

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาสภาพปัญหา ความต้องการการศึกษาและแนวทางการพัฒนาการศึกษาของแรงงานไทยที่จะไปทำงานต่างประเทศ โดยเสนอผลการวิจัยครอบคลุมสาระสำคัญดังนี้คือ วัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย สรุปผลวิเคราะห์ข้อมูล การอภิปราย และข้อเสนอแนะ ตามลำดับ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษาสภาพทั่วไปของแรงงานไทยที่จะไปทำงานต่างประเทศ
2. ศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการการศึกษาของแรงงานไทยที่จะไปทำงานต่างประเทศ
3. เพื่อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาการศึกษาของแรงงานไทยที่จะไปทำงานต่างประเทศ

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ศึกษา ประกอบด้วย แรงงานไทยที่จะไปทำงานต่างประเทศโดยบริษัทจัดหางานเป็นผู้จัดส่ง ภายใต้การดูแลของกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม จำนวน 20 บริษัท ช่วงอายุระหว่าง 20-40 ปี เป็นหญิง 64 คน ชาย 347 คน รวมประชากรทั้งหมด 411 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วยแบบสอบถาม 1 ฉบับ ใช้ถามกลุ่มแรงงานไทยที่จะไปทำงานต่างประเทศ เป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบและมาตราส่วนประมาณค่า มี 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบและคำถามแบบปลายเปิด จำนวน 18 ข้อ

ตอนที่ 2 สภาพปัญหาของแรงงานไทยที่จะไปทำงานต่างประเทศ เป็นแบบสอบถามระดับปัญหาแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 30 ข้อ แบ่งเป็น สภาพปัญหา 3 ด้าน คือปัญหาการมีงานทำ 10 ข้อ ปัญหาด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน 10 ข้อ และปัญหาด้านสวัสดิการสังคม 10 ข้อ

ตอนที่ 3 สอบถามด้านความต้องการการศึกษาของแรงงานไทยที่จะไปทำงานต่างประเทศ รวม 48 ข้อ เป็นระดับความต้องการการศึกษาแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ แบ่งเป็นความต้องการ 3 ประการ คือ ความต้องการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 15 ข้อ ความต้องการด้านการรับรู้ข่าวสารข้อมูล 10 ข้อ และความต้องการศึกษาด้านเพิ่มพูนทักษะทางอาชีพ จำนวน 23 ข้อ

ตอนที่ 4 แบบสอบถามแนวทางการพัฒนาการศึกษาที่ควรจะเป็นของแรงงานไทยที่จะไปทำงานต่างประเทศ เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการศึกษาที่ควรจะเป็น 5 ระดับ จำนวน 10 ข้อ คือ แนวทางการพัฒนาความรู้พื้นฐาน 3 ข้อ แนวทางการพัฒนาด้านการรับรู้ข่าวสารข้อมูล 3 ข้อ และแนวทางการพัฒนาความรู้ด้านการเพิ่มพูนทักษะอาชีพ 4 ข้อ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บข้อมูลของแรงงานไทยที่จะไปทำงานต่างประเทศ จำนวน 411 คน จาก 20 บริษัท แรงงานไทยกลุ่มนี้จะต้องเข้ารับการอบรมก่อนเดินทางโดยเจ้าหน้าที่กรมการจัดหางานเป็นผู้อบรมให้ฟรี โดยใช้เวลาอบรม 3 ชั่วโมง ทั้งนี้เพื่อให้คนงานได้มีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับ สิทธิ หน้าที่ ตามสัญญาจ้าง สภาพการจ้างการทำงาน ขนบธรรมเนียม ประเพณี ข้อห้ามและควรปฏิบัติของประเทศที่คนงานจะไปทำงาน ผู้วิจัยได้พบกลุ่มแรงงานเพื่อแจกแบบสอบถามก่อนการอบรมโดยเจ้าหน้าที่ของกรมการจัดหางานเป็นผู้รวบรวมคนงานให้ ใช้เวลาในการทำแบบสอบถามเฉลี่ยประมาณ 60 นาที

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS-X (Statistical Package for the Social Science Version-X) คำนวณหาค่าร้อยละ ค่ามัธยฐานเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานดังนี้

4.1 แบบสอบถามตอนที่ 1 ด้านสภาพทั่วไปของแรงงานไทยที่จะไปทำงานต่างประเทศ

4.2 แบบสอบถามตอนที่ 2 สภาพปัญหาของแรงงานไทยที่จะไปทำงานต่างประเทศ มี 3 ด้าน คือ ปัญหาด้านมีงานทำ ปัญหาด้านพัฒนาฝีมือแรงงาน และปัญหาด้านสวัสดิการสังคม

4.3 แบบสอบถามตอนที่ 3 ด้านความต้องการการศึกษาของแรงงานไทยที่จะไปทำงานต่างประเทศ มี 3 ด้านคือ ความต้องการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ความต้องการศึกษาด้านการรับข่าวสารข้อมูล และความต้องการศึกษาด้านเพิ่มพูนทักษะอาชีพ

4.4 แบบสอบถามตอนที่ 4 ด้านแนวทางการพัฒนาการศึกษาแรงงานไทยที่จะไปทำงานต่างประเทศ 3 ด้าน คือ แนวทางการพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน แนวทางการพัฒนาการศึกษาด้านการรับข่าวสารข้อมูล และแนวทางการพัฒนาการศึกษาด้านเพิ่มพูนทักษะทางอาชีพ

สรุปผลการวิจัย

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นแรงงานไทยที่จะไปทำงานต่างประเทศ จำนวน 411 คน จาก 20 บริษัท พบว่า แรงงานส่วนใหญ่ที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศเป็นแรงงานชาย จำนวน 347 คน คิดเป็นร้อยละ 84.4 สถานภาพสมรส 287 คน คิดเป็นร้อยละ 69.8 มีจำนวนแรงงาน 147 คน ช่วงอายุระหว่าง 26-30 ปี 147 คน คิดเป็นร้อยละ 35.7 ช่วงอายุระหว่าง 20-25 ปี 116 คน คิดเป็นร้อยละ 28.2 นับถือศาสนาพุทธ 390 คน คิดเป็นร้อยละ 94.9 และมีภูมิลำเนาเดิมอยู่ในจังหวัดทางภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 282 คน คิดเป็นร้อยละ 68.6 ก่อนเดินทางไปทำงานต่างประเทศพักอยู่บ้านของตนเอง 327 คน คิดเป็นร้อยละ 79.6 วุฒิการศึกษาระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 5-6 จำนวน 202 คน คิดเป็นร้อยละ 49.1 อาชีพเดิมก่อนเดินทางไปทำงานต่างประเทศส่วนใหญ่ทำนา 238 คน คิดเป็นร้อยละ 57.9 ระยะเวลาที่ประกอบอาชีพเดิม ประมาณ 1-5 ปี มีจำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 29.7 และร้อยละ 28.7 มีระยะเวลาในการประกอบอาชีพเดิมตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป มีรายได้จากการประกอบอาชีพเดิมไม่แน่นอน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 30.7 มีรายจ่ายมากกว่ารายได้ที่ได้รับ 153 คน คิดเป็นร้อยละ 37.3 แรงงานที่จะเดินทางไปทำงานต่างประเทศคาดหวังว่าจะมีรายได้มากกว่าโดยคาดว่าจะได้รับค่าจ้างประมาณเดือนละ 15,001-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 35.8 แรงงานต้องการเดินทางไปทำงานในประเทศได้ทุกวัน มากที่สุด 260 คน คิดเป็นร้อยละ 63.3 ต้องการไปประกอบอาชีพในโรงงานอุตสาหกรรม 260 คน คิดเป็นร้อยละ 63.3 แรงงานไทยกลุ่มนี้มีหนี้สิน 279 คน คิดเป็นร้อยละ 67.9 โดยกู้ยืมเงินจากนายทุน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 32.3 และญาติพี่น้อง 88 คน คิดเป็นร้อยละ 31.5 จำนวนเงินที่กู้ยืมอยู่ระหว่าง 70,001-90,000 บาท และ 50,001 - 70,000 บาท มีจำนวน 67 และ 63 คน คิดเป็นร้อยละ 24.0 และ 22.6 ตามลำดับ โดยเสียดอกเบี้ยในอัตราร้อยละ 3.5-5 ต่อเดือน วัตถุประสงค์ของการกู้ยืมเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ

ตอนที่ 2 สภาพปัญหาของแรงงานไทยที่จะไปทำงานต่างประเทศ ในภาพรวมพบว่า สภาพปัญหาอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน เรียงตามลำดับ คือ ปัญหาการพัฒนาฝีมือแรงงาน ($\bar{X}=3.32$) รองลงมาคือปัญหาด้านสวัสดิการสังคม ($\bar{X}=3.26$) และปัญหาด้านการมีงานทำ ($\bar{X}=3.07$)

2.1 ปัญหาการมีงานทำของแรงงานไทยที่จะไปทำงานต่างประเทศ พบปัญหาในระดับมากคือ ปัญหาการสร้างงานในชนบทไม่เพียงพอ ($\bar{X}=3.52$) นอกนั้นเป็นปัญหาในระดับปานกลางทั้งสิ้น ได้แก่ ปัญหาการบริการแนะแนวอาชีพไม่ทั่วถึง ($\bar{X}=3.22$) ปัญหาการได้รับข่าวสารข้อมูลเกี่ยวกับการหางานทำ ($\bar{X}=3.16$) ปัญหาตลาดนัดพบแรงงานมีไม่ทั่วถึง ($\bar{X}=3.13$) ปัญหาการส่งเสริมให้ประกอบอาชีพอิสระ ($\bar{X}=3.06$) ปัญหาการได้รับข่าวสารข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะของงาน ($\bar{X}=3.02$) ปัญหาแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงาน ($\bar{X}=2.97$) ปัญหาการปรับตัวเข้าสู่ระบบเครื่องจักรกล ($\bar{X}=2.87$) และปัญหานายหน้าจัดหางานเถื่อน กับ ปัญหาการรับสมัครงานทางไปรษณีย์ ($\bar{X}=2.81$)

2.2 ปัญหาการพัฒนาฝีมือแรงงานของแรงงานไทยที่จะไปทำงานต่างประเทศ ปัญหาที่พบในระดับมากคือ ปัญหาไม่มีวัสดุอุปกรณ์ในการฝึกที่ทันสมัย ($\bar{X}=3.57$) และปัญหาหน่วยฝึกอาชีพเคลื่อนที่ไม่ไปตามแหล่งชนบทที่ห่างไกล ($\bar{X}=3.52$) นอกนั้นเป็นปัญหาในระดับปานกลางทั้งสิ้น ได้แก่ ปัญหาการขาดแคลนครูฝึกในการพัฒนาฝีมือแรงงาน กับ ปัญหากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ($\bar{X}=3.32$) รองลงมาคือ ปัญหาการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ในโรงงานอุตสาหกรรมประเภทช่างอิเล็กทรอนิกส์ ($\bar{X}=3.27$) ปัญหาด้านโครงการการฝึกอาชีพช่างประจำตำบล ($\bar{X}=3.25$) ปัญหาการกระจายศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดทั่วประเทศ ($\bar{X}=3.23$) ปัญหาการไม่ได้รับความร่วมมือจากสถานประกอบการในการพัฒนาฝีมือแรงงาน ($\bar{X}=3.14$) ปัญหาปัญหาการพัฒนาฝีมือแรงงานไม่สอดคล้องต่อความต้องการของตลาดแรงงาน ($\bar{X}=3.13$) และปัญหาด้านการรับข่าวสารข้อมูลเกี่ยวกับการอบรมฝีมือแรงงาน ($\bar{X}=3.10$)

