยที่ผ่านมาว่ามีอะไรบ้าง
10. ในทรรศนะของท่าน นโยบายและมาตรการการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานของประเทศไทยที่เหมาะสมกับการที่ประเทศไทยเป็นส่วนหนึ่งของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนควรมีลักษณะอย่างไรบ้าง

11. ในทรรศนะของท่าน การเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ (แรงงานไทยเดินทางไปทำงานต่างประเทศและแรงงานต่างชาติเข้ามาทำงานในประเทศไทย) การพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานอพยพนั้นมีความจำเป็นหรือสำคัญมากน้อยเพียงใด

12. ท่านเห็นว่าการศึกษาในระบบทางไกลสามารถเป็นช่องทางในการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานอพยพ (แรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ และแรงงานต่างประเทศที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย) ได้มากน้อยเพียงใด

13. ในทรรศนะของท่าน ถ้าการศึกษาในระบบทางไกลมีประโยชน์ต่อการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานอพยพระหว่างประเทศ เนื้อหาและรูปแบบของการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานดังกล่าวนี้ควรประกอบด้วยอะไรบ้าง

14. ท่านคิดว่าการที่มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชซึ่งเป็นสถาบันการศึกษาในระบบการศึกษาทางไกลของประเทศนั้น ควรมีบทบาทในการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานอพยพ (แรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ และแรงงานต่างประเทศที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย) อย่างไรบ้าง



### ภาคผนวก ก3

## แบบสัมภาษณ์นี้ใช้สำหรับการสัมภาษณ์นักวิชาการเกี่ยวกับนโยบายและมาตรการ เคลื่อนย้ายแรงงาน และสมรรถนะแรงงาน

#### คำชี้แจง

แบบสัมภาษณ์นี้ใช้สำหรับการสัมภาษณ์นักวิชาการเกี่ยวกับนโยบายและมาตรการเคลื่อนย้ายแรงงาน และสมรรถนะแรงงาน ซึ่งประเด็นการสัมภาษณ์ประกอบด้วย การกำหนดนโยบายและมาตรการดังกล่าว ปัญหาอุปสรรคในการดำเนินการ รวมทั้งบทบาทของการศึกษาในระบบเปิดในการพัฒนาสมรรถนะแรงงานที่มีการเคลื่อนย้าย ดังนี้

#### 1) นโยบายและมาตรการที่เกี่ยวข้องกับการเคลื่อนย้ายแรงงาน

1. ในทรรศนะของท่าน นโยบายและมาตรการที่เกี่ยวข้องกับการเคลื่อนย้ายแรงงาน (ระหว่างประเทศ) ของไทย มีความเหมาะสมกับที่ประเทศไทยเข้าไปเป็นส่วนหนึ่งของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนหรือไม่

2. ท่านคิดว่านโยบายและมาตรการที่เกี่ยวข้องกับการเคลื่อนย้ายแรงงาน (ระหว่างประเทศ) ของไทยมีจุดแข็งและจุดอ่อนอย่างไรบ้าง

3. ท่านเห็นว่านโยบายและมาตรการที่เกี่ยวข้องกับการเคลื่อนย้ายแรงงาน (ระหว่างประเทศ) ของไทยในปัจจุบันควรมีการปรับปรุงให้สอดคล้องกับการที่ประเทศไทยเข้าไปเป็นส่วนหนึ่งของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนในประเด็นใดบ้าง

4. ในช่วงที่ผ่านมา ท่านเห็นว่าปัญหาและอุปสรรคของการดำเนินการตามนโยบายและมาตรการที่เกี่ยวข้องกับการเคลื่อนย้ายแรงงาน (ระหว่างประเทศ) ของไทย มีในประเด็นใดบ้าง

5. กรณีที่ท่านเห็นว่าปัญหาและอุปสรรคของการดำเนินการตามนโยบายและมาตรการที่เกี่ยวข้องกับการเคลื่อนย้ายแรงงาน (ระหว่างประเทศ) ของไทยในนั้น ท่านคิดว่าควรมีการปรับปรุงในประเด็นใดบ้าง

#### 2) นโยบายและมาตรการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทักษะฝีมือ (สมรรถนะ) แรงงาน

1. ในทรรศนะของท่าน นโยบายและมาตรการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทักษะฝีมือ (สมรรถนะ) แรงงานในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่

2. ท่านคิดว่านโยบายและมาตรการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทักษะฝีมือ (สมรรถนะ) แรงงานของไทยมีจุดแข็งและจุดอ่อนอย่างไรบ้าง

3. ท่านเห็นว่านโยบายและมาตรการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทักษะฝีมือ (สมรรถนะ) แรงงานของไทยในปัจจุบันควรมีการปรับปรุงให้สอดคล้องกับการที่ประเทศไทยเข้าไปเป็นส่วนหนึ่งของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนในประเด็นใดบ้าง

4. ในช่วงที่ผ่านมา ท่านเห็นว่าปัญหาและอุปสรรคของการดำเนินการตามนโยบายและมาตรการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทักษะฝีมือ (สมรรถนะ) แรงงานของไทยมีในประเด็นใดบ้าง

5. กรณีที่ท่านเห็นว่ามีปัญหาและอุปสรรคของการดำเนินการตามนโยบายและมาตรการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทักษะฝีมือ (สมรรถนะ) แรงงานของไทยนั้น ท่านเห็นว่าควรมีการปรับปรุงในประเด็นใดบ้าง

6. ท่านเห็นว่าในการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ (แรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศและแรงงานต่างชาติเข้ามาทำงานในประเทศไทย) ควรมีการพัฒนาทักษะฝีมือ (สมรรถนะ) แรงงานเหล่านี้ในเรื่องใดบ้าง และอย่างไรบ้าง

7. ในการพัฒนาทักษะฝีมือ (สมรรถนะ) แรงงานที่มีการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ (แรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศและแรงงานต่างชาติเข้ามาทำงานในประเทศไทย) นั้น การศึกษาในระบบเปิด (open education) สามารถเข้าไปมีบทบาทในประเด็นนี้ได้อย่างไรบ้าง

8. การใช้ประโยชน์จากการศึกษาในระบบเปิดเพื่อการพัฒนาทักษะฝีมือ (สมรรถนะ) แรงงานที่มีการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศนั้น ควรมีการพัฒนาในประเด็นหรือเนื้อหา และวิธีการหรือรูปแบบใดบ้าง



## ภาคผนวก ก4

### แบบสัมภาษณ์นี้ใช้สำหรับการสัมภาษณ์ผู้แทนสภาวิชาชีพ

#### คำชี้แจง

แบบสัมภาษณ์นี้ใช้สำหรับการสัมภาษณ์ผู้แทนสภาวิชาชีพ ซึ่งประเด็นการสัมภาษณ์ประกอบด้วย นโยบายและมาตรการการเคลื่อนย้ายแรงงาน และการพัฒนาสมรรถนะแรงงาน การเป็นปัจจัยสนับสนุนและ/หรือ ปัญหา/อุปสรรคในการดำเนินการพัฒนาสมรรถนะแรงงานในสภาวิชาชีพ รวมทั้งบทบาทของระบบการศึกษาในการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานที่มีการเคลื่อนย้าย ดังนี้

#### 1) ด้านนโยบายและมาตรการการเคลื่อนย้ายแรงงาน

1. ในทรรศนะของท่านนโยบายและมาตรการการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ (แรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศและแรงงานต่างชาติเข้ามาทำงานในประเทศไทย) ในช่วงที่ผ่านมาและปัจจุบันว่ามีส่วนสนับสนุนหรือเป็นอุปสรรคต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานในสภาวิชาชีพของท่านอย่างไรบ้าง

2. ถ้านโยบายและมาตรการการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศเป็นปัจจัยสนับสนุนต่อแรงงานในสภาวิชาชีพของท่าน ท่านคิดว่าควรมีการพัฒนาแรงงานเหล่านี้เพิ่มเติมอย่างไรบ้างเพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อประเทศไทยมากยิ่งขึ้นในยุคที่ไทยเป็นส่วนหนึ่งของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

3. ถ้านโยบายและมาตรการการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศประเทศ (แรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศและแรงงานต่างชาติเข้ามาทำงานในประเทศไทย) เป็นอุปสรรคต่อแรงงานในสภาวิชาชีพของท่าน ท่านคิดว่าควรมีการปรับปรุงอย่างไรบ้างเพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อประเทศไทยมากยิ่งขึ้นในยุคที่ไทยเป็นส่วนหนึ่งของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

4. ในทรรศนะของท่าน ท่านคิดว่า การดำเนินการตามนโยบายและมาตรการการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศของภาครัฐในช่วงที่ผ่านมาและปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือเป็นประโยชน์ต่อแรงงานในสภาวิชาชีพของท่านหรือไม่ และอย่างไรบ้าง

5. ในกรณีที่ท่านเห็นว่านโยบายและมาตรการการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศของไทยมีความเหมาะสม ท่านคิดว่ามีส่วนใดบ้างที่ควรมีการพัฒนาเพิ่มเติมเพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อแรงงานในสภาวิชาชีพของท่านในอนาคตมากยิ่งขึ้น



5. ในกรณีที่ท่านเห็นว่านโยบายและมาตรการการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศของไทยยังไม่มีความเหมาะสม ท่านคิดว่ามีส่วนใดบ้างควรมีการปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อแรงงานในสาขาวิชาชีพของท่าน ทั้งในสถานการณ์ปัจจุบันและอนาคต

## 2) ด้านนโยบายและมาตรการการพัฒนาทักษะฝีมือหรือสมรรถนะแรงงาน

1. ในทรรศนะของท่าน นโยบายและมาตรการการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานของไทยในช่วงที่ผ่านมาและปัจจุบันท่านคิดว่ามีส่วนสนับสนุน/เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาสมรรถนะแรงงานในสาขาวิชาชีพของท่านอย่างไรบ้าง

2. ถ้านโยบายและมาตรการการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานของไทยในช่วงที่ผ่านมาและปัจจุบันเป็นปัจจัยสนับสนุนต่อการพัฒนาสมรรถนะแรงงานในสาขาวิชาชีพของท่าน ท่านคิดว่ามีประเด็นใดบ้างที่ควรมีการพัฒนาเพิ่มเติมเพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อประเทศมากยิ่งขึ้นในยุคที่ประเทศไทยเป็นส่วนหนึ่งของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

3. ถ้านโยบายและมาตรการการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานของไทยเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานในสาขาวิชาชีพของท่าน ท่านคิดว่ามีประเด็นใดบ้างที่ควรมีการปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อประเทศมากยิ่งขึ้นในยุคที่ไทยเป็นส่วนหนึ่งของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

4. ในทรรศนะของท่าน ท่านคิดว่าเห็นการดำเนินการตามนโยบายและมาตรการการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานของภาครัฐในช่วงที่ผ่านมาและปัจจุบันมีความเหมาะสมและเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาสมรรถนะแรงงานในสาขาวิชาชีพของท่านหรือไม่ และอย่างไรบ้าง

5. ในกรณีที่ท่านเห็นว่านโยบายและมาตรการดังกล่าวมีความเหมาะสม ท่านคิดว่ามีประเด็นใดบ้างควรมีการพัฒนาเพิ่มเติมเพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาสมรรถนะแรงงานสาขาวิชาชีพของท่านในอนาคตมากยิ่งขึ้น

6. ในกรณีที่ท่านเห็นว่านโยบายและมาตรการดังกล่าวยังไม่มีความเหมาะสม ท่านคิดว่ามีประเด็นใดบ้างควรมีการปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาสมรรถนะแรงงานในสาขาวิชาชีพของท่านทั้งในสถานการณ์ปัจจุบันและอนาคต

7. ในทรรศนะของท่าน ท่านคิดว่าการศึกษาในระบบเปิด (open education) สามารถเข้าไปมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานในสาขาวิชาชีพของท่าน โดยเฉพาะแรงงานที่มีการเคลื่อนย้ายเข้าและออกประเทศไทยได้อย่างไรบ้าง

8.) ถ้าท่านเห็นว่าการศึกษาในระบบเปิดสามารถมีบทบาทสำคัญดังกล่าว อยากทราบว่าเนื้อหาและรูปแบบของการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานในสาขาวิชาชีพของท่าน โดยเฉพาะแรงงานที่มีการเคลื่อนย้ายเข้าและออกประเทศไทย ควรมีลักษณะอย่างไร

## ภาคผนวก ก5

### แบบสัมภาษณ์นี้ใช้สำหรับการสัมภาษณ์ผู้แทนแรงงานอพยพจากต่างประเทศ

#### คำชี้แจง

แบบสัมภาษณ์นี้ใช้สำหรับการสัมภาษณ์ผู้แทนแรงงานอพยพจากต่างประเทศ ซึ่งประเด็นการสัมภาษณ์ประกอบด้วยนโยบายและมาตรการการเคลื่อนย้ายแรงงาน และการพัฒนาสมรรถนะแรงงาน การเป็นปัจจัยสนับสนุนและ/หรือปัญหา/อุปสรรคในการดำเนินการพัฒนาสมรรถนะแรงงานอพยพ รวมทั้งบทบาทของระบบการศึกษาในการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานอพยพ ดังนี้

#### 1) นโยบายและมาตรการที่เกี่ยวข้องกับการเคลื่อนย้ายแรงงาน

1. ในทรรศนะของท่าน นโยบายและมาตรการที่เกี่ยวข้องกับการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศของไทย (ที่ผ่านมาและปัจจุบัน) มีความเหมาะสมหรือไม่ เพราะอะไร

2. ท่านคิดว่านโยบายและมาตรการที่เกี่ยวข้องกับการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศของไทย (ที่ผ่านมาและปัจจุบัน) มีจุดแข็งและจุดอ่อนอย่างไรบ้าง

3. ท่านเห็นว่า นโยบายและมาตรการที่เกี่ยวข้องกับการเคลื่อนย้ายแรงงานของไทยในปัจจุบันควรมีการปรับปรุงให้สอดคล้องกับการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนในประเด็นใดบ้าง

4. ท่านเห็นว่าปัญหาและอุปสรรคของ การดำเนินการตามนโยบายและมาตรการที่เกี่ยวข้องกับการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศของไทย (ที่ผ่านมาและปัจจุบัน) ในเรื่องใดบ้าง

5. ท่านเห็นว่า มีปัญหาและอุปสรรคของ การดำเนินการตามนโยบายและมาตรการที่เกี่ยวข้องกับการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศของไทยในปัจจุบันควรมีการปรับปรุงเพื่อเป็นประโยชน์ร่วมกันทุกฝ่าย (แรงงานอพยพ ประเทศต้นทางของแรงงาน และประเทศไทยโดยรวม) ในประเด็นใดบ้าง

#### 2) นโยบายและมาตรการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทักษะฝีมือ (สมรรถนะ) แรงงาน

1. ในทรรศนะของท่าน นโยบายและมาตรการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทักษะฝีมือ (สมรรถนะ) แรงงานของไทยสำหรับแรงงานต่างชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ เพราะอะไร

2. ท่านคิดว่า นโยบายและมาตรการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทักษะฝีมือ (สมรรถนะ) ของไทยสำหรับแรงงานต่างชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยมีจุดแข็งและจุดอ่อนอย่างไรบ้าง

3. ท่านเห็นว่านโยบายและมาตรการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทักษะฝีมือ (สมรรถนะ) แรงงานของไทยในปัจจุบันควรมีการปรับปรุงให้สอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาแรงงานต่างชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยในประเด็นใดบ้าง

4. ในช่วงที่ผ่านมา ท่านเห็นว่าปัญหาและอุปสรรคของการดำเนินการตามนโยบายและมาตรการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทักษะฝีมือ (สมรรถนะ) แรงงานต่างชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยมีในเรื่องใดบ้าง

5. ในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคของการดำเนินการตามนโยบายและมาตรการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทักษะฝีมือ (สมรรถนะ) แรงงานต่างชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยในไปนั้น ท่านเห็นว่าควรมีการปรับปรุงในประเด็นใดบ้าง

6. ท่านคิดว่าการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศที่มีแรงงานต่างชาติเข้ามาทำงานในประเทศไทยนั้นควรมีการพัฒนาทักษะฝีมือ (สมรรถนะ) แรงงานกลุ่มนี้ในเรื่องใดบ้าง

6.1 การพัฒนาทักษะฝีมือ (สมรรถนะ) แรงงานจากประเทศต้นทางที่อพยพมา

6.1 การพัฒนาทักษะฝีมือ (สมรรถนะ) แรงงานในประเทศไทยที่แรงงานเข้ามาทำงาน

7. ในการพัฒนาทักษะฝีมือ (สมรรถนะ) แรงงานที่มีการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศที่มีแรงงานต่างชาติเข้ามาทำงานในประเทศไทยนั้น ท่านเห็นว่าการศึกษาในระบบเปิด (open education) สามารถเข้าไปมีบทบาทในเรื่องนี้ได้หรือไม่

8. ในการใช้ประโยชน์จากการศึกษาในระบบเปิดเพื่อการพัฒนาทักษะฝีมือ (สมรรถนะ) แรงงานที่มีการเคลื่อนย้ายจากต่างประเทศเข้ามาทำงานในประเทศไทย ควรมีการพัฒนาในประเด็นและวิธีการใดบ้าง