2.3 ปัญหาด้านสวัสดิการสังคมของแรงงานไทยที่จะไปทำงานต่างประเทศ ปัญหาที่พบในระดับมากคือ ปัญหาความมั่นคงของงานที่ทำ ($\bar{X}=3.63$) นอกนั้นเป็นปัญหาในระดับปานกลางทั้งสิ้น ได้แก่ ปัญหาสถาบันเงินทุนเพื่อใช้ในการประกอบอาชีพของแรงงาน ($\bar{X}=3.47$) รองลงมาคือ ปัญหาด้านสถานประกอบการไม่มีแหล่งอบรมทักษะทางอาชีพและจัดกิจกรรมเสริมความรู้ ($\bar{X}=3.31$) ปัญหาด้านการปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับให้เอื้ออำนวยต่อการจัดสวัสดิการ เช่น การรักษาพยาบาล การบริการทางการทำงาน การลดอุบัติเหตุ การว่างงาน สวัสดิการบุตร ($\bar{X}=3.29$) ปัญหาด้านความปลอดภัยในการทำงาน ($\bar{X}=3.27$) ปัญหาด้านที่พักอาศัยที่เหมาะสมและถูกหลักสุขอนามัย ($\bar{X}=3.22$) ปัญหาการจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ หรือกองทุนเงินสะสมในสถานประกอบการ ($\bar{X}=3.19$) ปัญหาการจัดสถานพยาบาลรวมในพื้นที่ให้ได้มาตรฐาน ($\bar{X}=3.15$) ปัญหาการตรวจร่างกาย

ประจำปี ($\bar{X}=2.97$) และปัญหาลำดับสุดท้ายคือ ปัญหาความต้องการสถานที่พักผ่อนและสถานที่ออกกำลังกาย ($\bar{X}=2.96$)

ตอนที่ 3 ความต้องการการศึกษาของแรงงานไทยที่จะไปทำงานต่างประเทศ โดยรวมพบว่าความต้องการการศึกษาของแรงงานไทยที่จะไปทำงานต่างประเทศอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับความต้องการ คือ ความต้องการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ($\bar{X}=3.90$) รองลงมาคือ ความต้องการการศึกษาด้านการรับข่าวสารข้อมูล ($\bar{X}=3.88$) ส่วนความต้องการการศึกษาด้านเพิ่มพูนทักษะทางอาชีพ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.12$) และเมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้านคือ

3.1 ความต้องการการศึกษาขั้นพื้นฐานของแรงงานไทยที่จะไปทำงานต่างประเทศ มีความต้องการการศึกษาระดับพื้นฐานในระดับมาก คือ ต้องการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ เช่น ภาษาอังกฤษ ($\bar{X}=4.21$) รองลงมาคือ ต้องการเรียนรู้กฎหมายทั่วไปในชีวิตประจำวัน ($\bar{X}=4.19$) ต้องการเรียนรู้กฎหมายแรงงานของประเทศไทย ($\bar{X}=4.14$) ต้องการเรียนรู้เรื่องอาหารที่มีคุณค่าและปลอดภัย ($\bar{X}=4.07$) ต้องการเรียนรู้การป้องกันอันตรายจากการทำงาน เช่น เสียงดัง ฝุ่นและสารเคมี ($\bar{X}=4.05$) ต้องการเรียนรู้เรื่องวัฒนธรรม สังคมเกี่ยวกับประเทศที่ต้องการไปทำงาน ($\bar{X}=3.96$) ต้องการเรียนรู้เรื่องการรักษาสุขภาพอนามัยเบื้องต้น ($\bar{X}=3.93$) ต้องการเรียนรู้เรื่องการเมืองการปกครองของประเทศที่จะไปทำงาน ($\bar{X}=3.92$) ต้องการเรียนรู้เรื่องการพัฒนาและการออกกำลังกายที่เป็นประโยชน์ ($\bar{X}=3.87$) ต้องการเรียนรู้การปฐมพยาบาลเบื้องต้น ($\bar{X}=3.86$) ต้องการมีความรู้เทียบเท่าชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ($\bar{X}=3.75$) ส่วนความต้องการในระดับเท่ากันคือ ต้องการมีความรู้เทียบเท่ามหาวิทยาลัย และต้องการเรียนรู้เรื่องการวางแผนครอบครัว ($\bar{X}=3.65$) ลำดับสุดท้ายต้องการมีความรู้เทียบเท่าชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ($\bar{X}=3.45$) ซึ่งมีความต้องการการศึกษายู่ในระดับปานกลาง

3.2 ความต้องการการศึกษาด้านการรับข่าวสารข้อมูลของแรงงานไทยที่จะไปทำงานต่างประเทศ มีความต้องการการศึกษาด้านการรับข่าวสารข้อมูลที่พบในระดับมากที่สุดคือ ต้องการให้จัดหน่วยให้ความรู้และประชาสัมพันธ์เคลื่อนที่เกี่ยวกับสถานการณ์แรงงานไทยในต่างประเทศ ($\bar{X}=4.13$) รองลงมาคือ ต้องการได้รับข่าวสารของตลาดแรงงานในต่างประเทศ ($\bar{X}=3.98$) ต้องการให้จัดอภิปรายหรือบรรยายเรื่องที่สำคัญ ๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติตนของแรงงานไทยในต่างประเทศ ($\bar{X}=3.94$) ต้องการให้จัดรายการให้ความรู้แก่ผู้ใช้แรงงานทางวิทยุและโทรทัศน์ ($\bar{X}=3.89$) ต้องการให้จัดนิทรรศการให้ความรู้เกี่ยวกับขนบธรรมเนียมในต่างประเทศตามศูนย์แรงงานประจำจังหวัด ($\bar{X}=3.84$) และต้องการได้รับข่าวประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับรายละเอียดของแรงงานในแต่ละประเทศโดยวิทยุและหนังสือพิมพ์ กับ ต้องการได้รับข่าวสารข้อมูลจากสภาพที่เป็นจริงโดยผ่านสื่อ วิดีโอเทปหรือผ่านดาวเทียมในระดับเท่ากัน ($\bar{X}=3.83$)

ส่วนความต้องการให้จัดบริการพบกลุ่มแรงงานที่เคยเดินทางไปทำงานต่างประเทศเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เสนอบทเรียน ประสบการณ์ในต่างประเทศ ($\bar{X}=3.80$) และความต้องการในระดับใกล้เคียงกันคือ ความต้องการรับข่าวสารด้านสารคดีเกี่ยวกับสังคม วัฒนธรรมในต่างประเทศโดยผ่านสื่อทางโทรทัศน์กับความต้องการให้มีบริการสิ่งพิมพ์ของหน่วยงานส่งถึงแรงงานทุกสัปดาห์ ($\bar{X}=3.73$ และ $\bar{X}=3.72$) ตามลำดับ

3.3 ความต้องการการศึกษาด้านการเพิ่มพูนทักษะอาชีพของแรงงานไทยที่จะไปทำงานต่างประเทศ มีความต้องการการศึกษาด้านการเพิ่มพูนทักษะอาชีพที่พบในระดับมากที่สุดคือ สาขาช่างอะไหล่รถยนต์ ($\bar{X}=3.67$) รองลงมา ได้แก่ สาขาช่างซ่อมเครื่องจักรไฟฟ้า และสาขาอิเล็กทรอนิกส์ อยู่ในระดับใกล้เคียงกัน คือ ($\bar{X}=3.60$ และ $\bar{X}=3.59$) ตามลำดับ และสาขาช่างซ่อมแซมและติดตั้งเครื่องจักรกล ($\bar{X}=3.52$) ส่วนความต้องการเพิ่มทักษะทางอาชีพในปานกลางเรียงตามลำดับ พบว่า สาขาช่างอุตสาหกรรมสิ่งทอ (ตัดเย็บเสื้อผ้าสตรี) ($\bar{X}=3.39$) รองลงมาคือ สาขาภาคเกษตรกรรม ($\bar{X}=3.31$) สาขาช่างโลหะ ($\bar{X}=3.28$) สาขาช่างผลิตผลิตภัณฑ์พลาสติก ($\bar{X}=3.24$) สาขาช่างปุกระเบื้อง ($\bar{X}=3.17$) สาขาช่างทำรองเท้า ($\bar{X}=3.11$) สาขาช่างไม้ (งานก่อสร้าง) ($\bar{X}=3.08$) สาขาช่างเย็บกระเป๋า และสาขาช่างฉาบปูน มีความต้องการในระดับเท่ากัน ($\bar{X}=3.07$) สาขาช่างก่ออิฐ ($\bar{X}=2.93$) ส่วนสาขาพนักงานบริการตามภัตตาคาร โรงแรม กับ สาขาช่างเครื่องปั้นดินเผา มีความต้องการทักษะทางอาชีพอยู่ในระดับใกล้เคียงกันคือ ($\bar{X}=2.89$ และ $\bar{X}=2.88$) และสาขาผู้ช่วยแม่บ้าน (ดูแลผู้สูงอายุ) กับผู้ช่วยแม่บ้าน (แม่ครัว) มีความต้องการทักษะทางอาชีพในระดับใกล้เคียงกันคือ ($\bar{X}=2.85$ และ $\bar{X}=2.84$) และสาขาผู้ช่วยแม่บ้าน (ดูแลเด็กทารก) กับ สาขาช่างซ่อมเรือ มีความต้องการทักษะทางอาชีพในระดับใกล้เคียงกันคือ ($\bar{X}=2.82$ และ $\bar{X}=2.81$) ลำดับสุดท้ายที่มีความต้องการทักษะทางอาชีพใกล้เคียงกันคือ สาขาพนักงานบริการในปั้มน้ำมัน กับ สาขาช่างต่อเรือ ($\bar{X}=2.77$ และ $\bar{X}=2.76$)

ตอนที่ 4 แนวทางการพัฒนาการศึกษาของแรงงานไทยที่จะไปทำงานต่างประเทศ จากการเสนอแนะแนวทางของแรงงานในแบบสอบถามพบว่า ควรพัฒนาความรู้ขั้นพื้นฐานด้านการรับข่าวสารข้อมูล และด้านการเพิ่มพูนทักษะอาชีพในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

4.1 แนวทางการพัฒนาการศึกษาด้านความรู้พื้นฐาน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยคือ ควรสนับสนุนและให้โอกาสแรงงานได้รับการศึกษาอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ทั้งในระบบและนอกระบบการศึกษา ($\bar{X}=3.96$) เป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ควรสอนวิธีการในการทำงานโดยไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบ และไม่ก่อปัญหาในประเทศนั้น ($\bar{X}=3.89$) และสุดท้าย ควรจัดให้มีการจัดการศึกษาวิชาสามัญควบคู่กับการทำงาน ($\bar{X}=3.83$)

4.2 แนวทางการพัฒนาการศึกษาด้านการรับข่าวสารข้อมูล เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ ควรมีระบบการสื่อสารอย่างรวดเร็วและสม่ำเสมอเกี่ยวกับแรงงาน ($\bar{X}=4.10$) เป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ควรมีโครงการแนะแนวด้านอาชีพอย่างต่อเนื่องทุกปี ($\bar{X}=4.06$) และสุดท้าย ควรจัดบริการข่าวสารที่เหมาะสมกับสังคมปัจจุบัน ($\bar{X}=3.94$)

4.3 แนวทางการพัฒนาการศึกษาด้านการเพิ่มพูนทักษะอาชีพ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยคือ ควรให้มีโรงเรียนชุมชนจัดบริการด้านทักษะการประกอบอาชีพควบคู่ไปกับการใช้ภาษาต่างประเทศ ($\bar{X}=4.04$) เป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ควรให้การศึกษาด้านการเตรียมตัวเพื่อการอาชีพ ($\bar{X}=3.99$) ควรจัดบริการด้านการพัฒนาทักษะทางอาชีพระดับกึ่งฝีมือในสถานประกอบการ ($\bar{X}=3.95$) และสุดท้าย ควรจัดบริการด้านการพัฒนาทักษะทางอาชีพกึ่งฝีมือในสถานประกอบการ ($\bar{X}=3.79$)

อภิปรายผลการวิจัย

1. สภาพทั่วไปของแรงงานไทยที่จะไปทำงานต่างประเทศ

จากสภาพเศรษฐกิจของประเทศไทยที่ประสบปัญหาการเงินในประเทศขาดสภาพคล่อง ธุรกิจและสถานประกอบการบางรายต้องปิดกิจการลง มีการเลิกจ้างพนักงานบางส่วน ทำให้สภาพตลาดแรงงานภายในประเทศไม่สมดุล แรงงานภายในประเทศประสบปัญหาการว่างงาน ซึ่งเป็นสาเหตุประการหนึ่งที่ทำให้แรงงานภายในประเทศบางส่วนมีความต้องการไปทำงานต่างประเทศ โดยในช่วง 6 เดือนแรกของปี 2541 มีสถิติคนงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ ผ่านด่านตรวจคนงานทั้งประเทศที่มีวิธีการเดินทางด้วยตนเอง วิธีการจัดหางานจัดส่ง วิธีที่นายจ้างพาไปทำงาน หรือนายจ้างพาไปฝึกงาน และบริษัทจัดหางานจัดส่ง รวม 93,708 คน เปรียบเทียบกับช่วงต้นปี 2540 ที่มีวิธีการเดินทางแบบเดียวกัน จะมีคนงานเดินทางไปทำงานต่างประเทศ จำนวน 89,018 คน (กรมการจัดหางาน, 2541: 17)

เป็นที่น่าสังเกตว่าจากสภาพของเศรษฐกิจภายในประเทศที่ขาดสภาพคล่อง ธุรกิจและสถานประกอบการบางรายปิดกิจการลง ทำให้แรงงานที่ถูกเลิกจ้างหาทางออกไปทำงานต่างประเทศเพิ่มขึ้นจากปี 2540 ประกอบกับตลาดแรงงานในต่างประเทศ โดยเฉพาะประเทศไต้หวันที่มีแรงงานไทยเดินทางไปทำงานมากที่สุด มีจำนวนถึง 50,909 คน (กรมการจัดหางาน, 2541: 1) ได้เปิดกว้างสำหรับการนำเข้าแรงงานต่างชาติถึงร้อยละ 50 ของจำนวนคนงานทั้งหมด ทั้งนี้เพราะประเทศไต้หวันมีโครงการก่อสร้างหลายโครงการ เช่น โครงการรถไฟฟ้า โครงการสร้างทางด่วน โครงการสร้างโรงงานปิโตรเคมี และโครงการสร้างเตาเผาขยะ ฯลฯ อีกทั้งแรงงานที่ต้องการเป็นแรงงานระดับล่าง (Blue Collar) ด้วยเหตุผลดังกล่าวทำให้แรงงานไทยสนใจเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ และด้วยสภาพทั่วไปของแรงงานไทยที่จะเดินทางไปทำงานต่าง

ประเทศ ผลการวิจัยพบว่า มีจำนวนแรงงานไทยร้อยละ 63.3 ของจำนวนแรงงาน 411 คน สมัครไปทำงานในประเทศไต้หวัน โดยมีบริษัทจัดหางานเป็นผู้จัดส่ง แรงงานส่วนใหญ่เป็นแรงงานชาย ร้อยละ 84.4 นอกนั้นเป็นแรงงานหญิง ร้อยละ 15.6 สถานภาพของแรงงานกลุ่มนี้ สมรสแล้วถึงร้อยละ 69.8 ช่วงอายุระหว่าง 26-30 ปี นับถือศาสนาพุทธ มีภูมิลำเนาเดิมมาจากภาคตะวันออกเฉียงเหนือมากที่สุด และ 10 จังหวัดแรกที่จำนวนคนงานเดินทางไปทำงานต่างประเทศมากตามลำดับคือ จังหวัดนครราชสีมา จังหวัดอุดรธานี จังหวัดหนองบัวลำภู จังหวัดขอนแก่น จังหวัดบุรีรัมย์ จังหวัดหนองคาย จังหวัดสกลนคร จังหวัดนครพนม จังหวัดมหาสารคาม และจังหวัดหนองบัวลำภู (กรมการจัดหางาน, 2541: 23) ระดับการศึกษาของแรงงานกลุ่มนี้ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 5-6 ร้อยละ 50.8 ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลของกรมการจัดหางานได้สรุปถึงข้อมูลทางด้านการศึกษาของแรงงานไทยที่จะไปทำงานต่างประเทศช่วงปลายปี 2540 ที่พบว่า ระดับการศึกษาของแรงงานอยู่ในระดับประถมศึกษาปีที่ 6 ร้อยละ 70 ส่วนผลการวิจัยในด้านของอาชีพเดิมก่อนเดินทางไปทำงานต่างประเทศคืออาชีพการทำงานที่มีรายได้ไม่แน่นอน คิดเป็นร้อยละ 30.7 ความคาดหวังของแรงงานไทยที่จะไปทำงานต่างประเทศคาดว่าจะได้รับค่าจ้างจากการทำงานประมาณเดือนละ 15,001-20,000 บาท โดยส่วนใหญ่สมัครไปทำงานในตำแหน่งคนงานในโรงงานอุตสาหกรรม ร้อยละ 63.3

ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงานต่างประเทศได้มาจากการกู้ยืมจากนายทุน ร้อยละ 31.4 ในจำนวนเงินตั้งแต่ 70,001-90,000 บาท โดยเสียดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 3.5-5 ต่อเดือนเพื่อนำเงินที่กู้ยืมไปชำระค่าบริการและค่าใช้จ่ายตามกฎหมายแรงงาน ประกอบด้วย ค่าทดสอบฝีมือ ไม่เกิน 500 บาท (ยกเว้นกรรมกรไม่ต้องทดสอบฝีมือ) ค่าตรวจสุขภาพไม่เกิน 1,500 บาท ค่าใช้จ่ายในการเตรียมเอกสารและหลักฐานการทำงาน ไม่เกิน 3,635 บาท และค่าใช้จ่ายในการจัดการในตลาดแรงงานไต้หวัน ไม่เกิน 20,000 บาท (กรมการจัดหางาน, เอกสารแนะนำ)รวมเฉลี่ยไม่เกิน 56,000 บาท สำหรับคนงานที่จะไปทำงานในประเทศไต้หวัน

เป็นที่น่าสังเกตว่าการกู้ยืมเงินในจำนวนสูงถึง 70,001-90,000 บาท ของแรงงานกลุ่มนี้อาจมีสาเหตุมาจากแรงงานไม่มีความรู้ความเข้าใจขั้นตอนและวิธีการไปทำงานต่างประเทศ จึงจำเป็นต้องพึ่งสหายนายหน้าจัดหางาน ทำให้ต้องเสียค่าใช้จ่ายสูงกว่าที่กำหนดไว้ หรือบางครั้งถูกหลอกลวง ซึ่งส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง (สำนักบริหารแรงงานไทยในต่างประเทศ, 2539: 3) ซึ่งกรมการจัดหางานได้ตระหนักถึงปัญหาดังกล่าวแล้ว จึงควรเน้นและปฏิบัติอย่างต่อเนื่องในการฝึกอบรมคนงานเพื่อเตรียมตัวไปทำงานต่างประเทศเพื่อให้คนงานมีความรู้ ความเข้าใจที่ถูกต้องในการไปทำงานต่างประเทศ รู้อธิและขั้นตอนการไปทำงาน และลดค่าใช้จ่ายในการไปทำงานต่างประเทศ อีกทั้งได้รับความร่วมมือจากภาคเอกชนในการจัดฝึกอบรมคนงานในจังหวัดทางภาคตะวันออกเฉียงเหนือ คือ จังหวัดนครราชสีมา ขอนแก่น อุดรธานี สกลนครและหนองบัวลำภู รวมไปถึงจังหวัดในภาคเหนือด้วยเช่น เชียงราย ลำปาง ฯลฯ

โครงการดังกล่าวลดค่าใช้จ่ายของคนงานและลดปัญหาการลออกวงคนงานด้วย (การบริหารแรงงานไทยในต่างประเทศ, 2529: 3)

ในด้านของอัตราดอกเบี้ย ร้อยละ 3.5-5 ต่อเดือน หรือประมาณร้อยละ 48 ต่อปี เป็นรายจ่ายที่สูงสำหรับกลุ่มแรงงาน เนื่องจากคนงานส่วนใหญ่มีรายได้ต่ำ ไม่มีเงินเพียงพอกับค่าบริการ และค่าใช้จ่ายที่จำเป็น จึงต้องกู้เงินจากธนาคาร หรือ กู้เงินนอกระบบเป็นผลทำให้คนงานต้องรับหนี้สินเกินความสามารถที่จะชดใช้คืน บางรายอาจต้องสูญเสียที่ดินทำกิน ทำให้ครอบครัวเกิดความเดือดร้อน ปัญหาดังกล่าวเป็นเหตุผลที่ทำให้เกิดโครงการสินเชื่อเพื่อไปต่างประเทศ โดยกรมการจัดหางานร่วมมือกับธนาคารกรุงไทยจำกัด (มหาชน) ในวงเงิน 500 ล้านบาท คนงานจะกู้ยืมได้ในอัตราดอกเบี้ยต่ำคนละไม่เกิน 50,000 บาท โดยเสียดอกเบี้ยร้อยละ 3 ต่อปี

เป็นที่น่าสังเกตว่า โครงการสินเชื่อเพื่อไปทำงานต่างประเทศ เริ่มมีตั้งแต่ปี พ.ศ. 2538 และเริ่มกู้ได้ตั้งแต่ 1 กรกฎาคม 2538 แต่ผลการวิจัยพบว่า แรงงานกลุ่มนี้กู้เงินจากนายทุนถึงร้อยละ 32.3 และกู้จากธนาคารเพียงร้อยละ 17.2 ประเด็นนี้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องอาจต้องศึกษาถึงขั้นตอนการกู้ยืมจากธนาคารว่ามีปัญหาและอุปสรรคใดที่ต้องบริการให้ทั่วถึง รวมถึงการประชาสัมพันธ์ในทุกรูปแบบเกี่ยวกับโครงการนี้อย่างเร่งด่วน เพื่อช่วยเหลือแรงงานไทยที่จะไปทำงานต่างประเทศได้กู้ยืมเงินในอัตราดอกเบี้ยที่ต่ำกว่านายทุน

จากสภาพทั่วไปของแรงงานไทยที่จะไปทำงานต่างประเทศ โดยบริการจัดหางานพบว่า สัดส่วนแรงงานชายเดินทางไปทำงานต่างประเทศมากกว่าเพศหญิง สถานภาพของแรงงานส่วนใหญ่สมรสแล้ว อายุระหว่าง 26-30 ปี นับถือศาสนาพุทธ ภูมิลำเนาเดิมมาจากภาคตะวันออกเฉียงเหนือมากที่สุด วุฒิการศึกษาระดับประถมศึกษาปีที่ 5-6 ประกอบอาชีพเดิมก่อนมาสมัครงานคืออาชีพทำไร่ ทำนา ระยะเวลาที่ประกอบอาชีพเดิมประมาณ 1-5 ปี รายได้ไม่แน่นอน และยังมีรายจ่ายมากกว่ารายรับ ซึ่งถ้าหากคนงานเหล่านี้เดินทางไปทำงานต่างประเทศ จะมีรายได้ตกเดือนละประมาณ 15,001-20,000 บาท จากตัวเลขของรายได้ที่จะได้รับเป็นแรงจูงใจทางหนึ่งที่เลือกเดินทางไปทำงานต่างประเทศ ผนวกกับภาวะแวดล้อมในภาคเกษตรกรรมเกิดภาวะแห้งแล้งทำการเกษตรไม่ได้ผลจึงทำให้มีการเคลื่อนย้ายแรงงานจากภาคชนบทสู่ภาคอุตสาหกรรม โดยละทิ้งภาคเกษตรกรรม ผลผลิตจากภาคเกษตรกรรมราคาตก มีผลให้เกษตรกรมีรายได้ไม่เพียงพอ กอดันให้แรงงานจากภาคเกษตรไหลเข้าสู่ภาคอุตสาหกรรม (ณรงค์ศักดิ์ เพ็ชรประเสริฐ, 2539) แต่ด้วยสภาพปัจจุบันสภาวะเศรษฐกิจในประเทศ การเงินภายในขาดสภาพคล่อง ธุรกิจและสถานประกอบการบางรายปิดกิจการลง แรงงานภายในประสบปัญหาการว่างงาน ซึ่งเป็นสาเหตุทำให้แรงงานในประเทศมีความต้องการไปทำงานต่างประเทศมากขึ้น ผนวกกับนโยบายของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมมีนโยบายส่งเสริมให้แรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศอีกทางหนึ่ง (กรมการจัดหางาน, 2540) และประเทศที่แรงงานไทยนิยมไปทำงานมากเป็นอันดับหนึ่ง คือ ประเทศไต้หวัน เพราะมีตำแหน่งงานที่หลากหลาย เช่น กิจการ