## ภาคผนวก ก6

### แบบสัมภาษณ์นี้ใช้สำหรับการสัมภาษณ์ผู้แทนสภาหอการค้าไทย

#### คำชี้แจง

แบบสัมภาษณ์นี้ใช้สำหรับการสัมภาษณ์ผู้แทนสภาอุตสาหกรรมและหอการค้า ซึ่งประเด็นการสัมภาษณ์ประกอบด้วยนโยบายและมาตรการการเคลื่อนย้ายแรงงาน และการพัฒนาสมรรถนะแรงงาน การเป็นปัจจัยสนับสนุนและ/หรือปัญหา/อุปสรรคในการดำเนินการพัฒนาสมรรถนะแรงงานที่มีการเคลื่อนย้าย รวมทั้งบทบาทของการศึกษาในระบบเปิดในการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานที่มีการเคลื่อนย้าย ดังนี้

#### 1) ด้านนโยบายและมาตรการการเคลื่อนย้ายแรงงาน

1. ในทบทวนของท่าน นโยบายและมาตรการการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศของไทย (แรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศและแรงงานต่างชาติเข้ามาทำงานในประเทศไทย) ในช่วงที่ผ่านมาและปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือเป็นประโยชน์ต่อภาคอุตสาหกรรมหรือธุรกิจการค้าของท่านหรือไม่ อย่างไรบ้าง

2. ถ้านโยบายและมาตรการการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ (แรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศและแรงงานต่างชาติเข้ามาทำงานในประเทศไทย) เป็นปัจจัยสนับสนุนต่อภาคอุตสาหกรรมหรือธุรกิจการค้าของท่าน ท่านคิดว่าควรมีการพัฒนาเพิ่มเติมอย่างไรบ้างเพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินธุรกิจของท่าน และเป็นประโยชน์ต่อประเทศมากยิ่งขึ้นในยุคที่ไทยเป็นส่วนหนึ่งของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

3. ถ้านโยบายและมาตรการการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศประเทศ (แรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศและแรงงานต่างชาติเข้ามาทำงานในประเทศไทย) เป็นอุปสรรคต่อกิจการภาคอุตสาหกรรมหรือธุรกิจการค้าของท่าน ท่านคิดว่าควรมีการปรับปรุงหรือปรับเปลี่ยนอย่างไรบ้างเพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินธุรกิจโดยรวมและประเทศมากยิ่งขึ้นในยุคที่ไทยเป็นส่วนหนึ่งของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

4. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรต่อการดำเนินการตามนโยบายและมาตรการการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศประเทศ (แรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศและแรงงานต่างชาติเข้ามาทำงานในประเทศไทย) ของภาครัฐ ในช่วงที่ผ่านมาและปัจจุบัน เป็นประโยชน์ต่อภาคอุตสาหกรรมหรือธุรกิจการค้าของท่านหรือไม่ อย่างไรบ้าง

5. ในกรณีที่ท่านเห็นว่าการดำเนินการตามนโยบายและมาตรการการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศของไทย มีความเหมาะสมหรือเป็นปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินของภาคอุตสาหกรรมหรือธุรกิจการค้าของท่าน ท่านคิดว่ามีส่วนใดบ้างควรมีการพัฒนาเพิ่มเติมเพื่อให้เป็นประโยชน์ในอนาคตมากยิ่งขึ้น

6. ในกรณีที่ท่านเห็นว่าการดำเนินการตามนโยบายและมาตรการการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศของไทย ยังไม่มีความเหมาะสมหรือเป็นอุปสรรคต่อการดำเนินของภาคอุตสาหกรรมหรือธุรกิจการค้าของท่าน ท่านคิด

ว่ามีส่วนใดบ้างควรมีการปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อภาคอุตสาหกรรมหรือธุรกิจการค้าของท่านและประเทศโดยรวม ในปัจจุบันและอนาคต

## 2) ด้านนโยบายและมาตรการการพัฒนาทักษะฝีมือหรือสมรรถนะแรงงาน

1. ในทระณะของท่าน นโยบายและมาตรการการพัฒนาทักษะฝีมือหรือสมรรถนะแรงงานของไทยในช่วงที่ผ่านมาและปัจจุบันว่ามีส่วนสนับสนุน/เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาแรงงานในภาคอุตสาหกรรมหรือธุรกิจการค้าของท่านอย่างไรบ้าง

2. ถ้านโยบายและมาตรการการพัฒนาทักษะฝีมือหรือสมรรถนะแรงงานของไทยในปัจจุบัน เป็นปัจจัยสนับสนุนต่อภาคอุตสาหกรรมหรือธุรกิจการค้าของท่าน ท่านคิดว่ามีประเด็นใดบ้างที่ควรมีการพัฒนาเพิ่มเติมเพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อภาคอุตสาหกรรมหรือธุรกิจการค้าของท่านและประเทศโดยรวมมากยิ่งขึ้นในยุคที่ไทยเป็นส่วนหนึ่งของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

3. ถ้านโยบายและมาตรการการพัฒนาทักษะฝีมือหรือสมรรถนะแรงงานของไทยในปัจจุบัน เป็นอุปสรรคต่อภาคอุตสาหกรรมหรือธุรกิจการค้าของท่าน ท่านคิดว่าควรมีการปรับปรุงหรือปรับเปลี่ยนอย่างไรบ้างเพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อภาคอุตสาหกรรมหรือธุรกิจการค้าของท่านและประเทศโดยรวมมากยิ่งขึ้นในยุคที่ไทยเป็นส่วนหนึ่งของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

4. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรต่อการดำเนินการตามนโยบายและมาตรการการพัฒนาทักษะฝีมือหรือสมรรถนะแรงงานของไทยของภาครัฐในช่วงที่ผ่านมาและปัจจุบัน ว่ามีส่วนสนับสนุน/เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาแรงงานในภาคอุตสาหกรรมหรือธุรกิจการค้าของท่านหรือไม่ อย่างไรบ้าง

5. ในกรณีที่ท่านเห็นว่าการดำเนินการตามนโยบายและมาตรการการพัฒนาทักษะฝีมือหรือสมรรถนะแรงงานของไทยของภาครัฐในช่วงที่ผ่านมาและปัจจุบัน มีส่วนสนับสนุนต่อภาคอุตสาหกรรมหรือธุรกิจการค้าของท่าน ท่านคิดว่ามีส่วนใดบ้างที่ควรมีการพัฒนาเพิ่มเติมเพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อภาคอุตสาหกรรมหรือธุรกิจการค้าของท่านในอนาคตมากยิ่งขึ้น

5. ในกรณีที่ท่านเห็นว่าการดำเนินการตามนโยบายและมาตรการการพัฒนาทักษะฝีมือหรือสมรรถนะแรงงานของไทยของภาครัฐในช่วงที่ผ่านมาและปัจจุบัน เป็นอุปสรรคต่อภาคอุตสาหกรรมหรือธุรกิจการค้าของท่าน ท่านคิดว่ามีส่วนใดบ้างควรมีการปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อภาคอุตสาหกรรมหรือธุรกิจการค้าของท่านในปัจจุบันและอนาคต

6. ในการพัฒนาทักษะฝีมือหรือสมรรถนะแรงงานที่เป็นประโยชน์ต่อภาคอุตสาหกรรมหรือธุรกิจการค้าของท่านท่านคิดว่าการศึกษาในระบบเปิด (open education) สามารถมีบทบาทสำคัญในประเด็นนี้ได้อย่างไรบ้าง

7. ในการใช้ประโยชน์จากการศึกษาในระบบเปิดให้เข้าไปมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาทักษะฝีมือหรือสมรรถนะแรงงานที่เป็นประโยชน์ต่อภาคอุตสาหกรรมหรือธุรกิจการค้าของท่าน ควรมีเนื้อหาและรูปแบบของการ

พัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน โดยเฉพาะแรงงานอพยพ (คนไทยไปทำงานต่างประเทศ/แรงงานต่างชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย) อย่างไรบ้าง



ภาคผนวก ข.

สรุปข้อมูลการสัมภาษณ์จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ



วันที่ 14 มีนาคม 2561 เวลา 10.00 – 11.30 น.

สถานที่: ห้องทำงาน รองฯ สุรพล กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ผู้ให้สัมภาษณ์: คุณสุรพล พลอยสุข รองอธิบดี กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ผู้สัมภาษณ์: รศ.ดร.มนูญ โต้ะยามา และ อ.ดร.วสุ สุวรรณวิหค

---

### สรุปประเด็นจากการสัมภาษณ์

#### ● การเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

- การเปิดเสรีด้านการเคลื่อนย้ายทุนและแรงงานฝีมือ
- มี 7 สาขาอาชีพที่ทำความตกลงในการเคลื่อนย้าย (ไม่ได้ใช้วุฒิในการรับรองการเคลื่อนย้าย) แต่ในปฏิบัติไม่สามารถทำได้และในความเป็นจริงไม่มีประเทศใดอยากให้เคลื่อนย้ายด้วย
- นโยบายอาเซียนเป็นเรื่องระหว่างประเทศ แต่ในทางปฏิบัติมีรายละเอียดอยู่มาก เช่น
  - สิงคโปร์ ต้องมีการรับรองฝีมือ (certify) ก่อนรับทำงาน
  - ใต้หวัน จะสร้างข้อกำหนดให้ทางประเทศไทยฝึกอบรมเพื่อพัฒนาฝีมือแรงงานให้พร้อม โดยนายจ้างจะเดินทางมาทดสอบก่อนรับไปทำงาน
  - ญี่ปุ่น มีโครงการ IM ซึ่งเรียกว่าเป็นการฝึกงาน (ไม่ใช่ทำงาน) โดยญี่ปุ่นและเกาหลี มีนโยบายไม่อนุญาตให้คนต่างชาติเข้าไปทำงานในประเทศของตน
  - กรณีเกาหลีใต้ ซึ่งสามารถใช้หนังสือเดินทางอาศัยอยู่ในประเทศได้ 90 วัน ทำให้มีคนไทยหลบเข้าไปทำงานโดยผิดกฎหมาย ซึ่งในบางครั้งทางการของเกาหลีใต้ก็ไม่ได้เข้มงวดนัก เพราะอยู่ในภาวะขาดแคลนแรงงาน
- มีกิจกรรมการแข่งขันแรงงานฝีมือแห่งชาติ ทั้งในระดับอาเซียนและระดับโลก ทำให้มีการตื่นตัวในการพัฒนาและเพิ่มโอกาสในการทำงาน

#### ● การเคลื่อนย้ายแรงงาน

- แรงงานในระบบประมาณ 12 ล้านคน เป็นแรงงานต่างชาติทั้งหมดประมาณ 3 – 4 ล้านคน (ที่เคลื่อนย้ายถูกกฎหมายประมาณ 2 ล้านคน) นอกจากนั้นเป็นคนไทยประมาณ 8 – 9 ล้านคน (รัฐบาลมีนโยบายให้พัฒนาแรงงานส่วนนี้ให้เป็นแรงงานฝีมือ)
- การเคลื่อนย้ายไปทำงานต่างประเทศ
  1. บริษัทจัดหางานเป็นคนดูแลทั้งหมด
  2. เป็นลักษณะ G2G โดยกรมการจัดหางาน



- กรณีประเทศอิสราเอล ถือว่าชัดเจนที่สุด โดยได้กำหนดให้แรงงานภาคเกษตรเป็นโควต้าของ ไทย โดยอนุญาตให้ไปทำงานได้ไม่เกิน 5 ปี โดยคนไทยที่ไปทำงานในฟาร์มจะได้เงินเดือน เท่ากับ 50,000 – 60,000 บาท และสามารถส่งเงินกลับบ้านได้ถึง 20,000 – 30,000 บาท
  - กรณีที่สถาบันการศึกษาส่งนักศึกษาไปฝึกงานต่างประเทศมักไม่ได้มีการประสานกับกระทรวงแรงงาน ซึ่งในทางปฏิบัติควรที่จะมาแจ้งเพื่อให้การดูแลคุ้มครองได้อย่างทั่วถึง
  - ญี่ปุ่นเริ่มถอนการลงทุนกลับประเทศ โดยใช้เครื่องจักรทดแทนแรงงานคนได้ในกระบวนการผลิต
  - การปรับค่าจ้างของไทยมีผลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานอย่างมาก เพราะค่าแรงของไทยสูงกว่าเมียนมา และ ลาว (กรณีประเทศเมียนมา เห็นว่าเป็นประเทศที่มีทรัพยากรธรรมชาติอยู่มาก แต่ยังไม่ได้มีการพัฒนา)
  - เห็นว่าประเทศไทยยังคงมีศักยภาพพื้นฐานดีกว่าประเทศในกลุ่ม CLMV สังเกตได้จากมีผู้ประกอบการ หลายรายที่ไปจัดตั้งธุรกิจในกลุ่มประเทศนี้ได้ย้ายกลับมาประเทศไทยแล้ว
  - กระทรวงศึกษาธิการเปิดให้การศึกษาแก่ผู้ติดตาม หรือลูกหลานของแรงงานต่างด้าว
  - กรณีกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาได้ประกาศให้อาชีพ 32 ตำแหน่ง มีการเคลื่อนย้ายได้เสรี เห็นว่า ไม่ได้ประโยชน์นัก เพราะแรงงานไม่สามารถใช้คุณสมบัติในการเคลื่อนย้ายได้
- **ภารกิจของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน**
  - เป้าหมายของกระทรวงแรงงาน คือ การบริหารและพัฒนาแรงงาน
  - เป้าหมายของกรมฯ (ซึ่งกำหนดมาตั้งแต่สมัยรัฐบาลของนายทักษิณฯ) คือ พัฒนาแรงงานทั้งหมดเป็น แรงงานฝีมือ (skilled labour)
  - การกำกับดูแลการทำงานของกรมฯ โดยคณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพ แห่งชาติ (นายกรัฐมนตรีเป็นประธาน + อธิบดี กรมฯ เป็นเลขานุการ) โดยมีคณะกรรมการฯ ใน แต่ละจังหวัด
  - หน่วยงานของกรมฯ มี 60-70 หน่วย รับเฉพาะแรงงานไทยเข้าฝึกอบรมเท่านั้น โดยมี 2 หน่วยงานที่ รับฝึกอบรมให้กับกลุ่ม CLMV
  - กำลังพลฝึกอบรมของกรมประมาณ 1,000 คน โดยมีวิทยากรภายนอกอีก 4,000 คน สามารถ ฝึกอบรมให้กับแรงงานได้ประมาณ 190,000 คน/ปี โดยมีหน่วยพัฒนาฝีมือแรงงานระดับจังหวัด และ มีการไปจัดตั้งสถาบันฝึกอบรมที่ประเทศกัมพูชาด้วย (กรมอาชีวศึกษา มีการจัดตั้งสถาบันฝึกอบรม อาชีพที่ สปป.ลาว)
  - กรมฯ ได้รับงบประมาณเพื่อจัดการฝึกอบรมประมาณ 3,000 ล้านบาท ในแต่ละปี
  - การจัดฝึกอบรม

- กรณีทั่วไปเป็นการจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาแรงงาน โดยคำว่าพัฒนาแรงงาน หมายถึง การเตรียมเข้าทำงาน การฝึกยกระดับฝีมือ และการฝึกเปลี่ยนสาขาอาชีพ โดยแรงงานจะหมายถึง ลูกจ้าง และผู้ทำงานอิสระ หรือทำงานเป็นอาชีพเสริม
  - กรณีแรงงานไทยไปต่างประเทศจะมีการประสานงานกับบริษัทจัดหางานและวิทยากรต่างประเทศ หากเป็นสายงานภาคการเกษตรจะไม่ต้องฝึกอบรม แต่หากเป็นสายช่างเทคนิคจะต้องมีการฝึกอบรมและทดสอบด้วย ปัจจุบันกำลังเจรจาให้เปิดรับในสายงานภาคบริการ เช่น งานนวด และงานพ่อบริการ
- ด้านมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ประมาณ 200 สาขา ซึ่งไม่จำกัดสัญชาติ แต่ใช้ข้อสอบเป็นภาษาไทย (เป็นการกีดกันโดยอ้อม)
- การรับรองวิชาชีพควบคุม ตอนนี้มีช่างไฟฟ้า
- กรมฯ มีบริการไปทดสอบ/ออกใบรับรองให้ถึงในต่างประเทศ
- สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติ ของกรมฯ มี 2 แห่ง ในแต่ละปีมีผู้เข้าอบรมหลายพันคน
  - ที่ อ.เชียงแสน จ.เชียงราย
    - จัดตั้งมานานแล้วสำหรับบุคลากร CLMV เพื่อให้กลับไปพัฒนาคนในประเทศ
    - ฝึกอบรมด้านช่าง และงานบริการ โดยใช้ภาษาอังกฤษ
  - ที่ จ.สงขลา
    - ทำหน้าที่ประสานกับหน่วยงานเครือข่ายในการจัดฝึกอบรมสำหรับแรงงานอินโดนีเซีย และมาเลเซีย
- สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน หน่วยงานของกรมฯ มีหน่วยเทคโนโลยีขั้นสูง ซึ่งมีการประสานกับอาจารย์และวิทยากรในการทำหลักสูตรการฝึกอบรมต่างๆ โดยใช้โจทย์จากปัญหาหรือสถานการณ์ที่เกิดขึ้นจริง
  - มีหน่วยงานที่ส่งนัศึกษามาฝึกอบรมและฝึกงาน เช่น สถาบันอาชีวศึกษาของเอกชน ซึ่งเมื่อสำเร็จจะได้รับหนังสือรับรองการฝึกอบรม (certificate) สามารถนำไปประกอบการสมัครงานได้
- กรมฯ ได้เคยศึกษาเรื่องการใช้ Computer based skilled training ที่ออสเตรเลีย (เมื่อ 20 ปีที่แล้ว) มีการจัดทำสื่อและกระจายเผยแพร่ผ่านดาวเทียม ตอนนี้นำหลักสูตรช่างไฟฟ้า 1 2 3 ได้แล้ว โดยเรียกว่าระบบ Computer Management Instruction เสร็จเมื่อปี 2560 โดยเปิดให้บุคคลทั่วไปสามารถเข้าใช้งานได้ (free access) ปัจจุบันอยู่ระหว่างจัดทำหลักสูตรช่างปรับอากาศ โดยสำนักผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก

- กรณีแรงงานไทยไปต่างประเทศ ถ้ามีโปรแกรมฝึกอบรมที่ชัดเจน จะมีคนสนใจมาก เช่น กรณีเกาหลีใต้ ญี่ปุ่น และอิสราเอล ที่ต้องมีการฝึกภาษา หรือในส่วนของแรงงานฝีมือ เช่น ตำแหน่งช่างเชื่อม หากสามารถเข้าทำงานที่แอฟริกาได้ก็จะมีเงินเดือนมากถึงประมาณ 100,000 บาท
  - การร่วมมือกับผู้ประกอบการในพื้นที่และสภาหอการค้าจะได้ผลดีกว่าสภาอุตสาหกรรม
  - การทำงานร่วมกับกระทรวงศึกษาธิการในระดับพื้นที่เป็นไปด้วยดี แต่ในระดับนโยบายยังไม่ประสานกันได้ดีนัก
  - ผู้บริหารพื้นที่ (ผู้ว่าราชการจังหวัด) มักไม่ค่อยให้ความสำคัญกับการพัฒนาแรงงาน เพราะพื้นที่อื่นๆ ต้องการแรงงานจำนวนมาก เช่น EEC (ชลบุรี ระยอง)
  - กระบวนการฝึกอาชีพของไทยถือว่าเป็นระบบที่เข้มแข็ง เป็นที่ยอมรับ โดยมีหลายประเทศเข้ามาดูงาน เช่น มาเลเซีย เกาหลีใต้
- ประเด็นอื่นๆ
    - เมื่อแรงงานต่างชาติได้เข้ามาทำงานในประเทศไทยแล้ว ให้เป็นหน้าที่ของนายจ้าง/สถานประกอบการ เข้ามามีส่วนร่วม ซึ่งตามกฎหมายในกรณีที่พนักงานมากกว่า 100 คน ต้องจัดให้มีการฝึกอบรมมากกว่าร้อยละ 50 (เวลาฝึกอบรมคนละ 6 ชั่วโมง) โดยให้นำค่าใช้จ่ายมาหักลดหย่อนภาษีได้ ซึ่งมีผู้ประกอบการใช้สิทธิฝึกอบรมพนักงานมากกว่า 4 ล้านคน/ปี (จากจำนวนที่มีในระบบประมาณ 10 ล้านคน) โดยส่วนใหญ่ผู้ประกอบการเป็นคนจัดการเรื่องฝึกอบรมเอง แต่จะมีประสานกับทางกรมการจัดหางานบ้างในบางกรณี
    - การศึกษาที่เกาหลีใต้ จะใช้หลักการ Employment first, college later ซึ่งเน้นการทำงานได้เป็นหลัก โดยมีมาตรการควบคุมอย่างเด็ดขาด ถ้าหากไม่สามารถปรับให้ดีขึ้นได้ก็จะถูกยุบเลิกหน่วยงานได้
    - สิงคโปร์มีการใช้กลไกกองทุนพัฒนาฝีมือ ในการเก็บเงินจากสถานประกอบการ โดยลูกจ้างสามารถใช้ประโยชน์เพื่อพัฒนาตนเองได้ ในสิงคโปร์ไม่มีกฎหมายเลิกจ้างงานทำให้ลูกจ้างต้องมีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา
    - กรณีสถาบันการศึกษาจัดให้นักศึกษาฝึกงาน เมื่อทำการฝึกงานเสร็จเรียบร้อยแล้ว ก็มักจะต้องกลับไปเรียนต่อจนครบหลักสูตร ไม่สามารถทำงานต่อในหน่วยงานที่ฝึกงานนั้นได้เลยหากหน่วยงานดังกล่าวมีความต้องการ
    - กรณีสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพนั้น เห็นว่าที่มาของหน่วยงานคือการออกคุณวุฒิให้กับผู้มีประสบการณ์ ความรู้ ความสามารถในวิชาชีพต่างๆ แต่ปัจจุบันไปทำทางด้านมาตรฐานวิชาชีพและอิงกับวุฒิการศึกษา

- ข้อเสนอแนะ

- กรณีการเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามชาติ เห็นว่าควรดำเนินการให้เคลื่อนย้ายอย่างถูกกฎหมาย และให้มีการฝึกฝีมือก่อนนำเข้ามาทำงานในประเทศ
- การศึกษาของแรงงาน ถ้าเข้าไปถึงตัวงาน (สามารถเอาไปใช้งานได้) โดยตรงจะได้ผลดี สถาบันการศึกษาจึงควรต้องรู้จักงานที่มีอยู่ในตลาด
- กระทรวงศึกษาธิการควรกำหนดให้มีการฝึกงานที่ผู้ฝึกมีความพร้อมจะไปทำงานจริงได้ทันที หากผู้ประกอบการและผู้ฝึกงานมีความต้องการ (ปัจจุบันเมื่อฝึกงานเสร็จแล้ว นักศึกษาต้องกลับมาเรียนต่อจนครบหลักสูตร จึงสามารถออกไปทำงานได้)
- หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ กระทรวงแรงงาน กระทรวงศึกษาธิการ และสภาอุตสาหกรรมควรทำงานประสานกันให้มากยิ่งขึ้น

วันที่ 22 กุมภาพันธ์ 2561 เวลา 13.00 – 15.00 น.

สถานที่: ห้องประชุมชั้น 14 กรมการจัดหางาน

ผู้ให้สัมภาษณ์:

1. คุณบัญชา ชื่นชม กองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ กรมการจัดหางาน
2. คุณพัชรินทร์ หาญเจริญ สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน
3. คุณสิทธิม สุภาไตรย สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน

ผู้สัมภาษณ์: รศ.ดร.มัญญา โต้ะยามา และ อ.ดร.วสุ สุวรรณวิหค

---

### สรุปประเด็นจากการสัมภาษณ์

- ด้านการส่งออกแรงงานไทยไปต่างประเทศ

- ด้านนโยบายส่งออกแรงงานในช่วงที่ผ่านมาไม่ได้มีการเปลี่ยนแปลงมากนัก โดยมีนโยบายและปฏิบัติใน 3 หน้าที่หลักคือ
  - ส่งเสริมให้แรงงานไปทำงานต่างประเทศ
  - คุ้มครองแรงงาน
  - กำกับดูแลบริษัทจัดหางาน

○ การเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ

■ สามารถทำได้โดย 5 วิธีคือ

- บริษัทนายหน้า
- กรมการจัดหางาน
- คนงานแจ้งการเดินทางเอง
- นายจ้างพาไป
- นายจ้างส่งไป

โดยหากไปโดยวิธีที่ 1-3 จะมีการเก็บเงินเข้ากองทุนฯ

- การจัดหางานขึ้นกับนายจ้างว่าจะใช้หน่วยงานใด โดยหากให้กรมการจัดหางานดำเนินการ จะใช้เวลาประมาณ 2-3 เดือน แต่หากใช้บริษัทจัดหางานจะดำเนินการได้เร็วกว่า
- ตัวเลขแรงงานไทยที่ย้ายไปทำงานต่างประเทศมีแนวโน้มลดลง ปัจจุบันอยู่ที่ประมาณ 70,000 คน จากเดิมอยู่ที่ประมาณ 100,000 คน โดยส่วนใหญ่อยู่ประเทศไต้หวัน
  - มีทั้งแรงงานฝีมือ แรงงานกึ่งฝีมือ และแรงงานไร้ฝีมือ
  - แรงงานไทยส่วนใหญ่ไปทำงานในประเทศนอกกลุ่มอาเซียน ส่วนที่ไปในประเทศกลุ่มอาเซียนมักเป็นการไปทำงานกับนายจ้างในไทย
- สาเหตุที่จำนวนดังกล่าวลดลงมีทั้งสาเหตุจากฝ่ายลูกจ้างและฝ่ายนายจ้าง
- กองฯ ไม่ทราบอุปสงค์ในรายละเอียด แต่รู้ความต้องการ/โควตาในภาพรวม เช่น เกาหลี มีโควตานำเข้าแรงงาน 50,000 คน เป็นส่วนของแรงงานไทยจำนวน 5,000 คน
- ในการบริหารจัดการจะยึดฐานตัวเลขแรงงานที่เดินทาง 100,000 คนต่อปี เป็นหลัก
- ด้านค่าจ้างแรงงานที่อัตราสูงสุดคือที่เกาหลี (47,000 บาท/เดือน) รองลงมาคือ ญี่ปุ่น และไต้หวัน (22,000 บาท/เดือน)
- ด้านค่าใช้จ่ายที่บริษัทจัดหางานตามกฎหมายจะเป็นไปตามอนุสัญญา C181 ซึ่งให้บริษัทจัดหางานเรียกเก็บเงินจากนายจ้าง ไม่ให้เก็บจากลูกจ้าง
  - แรงงานที่ไปประเทศญี่ปุ่นจะไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายใดๆ ยกเว้นค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นในประเทศไทย
- แรงงานที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศต้องทำประกันสุขภาพด้วย

- การดูแลไม่ให้แรงงานถูกเอาเปรียบ
  - ต้องมีการฝึกอบรม 6 ชั่วโมง ก่อนเดินทาง
  - เมื่อแรงงานเดินทางไปแล้วจะมีการคุ้มครองดูแลโดยสำนักงาน/ศูนย์ช่วยเหลือแรงงาน หรือสถานทูตในประเทศต่างๆ
  - จากที่ได้ไปสำรวจพบว่าแรงงานไทยไม่ค่อยได้ให้ความสนใจและไปใช้บริการที่ศูนย์ช่วยเหลือแรงงานในต่างประเทศน้อยมาก
- การพัฒนาฝีมือแรงงานขึ้นกับผู้จ้างกำหนด
  - บางประเทศจัดตั้งหน่วยงานในไทย เช่น เกาหลี (HRD Korea) ญี่ปุ่น (IM Japan) ฝึกอบรมด้านภาษาระยะเวลา 4 เดือน อิสราเอล (IOM Israel) ฝึกอบรมด้านการเกษตร ได้หัวหน้า มี 3 หน่วยงาน เพื่อทดสอบการปฏิบัติงานจริง เช่น งานเชื่อม
  - ก่อนเข้ามาตั้งหน่วยงานต้องประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องตามกฎหมายเสียก่อน
  - ในส่วนของเกาหลีใต้
    - มีระบบการรับและบริหารจัดการที่ดี (ดำเนินการ MOU ที่ทำร่วมกับ 16 ประเทศ) โดยแรงงานที่จะไปทำงานต้องมีการเรียนและสอบการใช้ภาษาเกาหลี
    - พบปัญหาแรงงานหลบหนีเข้าเมืองมากที่สุดเพราะไม่ต้องใช้วีซ่า
- การพัฒนาทักษะโดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีการจัดฝึกอบรมและออกใบอนุญาต เช่น การนวดแผนไทย การปรุงอาหาร
- **ด้านการนำเข้าแรงงานจากต่างประเทศ**
  - สำนักฯ มีหน้าที่หลักในเรื่องใบอนุญาตทำงานและการบริหารจัดการแรงงานต่างชาติ ส่วนหน่วยงานที่ทำหน้าที่ปฏิบัติการคือ สำนักงานจัดหางานในเขตพื้นที่ต่างๆ และมีหน่วยงานที่เจรจาทำความร่วมมือกับต่างประเทศ เช่น กรณีทำข้อตกลงยอมรับร่วมคุณสมบัตินักศึกษาวิชาชีพ (MRA) สำหรับ 8 วิชาชีพ ได้แก่ กรมนอาเซียน และหน่วยงานอื่นๆ เช่น กรมเจรจาธุรกิจการค้า
  - การเข้ามาทำงานอย่างถูกกฎหมายต้องผ่านพิธีการแรกรับ มีนายจ้างและมีเอกสารวีซ่า ศูนย์แรกรับตั้งอยู่ที่ อ.แม่สอด จ.ตาก (สำหรับแรงงานเมียนมาร์) จ.หนองคาย (สำหรับแรงงาน สปป.ลาว) และ จ.สระแก้ว (สำหรับแรงงานกัมพูชา)
  - ในส่วนที่เข้ามาอย่างผิดกฎหมายสำหรับแรงงาน 3 สัญชาติเป็นสิ่งที่สำนักฯ ต้องบริหารจัดการ
  - ตาม พรก.. ปี 2560 ปรับปรุงใหม่ นายจ้างจะต้องมาแจ้งขอนำเข้าแรงงานต่อสำนักงานในเขตพื้นที่ โดยจะนำเข้าแรงงานเองหรือผ่านบริษัทจัดหางานก็ได้ กรณีบริษัทจัดหางานที่จะประกอบกิจการต้องจดทะเบียนและวางหลักประกันจำนวน 5 ล้านบาท

- กฎหมายควบคุมบริษัทจัดหางานได้กำหนดค่าบริการ/ค่าใช้จ่ายในการจัดส่งแรงงานไม่เกิน 4 เท่าของรายได้ของแรงงานต่อเดือน
- แรงงานที่เข้ามาทำงานในไทยตาม MOU เป็นแรงงานที่ส่งเข้ามาโดยบริษัทจัดหางานทั้งหมด ยังไม่มีที่จัดส่งโดยภาครัฐ โดยตาม MOU ห้ามไม่ให้มีผู้ติดตามแรงงานที่เคลื่อนย้ายเข้ามาด้วย (ที่มีปัญหาคือกลุ่มที่เข้ามาก่อนหน้านี้) โดยการเจรจากับประเทศเพื่อนบ้านเป็นไปโดยเรียบร้อย
- มีการทำ MOU กับเวียดนามด้วยเช่นกัน แต่ปัจจุบันยังไม่มีการนำเข้าแรงงานจากเวียดนาม
- การทำ MOU ส่วนใหญ่เปิดให้เข้ามาทำเฉพาะแรงงานประมง แต่แรงงานต่างชาติมักต้องการเข้ามาทำงานในภาคบริการ
- จำนวนแรงงานที่เข้ามามากที่สุดจากเมียนมาร์ กัมพูชา และลาว ตามลำดับ
- แรงงานฝีมือส่วนใหญ่มาจากฟิลิปปินส์ (ประมาณ 13,000 คน)
- ปัญหาด้านอาชญากรรมมีไม่มาก ถ้าเกิดปัญหาขึ้น เจ้าหน้าที่จะแจ้งไปยังภาครัฐของประเทศต้นทาง
- ด้านนโยบายการบริหารแรงงานต่างด้าวของไทย
  - ถูกกดดันให้ปรับปรุงนโยบายการบริหารจัดการอย่างมาก โดยเฉพาะในประเด็นไม่ให้เกิดการค้ามนุษย์
  - นโยบายกำหนดโดยคณะกรรมการจากหน่วยงานจำนวน 17 หน่วยงาน ประเด็นสำคัญในปัจจุบันคือ การนำเข้าแรงงานเป็นไปอย่างถูกต้องตามกฎหมาย ซึ่งผู้มีส่วนสำคัญคือสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง (Immigration Bureau) และการพิสูจน์สัญชาติแรงงานที่อยู่ในประเทศ
  - หากสามารถผลักดันให้นำเข้าแรงงานอย่างถูกกฎหมายจะทำให้แรงงานได้รับสิทธิประโยชน์ต่างๆ เช่น ได้รับค่าจ้างขั้นต่ำเท่าแรงงานไทย การประกันสังคม (กลุ่มโรงงานอุตสาหกรรม) หรือประกันสุขภาพ (กลุ่มเกษตร ประมง)
  - ตั้งแต่ปี 2551 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีการบูรณาการกันมากขึ้นโดยมีคณะกรรมการกำกับดูแล ในส่วนรัฐบาลยุค คสช. เห็นว่ามีการพิจารณาสั่งการได้เร็วกว่ารัฐบาลพลเรือน
  - นโยบายต่างๆ ที่ดำเนินการมักถูกมองว่าเป็นนโยบายระยะสั้น เนื่องจากมีหลายปัจจัยซึ่งปัจจุบันอยู่ระหว่างการแก้ปัญหา ทำให้ไม่สามารถกำหนดนโยบายระยะยาวได้มากนัก
  - ในส่วนของนโยบายเองไม่ได้มีความซับซ้อน แต่ในทางปฏิบัติซึ่งต้องมีการบูรณาการระหว่างหน่วยงาน เช่น กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงมหาดไทย สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง นั้นเป็นเรื่องที่ทำได้ยาก
  - นโยบายระยะยาวจะสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี เช่น การเน้นเรื่องใช้เทคโนโลยี

- ปัจจุบันที่อนุญาตให้แรงงานไร้ฝีมือเข้ามาทำงานคือ งานกรรมการและคนรับใช้ในบ้าน (ในด้านอื่นๆ ยังสงวนไว้ให้คนไทย) โดยมีแรงงานผิดกฎหมายลดลงจากมาตรการในช่วงที่ผ่านมา
- การดำเนินนโยบายโดยรวมเห็นว่าเป็นไปได้ด้วยดี เช่น
  - เรื่องการพิสูจน์สัญชาติแรงงานที่เข้ามาอย่างผิดกฎหมายเพื่อขึ้นทะเบียนให้ถูกกฎหมาย ซึ่งดำเนินการมาแล้ว 2 ปี
  - การดำเนินการตามบันทึกข้อตกลงที่ทำไว้กับประเทศเพื่อนบ้าน
  - การจัดตั้งศูนย์พิสูจน์สัญชาติแรงงาน เพื่อให้แรงงานที่เข้ามาโดยผิดกฎหมายมาขึ้นทะเบียน ตรวจสอบสุขภาพ ตรวจลงตรา เพื่อเข้าระบบประกันสังคมหรือประกันสุขภาพ และออกใบอนุญาตทำงาน
  - การดูแลผู้ติดตามแรงงานต่างชาติเป็นหน้าที่ของกระทรวงมหาดไทย
- การพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน
  - ได้มีการแจ้งให้ประเทศต้นทางพัฒนาทักษะความรู้ก่อนที่จะเข้ามาทำงานในไทย
  - หน่วยงานภาครัฐไม่สามารถพัฒนาฝีมือแรงงานต่างด้าวได้ แต่ผู้ประกอบการสามารถให้การฝึกอบรมหรือพัฒนาฝีมือแรงงานต่างชาติและนำค่าใช้จ่ายไปหักภาษีได้ตามกฎหมาย



วันที่ 24 เมษายน 2561 เวลา 9.00 – 10.00 น.

สถานที่: ห้องประชุมกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ผู้ให้สัมภาษณ์: นายกิตติพงษ์ เหล่านิพนธ์ รองอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ผู้สัมภาษณ์: รศ.ดร.มนูญ โต้ะยามา และ อ.ดร.วสุ สุวรรณวิหค

---

### สรุปประเด็นจากการสัมภาษณ์

#### ● สรุปอำนาจหน้าที่ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

1. กำกับดูแลสิทธิประโยชน์และคุ้มครองแรงงาน ทั้งแรงงานไทยและแรงงานต่างชาติในทุกระดับฝีมืออย่างเท่าเทียมกัน เพื่อให้เป็นไปตามกฎหมาย
2. กำกับดูแลด้านอาชีวอนามัย ไม่ให้ลูกจ้างได้รับอุบัติเหตุหรือเจ็บป่วยจากการทำงาน
3. กำกับดูแลองค์กรที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน เช่น สหภาพแรงงาน
4. กำกับดูแลมาตรฐานแรงงานไทย (มรท./TIS 8000<sup>1</sup>) ให้สอดคล้องกับอนุสัญญาระหว่างประเทศ

#### ● การดำเนินงานของกรมฯ

- มีแผนการดำเนินงานและรายงานผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัด (KPI) ที่กำหนด
- ในแต่ละจังหวัดจะมีเจ้าหน้าที่ของกรมฯ คือ คุ้มครองแรงงานจังหวัด เป็นผู้รับผิดชอบงานในพื้นที่
  - มีเจ้าหน้าที่ (ข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงานราชการ) จังหวัดละประมาณ 11-50 คน ตามจำนวนแรงงานแต่ละจังหวัด (จ.สมุทรปราการ เป็นหน่วยที่ใหญ่ที่สุด มีเจ้าหน้าที่ 50 คน)
- มีการตรวจสอบการดำเนินงาน (เชิงรุก) ในพื้นที่ต่างๆ ตามแผนการดำเนินงาน โดยมีกลุ่มที่เน้นความสำคัญคือต้องให้เป็นไปตามข้อกำหนดของ IUU
  - ปัจจุบันพนักงานราชการต้องอยู่ในระดับชำนาญการ จึงมีสิทธิเข้าตรวจสอบและออกคำสั่งต่อสถานประกอบการได้
  - เจ้าหน้าที่ต้องแสดงบัตรก่อนเข้าตรวจหรือเข้าสัมภาษณ์ โดยไม่ต้องแจ้งล่วงหน้า เพื่อให้การคุ้มครองและความปลอดภัย
  - มีการจ้างล่ามเพื่อช่วยในการสัมภาษณ์แรงงานและสื่อสารให้แรงงานรับทราบสิทธิของตน รวมถึงจัดทำคู่มือเป็นภาษาเมียนมา
  - การดูแลรักษาพยาบาลกรณีแรงงานถูกกฎหมายจะเข้าระบบประกันสังคม ส่วนกรณีผิดกฎหมายจะดูแลโดยกระทรวงสาธารณสุข
  - กรณีตรวจสอบแล้วพบว่ากระทำผิดจะเน้นการใช้การออกคำสั่งและดำเนินคดี (ไม่ได้มีการตักเตือน/แนะนำด้วยวาจาเป็นเวลา 3-4 ปีมาแล้ว)

---

<sup>1</sup> ไม่ใช่มาตรฐานฝีมือแรงงาน

- ปัญหาที่พบคือ ลูกจ้างและนายจ้างไม่ตระหนักถึงเรื่องความปลอดภัย เช่น การหนีไฟ หรือ ความเสี่ยงจากการเจ็บป่วยจากการทำงาน
  - ผู้ตรวจราชการจะดูแลความโปร่งใสของการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ โดยที่ผ่านมามีกรณีทุจริตน้อยมาก (เกือบเป็นศูนย์)
  - กรมฯ มีระบบออนไลน์ให้เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูลการปฏิบัติงาน
  - ข้อมูลการร้องเรียนของกรมฯ เป็นข้อมูลรวมไม่ได้แยกส่วนระหว่างสัญญาชาติไทยกับต่างชาติ โดยปัจจุบันแรงงานต่างชาติมีการร้องเรียนและประสานงานกับทางกรมฯ มากขึ้น
- การรับเรื่องร้องเรียน (เชิงรับ) ซึ่งแรงงานสามารถร้องเรียนที่หน่วยงานของกรมฯ หน่วยใดก็ได้ รวมทั้งผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (เฉพาะภาษาไทย) โดยกรมฯ สามารถพิจารณาตัดสินได้ โดยผู้ประกอบการสามารถอุทธรณ์ที่ศาลแรงงานได้หากไม่พอใจกับคำตัดสินของกรมฯ
  - มีการให้ความรู้แก่แรงงานโดยอาศัยสื่อต่างๆ
  - ปัญหาในการดำเนินงานคือ บุคลากรและงบประมาณ มีไม่เพียงพอ ตัวอย่างเช่น ศูนย์ PIPO (ด้านการประมง) ที่จังหวัดสงขลาจำนวน 3 ศูนย์ที่ต้องปฏิบัติงาน 24 ชั่วโมง มีข้าราชการอยู่ทั้งหมดเพียง 14-15 คน
  - กรณีคนไทยไปทำงานต่างประเทศ จะได้รับการดูแลโดยกรมการจัดหางานและทูตแรงงาน ทางกรมฯ ไม่ได้เป็นผู้ดูแลโดยตรง แต่จะเป็นผู้ให้ความรู้ในส่วนที่เกี่ยวข้องในการเดินทางของแรงงาน
- **ประเด็นด้านแรงงาน**
    - ปัจจัยภายในประเทศที่มีผลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงาน ได้แก่ การขาดแคลนแรงงาน และโครงสร้างประชากรที่มีสัดส่วนผู้สูงอายุเพิ่มขึ้น ส่วนปัจจัยภายนอก ได้แก่ การปฏิบัติตามข้อกำหนดของ IUU
    - ปัญหาที่เกิดขึ้นมีทั้งแรงงานที่มีฝีมือและแรงงานไม่มีฝีมือ กลุ่มที่เกิดปัญหา เช่น ประมง มีประเด็นด้านค่าแรงที่ไม่จ่ายตามอัตราและจ่ายไม่ตรงเวลา โดยส่วนใหญ่เป็นแรงงานเมียนมา
    - ปัจจุบันมีการประท้วงของแรงงานน้อยลง อาจเป็นเพราะมีกฎหมายห้ามชุมนุมหรือนายจ้างดูแลแรงงานดีขึ้นกว่าช่วงก่อนนี้
    - หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการแก้ปัญหาแรงงาน ได้แก่ กรมการจัดหางาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และหน่วยงาน NGO

วันที่ 23 มีนาคม 2561 เวลา 16.00 – 16.30 น.

สถานที่: ห้องทำงานอธิบดีกรมอาเซียน

ผู้ให้สัมภาษณ์: ดร.สุรียา จินดาวงษ์

ผู้สัมภาษณ์: รศ.ดร.มนูญ โต้ะยามา และ อ.ดร.วสุ สุวรรณวิหค

---

### สรุปประเด็นจากการสัมภาษณ์

#### ● นโยบายเกี่ยวกับอาเซียน

- ในภาพรวมคือการเป็นฐานการผลิตและตลาดเดียวกัน มีการหมุนเวียนทางเศรษฐกิจโดยเสรี (free flow)
- ในด้านแรงงานฝีมือต้องมีการเคลื่อนย้ายเสรีด้วย (ปัจจุบันมีความตกลงใน 7+1 สาขาอาชีพ) โดยแต่ละประเทศต้องมีการปรับกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องให้สอดคล้องกับนโยบาย
- เป้าหมายด้านสัดส่วนการค้าระหว่างภายในกับภายนอกภูมิภาคคือ 50:50 โดยปัจจุบันการค้านอกภูมิภาคยังสูงอยู่ที่ 75% (เมื่อเปรียบเทียบกับ EU ที่มีการค้ากับภายนอกภูมิภาคอยู่ที่ 25%) และการค้าภายในภูมิภาคอยู่ที่ 25% โดยปัจจุบันในตัดมาตรการกีดกันทางการค้าและการเคลื่อนย้ายเงินภายในภูมิภาคออกไปหมดแล้ว
- หน้าที่ของกรมอาเซียนคือ เป็นผู้ดูแลในภาพรวม โดยพยายามเป็นตัวเชื่อมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้ดำเนินการเป็นไปตามนโยบายรัฐบาล
- กรมอาเซียนของทุกประเทศจะทำหน้าที่ผลักดันให้เปิดเสรี ซึ่งในแต่ละประเทศมักจะมีฝ่ายที่เสียประโยชน์หรือเสียเปรียบจากการเปิดเสรี ทำให้ไม่ค่อยพอใจต่อกรมอาเซียนเท่าใดนัก (หรืออีกนัยหนึ่ง “เป็นตัวร้าย”)
- สิ่งที่หน่วยงานต่างๆ ใช้เป็นเหตุผลในการดำเนินการที่ล่าช้าคือ กฎหมายยังไม่พร้อม ทั้งที่นายกรัฐมนตรีหรือรัฐบาลให้เร่งดำเนินการ โดยสิงคโปร์มีความคืบหน้ากว่าประเทศอื่น ซึ่งมักอ้างว่าติดเรื่องกฎหมายภายใน
- กรมอาเซียนจะผลักดันนโยบายอย่างค่อยเป็นค่อยไป โดยไม่ได้กำหนดเวลาตายตัวในทางปฏิบัติ แต่อย่างไรก็ตามหน่วยงานต่างๆ ก็จะต้องดำเนินการตามนโยบายของรัฐบาลเมื่อถึงเวลาที่เหมาะสม ซึ่งอาจจะช้าหรือเร็ว
- กรณีการเปิดเสรีการค้า รัฐบาลให้ความสนใจทั้งกลุ่ม ASEP และ TPP

#### ● ประเด็นเกี่ยวกับแรงงาน

- เป็นเรื่องละเอียดอ่อน ถ้าหากถามนักบัญชีก็จะได้รับคำตอบว่าไม่ยากให้เปิดเสรี
- มีการทำ MOU ว่าด้วยสิทธิแรงงานเคลื่อนย้าย ซึ่งทำให้แต่ละประเทศต้องเอาใจใส่มากขึ้น

- โดยหลักคือ 1) ต้องมีการไหลเวียน และ 2) ต้องดูแลสิทธิของแรงงาน โดยปีนี้ทางกรมฯ จะทำเป็นเอกสารให้ชัดเจน
- ทุกวิชาชีพที่เกี่ยวข้องพยายามทำตามโจทย์ ในขณะที่เดียวกันก็สร้างเกราะป้องกัน (safe guard) ให้กับแรงงานในประเทศ
- การทำความตกลงร่วมหรือ MRA นั้นมีการกำหนดแนวทางเป็นแกนกลาง มีการสร้างมาตรฐานที่โปร่งใส ให้แต่ละประเทศนำไปปรับใช้
- การเปิดเสรีแรงงานถือเป็นโอกาสให้แรงงานไทยได้เข้าไปทำงานในประเทศเพื่อนบ้านด้วย แต่แรงงานไทยมักจะมีจุดอ่อนในเรื่องภาษาอังกฤษ ซึ่งแรงงานของมาเลเซีย ฟิลิปปินส์ และสิงคโปร์ จะมีความพร้อมมากกว่า
- ตอนนี้กฎบัตรอาเซียนใช้ภาษาอังกฤษเป็นภาษาทางการ ในการทำงานของแรงงานยังต้องมีการปรับปรุงเรื่องภาษาให้ดีขึ้น
- กรณีประเทศไทยถือว่ามียุทธศาสตร์ที่ดีให้กับแรงงานต่างชาติ
- กรณีมีการละเมิดสิทธิแรงงานต่างชาติ กระทรวงต่างประเทศต้องเข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องในการเจรจา แลกเปลี่ยนผลประโยชน์
- กรณีที่ต้องมีการตั้งอนุญาโตตุลาการ (Arbitration) ให้ไปที่สิงคโปร์ ซึ่งชาติต่างๆ ให้การยอมรับว่ามีความยุติธรรม
- ปัจจุบันในเรื่องการบังคับใช้กฎหมาย (Rules/Law enforcement) ยังใช้ระบบทวิภาคีคือต้องคุยกันระหว่างประเทศคู่กรณี ยังไม่มีของภูมิภาค
- การตั้งหน่วยงานกลางของอาเซียนในด้านแรงงานเป็นเรื่องที่ไม่ง่าย เพราะมีประเด็นว่าใครจะเป็นผู้กำกับดูแลและกฎหมายจะใช้ของใคร ประเทศของเราพร้อมและมีความโปร่งใสอย่างเต็มที่หรือไม่ถ้าจะมีองค์กรกลางเข้ามากำกับดูแล

วันที่ 10 พฤษภาคม 2561 เวลา 15.00 – 16.00 น.

สถานที่: ห้องประชุม 2 กรมเจรจาการค้าระหว่างประเทศ

ผู้ให้สัมภาษณ์: นายธรรรงค์ พูลพิพัฒน์ รองอธิบดีกรมเจรจาการค้าระหว่างประเทศ

ผู้สัมภาษณ์: รศ.ดร.มนูญ โต้ะยามา และ อ.ดร.วสุ สุวรรณวิหค

---

### สรุปประเด็นจากการสัมภาษณ์

#### ● การเปิดให้มีการเคลื่อนย้ายแรงงานโดยเสรีภายในกลุ่มอาเซียน

- กรมฯ ทำหน้าที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำความตกลงระหว่างประเทศ โดยให้เป็นไปตามกฎหมายของแต่ละประเทศคู่เจรจา (subject to domestic regulation) เช่น การอนุญาตให้นักธุรกิจเข้ามาติดต่อในสาขาท่องเที่ยวได้ โดยการเจรจาของกรมฯ จะทำภายใต้บริบทของแรงงานระดับคุณภาพ
- ภายใต้ AEC blue print คือการเป็นตลาดเดียว (single) ของอาเซียนจะหมายถึงด้านการค้าและการลงทุนเท่านั้น ไม่ได้มีการกล่าวถึงการเคลื่อนย้ายแรงงานโดยเสรี
- ในส่วนของกรมฯ จะไม่ใช่คำว่า “นโยบายส่งเสริม” แต่ให้ใช้คำว่า “ข้อผูกพันให้มีการเคลื่อนย้ายบุคคลธรรมดาเพื่อการดำเนินธุรกิจ และการโอนย้ายในกิจการ<sup>2</sup>” โดยการเคลื่อนย้ายภายใต้ความผูกพันต้องดำเนินการตามกฎหมายและมีการขอใบอนุญาตทำงาน (work permit)
- อาเซียนได้มีข้อตกลงการเปิดเสรีด้านบริการตั้งปี 2538 จนถึงปัจจุบันยังไม่มีผู้ใช้บริการภายใต้สิทธิประโยชน์ดังกล่าวเลย
- สิทธิที่เขียนไว้ต่ำกว่ากฎหมาย จึงไม่จำเป็นต้องมาขอใช้สิทธิ
- กรณีจัดทำ MRA ไม่ได้ถือเป็นการเปิดเสรี แต่เป็นการอำนวยความสะดวกในการยอมรับคุณสมบัติของผู้ประกอบวิชาชีพต่างๆ โดยให้เป็นไปตามกฎหมายของแต่ละประเทศ
  - ปัจจุบันดำเนินการแล้ว 7 + 1 สาขาอาชีพ (1 คือการท่องเที่ยว) ประเด็นหลักๆ คือการกำหนด core competency เพื่อให้การให้อุญาต (license) มีความสะดวกขึ้น (facilitating)
  - ประเด็นการจัดทำ MRA มีประโยชน์หรือไม่ยังไม่ชัดเจนนัก แต่โดยรวมดีกว่าไม่ได้มีการดำเนินการใดๆ
- กรมฯ ทำหน้าที่เป็น focal point ในการเจรจา สำหรับการติดตามการดำเนินการเกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายบุคลากรจะเป็นหน้าที่ของคณะกรรมการประสานงานด้านบริการของอาเซียน (Coordinating Committee on Services: CCS) โดยมีการประชุมปีละ 3-4 ครั้ง