อุตสาหกรรมสิ่งทอ ผลิตผลิตภัณฑ์พลาสติก เครื่องหนัง อาหาร ฟาร์มเลี้ยงสัตว์ ผู้ช่วยทำงาน บ้าน และผู้อนุบาล รวมทั้งได้มีโครงการขยายเวลาสัญญาจ้างจาก 2 ปี เป็น 3-4 ปี มีการรับอัตราจ้างให้สูงขึ้นร้อยละ 3.13 จากเดิมจ่ายค่าจ้างขั้นต่ำเดือนละ 15,360 เหรียญจีน เป็นเดือนละ 15,840 เหรียญจีน หรือเดือนละ 23,443 บาท (เหรียญจีน หรือเรียกเหรียญ เอ็น.ที. (NT\$) อัตราการแลกเปลี่ยน NT\$ เมื่อสิ้นเดือนพฤษภาคม 2539 (ทุก 100 NT\$ มีค่าเท่ากับ 3.7 US\$ หรือ 95 บาท) มีที่พัก อาหาร และสวัสดิการด้านประกันสังคมให้คนงานด้วย (กรมการจัดหางาน, 2539 : 3)

จากการศึกษาสภาพทั่วไปของแรงงานไทยที่จะไปทำงานต่างประเทศ ผลการวิจัยสภาพทั่วไปของแรงงานไทยในหลายประการสอดคล้องกับงานวิจัยของ นงลักษณ์ ดังคะบุรี (2541) เรื่องสาเหตุการไปทำงานต่างประเทศ : ศึกษาเฉพาะกรณีแรงงานไทยที่ไปได้หวั่น พบว่าแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 26-30 ปี ระดับการศึกษาชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 สถานภาพสมรสแล้ว ภูมิลำเนาเดิมอยู่ทางภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อาชีพเดิมเป็นเกษตรกร ส่วนใหญ่มีหนี้สินก่อนเดินทางไปทำงาน สาเหตุสำคัญที่ทำให้แรงงานเดินทางไปทำงานต่างประเทศคือ ต้องการรายได้มากกว่าที่เป็นอยู่ปัจจุบัน รองลงมาคืออยากได้ประสบการณ์การทำงานในต่างประเทศ การศึกษาน้อยและต้องการฝึกทักษะฝีมือ ซึ่งข้อมูลทั่วไปของแรงงานไทยที่จะไปทำงานต่างประเทศบอกถึงสาเหตุการไปทำงานต่างประเทศได้อย่างหลากหลายตั้งแต่ภูมิลำเนา ทักษะคนคิด ความเชื่อ และสภาพแวดล้อมของกลุ่มแรงงานที่เป็นสาเหตุของการไปทำงานต่างประเทศ

2. สภาพปัญหาของแรงงานไทยที่จะไปทำงานต่างประเทศ

สภาพปัญหาของแรงงานไทยที่จะไปทำงานต่างประเทศ มี 3 ด้านคือ ปัญหาด้านการมีงานทำ ปัญหาด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน และปัญหาด้านสวัสดิการสังคม ผลการวิจัยพบว่าปัญหาของแรงงานทั้ง 3 ประการ เป็นปัญหาในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้าน คือ

2.1 ปัญหาด้านการมีงานทำของแรงงานไทยที่จะไปทำงานต่างประเทศ ปัญหาลำดับแรกคือ ปัญหาการสร้างงานในชนบทไม่เพียงพอ ซึ่งสอดคล้องกับการวิเคราะห์สภาพปัญหาของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540-2544) ได้กล่าวถึงแนวทางการเสริมสร้างโอกาสการพัฒนาประเทศเพื่อสร้างอาชีพและการมีงานทำ โดยมีมุ่งให้คนไทยในทุกส่วนของประเทศได้รับผลจากการพัฒนาและเสริมโอกาสพัฒนาเพื่อสร้างอาชีพโดยการกระจายกิจกรรมทางเศรษฐกิจและบริการทางสังคมให้กับกลุ่มเกษตรกร มีการบริการแนะแนวอาชีพ การให้ข้อมูลเกี่ยวกับข่าวสารจากตลาดนัดแรงงานในแต่ละจังหวัด รวมถึงการส่งเสริมอาชีพอิสระแบบครบวงจร เพื่อช่วยให้กลุ่มแรงงานมีงานทำ

นอกจากนี้การได้รับบริการด้านแนะแนวอาชีพ การได้รับข่าวสารข้อมูลจาก ตลาดนัดแรงงาน และการส่งเสริมอาชีพอิสระแล้ว การได้รับการฝึกอาชีพระยะสั้น ๆ การได้รับข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะของงานก่อนตัดสินใจเลือกเรียน เป็นวิธีการปรับตัวให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน และเป็นวิธีการเตรียมตัวเพื่อเข้าสู่ความต้องการแรงงานในอนาคตด้านการใช้เทคโนโลยี ซึ่งกิจกรรมเหล่านี้อาจลดภาวะการตกงานและไม่ประสบปัญหาด้านการมีงานทำ

ด้านสภาพปัญหาแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานโดยถูกต้องตามกฎหมาย มีจำนวนถึง 448,300 คน (กรมการจัดหางาน, 2538: 53) แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาจำนวนมากส่งผลกระทบต่อแรงงานไทยที่จะประสบปัญหาการมีงานทำมากขึ้น ดังนั้นกรมการจัดหางานจึงได้จำกัดอาชีพของแรงงานต่างด้าว อนุญาตให้แรงงานต่างด้าวทำงานได้ในสาขาอาชีพที่ขาดแคลน คือ อาชีพประมง เพื่อจัดปัญหาแรงงานไทยไม่มีงานทำ

ส่วนในด้านปัญหาสายนายหน้าจัดหางานเถื่อน กรมการจัดหางานมีโครงการป้องกันและปราบปรามการหลอกลวงคนงานไปทำงานต่างประเทศ ได้ดำเนินการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการไปทำงานต่างประเทศด้วยสื่อต่าง ๆ ทุกรูปแบบ ทั้งทาง โทรทัศน์ วิทยุ เอกสาร แผ่นพับ รวมทั้งแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ชุดปฏิบัติการจากส่วนกลางร่วมกับส่วนภูมิภาค ให้คำแนะนำเกี่ยวกับการไปทำงานต่างประเทศ รวมทั้งดำเนินการควบคุมบริษัทจัดหางานให้ปฏิบัติตามกฎหมาย บริษัทจัดหางานใดที่กระทำผิดต้องถูกเพิกถอน พักใช้ใบอนุญาตจากกรมการจัดหางาน (กรมการจัดหางาน, 2538: 42)

2.2 สภาพปัญหาต่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน พบว่า ปัญหาไม่มีวัสดุอุปกรณ์การฝึกที่ทันสมัย และปัญหาหน่วยงานฝึกอาชีพเคลื่อนที่ที่ไม่ไปตามแหล่งพื้นที่ชนบทห่างไกลเป็นปัญหาอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สมพิศ เจริญทอง (2532) ที่พบปัญหาด้านบุคลากรยังไม่เข้าใจในหลักการดำเนินงานและบทบาทหน้าที่ บางศูนย์มีบุคลากรจำนวนจำกัด โดยเฉพาะศูนย์ที่ตั้งใหม่ ตลอดจนขาดวิทยากรในบางสาขา ในด้านงบประมาณมีระเบียบหลักเกณฑ์ซึ่งยังไม่เอื้อต่อการจัดกิจกรรมและค่าตอบแทนซึ่งมีระดับต่ำ ส่วนในด้านวัสดุอุปกรณ์ ส่วนใหญ่ยังมีปัญหาในเรื่องเก่า ล้าสมัย ชำรุด เครื่องมือยังไม่ทันต่อสภาพของเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป ดังนั้นกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมจึงวางแผนดำเนินการสนับสนุนให้ภาคเอกชนมีส่วนร่วมลงทุนในการพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยจัดกองทุนเพื่อพัฒนาฝีมือแรงงานให้เป็นทุนการศึกษาแก่กลุ่มแรงงานเป่าหอย สำหรับเป็นค่าใช้จ่ายในการเข้ารับการฝึกอาชีพ (กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน, 2539)

หลักสูตรการฝึกอบรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีกิจกรรมการฝึกหลายประเภท เช่น การพัฒนาความพร้อมเพื่อการทำงาน การฝึกผู้ปฏิบัติงานอาชีพด้านบริการ ด้านเจ้าหน้าที่ทำความสะอาด การต้อนรับ การฝึกอบรมจะไม่มีเก็บค่าลงทะเบียน แต่จะใช้เงินกองทุนได้จากภาครัฐและเอกชนเป็นกองทุนในการฝึกอบรม (กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน, 2539)

ปัญหาด้านการฝึกอาชีพช่างประจำตำบล และปัญหาการกระจายศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดทั่วประเทศเป็นปัญหาในระดับปานกลางคือ คุณภาพและความไม่พอเพียงของหน่วยเคลื่อนที่ ครูอาจารย์ยังไม่ได้รับการอบรมวิธีสอนผู้ใหญ่ การมีเวลาไม่พอสำหรับจัดกิจกรรมนอกเวลา การติดตามผลผู้เรียน การขาดเรียนของผู้เรียน สาเหตุเพราะบ้านไกลจากสถานที่เรียน

ด้วยเหตุที่การกระจายศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด ในด้านของปัญหาการไม่ได้รับความร่วมมือจากสถานประกอบการ กับปัญหาพัฒนาฝีมือแรงงานไม่สอดคล้องต่อความต้องการของตลาดแรงงาน ซึ่งพบเป็นปัญหาในระดับปานกลาง อรุณศรี อนันตรศิริชัย (2532) ได้วิจัยแนวทางในการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ เสนอแนะไว้ว่าควรจัดเน้นวิชาอาชีพให้ประชาชนประกอบอาชีพได้ ประกอบกับเครื่องมือและอุปกรณ์การเรียนการสอนมีน้อย ไม่เพียงพอสำหรับการเรียนการสอน ผู้สอนอธิบายไม่เข้าใจ และครูผู้สอนไม่เตรียมการสอน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อำนวย แดงศรี (2532) ในด้านความต้องการหลักสูตรวิชาชีพพระยะสัน ต้องการวิทยากรที่มีความรู้ ความชำนาญในวิชาที่สอนเป็นอย่างดีมากที่สุด ด้านวิธีสอน ประชาชนต้องการวิธีสอนลักษณะที่ได้ลงมือปฏิบัติจริงในด้านอาชีพนั้น ๆ มากที่สุด

2.3 สภาพปัญหาด้านสวัสดิการสังคมของแรงงานไทยที่จะไปทำงานต่างประเทศ ปัญหาด้านความมั่นคงของงานที่ทำ อยู่ในสภาพที่เป็นปัญหามากที่สุด แรงงานภายในประเทศประสบปัญหาการว่างงาน ด้วยสภาพของเศรษฐกิจขาดสภาพคล่อง ตลาดแรงงานในภูมิภาคเอเชียประสบปัญหาด้านเศรษฐกิจ ทำให้ตลาดแรงงานไทยในภูมิภาคเอเชียมีภาวะตึงตัว ทำให้มีการแข่งขันในตลาดโลกมากขึ้น ดังนั้นแรงงานไทยคงจะต้องพัฒนาให้มีคุณภาพและให้มีความหลากหลายในทักษะอาชีพ เพื่อให้ยืดหยุ่นและสามารถปรับตัวได้ตามความต้องการของตลาดแรงงานในต่างประเทศ (กรมการจัดหางาน, 2540) ด้านสถาบันเงินทุนเพื่อใช้ในการประกอบอาชีพของแรงงาน มีการจัดตั้งกองทุนเพื่อพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อรองรับความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ และเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศให้ทัดเทียมกับนานาประเทศ เพิ่มศักยภาพของกำลังแรงงานให้สามารถเข้าสู่กระบวนการผลิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ พัฒนาฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ พัฒนาคุณภาพ ทักษะและฝีมือแรงงาน รวมทั้งพัฒนาคุณภาพชีวิตของกำลังแรงงานในด้านความปลอดภัยในการทำงาน (กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, (2539) ด้านที่พักอาศัยที่เหมาะสมถูกหลักสุขอนามัยและสิ่งแวดล้อม ปัญหาด้านการตรวจสุขภาพประจำปี ปัญหาด้านความต้องการสถานที่พักผ่อน สถานออกกำลังกาย ปัญหาด้านการจัดสถานพยาบาลรวมในพื้นที่ให้ได้มาตรฐาน และปัญหาด้านสถานประกอบการ

จากสภาพปัญหาของแรงงานไทยที่จะไปทำงานในต่างประเทศ ผู้วิจัยได้ประมวลมาในภาพรวม ระดับของปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งประกอบด้วยสภาพปัญหาต่อการพัฒนาฝีมือแรงงานที่เป็นระดับปัญหาที่ต้องการในด้านการพัฒนาทักษะการประกอบอาชีพเพื่อนำไปปฏิบัติในชีวิตประจำวันได้รวดเร็วและทันต่อเหตุการณ์ และความต้องการของตลาดแรงงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ รวมทั้งด้านสวัสดิการทางสังคมที่เป็นสิ่งจำเป็นต่อการดำรงชีวิต และเป็นสิทธิที่พึงได้รับบริการอย่างเป็นธรรม ไม่ว่าจะเป็นความมั่นคงของงานที่ทำ การได้รับการอบรมทักษะอาชีพ การได้รับความปลอดภัย ที่อยู่อาศัย สถานที่พักผ่อน และด้านกฎหมายแรงงานที่คุ้มครองสิทธิและผลประโยชน์ต่อกลุ่มแรงงาน โดยเฉพาะแรงงานที่ไปทำงานต่างประเทศ การคุ้มครองคนงานเพื่อไปทำงานต่างประเทศ ต้องมีการตรวจสอบการดำเนินงานของบริษัทจัดหางานอย่างเคร่งครัดและดูแลผู้ใช้แรงงานไทยในต่างประเทศไม่ให้ถูกหลอกลวงในการหางานทำ พร้อมทั้งสร้างมาตรการลดภาระค่าใช้จ่ายในการไปทำงาน ตลอดจนดูแลสิทธิประโยชน์ของแรงงานไทยในต่างประเทศ (กรมการจัดหางาน, 2538) เช่น กรณีเสียชีวิตเนื่องจากการทำงาน ไม่ว่าจะอายุงานเท่าไร จะได้รับเงินทดแทนเท่ากับค่าจ้าง 40 เดือน เมื่อเจ็บป่วยได้รับการรักษาฟรี หากสูญเสียอวัยวะจากการทำงานจะได้รับเงินทดแทนที่จะได้รับเป็นไปตามมาตรฐานกองทุน โดยพิจารณาจากการวินิจฉัยของแพทย์ อย่างเช่น กองทุนประกันสุขภาพของประเทศไต้หวัน จ่ายร้อยละ 4.25 ของค่าจ้าง โดยนายจ้างจ่ายร้อยละ 60 รัฐบาลไต้หวันจ่ายร้อยละ 10 และคนงานจ่ายสมทบ ร้อยละ 30 (กรมการจัดหางาน, 2540)

ในด้านสภาพปัญหาความมั่นคงของงานที่ทำ อยู่ในระดับปัญหามานกลางพบว่า ตลาดแรงงานไทยในประเทศต่าง ๆ ลดลง เช่น เกาหลี ฮองกง มาเลเซีย เนื่องมาจากเศรษฐกิจของแต่ละประเทศเริ่มชะลอตัว ต้องสงวนอาชีพไว้ให้กับแรงงานท้องถิ่น จะจ้างแรงงานต่างชาติเท่าที่จำเป็นเท่านั้นและต้องเป็นแรงงานที่มีความรู้ มีฝีมือ สำหรับแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศส่วนมากมาจากแรงงานในภาคเกษตรกรรมทางภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งส่วนใหญ่มีความรู้เพียงระดับประถมและเป็นแรงงานไร้ฝีมือ การที่จะมีงานทำในมั่นคง ที่เป็นปัญหาสำคัญนั้นต้องขึ้นอยู่กับระดับความรู้และฝีมือแรงงานด้วย ด้วยสภาวะเศรษฐกิจในประเทศ การเงินขาดสภาพคล่อง และประเทศต่าง ๆ เกือบทั่วโลกก็ประสบปัญหาเช่นเดียวกัน ตลาดแรงงานไทยในภูมิภาคเอเชียมีภาวะตึงตัว การเคลื่อนย้ายแรงงาน มีการแข่งขันสูง มีประเทศคู่แข่งคือ เวียดนาม จีน กัมพูชา อินเดีย (กรมการจัดหางาน, 2540) ซึ่งถ้าเปรียบเทียบด้านการสื่อสารและอัตราจ้างที่ถูกกว่าแรงงานของไทย แรงงานไทยจะเสียเปรียบกับแรงงานกลุ่มนี้

3. ความต้องการการศึกษาด้านความรู้ขั้นพื้นฐานของแรงงานไทยที่จะไปทำงานต่างประเทศ

3.1 ความต้องการการศึกษาด้านความรู้ขั้นพื้นฐานของแรงงานไทยที่จะไปทำงาน

ต่างประเทศ พบว่ามีความต้องการการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ เช่น ภาษาอังกฤษ ข้อค้นพบที่ได้จากการวิจัย สอดคล้องกับการศึกษาข้อมูลของสำนักงานบริหารแรงงานไทยในต่างประเทศที่กล่าวว่า “กลุ่มแรงงานไทยประสบปัญหาสภาพแวดล้อมในการทำงานคือ ด้านการใช้ภาษาอังกฤษของนายจ้าง ซึ่งเป็นข้อจำกัดเรื่องของภาษาที่ใช้” ประกอบกับความต้องการเรียนรู้กฎหมายทั่วไปในชีวิตประจำวันของประเทศที่จะต้องไปทำงาน มีกฎหมายที่แตกต่างกัน เช่น ประเทศไต้หวัน แรงงานที่หลบหนีนายจ้างไปทำงานอย่างผิดกฎหมาย เนื่องจากไม่พอใจในสภาพการทำงาน หรือมีผู้ชักชวนไปทำงานที่อื่น อ้างว่ามีรายได้สูงกว่า หรือทำงานครบ 2 ปี และกำลังจะเดินทางกลับ เมื่อคนงานหลบหนีไปนายจ้างรายเดิมจะไปแจ้งความต่อเจ้าหน้าที่ตำรวจ และนายจ้างจะหมดภาระความรับผิดชอบด้านการคุ้มครองแรงงาน คนงานที่หลบหนีเหล่านี้เมื่อบาดเจ็บหรือเสียชีวิตก็จะมีผู้รับผิดชอบในเรื่องค่าใช้จ่าย ค่ารักษาพยาบาล ค่าจัดการส่งศพापนกิจศพ บทลงโทษที่รุนแรงคือ หากถูกจับได้จะเสียค่าปรับพร้อมภาษีรายได้หรือส่งตัวกลับ และไม่ยอมคืนหนังสือเดินทางให้กับคนงาน ทำให้คนงานไม่สามารถกลับประเทศได้ (การบริหารแรงงานไทยในต่างประเทศ, 2539)

ด้านความต้องการการเรียนรู้ด้านกฎหมายแรงงานของประเทศไทย สิทธิหน้าที่ และการรวมตัวเป็นองค์กรของผู้ใช้แรงงาน ผู้ใช้แรงงานจำเป็นต้องรู้และเข้าใจในสิทธิหน้าที่ตามกฎหมาย ทั้งในด้านการคุ้มครองแรงงาน เพื่อไม่ให้นายจ้างถือโอกาสเอาเปรียบ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เอกศักดิ์ เจษฎาภิบาล (2521) ที่พบว่า ความรู้ทั่วไปที่ให้แก่ผู้ใช้แรงงานควรเน้นหนักในเรื่องสิทธิในการทำงาน สวัสดิการต่าง ๆ ที่ผู้ใช้แรงงานพึงได้รับ ความรู้สำนึกในหน้าที่ ระเบียบข้อบังคับ และกฎหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานและแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งความคาดหวังของสังคมที่ต้องการให้ผู้ใช้แรงงานได้ความรู้ในสิทธิ หน้าที่ขั้นพื้นฐานตามที่กฎหมายกำหนด

ในด้านความรู้พื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้เรื่องอาหารที่มีคุณค่าและปลอดภัย การเรียนรู้เรื่องการรักษาสุขภาพอนามัยเบื้องต้น ความต้องการการเรียนรู้เรื่องการป้องกันอันตรายจากการทำงาน เช่น จากเสียงดัง จากฝุ่นเส้นใย และสารเคมี ความต้องการเรียนรู้เรื่องการพัฒนา และออกกำลังกายที่มีประโยชน์ ความต้องการเรียนรู้เรื่องการวางแผนครอบครัว และความต้องการเรียนรู้เรื่องการปฐมพยาบาลขั้นต้น ความต้องการความรู้ขั้นพื้นฐานในด้านของการดูแลรักษาสุขภาพอนามัย อาหาร การออกกำลังกาย การปฐมพยาบาล เป็นความรู้ที่ผู้ใช้แรงงานต้องการในระดับปานกลาง ส่วนในด้านความรู้เกี่ยวกับการจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียนด้านความรู้พื้นฐานในสายสามัญเพื่อการดำรงชีวิต และเพื่อปรับตัวให้ทันต่อสภาพความเปลี่ยนแปลงของสังคมปัจจุบัน กรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนได้จัดการศึกษาสนองตอบต่อกลุ่มผู้สนใจในด้านความต้องการมีความรู้ อ่านเขียนหนังสือได้ คือการศึกษาระดับชั้นประถม

ศึกษาปีที่ 6 การจัดการศึกษาเทียบเท่าชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และการจัดการสอนให้มีความรู้เทียบเท่าชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6

ศรสวรรค์ แสงวิจิตร (2531) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “รูปแบบการจัดการศึกษา นอกโรงเรียนให้แก่ผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมในเขตสมุทรสาคร” พบว่า ประเภทของการบริการทางการศึกษานอกระบบโรงเรียน แบ่งเป็น 3 ด้านใหญ่ ๆ คือ ด้านความรู้พื้นฐานในการดำรงชีวิต ด้านเพิ่มพูนความรู้และทักษะวิชาชีพในการประกอบอาชีพ และด้านการให้บริการข่าวสารข้อมูลที่ทันต่อเหตุการณ์

จากการสำรวจความต้องการของผู้ใช้แรงงาน พบว่า ด้านความรู้พื้นฐานในการดำรงชีวิตของผู้ใช้แรงงาน ส่วนใหญ่ต้องการหลักสูตรชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 เนื้อหาที่สนใจได้แก่ กฎหมายคุ้มครองแรงงาน การปฐมพยาบาล การกีฬา พลศึกษา กฎหมายชาวบ้านทั่วไป ข้าราชการ และภาษาไทย ด้านความรู้ที่กรมการศึกษานอกโรงเรียนจัดให้กลุ่มแรงงานเป็นความรู้ขั้นพื้นฐานที่สามารถนำไปปรับใช้กับการดำรงชีวิตอยู่ในสภาพแวดล้อมในการทำงานของแรงงานไทย ก่อนที่จะไปทำงานต่างประเทศที่ต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับในการทำงานความปลอดภัยจากการรับประทานอาหารจากสภาพแวดล้อมของที่อยู่อาศัยที่ควรจะถูกสุขลักษณะและการปฏิบัติดูแลตนเองจากโรคภัยไข้เจ็บต่าง ๆ เช่น การไหลตาย (สำนักบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ, 2539)