---

<sup>2</sup> สำหรับบางธุรกิจเท่านั้น โดยให้พำนักในประเทศได้ไม่เกิน 90 วัน ถ้าเป็นกรณีระหว่างบริษัทอนุญาตให้ไม่เกิน 1 ปี โดยสามารถต่อได้อีกไม่เกิน 3 ครั้ง เป็นเวลาครั้งละไม่เกิน 1 ปี

- ระดับการเปิดเสรีจะเพิ่มมากขึ้นเรื่อยๆ เช่น จำนวนสาขาอาชีพ และเงื่อนไขต่างๆ ที่ผ่อนคลายนลง
- **ด้านแรงงาน**
  - ในส่วนของกรมฯ จะเป็นเรื่องเกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายบุคคลธรรมดา ไม่ใช่แรงงาน
  - กรณีแรงงานเข้ามาทำงานจำนวนมากเป็นเรื่องที่มีความอ่อนไหว (ด้านความมั่นคง) มากกว่ากรณีต่างชาติเข้ามาจัดตั้งบริษัทประกอบธุรกิจ
- **ความเห็นและข้อเสนอแนะ**
  - ในอนาคตประเด็นที่ว่าหลีกเลี่ยงการเคลื่อนย้ายแรงงานโดยเสรีไม่ได้ นั่น เห็นว่าไม่เป็นความจริง กล่าวคือยังสามารถหลีกเลี่ยงได้
  - ด้านสมรรถนะแรงงานควรมองเรื่องการส่งเสริมแรงงานในระดับสูงมากกว่าแรงงานระดับล่าง
  - กรณีการพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อส่งไปทำงานต่างประเทศนั้นไม่เห็นด้วย โดยเห็นว่าควรพัฒนาฝีมือเพื่อทำงานในประเทศเนื่องจากยังขาดแรงงานฝีมืออยู่มาก
  - การศึกษาระบบเปิดน่าจะช่วยสนับสนุนการทำงานได้ ควรมีเรื่องภาษาด้วย

### ข้อมูลการสัมภาษณ์การทำวิจัยฯ ในส่วนที่เกี่ยวข้อง

๑. กรมฯ ไม่มีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับการกำหนดนโยบายและมาตรการการเคลื่อนย้ายแรงงาน (ระหว่างประเทศ) ของไทย เพียงแต่มีบทบาทในการเจรจาเปิดตลาดการเคลื่อนย้ายบุคคลธรรมดาภายใต้ความตกลงการค้าเสรี และการเจรจาจัดทำความตกลงว่าด้วยการยอมรับมาตรฐานวิชาชีพ (MRAs) โดยประสานท่าทีจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง อาทิ กระทรวงแรงงาน (กรมการจัดหางาน) สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง กระทรวงการต่างประเทศ (กรมการกงสุล) และภาคเอกชนที่เกี่ยวข้อง ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวจำกัดเพียงแรงงานฝีมือ/แรงงานวิชาชีพ และไม่เกินกรอบของกฎหมายปัจจุบัน (สำหรับประเด็นคำถามข้อ ๑-๒)

๒. ปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลหรือบทบาทสำคัญต่อการกำหนดนโยบายและมาตรการการเคลื่อนย้ายแรงงาน (ระหว่างประเทศ) ของไทยช่วงที่ผ่านมา ได้แก่ การขาดแคลนแรงงานในประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งแรงงานระดับล่างในภาคกิจการก่อสร้าง กิจการเกษตรและปศุสัตว์ และกิจการให้บริการต่างๆ ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นแรงงานสัญชาติเมียนมา ลาว และกัมพูชาที่เข้ามาทำงานโดยผ่านบันทึกความเข้าใจร่วมระหว่างรัฐบาลไทยโดยกระทรวงแรงงาน กับรัฐบาลของประเทศต้นทาง (MOU) ซึ่งอยู่นอกเหนือจากการเจรจาเปิดตลาดตามข้อ ๑. ขณะที่การลงทุนระหว่างประเทศที่ขยายตัวเพิ่มมากขึ้นเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานในระดับฝีมือเพิ่มมากขึ้น (สำหรับประเด็นคำถามข้อ ๓)

๓. ที่ผ่านมามีไทยผูกพันเปิดตลาดการเคลื่อนย้ายบุคคลธรรมดาภายใต้กรอบองค์การการค้าโลก ความตกลงว่าด้วยการเคลื่อนย้ายบุคคลธรรมดาอาเซียน ความตกลงทวิภาคีไทย-ออสเตรเลีย ความตกลงทวิภาคีไทย-นิวซีแลนด์ ความตกลงหุ้นส่วนเศรษฐกิจไทย-ญี่ปุ่น ความตกลงทวิภาคีไทย-ชิลี และความตกลงการค้าเสรีอาเซียนกับคูเวต ซึ่งส่วนใหญ่ผูกพันการเข้ามาให้บริการของบุคคลประเภทนักธุรกิจ และผู้โอนย้ายภายในกิจการ ใน

ระดับผู้บริหาร ผู้จัดการ และผู้เชี่ยวชาญ และส่วนใหญ่จะให้ระยะเวลาการอนุญาตพำนักไม่เกิน ๙๐ วันสำหรับประเภทนักธุรกิจ และอนุญาตทำงาน ๑ ปี ต่ออายุได้ ๓ ครั้ง ครั้งละไม่เกิน ๑ ปี สำหรับผู้โอนย้ายภายในกิจการ (สำหรับประเด็นคำถามข้อ ๔)

๔. ในการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือตามพันธกรณีความตกลงการค้าเสรีจากประเทศต้นทางเข้ามาในไทย จะต้องปฏิบัติตามขั้นตอนของกฎหมายไทย กล่าวคือ (๑) คนต่างด้าวยื่นเอกสารที่เกี่ยวข้องกับสถานทูต/สถานกงสุลไทย ณ ประเทศต้นทาง (๒) เมื่อเดินทางมาถึงประเทศไทยแล้ว เจ้าหน้าที่ ณ ด่านตรวจคนเข้าเมืองจะตรวจลงตราให้พำนักอยู่ในประเทศไม่เกิน ๙๐ วัน หลังจากนั้น คนต่างด้าวนั้นจะต้องนำเอกสารที่เกี่ยวข้องไปแสดงต่อกรมการจัดหางานเพื่อขอรับใบอนุญาตทำงาน (๓) หากคนต่างด้าวนั้นได้รับใบอนุญาตทำงาน ๑ ปี สามารถต่อระยะเวลาอนุญาตพำนักในประเทศได้ถึง ๑ ปี โดยยื่นขออนุญาต ณ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ในทางกลับกัน หากคนไทยต้องการทำงานในประเทศที่ไทยมีความตกลงการค้าเสรีด้วย บุคคลนั้นก็ต้องปฏิบัติตามขั้นตอนกฎหมายภายในของประเทศนั้นด้วย (สำหรับประเด็นคำถามข้อ ๔)

๔. สำหรับกรณีการเคลื่อนย้ายแรงงานวิชาชีพอาเซียนภายใต้ MRAs (Mutual Recognition Arrangements) ที่ต้องการเข้ามาทำงานในไทย จะต้องมีการเทียบเคียงคุณสมบัติอ้างอิงอาเซียนของแรงงานวิชาชีพนั้น ซึ่งจะต้องได้รับใบประกอบวิชาชีพตามเงื่อนไขและข้อกำหนดของสภาวิชาชีพนั้นๆ ในไทยก่อนขอรับใบอนุญาตทำงานจากกรมการจัดหางาน (สำหรับประเด็นคำถามข้อ ๔)

๕. การเคลื่อนย้ายแรงงาน/บุคคลระหว่างประเทศเป็นประเด็นที่มีความอ่อนไหวและละเอียดอ่อน เนื่องจากมีความเกี่ยวข้องกับความมั่นคงของประเทศ และการแย่งงานของคนในชาติ ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อทั้งเศรษฐกิจและสังคมของประเทศนั้นๆ ได้ การเจรจาการเคลื่อนย้ายแรงงาน/บุคคลระหว่างประเทศจึงต้องดำเนินการอย่างละเอียดรอบคอบและค่อยเป็นค่อยไป นอกจากนี้ แต่ละประเทศต่างมีกฎหมายภายในว่าด้วยการพำนัก/การอนุญาตทำงานที่แตกต่างกัน จึงทำให้การเคลื่อนย้ายแรงงาน/บุคคลระหว่างประเทศมีขั้นตอนที่ยุ่งยากและซับซ้อน อีกทั้ง เงื่อนไขการให้ระยะเวลาพำนัก (VISA) ยังเป็นประเด็นที่อยู่นอกเหนือขอบเขตของการเจรจาด้วย (สำหรับประเด็นคำถามข้อ ๕)

๖. การเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมืออย่างเสรี อยู่ภายใต้เป้าหมายการเป็นตลาดเดียวและฐานการผลิตร่วมกันของอาเซียนและเป็น ๑ ใน ๔ ยุทธศาสตร์สำคัญของพิมพ์เขียวอาเซียน (AEC Blueprint) ซึ่งประเทศสมาชิกอาเซียนต่างเจรจาเปิดตลาดแรงงานฝีมือระหว่างกันเพื่อสนับสนุนการบรรลุเป้าหมายดังกล่าว โดยมีระดับการเปิดตลาดที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งส่วนใหญ่จะไม่เกินกรอบกฎหมายที่มีอยู่ โดยคำนึงถึงปัจจัยแวดล้อมทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ทั้งนี้ ในส่วนของไทยการพิจารณาเปิดตลาดแรงงานฝีมือได้พิจารณาถึงความจำเป็นทางเศรษฐกิจและสถานการณ์แรงงานในประเทศเป็นปัจจัยสำคัญ เพื่อมิให้กระทบต่อการจ้างงานในปัจจุบัน รวมถึงเพื่อบรรเทาปัญหาการขาดแคลนแรงงานฝีมือในบางอุตสาหกรรม/บริการด้วย (สำหรับประเด็นคำถามข้อ ๖)

๗. สำหรับประเด็นการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน มีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศในทุกระดับและมีส่วนเกี่ยวพันซึ่งกันและกัน เนื่องจากก่อให้เกิดการพัฒนาศักยภาพในการแข่งขันทั้งภายในและภายนอกประเทศ ซึ่งกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นหน่วยงานหลักที่ทำหน้าที่ดังกล่าว สำหรับแนวทางการพัฒนาควรเน้นไปที่การสร้างองค์ความรู้ที่สอดคล้องกับแนวนโยบายการพัฒนาประเทศหรือทิศทางเศรษฐกิจ

ระหว่างประเทศที่เน้นในเรื่องวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เทคโนโลยีดิจิทัล เทคโนโลยีการเกษตรและชีวภาพ ระบบอัตโนมัติ/หุ่นยนต์และอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ เป็นต้น นอกจากนี้ การพัฒนาทักษะทางด้านภาษายังเป็นอีกปัจจัยสำคัญที่ทำให้แรงงานไทยทั้งในและนอกประเทศ สามารถแข่งขันกับแรงงานจากประเทศอื่นได้ (สำหรับประเด็นคำถามข้อ ๗-8)

๘. การพัฒนาแรงงานผ่านระบบการศึกษาทางไกลสามารถสนับสนุนการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานได้อย่างไรก็ตาม ยังมีข้อจำกัดในการพัฒนาเชิงลึก/เทคนิคในแต่ละอาชีพหรือวิชาชีพที่จำเป็นต่อแรงงาน อีกทั้งมีข้อจำกัดในเรื่องการเข้าถึงและแรงจูงใจสำหรับแรงงานที่จำเป็นต้องพัฒนาทักษะฝีมือ เป็นต้น (สำหรับประเด็นคำถามข้อ ๙)

หมายเหตุ : ข้อมูลการเคลื่อนย้ายบุคคลธรรมดา (Mode 4) สามารถ download ได้จากเว็บไซต์กรมเจรจาการค้าระหว่างประเทศ <http://www.dtn.go.th>





วันที่ 10 เมษายน 2561 เวลา 10.00 – 11.30 น.

สถานที่: ห้องประชุมชั้น 9 BOI

ผู้ให้สัมภาษณ์: คุณเศกสรรค์ เรืองโวหาร ผอ.กองประสานและพัฒนาปัจจัยการลงทุน

ผู้สัมภาษณ์: รศ.ดร.มนูญ โต้ะยามา และ อ.ดร.วสุ สุวรรณวิหค

---

### สรุปประเด็นจากการสัมภาษณ์

#### ● ประเด็นเกี่ยวกับ BOI

- ภารกิจของ BOI จะเน้นในด้านการลงทุน ไม่ได้เกี่ยวข้องโดยตรงกับด้านแรงงาน โดยถือว่าแรงงานเป็น ecosystem อย่างหนึ่ง
- ปัจจุบันเน้นการลงทุนในอุตสาหกรรมเป้าหมาย 10 S-curve ซึ่งแรงงานฝีมือที่เข้ามาในอุตสาหกรรมกลุ่มนี้จะเรียกว่า talent worker (มีเงินเดือนหลายอย่าง เช่น เงินเดือนมากกว่า 200,000 บาท โดย BOI จะเป็นผู้ประสานหน่วยงานเกี่ยวข้อง เช่น สวทช. กระทรวง DE เพื่อให้การรับรอง) ซึ่งจะสามารถขอ smart visa ได้ตั้งแต่ต้นปี 2561 (เป็น visa ที่มี work permit ในตัวและให้สิทธิผู้ติดตามสามารถทำงานได้ด้วย)
- BOI มีหน่วยงานสำหรับให้บริการช่างฝีมือ ตั้งอยู่ที่อาคารจัตุรัสจามจุรี
- ประเทศที่เข้ามาลงทุนในไทยมากที่สุดคือ ญี่ปุ่น
- การให้สิทธิประโยชน์กับผู้ลงทุนประเทศๆ จะปฏิบัติในลักษณะเดียวกัน
- กรณีผู้ประกอบการไทยที่จะไปลงทุนในต่างประเทศ (เช่น อุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานค่าจ้างต่ำ) BOI จะเป็นผู้สนับสนุนข้อมูลและอำนวยความสะดวก แต่จะไม่มีสิทธิพิเศษใดๆ

#### ● ประเด็นด้านแรงงาน

- BOI ทำหน้าที่ประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการนำเข้าแรงงาน ได้แก่ สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองและกรมการจัดหางาน เพื่ออำนวยความสะดวกในการทำธุรกิจ แต่จะไม่ได้มีการติดต่อกับองค์การระหว่างประเทศเท่าใดนัก
- แรงงานในโครงการที่ได้รับการส่งเสริมจาก BOI เป็นสัดส่วนน้อยเมื่อเทียบกับแรงงานทั้งหมดในระบบเศรษฐกิจ
- นโยบายในอดีตคือ ห้ามใช้แรงงานไร้ฝีมือที่เป็นแรงงานต่างชาติ โดยเปลี่ยนมาอนุญาตให้ใช้แรงงานต่างชาติที่ถูกกฎหมายเมื่อปี 2559 (ก่อนหน้านั้นเป็นการผ่อนผันให้เข้ามาเป็นระยะๆ) โดยอนุญาตให้แรงงานต่างชาติที่ถูกกฎหมายทุกกรณีจนถึงสิ้นเดือนธันวาคม 2561 ต่อจากนั้นจะอนุญาตเฉพาะแรงงานที่เข้ามาตามบันทึกข้อตกลง (MOU) ระหว่างประเทศในกลุ่ม CLMV เท่านั้น ยกเว้นในบาง

- พื้นที่เช่น เขตเศรษฐกิจพิเศษและพื้นที่ชายแดนภาคใต้ ที่ยังคงอนุญาตให้ใช้แรงงานไร้ฝีมือที่เป็นแรงงานต่างชาติถูกกฎหมายทุกประเภท
- ปัญหาที่พบคือ ผู้ลงทุนบางรายแจ้งว่าขาดแคลนแรงงาน ซึ่งกรณีอาจเกิดจากการจ่ายค่าแรงต่ำกว่าคู่แข่งในบางอุตสาหกรรม โดยปัญหาการขาดแคลนแรงงานไร้ฝีมือยังคงมีอยู่ในปัจจุบัน
  - ในส่วนของแรงงานฝีมือ กฎหมายของ BOI ให้การรองรับอยู่แล้ว ได้แก่ มาตรา 24 (กรณีชั่วคราวหรือศึกษาสู่ทางการลงทุน) มาตรา 25 และ 26 (กรณีเข้ามาทำงานจริง) โดยบริษัทที่ขอส่งเสริมการลงทุนพาแรงงานเข้ามาขออนุญาตทำงานได้
  - การถ่ายทอดความรู้จากแรงงานฝีมือที่เป็นแรงงานต่างชาติยังเป็นประเด็นที่ไม่ชัดเจน ในปัจจุบันใช้วิธีกำหนดให้ลดจำนวนแรงงานต่างชาติลงเมื่อเวลาผ่านไป ซึ่งจะทำให้หน่วยงานต้องพัฒนาแรงงานไทยเพื่อทดแทน
  - แรงงานฝีมือ ตามกฎหมายของ BOI หมายถึง ผู้เชี่ยวชาญ (expert) หรือขึ้นกับตำแหน่งที่อนุมัติในโครงการลงทุน
  - BOI ไม่ได้กำหนดสัดส่วนแรงงานต่างชาติในโครงการลงทุน โดยจะพิจารณาตามความเหมาะสม โดยทั่วไปใช้หลัก 4 : 1 (อัตราส่วนแรงงานไทยต่อแรงงานต่างชาติ) และให้มีความยืดหยุ่น
  - ปัจจุบันอยู่ระหว่างพัฒนาระบบจัดเก็บข้อมูลต่างๆ รวมถึงด้านแรงงาน ให้ผู้ประกอบการสามารถกรอกข้อมูลแบบออนไลน์ได้ โดยจะเริ่มใช้ในปี 2561 นี้
  - กรณีการทำข้อตกลง (MRA) ใน 8 วิชาชีพ ไม่เกี่ยวกับ BOI
  - เรื่องอาชีพต้องห้ามที่สงวนให้กับแรงงานไทย เช่น วิศวกรโยธา กรมการจัดหางานเป็นผู้ดูแล
  - การบังคับใช้กฎหมายเกี่ยวกับแรงงานอาจ้างไม่ทั่วถึง
  - รัฐบาล คสช. พยายามแก้ปัญหาอย่างจริงจัง โดยมีการออกมติ ครม. หรือประกาศให้ดำเนินการต่างๆ ทำให้ได้ผลชัดเจน
  - กรณีการศึกษาระบบเปิด โดยเฉพาะด้านภาษา เห็นว่าแรงงานมีแรงจูงใจที่จะศึกษาเพราะสามารถใช้ประโยชน์ในการทำงาน

วันที่ 18 เมษายน 2561 เวลา 13.30 – 14.30 น.