3.2 ความต้องการรับข่าวสารข้อมูลของแรงงานไทยที่จะไปทำงานต่างประเทศ พบว่ามีความต้องการให้จัดหน่วยให้ความรู้และประชาสัมพันธ์เคลื่อนที่เกี่ยวกับสถานการณ์แรงงานไทยในต่างประเทศ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สิริกาญจน์ วีระพันธ์ (2539) การวิจัยเรื่อง ความต้องการการศึกษานอกระบบโรงเรียนของผู้ใช้แรงงานอุตสาหกรรม การศึกษาเฉพาะกรณี จังหวัดสิงห์บุรี พบว่า ด้านความรู้ขั้นพื้นฐานและด้านการรับบริการข่าวสารข้อมูลอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งความต้องการรับข่าวสารข้อมูลของแรงงานไทยที่จะไปทำงานต่างประเทศมีความต้องการให้จัดหน่วยให้ความรู้ และต้องการได้รับข่าวสารตลาดแรงงานไทยในต่างประเทศมีการจัดอภิปรายหรือบรรยายเรื่องที่สำคัญ ๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติตนของแรงงานไทยในต่างประเทศ โดยจัดแบบการให้ความรู้แก่ผู้ใช้แรงงานทางวิทยุและโทรทัศน์ การจัดนิทรรศการให้ความรู้เกี่ยวกับงานเกี่ยวกับขนบธรรมเนียมในต่างประเทศตามศูนย์แรงงานประจำจังหวัด มีข่าวประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับรายละเอียดของงานในต่างประเทศโดยวิทยุหรือหนังสือพิมพ์ อีกทั้งแรงงานไทยต้องการได้รับข่าวสารของตลาดแรงงานจากสภาพที่เป็นจริงโดยผ่านสื่อวีดิโอเทป หรือผ่านดาวเทียม กรมการจัดหางานในต่างประเทศควรจัดให้มีบริการพบกลุ่มแรงงานที่เคยเดินทางไปทำงานต่างประเทศ เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เสนอบทเรียนหรือประสบการณ์ในต่างประเทศ และต้องการให้มีการจัดนิทรรศการให้ความรู้เกี่ยวกับงาน ขนบธรรมเนียมในต่างประเทศตามศูนย์แรงงานประจำจังหวัด รวมถึงเสนอสารคดีเกี่ยวกับสังคมวัฒนธรรมในต่างประเทศโดยผ่านสื่อทาง

โทรทัศน์ ความต้องการด้านการรับข่าวสารข้อมูลนี้เป็นข้อมูลเบื้องต้นที่ผู้ใช้แรงงานที่จะทำงานต่างประเทศต้องการทราบ เพราะสภาพแวดล้อมในการทำงานจะเกี่ยวข้องกับข่าวสารข้อมูลในการทำงาน การจ้างงานและขนบธรรมเนียมประเพณีสังคมวัฒนธรรมที่แรงงานไทยควรได้รับทราบก่อนการเดินทางไปทำงาน โดยได้รับการฝึกอบรมจากเจ้าหน้าที่ของกรมแรงงานเกี่ยวกับข่าวต่าง ๆ ดังได้กล่าวมาแล้ว ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ สมพร ใจหุ่ง (2521) พบว่า องค์การเกี่ยวกับแรงงานและรัฐบาลของประเทศต่าง ๆ ได้ให้การสนับสนุนการจัดการศึกษาให้แก่ผู้ใช้แรงงานอย่างกว้างขวาง โดยมีจะครอบคลุมเนื้อหา ดังนี้

ก. อบรมเกี่ยวกับวิธีการทำงาน การใช้เครื่องมือ การป้องกันอุบัติเหตุ เพื่อช่วยให้คนงานสามารถปฏิบัติตามได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข. ฝึกอบรมเกี่ยวกับเจตคติที่ถูกต้อง ฝึกวินัย ฝึกนิสัยที่ดีในการทำงานและฝึกความรับผิดชอบ

ค. อบรมความรู้ทั่วไป ทั้งที่เกี่ยวกับแรงงาน การบริหารองค์การเกี่ยวกับแรงงานและวิชาการต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตในสังคม

ง. สอนวิชาสามัญให้อ่านออก เขียนได้ และเพื่อยกระดับการศึกษาให้สูงขึ้น

เอกศักดิ์ เจษฎาอภิบาล (2521) ได้ศึกษา พบว่า ในเนื้อหาด้านความรู้ทั่วไปนั้นควรเน้นหนักในเรื่องการปฏิบัติตนเองของผู้ใช้แรงงานต่อนายจ้าง สิทธิในการทำงานและสวัสดิการต่าง ๆ ที่ผู้ใช้แรงงานได้รับความรู้ ความสำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ใช้แรงงานต่อสังคมและประเทศชาติ ระเบียบ ข้อบังคับและกฎหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานและแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งในด้านความรู้ทั่วไปนั้นตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (2540-2544) ในส่วนของโครงการแรงงานระบุไว้ว่าการให้การศึกษาเรื่องความปลอดภัยในการทำงานเป็นมาตรฐานเบื้องต้น และเป็นพื้นฐานในการป้องกันภัยต่าง ๆ ในโรงงาน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2539)

3.3 ความต้องการด้านเพิ่มพูนทักษะอาชีพ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อารยา นครเขตต์ (2532) ผลการวิจัยเรื่อง การศึกษาแนวโน้มการวัดการศึกษาวิชาอาชีพพระยะสั้นของกรมการศึกษานอกโรงเรียนในช่วงปี 2536-2539 ในสี่ด้านคือ เป้าหมายของการศึกษาวิชาอาชีพพระยะสั้น การบริหารการศึกษาวิชาอาชีพพระยะสั้น ด้านหลักสูตรและโครงการสอนวิชาอาชีพพระยะสั้น และการจัดการเรียนการสอนวิชาอาชีพพระยะสั้น เพื่อให้ผู้เรียนนำความรู้ไปพัฒนาอาชีพเดิมให้ดีขึ้น จะให้ความรู้เกี่ยวกับอาชีพที่เหมาะสมกับสภาพท้องถิ่น และให้ผู้เรียนมีรายได้เพิ่มขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่มีนโยบายหลักในด้านการฝึกและพัฒนาฝีมือแรงงานให้แก่ประชากรวัยทำงาน เพื่อเตรียมเข้าทำงานและพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีระดับสูงขึ้น เพื่อนำความรู้ ความชำนาญ เพิ่มเติมในส่วนที่ตนจะนำไปใช้ประโยชน์ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, 2539)

ในด้านความต้องการด้านเพิ่มพูนทักษะอาชีพ พบว่า สาขาช่างอะไหล่ยนต์ สาขาช่างซ่อมเครื่องจักรไฟฟ้า สาขาช่างอิเล็กทรอนิกส์ สาขาช่างซ่อมแซม มีความต้องการมาก ในด้านการเพิ่มพูนทักษะ ส่วนด้านของอุตสาหกรรมสิ่งทอ ช่างโลหะ สาขาผลิต สาขาภาคเกษตร ภัณฑ์พลาสติก สาขาช่างตัดเย็บเสื้อผ้าสตรี ช่างรองเท้า ช่างเย็บกระเป๋า สาขาช่างฉาบปูน สาขาช่างก่ออิฐ สาขาพนักงานบริการตามภัตตาคาร สาขาช่างไม้ สาขาเครื่องปั้นดินเผา ผู้ช่วยแม่บ้านดูแลผู้สูงอายุ ผู้ช่วยแม่บ้านดูแลเด็กทารก สาขาช่างซ่อมเรือ และพนักงานบริการ ปิมน้ำมัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุวรรณ พลภักดี (2534) พบว่าหน่วยงานที่จัดการศึกษานอกโรงเรียนด้านอาชีพเป็นกิจกรรมหลัก และสอดคล้องกับงานวิจัยของบ โยธิน ไนชื่น (2527) เกี่ยวกับความต้องการด้านการศึกษานอกระบบ ในด้านความรู้สายอาชีพโดยส่วนรวม ประชาชนต้องการความรู้เกี่ยวกับแหล่งงานด้านวิชาก่อสร้าง ช่อมรด เครื่องยนต์ ช่างไฟฟ้า วิทยุ ต้องการความรู้ทางช่างเย็บผ้า ช่างเสริมสวย

ตอนที่ 4 แนวทางการพัฒนาการศึกษาของแรงงานไทยที่จะไปทำงานต่างประเทศ

4.1 แนวทางการพัฒนาการศึกษาด้านความรู้ขั้นพื้นฐานที่ควรจะเป็นเรียงตามลำดับความสำคัญ คือ ควรสนับสนุนและให้โอกาสแรงงานได้มีการศึกษาต่อเนื่องตลอดชีวิตทั้ง การศึกษาในระบบการศึกษาและนอกระบบการศึกษา เพื่อพัฒนาบุคคลในฐานะกลไกสำคัญในการพัฒนาประเทศให้มีความรู้ความสามารถ และมีทักษะในการดำรงชีวิต รวมทั้งการศึกษาเป็น ปัจจัยในการเสริมสร้างชีวิตให้แก่บุคคลและสังคมโดยอิทธิพลของการศึกษาในระบบในประเด็น หลักสำคัญคือ เพิ่มพูนคุณภาพให้ชีวิตมนุษย์ (Enrichment to Human Life) ได้เกิดความรู้ความ ซำมัญ และความสามารถของบุคคลในส่วนของศึกษานอกระบบ ควรจัดบริการด้านการเรียน รู้อย่างกว้างขวาง นอกเหนือขอบเขตของการศึกษาในระบบ เช่น การพัฒนาฝีมือแรงงานระดับไร้ ฝีมือ และระดับกึ่งฝีมือในโรงงานอุตสาหกรรม ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ อรุณศรี อนันตศิริ ชัย (กรมวิชาการ, 2532) สภาพปัจจุบันของการศึกษาในระบบโรงเรียนและนอกระบบโรงเรียน การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนให้มีชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข มีความรู้ความสามารถ ประกอบอาชีพได้

แนวทางในการพัฒนาการศึกษาด้านความรู้พื้นฐาน ที่ต้องการให้สนับสนุน และให้โอกาสแรงงานได้รับการศึกษาต่อเนื่องตลอดชีวิต ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษาและนอกระบบการศึกษา ซึ่งเป็นแนวทางที่ผู้ใช้แรงงานต้องการในระดับมากแล้ว ยังมีความต้องการในด้าน ของการสอนวิธีการทำงานโดยไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบและไม่ก่อปัญหาในประเทศนั้น ความ ต้องการในส่วนนี้กรมการจัดหางานได้เน้นการอบรมเกี่ยวกับขนบธรรมเนียมประเพณี กฎหมาย แรงงานด้านสวัสดิการและความคุ้มครองแรงงาน สัญญาการว่าจ้างและการรับค่าตอบแทน การ หักภาษี อัตราค่าบริการไม่เกินจำนวนค่าจ้างรายเดือนที่คนงานได้รับจากนายจ้างในเดือนแรก โดยค่าใช้จ่ายไม่เกิน 15,000 บาท ในการจัดส่งคนงาน ความต้องการแนวทางการพัฒนาด้านวิธี

การในการทำงาน และสามารถปรับตัวให้อยู่ในประเทศนั้นได้ ทางกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีหลักสูตรเทคนิคสัมพันธ์ โดยมีวัตถุประสงค์ในด้านการพัฒนาความพร้อม การสร้างความสัมพันธ์ทัศนคติที่ดีกับบุคคลรอบข้าง เพิ่มพูนความสามารถในการประสานงาน และแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ (กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน, 2539) การจัดฝึกอบรมหลักสูตรนี้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ใช้แรงงาน และสอดคล้องกับความต้องการการศึกษาในระบบและนอกระบบที่แรงงานต้องการศึกษาหาความรู้ตลอดชีวิต เพื่อปรับตัวให้เหมาะกับสภาพการณ์ในโลกปัจจุบัน

ด้านการจัดให้มีการศึกษาวิชาสามัญควบคู่กับการทำงาน เป็นแนวทางการพัฒนาความต้องการการศึกษาของแรงงานไทยที่จะไปทำงานต่างประเทศ ผลงานการวิจัยของ ศรีสุวรรณ แสงวิจิตร (2537) พบว่า แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมต้องการความรู้จากการบริการทางการศึกษานอกระบบโรงเรียนของผู้ใช้แรงงาน แยกประเภทออกเป็น 3 ด้านใหญ่ ๆ คือ ความรู้พื้นฐานในการดำรงชีวิต เช่น อบรมส่วนบุคคล การปฐมพยาบาล การกีฬา กฎหมายแรงงาน กฎหมายชาวบ้าน ด้านเพิ่มพูนความรู้ทักษะวิชาชีพในการประกอบอาชีพ ด้านข่าวสารข้อมูลที่ทันต่อเหตุการณ์พบว่า ผู้ใช้แรงงานต้องการความรู้พื้นฐานในการดำรงชีวิต และต้องการศึกษาต่อหลักสูตรมัธยมศึกษาปีที่ 6

4.2 แนวทางการพัฒนาด้านการรับข้อมูลข่าวสารที่ควรจะเป็นเรียงตามลำดับความสำคัญ คือ ความต้องการให้จัดหน่วยให้ความรู้และประชาสัมพันธ์เคลื่อนที่เกี่ยวกับสถานการณ์แรงงานในต่างประเทศ ด้วยความรวดเร็วและความสม่ำเสมอด้านการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับลักษณะของงาน ตำแหน่ง อัตราเงินเดือนของแรงงานไทย การบริการข่าวสารด้านแรงงานให้มีความสอดคล้องทันสมัยปัจจุบัน ทั้งระบบข้อมูลและระบบสารสนเทศ ระบบเทคโนโลยีการจัดข้อมูล เพื่อบริการข้อมูลได้ตามความต้องการของผู้ที่ต้องการใช้ทุกระดับให้แรงงานได้รับทราบความเคลื่อนไหวของข้อมูลแรงงาน และสวัสดิการสังคมได้ครบถ้วน ทันสมัยตลอดเวลา (กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, 2538)

4.3 แนวทางการพัฒนาการศึกษาด้านการเพิ่มพูนความรู้ทักษะทางอาชีพที่ควรจะเป็นเรียงตามลำดับความสำคัญ คือ ควรให้ควรให้โรงเรียนชุมชนจัดบริการด้านทักษะการประกอบอาชีพควบคู่กับการใช้ภาษาต่างประเทศ ควรให้มีการศึกษาด้านการเตรียมตัวเพื่อการอาชีพ ควรจัดบริการด้านการพัฒนาทักษะอาชีพระดับถึงฝีมือในสถานประกอบการ และควรจัดบริการด้านการพัฒนาทักษะอาชีพระดับฝีมือในสถานประกอบการ ความต้องการแนวทางการพัฒนาการศึกษาในด้านการเพิ่มพูนทักษะทางอาชีพมีระดับที่ควรจะเน้นในระดับมาก เพราะสาเหตุของภาวะวิกฤตที่กำลังเกิดขึ้น เช่น การตกงาน ภาวะวิกฤตด้านการกระจายรายได้ ด้านความยากจน ด้านทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม ความไม่เป็นธรรมในสังคม ความไม่มั่นคงในระบบการเมือง (ธนาคารกสิกรไทย, 2539) กำลังเป็นปัญหาที่ต้องได้รับการดูแลและช่วยเหลือ และต้องการความร่วมมือในการพัฒนาระหว่างภาครัฐและเอกชน

ดังนั้นการศึกษาเป็นปัจจัยในการดำรงชีวิตที่ทุกคนต้องการแสวงหา และเพิ่มพูนอยู่ตลอดเวลา เพื่อพัฒนาตนเอง ครอบครัว หน้าที่การงาน เช่น โรงเรียนชุมชนเป็นสถานศึกษาแห่งหนึ่งที่ทำให้บริการแก่ทุกคนเพื่อประชาชนทุกเพศ ทุกวัย ทุกกลุ่ม โรงเรียนชุมชนจัดการศึกษาเพื่อส่งเสริมให้ประชาชนรู้หนังสือและเป็นผู้มีประสิทธิภาพที่ดี จุดหมายปลายทางของโรงเรียนควรจัดให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน คือ การศึกษาด้านการเตรียมตัวเพื่อการอาชีพด้านการพัฒนาทักษะอาชีพระดับกึ่งฝีมือและระดับฝีมือในสถานประกอบการ แนวทางการพัฒนาใน 2 ประเด็นหลักนี้ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานควรสนับสนุนบทบาทภาคเอกชนและองค์กรเอกชนให้เข้ามามีส่วนในการพัฒนาคุณภาพ ทักษะ และฝีมือแรงงานอย่างกว้างขวางในทุกระดับ โดยสนับสนุนบทบาทของเอกชนและองค์กรในการฝึกอาชีพและยกมาตรฐานฝีมือแรงงานตามแนวทางของพระราชบัญญัติส่งเสริมการฝึกอาชีพ พ.ศ.2527 ตลอดจนส่งเสริมการจัดตั้งมูลนิธิ ศูนย์ และสถานพัฒนาฝีมือแรงงานในภาคอุตสาหกรรม และสถานประกอบการ วัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีคุณภาพและมีปริมาณเพียงพอที่จะสนับสนุนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ จนสามารถดำรงสถานภาพการแข่งขันในระดับภูมิภาคและระดับโลกได้ (กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, 2539) ความต้องการของแรงงานไทยในอนาคตเป็นแนวทางที่แรงงานไทยที่จะไปทำงานต่างประเทศต้องการให้มีเกิดขึ้นในระดับมาก เพื่อเป็นการศึกษาในด้านความรู้พื้นฐาน ด้านการรับข่าวสารข้อมูลและด้านการเพิ่มพูนความรู้ทักษะทางอาชีพ เพื่อเตรียมแรงงานไทยในอนาคตให้มีประสิทธิภาพในการพัฒนาตนเอง พัฒนางานได้อย่างมีประสิทธิภาพตามความต้องการของตลาดแรงงานในต่างประเทศ

จากวัตถุประสงค์ของแผนพัฒนาแรงงานและสวัสดิการสังคม ฉบับที่ 1 (2538-2544)และความต้องการของแรงงานไทยที่จะไปทำงานต่างประเทศมีความต้องการที่สอดคล้องกันในการพัฒนาทักษะฝีมือ ด้านความรู้พื้นฐาน ด้านการส่งข่าวสารข้อมูลที่รวดเร็ว เป็นข้อมูลที่จะพัฒนาแรงงานไทยได้อย่างมีทิศทาง และตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานในต่างประเทศ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการทำวิจัยไปใช้

1. ด้านของสภาพทั่วไปของแรงงานไทยที่จะไปทำงานต่างประเทศ พบสภาพของแรงงานกลุ่มนี้ในด้านประเภทของงานที่แรงงานสมัครไปทำงานจากอาชีพเดิมที่มาจากการทำงานวุฒิการศึกษาในระดับประถมศึกษาปีที่ 5-6 สภาวะมีหนี้สิน ต้องกู้เงินเพื่อนำไปใช้เกี่ยวกับการเดินทางไปทำงาน และมีความคาดหวังว่าจะมีรายได้ประมาณ 15,001-20,000 บาท โดยมีได้คำนวณถึงรายละเอียดปลีกย่อยอื่น ๆ เช่น ลักษณะของงานที่ทำ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ภาษาที่ใช้พูด อัตราจ้าง สวัสดิการและการเสียภาษี หรือแม้แต่กฎหมายกองทุนประกันแรงงาน เมื่อเกิดการเจ็บป่วยแก่คนงาน (สำนักงานบริหารแรงงานไทยในต่างประเทศ, 2539: 3-4) สิ่ง

ต่าง ๆ เหล่านี้ควรใช้เป็นข้อมูลในการประชาสัมพันธ์ ทำความเข้าใจ พุดคุยสนทนาให้กลุ่มแรงงานเข้าใจบทบาทของตนเองและบทบาทของรัฐ ก่อนการสมัครไปทำงานต่างประเทศเพื่อจัดปัญหาต่าง ๆ ที่มักเกิดกับแรงงานไทยในต่างประเทศ เช่น ปัญหาแรงงานไทยทำผิดกฎหมายสาเหตุจากการทะเลาะวิวาท ความไม่พอใจสภาพการทำงาน ปัญหาการสื่อข้อความกับนายจ้างไม่เข้าใจ ปัญหาคนงานไม่เข้าใจเกี่ยวกับการเสียภาษี เงินประกันสังคม และปัญหาคนงานทำงานไม่ครบตามสัญญาจ้าง หรือนายจ้างให้ทำงานนอกเหนือสัญญาจ้าง รวมทั้งบริษัทจัดหางานเก็บค่าบริการสูงกว่ากฎหมายกำหนด เป็นต้น วิธีการประชาสัมพันธ์ถึงจุดมุ่งหมายให้ชัดเจน โดยผ่านสื่อประเภทต่าง ๆ ให้เข้าถึงแรงงานได้ทั่วถึง รวมทั้งกลั่นกรองแรงงานอย่างละเอียดรอบคอบก่อนส่งไปทำงาน เพิ่มเวลาในการอบรมให้มากขึ้นจะช่วยให้ตลาดแรงงานไทยในต่างประเทศสดใสขึ้น

2. ด้านสภาพปัญหาของแรงงานไทยใน 3 ประเด็น คือ

2.1 สภาพปัญหาของการมีงานทำ ควรได้เน้นเรื่องการกระจายแหล่งงานไปในพื้นที่ชนบท ให้เกิดการสร้างงานในเขตชนบทควบคู่กับการแนะนำอาชีพอิสระที่ครบวงจรด้านการลงทุนในการผลิตและตลาดรับซื้อผลผลิต ควรมีการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับตำแหน่งงานอย่างกว้างขวางและต่อเนื่องสม่ำเสมอ

2.2 สภาพปัญหาต่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน ควรได้กระจายหน่วยงานฝึกอาชีพเคลื่อนที่ให้ครอบคลุมทั่วทุกจังหวัด โดยเฉพาะในจังหวัดทางภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพราะผลจากการวิจัยพบว่าภูมิสำเนาเดิมของแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ ช่วงต้นปี 2540- 2541 ยังคงเป็นแรงงานจากภาคตะวันออกเฉียงเหนือมากถึง 19 จังหวัด และมีอาชีพเดิมคือทำนา ทักษะการทำงานในภาคอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องกับการใช้เทคโนโลยีเป็นปัญหาสำหรับแรงงานไทย เพราะขาดเครื่องมือในการฝึกอบรมที่ทันสมัย และตัวผู้รับกรฝึกอบรมขาดทักษะการใช้เครื่องมือ ซึ่งตลาดแรงงานในต่างประเทศ โดยเฉพาะประเทศไต้หวันที่มีแรงงานไทยสมัครไปทำงานมากเป็นอันดับที่ 1 และเป็นตลาดแรงงานไทยที่ใหญ่ที่สุด (กรมการจัดหางาน, 2541: 11) ปรับเปลี่ยนนโยบายด้านแรงงานต่างชาติที่นำเข้าประเทศโดยปรับลดอัตราส่วนการนำเข้าจากแรงงานทั่วไป หรือกรรมกร เป็นแรงงานที่สามารถใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย มีทักษะฝีมือและมีความชำนาญด้านเทคนิคต่าง ๆ เพื่อที่จะได้ผลิตสินค้าที่มีคุณภาพ สามารถแข่งกับตลาดโลกได้ เช่นเดียวกับประเทศอื่น ๆ เช่น สิงคโปร์ บรูไน และญี่ปุ่น ฉะนั้นแรงงานไทยจึงควรต้องปรับแต่งคุณสมบัติให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในต่างประเทศด้วย เพื่อลดภาวะการว่างงาน และเพื่อเพิ่มศักยภาพของแรงงานให้เหมาะสมกับตลาดแรงงานทั้งในและนอกประเทศ