สถานที่: ห้องประชุมศูนย์อาเซียนศึกษา

ผู้ให้สัมภาษณ์: ผศ.ดร.ปิติ ศรีแสงนาม ผู้อำนวยการศูนย์อาเซียนศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ผู้สัมภาษณ์: รศ.ดร.มนูญ โต้ะยามา และ อ.ดร.วสุ สุวรรณวิหค

---

### สรุปประเด็นจากการสัมภาษณ์

#### ● ประเด็นเกี่ยวกับนโยบายการเคลื่อนย้ายแรงงาน

##### ○ นโยบายการเคลื่อนย้ายแรงงานแบ่งได้เป็น 2 ระดับ

- ระดับอาเซียน ได้แก่ การทำ MRA ซึ่งตอนนี้การจัดทำมาตรฐานสำเร็จแล้ว 8 วิชาชีพ ในลำดับต่อไปแต่ละประเทศจะต้องพิจารณาว่าจะดำเนินการต่ออย่างไร

- ในระดับนโยบายถือว่ามีแล้ว แต่ในทางปฏิบัติยังไม่ได้มีการปฏิบัติอย่างจริงจัง โดยมีแรงงานฝีมือจำนวนน้อยมากที่ได้รับการรับรองในไทยหรือในบางสาขาไม่มีผู้ได้รับการรับรองเลย ประเด็นดังกล่าวเป็นเรื่องของการปรับเปลี่ยนกระบวนกรทางความคิด (mindset) และในการบังคับใช้จะต้องมีกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องเพิ่มเติม
- ด้านบริการท่องเที่ยวมีตำแหน่งงานอยู่ถึง 32 ตำแหน่งงาน ซึ่งต้องมีเกณฑ์และการทดสอบสมรรถนะ

- Movement of National Persons (MNP) ยังถือเป็นกลุ่มแรงงานฝีมือ ซึ่งเริ่มมีการยอมรับเหมือนในกลุ่มแรก แต่ก็ยังไม่ได้มีการปฏิบัติให้มีการเคลื่อนย้ายอย่างจริงจังเช่นกัน แรงงานในกลุ่มนี้มีความหลากหลายในสาขาวิชาชีพ โดยอาจจัดเป็นกลุ่มๆ ที่สำคัญ ได้แก่

- ASEAN Business Visitors
- Contractual Service Suppliers
- Intracorporate Transferees

##### ○ ปัญหาที่ยังมีการเคลื่อนย้ายไม่มากเกิดจากแต่ละประเทศเกรงว่าแรงงานของตนจะถูกแย่งงาน ทั้งที่ในความเป็นจริงแล้วยังมีแรงงานไม่เพียงพอในแต่ละประเทศ ทำให้การเคลื่อนย้ายไม่เกิดขึ้นจริง ไม่มีการแข่งขัน และไม่มีการพัฒนา

##### ○ ในส่วนที่ประเทศไทยดำเนินการจะเป็นในลักษณะ unilateral เช่น การจดทะเบียนแรงงาน ซึ่งจำเป็นต้องดำเนินการเนื่องจากประเทศไทยขาดแคลนแรงงาน โดยแรงงานต่างชาติไม่ได้แย่งงานคนไทย เพราะงานที่ใช้แรงงานต่างชาตินั้นเป็นงานที่คนไทยไม่ประสงค์จะทำ อีกทั้งแรงงานต่างชาติยังทำงานดังกล่าวได้ดีกว่าคนไทยด้วย

- รัฐบาลมองว่ากระบวนการเคลื่อนย้ายแรงงานต่างชาติเป็นแหล่งรายได้ของพวกเขาแสวงหาประโยชน์ได้แก่ บริษัทเอกชน ข้าราชการ และตำรวจ
  - แรงงานต่างชาติถูกเอาเปรียบโดยนายหน้าจัดหางาน (agent) ทั้งนายหน้าของไทยและต่างประเทศ ข้าราชการที่เกี่ยวข้อง และนายจ้าง เช่น การไม่นำแรงงานเข้าระบบประกันสังคม และการจ่ายค่าแรงที่ไม่ได้สะท้อนถึงประสิทธิภาพการทำงาน
  - ยังมีประเด็นเรื่องชาตินิยมที่ให้สิทธิประโยชน์แก่แรงงานไทยมากกว่า
- สิ่งที่เกี่ยวข้องยังกังวลเกี่ยวกับแรงงานต่างชาติที่เข้ามาทำงานในไทย (อย่างไม่มีเหตุผล)
  - กลัวคนไทยถูกแย่งงาน : ทั้งที่เป็นงานที่คนไทยไม่ทำและทำไม่ได้ไม่ดีกว่าแรงงานต่างชาติ โดยหากไม่ได้ทำงานก็ยังมีทางบ้านคอยเลี้ยงดูอยู่
  - อาชญากรรม : ทั้งที่คนไทยมีคดีมากกว่า แต่ถูกมองว่าเป็นเรื่องธรรมดา อาชญากรรมที่เกิดจากแรงงานต่างชาติอาจเกิดจากการอยู่ในสถานะที่กีดกัน หรือถูกเอารัดเอาเปรียบ จึงควรพิจารณาสาเหตุให้ครบถ้วนด้วย
  - โรคระบาด : ในการลงทะเบียนเข้าทำงานในไทยต้องมีการตรวจร่างกาย ซึ่งหากไม่ผ่านก็ไม่สามารถเข้ามาทำงานได้ และเมื่อเข้าในระบบแล้วก็ต้องมีประกันสังคม ถ้าหากเข้ามาทำงานแล้วเป็นโรคภัยไข้เจ็บก็แสดงว่าเกิดขึ้นเมื่อทำงานแล้ว โรงงานต้องมีการตรวจโรคแรงงาน เพราะต้องการป้องกันความเสี่ยงไม่ว่าแรงงานจะเป็นแรงงานในระบบหรือเข้ามาอย่างผิดกฎหมายก็ตาม
- จึงเห็นว่าปัญหาที่เกิดขึ้นมาจากหน่วยงานราชการที่ยังมีคนหาช่องว่างในการตัดวงผลประโยชน์
- **ประเด็นด้านแรงงาน**
  - คาดว่าจำนวนแรงงานต่างชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยอาจมีสูงถึง 5 – 7 ล้านคน (อาจใช้การประเมินในเบื้องต้นจากจำนวนผู้ประกอบการไทยที่มีประมาณ 1.9 ล้านราย หากใช้แรงงานแห่งละ 4-5 คน) ซึ่งหากให้หอการค้าไทยประเมินอาจมีสูงถึงประมาณ 10 ล้านคน)
  - ไม่ว่าจะเป็นแรงงานที่อยู่ในระบบหรือนอกระบบก็จะมีพวกเขาแสวงหาประโยชน์อย่างไม่เป็นธรรมอยู่ โดยเป็นปัญหาที่ไม่อาจแก้ไขได้เนื่องจากระบบอุปถัมภ์

- **ความเห็นและข้อเสนอแนะ**

- ควรปรับความคิดว่าคนไทยและแรงงานต่างชาติต่างก็เป็นคนที่เกิดในภูมิภาคเดียวกัน ไม่ควรดูถูกกันเอง โดยในอนาคตสถานการณ์จะดีขึ้น เพราะจะมีคนรุ่นใหม่ที่มีแนวคิดใหม่ๆ และเปิดกว้างในการรับฟังมากขึ้น
- ปัจจุบันไทยยังการพัฒนาในลักษณะที่เรียกว่า Efficiency Driven (ตามนิยามของ The World Bank) โดยในขั้นต่อไปคือ Innovation Driven
- สถานะของแรงงานจะดีขึ้นหรือไม่ขึ้นกับระบบการจัดการและการกำกับดูแล ซึ่งไทยยังมีระบบอุปถัมภ์ซึ่งเป็นอุปสรรคสำคัญ โดยในการเปลี่ยนผ่านไปสู่สังคมที่โปร่งใสจะต้องใช้เวลาอีกสักกระยะหนึ่ง
- **การศึกษาแบบเปิด**จะช่วยพัฒนาแรงงานได้ โดยเฉพาะวิชาภาษาอังกฤษ (ซึ่งเป็นภาษาทางการของอาเซียน) และเมื่อถึงจุดหนึ่งก็จะต้องมีการพัฒนาสื่อการสอนให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

วันที่ 24 พฤษภาคม 2561 เวลา 12.30 – 13.30 น.

สถานที่: ห้องประชุม สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ มสธ.

ผู้ให้สัมภาษณ์: ผศ.ดร.จรัมพร โห้ถ่ายอง

ผู้สัมภาษณ์: รศ.ดร.มนูญ ไต้ยามา และ อ.ดร.วสุ สุวรรณวิหค

---

### สรุปประเด็นจากการสัมภาษณ์

- **นโยบายการเคลื่อนย้ายแรงงานของไทย**

- นโยบายการนำเข้าแรงงาน
  - แรงงานที่มีทักษะสูงฝีมือ: รัฐบาลมีนโยบายสนับสนุน/ส่งเสริมที่ชัดเจน เช่น นโยบายส่งเสริมการลงทุน (BOI) และการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือ 8 สาขาอาชีพ ในกลุ่มประเทศอาเซียน
  - แรงงานไร้ฝีมือ:
    - นโยบายส่วนใหญ่เป็นการแก้ปัญหาเฉพาะกาลและเป็นไปตามมติที่ประชุมคณะรัฐมนตรี โดยยังไม่มียุทธศาสตร์บริหารจัดการในระยะยาวที่ชัดเจน
    - มีการเปิดให้แรงงานต่างชาติจดทะเบียนตามมติ ครม. ตั้งแต่ปี 2535 และมีการขยายเวลาออกไปเรื่อยๆ (นักวิชาการในช่วงนั้น เช่น อ.กฤติยา และอ.ยงยุทธ แฉล้มวงษ์ เห็นว่าเป็นนวัตกรรมที่ทำให้คนทำผิดกฎหมายเป็นคนถูกกฎหมาย โดยมีการพัฒนาในเรื่องการตรวจสอบสัญชาติ (National Verification))

- รัฐบาลพยายามจะไม่ให้มีแรงงานที่เข้ามาอย่างผิดกฎหมาย แต่ไม่สามารถทำได้
- ในปี ค.ศ. 2009 รัฐบาลได้มีการทำข้อตกลง (MOU) กับประเทศเพื่อนบ้านและประกาศว่าตั้งแต่ปี ค.ศ. 2010 จะไม่มีระบบลงทะเบียนอีกต่อไป
- การทำ MOU ไม่ได้สอดคล้องกับความต้องการของอุตสาหกรรม ซึ่งแรงงานถูกกฎหมายจะต้องมีหนังสือเดินทาง ซึ่งทำได้ยาก และมีค่าใช้จ่ายสูงในประเทศต้นทางทำให้เกิดช่องว่าง/แรงงานขาดแคลนในภาคอุตสาหกรรม จึงยังคงมีแรงงานเข้ามาอย่างผิดกฎหมาย ระบบลงทะเบียนซึ่งเดิมตั้งใจจะใช้เพียงระยะเวลา 4 ปี จากนั้นจะเปลี่ยนเป็นการใช้หนังสือเดินทาง ในทางปฏิบัติไม่สามารถทำได้และยังคงมีอยู่มาอีกเป็นเวลาหลายปี

○ นโยบายด้านส่งออกแรงงาน

- รัฐบาลส่งเสริมแรงงานที่จะออกไปทำงานต่างประเทศ แต่ไม่ได้ดำเนินการเชิงรุก (active) ในการหาแรงงานที่มีทักษะเพื่อส่งออก โดยภาคเอกชนจะเป็นผู้มีบทบาทมากกว่า
- ตัวเลขที่เป็นทางการคือ ประมาณ 500,000 คน โดยมีการเคลื่อนย้ายไปทำงานในได้วันมากที่สุด แต่ตัวเลขที่ไม่เป็นทางการอาจเป็นประเทศเกาหลีที่แรงงานไทยเข้าไปทำงานมากที่สุด
- กรณีที่มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นในการไปทำงานต่างประเทศ เช่น กรณีหญิงไทยไปแต่งงานกับสามีที่เป็นคนในกลุ่มประเทศยุโรป และทำธุรกิจขนาดแผนไทย และกรณีไปรับจ้างเก็บผลไม้ (เบอร์รี่) ที่ประเทศสวีเดน และฟินแลนด์ ซึ่งจะได้รับใบอนุญาตทำงานระยะสั้น โดยมีรายได้ประมาณเดือนละ 40,000 – 50,000 บาท

● ประเด็นการเคลื่อนย้ายแรงงาน (กรณีเคลื่อนย้ายเข้า)

- ปัญหาของการมีแรงงานไร้ฝีมือที่ผิดกฎหมายคือ เมื่อแรงงานมีบุตรหลานเกิดขึ้น ประเทศต้นทางของแรงงานก็ไม่ยอมรับว่าเป็นประชาชนของตนเพราะไม่ได้เกิดในประเทศของตน
  - มีการว่าจ้างคนไทยให้ยอมรับเป็นบิดาของเด็กที่เกิดขึ้น แต่ในภายหลังรัฐบาลได้มีมาตรการให้มีการตรวจ DNA เพื่อแสดงความเป็นพ่อของเด็กที่เกิด ก่อนที่จะจดทะเบียนรับรองบุตร
  - นโยบาย Education for all สามารถให้บุตรหลานแรงงานต่างชาติเข้าเรียนได้ แต่ก็ยังไม่สามารถออกไปรับรองการศึกษาได้เนื่องจากไม่มีหลักฐานแสดงตัวบุคคล
  - บุตรหลานของแรงงานต่างชาติจัดเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่ด้อยทักษะกว่าคนไทย โดยแรงงานบางส่วนได้ให้นายหน้าจัดหางานพากลับไปให้ครอบครัวที่บ้านเกิดเป็นผู้เลี้ยงดู

- ไทยยังขาดแคลนแรงงาน และการปฏิบัติตามนโยบายของรัฐบาลทำได้ยาก (กรณีจัดหาเข้ามาในระบบจะได้รับอนุญาตให้ทำงานเป็นเวลา 2 ปี และขยายเวลาได้อีก 2 ปีเท่านั้น) ทำให้ยังมีการเคลื่อนย้ายโดยผิดกฎหมาย ซึ่งจะอยู่ทำงานได้นานกว่าเข้ามาแบบถูกกฎหมาย
  - มีการพยายามแก้ปัญหาโดยเอกชนเข้าไปจัดหาแรงงานในประเทศเมียนมาเอง เพื่อให้แรงงานเข้าสู่ระบบอย่างถูกกฎหมาย
- กรณีนโยบายไทยแลนด์ 4.0 ยังไม่ได้เน้นการพัฒนาฝีมือแรงงานต่างชาติ อีกทั้งมีการกีดกันในด้านต่างๆ ทำให้เศรษฐกิจไทยยังพึ่งพาแรงงานที่ไม่มีโอกาสได้พัฒนาฝีมือ
- มีแรงงานเมียนมาที่จบการศึกษาถึงระดับปริญญาตรี เข้ามาทำงานในไทย โดยเข้าในระบบตาม MOU
- กรณีแรงงานของกัมพูชาที่เคยศึกษาพบว่า ถ้าเป็นแรงงานที่มีทักษะฝีมือ มักจะทำงานที่เมืองหลวงหรือเดินทางผ่านไทยไปทำงานที่มาเลเซีย ส่วนแรงงานไร้ฝีมือที่เคลื่อนย้ายไปทำงานต่างประเทศ มักจะย้ายเข้า-ออกพร้อมกันทั้งครอบครัว โดยมักเป็นกลุ่ม
- กรณีแรงงานเมียนมา และลาว มักทยอยเคลื่อนย้ายเข้ามาทำงาน โดยมีเครือข่าย และแบ่งเป็นกลุ่มๆ แยกเพศหญิงและชายเคลื่อนย้ายไปทำงานในที่ต่างกัน

● **ความเห็นและข้อเสนอแนะ**

- กรณีการใช้การศึกษาแบบเปิดเพื่อพัฒนาแรงงานสำหรับแรงงานไร้ฝีมือ เห็นว่าตบโจทย์ความต้องการ จำเป็นต้องได้รับ และมีการขยายตัวเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ
  - อาจเป็นหลักสูตรระยะสั้น ไม่จำเป็นต้องเป็นระดับปริญญาตรี
  - ความรู้ที่ให้กับแรงงานควรสอดคล้องกับวิชาชีพของแรงงาน โดยกลุ่มแรงงานมีหลายระดับไม่จำเป็นต้องตอบสนองเฉพาะแรงงานระดับล่างสุด
  - อุปสรรคสำคัญคือเรื่องภาษา
  - มหาวิทยาลัยหลายแห่งได้มีการปรับตัวเพื่อให้บริการผู้ประกอบการและแรงงาน เช่น ม.มหิดล ได้ไปตั้งวิทยาเขตกาญจนบุรีด้วยเหตุผลหนึ่งคือ เตรียมรองรับแรงงานเมียนมา ม.แม่ฟ้าหลวง และ ม.ราชภัฏตาก จัดหลักสูตรสำหรับผู้ประกอบการ

วันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2561 เวลา 14.00 – 16.00 น.

สถานที่: เดอะมอลล์บางกะปิ

ผู้ให้สัมภาษณ์: คุณชาติ จันทนประยูร นายกสมาคมมัคคุเทศก์อาชีพแห่งประเทศไทย

ผู้สัมภาษณ์: รศ.ดร.มณูญ โต้ะยามา และ อ.ดร.วสุ สุวรรณวิหค

---

### สรุปประเด็นสัมภาษณ์

#### ● ด้านการเคลื่อนย้ายแรงงาน

- แรงงานด้านการท่องเที่ยวประกอบด้วย 2 กลุ่มหลักๆ คือ 1)แรงงานที่ใช้ในกิจการโรงแรมและธุรกิจให้บริการท่องเที่ยว และ2) แรงงานที่เป็นผู้นำเที่ยวหรือมัคคุเทศก์
- สำหรับแรงงานที่ขาดแคลนในประเทศไทยเป็นแรงงานกลุ่มแรก (ส่วนใหญ่จะเป็นด้านการโรงแรมที่ประเทศไทยยังมีไม่เพียงพอ) เนื่องจากคนไทยไม่นิยมทำงาน ทำให้มีความต้องการนำเข้าแรงงานจากต่างประเทศ โดยที่ความต้องการส่วนใหญ่เป็นแรงงานมีฝีมือและกึ่งฝีมือซึ่งเป็นแรงงานจากฟิลิปปินส์ เนื่องจากมีความรู้ภาษาอังกฤษดีและบุคลิกที่เหมาะสมกับลักษณะการทำงานตามที่ต้องการ ทำให้ในธุรกิจโรงแรมและที่พักของไทยมีความต้องการแรงงานจากฟิลิปปินส์ ซึ่งเป็นแรงงานมีทักษะ โดยเฉพาะด้านภาษามาทำงานในส่วน housekeeping (ในระดับหัวหน้า) และส่วนของ front office สำหรับแรงงานที่ประเภทไร้ฝีมือหรือทักษะต่ำใช้แรงงานจากประเทศเพื่อนบ้าน (ส่วนใหญ่เป็นเมียนมาและลาว)
- ในส่วนของอาชีพมัคคุเทศก์ยังไม่มีเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ (อย่างถูกกฎหมาย) เนื่องจากในกลุ่มอาเซียนมีข้อกำหนดทางกฎหมายอนุญาตเฉพาะมัคคุเทศก์ของประเทศตนเองทำงานอาชีพนี้เท่านั้น (ในประเทศไทยถือเป็นอาชีพสงวน) และการให้มีแรงงานต่างชาติเข้าไปเป็นมัคคุเทศก์ในแต่ละประเทศจะมีข้อจำกัดเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจถึงประวัติศาสตร์ ศิลปวัฒนธรรม วิถีชีวิตความเป็นอยู่ ตลอดจนปัจจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งถ้าใช้มัคคุเทศก์จากต่างชาติจะทำให้มีปัญหาตามมาได้ (มีความอ่อนไหว)
- การเคลื่อนย้ายแรงงานในสาขาธุรกิจโรงแรมและการท่องเที่ยว กรณีของการย้ายออกไม่ค่อยมีเพราะคนไทยนิยมทำงานในประเทศ แต่มีบ้างที่ไปทำงานชั่วคราวที่สำนักงานส่งไปหรือไปกับลูกทัวร์ แต่กรณีของการย้ายเข้ามีแรงงานต่างชาติย้ายเข้ามาทำงานตามที่กล่าวมาแล้ว ซึ่งแรงงานมีฝีมือและกึ่งฝีมือจะต้องเป็นแรงงานที่มีคุณสมบัติตามข้อตกลงยอมรับร่วม (ASEAN Mutual Recognition Arrangement: MRA) ในกลุ่มวิชาชีพอื่นๆ ที่ให้มีการเคลื่อนย้ายเสรี และลงทะเบียนไว้กับประเทศต้นทาง



- สำหรับนโยบายของไทยยังไม่เห็นนโยบายภาครัฐที่เป็นการส่งเสริมคนไทยไปทำงานต่างประเทศ โดยส่วนใหญ่เห็นว่าเป็นนโยบายในด้านการคุ้มครองและดูแลสวัสดิการแรงงาน
- **MRA**
  - ตาม MRA เปิดให้มีการเคลื่อนย้ายแรงงานที่ขึ้นทะเบียนตามบัญชีรายชื่อ (list) ของประเทศต่างๆ ซึ่งมีกระบวนการรับรองมาตรฐานตามที่กำหนด
  - ข้อตกลงด้านมาตรฐานแรงงานด้านการท่องเที่ยวนี้ ในส่วนประเทศไทยได้ลงนามโดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน และกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา กับรัฐมนตรีในกลุ่มอาเซียนลงนามไปเมื่อ 2-3 ปีแล้วและมีผลบังคับใช้แล้ว
  - ในส่วนการท่องเที่ยวหลักๆ คือ โรงแรมกับบริษัททัวร์ ไม่รวมมัคคุเทศก์ (tourist guide)
  - ระดับรัฐบาลอยากให้เคลื่อนย้ายได้ แต่ระดับปฏิบัติการยังไม่คืบหน้านัก
  - ธุรกิจโรงแรมของไทยยังขาดแรงงาน แต่ทางกระทรวงแรงงานยังดำเนินการไม่เต็มที่ เหตุผลเนื่องจากทางกระทรวงแรงงานแจ้งว่าเอกสารที่เกี่ยวข้องยังมีไม่ครบถ้วน
  - สำหรับผู้ประกอบการแก้ปัญหาขาดแคลนแรงงาน แนวทางที่ใช้ เช่น การจ้างแรงงานต่างชาติในลักษณะที่เป็นสัญญาชั่วคราว
- **ด้านการท่องเที่ยว**
  - ของไทยมีปัญหาจาก over tourism มีนักท่องเที่ยวมากเกินไปในบางแห่ง โดยที่ยังไม่มีการจัดการที่ดี ตัวอย่างเช่นที่วัดพระแก้ว ซึ่งมีนักท่องเที่ยวจำนวนมากในแต่ละวัน
  - กรณีบริษัททัวร์ เมื่อเปิดเสรีแล้วคนไทยมีโอกาสไม่ได้รับการจ้างจากบริษัทต่างประเทศที่เข้ามาเปิดกิจการในไทยอาจเนื่องจากผู้ประกอบการต้องการลดต้นทุนธุรกิจเพราะมีการแข่งขันกันมาก และคนไทยเองก็มักไม่ยอมไปทำงานต่างประเทศ
  - ในระหว่างประเทศในกลุ่มอาเซียนนั้น ไทยกับมาเลเซีย มีการท่องเที่ยวระหว่างกันมากที่สุด และไทยกับสิงคโปร์เป็นอันดับถัดมา ผู้ประกอบการท่องเที่ยวในประเทศไทยจึงมักมาจากประเทศมาเลเซีย และสิงคโปร์ซึ่งสามารถจ้างคนของประเทศตัวเองได้ตามเงื่อนไข MRA
- **สาขาอาชีพมัคคุเทศก์**
  - ยังเป็นอาชีพสงวนของแต่ละประเทศ (ไม่อยู่ในรายการตาม MRA) เนื่องจากเป็นเรื่องละเอียดอ่อน โดยเฉพาะด้านศิลปวัฒนธรรมและด้านประวัติศาสตร์ มัคคุเทศก์ในประเทศไทยจึงยังถือว่ามีงานทำอย่างเต็มที่ในปัจจุบัน
  - ที่ผ่านมามีผลกระทบบ้างเนื่องจากมีนักท่องเที่ยวต่างชาติเข้ามาเป็นจำนวนมาก โดยเฉพาะจากประเทศจีนซึ่งมีแนวโน้มที่จะเพิ่มขึ้นอีกในอนาคต มีทัวร์ศูนย์เหรียญ ไกด์เถื่อน เนื่องจากมัคคุเทศก์

- ของไทยที่จะให้บริการนักท่องเที่ยวมีจำนวนไม่เพียงพอ โดยเฉพาะกลุ่มนักท่องเที่ยวจากประเทศจีน เกาหลี และรัสเซีย
- ปัญหาที่เกิดขึ้นคือ โกดี้เถื่อน หรืออาจจ้างมัคคุเทศก์ไทยไว้โดยไม่ได้ให้ทำหน้าที่ดี (sitting guide) แล้วใช้โกดี้จากประเทศตนเองเข้ามาแอบทำหน้าที่แทน
  - กรณีโกดี้สำหรับนักท่องเที่ยวจีนไม่เพียงพอ ได้มีการแก้ปัญหาโดยเอาแรงงานจากไทยใหญ่เข้ามาช่วย
  - ในกลุ่มอาเซียนมีการพบปะแลกเปลี่ยนความรู้กันบ้างในกลุ่มมัคคุเทศก์ SETCA??
  - มัคคุเทศก์ของไทยส่วนใหญ่เป็นมัคคุเทศก์อิสระ ทำงานในลักษณะ freelance เนื่องจากธุรกิจพยายามลดต้นทุนโดยการจ้างพนักงานประจำเป็นจำนวนน้อยๆ เพื่อให้สามารถแข่งขันในตลาดได้
  - ทักษะที่ต้องใช้มีหลายระดับ เช่น
    - กรณีกลุ่มทัวร์เล็กๆ FIT, การจองผ่าน application ต้องมีทักษะการให้บริการส่วนบุคคล (personalized service)
    - กรณีจัดประชุมสัมมนา (MISE)
    - กรณีอื่นๆ เช่น ท่องเที่ยวเล่นกอล์ฟ ดูการแข่งขันชกมวย เช่าพระ
  - ทักษะต่างๆ ไม่มีในหลักสูตรการเรียนการสอน (สอนแต่ขั้นพื้นฐาน) มัคคุเทศก์ต้องเรียนรู้เองจากประสบการณ์ โดยสมาคมฯ มีจัดฝึกอบรมให้บ้างเป็นครั้งคราว
  - ปัจจุบันไทยมีมัคคุเทศก์ที่ลงทะเบียนทั้งหมด 80,000 คน แต่ที่ปฏิบัติงานจริงมีประมาณ 37,000 – 40,000 คน โดยแบ่งเป็นกลุ่มๆ ตามประสบการณ์ ทักษะความรู้และด้านภาษา
  - ก่อนหน้านี้ผู้จบปริญญาตรีด้านมัคคุเทศก์จะได้บัตรมัคคุเทศก์โดยอัตโนมัติ แต่ส่วนใหญ่ (ประมาณ 95%) ไม่ได้ทำงานเป็นมัคคุเทศก์
  - มีหลักสูตรอบรมพิเศษที่กรมการท่องเที่ยวกำหนด ที่ผู้เรียนจะได้รับบัตรมัคคุเทศก์เช่นกัน โดยแบ่งเป็นบัตรที่สามารถปฏิบัติงานได้ทั่วประเทศกับที่ปฏิบัติงานเฉพาะพื้นที่ที่กำหนด
  - ปัจจุบันจะต้องมีการสอบ (จัดโดยกรมการท่องเที่ยวกับสมาคมฯ) เพื่อรับบัตรมัคคุเทศก์
  - ทักษะที่ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่โดยทั่วไปจะเป็นการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า
  - ปัจจุบันอาชีพมัคคุเทศก์ยังไม่มีผู้กำกับดูแลที่เป็นทางการอย่างชัดเจน (มีแต่ผู้ผลิต) ตั้งแต่เริ่มทำงานไปจนกระทั่งเติบโตในสายอาชีพมัคคุเทศก์ จึงมีแนวคิดในการจัดตั้งสภาวิชาชีพมัคคุเทศก์ขึ้นเพื่อกำกับดูแลผู้ที่ทำงานในสายอาชีพนี้ รวมถึงการให้ความรู้และพัฒนาทักษะต่างๆ
  - สมาคมฯ จัดตั้งมาแล้ว 42 ปี โดยทำงานร่วมกับกรมการท่องเที่ยว
- **ด้านกฎหมาย**
    - พรบ.ธุรกิจนำเที่ยวและมัคคุเทศก์ ที่กรมการท่องเที่ยวเป็นผู้กำกับดูแล
    - กฎหมายได้กำหนดให้การจองทัวร์ผ่านบริษัทจะต้องมีมัคคุเทศก์

- ในส่วนของ Tour leader จะเป็นคนชาติเดียวกับนักท่องเที่ยวและเดินทางไป-กลับพร้อมกับนักท่องเที่ยว สำหรับประเทศไทยก็มีการกำหนดให้ tour leader จะต้องลงทะเบียนเช่นกัน
- ปัจจุบันอยู่ระหว่างจัดทำกฎหมายสภาวิชาชีพมัคคุเทศก์ขึ้นใช้
- สมาคมฯ ได้เสนอว่าในการต่อไปอนุญาตจะต้องมีการเข้ารับการฝึกอบรมตามระยะเวลาที่กำหนด หรือมีการทดสอบทักษะต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง
- เพื่อแก้ปัญหาไกด์เถื่อน มีข้อเสนอแนะให้มีการจัดมัคคุเทศก์ประจำพื้นที่/จุดท่องเที่ยว เช่น อุทยานประวัติศาสตร์ โดยมีลักษณะเป็นแบบ area control ซึ่งต่างจากปัจจุบันการกำกับดูแลโดยบังคับใช้กฎหมาย (legal control) ซึ่งมีข้อจำกัดทั้งในแง่ของประสิทธิภาพการบังคับใช้กฎหมายโดยเจ้าหน้าที่ของรัฐบางส่วน และสามารถถูกแทรกแซงหรือแย่งหน้าที่โดย mobile application ได้
- **บทบาทของมหาวิทยาลัยเปิด/การศึกษาทางไกลในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มัคคุเทศก์**
  - **จากการที่สมาคมฯ ร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง** เข้าไปมีบทบาทในการควบคุมคุณภาพมาตรฐานวิชาชีพมัคคุเทศก์ คล้ายกับวิชาชีพอื่น โดยการตั้งสภาวิชาชีพมัคคุเทศก์ ในการจัดสอบเพื่อออกใบอนุญาตผู้ประกอบการอาชีพนี้ ซึ่งผู้ได้ใบประกอบวิชาชีพเมื่อครบกำหนดต้องขอใบอนุญาตใหม่ และผู้ที่จบจากสถาบันการศึกษาโดยการศึกษา/อบรมในสาขาวิชาการท่องเที่ยวมีข้อกำหนดที่ต้องสอบในประกอบวิชาชีพนั้น ทางมหาวิทยาลัยเปิดสามารถเข้าไปมีบทบาทในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์วิชาชีพนี้ได้ หากมีการตั้งสภาวิชาชีพมัคคุเทศก์สำเร็จก็น่าจะสามารถทำความร่วมมือกันกับมหาวิทยาลัยเปิดอย่าง มสธ. ได้
  - **โดยทำความร่วมมือกับสภาวิชาชีพ** เช่น การจัดทำฐานข้อมูลความรู้ การฝึกอบรมให้ความรู้แก่กลุ่มเป้าหมายผ่านสื่อทางไกล การสอบสะสมรายวิชา/หน่วยกิต การจัดสอบ และ การจัดทำคลังข้อสอบ เป็นต้น เพื่อการออกไปประกอบวิชาชีพ
- **เรื่องอื่นๆ**
  - แรงงานชาวฟิลิปปินส์และอินเดีย ที่กระจายตามประเทศต่างๆ เริ่มต้นมาจากการติดตามเจ้านายที่ปกครองประเทศไปยังประเทศอื่นๆ
  - แรงงานฟิลิปปินส์เป็น dominant factor ของอาเซียน
  - กรณีประเทศไทย ชาวฟิลิปปินส์บางส่วนได้ทยอยเข้ามาทำงานในช่วงเวลาหลายสิบปีที่ผ่านมาโดยไม่ได้มีบริษัทจัดหางานพามาแต่อย่างใด
  - ในส่วนของธุรกิจนำเที่ยวภาคเอกชนยังไม่มีกฎหมายดูแลครอบคลุมโดยเฉพาะ จึงเสนอให้สภาอุตสาหกรรมท่องเที่ยว (คุณอิทธิฤทธิ์) เสนอร่างกฎหมายเพื่อใช้ในการกำกับดูแล

วันที่ 26 เมษายน 2561 เวลา 16.30 – 17.30 น.

สถานที่: ห้องประชุม 5209 มสธ.

ผู้ให้สัมภาษณ์: รศ.ดร.ทัศนาศา นุญทอง นายกสภาการพยาบาล

ผู้สัมภาษณ์: รศ.ดร.มนูญ โต้ะยามา และ อ.ดร.วสุ สุวรรณวิหค

---

### สรุปประเด็นจากการสัมภาษณ์

#### ● การทำ MRA สาขาการพยาบาล

- เมื่อปี 2547 รัฐมนตรีเศรษฐกิจของกลุ่มอาเซียนได้มีการประชุมกันและมีข้อตกลงในเรื่องการค้าเสรี ในส่วนของสินค้าเกษตรและด้านบริการ ซึ่งในด้านบริการสุขภาพนั้น มีสาขาอาชีพที่เป็นที่ต้องการคือ พยาบาล
- อ.ทัศนาศา เป็นผู้ร่าง MRA on nursing service และเงื่อนไข (condition) ในการเคลื่อนย้าย โดยมีผู้แทนจาก 10 ประเทศร่วมดำเนินการ และมีการจัดประชุมทุก 3 เดือนพร้อมกับการประชุม CCS
- ประเด็นสำคัญในการจัดทำ MRA คือ คุณสมบัติผู้ที่จะข้ามแดนไปประกอบวิชาชีพ
  - เริ่มแรกได้กำหนดคุณสมบัติระดับปริญญาตรี แต่มีปัญหาเพราะในประเทศสมาชิกส่วนใหญ่ ไม่ได้มีคุณวุฒิการพยาบาลถึงระดับปริญญา เช่น มาเลเซีย จึงได้ปรับคุณวุฒิเป็น Professional Nurse คือระดับที่สามารถเป็นพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งมีหลายระดับเช่น aux, secret, diploma nurse แต่ก็ยังมีปัญหาเพราะผู้แทนจากหลายประเทศเป็นแพทย์จึงอาจไม่เข้าใจในรายละเอียดนัก
  - ต่อมาได้มีการจัดสัมมนาที่ประเทศไทยระหว่างผู้แทนที่เป็นพยาบาลและได้ข้อสรุปในด้านคุณสมบัติว่า
    - จะต้องจบการศึกษาระดับ Professional Nurse
    - ต้องขึ้นทะเบียนและมีใบอนุญาตประกอบอาชีพในประเทศของตน (กรณีนี้ทำให้หลายประเทศต้องจัดระบบการกำกับดูแลโดยจัดให้มี Nursing Board เช่น เวียดนาม)
    - ต้องมีประสบการณ์ทำงานอย่างน้อย 3 ปี
    - เมื่อข้ามแดนไปทำงานในต่างประเทศแล้วพยาบาลจะต้องขอใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ รวมทั้งต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบต่างๆ ของประเทศที่เข้าไปทำงาน
- การลงนามใน MRA ของสาขาพยาบาลเกิดขึ้นในปี 2549 (เกิดขึ้นก่อนสาขาการแพทย์) โดยมีลักษณะข้อตกลงคล้ายกับ MRA ของสาขาอาชีพอื่น

- ได้มีการจัดตั้งคณะกรรมการ ASEAN Joint Coordinating Committee of Nursing (AJCCN) หลังจากได้ลงนาม MRA เพื่อดำเนินการให้เป็นไปตามข้อตกลง
  - อ.ทัศนาศ เป็นประธานในระยะแรก เนื่องจากยังมีความแตกต่างในการศึกษาด้านการพยาบาล ในอาเซียน เช่น ไทยและฟิลิปปินส์ มีถึงระดับปริญญาตรี แต่ประเทศอื่นยังไม่มี จึงเสนอให้มีการจัดทำ
    - ASEAN Core Competency for Professional Nurse ซึ่งมีประเด็นสำคัญ 5 เรื่อง เพื่อให้ประเทศสมาชิกในไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการศึกษาด้านพยาบาลในประเทศของตน
    - ฐานข้อมูลของแต่ละประเทศ ในด้านการศึกษาและเส้นทางอาชีพ (career path) เพื่อให้ประเทศสมาชิกสามารถเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ทำให้เป็นประโยชน์ในการเคลื่อนย้าย โดยให้มีการปรับปรุงข้อมูลให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ
  - AJCCN จึงเป็นผู้ขับเคลื่อนกระบวนการเคลื่อนย้ายแรงงานพยาบาล
- **ประเด็นด้านการเคลื่อนย้ายแรงงาน (พยาบาล)**
  - ประเทศในอาเซียนที่เป็นผู้นำเข้าแรงงานพยาบาลได้แก่ มาเลเซีย บรูไน อินโดนีเซีย
  - สภาวิชาชีพเป็นผู้ทำหน้าที่กำกับดูแล (Regulatory Authority)
  - กรณีประเทศไทยยังถือว่าขาดแคลนแรงงานด้านการพยาบาล จึงไม่กลัวที่จะมีพยาบาลจากต่างประเทศเข้ามาแข่งขัน
  - ประเทศไทยผลิตพยาบาลวิชาชีพได้ประมาณ 10,000 – 12,000 คนต่อปี ถือว่าเพียงพอกับความต้องการของสถานพยาบาลของรัฐ แต่ไม่สามารถรักษาไว้ได้ทั้งหมดเนื่องจากสถานพยาบาลรัฐมีจำนวนอัตราพยาบาลน้อย (under staff) ทำให้พยาบาลต้องทำงานหนักเกินไป อายุการทำงานจึงอยู่ที่ประมาณ 22 ปี กล่าวคือต้องหยุดพักหรือออกจากงานก่อนถึงวัยเกษียณ
  - ตามกฎหมายของไทย พยาบาลจะต้องสอบใบอนุญาตที่สภาการพยาบาล โดยใช้ข้อสอบภาษาไทย ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการเคลื่อนย้าย แต่ยังคงมีความจำเป็นในระยะแรก ซึ่งหากสามารถสอบผ่านได้ก็จะมีสิทธิเหมือนกับพยาบาลไทยและได้รับปฏิบัติเยี่ยงคนในชาติ (national treatment)
    - เนื่องจากตามข้อตกลงของ AEC กำหนดภาษาอังกฤษเป็นภาษากลางของอาเซียน ดังนั้นในอนาคตจะต้องมีการสอบเป็นภาษาอังกฤษเพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการเคลื่อนย้ายแรงงานมากขึ้น แต่อย่างไรก็ตาม ยังคงต้องมีข้อสอบส่วนหนึ่งที่เป็นภาษาไทย
    - ที่ผ่านมามีพยาบาลต่างชาติสอบใบอนุญาตได้ไม่ถึง 100 คน
    - พยาบาลฟิลิปปินส์ที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย ส่วนใหญ่ยังไม่ได้ทำหน้าที่พยาบาล โดยมักจะเข้ามาทำหน้าที่เป็นผู้ประสานงาน หรือผู้ช่วยพยาบาล

- พยาบาลไทยที่ไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนยังมีไม่มากนัก เนื่องจากพยาบาลไทยมักต้องการไปทำงานในประเทศที่เจริญกว่าประเทศในอาเซียน เช่น ยุโรป อเมริกา
  - กรณีที่มีปัญหาในการทำงาน พยาบาลต่างชาติสามารถยื่นร้องเรียนสภาการพยาบาล และหากยังไม่เป็นที่พอใจก็สามารถยื่นเรื่องไปยังสภาวิชาชีพในประเทศของตนเอง หรือสามารถยื่นเรื่องที่ AJCCN
  - ตามกฎหมายของมาเลเซีย ให้ทำตาม administrative direct แต่ของไทยไม่มีข้อกำหนดนี้
- **ด้านการศึกษาทางไกล**
  - ถ้าเป็นการศึกษาวิชาชีพเห็นว่าเป็นไปได้ยาก แต่ถ้าเป็นการสอนภาษาสามารถทำได้
  - หากเข้ามาทำงานพยาบาลในประเทศไทยจะต้องมีการเพิ่มพูนความรู้ในช่วงที่ได้รับใบอนุญาตระยะเวลา 5 ปี ก่อนที่จะต่อใบอนุญาต โดยสามารถเรียนที่สภาการพยาบาล ศูนย์ศึกษาต่อเนื่อง หรือที่วิทยาลัยพยาบาล จัดขึ้นเป็นหลักสูตรการศึกษาต่อเนื่อง (Continuing Education) โดยวัดเป็นหน่วยกิต

วันที่ 6 มิถุนายน 2561 เวลา 17.30 – 18.30 น.

สถานที่: โรงแรมแกรนด์ เมอร์เคียว พอร์จูน

ผู้ให้สัมภาษณ์: คุณธนาศักดิ์ กิจรุ่งโรจน์

ผู้สัมภาษณ์: รศ.ดร.มณูญ ไต้ะยามา และ อ.ดร.วสุ สุวรรณวิท

### สรุปประเด็นจากการสัมภาษณ์

- **ประสบการณ์ที่เคยพบจากการจัดหาแรงงานเมียนมา**
  - เนื่องจากกลุ่มธุรกิจที่ตนทำงานอยู่ด้านอาหารทะเล/ห้องเย็น จำเป็นต้องใช้แรงงานจำนวนมาก และหาแรงงานไทยเข้ามาทำงานได้ไม่เพียงพอ จึงจำเป็นต้องใช้แรงงานต่างชาติ (ประมาณ 20,000 คน) ซึ่งมาจากเมียนมาเป็นส่วนใหญ่ โดยเหตุการณ์ดังกล่าวเกิดขึ้นกับผู้ประกอบการไทยโดยทั่วไป ซึ่งแม้ว่าผู้ประกอบการจะยินดีจ่ายให้กับแรงงานไทยสูงกว่าแรงงานต่างชาติก็ไม่สามารถทำได้ในทางปฏิบัติ เนื่องจากการปฏิบัติต่อแรงงานต้องมีความเท่าเทียมกัน
  - เคยมีประสบการณ์ไม่ดีจากการจัดหาแรงงานเมียนมาโดยเอเยนต์ของไทย ทำให้เกิดความเสียหายภายหลังได้ติดต่อกับเอเยนต์ของเมียนมา โดยมีค่าใช้จ่ายในการจัดหาแรงงานคนละ 15,000 บาท โดยการดำเนินการเป็นไปด้วยความเรียบร้อย
  - การดูแลแรงงานต่างชาติไม่ได้มีมาตรฐานกำหนด โดยผู้ประกอบการดูแลกันเอง เช่น เรื่องที่อยู่อาศัย และสวัสดิการต่างๆ

- **ด้านสถานการณ์แรงงานต่างชาติในประเทศไทย**

- จำนวนแรงงานต่างชาติในประเทศไทยปัจจุบันมีประมาณ 3.5 ล้านคน ซึ่งส่วนใหญ่เข้ามาทำงานโดยผิดกฎหมาย
- ในระยะยาวประเทศไทยยังคงต้องใช้แรงงานต่างชาติในอุตสาหกรรม เนื่องจากแนวโน้มโครงสร้างประชากรของไทยที่ทำให้มีกลุ่มผู้ใช้แรงงานน้อยลง แต่ในขณะเดียวกันที่ประเทศต้นทางของแรงงานก็ได้มีการพัฒนาขึ้นเรื่อยๆ ผู้ประกอบการควรต้องมีการวางแผนเพื่อรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนไป
- การพัฒนาฝีมือแรงงานในส่วนของแรงงานต่างชาติสามารถทำได้ในระดับหนึ่งเท่านั้น ไม่ได้มีการบังคับตามกฎหมาย และลักษณะงานในไทยมีความหลากหลายในแต่ละอุตสาหกรรม การฝึกอบรมและพัฒนาในภาพรวมจึงทำได้ยาก

- **ด้านนโยบาย/กฎหมายแรงงานต่างชาติของไทย**

- ที่ผ่านมานโยบายด้านแรงงานของรัฐบาลมีความไม่แน่นอนและกฎหมายที่ใช้คือ พรบ.แรงงานต่างด้าว มีความไม่ชัดเจนทำให้ไม่มีประสิทธิภาพและมีการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ โดยเริ่มมีนโยบายและกฎหมายความชัดเจนขึ้น รวมทั้งการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่รัฐมีประสิทธิภาพมากขึ้นในช่วง 3-4 ปีที่ผ่านมาที่รัฐบาลของ คสช. เข้ามาบริหารจัดการ
- ปัจจุบันมี พรก.การบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2561 ซึ่งเห็นว่าได้มีการปรับปรุงให้ประเด็นมีความชัดเจนเหมาะสมแก่ผู้ที่เกี่ยวข้องมากขึ้น โดยได้มีการยกเลิกมาตราต่างๆ ใน พรก. การบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2560 ถึงกว่า 70 มาตรา เพื่ออำนวยความสะดวกและให้ความยุติธรรมมากขึ้น เช่น การอนุญาตให้ลูกจ้างสามารถเปลี่ยนนายจ้างใหม่ถ้าหมดภาระผูกพันกับนายจ้างเดิมแล้ว การอนุญาตให้คนต่างด้าวประกอบอาชีพได้ในหลายตำแหน่งมากขึ้น แม้ว่ายังคงสิทธิให้แรงงานไทยก่อน
- รัฐบาลได้กำหนดไว้ว่าภายในเดือนมีนาคม 2563 แรงงานต่างชาติ (กลุ่มแรงงานไร้ฝีมือ) ในไทยจะต้องเป็นแรงงานที่เข้ามาตามข้อตกลง (MOU) ที่ทำไว้กับประเทศเพื่อนบ้าน 3 ประเทศเท่านั้น โดยหากพบว่าเป็นแรงงานที่เข้ามาอย่างผิดกฎหมายจะถูกส่งกลับและห้ามเข้ามาทำงานในไทยเป็นเวลา 2 ปี กรณีดังกล่าวเป็นที่น่าติดตามว่ารัฐบาลจะบังคับใช้กฎหมายอย่างเข้มงวดหรือไม่
- ในการออกกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ได้มีการรับฟังความคิดเห็นจากผู้เกี่ยวข้อง รวมถึงองค์กรระหว่างประเทศ เช่น ILO และ IOM ซึ่งมีความเห็นที่ผู้ออกกฎหมายนำไปใช้หลายประเด็น เช่น การตัดการลงโทษโดยการจำคุกออกไปกรณีแรงงานต่างชาติเข้ามาอย่างผิดกฎหมาย
- กรณีการจัดตั้งสภาพแรงงานของแรงงานต่างชาติยังไม่สามารถอนุญาตให้ทำได้ในประเทศไทย เพราะอาจไม่สามารถควบคุมได้และเกิดความเสียหายอย่างมาก

- **ความเห็นและข้อเสนอแนะ**

- การออกกฎหมายต้องมีความชัดเจน ไม่ซับซ้อนจนเป็นช่องทางให้เกิดการเอารัดเอาเปรียบและหาผลประโยชน์โดยมิชอบ และการดำเนินการตามขั้นตอน/กระบวนการต่างๆ ตามกฎหมายควรต้องทำให้ง่ายเพื่อลดต้นทุนของผู้เกี่ยวข้อง
- ผู้บริหารหน่วยงานระดับสูงของภาครัฐที่ทำหน้าที่กำกับดูแล เช่น ปลัดกระทรวง อธิบดี รวมถึงข้าราชการการเมือง มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินงานให้มีความโปร่งใสและสุจริต เพราะหากผู้บริหารมีความชัดเจนในประเด็นดังกล่าวแล้ว ผู้ปฏิบัติงานระดับล่างก็จะเกรงกลัวและไม่กล้าที่จะแสวงหาประโยชน์หรือทุจริตในการปฏิบัติหน้าที่
- กรณีหน่วยงานต่างประเทศเห็นว่าการจัดหาแรงงานควรต้องไม่มีต้นทุนใดๆ เกิดขึ้นกับแรงงาน (zero recruitment) นั้น ไม่สามารถทำได้ในกรณีของประเทศไทย
- กฎหมายในปัจจุบันสามารถทำให้ผู้ประกอบการดำเนินธุรกิจได้เป็นปกติโดยเฉพาะรายใหญ่ แต่สำหรับผู้ประกอบการรายย่อยอาจยังไม่เข้าใจในรายละเอียดดีนัก การดำเนินธุรกิจจึงอาจมีเหตุขัดข้องหรือขาดประสิทธิภาพอยู่บ้าง
- แรงงานต่างชาติมีความขยันหมั่นเพียรมากกว่าแรงงานไทย เพราะอาจอยู่ในสถานการณ์ที่กดดันมากกว่า เนื่องจากต้องการหารายได้เพื่อส่งเงินไปเลี้ยงดูครอบครัวในประเทศของตน ต่างกับคนไทยที่ต้องการทำงานที่ไม่หนัก สะดวกสบาย และได้ค่าจ้างสูงกว่า
- การฝึกอบรม การสอนงาน หรือการให้ความรู้ด้านภาษา ผ่านสื่อออนไลน์ หรือ application ไม่น่าจะมีคนสนใจ
- ควรศึกษากฎหมายที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ พรบ.ป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ และ พรก.การบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว ในแต่ละฉบับก็จะเห็นแนวคิดการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวว่าดีขึ้นอย่างไร

- **ประเด็นอื่นๆ**

- องค์กรที่เป็นเสาหลักของผู้ประกอบการเอกชนไทยมี 3 องค์กร ได้แก่ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สภาหอการค้าไทย และสมาคมธนาคารไทย มีความร่วมมือกันโดยใช้กลไกการดำเนินการของคณะกรรมการร่วมภาคเอกชน 3 สถาบัน (กกร.) เพื่อให้เกิดความยุติธรรมแก่ทุกฝ่ายในการดำเนินธุรกิจต่างๆ