2.3 สภาพปัญหาด้านสวัสดิการสังคม ปัญหาสำคัญของด้านสวัสดิการสังคมที่แรงงานประสบปัญหาหนักอันดับแรกคือสวัสดิการด้านความมั่นคงของงานที่ทำ โดยสภาพภูมิหลังของแรงงานที่จะไปทำงานต่างประเทศ อาชีพเดิมมาจากการทำนา ย้ายตัวเองจากอาชีพการทำนาเข้าสู่อาชีพในภาคอุตสาหกรรมบริการและการผลิต ความไม่แน่นอนของรายได้ ผนวกกับปัญหาด้านทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมที่ทรุดโทรม ราคาผลผลิตตกต่ำ มีรายจ่ายมากกว่ารายได้

และรายได้ก็น้อยเมื่อเทียบกับการทำงานในภาคอุตสาหกรรมบริการ การผันพลัดตนเองเข้าสู่ตลาดแรงงานภายในประเทศก็ประสบปัญหาเศรษฐกิจตกต่ำ ขาดสภาพคล่อง กิจการบางสาขาล้ม มีการเลิกจ้างแรงงาน ทำให้แรงงานกลุ่มนี้หาวิธีการเดินทางไปทำงานต่างประเทศทั้งที่เป็นแรงงานไร้ฝีมือ การศึกษาเพียงชั้นประถม คาดหวังกับรายได้ที่จะได้รับเป็นรายเดือน แต่งานในต่างประเทศโดยเฉพาะประเทศไต้หวันที่มีแรงงานสมัครไปทำงานมากที่สุดเพราะมีหลากหลายอาชีพให้ทำ เช่น กรรมกรทั่วไป ช่างไม้ ช่างปูน ฯลฯ ที่มีข้อจำกัดในสัญญาจ้างงานเพียง 2 ปี เท่านั้น ความไม่มั่นคงของงานที่ทำทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ จึงเป็นปัญหาที่แรงงานไทยประสบปัญหามากที่สุด

นอกจากนั้นปัญหาสวัสดิการสังคมในด้านสถาบันเงินทุนเพื่อใช้ในการประกอบอาชีพ ปัญหาด้านสถานประกอบการไม่มีแหล่งอบรมทักษะอาชีพ และจัดกิจกรรมเสริมความรู้ตลอดจนความปลอดภัยในการทำงาน สถานที่พักผ่อน สถานพยาบาล ยังเป็นสวัสดิการที่กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมควรได้ดูแลตรวจสอบอย่างสม่ำเสมอในการจัดสวัสดิการให้กับแรงงานและประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงานของภาครัฐ และสถานประกอบการจัดสวัสดิการมอบให้แก่กลุ่มแรงงานในสิ่งที่ต้องเฝ้าระวังกันและกันอย่างครบถ้วน โดยเฉพาะการให้การอบรมด้านกฎหมาย อบรมด้านความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติตนในการใช้เครื่องมือใหม่ ๆ ก็ถือเป็นสวัสดิการที่สำคัญต่อแรงงานทั้งสิ้น

3. ความต้องการการศึกษาของแรงงานไทยที่จะไปทำงานต่างประเทศ

3.1 ความต้องการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากข้อมูลทั่วไปของกลุ่มแรงงานไทยที่จะเดินทางไปทำงานต่างประเทศ ร้อยละ 49.1 มีระดับการศึกษาเพียงแค่ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5-6 ผลจากการวิจัยพบว่า แรงงานไทยกลุ่มนี้ต้องการความรู้ขั้นพื้นฐานทั้งสายสามัญและความรู้เกี่ยวกับการดำรงชีวิตให้อยู่ในสังคมปัจจุบันได้ในโลกยุคโลกาภิวัตน์ มีความต้องการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ เช่น ภาษาอังกฤษเป็นระดับแรก รองลงมาคือ เรื่องของกฎหมายทั่วไป กฎหมายแรงงาน เรื่องอาหารที่มีคุณค่าและปลอดภัย รวมถึงเรื่องการป้องกันอันตรายจากการทำงานและการปฐมพยาบาลขั้นต้น ความตื่นตัวของแรงงานด้านการศึกษา ชี้ให้เห็นถึงความต้องการปรับเปลี่ยนตนเองให้เหมาะกับสังคมปัจจุบัน รัฐบาลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม กระทรวงสาธารณสุขต้องประสานความร่วมมือซึ่งกันและกัน ต้องจัดรูปแบบการเรียนรู้ให้สอดคล้องต่อความต้องการของแรงงานกลุ่มนี้เพื่อสนองตอบกับความต้องการให้ตรงจุดหมาย โดยเน้นความสะดวกของผู้เรียน การใช้สื่อที่เข้าถึงผู้ต้องการรับบริการอย่างรวดเร็ว และจัดกิจกรรมต่าง ๆ ให้ต่อเนื่องสม่ำเสมอ มีการประเมินผลอย่างใกล้ชิดและสามารถปรับเปลี่ยนรูปแบบการให้ความรู้หลักสูตรให้ทันต่อสภาวะปัจจุบัน

3.2 ความต้องการการศึกษาด้านข่าวสารข้อมูล

ข่าวสารของตลาดแรงงานในต่างประเทศเป็นประเด็นของความต้องการของกลุ่มแรงงานที่จะไปทำงานต่างประเทศ การเปิดกว้างในเรื่องของข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับตลาดแรงงานไม่ว่าจะมาในรูปแบบของการจัดอภิปราย การบรรยาย การจัดนิทรรศการ วิทยุ โทรทัศน์ สิ่งพิมพ์ หรือการได้พบกับกลุ่มแรงงานที่เคยไปทำงานต่างประเทศโดยตรงนั้น ประเด็นหลักสำคัญมากคือให้จัดหน่วยให้ความรู้ ประชาสัมพันธ์เคลื่อนที่ที่เกี่ยวกับสภาพการณ์แรงงานไทยในต่างประเทศเป็นหัวใจสำคัญของการรับข่าวสารข้อมูล การบริการของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม โดยผ่านสื่อของรัฐบาล ผ่านสื่อของสถานประกอบการ ขยายวงการประชาสัมพันธ์ให้กว้างขวางและหลากหลายรูปแบบ จะทำให้ผู้ได้รับข่าวสารข้อมูลได้เรียนรู้อย่างต่อเนื่องและทันเหตุการณ์เสมอ

3.3 ความต้องการเพิ่มพูนทักษะทางอาชีพ เช่น สาขาช่างอะไหล่รถยนต์ ด้านสาขาช่างซ่อมเครื่องจักรไฟฟ้า สาขาช่างอิเล็กทรอนิกส์ สาขาช่างซ่อมแซมและติดตั้งเครื่องจักรกล รวมถึงอุตสาหกรรมสิ่งทอ ช่างรองเท้า ช่างเย็บกระเป๋า ทักษะอาชีพเหล่านี้ตลาดแรงงานในต่างประเทศมีความต้องการจะลดสัดส่วนการนำเข้าแรงงานแบบไร้ฝีมือมาเป็นระดับฝีมือแทน และด้วยภาวะเศรษฐกิจของแต่ละประเทศก็ซับซ้อนเช่นกัน การลดการนำเข้าแรงงานต่างชาติเป็นนโยบายของแต่ละประเทศที่ต้องการได้แรงงานที่มีคุณภาพทดแทนแรงงานไร้ฝีมือเพื่อผลผลิตทางด้านอุตสาหกรรมที่สูงกว่าด้วย การใช้แรงงานที่มีความรู้ด้านเครื่องจักรกลแทน ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องโดยตรงคือกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ถ้าได้วิเคราะห์ปัญหาและความต้องการด้านเพิ่มพูนทักษะอาชีพและวางแผนดำเนินการใน 13 กิจกรรมหลักในช่วงปี 2538-2544 ได้ โดยใช้ข้อมูลเบื้องต้นจากผลของการวิจัยจะเป็นแนวนโยบายที่สอดคล้องกันระหว่างผู้รับบริการและผู้ให้บริการ ยกตัวอย่างเช่น

1. ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการแรงงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต เพื่อให้ทราบว่าตลาดแรงงานมีความต้องการฝีมือแรงงานประเภทใด ระดับไหน ในพื้นที่ใด จำนวนมากน้อยเท่าใด เพื่อวางแผนฝึกอาชีพได้ชัดเจนและตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน
2. พัฒนาเทคโนโลยี หลักสูตรการฝึก ตลอดจนอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอาชีพให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงานและเทคโนโลยีที่ใช้ในขณะนั้น
3. เร่งพัฒนาบุคลากรฝึกอาชีพทั้งในภาครัฐบาลและเอกชน
4. จัดให้มีการฝึกอบรมทางไกลโดยใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เข้าช่วยผู้รับการฝึกที่อยู่ห่างไกลสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน
5. ประสานงานกับทุกหน่วยฝึกอาชีพ
6. ขยายบทบาทของภาคเอกชนให้มีส่วนร่วมในการฝึกอบรมอาชีพ
7. พัฒนาข่าวสารข้อมูลการพัฒนาฝีมือแรงงานให้ทันกับยุคสมัย

จากแนวดำเนินการตามตัวอย่างชี้ให้เห็นถึงนโยบายที่จะสนองตอบต่อกลุ่มแรงงานให้มีประสิทธิภาพได้ในประเด็นหลัก ต้องวิเคราะห์ความต้องการ ซึ่งผลของความต้องการของแรงงานในกลุ่มนี้ได้เสนอมาในผลของงานวิจัยที่หน่วยงานโดยตรงคือ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นหน่วยงานโดยตรงหน่วยงานแรกที่ต้องเร่งปฏิบัติตามนโยบายที่วางไว้โดยมีกรอบของความต้องการของสภาพจริงของแรงงาน

4. แนวทางการพัฒนาการศึกษาของแรงงานไทยที่จะไปทำงานต่างประเทศ ควรครอบคลุมการศึกษาที่ควรเป็นในด้านความรู้ขั้นพื้นฐาน การรับข่าวสารข้อมูล และการเพิ่มพูนทักษะอาชีพ

ในส่วนของความรู้ขั้นพื้นฐาน ควรให้ออกาสแรงงานได้รับการศึกษาต่อเนื่องตลอดชีวิต ทั้งในระบบการศึกษาและนอกระบบการศึกษา ด้านการรับข่าวสารข้อมูล ควรให้มีระบบสื่อสารที่รวดเร็ว ข้อมูลทันสมัยและสม่ำเสมอเกี่ยวกับแรงงาน ส่วนในด้านการเพิ่มพูนทักษะทางอาชีพ แรงงานต้องการมากที่จะให้โรงเรียนชุมชนจัดบริการด้านทักษะการประกอบอาชีพควบคู่กับการใช้ภาษาต่างประเทศ ดังนั้นภาพของการศึกษาที่ควรจะเป็นตามความเห็นของแรงงานกลุ่มนี้เป็นข้อมูลเบื้องต้นในการปรับแต่งแผน โครงการ เป้าหมายและการดำเนินงานของหน่วยงานหลัก คือ กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เพื่อให้มีบทบาทหน้าที่ที่จะสนองตอบเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กลุ่มสำคัญกลุ่มนี้ เพราะเป็นวัยแรงงานของประเทศ ซึ่งมีจำนวนประชากรครึ่งหนึ่งของประชากรทั้งประเทศ และเป็นกลุ่มที่สามารถนำเงินตราต่างประเทศมาเสริมสภาพคล่องภายในประเทศได้ ยิ่งไปกว่านั้นยังเป็นแรงงานสำคัญในการพัฒนาประเทศด้วย

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยในอนาคต

การวิจัยครั้งนี้พบว่า มีเรื่องที่จะได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับสภาพปัญหา ความต้องการการศึกษาและแนวทางการพัฒนาการศึกษาของแรงงานไทยที่จะไปทำงานต่างประเทศ ผู้วิจัยขอเสนอไว้ดังนี้

1. ศึกษาสภาพปัญหาและปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาแรงงานไทยในอนาคต เพื่อนำผลการวิจัยมาปรับใช้ให้เหมาะสมกับความต้องการของแรงงานไทยที่จะไปทำงานต่างประเทศ
2. ทหารูปแบบและวิธีการให้ความรู้รวมทั้งการสร้างเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงานของแรงงานไทยในต่างประเทศ