



การขับเคลื่อนนโยบายการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศของ
กรมการจัดหางาน: กรณีศึกษาการส่งแรงงานไปทำงานในประเทศอิสราเอล"

Policy Driven on Sending Thai Workers Abroad by the Department of Employment
: A Case Study of Workers being Sent to Israel

นายประกิจ อยู่กรุง

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขารัฐประศาสนศาสตร์
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสยาม
พุทธศักราช 2561
(ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยสยาม)



ใบรับรองสารนิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสยาม

ปริญญา

รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

รัฐประศาสนศาสตร์

รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

(สาขาวิชา)

(หลักสูตร)

เรื่อง

การขับเคลื่อนนโยบายการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศ
ของกรมการจัดหางาน: กรณีศึกษาการส่งแรงงานไปทำงานในประเทศ
อิสราเอล

Policy Driven on Sending Thai Workers Abroad by the Department of
Employment : A Case Study of Workers being Sent to Israel

นามผู้วิจัย

นายประกิจ อยู่กรุง

Mr.Prakit Youkrung

ได้พิจารณาเห็นชอบโดย

อาจารย์ที่ปรึกษา

สมิตตรา เจิมพันธ์

(ดร.สมิตตรา เจิมพันธ์)

เมื่อวันที่ 6 เดือน ส.ย. พ.ศ. 62

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เมฆินทร์ เมฆาวีกุล)

ปฏิบัติหน้าที่แทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัยด้านรัฐประศาสนศาสตร์

เมื่อวันที่ 6 เดือน ส.ย. พ.ศ. 62

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสยาม

บทคัดย่อ

ชื่อเรื่อง : การขับเคลื่อนนโยบายการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศของ
กรมการจัดหางาน: กรณีศึกษาการส่งแรงงานไปทำงานในประเทศอิสราเอล

โดย : นายประกิจ อยู่กรุง

ชื่อปริญญา : รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชา : รัฐประศาสนศาสตร์

อาจารย์ที่ปรึกษา : สุมิตรา เจริญพันธ์
(ดร.สุมิตรา เจริญพันธ์)
61 51 0162

การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ ซึ่งมีวัตถุประสงค์สำคัญเพื่อศึกษา การขับเคลื่อนนโยบายการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานที่ประเทศอิสราเอล รวมถึงแนวทางการ แก้ไขปัญหา อุปสรรคในการปฏิบัติตามนโยบายนี้ โดยผลการวิจัยพบว่าการดำเนินงานตามนโยบาย ดังกล่าวมีความคุ้มค่า มีความชัดเจน รวมทั้งมีการเตรียมความพร้อมและมีก่านิยมของผู้ที่ต้องการ เดินทางไปทำงาน จึงทำให้การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติประสบความสำเร็จในระดับหนึ่ง ส่วน เรื่องของ กิจกรรม/โครงการ การประชาสัมพันธ์ รวมถึงกระบวนการจัดส่งแรงงานที่เหมาะสมจะ ช่วยสนับสนุนการดำเนินงานตามนโยบาย สำหรับสาเหตุการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานใน ประเทศอิสราเอลไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควรนั้น เนื่องจาก มิติด้านการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ การจัดกิจกรรมและโครงการ รวมถึงความไม่พร้อมของทรัพยากร ซึ่งส่งผลให้แรงงานไทยถูกจัดส่ง ไปได้ล่าช้า หรือถูกส่งกลับก่อนครบสัญญาจ้าง

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย ควรเร่งการปรับปรุงด้านต่างๆ ดังกล่าวข้างต้น เพื่อให้แรงงาน ไทยเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานต่างประเทศ ทำให้ขยายตลาดและเพิ่มปริมาณ โควตาในการ จัดส่งให้มากขึ้น การปรับปรุงระบบการคัดเลือกแรงงานไทย เพื่อให้เกิดการจ้างงานที่ตรงตามความ ต้องการของนายจ้าง รวมทั้งการเจรจา/หารือความร่วมมือระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งทั้งหมด จะช่วยให้การปฏิบัติตามนโยบายการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในประเทศอิสราเอลประสบ ผลสำเร็จมากยิ่งขึ้น

ABSTRACT

Title : Policy Driven on Sending Thai Workers Abroad by the
Department of Employment: A Case Study of Workers being Sent
to Israel

By : Mr. Prakit Youkrung

Degree Sought : Master of Public Administration

Field of Study : Public Administration

Advisory Committee : Sumittra Jhermpun
(Dr. Sumittra Jhermpun)
6 June 2019

This research employed both quantitative and qualitative researches to study the success in the implementation of the policy of sending Thai laborers to work in Israel. The researcher considered guidelines for solving problems and obstacles confronting performance in accordance with this policy. Findings showed that performance in accordance with this policy exhibited worthiness and clarity. Those who were desirous of working abroad evinced readiness and proper values in view of preliminary preparation. Therefore, the implementation of the policy was successful at a certain level. Activities, projects, public relations and appropriate processes for sending laborers abroad supported performance in accordance with the policy.

The causes for less successful cases in sending these laborers abroad were due to the performance of officials, the organization of activities and projects, failures in resource readiness. This state of affairs resulted in delays in sending Thai laborers or in the laborers being sent back prior to the completion of the work contract.

Recommendations on the basis of the research findings were as follows:

The aforementioned aspects should be improved to ensure that Thai laborers would be actually needed in foreign labor markets. Markets and quotas for laborers to be sent abroad should be expanded. The system of selecting Thai laborers should be improved in order to develop employees who meet the needs of employers. Negotiations and consultations should be conducted to the end of ensuring cooperation between the agencies concerned. All of these factors taken ensemble would ensure that operations in accordance with the policy of sending Thai laborers to work in Israel would become more successful.

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ด้วยความกรุณาอย่างสูงของท่าน อาจารย์ ดร.สุมิตรา เจริญพันธ์ ที่เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้กรุณาชี้แนะแนวทางและข้อคิดเห็น รวมถึงการแก้ไขปรับปรุง ใ้งานวิจัยฉบับนี้มีความถูกต้องสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณบิดา คุณมารดา บุคคลที่ยิ่งใหญ่ที่คอยดูแลด้วยความรักเสมอมา รวมทั้ง คำสั่งสอนที่ทำให้ตระหนักในคุณค่าของการศึกษา ความมานะบากบั่นจนทำให้มีวันนี้

ขอขอบพระคุณท่านอาจารย์ประจำคณะรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิตทุกท่านที่ได้ ประสิทธิ์ ประสาทวิชาความรู้แก่ผู้วิจัยตลอดระยะเวลาที่ศึกษาอยู่ในมหาวิทยาลัยสยาม ซึ่งสามารถ นำความรู้ที่ได้มาประยุกต์และใช้เป็นพื้นฐานในการทำวิจัยฉบับนี้ได้เป็นอย่างดี

ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่กรมการจัดหางาน รวมถึงผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน ที่สละเวลาใน การให้ข้อมูล ซึ่งทำให้ผู้วิจัยได้ผลการศึกษาที่เป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัยฉบับนี้

ขอขอบพระคุณอาจารย์ และเจ้าของผลงานวิชาการต่าง ๆ ตามรายละเอียดในบรรณานุกรม

สุดท้ายนี้ หากงานวิจัยฉบับนี้ได้ก่อเกิดประโยชน์ให้กับผู้ที่สนใจศึกษากิจการขับเคลื่อนนโยบาย การจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศของกรมการจัดหางาน: กรมศึกษาการส่งแรงงานไป ทำงานในประเทศอิสราเอล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องต่อไป นับเป็นความยินดี อย่างยิ่งที่ได้ทำงานวิจัยฉบับนี้ หากมีข้อผิดพลาดประการใด ผู้วิจัยขอกราบอภัยมา ณ ที่นี้

นายประกิจ อยู่กรุง

กุมภาพันธ์ 2562

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ.....	(1)
บทคัดย่อภาษาไทย.....	(2)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	(3)
สารบัญ.....	(4)
สารบัญตาราง.....	(6)
สารบัญภาพ.....	(10)

บทที่

1	บทนำ.....	1
	1. ความสำคัญของปัญหา.....	1
	2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	5
	3. ขอบเขตของการศึกษา.....	6
	4. นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
	5. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	8
2.	ทบทวนวรรณกรรม.....	9
	1. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติและความสำเร็จ ของการนำนโยบายไปปฏิบัติ.....	9
	2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการย้ายถิ่น แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับสิ่งจูงใจ และทฤษฎีคาดหวังในรายได้.....	21
	3. นโยบายการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศโดยภาครัฐ และนโยบายการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานประเทศอิสราเอลโดยภาครัฐ.....	27
	4. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	41
	5. กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	45
3	ระเบียบวิธีวิจัย.....	46
	1. ข้อสันนิษฐานเบื้องต้นในการวิจัย.....	46
	2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	46
	3. การสร้างเครื่องมือ.....	49

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

บทที่

4. วิธีการรวบรวมข้อมูล.....	50
5. วิธีการในการวิเคราะห์.....	51
4 ผลการศึกษา.....	52
ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์.....	56
- วัตถุประสงค์ที่ 1 : เพื่อศึกษาการขับเคลื่อนนโยบายการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานใน ประเทศอิสราเอลภายใต้โครงการ “ความร่วมมือไทย-อิสราเอลเพื่อการจัดหางาน (Thailand-Israel Cooperation on the Placement of Workers : TIC)”	56
- วัตถุประสงค์ที่ 2 : เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค ในการขับเคลื่อนนโยบายการจัดส่งแรงงาน ไทยไปทำงานในประเทศอิสราเอลภายใต้โครงการ “ความร่วมมือไทย-อิสราเอลเพื่อการจัด หางาน (Thailand-Israel Cooperation on the Placement of Workers : TIC)”.....	82
- การขับเคลื่อนนโยบายการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศของกรมการจัด หางาน: กรณีศึกษาการส่งแรงงานไปทำงานในประเทศอิสราเอล”.....	107
5 สรุป และข้อเสนอแนะ.....	123
- สรุป.....	124
- ข้อเสนอแนะ.....	133
บรรณานุกรม.....	136
ภาคผนวก ก.....	140
- ประเด็นสัมภาษณ์สำหรับผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน.....	141
- ประเด็นสัมภาษณ์สำหรับคนหางานที่ต้องการเดินทางไปทำงาน ประเทศอิสราเอล และคนหางานที่เดินทางกลับจากการเดินทาง ไปทำงานประเทศอิสราเอล.....	150
- แบบสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการ.....	153
ภาคผนวก ข.....	154
- ภาพถ่ายการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างและผู้ที่เกี่ยวข้อง.....	155
ประวัติผู้วิจัย.....	158

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 จำนวนแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานประเทศอิสราเอล ภายใต้โครงการ TIC.....	5
2 แสดงตำแหน่งและจำนวนของผู้ที่ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informant).....	47
3 การเปรียบเทียบผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน เกี่ยวกับความเหมาะสมในประเด็นความชัดเจนที่เกี่ยวกับ กฎ ระเบียบ และวิธีปฏิบัติ ตามนโยบายการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานประเทศอิสราเอล.....	57
4 การเปรียบเทียบผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน เกี่ยวกับความชัดเจนของวัตถุประสงค์และเป้าหมายของนโยบาย.....	59
5 การเปรียบเทียบผลการสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน เกี่ยวกับความเหมาะสมในประเด็นการประชาสัมพันธ์การดำเนินการตามนโยบาย.....	61
6 การเปรียบเทียบผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับประเด็น การประสานงานตามนโยบายว่ามีความสะดวก เหมาะสม และความคล่องตัว หรือไม่....	63
7 การเปรียบเทียบผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน เกี่ยวกับการ มีโครงการ/กิจกรรม ที่สนับสนุนการดำเนินงานการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่.....	64
8 การเปรียบเทียบผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับกระบวนการ จัดส่งแรงงานไทยไปทำงานประเทศอิสราเอลโดยภาครัฐ ตามนโยบายนี้ มีขั้นตอนที่มี ความเหมาะสม มากน้อย เพียงไร	65
9 การเปรียบเทียบผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน เกี่ยวกับงบประมาณ ในการดำเนินงานตามนโยบายให้บรรลุผล มีความเหมาะสม เพียงพอหรือไม่.....	67
10 การเปรียบเทียบผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน เกี่ยวกับจำนวน ของวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ มีความเหมาะสม เพียงพอกับปริมาณงานหรือไม่...	69
11 การเปรียบเทียบผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับความทันสมัย ของเทคโนโลยี และระบบ IT ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน.....	70
12 การเปรียบเทียบผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับความเพียงพอ ของจำนวนอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงาน.....	72
13 การเปรียบเทียบผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับประเด็น ความรู้/ความเข้าใจในนโยบายของเจ้าหน้าที่.....	73

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
14 การเปรียบเทียบผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับประเด็น ความสามารถในการให้บริการแก่ผู้มาติดต่อของเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงาน.....	74
15 การเปรียบเทียบผลการสัมภาษณ์คนหางานที่ต้องการเดินทางไปทำงานประเทศอิสราเอลฯ เกี่ยวกับการเตรียมตัว การเตรียมความพร้อมในการสมัครไปทำงานประเทศอิสราเอล....	77
16 การเปรียบเทียบผลการสัมภาษณ์คนหางานที่ต้องการเดินทางไปทำงานประเทศอิสราเอลฯ เกี่ยวกับการเตรียมตัว เตรียมความพร้อมในการเดินทางไปทำงานประเทศอิสราเอล.....	78
17 การเปรียบเทียบผลการสัมภาษณ์คนหางานที่ต้องการเดินทางไปทำงานประเทศอิสราเอลฯ เกี่ยวกับการผ่านการฝึก หรือผ่านการอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ เมื่อมีความประสงค์ ไปทำงานประเทศอิสราเอล.....	79
18 การเปรียบเทียบผลการสัมภาษณ์คนหางานที่ต้องการเดินทางไปทำงานประเทศอิสราเอลฯ เกี่ยวกับการได้รับข้อมูลข่าวสาร การรับสมัครไปทำงานประเทศอิสราเอล.....	80
19 การเปรียบเทียบผลการสัมภาษณ์คนหางานที่ต้องการเดินทางไปทำงานประเทศอิสราเอลฯ ว่าติดต่อสมัครไปทำงานประเทศอิสราเอล กับกรมการจัดหางานได้อย่างไร.....	80
20 การเปรียบเทียบผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับประเด็น ปัญหา/อุปสรรค ด้านความชัดเจนของนโยบาย.....	83
21 การเปรียบเทียบผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับประเด็นปัญหา/ อุปสรรคด้านกิจกรรม/โครงการ.....	86
22 การเปรียบเทียบผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับประเด็นปัญหา/ อุปสรรคด้านทรัพยากร.....	89
23 การเปรียบเทียบผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับประเด็นปัญหา/ อุปสรรคด้านเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน.....	91
24 การเปรียบเทียบผลการสัมภาษณ์คนหางานที่ต้องการเดินทางไปทำงานประเทศอิสราเอลฯ เกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคด้านการเตรียมความพร้อม.....	93
25 การเปรียบเทียบผลการสัมภาษณ์คนหางานที่ต้องการเดินทางไปทำงานประเทศอิสราเอล และแรงงานไทยที่เดินทางกลับจากการไปทำงานประเทศอิสราเอล เกี่ยวกับปัญหา อุปสรรคด้านค่านิยมในการเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ.....	94

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
26 การเปรียบเทียบผลการสัมภาษณ์คนหางานที่ต้องการเดินทางไปทำงานประเทศอิสราเอล และแรงงานไทยที่เดินทางกลับจากการไปทำงานประเทศอิสราเอล เกี่ยวกับปัญหา อุปสรรคด้านภาวะทางเศรษฐกิจ.....	94
27 การเปรียบเทียบผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับประเด็น ข้อเสนอแนะด้านความชัดเจนของนโยบาย.....	95
28 การเปรียบเทียบผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับ ข้อเสนอแนะด้านกิจกรรม/โครงการ.....	98
29 การเปรียบเทียบผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับ ข้อเสนอแนะด้านทรัพยากร.....	101
30 การเปรียบเทียบผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับ ข้อเสนอแนะด้านเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน.....	103
31 การเปรียบเทียบผลการสัมภาษณ์คนหางานที่ต้องการเดินทางไปทำงานประเทศอิสราเอล และแรงงานไทยที่เดินทางกลับจากการไปทำงานประเทศอิสราเอล เกี่ยวกับข้อเสนอแนะ ด้านการเตรียมความพร้อม.....	105
32 การเปรียบเทียบผลการสัมภาษณ์คนหางานที่ต้องการเดินทางไปทำงานประเทศอิสราเอล และแรงงานไทยที่เดินทางกลับจากการไปทำงานประเทศอิสราเอล เกี่ยวกับข้อเสนอแนะ ด้านค่านิยมในการเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ.....	106
33 การเปรียบเทียบผลการสัมภาษณ์คนหางานที่ต้องการเดินทางไปทำงานประเทศอิสราเอล และแรงงานไทยที่เดินทางกลับจากการไปทำงานประเทศอิสราเอล เกี่ยวกับข้อเสนอแนะ ด้านภาวะทางเศรษฐกิจ.....	107
34 การเปรียบเทียบผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับประเด็น ความต่อเนื่องของการดำเนินการตามนโยบายของผู้บริหาร.....	108
35 การเปรียบเทียบผลการสัมภาษณ์คนหางานที่ต้องการเดินทางไปทำงานประเทศอิสราเอลฯ เกี่ยวกับความคุ้มค่าในการเดินทางไปทำงานประเทศอิสราเอล โดย (รัฐ) กรมการจัดหางาน จัดส่ง.....	110

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
36 การเปรียบเทียบผลการสัมภาษณ์คนหางานที่ต้องการเดินทางไปทำงานประเทศอิสราเอลฯ เกี่ยวกับข้อดี ข้อเสียในการเดินทางไปทำงานประเทศอิสราเอล โดย (รัฐ) กรมการจัดหางาน จัดส่ง.....	110
37 การเปรียบเทียบผลการสัมภาษณ์คนหางานที่ต้องการเดินทางไปทำงานประเทศอิสราเอลฯ เกี่ยวกับปัญหา/อุปสรรคด้านความคุ้มค่า.....	111
38 การเปรียบเทียบผลการสัมภาษณ์คนหางานที่ต้องการเดินทางไปทำงานประเทศอิสราเอลฯ เกี่ยวกับข้อเสนอแนะด้านความคุ้มค่า.....	112
39 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง.....	114
40 ความพึงพอใจของผู้รับบริการ.....	117

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1	ตัวแบบของการนำนโยบายไปปฏิบัติตามแนวคิดของ Van Meter and Van Horn..... 13
2	ตัวแบบของการนำนโยบายไปปฏิบัติตามแนวคิดของ Mazmanian and Sabatier..... 15
3	ตัวแบบและกรอบแนวความคิดของ Sabatier..... 16
4	ตัวแบบของการนำนโยบายไปปฏิบัติตามแนวความคิด Goggin et al..... 17
5	การวัดความสำเร็จของนโยบายของ วรเดช จันทรรศร..... 21
6	ขั้นตอนการปฏิบัติงานเพื่อจัดส่งแรงงานไปทำงานภาคเกษตรในประเทศอิสราเอล..... 40
7	กรอบแนวคิดในการศึกษา..... 45
8	กรอบแนวคิดใหม่ 121
9	เปรียบเทียบกรอบแนวคิดในการศึกษาเดิมกับกรอบแนวคิดใหม่..... 122

บทที่ 1

บทนำ

1. ความสำคัญของปัญหา

การเคลื่อนย้ายแรงงานในปัจจุบันนับว่าเป็นวาระระดับโลก การเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศนั้น เกิดขึ้นเนื่องมาจากปัญหาเรื่องประชากรที่เพิ่มขึ้นในอัตราที่สูง แต่ปัญหาสำคัญที่ทำให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศนั้นกล่าวได้ว่าเป็นเหตุผลทางเศรษฐกิจ ในอดีตที่ผ่านมา การเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ มักจะเป็นการเคลื่อนย้ายของประชากรจากประเทศที่ยากจนไปสู่ประเทศที่เจริญก้าวหน้ากว่าทั้งทางด้านสังคมและเศรษฐกิจ การเคลื่อนย้ายแรงงานเป็นสถานการณ์ปกติของทุกประเทศ เนื่องจากประชาชนหรือกำลังแรงงานมีความต้องการที่จะแสวงหาสิ่งที่ดีกว่ามองหาอาชีพหรืองานที่มั่นคงและรายได้ที่สูงกว่า สาเหตุที่ทำให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานคือความแตกต่างของอุปสงค์ และอุปทาน ของแรงงานทำให้เกิดความแตกต่างในค่าจ้าง โดยค่าจ้างในประเทศที่มีแรงงานมากจะมีค่าจ้างต่ำเมื่อเปรียบเทียบกับประเทศที่มีแรงงานน้อย มีผลให้แรงงานในประเทศที่มีค่าจ้างต่ำอพยพไปทำงานในประเทศที่มีค่าจ้างสูงกว่า โดยเฉพาะแรงงานไร้ฝีมือ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2560)

ประเทศไทยเป็นอีกประเทศหนึ่งที่ประชาชนในประเทศจำนวนมากให้ความสนใจในการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ โดยก่อนปี พ.ศ.2513 เป็นการเดินทางไปทำงานของกลุ่มแรงงานมีฝีมือ เช่น แพทย์ พยาบาลและวิศวกร แต่หลังจากปี พ.ศ.2516 รูปแบบการเดินทางไปทำงานในต่างประเทศของไทยเปลี่ยนจากแรงงานระดับฝีมือมาเป็นแรงงานไร้ฝีมือและกึ่งมีฝีมือ และมีจำนวนเพิ่มสูงขึ้นอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อประเทศซาอุดีอาระเบียลงทุนพัฒนาประเทศขนาดใหญ่จึงมีความต้องการแรงงานเป็นจำนวนมากและแรงงานไทยในยุคสมัยนี้ได้สร้างชื่อเสียงจนเป็นที่ยอมรับ รวมทั้งได้รับความเชื่อถือจากนายจ้างต่างประเทศอย่างน่าชื่นชม เมื่อตลาดแรงงานไทยในประเทศซาอุดีอาระเบียเริ่มซบเซาในปี พ.ศ.2532 ก็มีตลาดแรงงานใหม่คือได้หวันและต่อมาก็ตลาดแรงงานไทยในสิงคโปร์ บรูไน สาธารณรัฐเกาหลี ญี่ปุ่น มาเลเซีย และอิสราเอล เข้ามาแทนที่ ซึ่งในแต่ละปีแรงงานไทยที่ทำงานในต่างประเทศ สามารถสร้างรายได้ส่งกลับประเทศเป็นเงินกว่า 60,000–90,000 ล้านบาท ดังนั้นการเดินทางไปทำงานในต่างประเทศของแรงงานไทยจึงนับได้ว่าสร้างคุณประโยชน์ให้กับประเทศอย่างอนันต์ แรงงานไทยสามารถสร้างฐานะให้กับครอบครัว ชุมชนและสังคมได้อย่างมั่นคงและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นอย่างเห็นได้ชัดแม้ว่าแรงงานไทยที่ไปทำงานในต่างประเทศจะไม่ประสบความสำเร็จทั้ง 100% แต่ก็นับได้ว่ามีจำนวนหนึ่งที่ประสบความสำเร็จเป็นที่น่าพอใจ (กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน, 2557, หน้า30-31)

จากการที่แรงงานไทยที่ไปทำงานในต่างประเทศส่วนหนึ่งประสบความสำเร็จเป็นที่น่าพอใจ ทำให้การไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทยขยายตัวมากขึ้น สภาพการณ์ต่างๆ จึงเปลี่ยนไป ภาคเอกชนซึ่งเป็นผู้ติดต่อหาตลาดและตำแหน่งงานในต่างประเทศ มีบทบาทมากขึ้น มีผู้ประกอบการสนใจเข้ามาประกอบธุรกิจจัดหางานเพิ่มขึ้น มีการแข่งขันกันอย่างรุนแรง ระบบการหาตำแหน่งงานต่างประเทศ และการจัดหาแรงงานกลับซับซ้อนมากขึ้น มีบุคคลหลายกลุ่มเข้ามาเกี่ยวข้องกับกลไกตลาดแรงงาน รูปแบบการดำเนินการจัดหางานต่างประเทศเปลี่ยนไปจากระบบที่นายจ้างต่างประเทศเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายให้แก่แรงงานไทยที่เดินทางไปทำงาน พร้อมทั้งจ่ายค่าตอบแทน (Commission) ให้แก่ผู้ประกอบการจัดหางาน กลับกลายเป็นระบบที่ผู้ประกอบการจัดหางานต้องเป็นผู้จ่ายค่าตอบแทนในการซื้อตำแหน่งงานให้นายจ้างหรือนายหน้าในต่างประเทศ แล้วผลักภาระค่าใช้จ่ายทั้งหมดให้กับคนหางานหรือผู้ใช้แรงงาน (ธัญพร ภูครองดา, 2552, หน้า 1) อีกทั้งในแต่ละปีมีคนไทยเดินทางไปทำงานในต่างประเทศไม่น้อยกว่าปีละ 60,000 คน โดยประเทศปลายทางที่นิยมเดินทางไปทำงานส่วนใหญ่ได้แก่ ใต้หวัน ญี่ปุ่น รวมทั้งประเทศอิสราเอล เป็นต้น ซึ่งมีสถิติจากกองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ ของกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน ระบุถึงจำนวนแรงงานไทยที่ยังคงทำงานอยู่ในต่างประเทศ ณ เดือนธันวาคม 2559 ว่ามีจำนวนมากถึง 153,999 คน และในจำนวนนี้ เป็นผู้ที่ไปทำงานภาคเกษตรในประเทศอิสราเอล จำนวน 23,296 คน (กองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ กรมการจัดหางาน, 2560)

ในปี พ.ศ. 2549 ประเทศสหรัฐอเมริกาได้จัดลำดับประเทศอิสราเอลว่าเป็นประเทศที่มีพฤติกรรมเข้าข่ายการค้ามนุษย์ตามเกณฑ์มาตรฐานที่ได้กำหนดไว้ (Trafficking Victims Protection Act's : TVPA) ในระดับ Tier 2 Watch List ต่อมาศาลสูงอิสราเอลมีคำสั่งให้รัฐบาลอิสราเอลดำเนินการแก้ไขปัญหาเรื่องการค้ามนุษย์อย่างเป็นทางการเป็นรูปธรรม ประเทศอิสราเอลจึงได้พยายามแก้ภาพลักษณ์ของประเทศ โดยการจัดทำกรอบความตกลงความร่วมมือ (MOU) ระหว่างรัฐบาลอิสราเอลและรัฐบาลไทย และริเริ่มกระบวนการจัดส่งในรูปแบบใหม่ โดยมอบหมายให้องค์การระหว่างประเทศเพื่อการโยกย้ายถิ่นฐาน (Internation Organization for Migration : IOM) ซึ่งเป็นองค์การระหว่างประเทศที่ไม่แสวงหากำไร และได้รับการยอมรับเกี่ยวกับการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติ เป็นผู้จัดระบบการดำเนินการ เพื่อช่วยลดภาระค่าใช้จ่ายของคนหางานไทยที่มีความประสงค์จะเดินทางไปทำงานในประเทศอิสราเอล (ชนกพรอนันท์ ไกรเทพ, 2559, หน้า 86-87)

เดิมการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานภาคเกษตรในประเทศอิสราเอลเป็นการดำเนินการโดยบริษัทจัดหางาน และปัญหาที่พบคือ แรงงานไทยถูกเอารัดเอาเปรียบจะต้องเสียค่าใช้จ่ายในการจัดหางานเกินกว่าที่กฎหมายกำหนด หรือต้องเสียค่าใช้จ่ายก่อนเดินทางเป็นค่าหัวคิว ให้กับสาย/นายหน้าเป็นเงินจำนวนมาก ประมาณคนละ 300,000-400,000 บาท อีกทั้งแรงงานไทยบางคนถูกหลอกลวงจากกลุ่มสาย/นายหน้า ทำให้ได้รับความเดือดร้อน สูญเสียเงิน และไม่ได้เดินทางไป

ทำงานตามที่ตกลงไว้(ฐานข้อมูลสหภาพแรงงานไทย, 2555) ซึ่งกระทรวงแรงงานก็ได้รับรู้ข่าวคราวเรื่องเหล่านี้มาเป็นระยะ ๆ

เนื่องจากกระทรวงแรงงาน เป็นหน่วยงานของรัฐบาลที่มีภารกิจส่วนหนึ่งเกี่ยวข้องกับการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ ซึ่งเน้นที่ความชัดเจน โปร่งใส ไม่ให้ถูกกล่าวหาด้านค่ามนุษย์ (Flagship) โดยแรงงานที่ไปทำงานจะต้องเสียค่าบริการและค่าใช้จ่ายในอัตราที่เป็นธรรม ไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบ ดังนั้น หากการเดินทางไปทำงานประเทศใดมีค่าใช้จ่ายสูงเกินความเป็นจริงและไม่ได้รับความร่วมมือจากภาคเอกชนที่เกี่ยวข้องทั้งภายในประเทศและประเทศที่แรงงานไปทำงาน กระทรวงแรงงานจะดำเนินการในลักษณะรัฐจัดส่ง ซึ่งรูปแบบการจัดส่งจะเป็นแบบระดับรัฐต่อรัฐ โดยกระทรวงแรงงาน ได้มีนโยบายชัดเจนในการแก้ไขปัญหาดังกล่าว จึงได้มีนโยบายในการลดค่าใช้จ่ายของแรงงานไทยที่ไปทำงานในประเทศอิสราเอล มีการดำเนินการทางกฎหมายกับผู้ฝ่าฝืนอย่างจริงจัง โดยได้ดำเนินการลงโทษ/พักใช้ใบอนุญาตการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานประเทศอิสราเอลเป็นจำนวนมาก และได้ชะลอการจัดส่งแรงงานไทยของบริษัทจัดหางาน รวมทั้งได้สนับสนุนการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในประเทศอิสราเอลให้เกิดผลในทางปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมภายใต้โครงการ “ความร่วมมือไทย-อิสราเอล เพื่อการจัดหางาน” ซึ่งต่อมารัฐบาลไทยโดยที่ประชุมคณะรัฐมนตรี (กรม.) ได้อนุมัติตามที่กระทรวงแรงงานเสนอร่างความตกลงด้านแรงงานระหว่างรัฐบาลไทยและรัฐบาลอิสราเอล และร่างความตกลงความร่วมมือระหว่างกรมการจัดหางานและองค์การระหว่างประเทศเพื่อการโยกย้ายถิ่นฐาน (International Organization for Migration: IOM) ในการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานภาคเกษตรที่ประเทศอิสราเอล โดยอนุมัติให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานลงนามในนามของผู้แทนฝ่ายไทยในความตกลงด้านแรงงานระหว่างรัฐบาลไทยและรัฐบาลอิสราเอล โดยเอกอัครราชทูตอิสราเอลประจำประเทศไทยเป็นผู้ลงนามในนามของผู้แทนฝ่ายอิสราเอลและอนุมัติให้อธิบดีกรมการจัดหางานลงนามในนามของผู้แทนฝ่ายไทยในความตกลงความร่วมมือระหว่างกรมการจัดหางาน และองค์การ IOM อิสราเอล (ชนกพรอนัน ไกรเทพ, 2559, หน้า 87-106)

โดยต่อมาในปี พ.ศ.2553 กระทรวงแรงงานได้ลงนามข้อตกลงความร่วมมือด้านแรงงานร่วมกับรัฐบาลอิสราเอลในการจ้างงานแรงงานไทยไปทำงานชั่วคราวในภาคเกษตรในประเทศอิสราเอล และในปี พ.ศ.2554 กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน ได้ลงนามข้อตกลงความร่วมมือเพื่อจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานภาคเกษตรในประเทศอิสราเอลกับองค์การระหว่างประเทศเพื่อการโยกย้ายถิ่นฐาน (IOM) เพื่อให้เป็นไปตามกฎหมาย มีความยุติธรรม และแรงงานไทยได้รับข้อมูลข่าวสารอย่างทั่วถึง โดยได้ดำเนินการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในตำแหน่งคนงานภาคเกษตรในประเทศอิสราเอลภายใต้โครงการ “ความร่วมมือ ไทย-อิสราเอล เพื่อการจัดหางาน (Thailand-Israel Cooperation on the Placement of Workers: TIC)” ได้เริ่มจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในประเทศอิสราเอลครั้งแรก เมื่อวันที่ 22 มิถุนายน พ.ศ. 2555 และได้ดำเนินการจัดส่งคนหางานไปทำงาน

อย่างต่อเนื่องจนถึงปัจจุบัน โดยมีแรงงานไทยเดินทางไปทำงานแล้ว จำนวน 23,521 คน (กองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ กรมการจัดหางาน, 2560)

แรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานภายใต้โครงการนี้จะเสียค่าใช้จ่ายก่อนเดินทางเท่าที่จ่ายจริง จำนวนประมาณ 70,000 บาท และได้รับรายได้และสวัสดิการ การดูแลและการคุ้มครองสิทธิประโยชน์สูงสุดตลอดระยะเวลาการทำงาน รวมทั้งการพำนักในประเทศอิสราเอลได้อย่างถูกต้องตามกฎหมายทุกประการ ซึ่งถือว่าเป็นหน้าที่สำคัญของกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน โดยตรง

จากการที่กรมการจัดหางาน สังกัดกระทรวงแรงงาน เป็นหน่วยงานของภาครัฐ ที่มีบทบาทในการส่งเสริมกำกับดูแลการเดินทางไปทำงานต่างประเทศให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติจัดหางาน และคุ้มครองคนหางาน พ.ศ.2528 (แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ.2537) ซึ่งได้กำหนดไว้ว่า การเดินทางไปทำงานต่างประเทศของคนหางานไทย ที่สามารถทำได้โดยถูกต้องตามกฎหมายมี 5 วิธี ดังนี้

- 1) เดินทางไปทำงานด้วยตนเอง
- 2) บริษัทจัดหางานจัดส่ง
- 3) กรมการจัดหางานจัดส่ง
- 4) นายจ้างในประเทศไทยพาลูกจ้างไปทำงาน
- 5) นายจ้างในประเทศไทยส่งลูกจ้างไปฝึกงาน

ซึ่งทั้ง 5 วิธีดังกล่าวเป็นทางเลือกสำหรับแรงงานไทยที่ต้องการเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ โดยกองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ มีอำนาจหน้าที่ในการดำเนินการเกี่ยวกับการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศ จึงได้นำนโยบายดังกล่าวมาขับเคลื่อนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ คือการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในประเทศอิสราเอล โดยภาครัฐให้มีปริมาณเพิ่มขึ้น และจากรายงานสรุปผลการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในประเทศอิสราเอลของกองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ กรมการจัดหางาน ได้รายงานความต้องการแรงงานไทยไปทำงานประเทศอิสราเอล (Recruitment Order) ตั้งแต่เริ่มดำเนินการตามโครงการดังกล่าว โดยมีผู้ที่ต้องการไปทำงานประเทศอิสราเอล จำนวน 59,694 อัตรา ในขณะที่รัฐจัดส่งได้เพียงจำนวน 23,521 อัตรา คิดเป็นร้อยละ 39.40 ของแรงงานที่ต้องการเดินทางไปทำงานประเทศอิสราเอล (จากข้อมูลรายงานในระบบคอมพิวเตอร์ของเจ้าหน้าที่ Thailand-Israel Cooperation on the Placement of Workers: TIC ประจำกองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ กรมการจัดหางาน ณ วันที่ 20 มกราคม 2560, 2560) (รายละเอียดตามตารางที่ 1)

ตารางที่ 1 จำนวนแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานประเทศอิสราเอล ภายใต้โครงการ TIC

ปี	จำนวน (คน)	จำนวนยอดสะสม (คน)
2555 (เริ่มจัดส่งครั้งแรก 27 มิ.ย.55)	2,081	2,081
2556	5,047	7,931
2557	4,787	12,718
2558	4,725	17,443
2559 (ณ เดือนธันวาคม 2559)	6,078	23,521

ที่มา: กองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ กลุ่มงานส่งเสริมและพัฒนาระบบการไปทำงานต่างประเทศ (พ.ศ.2560)

จากตารางที่ 1 เป็นการรายงานสรุปผลการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในประเทศอิสราเอล โดยรัฐจัดส่ง แสดงให้เห็นว่าจำนวนของแรงงานไทยที่มีความต้องการเดินทางไปทำงานประเทศอิสราเอลมีมากกว่าจำนวนแรงงานที่รัฐสามารถจัดส่งได้อีกทั้งยังมีปัญหาเรื่องของการหลอกลวงจากสาย/นายหน้าเถื่อนที่เข้าไปหลอกลวง ชักชวนแรงงานในพื้นที่ แต่ไม่ได้เดินทางไปทำงานประเทศอิสราเอล ตามที่กล่าวอ้าง จากปัญหาและความเป็นมาดังกล่าว จึงเป็นเรื่องที่ผู้ศึกษามีความสนใจต้องการศึกษาแนวทางการปฏิบัติงานตามนโยบายดังกล่าว ว่าในการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในประเทศอิสราเอลยังไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควรนั้นมีปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานอย่างไรบ้าง และควรมีแนวทางการแก้ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานตามนโยบายการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในประเทศอิสราเอลภายใต้โครงการ “ความร่วมมือไทย-อิสราเอล เพื่อการจัดหางาน (Thailand-Israel Cooperation on the Placement of Workers: TIC)” ที่เหมาะสมอย่างไร เพื่อนำผลการศึกษาและการวิเคราะห์ในครั้งนี้มาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในประเทศอิสราเอลโดยภาครัฐให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาการขับเคลื่อนนโยบายการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในประเทศอิสราเอล ภายใต้โครงการ “ความร่วมมือไทย-อิสราเอล เพื่อการจัดหางาน (Thailand-Israel Cooperation on the Placement of Workers: TIC)”

2.2 เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค ในการขับเคลื่อนนโยบายการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในประเทศอิสราเอลภายใต้โครงการ “ความร่วมมือไทย-อิสราเอล เพื่อการจัดหางาน (Thailand-Israel Cooperation on the Placement of Workers: TIC)”

3. ขอบเขตของการศึกษา

3.1 ขอบเขตด้านสถานที่

การศึกษานี้ จะศึกษาเฉพาะการปฏิบัติตามนโยบายการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในประเทศอิสราเอลภายใต้โครงการ “ความร่วมมือไทย-อิสราเอล เพื่อการจัดหางาน (Thailand-Israel Cooperation on the Placement of Workers: TIC) ของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ ในกองบริหารแรงงานไทยไปทำงานประเทศอิสราเอลภายใต้โครงการ “ความร่วมมือไทย-อิสราเอล เพื่อการจัดหางาน (Thailand-Israel Cooperation on the Placement of Workers: TIC)” กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน

3.2 ขอบเขตด้านเวลา

การเก็บข้อมูลระหว่างเดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2560 – กันยายน พ.ศ. 2560

3.3 ขอบเขตด้านประชากร

3.3.1 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ มี 2 กลุ่มคือ

- ข้าราชการ และเจ้าหน้าที่กองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศกรมการจัดหางานกระทรวงแรงงานจำนวนทั้งสิ้น 116 คน และเจ้าหน้าที่องค์การ IOM ประจำโครงการ TIC ซึ่งปฏิบัติงานที่กองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ กรมการจัดหางาน จำนวน 12 คน

- คนหางานที่มีความประสงค์เดินทางไปทำงานประเทศอิสราเอลและแรงงานไทยที่เดินทางกลับจากประเทศอิสราเอลซึ่งมาติดต่อราชการ ซึ่งเป็นเป็นการพบโดยบังเอิญซึ่งหน้า (Accidental) ณ กองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศกรมการจัดหางาน จำนวน 101 คน

4. นิยามศัพท์เฉพาะ

4.1 “แรงงานไทย” หมายถึง คนไทยที่ประสงค์จะทำงาน/ฝึกงาน โดยเรียกหรือรับค่าจ้างหรือค่าตอบแทนเป็นเงิน หรือเป็นประโยชน์อย่างอื่น

4.2 “คนหางาน” หมายถึงบุคคลซึ่งประสงค์จะทำงาน โดยเรียก หรือรับค่าจ้าง หรือค่าตอบแทนเป็นเงิน หรือเป็นประโยชน์อย่างอื่น

4.3 “บริษัทจัดหางาน” หมายถึง บริษัทที่ได้รับอนุญาตให้ประกอบธุรกิจจัดหางานให้แก่คนหางาน หรือลูกจ้างให้แก่ นายจ้าง โดยจะเรียกหรือรับค่าตอบแทนหรือไม่ก็ตามและให้หมายรวมถึงการเรียกเงินหรือทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดเพื่อจัดหางานให้คนหางาน

4.4 “สาย/นายหน้า” หมายถึง บุคคลที่ได้ชักชวนและเรียกรับเงินหรือประโยชน์อื่นใดจากคนหางาน

4.5 “ค่าหัวคิว” หมายถึง เงินหรือประโยชน์อื่นใดที่จ่ายให้กับสาย/นายหน้า เพื่อเป็นค่าดำเนินการในการเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ

4.6 “นายจ้างต่างประเทศ” หมายถึง บุคคลธรรมดาหรือนิติบุคคลในต่างประเทศที่รับแรงงานไทยหรือแรงงานต่างชาติไปทำงาน

4.7 “การดำเนินงาน โดยรัฐเป็นผู้จัดส่ง” หมายถึง การดำเนินงานโดยสำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ กรมการจัดหางานในการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ

4.8 “กระบวนการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานภาคเกษตรในประเทศอิสราเอล” หมายถึง ขั้นตอนการดำเนินงานก่อนการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานภาคเกษตรในประเทศอิสราเอล ประกอบด้วย 7 ขั้นตอน คือ

1) การรับสมัคร/คัดเลือก หมายถึง การดำเนินการรับสมัครและคัดเลือกแรงงานไทยเพื่อส่งไปทำงานในประเทศอิสราเอล

2) การคัดกรองคุณสมบัติของผู้สมัครที่อยู่ในบัญชีผู้สมัคร

3) การคัดเลือกผู้สมัครเข้ารับการสัมภาษณ์ การประกาศผลผู้ที่มีสิทธิเข้ารับการสัมภาษณ์ ขั้นตอนการสัมภาษณ์ การตรวจสอบสุขภาพ

4) การจัดส่งข้อมูลของผู้สมัครให้นายจ้างและบริษัทจัดหางาน หรือสมาคมเกษตรเพื่อยืนยันการจ้างงาน

5) การประกาศผลผู้มีสิทธิเดินทางไปทำงานในประเทศอิสราเอล

6) การสำรองที่นั่งเที่ยวบิน และการออกวีซ่าให้ผู้ผ่านการคัดเลือก

7) การอบรมก่อนการเดินทางและการเดินทาง

4.9 “ผู้บริหาร” หมายถึง ผู้บริหารของกรมการจัดหางานที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจและกำหนดนโยบาย มาตรการและวิธีการต่างๆ ในการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ

4.10 “เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติ” หมายถึง เจ้าหน้าที่ของภาครัฐที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

4.11 IOM (International Organization for Migration) หมายถึง องค์การระหว่างประเทศเพื่อการโยกย้ายถิ่นฐาน ซึ่งได้ทำข้อตกลงร่วมกับกรมการจัดหางานในการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานภาคเกษตรในประเทศอิสราเอล

4.12 TIC (Thailand-Israel Cooperation on the Placement of Workers) หมายถึง การจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานภาคเกษตรในประเทศอิสราเอลภายใต้โครงการความร่วมมือไทย-อิสราเอลเพื่อการจัดหางาน

5.ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

5.1 ทำให้ทราบถึงปัญหาและอุปสรรคในการขับเคลื่อนนโยบายการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในประเทศอิสราเอลภายใต้โครงการ “ความร่วมมือไทย-อิสราเอล เพื่อการจัดหางาน (Thailand-Israel Cooperation on the Placement of Workers: TIC)”

5.2 นำไปสู่การเสนอแนะแนวทางการแก้ปัญหาอุปสรรคในการขับเคลื่อนนโยบายของโครงการนี้



บทที่ 2

ทบทวนวรรณกรรม

การศึกษาเรื่อง การขับเคลื่อนนโยบายการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศของกรมการจัดหางาน: กรณีศึกษาการส่งแรงงานไปทำงานในประเทศอิสราเอล ผู้ทำการศึกษาได้ศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายการจัดส่งแรงงานไทยทำงานในต่างประเทศโดยรัฐ (กรณีการจัดส่งแรงงานไปทำงานประเทศอิสราเอล) โดยประกอบด้วย แนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรม ที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

1. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติและความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติ
2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการย้ายถิ่น แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับสิ่งจูงใจและทฤษฎีคาดหวังในรายได้
3. นโยบายการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศโดยภาครัฐและนโยบายการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานประเทศอิสราเอลโดยภาครัฐ
4. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
5. กรอบแนวคิดในการวิจัย

1. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติและความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติ

1.1 กระบวนการนโยบายสาธารณะ

เป็นแนวทางการดำเนินงานของภาครัฐบาล หรือหน่วยงานภาคเอกชนที่ไม่แสวงหากำไรและไม่สังกัดรัฐบาล โดยมีรัฐบาลเป็นแกนนำในการกำหนดนโยบาย เพื่อจัดการทรัพยากรต่างๆ ให้แก่ประชาชนโดยรวม การกำหนดนโยบายสาธารณะเป็นการตัดสินใจวางแนวทางแบบกว้างๆ ในการแก้ไขปัญหา หรือการพัฒนา หรือการตอบสนองความต้องการ สิ่งที่สำคัญคือการตัดสินใจว่าจะกำหนดนโยบายสาธารณะอย่างไร จะต้องใช้ข้อมูล ใช้วิธีการและใช้ทฤษฎีต่างๆ เพื่อช่วยในการตัดสินใจ สำหรับกระบวนการในการกำหนดนโยบาย สามารถแบ่งออกเป็น 2 กระบวนการใหญ่ๆ ดังนี้

กระบวนการแรก เป็นแนวคิดหลักกล่าวคือ มีการแบ่งกระบวนการนโยบายออกเป็นขั้นตอนที่ต่อเนื่องกันในลักษณะที่ไม่ให้ความสำคัญต่อปฏิริยาในการโต้ตอบในระหว่างขั้นตอนแต่ละขั้นตอน โดยทั่วไปมักจะแบ่งกระบวนการออกเป็น 3 ขั้นตอนใหญ่ๆ

ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดนโยบายซึ่งมักจะปรากฏในรูปของกฎหมาย พระราชบัญญัติ มติคณะรัฐมนตรี หรือคำพิพากษาของศาล

ขั้นตอนที่ 2 การแปลงนโยบายไปสู่ภาคการปฏิบัติ ซึ่งมักจะเป็นการดำเนินการโดยหน่วยงานของรัฐ หน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่ง หรือหลายๆ หน่วยงานรับผิดชอบดำเนินงานร่วมกัน

ขั้นตอนที่ 3 การปรับเปลี่ยนนโยบายโดยใช้ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติตามนโยบาย ซึ่งอาจจะเป็นความสำเร็จ หรือความล้มเหลว เป็นพื้นฐานในการปรับเปลี่ยน สำหรับแนวคิดนี้มีพื้นฐานมาจากความเชื่อที่ว่าหน้าที่ของฝ่ายนิติบัญญัติ และฝ่ายบริหารต้องแยกออกจากกัน ทำให้การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ เป็นขั้นตอนที่ต้องแยกออกมาต่างหาก จากขั้นตอนอื่นในกระบวนการนโยบาย

นอกจากนี้ยังได้จำแนกกระบวนการนโยบาย ออกเป็นรายละเอียดที่มากขึ้น โดยแบ่งออกเป็น 6 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 การก่อตัวของนโยบาย (policy formation)

ขั้นตอนที่ 2 การเตรียมนโยบาย และการเสนอร่างนโยบาย (policy formulation)

ขั้นตอนที่ 3 การอนุมัติและการประกาศเป็นนโยบาย (policy adoption)

ขั้นตอนที่ 4 การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ (policy implementation)

ขั้นตอนที่ 5 การประเมินผลนโยบาย (policy evaluation)

ขั้นตอนที่ 6 การปรับปรุงแก้ไข หรือการยกเลิกนโยบาย (policy revision or termination)

กระบวนการที่สอง คือ กระบวนการที่ไม่เห็นด้วยกับการแยก “การนำนโยบายไปปฏิบัติ” ออกจากขั้นตอนอื่นในกระบวนการนโยบาย โดยมีแนวคิดว่าการนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นกระบวนการที่เป็นพลวัต มีการปฏิสัมพันธ์กับขั้นตอนอื่นๆ ตลอดเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของนโยบายในระดับการปฏิบัติ และแนวทางในการนำไปดำเนินการ มักมีการปรับเปลี่ยน เพื่อประนีประนอมความคิดเห็น และผลประโยชน์ของหลายๆฝ่าย ตลอดจนปรับเปลี่ยนเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน (พรหมลิขิต นิติโรจน์, 2551, หน้า 18-19) ซึ่งในงานวิจัยนี้เป็นการศึกษาถึงการนำนโยบายไปปฏิบัติ ซึ่งจะได้มีการศึกษารายละเอียดในหัวข้อต่อไป

1.2 แนวคิดทฤษฎีในการนำนโยบายไปปฏิบัติ

คำว่า “นโยบายสาธารณะ” มีนักวิชาการทางรัฐประศาสนศาสตร์ได้ให้ความหมายไว้หลายท่านด้วยกันจากการที่ได้ทำการศึกษาเรื่องความพยายามของ Economic Development Administration-EDA ในการสร้างงานให้กับคนว่างงานที่ยากจนในเมือง ไอ้คแลนด์รัฐแคลิฟอร์เนีย ประเทศสหรัฐอเมริกาในฐานะเป็นตัวอย่างการนำเอานโยบายไปปฏิบัติผิดพลาดมีการเสนอความคิดที่ว่าในความเป็นจริงแล้วลองนำนโยบายไปปฏิบัติผูกพันใกล้ชิดกับนโยบายซึ่งผู้กำหนดนโยบายต้องพิจารณาถึงวิธีการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตนวางไว้ด้วยการปฏิบัติ ตามนโยบายจะมีหวังสำเร็จได้ถ้าไม่มีการเปลี่ยนตัวผู้นำบ่อยนักคือมีความต่อเนื่องในตัวผู้นำและในทาง

ปฏิบัติควรทำให้เห็นนโยบายเป็นเรื่องที่ทุกฝ่ายเข้าใจได้ง่าย (Pressman & Wildavsky, 1973, pp. 70-86) นอกจากนี้เรื่องของการนำนโยบายไปปฏิบัติจะครอบคลุมถึงกิจกรรมของแต่ละบุคคลหรือของกลุ่มทั้งที่อยู่ในระบบราชการหรือเอกชนเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ในนโยบาย (Van Meter & Van Horn, 1975, p. 447) เพื่อให้เข้าใจภาพรวมของนโยบายสาธารณะได้ชัดเจนมากขึ้น James (2003, pp. 26-29) ได้เสนอกรอบแนวคิดในเรื่องการศึกษากระบวนการนโยบายสาธารณะ ซึ่งประกอบด้วย (1) การก่อตัวของปัญหา (problem formation) โดยต้องมีการพิจารณาว่าปัญหานั้นเป็นปัญหาจริงหรือไม่เพราะบางครั้งสิ่งที่คิดว่าเป็นปัญหาความจริงแล้วอาจไม่ได้เป็นปัญหาก็ได้ (2) การก่อรูปนโยบาย (policy formulation) ซึ่งขั้นตอนนี้เป็นการกำหนดทางเลือกของนโยบาย (policy alternative) ว่ามีทางเลือกใดบ้างที่สามารถนำมาใช้ในการแก้ปัญหาและใครเป็นผู้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายบ้างและมีวิธีการวิเคราะห์ทางเลือกที่เหมาะสมด้วยเทคนิควิธีใดบ้าง (3) การตัดสินใจนโยบาย (policy adoption) ในขั้นตอนนี้เป็นการตัดสินใจว่าทางเลือกต่างๆที่ได้วิเคราะห์ไว้แล้วนั้นจะตัดสินใจเลือกแนวทางใดและใครเป็นผู้ตัดสินใจนโยบาย (4) การนำนโยบายไปปฏิบัติ (policy implementation) เมื่อได้ตัดสินใจเลือกนโยบายที่เห็นว่าดีที่สุดแล้วก็นำนโยบายที่เลือกนั้นไปปฏิบัติให้บรรลุผลและ (5) การประเมินผลนโยบาย (policy evaluation) โดยการวัดว่านโยบายมีประสิทธิผลหรือผลกระทบอย่างไรหลังจากที่ได้ดำเนินการปฏิบัติและใครเป็นผู้ประเมินผลนโยบาย

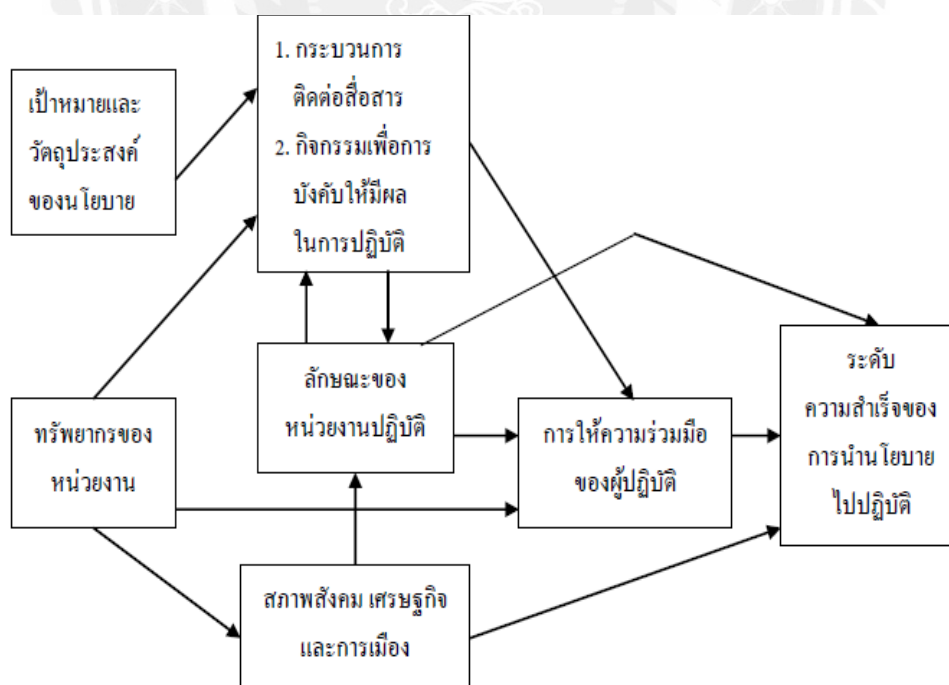
แนวคิดในการศึกษาการนำนโยบายไปปฏิบัตินั้นเป็นแนวความคิดที่มีปรากฏมาเป็นเวลานานซึ่งองค์ความรู้ในเรื่องการนำนโยบายไปปฏิบัติเริ่มมีความชัดเจนขึ้นตั้งแต่ช่วงต้นของปี ค.ศ. 1970 ของประเทศสหรัฐอเมริกาและอีก 10 ปีต่อมาในยุโรปได้มีปรากฏการณ์เกี่ยวกับกระแสของการศึกษาการนำนโยบายสาธารณะไปสู่การปฏิบัติ (implementation) ซึ่งพื้นฐานของเหตุผลที่พบในการศึกษานโยบายสาธารณะคือเรื่องของการขาดการเชื่อมโยง (missing link) ระหว่างความเกี่ยวข้องในการสร้างนโยบาย (policy-making) กับการประเมินผลสำเร็จของนโยบาย (evaluation of policy outcomes) โดยที่ไม่ปรากฏวรรณกรรม (literature) ในเรื่องการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ ก่อนหน้าที่ Pressman and Wildavsky (1973, pp. 70-86) ศึกษาเรื่องการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติอย่างจริงจังและชัดเจนในงานสัมมนาเมื่อปี ค.ศ. 1973 ชื่อ "Implementation" เป็นการศึกษาถึงนโยบายการสร้างงานให้กับคนว่างงานที่ยากจนในนคร โอ๊คแลนด์รัฐแคลิฟอร์เนียประเทศสหรัฐอเมริกาในฐานะเป็นตัวอย่างการนำเอานโยบายไปปฏิบัติผิดพลาดจากผลศึกษาดังกล่าวนักวิจัยทั้งสองได้เสนอความคิดที่ว่าในความเป็นจริงแล้วเรื่องการนำนโยบายไปปฏิบัติผูกพันใกล้ชิดกับนโยบาย ซึ่งผู้กำหนดนโยบายต้องพิจารณาถึงวิธีการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตนวางไว้ด้วยการปฏิบัติตามนโยบายจะมีหวังสำเร็จได้ถ้าไม่มีการเปลี่ยนตัวผู้นำบ่อยนักคือมีความต่อเนื่องในตัวผู้นำและในทางปฏิบัติควรทำให้เห็นนโยบายเป็นเรื่องที่ทุกฝ่ายเข้าใจได้ง่าย

จากการศึกษาดังที่กล่าวมา การให้ความสนใจในการศึกษาถึงกระบวนการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ นั้น เป็นเสมือนตัวแทนความก้าวหน้าที่สำคัญของการศึกษาเรื่องการกำหนดนโยบาย นอกจากนั้นการปรับเปลี่ยนกรอบเค้าโครงความคิด (paradigm shift) คงเหมือนสายสังคมศาสตร์อื่นๆ ที่พบว่ายังมีข้อจำกัดในตัวของมันเองอีกหลายประการจึงเป็นความกล้าหาญในการกดดันเรื่อง การให้ความสำคัญแก่กระบวนการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติในฐานะที่แตกต่างจากกระบวนการสร้างนโยบาย (policy making process) และสมควรให้มีการศึกษาถึงประโยชน์ของการศึกษาการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติพร้อมทั้งการศึกษาถึงจุดอ่อนของการที่เน้นหนักลักษณะเด่นของทั้ง 2 กระบวนการคือกระบวนการสร้างนโยบายกับกระบวนการประเมินนโยบายมากเกินไปที่นำไปสู่การศึกษาขั้นตอนของการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติโดยแยกออกมาศึกษาต่างหากได้อีก ทั้งเป็นการยกระดับปัญหาด้านวิธีการ (methodology) และขอบเขต (extent) ไว้อย่างชัดเจน (Ham & Hill, 1993, pp. 97-98)

ส่วนการศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติ นั้น มีผู้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและตัวแบบต่างๆ ได้แก่การศึกษาถึงปัจจัยที่มีต่อระดับความสำเร็จของการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติในตัวของ Van Meter and Van Horn (1975, pp. 445-488) ได้เสนอกรอบการมองกระบวนการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ (policy implementation) โดยให้ความหมายของการนำนโยบายไปปฏิบัติว่าหมายถึง การกระทำของบุคลากรและประชาชนซึ่งมีผลในการส่งเสริมหรือขัดขวางความพยายามของรัฐในการบรรลุเป้าหมายของนโยบายบางประการที่ถูกกำหนดไว้ล่วงหน้าแล้วกรอบการมองที่เสนอประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญหลายองค์ประกอบด้วยกัน โดยเน้นการให้ความสำคัญต่อความสัมพันธ์ระหว่างองค์การของรัฐที่ส่งผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติเนื่องจากองค์การเป็นตัวตัดสินใจผลการนำนโยบายไปปฏิบัติด้วยเหตุนี้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน จึงต้องคัดเลือกเกณฑ์ที่เหมาะสม เพื่อวัดผลขององค์การว่าเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของนโยบายหรือไม่ กิจกรรมต่างๆเหมาะสมหรือไม่หรือองค์การมีความสามารถในการเสนอแนวทางแก้ไขกับปัญหาต่างๆได้มากน้อยเพียงใดซึ่งตัวแบบนี้ให้ความสำคัญกับปัจจัยหลัก 3 ปัจจัยด้วยกันกล่าวคือปัจจัยด้านกระบวนการในการสื่อข้อความปัจจัยด้านปัญหาทางด้านสมรรถนะขององค์การที่นำนโยบายไปปฏิบัติและปัจจัยด้านความร่วมมือสนับสนุนของผู้ปฏิบัติซึ่งในด้านของการสื่อข้อความนั้นผลของการนำนโยบายไปปฏิบัติย่อมขึ้นอยู่กับความเข้าใจของผู้ปฏิบัติว่าตนเองควรทำอย่างไรซึ่งย่อมขึ้นอยู่กับความชัดเจนของนโยบายรวมทั้งกิจกรรมต่างๆที่จะมีส่วนช่วยทำให้เกิดความรู้ความเข้าใจดีขึ้นตลอดจนความพร้อมที่จะให้ความร่วมมือที่จะนำนโยบายไปปฏิบัตินั้นเป็นอย่างไรและมากน้อยเพียงใดส่วนปัญหาทางด้านสมรรถนะของหน่วยงานนั้นผลของการนำนโยบายไปปฏิบัติขึ้นอยู่กับความสามารถของหน่วยงานว่าจะทำงานให้เป็นไปตามที่คาดหวังไว้ได้มากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับความเพียงพอของทรัพยากรที่สนับสนุนกิจกรรมที่มุ่งใจคุณภาพของบุคลากรภาวะผู้นำความสำคัญของหน่วยงานนั้นๆตลอดจนสถานะทางการเมืองสังคมและเศรษฐกิจโดยทั่วไป

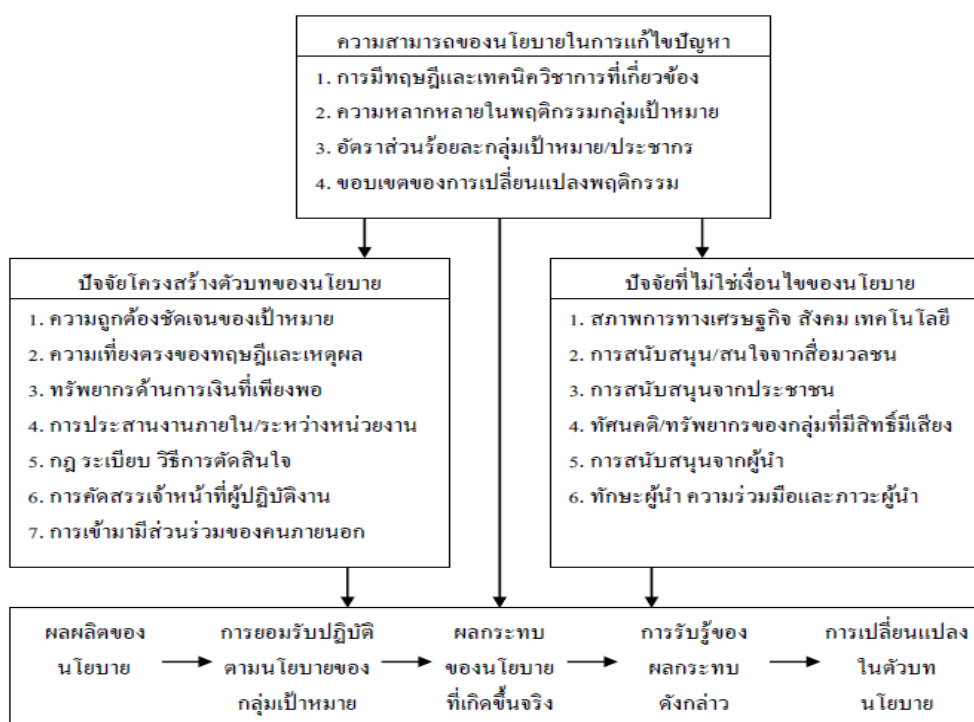
นอกจากนี้ในด้านปัญหาของตัวผู้ปฏิบัติพบว่าผลของการนำนโยบายไปปฏิบัติขึ้นอยู่กับความร่วมมือของผู้ปฏิบัติเองซึ่งความร่วมมือดังกล่าวยังขึ้นอยู่กับความภักดีของบุคคลที่มีต่อองค์การ ผลประโยชน์ส่วนตัวตลอดจนความพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงจากวิธีการปฏิบัติงานที่ทำอยู่แบบเดิมอีกด้วย

โดยการศึกษาการนำนโยบายไปปฏิบัติโดยใช้ตัวแบบของ Van Meter and Van Horn (1975, pp.445-488) นี้มีข้อตกลงเบื้องต้นว่าปัจจัยต่างๆในกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นพลวัตคือมีการเคลื่อนที่หรือมีการดำเนินไปตลอดเวลาเช่นทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานที่อาจขัดขวางหรือเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติตามนโยบายหรือเห็นพ้องกับวัตถุประสงค์และการดำเนินการตามนโยบาย ซึ่งช่วยปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในลักษณะที่เอื้ออำนวยให้ นโยบายสัมฤทธิ์ผลหรือขัดขวางจนนโยบายล้มเหลวเป็นต้นดังนั้นจึงต้องมีการศึกษาการนำนโยบายไปปฏิบัติด้วยมุมมองต่างๆในระยะยาวไม่ใช่มุมมองในระยะสั้นขณะใดขณะหนึ่งเท่านั้นดังแสดงในภาพ (มยุรีอนุมานราชชน, 2547, หน้า 71)



ภาพที่ 1 ตัวแบบของการนำนโยบายไปปฏิบัติตามแนวคิดของ Van Meter and Van Horn
ที่มา. จาก The Policy Implementation Process: A Conceptual Framework, by D. S. Van Meter & C. E. Van Horn, 1975, *Administration and Society*, 6(4), p. 463.

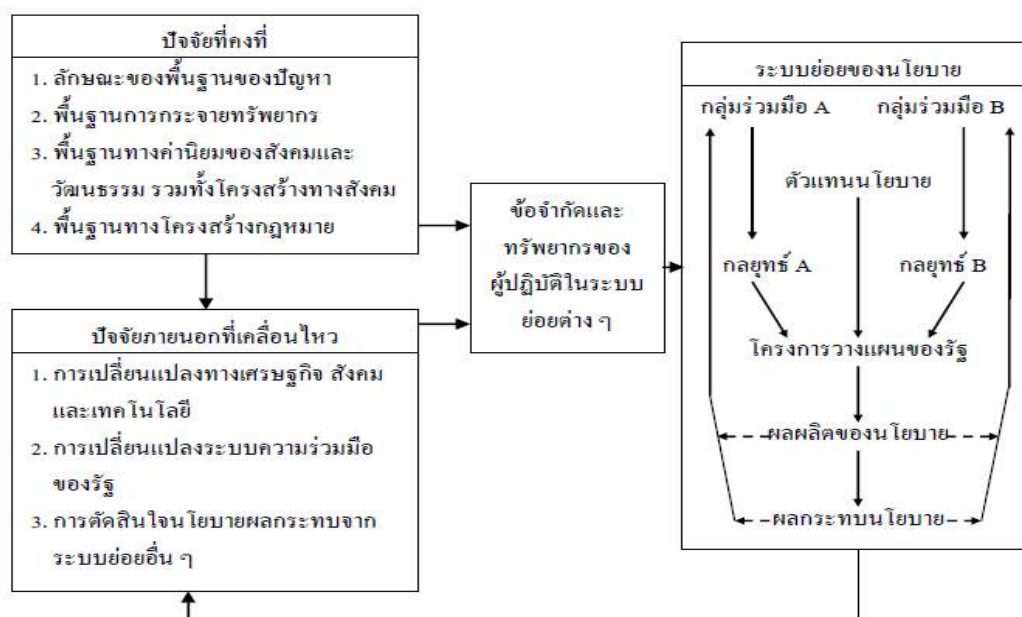
ส่วนการศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อระดับความสำเร็จของการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติในตัวแบบของ Sabatier and Mazmanian (1979, pp. 484-485) เป็นการศึกษาตัวแบบการจัดการนโยบาย (model of policy management) ซึ่งตัวแบบนี้เป็นตัวแบบที่เกี่ยวกับการแสวงหาแนวทางที่จะทำให้ให้นโยบายไปสู่การปฏิบัติสัมฤทธิ์ผลดังปรากฏในบทความที่เขียนขึ้นในปีค.ศ. 1979 ที่มีชื่อว่าเงื่อนไขการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติที่มีประสิทธิผล: แนวทางที่ทำให้วัตถุประสงค์ของนโยบายบรรลุผลสำหรับตัวแบบนี้มีผู้ศึกษาและพยายามแสดงออกมาให้ง่ายต่อความเข้าใจว่าการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติที่สัมฤทธิ์ผลหรือประสบผลได้นั้นวัตถุประสงค์ต้องมีความชัดเจนมีการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมผู้ปฏิบัติตามนโยบายมีทักษะมีการสนับสนุนนโยบายและทุกคนมีความเห็นพ้องต้องกันในนโยบายต่อมา Mazmanian and Sabatier (1983, pp. 21-23) ศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อระดับความสำเร็จของการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อระดับความสำเร็จของการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติเป็นปัจจัยแบบ Top-down (ดังแสดงในภาพที่ 2) กล่าวคือเป็นการเน้นการกำหนดนโยบายและควบคุมนโยบายจากผู้กำหนดนโยบายโดยเห็นว่านโยบายจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวนั้น โดยให้ความสำคัญกับ (1) วัตถุประสงค์ที่ชัดเจนแน่นอนและจัดลำดับความสำคัญของวัตถุประสงค์ของนโยบายไว้อย่างดี (2) ความถูกต้องเหมาะสมของทฤษฎีที่เป็นพื้นฐานของนโยบาย (3) การจัดสรรงบประมาณทางการเงินอย่างเพียงพอของหน่วยงานที่รับไปปฏิบัติ (4) การจัดสายงานบังคับบัญชาและการประสานงานภายในและระหว่างหน่วยงานปฏิบัติ และ (5) การกำหนดระเบียบปฏิบัติของหน่วยงานส่วนการนำเอานโยบายไปปฏิบัติจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวจะดูจากตัวแปรต่างๆ 5 ตัวแปรคือ (1) ผลผลิตของนโยบายของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ (2) การยอมรับปฏิบัติตามนโยบายซึ่งขึ้นอยู่กับผลลัพธ์ว่าได้หรือเสีย และการลงโทษรวมทั้งทัศนคติและต้นทุนในการทำตามของกลุ่มเป้าหมาย (3) ผลกระทบที่เป็นจริงของนโยบายที่เกิดขึ้น (4) การรับทราบถึงผลกระทบของนโยบายนอกจากผลกระทบที่เป็นจริงแล้วเนื่องจากผลกระทบแบบนี้ในที่สุดอาจถูกนำไปปรับปรุงนโยบายต่อไปและ (5) การแก้ไขนโยบาย



ภาพที่ 2 ตัวแบบของการนำนโยบายไปปฏิบัติตามแนวคิดของMazmanian and Sabatier

ที่มา. จาก *Implementation and Public Policy* (p. 22), by D. A. Mazmanian & P. A. Sabatier, 1986, Glenview, IL: Scott, Foresman and Company.

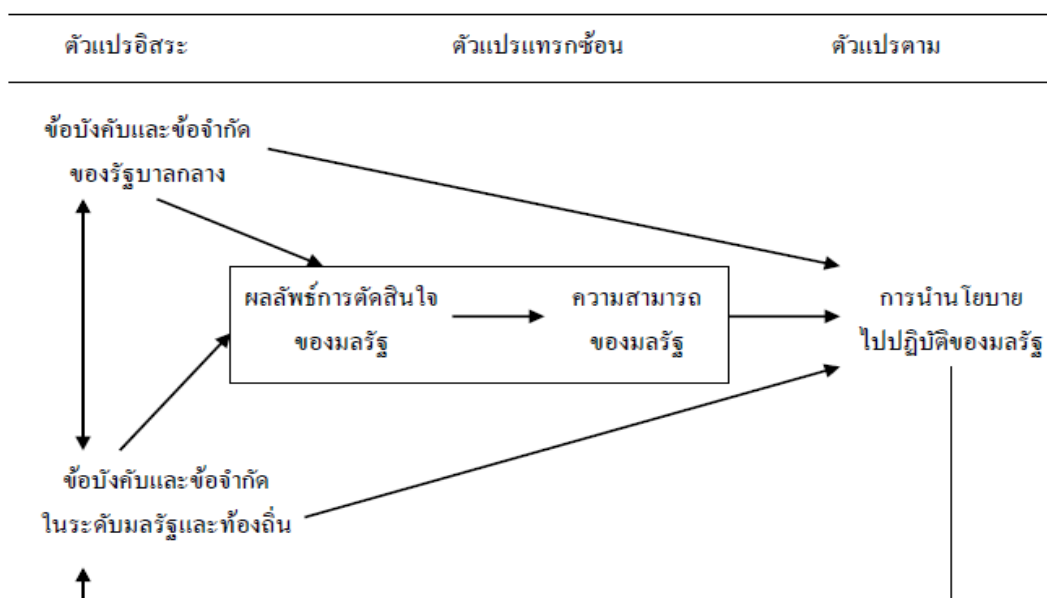
จากภาพ 2 เมื่อนโยบายได้ถูกนำไปปฏิบัติแล้วควรนำข้อบกพร่องมาแก้ไขหรือกำหนดนโยบายใหม่ต่อไปซึ่งขึ้นกับการสนับสนุนหรือไม่สนับสนุนของผู้มีอำนาจด้วยต่อมาอีก 3 ปี Sabatier (1986, pp.538-574) ได้ทำการปรับปรุงตัวแบบและแนวความคิดในการนำนโยบายไปปฏิบัติใหม่(ดังแสดงในภาพที่ 3) โดยการผสมผสานกันทั้งแบบบนลงล่าง (top down) และล่างขึ้นบน (bottom up) ซึ่งเห็นว่าปัจจัยที่สามารถส่งผลกระทบต่อผู้ปฏิบัติงานและทรัพยากรที่ใช้นั้นคือปัจจัยจากภายนอก 2 ประเภทคือปัจจัยที่คงที่และปัจจัยที่มีการเคลื่อนไหวปัจจัยทั้งสองเป็นปัจจัยที่ต้องวิเคราะห์เพื่อกำหนดนโยบายเป็นการวิเคราะห์ปัจจัยแบบบนลงล่างแต่ Sabatier เห็นว่ายังมีระบบย่อยของนโยบายที่เป็นการวิเคราะห์แบบลักษณะล่างขึ้นบนคือการได้รับความร่วมมือจากผู้ปฏิบัติงานจากหลายๆฝ่ายเช่นนักการเมืองข้าราชการกลุ่มผลประโยชน์ต่างๆและหากมีความขัดแย้งจากการปฏิบัติงานจะถูกตัดสินใจโดยกลุ่มบุคคลที่สามเรียกว่าตัวแทนนโยบายหรือ Policy Brokers ทำให้ความขัดแย้งเบาบางลงทำให้นโยบายสามารถถูกนำไปปฏิบัติจนมีผลลัพธ์ออกมาได้ นอกจากนี้ Sabatier ยังให้ความสำคัญกับระบบความเชื่อในนโยบายว่าเป็นสาเหตุสำคัญที่สุดที่ทำให้ นโยบายเปลี่ยนแปลงเหตุผลคือคนที่อยู่ในกลุ่มเดียวกันแม้มีความเห็นในประเด็นย่อยไม่ตรงกันแต่ถ้าเห็นด้วยกันในประเด็นใหญ่จะสนับสนุนนโยบายนั้นๆซึ่งอาจทำให้ทิศทางของนโยบายเปลี่ยนไปเรื่อยๆโดยเฉพาะนโยบายในระยะยาว



ภาพที่ 3 ตัวแบบและกรอบแนวความคิดของ Sabatier

ที่มา. จาก Top-down and Bottom-up Approaches to Implementation Research: A Critical Analysis and Suggested Synthesis, by P. A. Sabatier, 1986, *Journal of Public Policy*, 6(1), p. 41.

นอกจากนักวิชาการที่กล่าวมาข้างต้นยังพบการศึกษาตัวแบบและแนวความคิดที่น่าสนใจของ Goggin, Bowman, Lester, and O'Toole (1987, pp.200-216) ที่มองว่าการนำนโยบายของรัฐไปปฏิบัติเป็นภาระหน้าที่และเงื่อนไขที่รัฐบาลกลางสหรัฐหรือท้องถิ่นกำหนดให้แก่ผู้นำนโยบายไปปฏิบัติแล้วยังขึ้นอยู่กับแนวโน้มในการดำเนินการและความสามารถของรัฐอีกด้วย (ดังแสดงในภาพที่ 4) หรือขึ้นอยู่กับภาระจากรองทางการเมืองระหว่างกลุ่มต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกฉะนั้นตัวแบบที่นำเสนอมาจึงตั้งอยู่ภายใต้ฐานคิดที่ว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติขึ้นอยู่กับตัวแปรทั้งระดับบนลงล่าง (top down) และล่างขึ้นบน (bottom up) โดยตัวแปรที่นำเสนอ ประกอบด้วย ตัวแปรอิสระคือข้อบังคับและข้อจำกัดของรัฐบาลกลาง ข้อบังคับและข้อจำกัดในระดับรัฐและท้องถิ่น ตัวแปรแทรกซ้อน ประกอบด้วย ผลการตัดสินใจของมลรัฐ ความสามารถของมลรัฐ ข้อมูลย้อนกลับ หรือการออกแบบนโยบายใหม่ และตัวแปรตามคือผลของการนำนโยบายไปปฏิบัติ



ภาพที่ 4 ตัวแบบของการนำนโยบายไปปฏิบัติตามแนวความคิด Goggin et al.

ที่มา. จาก Public policy implementation: Evolution of the field and agenda for future research, by M. L. Goggin et al., 1987, *Policy Studies Review*, 7(1), p. 207.

ส่วนในประเทศไทยมีนักวิชาการหลายท่านที่ศึกษาเกี่ยวกับการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ ได้แก่การศึกษาของวรเดชจันทร์สร (2539, หน้า 4) ที่มีความเห็นว่าการศึกษาเกี่ยวกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ นั้น เป็นเรื่องของการศึกษาว่าเมื่อผู้ที่มีอำนาจหน้าที่ในการออกนโยบายแล้วผู้สนองนโยบายสามารถนำนโยบายไปปฏิบัติได้หรือไม่แค่นั้นเพียงใด ดังนั้นการศึกษานำนโยบายไปปฏิบัติจึงเป็นการแสวงหาวิธีการและแนวทางเพื่อปรับปรุงนโยบายแผนงานและการปฏิบัติในโครงการให้ดีขึ้นนอกจากนี้ยังสามารถอธิบายถึงปัญหาหรือสิ่งที่เชื่อมโยงระหว่างความสำเร็จและความล้มเหลวของการนำนโยบายแผนงานหรือโครงการไปปฏิบัติให้ลึกซึ้งมากขึ้นโดยเสนอตัวแบบหรือแนวทางที่อาจจะเอื้ออำนวยต่อการสร้างความสำเร็จในการนำนโยบายไปปฏิบัติ 5 ตัวแบบ ได้แก่ตัวแบบแรกเป็นตัวแบบที่ยึดหลักเหตุผลมีฐานคิดว่าโครงการที่ประสบความสำเร็จจะต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์และภารกิจที่ชัดเจนมีการมอบหมายและกำหนดมาตรฐานการทำงานให้แก่หน่วยงานต่างๆขององค์กรมีระบบการวัดผลการปฏิบัติตลอดจนระบบการให้ข้อมูลให้โทษที่ชัดเจน ตัวแบบที่สองคือตัวแบบการจัดการเน้นให้ความสนใจกับเรื่องสมรรถนะขององค์กรเพราะความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติขึ้นอยู่กับโครงสร้างขององค์กรที่เหมาะสมบุคลากรที่อยู่ในองค์กรจะต้องมีความรู้ความสามารถทั้งทางด้านการบริหารและเทคนิคอย่างเพียงพอ นอกจากนี้องค์กรยังต้องมีการวางแผนเตรียมการหรือความพร้อมเป็นอย่างดีทั้งทางด้านวัสดุอุปกรณ์สถานที่เครื่องมือเครื่องใช้และงบประมาณ ตัวแบบที่สามคือตัวแบบทางด้านการพัฒนาองค์กรเน้นการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพการนำนโยบายไปปฏิบัติให้บังเกิดความสำเร็จได้จึงน่าจะเป็นเรื่องของการจูงใจการใช้ภาวะผู้นำที่เหมาะสมของผู้บริหารการสร้าง

ความผูกพันโดยวิธีให้สมาชิกในองค์กรมีส่วนร่วมเพื่อให้เกิดการยอมรับตลอดจนการสร้างทีมงานมากกว่าการมุ่งใช้การควบคุมตัว แบบที่สี่คือตัวแบบทางกระบวนการของระบบราชการเน้นที่เรื่องของอำนาจขององค์กร ไม่ได้อยู่ที่ตำแหน่งทางรูปนัยได้แก่หัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชาแต่อำนาจจะกระจายทั้งองค์กรข้าราชการระดับล่างที่ต้องใกล้ชิดกับประชาชนสามารถใช้วิจารณ์ญาณในการตัดสินใจโดยที่ผู้บังคับบัญชาไม่อาจควบคุมได้โครงการนี้จะประสบความสำเร็จได้จึงไม่ได้ขึ้นกับข้าราชการระดับสูงเพียงอย่างเดียวและ ตัวแบบที่ห้าคือตัวแบบทางการเมืองที่เน้นการสร้างสมานฉันท์และการมีส่วนร่วมเป็นต้น

นักวิชาการที่มีชื่อเสียงอีกท่านหนึ่งคือ อุทัย เลหาวิเชียร (2543, หน้า 313-316) สรุปให้เห็นอย่างชัดเจนว่าปัจจัยที่เอื้ออำนวยต่อการนำนโยบายไปปฏิบัตินั้นได้แก่ประการแรกคือเป้าหมายของนโยบายสาธารณะซึ่งเป้าหมายหรือมาตรการเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดของการนำนโยบายไปปฏิบัติการที่จะวัดว่าการนำนโยบายไปปฏิบัติบรรลุผลหรือไม่สามารถดูได้ที่วัตถุประสงค์ซึ่งบางกรณีก็วัดได้ง่ายเพราะเป้าหมายนั้นเห็นได้ชัดเจนและไม่ซับซ้อนแต่บางครั้งก็ยากแก่การวัดเพราะวัตถุประสงค์ไม่ชัดเจนมีการขัดกันในตัวหรือเป็นเป้าหมายที่มีความสำคัญเป็นระยะอย่างไรก็ดีผู้บริหารโครงการต้องตีความให้ถ่องแท้ในเรื่องของวัตถุประสงค์ก่อนที่จะนำไปปฏิบัติเพราะมิฉะนั้นอาจหาความแน่นอนในการนำไปปฏิบัติไม่ได้และไม่ทราบว่าวางแผนหรือโครงการอย่างไรจึงจะบรรลุเป้าหมายได้ถูกต้องหรือไม่ทราบว่าจะไปประเมินผลเพื่ออะไรประการที่สองคือทรัพยากรของนโยบายได้แก่ (1) สิ่งแวดล้อมของระบบในการนำนโยบายไปปฏิบัติคือสิ่งแวดล้อมทางเศรษฐกิจสังคมและการเมืองว่าเอื้ออำนวยต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติหรือไม่มากนักเพียงใด (2) เรื่องการสื่อสารด้วยข้อความหนังสือคำสั่งต่างๆเช่นความชัดเจนและความถูกต้องของคำสั่งต่างๆ (3) ลักษณะของหน่วยงานซึ่งความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติขึ้นกับความสามารถและความรู้ของเจ้าหน้าที่และหน่วยงานที่รับผิดชอบเช่นการคำนึงถึงขนาดและความสามารถของเจ้าหน้าที่การสนับสนุนจาก ฝ่ายการเมืองและการกระตือรือร้นของหน่วยงานเป็นต้น (4) การสนับสนุนของผู้ปฏิบัติซึ่งคู่ได้จากความเต็มใจหรือการมีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติด้วยความเห็นใจเพราะผู้ปฏิบัติมีวิจารณ์ญาณและมีความเป็นอิสระภาพมากพอสมควรจากผู้บังคับบัญชาในการนำนโยบายไปปฏิบัติผู้ปฏิบัติอาจหาวิธีหลีกเลี่ยงคำสั่งหรือไม่ต้องการปฏิบัติตามเพราะไม่เห็นด้วยดังนั้นถ้าผู้ปฏิบัติชอบนโยบายและเต็มใจที่จะสนับสนุน โอกาสของความสำเร็จในการนำนโยบายไปปฏิบัติก็จะมีความด้วย (5) การคำนึงถึงจำนวนหน่วยงานที่จะเข้ามารับผิดชอบและการวินิจฉัยสั่งการควรมีจำนวนให้น้อยที่สุด (6) การพิจารณาขั้นตอนของการกำหนดนโยบายควรที่จะมีการกำหนดถึงปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติด้วยและ (7) การนำนโยบายไปปฏิบัติควรอาศัยเทคนิคทางการบริหารเข้ามาช่วยด้วย

1.3 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติ

ระดับความสำเร็จและความล้มเหลวของการนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นอีกมิติหนึ่งที่มีความสำคัญและต้องนำมาพิจารณา เพื่อให้มีลักษณะการศึกษาที่ครบวงจรทั้งกระบวนการศึกษาเกี่ยวกับมิติดังกล่าวนี้มีข้อควรตระหนักถึงมาตรฐานหรือเกณฑ์ที่จะนำมากำหนดค่าอะไร คือ ความสำเร็จ หรืออะไร คือ ความล้มเหลวของการนำนโยบายไปปฏิบัติ ซึ่งเป็นสิ่งที่มักถกเถียงกันมาก จึงควรกำหนดเกณฑ์ตามความเหมาะสมของแต่ละนโยบาย อย่างไรก็ตาม เพื่อเป็นการทำความเข้าใจเกี่ยวกับการพิจารณาถึงความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการนำนโยบายไปปฏิบัติอย่างกว้างขวางมากขึ้น จึงได้นำแนวคิดของนักวิชาการบางท่านมาเสนอเปรียบเทียบ เพื่อเลือกเป็นแนวทางในการศึกษาต่อไป

นักวิชาการที่ให้ความสนใจเกี่ยวกับการวัดความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติได้แก่ Greenwood, Dale, and McLaughlin (1975, p. 8) พิจารณาความสำเร็จหรือประสิทธิผลของการนำนโยบายไปปฏิบัติจาก 3 ลักษณะ คือ (1) ผลการปฏิบัติ หมายถึง การทำให้เป้าหมายของโครงการบรรลุผล คือการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครูและเปรียบเทียบผลลัพธ์ที่คาดหวังกับผลลัพธ์ที่เป็นจริง (2) ความต่อเนื่องของการปฏิบัติหมายถึง การปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ยังคงดำเนินต่อไปเมื่อรัฐบาล หรือผู้ให้ทุนถอนตัวออกไปแล้ว และ (3) การเผยแพร่ไปยังที่อื่น ซึ่งหมายถึง การแพร่กระจายแนวความคิดและการปฏิบัติตามแนวทางโครงการจากโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการไปยังโรงเรียนอื่น ๆ ต่อไป ส่วนของ Berman and McLaughlin (1977, p. 141) ที่ศึกษาแผนงานของรัฐบาลกลางเกี่ยวกับการให้การสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงเรื่องการศึกษา เพื่อค้นหาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการนำนโยบายไปปฏิบัติ (policy implementation effectiveness) และความต่อเนื่องของการปฏิบัติ (continuation) เมื่อรัฐบาลกลางยุติการสนับสนุนซึ่งนักวิชาการกลุ่มนี้พิจารณาว่าประสิทธิผลของการนำนโยบายไปปฏิบัตินั้นควรดูจาก 3 ส่วน คือ (1) ร้อยละที่โครงการบรรลุเป้าหมาย (percentage of project goals achieved) (2) ผลรวมการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับแผนการสอนของครู (pattern of teaching) และ (3) ความต่อเนื่องของการปฏิบัติเมื่อรัฐบาลกลางยุติการสนับสนุนโครงการแล้ว (continuation of project method)

Nakamura and Smallwood (1980, pp. 145-159) กล่าวว่า สำหรับการศึกษาที่จำแนกการประเมินออกเป็น 5 ประการ ได้แก่

ประการแรก เป็นการประเมินตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ว่าสามารถบรรลุถึงเป้าหมายได้เพียงใด (policy goal attainment)

ประการที่สอง ประเมินความมีประสิทธิภาพ (efficiency) ที่เน้นถึงคุณภาพของการปฏิบัติเชิงพฤติกรรม (quality of performance) ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับต้นทุน การประเมินลักษณะนี้ถือว่าการประเมินความพยายาม (effort evaluation)

ประการที่สาม ประเมินความพึงพอใจของบุคคลที่เกี่ยวข้อง (constituency satisfaction) ที่เน้นประเมินเฉพาะกลุ่มที่อยู่นอกเป้าหมายนโยบาย แต่มีส่วนรู้เห็นเกี่ยวกับนโยบายนั้น ๆ

ประการที่สี่ ประเมินการตอบสนองจากกลุ่มเป้าหมายนโยบาย (clientele responsiveness) ซึ่งเน้นในแง่ของความพึงพอใจจากนโยบายหรือบริการที่ได้รับ

ประการที่ห้า เป็นการประเมินการคงอยู่ของระบบ (system maintenance) ซึ่งจะเป็นการประเมินโดยรวมตามเกณฑ์ที่กล่าวมาด้วยกัน เช่น เรื่องของการคงอยู่และความต่อเนื่องของนโยบาย

นอกจากนี้ ในเรื่องการวัดความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติวรเดช จันทรศร (2540, หน้า 9-18) สรุปไว้ว่าจะต้องมีการใช้วิจารณ์ญาณเข้ามาช่วยในการตัดสินใจ ดังนี้

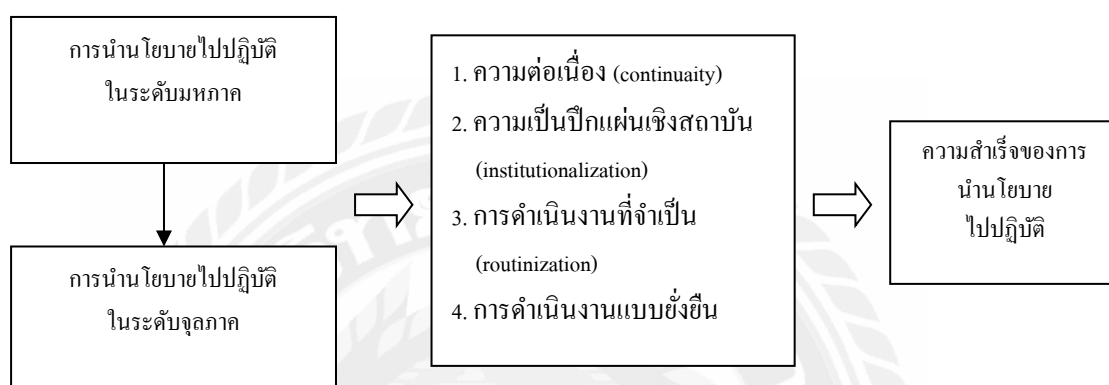
1) เรื่องของวัตถุประสงค์ของนโยบาย แผนงาน หรือโครงการนั้น ปัญหาคือ การพิจารณาการนำนโยบายไปปฏิบัติ โดยยึดจากวัตถุประสงค์เพียงด้านเดียวหรือทุกด้านวัตถุประสงค์ใดเป็นวัตถุประสงค์หลัก และวัตถุประสงค์ใดเป็นวัตถุประสงค์รอง

2) การพัฒนามาตรการที่จะใช้เป็นเครื่องช่วยในการใช้ดุลยพินิจ เพื่อตัดสินความสำเร็จและความล้มเหลวของการนำนโยบายไปปฏิบัติ นั้น ประการแรก หากการบรรลุวัตถุประสงค์ตามนโยบายต้องเสียค่าใช้จ่ายมาก ซึ่งอาจจะใช้กับบางนโยบายได้ เช่น นโยบายทางด้านสาธารณสุขมูลฐาน หรือนโยบายที่เกี่ยวกับการให้การศึกษาแก่เยาวชนของชาติ เป็นต้น ประการที่สอง การพิจารณาว่านโยบายนั้นประสบความสำเร็จหรือไม่หากนโยบายนั้นให้ประโยชน์ต่อกลุ่มเป้าหมายเพียงเล็กน้อย ประการที่สาม มาตรการที่ใช้ในแต่ละพื้นที่นั้น การพิจารณาความสำเร็จควรจะเหมือนกันหรือแตกต่างกันหรือไม่และประการที่สี่ การพิจารณาความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติ โดยส่วนใหญ่จะพิจารณาระหว่างการดำเนินการ ดังนั้น มาตรการในการวัดความสำเร็จ ควรพิจารณาจากความก้าวหน้าที่กำลังเกิดขึ้นจากวัตถุประสงค์นั้น มากกว่าความสำเร็จของนโยบายนั้น ๆ มากกว่า แต่ปัญหา คือ แนวโน้มของความก้าวหน้าเป็นอย่างไร จึงจะถือว่าการนำนโยบายนั้นไปปฏิบัติประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว

3) การดำเนินการ เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่จะใช้ประกอบในการวัดผลการปฏิบัติงานตามนโยบายนั้น ๆ ซึ่งในขั้นตอนการวัดความสำเร็จถือว่ายังมีความยากลำบากและมีอุปสรรคในการได้มาซึ่งข้อมูลที่ต้องการและเชื่อถือได้ เพราะบางนโยบายต้องมีการอาศัยข้อมูลจากหลายหน่วยงาน ซึ่งแต่ละหน่วยงานอาจเก็บข้อมูลที่ไม่ดีเอาไว้ และไม่ยอมเปิดเผยข้อมูลจริงออกมาก็ได้

วรเดช จันทรศร (2540, หน้า 45-46) กล่าวไว้ว่า ในการศึกษาเรื่องการวัดระดับของความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติ โดยวัดจากความต่อเนื่อง (continuity) ของการนำนโยบายไปปฏิบัติ ความเป็นปึกแผ่นเชิงสถาบัน (institutionalization) การดำเนินงานที่เป็นประจำ (routinization) และการดำเนินงานแบบยั่งยืน สามารถนำพองค์การให้ประสบความสำเร็จทั้งในระยะสั้นและในระยะยาว เพราะผลลัพธ์ในระยะยาวของนโยบายจะเกิดขึ้นไม่ได้ หากนโยบายนั้นไม่ถูกนำไปปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง (continuity) กล่าวคือ นโยบายนั้นควรต้องถูกปรับเปลี่ยนและได้รับ

การยอมรับให้เป็นหน้าที่ประจำวัน (routinization) ของผู้ปฏิบัติด้วย ซึ่งจะเห็นได้จากนโยบายหลายๆ นโยบายที่รับมาปฏิบัติกันในระยะสั้น หรือที่เรียกว่า ไฟไหม้ฟาง แล้วก็หายไป ฉะนั้น การสร้างความสำเร็จให้เกิดขึ้นของการนำนโยบายไปปฏิบัติ ผู้เกี่ยวข้องหรือผู้รับผิดชอบในนโยบายทุกระดับ ต้องหาทางทำให้การปฏิบัตินั้นถูกสืบทอดต่อไป นั่นคือ การสร้างความเป็นปึกแผ่นหรือความต่อเนื่องในการปฏิบัติให้เกิดขึ้นกับนโยบายนั้นให้ได้ ซึ่งเป็นความหวังของหน่วยงานส่วนกลางที่จะต้องฝากไว้กับผู้บริหาร โดยเฉพาะผู้บริหารระดับท้องถิ่น ดังแสดงในภาพ



ภาพที่ 5 การวัดความสำเร็จของนโยบายของ วรเดช จันทรศร

ที่มา. จาก ทฤษฎีการนำนโยบายไปปฏิบัติ (หน้า 45), โดย วรเดช จันทรศร, 2548, กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์สหภาพสื่อและการพิมพ์.

2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการย้ายถิ่น แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับสิ่งจูงใจและทฤษฎีคาดหวังในรายได้

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการย้ายถิ่น

ความแตกต่างของอุปสงค์ และอุปทานของแรงงาน ทำให้เกิดความแตกต่างในค่าจ้าง โดยค่าจ้างในประเทศที่มีแรงงานมากจะมีค่าจ้างต่ำเมื่อเปรียบเทียบกับประเทศ ที่มีแรงงานน้อย มีผลให้แรงงานในประเทศที่มีค่าจ้างต่ำอพยพไปทำงานในประเทศที่มีค่าจ้างที่สูงกว่า

การย้ายถิ่น (Migration) หมายถึง การเคลื่อนย้ายเดินทางของประชาชนจำนวนมาก จากถิ่นพำนักของตนไปยังบริเวณอื่น ซึ่งมีระยะห่างจากถิ่นพำนักเดิมไปพอสมควร โดยผู้ย้ายถิ่นมีความตั้งใจจะไปพำนักในถิ่นใหม่เป็นการชั่วคราวหรือถาวร การย้ายถิ่นอาจเป็นการย้ายถิ่นข้ามชาติ คือระหว่างประเทศต่างๆ หรือภายในประเทศ คือ ระหว่างภาคต่างๆ

คนงานย้ายถิ่นหรือแรงงานย้ายถิ่น (Migration worker) หมายถึง บุคคลซึ่งถูกว่าจ้างให้ทำงานหรือเคยถูกว่าจ้างให้ทำงาน โดยได้รับค่าตอบแทนในรัฐที่ตนไม่ได้เป็นคนของรัฐนั้น (วิวัฒน์ จิระพันธุ์วานิช, 2551, หน้า 4)

การย้ายถิ่นในสายตาของนักเศรษฐศาสตร์เป็นการเสาะแสวงหาโอกาสที่ดีกว่าเดิมเพื่อจะหารายได้หาประสบการณ์ และพัฒนาความรู้ความสามารถของตนให้ดีขึ้นกว่าเดิม ศาสตราจารย์ ทีดับเบิลยูชูลท์ (Theodore W.Schultz) ได้มองการอพยพเป็นขบวนการตัดสินใจอย่าง

สมัครใจที่จะไปอยู่ที่ใหม่เพื่อเพิ่มรายได้ พัฒนาความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ของตน ในขณะที่เดียวกันในการอพยพนั้น ผู้ย้ายก็ต้องมีรายจ่ายหรือต้นทุน เช่น ค่าเดินทาง ค่าขนย้าย ค่าใช้จ่ายในการหางาน (Job Search) ตลอดจนค่าเสียโอกาสหรือค่าเสียเวลาในการเดินทางและหางานด้วย และผู้ตัดสินใจย้ายถิ่นได้ซึ่งผลประโยชน์ (Benefits) ที่จะได้จากการย้ายถิ่นกับค่าใช้จ่ายต่างๆ ทั้งทางตรงและทางอ้อม (Direct and Indirect Costs) แล้วเห็นว่าผลประโยชน์ที่คาดว่าจะได้ (Benefits) สูงกว่ารายจ่ายหรือต้นทุน (Costs) ของเขา เขาก็ตัดสินใจย้ายถิ่น ฉะนั้น การตัดสินใจ ย้ายถิ่นจึงเป็นการตัดสินใจลงทุนในทรัพยากรมนุษย์หรือทุนมนุษย์ (Investment in Human Capital) อย่างหนึ่ง (ธัญพร ภูครองตา, 2552, หน้า 14)

นอกจากนี้ยังมีของ Massey(ธัญพร ภูครองตา, 2552, หน้า 16) การย้ายถิ่นไปต่างประเทศของแรงงานไทยในช่วงหลังวิกฤตเศรษฐกิจ ซึ่งเศรษฐกิจของประเทศในเอเชียต่างได้รับผลกระทบจากกระแสโลกาภิวัตน์มากขึ้นแตกต่างกัน ซึ่งผลต่อกระแสทิศทางและแนวโน้มของการย้ายถิ่นระหว่างประเทศทั้งประเทศผู้ส่งและผู้รับ แนวคิดนี้ มองการตัดสินใจย้ายถิ่นของแต่ละคนและครัวเรือนในลักษณะของภาพรวมว่าเป็นการตัดสินใจโดยคาดว่าจะได้รับรายได้มากที่สุดและเป็น การลดความเสี่ยงให้น้อยที่สุด โดยเฉพาะความเสี่ยงที่เกิดจากความล้มเหลวของตลาดแรงงานในประเทศ ซึ่งส่งผลให้เกิดการว่างงานจำนวนมาก และส่งผลต่อการลดของรายได้ จึงผลักดันให้ ครัวเรือนจัดการความเสี่ยงดังกล่าว โดยการส่งแรงงานที่สิ้นเกินในครัวเรือนออกไปหางานยัง ต่างประเทศแทนการย้ายถิ่นไปหางานในประเทศ แม้จะเข้าใจดีว่า

1) รายได้ที่ได้รับอาจไม่แตกต่างกันมากนัก เพราะต้นทุนในการเดินทางไปทำงานสูงแต่การ มีข้อมูลประกอบการตัดสินใจ ทำให้สามารถคาดการณ์ได้ว่าจะมีรายได้คุ้มกับการลงทุน

2) การไปทำงานต่างประเทศ ถือเป็นการลงทุนเพื่อกระจายความเสี่ยง เนื่องจากการอยู่กับบ้านก็เสี่ยงกับความยากจนหรืออดตาย ดังนั้น ครอบครัวโดยทั่วไปจะกระจายความเสี่ยง โดยการให้สมาชิกในครอบครัวออกไปหางานทำทั้งในประเทศและต่างประเทศ แต่เนื่องจาก ตลาดแรงงานในประเทศไม่สามารถรองรับแรงงานดังกล่าวได้จึงต้องเสี่ยงไปหาตลาดแรงงานใน ต่างประเทศ

3) รัฐบาลของประเทศต่าง ๆ มักเข้าไปแทรกแซงการย้ายถิ่น โดยการออกนโยบาย ซึ่งมีผลไม่เฉพาะแต่ตลาดแรงงานแต่ยังมีผลต่อตลาดทุน และตลาดอื่นๆ ด้วย เช่น การลดค่าใช้จ่าย ในการเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ การประกันการว่างงาน เป็นต้น ซึ่งมีผลต่อแรงจูงใจในการ ไปทำงานต่างประเทศ

4) การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและนโยบายทางเศรษฐกิจของรัฐบาลมักส่งผลต่อการ กระจายรายได้ของประชากร และมีผลต่อกระแสการย้ายถิ่นระหว่างประเทศของประชากร

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ

สาเหตุสำคัญประการหนึ่งของการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ ประกอบด้วย ปัจจัยผลักดันจากประเทศที่แรงงานเคลื่อนย้ายออก และปัจจัยดึงดูดแรงงานเคลื่อนย้ายเข้า คือ

1) ปัจจัยผลักดันจากประเทศที่แรงงานเคลื่อนย้ายออกสาเหตุสำคัญที่ทำให้แรงงานเคลื่อนย้ายออกจากประเทศบ้านเกิดของตนเอง ได้แก่

1.1 อัตราการว่างงาน (Unemployment) อยู่ในอัตราสูงและการทำงานระดับต่ำ (Underemployment) แรงงานส่วนเกินที่เกิดจากการว่างงานและการทำงานระดับต่ำในประเทศนั้น เป็นผลมาจากการไม่สามารถหางานทำที่ตรงกับความรู้ความสามารถของตนเอง ขณะที่แรงงานบางส่วนมีความพยายามที่จะหางานทำในประเทศชั่วคราวหนึ่ง แต่เขาไม่สามารถหางานที่ตรงกับความต้องการได้แล้ว ทำให้แรงงานส่วนหนึ่งมีแนวโน้มอย่างมากที่จะเคลื่อนย้ายออกสู่ต่างประเทศ

1.2 ระดับค่าจ้างที่ต่ำกว่าเมื่อเทียบกับต่างประเทศ และอาชีพที่มีลักษณะเดียวกัน ถ้าเปรียบเทียบกันในเรื่องค่าจ้างหรือเงินเดือนที่ได้รับขณะทำงานในประเทศ โอกาสการเคลื่อนย้ายแรงงานไปต่างประเทศย่อมมีมากกว่า ค่าจ้างและเงินเดือนในต่างประเทศมีอัตราค่าจ้างที่สูงกว่า

1.3 การขาดสิ่งจูงใจสำหรับความก้าวหน้าในอาชีพ แรงงานที่มีความรู้ความชำนาญสูงแต่ไม่สามารถมีโอกาสนำหน้าในตำแหน่งหน้าที่ของตนเอง ย่อมเกิดความรู้สึกอยากเคลื่อนย้ายไปทำงานในต่างประเทศ นอกจากนี้สิ่งจูงใจ ซึ่งได้แก่ความก้าวหน้าในอาชีพก็เป็นอีกประการหนึ่งที่ทำให้แรงงานกลุ่มนี้ต้องการเคลื่อนย้ายไปทำงานยังต่างประเทศ

1.4 นโยบายกำลังคนที่ไม่เหมาะสม การวางแผนกำลังคนที่เหมาะสมทำให้เกิดการพัฒนาไปตามระบบของงาน แต่ขณะที่ประเทศด้อยพัฒนาไม่มีการวางแผนพัฒนากำลังคนทำให้ขาดความรู้ความสมดุระหว่างงานกับบุคลากรเป็นเหตุให้กำลังแรงงานบางส่วนอาจกลายเป็นแรงงานส่วนเกินได้ แต่ขณะเดียวกันบางประเทศอาจต้องการกำลังคนที่เป็นส่วนเกินนี้ ทำให้แรงงานดังกล่าวต้องการเคลื่อนย้ายออกไปนอกประเทศได้

1.5 ปัจจัยทางสังคมและการเมือง แรงงานบางส่วนอาจต้องการอพยพเคลื่อนย้ายไปต่างประเทศ เป็นเพราะไม่พอใจในสภาพสังคมและการเมืองที่เป็นอยู่ อันเนื่องมาจากความวุ่นวายและความแตกต่างของกลุ่มการเมืองในประเทศ

2) ปัจจัยดึงดูดในประเทศที่แรงงานเคลื่อนย้ายเข้าสู่สาเหตุดึงดูดให้แรงงานเคลื่อนย้ายจากประเทศบ้านเกิดเข้าสู่ประเทศใดประเทศหนึ่ง ได้แก่

2.1 ระดับค่าจ้างและเงินเดือนที่สูงกว่าประเทศบ้านเกิดของแรงงาน สิ่งจูงใจทางเศรษฐกิจที่สำคัญของแรงงาน ได้แก่ ระดับค่าจ้างและเงินเดือน ถ้าแรงงานในอาชีพต่างๆ พบว่าแรงงานประเภทเดียวกันกับเขาในต่างประเทศนั้น มีระดับค่าจ้างหรือเงินเดือนที่สูงกว่ามาก ก็จะเป็นสิ่งดึงดูดใจให้แรงงานเหล่านี้ต้องการอพยพเคลื่อนย้ายออกไปทำงานยังถิ่นใหม่ได้

2.2 การขาดแคลนแรงงานในบางสาขา ถ้าหากมีการเผยแพร่ข่าวสารความรู้เกี่ยวกับตลาดแรงงาน ทำให้แรงงานในต่างประเทศได้ทราบถึงประเภทแรงงานที่ขาดแคลนเหล่านี้ได้เป็นอย่างดี

2.3 โอกาสสำหรับความก้าวหน้าในอาชีพ ประเทศที่พัฒนาแล้วย่อมมีสิ่งอำนวยความสะดวกแก่การปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี ประกอบกับการวางแผนพัฒนาบุคลากรที่ยุติธรรมย่อมเป็นสิ่งที่พึงปรารถนาของแรงงาน โดยทั่วไปอยู่แล้ว และสภาพนี้เองจะเป็นสิ่งดึงดูดใจให้แรงงานที่มีความรู้ ความชำนาญจากประเทศด้อยพัฒนาเคลื่อนย้ายไปทำงานในต่างประเทศเพื่อโอกาสก้าวหน้าในอาชีพของตนเอง

2.3 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับสิ่งจูงใจ

นอกจากผลการศึกษาเกี่ยวกับเหตุผลหรือวัตถุประสงค์ที่เป็นแรงจูงใจให้เกิด การย้ายถิ่นไปยังสถานที่แห่งใหม่แล้ว ผลการศึกษาของ จูเลียต โกลด์ และวิลเลียม โกลบ (Julius Gould and William Kolb) (อมรรัตน์ กลับคล้าย, 2551, หน้า 5) ที่ว่าสิ่งจูงใจคือเป้าหมายของบุคคลที่จะกำหนดทิศทางของแรงขับบุคคลให้เกิดการจูงใจได้ สิ่งจูงใจอาจเป็นสิ่งที่จับต้องได้หรือไม่อาจจับต้องได้ก็ได้ ดังนี้ จึงอาจกล่าวได้ว่า “สิ่งจูงใจ หมายถึง วัตถุประสงค์หรือสถานะใดๆ ที่สามารถเร้าให้เกิดแรงจูงใจได้”

การบริหารที่ดีจะต้องอาศัยระบบการจูงใจที่ดีซึ่งต้องอาศัยสิ่งจูงใจที่ดีถูกต้องเหมาะสมด้วย โดยแบ่งประเภทของสิ่งจูงใจออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ๆ

1) สิ่งจูงใจที่เป็นตัวเงิน (Financial incentive) สิ่งจูงใจประเภทนี้มีลักษณะที่เห็นได้ง่าย และมีอิทธิพลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งสิ่งจูงใจที่เป็นเงินนี้ยังจำแนกออกได้เป็น 2 ชนิด คือ

1.1 สิ่งจูงใจทางตรง (Direct incentive) เป็นสิ่งจูงใจที่มีผลโดยตรงต่อผลผลิตของการปฏิบัติงาน เช่น การจ่ายค่าจ้างให้สูงขึ้น ในกรณีที่มีผลการปฏิบัติงานได้สูงกว่าระดับมาตรฐานที่กำหนดไว้อันเป็นวิธีการจูงใจตามแนวความคิดที่ว่า Plus pay for plus performance

1.2 สิ่งจูงใจทางอ้อม (Indirect incentive) เป็นสิ่งจูงใจที่มีผลในทางสนับสนุนหรือส่งเสริมให้พนักงานในหน่วยงานปฏิบัติงานดีขึ้น มีกำลังใจรักงานมากขึ้น เช่น การจ่ายบำเหน็จบำนาญ และค่ารักษาพยาบาลเมื่อเจ็บป่วย เป็นต้น ลักษณะของการใช้เงินเป็นสิ่งจูงใจทางอ้อมนั้น ส่วนมากได้แก่ประโยชน์เกื้อกูล (Fringe benefit) ต่างๆ

2) สิ่งจูงใจที่ไม่มีตัวเงิน (Non Financial incentive) สิ่งจูงใจประเภทนี้ส่วนใหญ่มักเป็นเรื่องที่จะสามารถสนองความต้องการทางจิตใจ ลักษณะสำคัญของสิ่งจูงใจที่ไม่มีตัวเงิน คือการให้สิ่งอื่นที่มีใช้เงินแก่ผู้ที่เราต้องการจูงใจ ซึ่งนับว่าเป็นสิ่งจำเป็นต่อการปฏิบัติงานขององค์การเช่นกัน สิ่งจูงใจที่ไม่เป็นตัวเงินอาจแบ่งเป็นลักษณะต่างๆ กันได้ดังนี้ คือ

- การยกย่องและการยอมรับนับถือ (Recognition) คนงานที่ปฏิบัติงานได้ผลดีเด่นควรที่จะได้รับการยกย่องชมเชย

- การมีความรู้สึกว่าได้เป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ (Sense of belonging) การที่คนงาน มีความรู้สึกว่าได้เป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะหรือองค์การนี้เป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญ

- การแข่งขัน (Competition) การแข่งขันใช้เป็นสิ่งจูงใจในการกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมตามท้องที่การปรารถนาได้อย่างดี

- การเข้ามามีส่วนร่วม (Participation) การเข้ามามีส่วนร่วมเป็นที่ยอมรับกันว่าเป็นสิ่งจูงใจที่ดีที่สุดอย่างหนึ่ง

- โอกาสก้าวหน้า (Opportunity) ความเจริญก้าวหน้าย่อมเป็นสิ่งทีปรารถนาของทุกคนในการปฏิบัติงานในทุกระดับชั้นในทุกองค์การ

- ความยุติธรรม (Fairness) ความยุติธรรมเป็นเครื่องมือที่สำคัญอีกอย่างหนึ่งของนักบริหารที่จะใช้เป็นสิ่งจูงใจให้ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติงานอย่างเสมอต้นเสมอปลาย

- บริการทางด้านสันทนาการ (Recreational service) นักวิจัยทางสังคมศาสตร์ยอมรับว่า สิ่งแวดล้อมหรือสิ่งรอบด้านมนุษย์ย่อมมีอิทธิพลมากต่อมนุษย์ ไม่ว่าจะโดยทางร่างกายและจิตใจ สภาพแวดล้อมทางสังคมนี้ ทำให้สมาชิกของสังคมต้องผจญกับความเคร่งเครียดทั้งทางร่างกายและจิตใจ ร่างกายมนุษย์ไม่ใช่เครื่องจักรจึงต้องการพักผ่อนหย่อนใจ เพื่อให้พลังงานที่ใช้ไปกลับฟื้นคืนมาพร้อมที่จะเผชิญกับปัญหาต่างๆ ได้อีกต่อไป

- การประกันสุขภาพ (Health Insurance) การจัดให้มีการประกันความมั่นคงทางกายด้วยการให้มีสวัสดิการเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพในการทำงานและมีค่าชดเชยเมื่อเกิดความกระทบกระเทือนด้านสุขภาพอนามัย

- การจัดสวัสดิการแบบให้เลือกได้ (Cafeteria Style Benefit) คือการให้บริการแบบใหม่ที่เพิ่งเริ่มในทศวรรษ 1960 ได้แก่ การให้คนงานหรือบุคลากรในองค์การเลือกเอาผลประโยชน์ตอบแทนอย่างใดอย่างหนึ่งที่คนชอบในมูลค่าเท่าๆ กันหรือใกล้เคียงกัน

- การจัดให้มีการติดต่อสื่อสารที่สะดวก (Communicating Employee Benefits) ได้แก่ การจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เกี่ยวกับการติดต่อสื่อสาร เป็นต้น

นอกจากนี้ Chester I. Barnard (1968, pp. 142 - 149) ได้แบ่งลักษณะของสิ่งจูงใจที่เป็นเครื่องกระตุ้นให้คนเกิดความพึงพอใจในการทำงานได้ ดังนี้

- 1) สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ (Material Inducements) ได้แก่ เงิน สิ่งของตอบแทนที่ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในรูปของวัตถุ
- 2) สิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับโอกาสของบุคคล (Personal Non – Material Opportunities) หมายถึง โอกาสที่มีชื่อเสียง ได้รับเกียรติยศ รับการยอมรับหรือโอกาสที่จะได้รับตำแหน่งอื่นๆ ที่ดีกว่า
- 3) สิ่งจูงใจเกี่ยวกับสภาพทางกายที่พึงปรารถนา (Desirable Physical Conditions) ได้แก่ สภาพวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ สภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน
- 4) ผลประโยชน์ทางอุดมคติ (Ideal Benefactions) หมายถึง การที่หน่วยงาน สนองความต้องการของบุคคลในด้านความภูมิใจที่ได้แสดงฝีมือ ความรู้สึกพอใจที่ได้ทำงานอย่างเต็มที่
- 5) ความดึงดูดใจในทางสังคม (Associational Attractiveness) หมายถึง ความสัมพันธ์ฉันท์มิตรในหมู่ผู้ร่วมงาน การยกย่องยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน
- 6) สิ่งจูงใจเกี่ยวกับสภาพการทำงาน โดยปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมตรงกับความสามารถของบุคคล และทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน (Adaptation of Conditions to Habitual Methods and Attitudes) หมายถึง การปรับวิธีการทำงานให้เหมาะสมตรงกับความสามารถ และให้สอดคล้องกับทัศนคติของแต่ละบุคคล
- 7) โอกาสที่จะมีส่วนร่วมงานอย่างกว้างขวาง (The Opportunity of Enlarged Participation) หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมซึ่งช่วยให้บุคลากรมีความรู้สึกว่าเป็นบุคคลสำคัญของหน่วยงาน
- 8) สภาพของการอยู่ร่วมกันฉันท์มิตร (The Condition of Communion) หมายถึง ความพอใจของบุคลากรที่มีอยู่ร่วมกันฉันท์มิตร รู้จักกันอย่างกว้างขวาง สนับสนุนกลมเกลียวร่วมมือกันอย่างดีในการทำงาน

จากแนวความคิดและงานวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจและสิ่งจูงใจข้างต้นจะเห็นได้ว่าแรงจูงใจและสิ่งจูงใจเหล่านี้ล้วนมีความสำคัญและมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจย้ายถิ่นของแรงงานทั้งสิ้น

2.4 ส่วนทฤษฎีความคาดหวังในรายได้ (สุมาลย์ คงมานุสรณ์, 2550, หน้า 11) ซึ่งแนวความคิดตามทฤษฎีนี้เสนอว่าการตัดสินใจเพื่อย้ายถิ่นนั้นจะถูกกำหนดขึ้น โดยความแตกต่างระหว่างรายได้ในเมืองและในชนบท และมีโอกาสที่จะได้ทำงานในเขตเมืองเพราะในเมืองจะมีโรงงานอุตสาหกรรมมาก ซึ่งต่างจากในเขตชนบทที่ไม่มีโรงงานอุตสาหกรรม จึงทำให้มีการอพยพเพื่อไปทำงานในเมือง โอกาสที่จะได้ทำงานมีมากและมีโอกาสติดต่อหาข้อมูลเกี่ยวกับการจ้างงานเพิ่มขึ้น ในระหว่างรอกงานก็ได้อาศัย เงินออมที่คิดตัวมาจากชนบทหรือจากที่อาศัยอยู่ในเมืองก่อนแล้ว หากยังไม่มียางานในโรงงานก็อาจไปทำงานในสถานประกอบการเล็กหรืองานบริการ ซึ่งแม้ว่าจะมีรายได้น้อยกว่าโรงงาน แต่ก็ยังมีรายได้ดีกว่าอยู่ในชนบทและคอยโอกาสที่จะเข้าไปทำงานในโรงงานที่มีรายได้สูงกว่า

3. นโยบายการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศโดยภาครัฐและนโยบายการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานประเทศอิสราเอลโดยภาครัฐ

การส่งเสริมแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ เป็นวิธีการหนึ่งในการสร้างทางเลือกและสร้างโอกาสในการมีงานทำ และสร้างรายได้ให้แก่แรงงานในประเทศไทย จากข้อมูลของกองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน ในปีที่ผ่านมา (พ.ศ.2559) มีแรงงานไทยที่ยังทำงานอยู่ในต่างประเทศ 153,999 คน มีรายได้ส่งกลับประเทศผ่านระบบธนาคาร จำนวน 114,581 ล้านบาท (กองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ กรมการจัดหางาน, 2560)

การจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศตามกฎหมาย มี 5 วิธี (ชั้นยพร ฎครองดา, 2552, หน้า 36-48) ดังนี้

1) การเดินทางไปทำงานต่างประเทศด้วยตนเอง การเดินทางไปทำงานต่างประเทศด้วยตนเองนี้ คนหางานสามารถติดต่อกับนายจ้างในประเทศโดยตรงไม่ต้องผ่านสายหรือนายหน้าบริษัทจัดหางานเอกชน ส่วนใหญ่จะเป็นคนหางานที่เคยไปทำงานต่างประเทศมาก่อน หรือจากคำแนะนำของเพื่อนญาติพี่น้องที่เคยทำงานในต่างประเทศมาก่อน หรือจากคำแนะนำของเพื่อนญาติพี่น้องที่เคยทำงานอยู่แล้วในต่างประเทศ เมื่อมีการตกลงจ้างงาน นายจ้างจะส่งสัญญาจ้างและหลักฐานการเข้าประเทศให้คนหางานเอง ส่วนคนหางานที่เดินทางไปโดยวิธีนี้ จะต้องแจ้งกรมการจัดหางานก่อนออกเดินทาง โดยผ่านด่านตรวจคนหางาน รวมทั้งกรณีที่คนงานทำงานครบสัญญาจ้างในปีแรกแล้วเดินทางกลับมาพักผ่อนในประเทศไทย และประสงค์จะกลับไปทำงานอีก คนงานต้องแจ้งการเดินทางด้วยตนเองต่ออธิบดีกรมการจัดหางาน หรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย ก่อนเดินทางไม่น้อยกว่า 15 วัน การเดินทางไปโดยวิธีนี้เสียค่าใช้จ่ายน้อยและไม่ต้องเสี่ยงกับการถูกหลอกลวง

2) การเดินทางไปทำงานต่างประเทศโดยบริษัทจัดหางานเป็นผู้จัดส่ง การเดินทางโดยวิธีนี้ คนหางานต้องดำเนินการผ่านบริษัทจัดหางานเพื่อให้คนหางานไปทำงานต่างประเทศที่ได้จดทะเบียนถูกต้องตามกฎหมาย คนหางานเดินทางไปทำงานต่างประเทศโดยวิธีนี้มากที่สุด ซึ่งก็เป็นวิธีการเดินทางที่มีปัญหาหนักที่สุดเช่นกัน อาทิ ปัญหาการเรียกรับเงินค่าบริการและค่าใช้จ่ายจัดหางานเกินกว่าที่กฎหมายกำหนด ปัญหาเมื่อเดินทางไปถึงต่างประเทศแล้วไม่มีงานทำหรือได้งาน หรือค่าจ้างไม่เป็นไปตามสัญญา เป็นต้น

วิธีการเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ โดยใช้บริการของบริษัทจัดหางานนี้ ต้องเป็นไปตามพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 บริษัทจัดหางานที่จะจัดส่งคนงานไปทำงานต่างประเทศต้องจดทะเบียนต่อนายทะเบียนจัดหางานกลาง (อธิบดีกรมการจัดหางาน) และเมื่อบริษัทจัดหางานติดต่อหาตำแหน่งงานในต่างประเทศได้แล้ว ในขั้นตอนการเตรียมคนจะต้องขออนุญาตรับสมัครหรือประกาศรับสมัครคนงานเป็นการล่วงหน้า ซึ่งตามนโยบายของกระทรวงแรงงานจะต้องคัดเลือกคนงานจากศูนย์ทะเบียนคนงานเท่านั้น เพื่อลดบทบาทสายนายหน้าจัดหางานเถื่อน และเพื่อรวบรวมสถิติข้อมูลที่ต้องเกี่ยวข้องกับความจำเป็นไปทำงาน

ต่างประเทศทุก ๆ ด้านในการพิจารณาอนุญาตให้จัดส่ง กรมการจัดหางานจะอนุญาตให้ไปทำงานกับนายจ้างที่ให้ค่าจ้างและสวัสดิการที่เหมาะสมตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดคนหางานที่จะไปทำงานต้องผ่านการทดสอบฝีมือจากสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานหรือศูนย์ทดสอบฝีมือที่ได้รับอนุญาตถูกต้อง และต้องผ่านการตรวจสุขภาพจากสถานพยาบาลที่มีมาตรฐานตามหลักเกณฑ์ที่กรมการจัดหางานกำหนด นอกจากนี้บริษัทจัดหางานต้องนำคนงานเข้าอบรมเกี่ยวกับกฎหมาย และขนบธรรมเนียมประเพณีของประเทศที่คนหางานจะไปทำงาน ตลอดจนสภาพการจ้างก่อนเดินทางไปทำงาน

3) การเดินทางไปทำงานต่างประเทศโดยรัฐเป็นผู้จัดส่ง มีวัตถุประสงค์เพื่ออำนวยความสะดวกแก่นายจ้างในต่างประเทศที่ต้องการแรงงานเพื่อไปทำงานแต่ไม่อาจเข้ามาหาคนหางานได้ด้วยตนเอง เนื่องจากติดขัดในข้อกำหนดของพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 มาตรา 50 ห้ามมิให้นายจ้างต่างประเทศหรือตัวแทนนายจ้างทำการรับสมัครเพื่อหาลูกจ้างในประเทศไทยเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ เว้นแต่จะติดต่อให้สำนักงานจัดหางานหรือกรมการจัดหางานจัดหาให้ เพื่อแทรกแซงตลาดแรงงานไม่ให้ มีการเรียกเก็บค่าบริการและค่าใช้จ่ายจากคนหางานสูงเกินกว่าข้อกำหนด และเพื่อเป็นทางเลือกให้กับแรงงานไทยสามารถไปทำงานต่างประเทศได้โดยเสียค่าใช้จ่ายเฉพาะเท่าที่จำเป็นนายจ้างต่างประเทศและคนหางานที่ไม่ประสงค์จะหางานผ่านบริษัทจัดหางานเอกชน สามารถใช้บริการของรัฐได้ โดยกองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ กรมการจัดหางานจะทำหน้าที่เป็นตัวแทนของนายจ้างในต่างประเทศ ในการรับสมัครและคัดเลือกคนหางาน ตลอดจนส่งคนหางาน ไปยังนายจ้างโดยผ่านด่านตรวจคนหางาน โดยนายจ้างไม่ต้องเสียค่าบริการ ส่วนคนหางานเพียงแต่เสียค่าใช้จ่ายที่จำเป็นเท่านั้น เช่น ค่าเครื่องบิน ค่าทำหนังสือเดินทาง ค่าวีซ่า ค่าตรวจสุขภาพ ค่าภาษีสนามบิน เป็นต้น

4) การเดินทางไปทำงานต่างประเทศโดยนายจ้างพาลูกจ้างไปทำงานนายจ้างในประเทศไทย ที่ติดต่อธุรกิจหรือไปลงทุน ไปประมูลงาน หรือรับเหมางานในต่างประเทศได้ และมีความจำเป็นต้องนำลูกจ้างของตนเองไปทำงาน ณ ประเทศที่มีธุรกิจของตนเอง สามารถทำได้โดยการขออนุญาตพาลูกจ้างไปทำงานต่ออธิบดีกรมการจัดหางาน เมื่อได้รับอนุญาตก็พาลูกจ้างไปทำงานต่างประเทศได้ โดยผ่านด่านตรวจคนหางาน ทั้งนี้ต้องเป็นความสมัครใจของลูกจ้าง ดังนั้น นายจ้างมีหน้าที่ต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการเตรียมตัว และการเดินทางทั้งหมดจะเรียกเก็บจากลูกจ้างไม่ได้ และในขณะเดียวกันนายจ้างต้องจัดการเรื่องค่าจ้าง สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่างๆ อันพึงได้ในต่างประเทศให้เหมาะสมและถูกต้องตามกฎหมาย อนึ่ง อธิบดีกรมการจัดหางาน อาจกำหนดให้นายจ้างต้องนำลูกจ้างเข้ารับการอบรมก่อนเดินทางและให้มีการรายงานตัวเมื่อเดินทางกลับถึงประเทศไทยด้วยก็ได้

5) การเดินทางไปทำงานต่างประเทศโดยนายจ้างส่งลูกจ้างไปฝึกงานเดิมพระราชบัญญัติจัดงานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 ไม่ได้กำหนดเรื่องการส่งลูกจ้างไปฝึกงานไว้แต่นายจ้างที่มีบริษัทแม่ในต่างประเทศ หรือมีการร่วมลงทุนกับต่างประเทศส่งลูกจ้างไปเรียนรู้ เพื่อเพิ่มทักษะและพัฒนาฝีมือ ทั้งนี้ เพื่อกลับมาปรับปรุงการทำงานหรือกระบวนการผลิตให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น กรมการจัดหางานจึงได้อนุโลมให้นายจ้างส่งลูกจ้างไปฝึกงานได้ โดยให้ขออนุญาตเช่นเดียวกับการพาลูกจ้างไปทำงานแต่ให้แนบสัญญาฝึกงานประกอบ ต่อมาพระราชบัญญัติจัดงานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2537มาตรา49ทวิ แก้ไขเพิ่มเติมให้นายจ้างสามารถส่งลูกจ้างไปฝึกงานตามวัตถุประสงค์ของนายจ้างได้ เมื่อนายจ้างได้รับอนุญาตให้จัดส่งคนงานไปฝึกงานแล้ว ต้องนำลูกจ้างเข้ารับการอบรมจากกรมการจัดหางานก่อนเดินทางไปต่างประเทศ อีกทั้งลูกจ้างที่ไปฝึกงานต้องมีหลักฐานการอนุญาตให้เข้าไปฝึกงานในประเทศนั้นๆ แล้วจึงส่งลูกจ้างไปต่างประเทศได้ โดยผ่านด่านตรวจคนหางาน การส่งลูกจ้างไปฝึกงานในต่างประเทศ แบ่งออกเป็น 2 กรณี คือ

กรณีที่ 1 ส่งลูกจ้างไปฝึกงานในต่างประเทศไม่เกิน 45 วัน นายจ้างต้องยื่นแบบแจ้งการส่งลูกจ้างไปฝึกงานในต่างประเทศไม่เกิน 45 วัน (แบบ จง.46)

กรณีที่ 2 ส่งลูกจ้างไปฝึกงานในต่างประเทศเกิน 45 วัน นายจ้างต้องยื่นแบบแจ้งการส่งลูกจ้างไปฝึกงานในต่างประเทศไม่เกิน 45 วัน (แบบ จง.44)

3.1 แนวคิดเกี่ยวกับอุปสงค์และอุปทานแรงงาน(สุมาลย์ คงมานุสรณ์, 2550,หน้า 6-8)

1) อุปสงค์แรงงาน

สุมาลี ปิตยานนท์ (2539,หน้า62) อุปสงค์แรงงานเป็นอุปสงค์สืบเนื่อง (Derived Demand) เมื่อตลาดมีความต้องการสินค้าและบริการ นอกจากนี้อุปสงค์แรงงานยังเป็นอุปสงค์แรงงานร่วม (Joint Demand) กับปัจจัยการผลิตอื่นๆ ทั้งนี้เนื่องจากการผลิตสินค้าและบริการมีความจำเป็นต้องใช้ปัจจัยการผลิตหลายชนิดร่วมกัน เมื่อใช้ปัจจัยการผลิตชนิดใดชนิดหนึ่งเพิ่มขึ้น เช่น เครื่องจักรก็ต้องมีแรงงานทำงานเพิ่มขึ้นตามไปด้วย จึงจะทำให้การผลิตเพิ่มขึ้นได้

Alfred Marshall, Le on WalrasandPhillip Wicksteed, (ชนิ นทร์ ะสิน นท์, 2542, หน้า 19) มีแนวความคิดว่าแรงงานเป็นปัจจัยการผลิตที่มีลักษณะเหมือนกันหมด(Homogenous Factor) ไม่ต้องการความรู้ ความสามารถในการทำงาน เพียงแต่ใช้กำลังแรงงานอย่างเดียวก็น่าจะเพียงพอ ดังนั้น ในการอธิบายถึงการจ้างงานของนายจ้าง ในช่วงนี้จึงเกิดแนวคิดทฤษฎีผลผลิตหน่วยสุดท้ายของแรงงาน (Theory of Marginal Productivity of Labor) ภายใต้อธิปไตยที่ว่านายจ้างต้องการกำไรสูงสุด ซึ่งถ้าหากแรงงานได้รับการศึกษาและฝึกอบรม (Formal Education) หรือฝึกงาน (Trainee) เพิ่มมากขึ้น จะทำให้แรงงานมีคุณภาพมากขึ้น นอกจากนี้ การศึกษาที่ได้รับโดยทางอ้อม (Informal Education) เช่น การศึกษาด้วยตนเอง การหาประสบการณ์ในการแบ่งงานกันทำ ตลอดจนการ

ปรับปรุงเครื่องมือ เครื่องจักรที่ใช้แรงงานประกอบการทำงานให้มีคุณภาพเพิ่มขึ้น การปรับปรุงบรรยากาศการทำงาน รวมถึงการปรับปรุงสุขอนามัยและสาธารณสุขของแรงงาน

แนวความคิดเกี่ยวกับการจ้างแรงงานตามความต้องการว่าจ้างธุรกิจ (Manpower Requirement) แนวความคิดนี้ อาศัยแนวความคิดพื้นฐานว่าแรงงานมีความสามารถ ที่แตกต่างกัน ดังนั้น เมื่อนายจ้างต้องการแรงงานเพิ่มขึ้นก็จะเสาะแสวงหานายจ้างที่มีความรู้ ความชำนาญ หรือมีคุณภาพที่ดีกว่า และเหมาะสมภายใต้ระดับค่าจ้างหนึ่งๆ การที่นายจ้างเสาะแสวงหาแรงงานที่เหมาะสมที่สุด มักจะผ่านยุทธศาสตร์การคัดเลือก (Recruitment strategy) ซึ่งมีต้นทุนในการคัดเลือกอยู่ด้วยตามทฤษฎีการแสวงหางานทำ นายจ้างจะจ้างแรงงานต้องเสียค่าใช้จ่ายต่ำที่สุดเพื่อลดต้นทุน และแรงงานที่จะจ้างต้องมีความรู้ ความสามารถในการผลิตจึงจะเกิดประสิทธิภาพสูงสุด (Maximize Profit) ดังนั้น โดยทั่วไป นายจ้างจึงต้องสร้างเครื่องมือในการคัดเลือกผู้สมัครเพื่อเป็นการลดต้นทุนในการจ้าง สำหรับเครื่องมือที่ใช้ในการคัดเลือกอาจรวมถึงการกำหนด เพศ อายุ เชื้อชาติ เครื่องมือที่ใช้กันแพร่หลายที่สุด คือ ระดับการศึกษาแนวความคิดเกี่ยวกับต้นทุนในการฝึกอบรม (Job Training Costs) (สุมาลี ปิตยานนท์, 2539, หน้า 67) การที่นายจ้างจะพิจารณาจ้างแรงงานเข้ามาทำงานนั้น นอกจากนายจ้างจะพิจารณาคุณภาพที่มีอยู่ในตัวแรงงานปัจจุบันแล้ว ยังต้องพิจารณาถึงศักยภาพในการเรียนรู้ทักษะใหม่ในอนาคต รวมทั้งการประมาณการระยะเวลาที่แรงงานจะทำงานกับหน่วยงานหลังจากที่ได้รับการฝึกอบรมแล้ว เพื่อผลประโยชน์ที่นายจ้างจะได้รับจากการลงทุนฝึกอบรมดังกล่าว

จากแนวคิดที่เกี่ยวกับอุปสงค์แรงงานสรุปได้ว่า อุปสงค์แรงงานหรือความต้องการจ้างงานขึ้นอยู่กับต้นทุนการจ้างงาน ทั้งที่เป็นต้นทุนทางตรงและทางอ้อม ต้นทุนทางตรงได้แก่ ค่าจ้างเงินเดือน ค่าใช้จ่ายในการจัดหาแรงงาน ต้นทุนอ้อม ได้แก่ ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม ต้นทุนค่าเสียโอกาสในการฝึกอบรม เช่น เวลาที่สูญเสียไปของผู้ฝึก นอกจากนี้เครื่องมือที่ใช้ในการคัดเลือกที่กำหนดคุณสมบัติของแรงงาน ก็เป็นปัจจัยที่กำหนดความต้องการจ้างงานเช่นกัน

2) อุปทานแรงงาน

สุมาลีปิตยานนท์ (2539, หน้า 84) ความต้องการทำงานของกำลังแรงงานหรืออุปทานแรงงาน หมายถึง จำนวนแรงงานที่ประสงค์และพร้อมที่จะเสนอขายให้แก่ นายจ้างตามระดับอัตราค่าจ้างต่างๆ ในระยะเวลาใดเวลาหนึ่ง จำนวนแรงงานที่เสนอขายอาจนับเป็นชั่วโมง เป็นวัน หรือเป็นจำนวนคนก็ได้

แนวคิดอุปทานแรงงานให้ความสำคัญกับความแตกต่างของคุณภาพของแรงงาน ทั้งนี้ เนื่องจากแรงงานแต่ละคนย่อมมีความแตกต่างกันในเรื่องทักษะ ประสบการณ์ สุขภาพอนามัย เป็นต้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้เปรียบเสมือนทุนที่ติดตัวแรงงานตลอดไปและไม่อาจแยกออกมาได้จากตัวของผู้เป็นเจ้าของได้ เรียกว่าทุนมนุษย์ (Human capital) ผู้เป็นเจ้าของทุนมนุษย์จะต้องตัดสินใจเกี่ยวกับการลงทุน โดยการเปรียบเทียบรายได้ที่จะได้รับเพิ่มขึ้นในอนาคต และรายจ่ายที่ต้องเสียไป โดยใน

การตัดสินใจจะไม่ได้ อยู่ที่การพยายามให้เกิดความพอใจในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่งเท่านั้น แต่ต้องพยายามให้พอใจสูงสุดตลอดชีวิตของเขา แรงงานจึงต้องมีการสะสมทุนมนุษย์ที่เพียงพอ จึงจะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานของแรงงานนั้นดี โอกาสในการเลือกทำงานก็จะมีมากกว่าผู้ที่มีทุนมนุษย์น้อยกว่า ดังนั้น จึงต้องมีการตัดสินใจในการลงทุนในทุนมนุษย์ที่เหมาะสม โดยทั่วไปในทุนมนุษย์มีมากมาย แต่ที่ได้รับความสนใจเป็นพิเศษ (สุมาลี ปิตยานนท์ 2539, หน้า 106) 1) การศึกษาในระบบทุกระดับ 2) การฝึกฝีมือในสถานประกอบการ 3) การปรับปรุงสุขภาพอนามัย 4) การจัดสรรเวลาเพื่อเลี้ยงดูครอบครัว 5) การแสวงหางานของแรงงาน และ 7) การโยกย้ายถิ่นของแรงงานโดยลำดับที่ 1-4 เป็นการลงทุนเพื่อเพิ่มปริมาณทุนมนุษย์ และลำดับที่ 5-6 เป็นการใช้ทุนมนุษย์เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ และกำไรมากที่สุด

แนวคิดที่เกี่ยวกับอุปทานแรงงานพอสรุปได้ว่า อุปทานแรงงานหรือความต้องการทำงานของแรงงาน ขึ้นอยู่กับความต้องการส่วนบุคคลที่ต้องการทำงาน ความต้องการของครอบครัว รวมถึงการสนองตอบความต้องการทำงานของลูกจ้างที่ได้รับจากนายจ้างหรือหน่วยงานที่สนับสนุนลูกจ้างให้ทำงานเมื่องานบางประเภทไม่มีคนทำ ความต้องการแรงงานจึงเกิดขึ้นเมื่อนายจ้างท้องถิ่นหาคนไม่ได้ก็พยายามดึงแรงงานต่างชาติเข้าไปทำ ตลาดแรงงานท้องถิ่นในประเทศนั้นๆ จึงมีลักษณะเป็นตลาด 2 ตลาด (Dual Labour Market) (Piore, 1996 อ้างถึงใน จาตุรงค์ อรรถวิภาคไพศาลย์ 2540, หน้า 6) คือ ตลาดประเภทแรก (Primary Labour Market) ตลาดประเภทนี้ให้ค่าจ้าง สวัสดิการสูง ต้องการงานที่มีการศึกษา มีความรู้ หรือมีศักยภาพที่จะพัฒนาตัวเองได้ จะรองรับแรงงานท้องถิ่นเป็นส่วนใหญ่ ส่วนตลาดประเภทที่สอง (Secondary Labour Market) เป็นตลาดล่างซึ่งมีค่าจ้าง สวัสดิการน้อย หรือด้อยกว่าประเภทแรก เป็นตลาดรองรับผู้ใช้แรงงานระดับล่าง ซึ่งบางครั้งเรียกแรงงานประเภทนี้ว่างานใช้แรงงาน หรือใช้กำลังกาย บางคนอาจเรียกว่า งาน 3D คือ งานสกปรก อันตราย และงานหนัก งานเหล่านี้นอกจากคนท้องถิ่นระดับล่างจะทำแล้ว จะมีแรงงานต่างชาติเข้าไปทำงานเป็นจำนวนมากด้วย เช่น งานกรรมกร งานก่อสร้าง ขุดถนน สร้างถนน และงานโยธาอื่นๆ เป็นต้น

กล่าวโดยสรุปแล้วอุปสงค์และอุปทานแรงงาน ถ้ามองในด้านของการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในประเทศอิสราเอลก็พบว่า อุปสงค์แรงงานคือความต้องการจ้างแรงงานภาคเกษตรของประเทศอิสราเอล เนื่องจากนายจ้างไม่สามารถหาคนงานได้ จึงจำเป็นต้องพึ่งพาแรงงานต่างชาติ ซึ่งแรงงานไทยมีความชำนาญในด้านการเกษตร ส่วนอุปทานแรงงานก็คือ ความต้องการของแรงงานไทยในการไปแสวงหางานทำและได้รับค่าตอบแทนที่สูง เป็นการเพิ่มทักษะ พัฒนาฝีมือ รับการถ่ายทอดเทคโนโลยีจากประเทศที่เจริญกว่า ซึ่งการพัฒนาการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศจะเป็นการพัฒนาเพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับแนวคิดอุปสงค์และอุปทานแรงงานดังกล่าว

3.2 กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องของกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศโดยรัฐมีดังนี้ (ฉันทพร ภูครองตา, 2552, หน้า 23-25)

1) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 หลักการในการประกอบธุรกิจจัดงานตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 มีหลายประการแต่ที่เกี่ยวข้องกับการประกอบธุรกิจจัดงาน มีดังนี้

- หลักการว่าด้วยเสรีภาพในการประกอบธุรกิจ นับเป็นแนวความคิดที่ได้รับการยอมรับมาตั้งแต่ในอดีตแล้ว ซึ่งในประเทศไทยได้มีการรองรับแนวความคิดเกี่ยวกับเสรีภาพไว้ในรัฐธรรมนูญทุกฉบับและในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 ได้บัญญัติไว้ในมาตรา 40 ว่า

“บุคคลย่อมมีเสรีภาพในการประกอบอาชีพ”

การจำกัดเสรีภาพตามวรรคหนึ่งจะกระทำมิได้ เว้นแต่โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายที่ตราขึ้นเพื่อรักษาความมั่นคงหรือเศรษฐกิจของประเทศ การแข่งขันอย่างเป็นธรรม การป้องกันหรือขจัดการกีดกันหรือการผูกขาด การคุ้มครองผู้บริโภค การจัดระเบียบการประกอบอาชีพเพียงเท่าที่จำเป็นหรือเพื่อประโยชน์สาธารณะอย่างอื่น

การตรากฎหมายเพื่อจัดระเบียบการประกอบอาชีพตามวรรคสอง ต้องไม่มีลักษณะเป็นการเลือกปฏิบัติหรือก้าวก่ายการจัดการศึกษาของสถาบันการศึกษา”

มาตรา 74 ได้วางหลักไว้ว่า “รัฐพึงส่งเสริมให้ประชาชนมีความสามารถในการทำงานอย่างเหมาะสมกับศักยภาพและวัยให้มีงานทำ และพึงคุ้มครองผู้ใช้แรงงานให้ได้รับความปลอดภัยมีสุขอนามัยที่ดีในการทำงาน ได้รับรายได้ สวัสดิการ การประกันสังคม และสิทธิประโยชน์อื่นที่เหมาะสมแก่การดำรงชีพ และพึงจัดให้มีหรือส่งเสริมการออมเพื่อการดำรงชีพเมื่อพ้นวัยทำงาน รัฐพึงจัดให้มีระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการดำเนินการ”

มาตรา 75 ได้วางหลักไว้ว่า “รัฐพึงจัดระบบเศรษฐกิจให้ประชาชนมีโอกาสได้รับประโยชน์จากความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจไปพร้อมกันอย่างทั่วถึง เป็นธรรม และยั่งยืน สามารถพึ่งพาตนเองได้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ขจัดการผูกขาดทางเศรษฐกิจที่ไม่เป็นธรรม และพัฒนาความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจของประชาชนและประเทศรัฐต้องไม่ประกอบกิจการที่มีลักษณะเป็นการแข่งขันกับเอกชน เว้นแต่กรณีที่มีความจำเป็นเพื่อประโยชน์ในการรักษาความมั่นคงของรัฐ การรักษาผลประโยชน์ส่วนรวม การจัดให้มีสาธารณูปโภคหรือการจัดทำบริการสาธารณะรัฐพึงส่งเสริม สนับสนุน คุ้มครอง และสร้างเสถียรภาพให้แก่ระบบสหกรณ์ประเภทต่างๆ และกิจการวิสาหกิจขนาดย่อมและขนาดกลางของประชาชนและชุมชน ในการพัฒนาประเทศ รัฐพึงคำนึงถึงความสมดุลระหว่างการพัฒนาด้านวัตถุกับการพัฒนาด้านจิตใจและความอยู่เย็นเป็นสุขของประชาชน ประกอบกัน”

ซึ่งถือได้ว่าเป็นการบัญญัติที่สอดคล้องกับพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 กำหนดห้ามมิให้มีการจัดหางานให้คนหางานในประเทศ เว้นแต่จะได้รับอนุญาตจากนายทะเบียน และผู้ขออนุญาตตั้งสำนักงานจัดหางาน หรือบริษัทจัดหางานจะต้องมีคุณสมบัติตามที่กำหนดไว้แล้วนั้น แม้ว่าดูเหมือนเป็นการจำกัดเสรีภาพในการประกอบธุรกิจจัดหางาน แต่แท้จริงแล้วเป็นการอาศัยอำนาจตามกฎหมายเพื่อจัดระบบและควบคุมการดำเนินการของเอกชน ให้เป็นไปโดยถูกต้องเหมาะสมเป็นมาตรฐานเดียวกัน เพื่อคุ้มครองคนหางาน มิให้ถูกเอาเปรียบ หรือถูกหลอกลอกจากบริษัทจัดหางาน

- หลักว่าด้วยความเสมอภาค ในการประกอบธุรกิจนั้น ก็เป็นอีกแนวความคิดหนึ่งที่จะต้องใช้ในการดำเนินการในทางเศรษฐกิจ เพราะนอกจากมีเสรีภาพในการดำเนินการแล้วยังต้องมีความเสมอภาคในการที่เข้าแข่งขัน โดยมีโอกาสอย่างเท่าเทียมกันดังที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 มาตรา 27 ได้วางหลักไว้ว่า “บุคคลย่อมเสมอกันในกฎหมายและได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกัน” ซึ่งในการประกอบธุรกิจจัดหางาน ก็จะต้องใช้ความเสมอภาคในการแข่งขันโดยเท่าเทียมกัน เช่นกัน การที่รัฐมีการจัดหางานให้กับประชาชน โดยไม่คิดค่าบริการตามพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 ไม่ถือว่าเป็นกรณีที่ประกอบกิจการแข่งขันกับเอกชน เนื่องจากรัฐเองก็ไม่ได้มีการกำหนดจำนวนของผู้ประกอบกิจการจัดหางาน ทั้งการจัดหางานในประเทศและการจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ เพียงแต่ผู้จัดหางานมีคุณสมบัติครบตามที่กฎหมายกำหนดก็ประกอบกิจการได้ จึงไม่ถือว่าเป็นการแข่งขันกับเอกชน

- หลักว่าด้วยความโปร่งใส นั้น ถือเป็นแนวความคิดที่สำคัญอันเป็นกลไกในการตรวจสอบและติดตามผลของทั้ง 2 แนวความคิดที่ได้กล่าวมาข้างต้น คือ หลักการว่าด้วยเสรีภาพ และหลักการว่าด้วยความเสมอภาค นอกจากนี้หลักว่าด้วยความโปร่งใส ยังถือเป็นกระบวนการที่มีความรับผิดชอบต่อประชาชน โดยอ้อม และยังสร้างความเชื่อมั่นให้กับภาคเอกชนในการที่จะเข้าประกอบกิจการธุรกิจจัดหางานในประเทศไทย อีกทั้งยังช่วยให้การดำเนินกิจการจัดหางานของเอกชนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2) พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528แก้ไขเพิ่มเติม โดยพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 มาตรา 7 และมาตรา 50

มาตรา 7 กำหนดให้จัดตั้งสำนักงานจัดหางานขึ้นในกรมการ จัดหางาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรียกว่า “สำนักงานจัดหางาน กรมการ จัดหางาน” มีหน้าที่จัดหางานให้ประชาชนโดยไม่คิดค่าบริการ

มาตรา 50 กำหนดว่า “ห้ามมิให้นายจ้างในต่างประเทศหรือตัวแทนทำการรับสมัครเพื่อหาลูกจ้างในประเทศไทยด้วยตนเองเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ เว้นแต่จะติดต่อให้สำนักงานจัดหางาน หรือกรมการจัดหางานจัดให้”

3) ระเบียบกรมการจัดหางานว่าด้วยการจัดหาลูกจ้างเพื่อจัดส่งไปทำงานในต่างประเทศ โดยกรมการจัดหางาน พ.ศ. 2546 (ตามมาตรา 50 แห่งพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528)

4) ระเบียบกรมการจัดหางานว่าด้วยการพิจารณาให้ความเห็นชอบเป็นสถานตรวจสุขภาพคนหางานที่จะไปทำงานต่างประเทศ พ.ศ. 2546

3.3 นโยบายรัฐบาล

จากคำแถลงนโยบายของรัฐบาลนายกรัฐมนตรี (นางสาวยิ่งลักษณ์ ชินวัตร) ที่ได้แถลงต่อรัฐสภา เมื่อวันที่ 23 – 24 สิงหาคม พ.ศ. 2554 ซึ่งมีภารกิจที่เกี่ยวข้องกับกระทรวงแรงงาน โดยมีประเด็นเกี่ยวกับการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ เช่น

- เตรียมการในส่วนที่เกี่ยวข้องด้านแรงงานเพื่อรองรับการเข้าร่วมประชาคมอาเซียน โดยมุ่งเน้นดำเนินการใน 4 เรื่อง คือ (1) ปรับปรุงกฎหมาย กฎระเบียบ ที่เกี่ยวข้องให้สอดคล้องกับแนวทางของประชาคมอาเซียน (2) พัฒนาระบบการบริหารจัดการและการให้บริการด้านแรงงานให้เป็นมาตรฐานอาเซียน (3) ประชาสัมพันธ์ให้ความรู้เพื่อสร้างความตื่นตัวแก่ภาคแรงงาน ซึ่งต้องเร่งดำเนินการ และ (4) ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดมาตรฐานแรงงานกลางอาเซียน

- คุ้มครองแรงงานไทยในต่างประเทศ โดยมุ่งเน้นดำเนินการใน 2 เรื่อง คือ (1) พัฒนาศักยภาพ ให้ความรู้ และคุ้มครองสิทธิประโยชน์แรงงานไทยในต่างประเทศให้ได้รับครบถ้วนตามสัญญาจ้างและไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบ และ (2) เสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่แรงงานไทยในต่างประเทศ

3.4 นโยบายกระทรวงแรงงาน

ที่ผ่านมาการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในประเทศอิสราเอลดำเนินการโดยบริษัทจัดหางาน ซึ่งคนหางานเสียค่าใช้จ่ายก่อนการเดินทางเป็นค่าหัวคิวให้แก่สาย/นายหน้า เป็นเงินประมาณคนละ 300,000 – 350,000 บาท

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานจึงให้ความสำคัญในการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศที่เน้นความชัดเจน โปร่งใส ไม่ให้ถูกกล่าวหาด้านการค้ามนุษย์ (Flagship) โดยแรงงานที่ไปทำงานจะต้องเสียค่าบริการและค่าใช้จ่ายในอัตราที่เป็นธรรม และไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบ ดังนั้นหากการเดินทางไปทำงานประเทศใดมีค่าใช้จ่ายสูงเกินความเป็นจริง และไม่ได้รับความร่วมมือจากภาคเอกชนที่เกี่ยวข้องทั้งภายในประเทศและประเทศที่ไปทำงาน กระทรวงแรงงานจะดำเนินการในลักษณะรัฐจัดส่ง ซึ่งรูปแบบการจัดส่งจะเป็นแบบระดับรัฐต่อรัฐ

ประเทศสหรัฐอเมริกาได้จัดลำดับประเทศอิสราเอลว่าเป็นประเทศที่มีพฤติกรรมเข้าข่ายการค้ามนุษย์ตามมาตรฐาน (Trafficking Victims Protection Act's: TVPA) ในระดับ Tier 2 Watch List ต่อมาศาลสูงอิสราเอลมีคำสั่งให้รัฐบาลอิสราเอลดำเนินการแก้ไขปัญหาเรื่องการค้ามนุษย์อย่างเป็นรูปธรรม ประเทศอิสราเอลจึงได้แก้ไขภาพลักษณ์ของประเทศ โดยการจัดทำกรอบความตกลงความร่วมมือ (MOU) ระหว่างรัฐบาลอิสราเอลและรัฐบาลไทยและริเริ่มกระบวนการจัดส่งแรงงานในรูปแบบใหม่ โดยมอบหมายให้องค์การระหว่างประเทศเพื่อการโยกย้ายถิ่นฐาน (IOM) ซึ่งเป็นองค์การระหว่างประเทศที่ไม่แสวงหากำไรและได้รับการยอมรับเกี่ยวกับการบริหารจัดการด้านการเคลื่อนย้ายแรงงานอพยพ เข้ามาดำเนินการเพื่อช่วยลดภาระค่าใช้จ่ายของคนหางานไทยที่มีความประสงค์เดินทางไปทำงานประเทศอิสราเอล ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงแรงงานในการลดค่าใช้จ่ายของคนหางานที่ไปทำงานในประเทศอิสราเอล

3.5 นโยบายกรมการจัดหางาน

กรมการจัดหางานจึงได้นำนโยบายของกระทรวงแรงงานมาปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลเป็นรูปธรรมโดยการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานภาคเกษตรในประเทศอิสราเอล โดยภาครัฐภายใต้ข้อตกลงความร่วมมือระหว่างรัฐบาลไทยและรัฐอิสราเอล และข้อตกลงระหว่างกรมการจัดหางานและองค์การระหว่างประเทศเพื่อการโยกย้ายถิ่นฐาน (IOM) ซึ่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานได้ลงนามข้อตกลงความร่วมมือระหว่างรัฐบาลอิสราเอลและรัฐบาลไทย เมื่อวันที่ 20 ธันวาคม พ.ศ. 2553 และกรมการจัดหางานได้ลงนามข้อตกลงความร่วมมือกับองค์การระหว่างประเทศเพื่อการโยกย้ายถิ่นฐาน (IOM) เมื่อวันที่ 30 มีนาคม พ.ศ. 2554

3.6 แนวทางการปฏิบัติงานตามนโยบายการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานภาคเกษตรในประเทศอิสราเอล

การจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานภาคเกษตรในประเทศอิสราเอลภายใต้โครงการ “ความร่วมมือไทย-อิสราเอล เพื่อการจัดหางาน (Thailand-Israel Cooperation on the Placement of Workers: TIC)” เป็นการดำเนินการร่วมกันระหว่างกรมการจัดหางานและองค์การระหว่างประเทศเพื่อการโยกย้ายถิ่นฐาน (IOM) โดยมีขั้นตอนการดำเนินการ 7 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การรับสมัครประกอบด้วย

1) การตรวจสอบใบสมัคร : หน่วยงานผู้รับสมัครจะรับใบสมัครพร้อมหลักฐานที่กำหนดให้ยื่นตามประกาศจากผู้สมัครซึ่งมายื่นด้วยตนเองเท่านั้น โดยผู้สมัครไม่ต้องเสียค่าธรรมเนียมหรือค่าใช้จ่ายใดๆ ในการยื่นใบสมัครเพื่อตรวจสอบว่าข้อมูลในใบสมัครพร้อมหลักฐานถูกต้องครบถ้วนและผู้สมัครมีคุณสมบัติเบื้องต้นตามที่กำหนดไว้ในประกาศหรือไม่ ดังนี้

(ก) กรณีตรวจสอบพบว่าเอกสารการสมัครไม่ครบถ้วนตามที่กำหนดไว้ในประกาศ หน่วยงานผู้รับสมัครจะคืนเอกสารทั้งหมดแก่ผู้สมัคร และให้มายื่นเอกสารการสมัครใหม่เมื่อ เอกสารครบถ้วน

(ข) กรณีตรวจสอบพบว่าผู้สมัครไม่มีคุณสมบัติตามที่กำหนดไว้ในประกาศ หน่วยงานผู้รับสมัครจะแจ้งเหตุผลแห่งการขาดคุณสมบัติให้ผู้สมัครทราบเป็นหนังสือ

(ค) กรณีตรวจสอบพบว่าผู้สมัครยื่นหลักฐานครบถ้วนและมีคุณสมบัติเบื้องต้น ตามที่กำหนดไว้ในประกาศ หน่วยงานผู้รับสมัครจะมีหนังสือแจ้งยืนยันการรับใบสมัคร โดยระบุ วันที่รับสมัคร

(ง) กรณีตรวจสอบพบว่ามีการให้ข้อมูลหรือยื่นหลักฐานอันเป็นเท็จ ผู้สมัครจะถูก ถอนรายชื่อออกจากทะเบียนของโครงการทันที

2) การลงทะเบียน การบันทึกข้อมูล และการยืนยันแจ้งผลการรับสมัคร

(ก) ใบสมัครพร้อมหลักฐานตามที่กำหนดในประกาศที่ผ่านการตรวจสอบเบื้องต้น แล้วจะถูกส่งไปที่สำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ

(ข) เจ้าหน้าที่ประจำโครงการ“ความร่วมมือไทย-อิสราเอล เพื่อการจัดหางาน” จะดำเนินการบันทึกข้อมูลลงในฐานข้อมูลของโครงการ “ความร่วมมือไทย-อิสราเอล เพื่อการจัดหางาน” และเพื่อความโปร่งใส เป็นธรรม โครงการจะจัดลำดับของผู้สมัครใหม่ด้วยระบบคอมพิวเตอร์ ภายหลังจากที่ได้มีการบันทึกข้อมูลทั้งหมดแล้ว

(ค) กรมการจัดหางานจะประกาศผลการรับสมัคร โดยปิดประกาศ ณ สำนักงาน บริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ และลงประกาศในเว็บไซต์ของกรมการจัดหางาน www.doe.go.th และเว็บไซต์ของสำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ www.overseas.doe.go.th และ เจ้าหน้าที่ประจำโครงการจะมีหนังสือแจ้งผลการรับสมัครพร้อมรหัสประจำตัวผู้สมัคร (หมายเลขที่ ได้จากการลงทะเบียนเพื่อบันทึกข้อมูล) และลำดับที่ของผู้สมัครตามที่ได้สุ่มคัดเลือกโดยระบบ คอมพิวเตอร์ หากผู้สมัครรายใดไม่ได้รับหนังสือดังกล่าวภายใน 1 เดือน สามารถสอบถามข้อมูล การสมัครจากเจ้าหน้าที่ประจำโครงการทางโทรศัพท์หมายเลข 02 343 9339 หรือ 02 343 9350 (โทรสารหมายเลข 02 343 9344) ในวันจันทร์ - วันศุกร์ เวลา 08.30 - 16.30 น.

ทั้งนี้ ผู้สมัครที่ได้รับการลงทะเบียนและบันทึกในฐานข้อมูลของโครงการไม่ได้เป็น หลักประกันว่าผู้สมัครจะได้รับการจ้างงานในประเทศอิสราเอล เนื่องจากจำนวนผู้สมัครงานมี มากกว่าตำแหน่งงาน และคุณสมบัติของผู้สมัครที่ตรงตามความต้องการของนายจ้างจะถูกคัดเลือก ตามลำดับจากฐานข้อมูลด้วยระบบคอมพิวเตอร์

ขั้นตอนที่ 2 การคัดกรองคุณสมบัติของผู้สมัครที่อยู่ในบัญชีผู้สมัคร

1) เจ้าหน้าที่ประจำโครงการจะตรวจสอบคุณสมบัติของผู้สมัครที่ได้รับการลงทะเบียน และบันทึกในฐานข้อมูลของโครงการ ดังนี้

(ก) ตรวจสอบกับทางการอิสราเอลว่าผู้สมัครไม่เป็นบุคคลต้องห้ามที่จะเข้าไปทำงานในประเทศอิสราเอลตามข้อกำหนดของโครงการ

(ข) ตรวจสอบกับสำนักงานตำรวจแห่งชาติว่าผู้สมัครไม่เป็นผู้ที่มีประวัติอาชญากรรม

2) กรณีตรวจสอบแล้วพบว่าผู้สมัครเป็นบุคคลต้องห้ามที่จะเข้าไปทำงานในประเทศอิสราเอลตามข้อกำหนดของโครงการ หรือมีประวัติอาชญากรรม เจ้าหน้าที่ประจำโครงการจะมีหนังสือแจ้งว่าผู้สมัครเป็นผู้ขาดคุณสมบัติ ตามที่กำหนดไว้ในประกาศ โดยผู้สมัครจะถูกถอนชื่อออกจากทะเบียนของโครงการและไม่สามารถสมัครไปทำงานภาคเกษตรในประเทศอิสราเอลภายใต้โครงการนี้ได้อีก

3) กรณีตรวจสอบแล้วพบว่าผู้สมัครไม่เป็นบุคคลต้องห้ามที่จะเข้าไปทำงานในประเทศอิสราเอลตามข้อกำหนดของโครงการ และไม่มีประวัติอาชญากรรม เจ้าหน้าที่ประจำโครงการจะมีหนังสือรับรองการตรวจประวัติ พร้อมกับคู่มือแรงงานไทยเล่ม 1 ซึ่งมีข้อมูลที่จำเป็นเพื่อให้ผู้สมัครเตรียมตัวในขั้นตอนต่อไป

ขั้นตอนที่ 3 การคัดเลือกผู้สมัครเข้ารับการสัมภาษณ์ การประกาศผลผู้ที่มีสิทธิเข้ารับการสัมภาษณ์ขั้นตอนการสัมภาษณ์ และการตรวจสุขภาพ

1) การคัดเลือกผู้สมัครเข้ารับการสัมภาษณ์: เมื่อนายจ้างที่ประเทศอิสราเอลแจ้งความต้องการแรงงาน เจ้าหน้าที่ประจำโครงการจะใช้ระบบคอมพิวเตอร์ของโครงการคัดเลือกผู้สมัครที่มีคุณสมบัติตรงตามความต้องการของนายจ้างตามลำดับจากฐานข้อมูล

2) การประกาศผลผู้ที่มีสิทธิเข้ารับการสัมภาษณ์

(ก) เมื่อได้คัดเลือกผู้สมัครที่มีคุณสมบัติตรงตามความต้องการของนายจ้างด้วยระบบคอมพิวเตอร์ตามลำดับหมายเลขจากฐานข้อมูลแล้ว เจ้าหน้าที่ประจำโครงการที่จะโทรศัพท์แจ้งผู้สมัครตามหมายเลขโทรศัพท์ที่ผู้สมัครระบุไว้ในใบสมัคร เพื่อบอกหมายวันและเวลาสัมภาษณ์ภายใน 7 วันทำการ นับจากวันที่ผู้สมัครได้รับการติดต่อจากเจ้าหน้าที่ประจำโครงการ หากผู้สมัครได้เปลี่ยนแปลงหมายเลขโทรศัพท์จะต้องแจ้งให้เจ้าหน้าที่ประจำโครงการทราบโดยทันที

(ข) กรมการจัดหางานจะประกาศรหัสประจำตัวและลำดับที่ของผู้สมัครที่มีสิทธิเข้ารับการสัมภาษณ์ โดยไม่ระบุชื่อ-สกุล และข้อมูลส่วนบุคคล ในวันและเวลาที่แจ้งให้ทราบทางโทรศัพท์ โดยการปิดประกาศ ณ สำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ และการลงประกาศในเว็บไซต์ของกรมการจัดหางาน www.doe.go.th และเว็บไซต์ของกองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ www.overseas.doe.go.th

ทั้งนี้ ผู้สมัครคนใดที่เจ้าหน้าที่ประจำโครงการไม่สามารถติดต่อได้ภายใน 2 วันทำการ หรือไม่มาเข้ารับการสัมภาษณ์ตามกำหนด จะไม่เสียสิทธิในการได้รับการคัดเลือกให้เข้ารับสัมภาษณ์ในครั้งต่อไป

3) ขั้นตอนการสัมภาษณ์และตรวจสุขภาพ

(ก) ผู้สมัครมาเข้ารับการสัมภาษณ์ที่กองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ กรมการจัดหางาน ชั้น 10 อาคารสำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ 3 ถนนมิตรไมตรี เขตดินแดง กรุงเทพมหานคร ตามวัน และเวลาที่กำหนด

(ข) ผู้สมัครที่เข้ารับการสัมภาษณ์จะได้รับการแจ้งผลการสัมภาษณ์ทันที

(ค) ผู้สมัครซึ่งผ่านการสัมภาษณ์จะต้องไปตรวจสุขภาพที่โรงพยาบาล ในกรุงเทพมหานครตามที่กรมการจัดหางานกำหนด และนำผลการตรวจสุขภาพ มายื่นให้เจ้าหน้าที่ ประจำโครงการ ณ กองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ ในวันทำการถัดไป

(ง) ผู้สมัครซึ่งผ่านการตรวจสุขภาพจะได้รับหนังสือรับรองการผ่านการสัมภาษณ์ และการตรวจสุขภาพ และมีรายชื่ออยู่ในบัญชีผู้มีสิทธิเดินทางไปทำงานในประเทศอิสราเอล

(จ) ผู้สมัครซึ่งมีสิทธิเดินทางไปทำงานในประเทศอิสราเอลจะต้องชำระเงินค่า บัตรโดยสารเครื่องบิน และค่าทำบัตรสมาชิกกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางาน ไปทำงานต่างประเทศ พร้อมทั้งกรอกเอกสารยื่นขอวีซ่าประเทศอิสราเอล และนำหนังสือเดินทางมายื่นให้แก่เจ้าหน้าที่ ประจำโครงการ ทั้งนี้ ผู้สมัครจะได้รับคู่มือแรงงานไทย เล่ม 2 ซึ่งมีข้อมูลที่จำเป็นสำหรับผู้สมัครในการเตรียมตัวก่อนเดินทาง ผู้สมัครที่ไม่ผ่านการสัมภาษณ์ หรือไม่ผ่านการตรวจสุขภาพ จะได้รับหนังสือจากเจ้าหน้าที่ประจำโครงการแจ้งว่าขาดคุณสมบัติที่จะไปทำงานในประเทศอิสราเอล และจะถูกถอนชื่อออกจากทะเบียนของโครงการ

ขั้นตอนที่ 4 การจัดส่งข้อมูลของผู้สมัครให้นายจ้างและบริษัทจัดหางาน หรือสมาคม เกษตรเพื่อยืนยันการจ้างงาน

เจ้าหน้าที่ประจำโครงการจะส่งข้อมูลผู้สมัครที่ผ่านการคัดเลือก (สัมภาษณ์และตรวจสุขภาพ) พร้อมทั้งสัญญาจ้างงานและข้อตกลงการรับบริการจากบริษัทจัดหางานหรือสมาคมเกษตร ในอิสราเอลที่ยังไม่ลงนาม ให้นายจ้างอิสราเอลและบริษัทจัดหางานหรือสมาคมเกษตรในอิสราเอล ผ่านทางหน่วยงานด้านประชากร ตรวจคนเข้าเมือง และชายแดน (Population Immigration Border Authority- PIBA) สังกัดกระทรวงมหาดไทยประเทศอิสราเอล เพื่อให้ นายจ้างลงนามในสัญญาจ้างงาน และให้บริษัทจัดหางานหรือสมาคมเกษตรในอิสราเอล ลงนามในข้อตกลงการรับบริการ อันเป็นการยืนยันการจ้างงานให้กับผู้สมัครที่ได้รับเลือก ทั้งนี้ สัญญาจ้างงานที่นายจ้างลงนามและข้อตกลงการรับบริการจากบริษัทจัดหางานหรือสมาคมเกษตรที่ลงนามแล้วจะส่งคืนกลับโครงการ ผ่านทางหน่วยงาน ด้านประชากรตรวจคนเข้าเมืองและชายแดน (Population Immigration and Border Authority- PIBA) สังกัดกระทรวงมหาดไทยประเทศอิสราเอล

ตามข้อกำหนดของโครงการ นายจ้างจะได้รับเสนอชื่อผู้สมัครที่ผ่านการคัดเลือกซึ่งมีทักษะตามที่นายจ้างแจ้งความประสงค์ไว้ในใบรายการจ้างงาน (Recruitment order) นายจ้างหรือบริษัทจัดหางานหรือสมาคมเกษตรจะไม่สามารถปฏิเสธผู้สมัครที่ผ่านการคัดเลือกซึ่งมีคุณสมบัติตรงตามความต้องการที่นายจ้างระบุไว้ในใบรายการจ้างงาน (Recruitment order) ในกรณีที่นายจ้างและ/หรือ บริษัทจัดหางานหรือสมาคมเกษตรมีเหตุอันควรที่จะปฏิเสธการลงนามในสัญญาจ้างกับผู้สมัครที่ได้รับการเสนอชื่อ ผู้สมัครจะถูกเสนอชื่อให้ได้รับเลือกในตำแหน่งงานใหม่ต่อไป โดยไม่ต้องผ่านขั้นตอนการสัมภาษณ์และการตรวจสอบสุขภาพ และหากขั้นตอนการจัดสรรตำแหน่งงานถูกยกเลิกเนื่องจากความผิดพลาดโดยเจตนาของผู้สมัครให้ถือว่าการสมัครเป็นอันสิ้นสุด และผู้สมัครจะถูกถอนชื่อออกจากทะเบียนของโครงการ

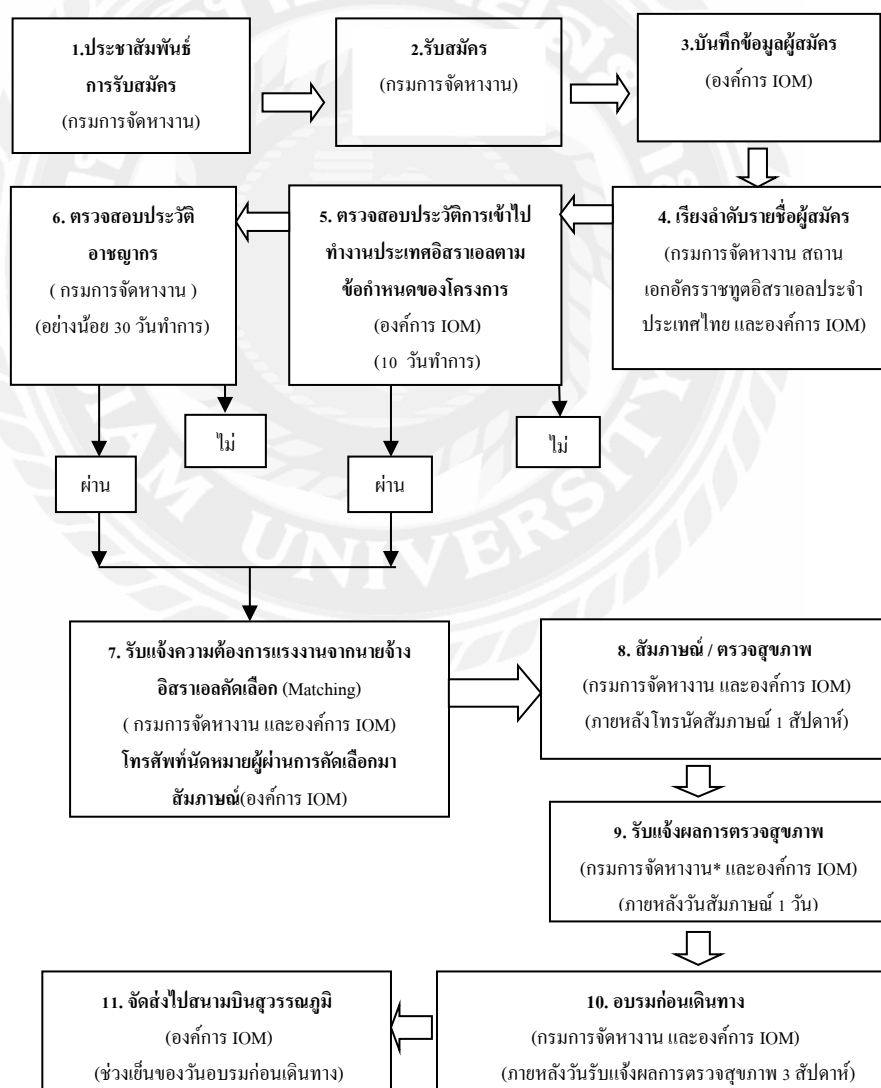
ขั้นตอนที่ 5 การประกาศผลผู้มีสิทธิเดินทางไปทำงานในประเทศอิสราเอล

กรมการจัดหางานจะประกาศทะเบียนผู้ผ่านการคัดเลือกและมีสิทธิเดินทางไปทำงานในประเทศอิสราเอล โดยปิดประกาศ ณ สำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ และลงประกาศในเว็บไซต์ของกรมการจัดหางาน www.doe.go.th และเว็บไซต์ของสำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ www.overseas.doe.go.th โดยจะประกาศเฉพาะรหัสประจำตัวและลำดับที่ของผู้สมัครที่มีสิทธิสัมภาษณ์ ไม่ระบุชื่อ-สกุล และข้อมูลส่วนบุคคลภายหลังจากที่เจ้าหน้าที่ประจำโครงการได้รับสัญญาจ้างงานที่นายจ้างประเทศอิสราเอลลงนามแล้ว

ขั้นตอนที่ 6 การสำรองที่นั่งเที่ยวบิน และการออกวีซ่าให้ผู้ผ่านการคัดเลือกระหว่างรอ การยืนยันการจ้างงานจากนายจ้างอิสราเอล และ/หรือบริษัทจัดหางานหรือสมาคมเกษตรของอิสราเอล ทางโครงการจะสำรองที่นั่งเที่ยวบินให้ผู้ผ่านการคัดเลือก และโทรศัพท์ติดต่อผู้ผ่านการคัดเลือกเพื่อยืนยันกำหนดวันเดินทางไปประเทศอิสราเอลอย่างน้อย 2 สัปดาห์ก่อนวันเดินทาง เมื่อผู้ผ่านการคัดเลือกยืนยันรับทราบกำหนดวันเดินทางแล้ว โครงการจึงจะดำเนินการจัดซื้อบัตรโดยสารเครื่องบิน ทั้งนี้ ผู้ผ่านการคัดเลือกจะได้รับบัตรโดยสารเครื่องบินในวันที่เข้ารับการอบรมก่อนการเดินทางซึ่งเป็นวันเดียวกับวันเดินทาง เจ้าหน้าที่ประจำโครงการจะยื่นคำร้องขอวีซ่าต่อสถานเอกอัครราชทูตอิสราเอลประจำประเทศไทยในนามของผู้ผ่านการคัดเลือกและคืนหนังสือเดินทางซึ่งประทับตราวีซ่าให้แก่ผู้ผ่านการคัดเลือกในวันที่เดินทางไปประเทศอิสราเอล

ขั้นตอนที่ 7 การอบรมก่อนการเดินทางและการเดินทาง ในวันที่จะเดินทางไปประเทศอิสราเอล ผู้ผ่านการคัดเลือกต้องมาเข้ารับการอบรมก่อนเดินทางที่สำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ กรุงเทพมหานคร การอบรม ประกอบด้วยข้อมูลเกี่ยวกับประเทศอิสราเอล สิทธิและข้อบังคับของแรงงานข้ามชาติชั่วคราว นอกจากนี้ผู้ผ่านการคัดเลือกจะต้องศึกษาเนื้อหาในสัญญาจ้างงาน และข้อตกลงการรับบริการจากบริษัทจัดหางานหรือสมาคมเกษตรของประเทศอิสราเอล แล้วลงนามในสำเนาสัญญาจ้างงานที่นายจ้างอิสราเอลลงนามไว้แล้ว รวมถึงลงนามในข้อตกลงการ

รับบริการจากบริษัทจัดหางานหรือสมาคมเกษตรของประเทศอิสราเอล ซึ่งบริษัทจัดหางานหรือสมาคมเกษตรลงนามไว้แล้ว ทั้งนี้ ผู้ผ่านการคัดเลือกจะได้ลงนามในสัญญาจ้างงานต้นฉบับและข้อตกลงการรับบริการจากบริษัทจัดหางานหรือสมาคมเกษตรต้นฉบับ เมื่อเดินทางถึงประเทศอิสราเอล ทางโครงการจะจัดหาหน้รับผู้ผ่านการคัดเลือกจากกองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศเพื่อเดินทางไปยังสนามบินสุวรรณภูมิ จังหวัดสมุทรปราการพร้อมกับเจ้าหน้าที่ประจำโครงการ โดยไม่เสียค่าใช้จ่ายเมื่อเดินทางถึงสนามบินเบน กูเรียน ประเทศอิสราเอล ผู้ผ่านการคัดเลือกต้องชำระค่าธรรมเนียมจัดหางานให้แก่บริษัทจัดหางาน หรือตัวแทนของบริษัทจัดหางานหรือสมาคมเกษตร โดยมีเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานด้านประชากร ตรวจคนเข้าเมืองและชายแดน (Population Immigration Border Authority-PIBA) เป็นพยานการจ่ายค่าธรรมเนียม ดังกล่าว ณ สนามบิน จากนั้นนายจ้างหรือตัวแทนของนายจ้างจะมารับและพาไปยังสถานที่ทำงาน



ภาพที่ 6 ขั้นตอนการปฏิบัติงานเพื่อจัดส่งแรงงานไปทำงานภาคเกษตรในประเทศอิสราเอล
ที่มา: กองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ กรมการจัดหางาน(พ.ศ.2560)

4. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อัจฉรา เจริญผล (2544, หน้า 129-130) ศึกษาเรื่องการนำนโยบายส่งเสริมแรงงานไปทำงานต่างประเทศไปปฏิบัติในประเด็นป้องกันการหลอกลวงคนหางานไปทำงานต่างประเทศของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่สำนักงานจัดหางานระดับจังหวัด ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่สำนักงานจัดหางานระดับจังหวัดมีความรู้ความเข้าใจในนโยบายส่งเสริมแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศมีความชัดเจนคือ ส่งเสริมการไปทำงานต่างประเทศและป้องกันการหลอกลวงคนหางานไปทำงานต่างประเทศ แต่มีปัญหาในทางปฏิบัติ เนื่องจากปัญหาด้านปริมาณความต้องการไปทำงานต่างประเทศมีมากกว่าตำแหน่งงานในต่างประเทศ และคนหางานขาดเงินทุนที่ใช้เป็นค่าบริการจัดหางานการกำหนดนโยบายสอดคล้องกับสภาพปัญหาในพื้นที่ แต่การถ่ายทอดนโยบายสู่ระดับอำเภอขาดความชัดเจนด้านการบริหาร ทั้งผู้บริหารและผู้ปฏิบัติมีความเห็นสอดคล้องกันว่ายังขาดความชัดเจนในเรื่องของการกำหนดภารกิจและกิจกรรมยังไม่ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมาย ขาดมาตรการจูงใจ และมาตรการลงโทษในการดำเนินงานด้านการจัดการ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติมีความเห็นว่าขาดความพร้อมทั้งด้านโครงสร้างขององค์กร บุคลากร งบประมาณและวัสดุอุปกรณ์ ในด้านปริมาณผู้บริหารมีความเห็นว่ามีเพียงพอเพียงแต่ต้องพัฒนาคุณภาพในเรื่องของบุคลากรและปรับปรุงคุณภาพของวัสดุอุปกรณ์ ปัญหาอุปสรรคดังกล่าวส่งผลต่อสมรรถนะในการนำนโยบายไปปฏิบัติ

แนวทางการบริหารการพัฒนา ภาครัฐควรปรับปรุงระบบการให้เงินกู้สินเชื่อเพื่อไปทำงานต่างประเทศ หาแหล่งงานจากต่างประเทศเพิ่มขึ้น ปรับปรุงกฎหมายที่ไม่สอดคล้องกับสภาพความจริง ปรับปรุงขั้นตอนกระบวนการรับสมัครและจัดส่งคนหางานไปทำงานต่างประเทศ พัฒนาระบบเครือข่ายข้อมูลข่าวสาร พัฒนาเจ้าหน้าที่ผู้ชำนาญการไปปฏิบัติให้มีความรู้และทักษะในการทำงานและควรเกลี้ยอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ตามปริมาณงาน เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในการไปทำงานต่างประเทศที่ถูกต้องตามกฎหมายในท้องถิ่นทุกระดับ

ไพรัช ถ้ายอง (2545, หน้า 50-52) ศึกษาเรื่อง การจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในประเทศอิสราเอล ผลการศึกษาพบว่า มีแรงงานไทยทำงานอยู่ในประเทศอิสราเอลไม่น้อยกว่า 20,000 คน โดยส่วนใหญ่ทำงานในภาคเกษตร รองลงมาเป็นภาคการก่อสร้างและภาคบริการ หากพิจารณาตามสัญญาจ้าง จะเข้าใจว่า แรงงานไทยที่ทำงานในภาคเกษตรและภาคก่อสร้างได้รับสิทธิประโยชน์สูงมาก แต่ตามข้อเท็จจริงปรากฏว่าแรงงานไทยประสบปัญหาในการทำงาน อาทิเช่น นายจ้างไม่จ่ายค่าจ้างค่าล่วงเวลา ไม่จัดสวัสดิการและไม่คืนค่าบัตรโดยสารเครื่องบินขากลับตามที่ได้ตกลงกันก่อนเดินทางไปทำงาน นอกจากนี้แรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในประเทศอิสราเอลยังประสบปัญหาต้องเสียค่าบริการและค่าใช้จ่ายสูงเกินกว่าอัตราที่กฎหมายกำหนดมาก

กุสุมา อกนิษฐวงศ์ (2545, หน้า 19-21) ศึกษาเรื่อง ความคุ้มค่าของการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศโดยรัฐ ศึกษากรณีได้หวั่น พบว่า การจัดส่งงานโดยรัฐยังคงมีความจำเป็นที่จะต้องคงไว้ ทั้งยังจะต้องปรับปรุงประสิทธิภาพการจัดส่งให้มีความพร้อมในการแข่งขันกับภาคเอกชนได้ตลอดเวลา ทั้งนี้ เนื่องจากเหตุผลดังนี้ การจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศโดยรัฐยังคงมีความคุ้มค่า สามารถลดค่าใช้จ่ายของคณงานได้ประมาณ 4 เท่าตัว เมื่อเทียบกับภาคเอกชน การจัดส่งโดยรัฐสามารถใช้เป็นมาตรการหนึ่งในการแทรกแซงการดำเนินการของเอกชนในกรณีที่มีปัญหาการเก็บค่าใช้จ่ายสูงเกินกว่าที่กฎหมายกำหนด รวมทั้งปัญหาการหลอกลวงไปทำงานต่างประเทศ และการจัดส่งโดยรัฐเป็นทางเลือกสำหรับคนหางานที่ต้องการไปทำงานต่างประเทศ แต่ไม่มีค่าใช้จ่ายเพียงพอที่จะให้บริการของภาคเอกชน เมื่อวิเคราะห์จากข้อมูลและข้อเท็จจริงถึงปัญหาอุปสรรคของการจัดส่งแรงงานคนไทยไปทำงานที่ได้หวั่นโดยรัฐ พบว่ามีปัญหาที่สำคัญ คือ ปัญหาเรื่องตำแหน่งงานมีไม่เพียงพอกับความต้องการของคณงานอันเนื่องมาจากรัฐบาลไม่มีนโยบายในการจัดสรรงบประมาณ เพื่อใช้เป็นค่าใช้จ่ายด้านการตลาดที่เพียงพอ ปัญหาเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานที่อาจไม่เพียงพอที่จะให้บริการกับคณงาน กรณีที่มีผู้สมัครงานต้องการใช้บริการของรัฐเพิ่มมากขึ้น ปัญหาการสื่อสารระหว่างคณงานกับนายจ้าง และปัญหาความล่าช้าในการจัดส่งคณงานเนื่องจากติดขัดกับระบบการประสานงานแบบราชการ

อรชิตา ศิวโรจน์ (2547, หน้า 135-140) ศึกษาเรื่อง แนวทางการปฏิบัติงานตามนโยบายการส่งเสริมแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศของกรมการจัดหางาน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความรู้ ความเข้าใจของบุคลากรเกี่ยวกับนโยบายการส่งเสริมแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ ทักษะของบุคลากรต่อวิธีการปฏิบัติงานตามนโยบาย และปัญหา อุปสรรคในการปฏิบัติงานตามนโยบายใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจข้าราชการสังกัดกรมการจัดหางาน ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับนโยบายการส่งเสริมแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ จำนวน 345 คน ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 36-40 มีการศึกษา ระดับปริญญาตรี ส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งเป็นนักวิชาการแรงงาน มีระยะเวลาการปฏิบัติงานสังกัดกรมการจัดหางานที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามนโยบาย 1-5 ปี และมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับวัตถุประสงค์และเนื้อหาของนโยบายการส่งเสริมแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีความเห็นด้วยกับวิธีการปฏิบัติงานตามนโยบายฯ ในด้านโครงสร้างและการจัดองค์กร ขั้นตอนการปฏิบัติงาน บุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และระยะเวลาการให้บริการ อยู่ในระดับปานกลาง และเห็นด้วยว่ามีปัญหา อุปสรรคของการปฏิบัติงานตามนโยบายที่พบ อยู่ในระดับปานกลาง คือ ปัญหาด้านกฎหมายและระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติงาน มีข้อจำกัดและไม่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงในปัจจุบัน ปัญหาแนวทางการปฏิบัติงานตามนโยบายไม่ชัดเจนและปรับเปลี่ยนอยู่เสมอ รวมทั้งมีบุคลากรไม่เพียงพอทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ

วิวัฒน์ จิระพันธุ์วานิช (2551, หน้า 47-49) ศึกษาผลดีและผลเสียของรูปแบบการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานภาคเกษตรประเทศอิสราเอล ศึกษากรณีเปรียบเทียบการจัดส่งโดยบริษัท จัดหางานกับการจัดส่งโดยรัฐ (ผ่านองค์การระหว่างประเทศเพื่อการโยกย้ายถิ่นฐาน: International Organization for Migration: IOM) ผลการศึกษา สรุปได้ดังนี้

1) IOM มีสถานะเป็นตัวแทนนายจ้างและบริษัทจัดหางาน แต่กรณีบริษัทจัดหางาน เป็นเพียงผู้รับมอบอำนาจจากนายจ้างให้ดำเนินการจัดส่งคนหางาน

2) โควตาตำแหน่งงานที่บริษัทจัดหางานได้มามีจำนวนแน่นอน แต่โควตาตำแหน่งงาน ของระบบร่วมระหว่าง DOE กับ IOM ยังไม่ชัดเจน

3) การจัดส่งโดยกรมการจัดหางานและ IOM คนงานเสียเฉพาะค่าใช้จ่ายส่วนตัว ที่กำหนดเท่านั้น แต่การจัดส่งโดยบริษัทจัดหางานคนงานต้องเสียค่าบริการและค่าใช้จ่ายตาม ระเบียบที่กระทรวงแรงงานกำหนด ประมาณ 150,000-300,000 บาท โดยค่าใช้จ่ายภายใต้กรอบ MOU มีค่าใช้จ่ายประมาณ 72,000 บาท

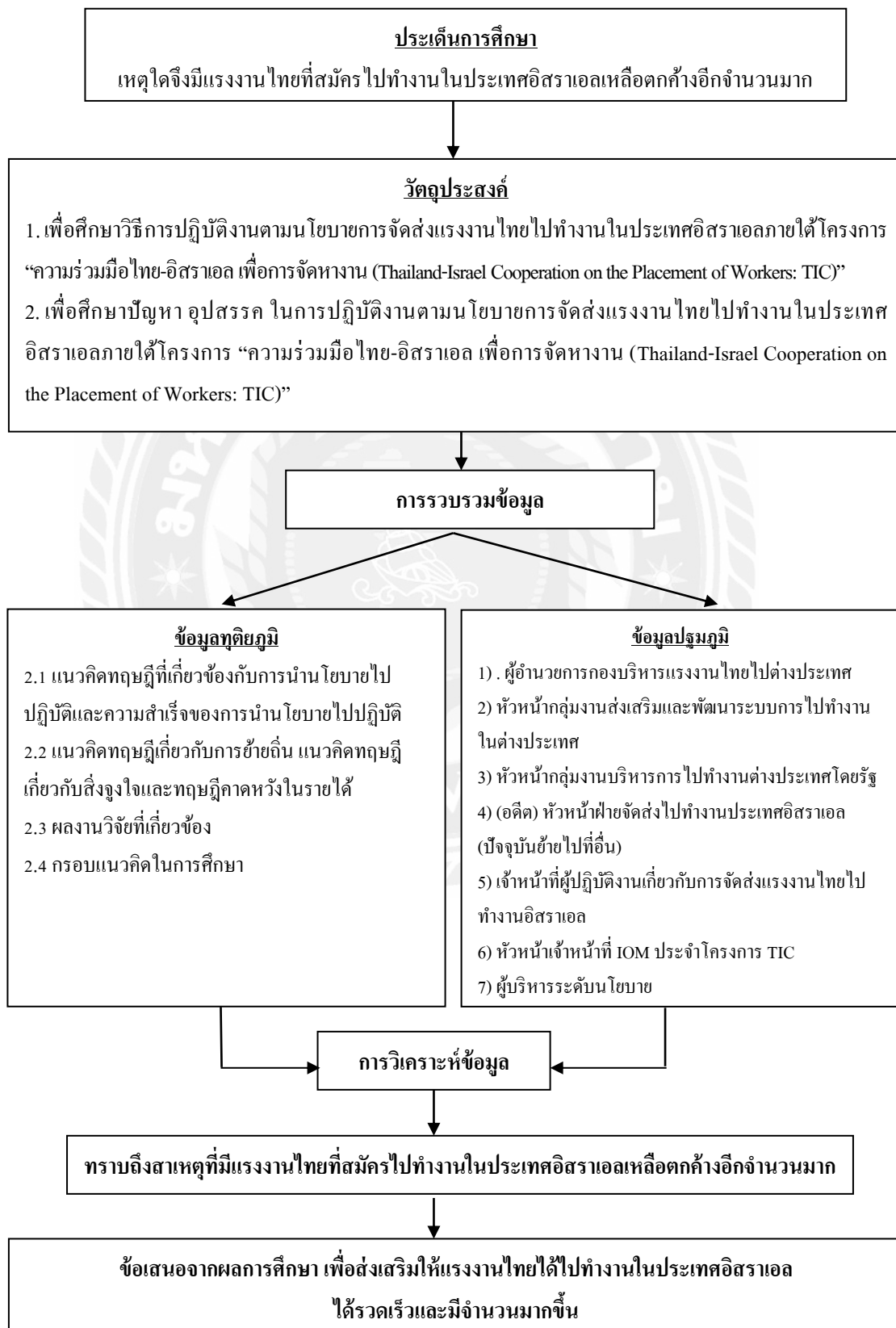
4) การดูแลและช่วยเหลือคนงานขณะทำงานในอิสราเอล บริษัทจัดหางานที่จัดส่งต้อง รับผิดชอบคนงานตามเงื่อนไขในสัญญาจ้างทุกกรณี สำหรับระบบ IOM ทำข้อตกลงร่วมกับองค์กร เอกชน บริษัทจัดหางานอิสราเอล และ NGO

5) ระบบการจัดส่งโดยบริษัทจัดหางานมีมาตรการในการควบคุมและลงโทษชัดเจน

ธัญพร ภูครองตา (2552, หน้า 94-101) ศึกษานโยบายการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงาน ต่างประเทศโดยรัฐ ผลการศึกษาพบว่าผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติต้องให้ความสำคัญกับ นโยบายอย่างจริงจัง มีการปรับปรุงด้านกฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการจัดส่งให้มีความชัดเจน ต้องศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับประเทศที่จะจัดส่งแรงงานไทยให้ละเอียดก่อนตัดสินใจที่จะลงนามผูกพัน (MOU) ในการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศโดยรัฐเพื่อมิให้ไทยเสียเปรียบ จัดสรร งบประมาณให้เพียงพอ จัดอัตราค่าจ้างให้เหมาะสมกับการทำงาน พัฒนาระบบสารสนเทศให้ สามารถบริการได้รวดเร็ว ทันสมัย มีประสิทธิภาพ ปรับปรุงข้อมูลคนงาน (LabourBank) และ ตำแหน่งงาน (Job Bank) ให้เป็นปัจจุบันและเตรียมคนงานและพัฒนาฝีมือแรงงานตามความ ต้องการของตลาดแรงงาน โดยตกลงกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ในการ เป็นหน่วยงานดำเนินการเปิดอบรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้กับผู้ประสงค์จะไปทำงานต่างประเทศใน ตำแหน่งต่างๆ ตามที่นายจ้างต้องการเพื่อเป็นการเตรียมคนให้พร้อมเป็นแรงงานไทยที่มีฝีมือทำให้ แข่งขันกับประเทศคู่แข่งได้ และเพิ่มบทบาทสำนักงานแรงงานในการขยายตลาดแรงงาน ด้าน แรงงานไทยจะต้องเตรียมความพร้อมในด้านความรู้ความสามารถ ทักษะ ฝีมือและเรียนรู้ภาษา ท้องถิ่นของประเทศนั้น มีจิตสำนึกตระหนักเสมอว่าตัวเองเป็น 1) ผู้ลงทุนต้องเสียค่าใช้จ่ายในการ ไปทำงานเอง และเมื่อไปทำงานแล้วได้รับค่าตอบแทนคุ้มกับการลงทุนหรือไม่ 2) ผู้ผลิต หมายความว่า ตัวเองเป็น โรงงานผลิตจะต้องดูแลรักษาสุขภาพให้แข็งแรงเสมอ ไม่ทะเลาะวิวาท

ไม่เต็มสุรา 3) ผู้บริหาร หมายถึง การบริหารจัดการกับเงินที่ได้มาว่าจะเก็บไว้ใช้เท่าไร ส่งกลับบ้านให้ครอบครัวเท่าไร จะต้องมีการวางแผนการใช้เงินให้เป็น รู้จักแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้

สรุปขั้นตอนของการศึกษางานวิจัยในครั้งนี้



4. กรอบแนวคิดในการศึกษา

จากการศึกษาขั้นตอนของงานวิจัยข้างต้น ทำให้ผู้ศึกษาได้กรอบแนวคิดในการศึกษาตามภาพที่ 7



ภาพที่ 7 กรอบแนวคิดในการศึกษา

บทที่ 3

ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาเรื่องวิธีการปฏิบัติงานตามนโยบายการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในประเทศอิสราเอล ภายใต้โครงการ “ความร่วมมือไทย-อิสราเอล เพื่อการจัดหางาน (Thailand-Israel Cooperation on the Placement of Workers:TIC)” เป็นการศึกษาโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ และเชิงปริมาณ โดยการศึกษามีลำดับดังนี้

1. ข้อสันนิษฐานเบื้องต้นในการวิจัย
2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
3. การสร้างเครื่องมือ
4. วิธีการรวบรวมข้อมูล
5. วิธีการในการวิเคราะห์

1. ข้อสันนิษฐานเบื้องต้นในการวิจัย

มีแรงงานไทยที่ลงทะเบียนสมัคร และมีความประสงค์เดินทางไปทำงานในประเทศอิสราเอล เหลือตกค้างเป็นจำนวนมาก

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่

2.1 ประชากร (Population) ได้แก่ บุคลากร เจ้าหน้าที่ ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานตามนโยบายการจัดส่งการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในประเทศอิสราเอล ภายใต้โครงการ “ความร่วมมือไทย-อิสราเอล เพื่อการจัดหางาน (Thailand-Israel Cooperation on the Placement of workers:TIC)” ในกองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ กรมการจัดหางานทั้งสิ้น 116 คน เจ้าหน้าที่องค์กร IOM ประจำโครงการTICจำนวนทั้งสิ้น 12 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นวิธีการคัดเลือกแบบเจาะจง (purposive sampling หรือ judgmental sampling) เป็นการเลือกตัวอย่างโดยกำหนดคุณสมบัติของประชากรที่ต้องการศึกษา (วิโรจน์ ก่อสกุล, 2557, หน้า 37) โดยใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล 2 รูปแบบ ดังนี้

1) วิธีการสัมภาษณ์ ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informants) จำนวน 19 คน ดังต่อไปนี้

- ผู้อำนวยการกองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ กรมการจัดหางาน
- หัวหน้ากลุ่มงานส่งเสริมและพัฒนาระบบการไปทำงานในต่างประเทศ
- หัวหน้ากลุ่มงานบริหารการไปทำงานต่างประเทศโดยรัฐ
- หัวหน้าฝ่ายบริการจัดหางานต่างประเทศ

- ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านบริหารแรงงานงานไทยไป
- หัวหน้าฝ่ายอนุญาตการไปทำงานต่างประเทศ
- หัวหน้าฝ่ายฝึกอบรมคนหางานก่อนไปทำงานต่างประเทศ
- หัวหน้ากลุ่มงานพัฒนาความพร้อมคนหางาน
- เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานอิสราเอล จำนวน 2 คน
- หัวหน้าเจ้าหน้าที่องค์การ IOM ประจำโครงการ TIC
- อัครราชทูตที่ปรึกษา (ฝ่ายแรงงาน) สถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงเทลอาวีฟ
- (อดีต) หัวหน้าฝ่ายจัดส่งไปทำงานประเทศอิสราเอล (ปัจจุบันย้ายไปที่อื่น)
- คนหางานที่ต้องการเดินทางไปทำงานประเทศอิสราเอลและแรงงานไทยที่เดินทางกลับจากการไปทำงานประเทศอิสราเอล ภายใต้โครงการ “ความร่วมมือไทย-อิสราเอล เพื่อการจัดหางาน (Thailand - Israel Cooperation on the Placement of Workers: TIC) จำนวนอย่างละ 3 คน

ตารางที่ 2 แสดงตำแหน่งและจำนวนของผู้ที่ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informant)

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informant)	จำนวน (คน)
1. ผู้อำนวยการกองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ	1
2. หัวหน้ากลุ่มงานส่งเสริมและพัฒนาระบบการไปทำงานในต่างประเทศ	1
3. หัวหน้ากลุ่มงานบริหารการไปทำงานต่างประเทศโดยรัฐ	1
4. หัวหน้าฝ่ายบริการจัดหางานต่างประเทศ	1
5. ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านบริหารแรงงานงานไทยไปต่างประเทศ	1
6. หัวหน้าฝ่ายอนุญาตการไปทำงานต่างประเทศ	1
7. หัวหน้าฝ่ายฝึกอบรมคนหางานก่อนไปทำงานต่างประเทศ	1
8. หัวหน้ากลุ่มงานพัฒนาความพร้อมคนหางาน	1
9. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานอิสราเอล	2
10. หัวหน้าเจ้าหน้าที่ IOM ประจำโครงการ TIC	1
11. อัครราชทูตที่ปรึกษา (ฝ่ายแรงงาน) สถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงเทลอาวีฟ	1
12. (อดีต) หัวหน้าฝ่ายจัดส่งไปทำงานประเทศอิสราเอล (ปัจจุบันย้ายไปที่อื่น)	1
13. คนหางานที่ต้องการเดินทางไปทำงานประเทศอิสราเอลและแรงงานไทยที่เดินทางกลับจากการไปทำงานประเทศอิสราเอล	6
รวม	19

เหตุผลในการเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informant)

- 1) ผู้อำนวยการกองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ เนื่องจากเป็นผู้บริหารสูงสุดของกองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ กรมการจัดหางาน
- 2) หัวหน้ากลุ่มงานส่งเสริมและพัฒนาระบบการไปทำงานในต่างประเทศ เนื่องจากเป็นหัวหน้ากลุ่มงานที่มีหน้าที่ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดนโยบาย พัฒนาระบบกลไก และดำเนินการเกี่ยวกับการจัดส่งแรงงานไทยไปต่างประเทศ
- 3) หัวหน้ากลุ่มงานบริหารการไปทำงานต่างประเทศโดยรัฐ เนื่องจากเป็นหัวหน้ากลุ่มงานที่ดำเนินงานการจัดส่งแรงงานไปทำงานต่างประเทศโดยรัฐเป็นผู้ดำเนินการจัดส่งของกองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ กรมการจัดหางาน
- 4) หัวหน้าฝ่ายบริการจัดหางานต่างประเทศ เนื่องจากเป็นหัวหน้าฝ่ายที่ต้องดำเนินการให้บริการในเรื่องของตำแหน่งงานต่างประเทศ ประชาสัมพันธ์ และอำนวยความสะดวกแก่คนหางานที่ต้องการไปทำงานต่างประเทศ ของกองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ กรมการจัดหางาน
- 5) ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ เนื่องจากเป็นผู้ที่มีความรู้ความชำนาญ และมีความเชี่ยวชาญเป็นการเฉพาะในเรื่องเกี่ยวกับการไปทำงานต่างประเทศของกองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ กรมการจัดหางาน
- 6) หัวหน้าฝ่ายอนุญาตการไปทำงานต่างประเทศ เนื่องจากเป็นฝ่ายที่ดำเนินการในขั้นตอนของการอนุญาตการไปทำงานต่างประเทศ ของกองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ กรมการจัดหางาน
- 7) หัวหน้าฝ่ายฝึกอบรมคนหางานก่อนไปทำงานต่างประเทศ เนื่องจากเป็นฝ่ายที่ดำเนินการเกี่ยวกับการฝึกอบรม และเตรียมความพร้อมคนงานก่อนเดินทางไปทำงานต่างประเทศ ของกองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ กรมการจัดหางาน
- 8) หัวหน้ากลุ่มงานพัฒนาความพร้อมคนหางาน เนื่องจากเป็นกลุ่มงานที่กำกับดูแลในเรื่องของการเตรียมความพร้อมของคนหางานที่ต้องการไปทำงานต่างประเทศ ของกองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ กรมการจัดหางาน
- 9) เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานอิสราเอล เนื่องจากเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานด้านการจัดส่งแรงงานไปทำงานประเทศอิสราเอลภายใต้โครงการ “ความร่วมมือไทย-อิสราเอล เพื่อการจัดหางาน (Thailand-Israel Cooperation on the Placement of Workers: TIC) โดยตรงของกองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ กรมการจัดหางาน ในปัจจุบัน
- 10) หัวหน้าเจ้าหน้าที่องค์การ IOM ประจำโครงการ TIC เนื่องจากเป็นหัวหน้าสำนักงานปฏิบัติงานด้านการจัดส่งแรงงานไปทำงานประเทศอิสราเอลภายใต้โครงการ “ความ

ร่วมมือไทย-อิสราเอล เพื่อการจัดหางาน (Thailand-Israel Cooperation on the Placement of Workers: TIC) โดยตรงของกองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ กรมการจัดหางานในปัจจุบัน

11) อัครราชทูตที่ปรึกษา (ฝ่ายแรงงาน) สถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงเทลอาวีฟ เนื่องจากเป็นผู้ที่ควบคุมดูแลคนงานที่เดินทางไปทำงาน ณ ประเทศอิสราเอล

12) (อดีต) หัวหน้าฝ่ายจัดส่งไปทำงานประเทศอิสราเอล (ปัจจุบันย้ายไปที่อื่น) เนื่องจากเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานด้านการจัดส่งแรงงานไปทำงานประเทศอิสราเอลภายใต้โครงการ “ความร่วมมือไทย-อิสราเอล เพื่อการจัดหางาน (Thailand-Israel Cooperation on the Placement of Workers: TIC) ของกองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ กรมการจัดหางาน ตั้งแต่ระยะแรกๆ ของการดำเนินการตามโครงการ

13) คนงานที่ต้องการเดินทางไปทำงานประเทศอิสราเอลและแรงงานไทยที่เดินทางกลับจากการไปทำงานประเทศอิสราเอล เนื่องจากเป็นผู้ที่สามารถให้ข้อมูลที่เป็นประสบการณ์ที่เกิดจากการเข้าสู่กระบวนการของจัดส่งแรงงานไปทำงานประเทศอิสราเอลภายใต้โครงการ “ความร่วมมือไทย-อิสราเอล เพื่อการจัดหางาน (Thailand-Israel Cooperation on the Placement of Workers: TIC) ของกองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ กรมการจัดหางาน

2) การใช้แบบสอบถาม ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยการคัดเลือกตัวอย่างเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม โดยแบบสอบถามในการเก็บข้อมูล ซึ่งผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ คนงานที่ต้องการเดินทางไปทำงานประเทศอิสราเอลและแรงงานไทยที่เดินทางกลับจากการไปทำงานประเทศอิสราเอล ที่มาใช้บริการ ณ กรมการจัดหางาน จำนวน 101 คน ซึ่งเป็นการพบโดยบังเอิญซึ่งหน้า (Accidental) และในจำนวนนี้ได้รวมผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informant) ที่เป็นคนงานที่ต้องการเดินทางไปทำงานประเทศอิสราเอล และแรงงานไทยที่เดินทางกลับจากการไปทำงานประเทศอิสราเอล จำนวน 6 คน ไว้ด้วยแล้ว

3. การสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล 2 ชนิด ได้แก่

3.1 การสัมภาษณ์ เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่มีลักษณะเหมือนการสอบปากเปล่า ต้องอาศัยการโต้ตอบทางวาจาเป็นหลัก ใช้ได้ดีสำหรับการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับความรู้สึก ความสนใจ ความคิดเห็น และทัศนคติ ในเรื่องต่าง ๆ และบางโอกาสก็อาจใช้เก็บข้อมูลเกี่ยวกับความรู้ ความคิดต่าง ๆ ซึ่งการสัมภาษณ์แบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ (มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 2560)

1) การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) เป็นการสัมภาษณ์ที่ได้กำหนดตัวคำถามและคำตอบไว้เรียบร้อยแล้ว คำตอบมักเป็นแบบให้ผู้ตอบเลือกตอบอย่างใดอย่างหนึ่ง การสัมภาษณ์แบบนี้ ส่วนใหญ่ใช้ในการสำรวจ

2) การสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง (Unstructured Interview) เป็นการสัมภาษณ์ที่ไม่มีการกำหนดคำตอบไว้แน่นอนตายตัว คำถามที่ใช้และลำดับคำถามจึงเปลี่ยนแปลงยืดหยุ่นได้ ผู้สัมภาษณ์มีอิสระในการดัดแปลงคำถาม ได้เหมาะสม แต่ก็ให้เป็นไปตามที่ได้ตั้งวัตถุประสงค์ไว้ และผู้ตอบก็มีอิสระในการตอบ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้ทำการศึกษาเลือกใช้การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) ซึ่งแบบสัมภาษณ์ที่ใช้ประกอบการสัมภาษณ์ได้ทำการกำหนดข้อคำถามไว้ล่วงหน้าแล้ว และใช้ประกอบการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informants) ตามตำแหน่งและความรับผิดชอบตามหน้าที่หลักเป็นรายบุคคล โดยผู้ทำการศึกษาจะกำหนดวันนัดสัมภาษณ์และแจ้งให้ผู้ถูกสัมภาษณ์ทราบล่วงหน้าก่อน โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ผู้ทำการศึกษาจะใช้การจดบันทึก บันทึกลีขียง และถ่ายรูป โดยจะขออนุญาตผู้ถูกสัมภาษณ์ก่อนทุกครั้ง

3.2 แบบสอบถามเป็นชุดของคำถามเกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่ง สร้างขึ้นเพื่อใช้รวบรวมข้อมูล ซึ่งได้แก่ ข้อมูลเกี่ยวกับข้อเท็จจริงความคิดเห็น ความรู้สึก ความเชื่อ และความสนใจต่าง ๆ โดยเตรียมรายการคำถาม และรายการคำตอบ ไว้ให้กลุ่มตัวอย่างเลือกตอบ หรือเติมคำ ข้อความ และตัวเลข เป็นต้น

ในครั้งนี ผู้ทำการศึกษาเลือกใช้แบบสอบถามปลายปิด (Closed-ended Form) โดยแบ่งข้อคำถามเป็น 5 ด้าน คือ(1)ด้านผู้ให้บริการ (2) ด้านข้อมูลข่าวสาร (3) ด้านความสะดวก (4) ด้านการเข้าถึงหน่วยงาน (5) ด้านช่องทางในการติดต่อ โดยมีลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 3 ระดับ

4. วิธีการรวบรวมข้อมูล ในการศึกษาครั้งนี้ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

4.1 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร เป็นวิธีการศึกษาค้นคว้าเก็บรวบรวมข้อมูลทั่วไป โดยการรวบรวมเอกสารซึ่งเป็นข้อมูลที่มีการบันทึกไว้แล้วโดยผู้อื่น ได้แก่

1) หนังสือทั่วไป ได้แก่ ตำรา คู่มือการปฏิบัติงาน เอกสารประกอบการบรรยาย เอกสารทางวิชาการ สิ่งพิมพ์ เป็นต้น

2) เอกสารทางวิชาการ วิทยานิพนธ์

3) เอกสารของทางราชการ เป็นเอกสารที่ส่วนราชการจัดทำขึ้นเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงาน เช่น นโยบาย กฎระเบียบ พระราชบัญญัติ คู่มือการปฏิบัติงาน ประกาศ คำสั่ง เป็นต้น

4.2 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากภาคสนาม ผู้ทำการศึกษาจะทำการเก็บรวบรวมข้อมูลแบ่งเป็น 2 วิธี ดังนี้

1) วิธีการสัมภาษณ์ โดยที่ผู้ศึกษาเลือกวิธีการสัมภาษณ์ตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัย ซึ่งใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured interview) โดยที่ผู้ศึกษาต้องทำการสัมภาษณ์ไปตามคำถามที่กำหนดไว้ในแบบสัมภาษณ์ ซึ่งผู้ศึกษาจะใช้การจดบันทึกข้อมูลบันทึกเลียงและถ่ายรูปโดยจะขออนุญาตผู้ถูกสัมภาษณ์ก่อนทุกครั้งจำนวน 19 คน

2) การใช้แบบสอบถาม โดยที่ผู้ศึกษาเลือกใช้แบบสอบถามปลายปิด (Closed-ended Form) โดยแบ่งข้อคำถามเป็น 5 ด้าน คือ(1)ด้านผู้ให้บริการ (2) ด้านข้อมูลข่าวสาร (3) ด้านความสะดวก (4) ด้านการเข้าถึงหน่วยงาน (5) ด้านช่องทางในการติดต่อ โดยมีลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 3 ระดับด้วยวิธีการหาค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic Mean) ค่าร้อยละ (Percentage) และการแปลความหมายค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับความพึงพอใจของคนงานที่ต้องการเดินทางไปทำงานประเทศอิสราเอลและแรงงานไทยที่เดินทางกลับจากการไปทำงานประเทศอิสราเอล จำนวน 101 คน ซึ่งเป็นการพบโดยบังเอิญซึ่งหน้า (Accidental) ขณะที่มาใช้บริการ ณ กองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ กรมการจัดหางาน

5. วิธีการในการวิเคราะห์

การวิเคราะห์ข้อมูลในการทำการศึกษานี้ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณซึ่งผู้ศึกษามีขั้นตอนในการวิเคราะห์ ดังนี้

5.1 ผู้ศึกษาจะนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาแยกประเด็นแต่ละประเด็น โดยบรรยายเป็นรายละเอียด และจัดทำข้อสรุปเพื่อใช้ในการวิเคราะห์ต่อไป

5.2 นำข้อมูลที่ได้จากข้อ 5.1 มาสรุปและเปรียบเทียบกับตารางเปรียบเทียบ ความเหมือนหรือความแตกต่างของผู้ถูกสัมภาษณ์แต่ละคน ก่อนจะนำข้อมูลนั้นไปวิเคราะห์

5.3 นำข้อมูลที่ได้จากข้อ 5.2 มาเปรียบเทียบกับข้อมูลเอกสารที่เกี่ยวข้อง เช่น พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 บันทึกความเข้าใจ (MOU) เพื่อวิเคราะห์หาปัญหา/อุปสรรคในการปฏิบัติตามนโยบาย ตาม โครงการ “ความร่วมมือไทย-อิสราเอล เพื่อการจัดหางาน (Thailand-Israel Cooperation on the Placement of Workers:TIC)”

5.4 สรุปและอภิปรายการปฏิบัติตามนโยบาย และนำไปสู่ข้อเสนอแนะแนวทางการแก้ปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานตามนโยบายการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในประเทศอิสราเอลภายใต้โครงการ “ความร่วมมือไทย-อิสราเอล เพื่อการจัดหางาน (Thailand-Israel Cooperation on the Placement of Workers: TIC)” ที่เหมาะสมและเป็นรูปธรรมของประเทศไทยต่อไป

5.5 ในส่วนของการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ สถิติที่ใช้คือสถิติพรรณนา ได้แก่จำนวน ร้อยละ (เปอร์เซ็นต์) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

บทที่ 4

ผลการศึกษา

ในการศึกษาเรื่อง “การขับเคลื่อนนโยบายการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศของกรมการจัดหางาน: กรณีศึกษาการส่งแรงงานไปทำงานในประเทศอิสราเอล” ผู้ทำการศึกษามีทำการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสัมภาษณ์ที่มีโครงสร้าง (Structured interview) ในการสัมภาษณ์เชิงลึกโดยดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informants) จำนวน 19 คน ดังนี้

1.1 สัมภาษณ์ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 13 คน ได้แก่

- 1) สุกัญญา ภูพัฒนากุล ตำแหน่งผู้อำนวยการกองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ
- 2) เบญจวรรณ อดทน ตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงานส่งเสริมและพัฒนาระบบการไปทำงานในต่างประเทศ
- 3) วิชาดา จอร์จ ตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงานบริหารการไปทำงานต่างประเทศโดยรัฐ
- 4) เบญจวรรณ สุ่มไพบุลย์ ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายบริการจัดหางานต่างประเทศ
- 5) สุวกุล ไตรรัตน์ผลาดล ตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ
- 6) สันติ เกิดประสพ ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายอนุญาตการไปทำงานต่างประเทศ
- 7) สำราญ หมอนทอง ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายฝึกอบรมคนหางานก่อนไปทำงานต่างประเทศ
- 8) วรานิษฐ์ กิรติพงษ์เวคิน ตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงานพัฒนาความพร้อมคนหางาน
- 9) วีรยา กิจวิริยะ ตำแหน่งหัวหน้าเจ้าหน้าที่ IOM ประจำโครงการ TIC
- 10) วัช เกวสกุล เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานอิสราเอล
- 11) สัญญา จันทร์ฉาย เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานอิสราเอล
- 12) สักดินาถ สนธิศักดิ์โยธิน ตำแหน่งอัครราชทูตที่ปรึกษา (ฝ่ายแรงงาน) สถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงเทลอาวีฟ
- 13) กษมา ศรีมงคล(อดีต) หัวหน้าฝ่ายจัดส่งไปทำงานประเทศอิสราเอล

โดยผู้ทำการศึกษามีทำการสัมภาษณ์ตามประเด็นคำถามที่กำหนดไว้ในแบบสัมภาษณ์สำหรับผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งมีทั้งหมด 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านความชัดเจนของนโยบาย มีประเด็นสัมภาษณ์ 5 ข้อ ได้แก่
 - 1) ความชัดเจนที่เกี่ยวกับ กฎ ระเบียบและวิธีปฏิบัติ ตามนโยบายการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานประเทศอิสราเอล คิดว่ามีความเหมาะสมหรือไม่ อย่างไร
 - 2) ความชัดเจนของวัตถุประสงค์และเป้าหมายของนโยบาย คิดว่ามีความเหมาะสมหรือไม่อย่างไร
 - 3) ความต่อเนื่องของการดำเนินการตามนโยบายของผู้บริหาร
 - 4) ปัญหา/อุปสรรค
 - 5) ข้อเสนอแนะที่ท่านเห็นว่าเหมาะสม
2. ด้านกิจกรรม/โครงการ มีประเด็นสัมภาษณ์ 6 ข้อ ได้แก่
 - 1) การประชาสัมพันธ์การดำเนินการตามนโยบาย เหมาะสม เพียงพอหรือไม่อย่างไร
 - 2) การประสานงานตามนโยบาย สะดวก เหมาะสม มีความคล่องตัวหรือไม่ อย่างไร
 - 3) โครงการ/กิจกรรม ที่สนับสนุนการดำเนินงาน การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่มีอะไรบ้าง เหมาะสมเพียงพอหรือไม่ อย่างไร
 - 4) ท่านคิดว่ากระบวนการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานประเทศอิสราเอลโดยภาครัฐตามนโยบายนี้ มีขั้นตอน มีความเหมาะสม มากน้อย เพียงไร
 - 5) ปัญหา/อุปสรรค
 - 6) ข้อเสนอแนะ ที่ท่านเห็นว่าเหมาะสม
3. ด้านทรัพยากร มีประเด็นสัมภาษณ์ 5 ข้อ ได้แก่
 - 1) งบประมาณในการดำเนินงานตามนโยบายให้บรรลุผล มีความเหมาะสม เพียงพอหรือไม่อย่างไร
 - 2) จำนวนของวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ มีความเหมาะสม เพียงพอกับปริมาณงานหรือไม่ อย่างไร
 - 3) เทคโนโลยี และระบบ IT ที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีความทันสมัย เพียงพอหรือไม่อย่างไร
 - 4) ปัญหา/อุปสรรค
 - 5) ข้อเสนอแนะ ที่ท่านเห็นว่าเหมาะสม
4. ด้านเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน มีประเด็นสัมภาษณ์ 5 ข้อ ได้แก่
 - 1) จำนวนอัตรากำลัง เจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงาน และให้บริการ มีความเพียงพอเหมาะสมหรือไม่อย่างไร
 - 2) ความรู้/ความเข้าใจในนโยบายของเจ้าหน้าที่ เป็นอย่างไร
 - 3) ความสามารถในการให้บริการแก่ผู้มาติดต่อของเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงาน เป็นอย่างไร
 - 4) ปัญหา/อุปสรรค

5) ข้อเสนอแนะ ที่ท่านเห็นว่าเหมาะสม

1.2 สัมภาษณ์คนหางานที่ต้องการเดินทางไปทำงานประเทศอิสราเอล หรือแรงงานไทย ที่เดินทางกลับจากการไปทำงานประเทศอิสราเอล จำนวน 6 คน ได้แก่

คนหางานที่ต้องการเดินทางไปทำงานประเทศอิสราเอล

- 1) นายธราธร สิทธิจริง ที่อยู่ 94 หมู่ 2 ต.แม่เยา อ.เมือง จ.เชียงราย
- 2) นายธนกิจ มาพิน ที่อยู่ 1/1 หมู่ 7 ต.วังน้ำขาว อ.บ้านด่านลานหอย จ.สุโขทัย
- 3) นายวิวัฒน์ พรหมบุตร ที่อยู่ 344 หมู่ 9 ต.บ้านเคื่อ อ.ท่าบ่อ จ.หนองคาย

แรงงานไทยที่เดินทางกลับจากการไปทำงานประเทศอิสราเอล

- 1) นายคุณพล บุญเทียม ที่อยู่ 135 หมู่ 9 ต.ชัยบุรี อ.ท่าอุเทน จ.นครพนม
- 2) นายกิตติศักดิ์ โกเม็ก ที่อยู่ 77 หมู่ 2 ต.เนินสว่าง อ.เมือง จ.บึงกาฬ
- 3) นายภาณุพงศ์ ขอขันกลาง ที่อยู่ 209 หมู่ 1 ต.หนองงูเหลือม อ.เฉลิมพระเกียรติ จ.นครราชสีมา

โดยผู้ทำการศึกษาได้ทำการสัมภาษณ์ตามประเด็นคำถามที่กำหนดไว้ในแบบสัมภาษณ์ สำหรับคนหางานที่ต้องการเดินทางไปทำงานประเทศอิสราเอล และแรงงานไทยที่เดินทางกลับจากการไปทำงานประเทศอิสราเอล ซึ่งเป็นการศึกษาตามกรอบแนวคิดด้านปัจจัยภายนอก มีทั้งหมด 3 ด้าน ดังนี้

ประเด็นที่ 1 ด้านการเตรียมความพร้อม มีประเด็นสัมภาษณ์ 7 ข้อ ได้แก่

- 1) ท่านมีการเตรียมตัว การเตรียมความพร้อมในการสมัครไปทำงานประเทศอิสราเอล อย่างไร
- 2) ท่านมีการเตรียมตัว เตรียมความพร้อมในการเดินทางไปทำงานประเทศอิสราเอล อย่างไร
- 3) การที่ท่านมีความประสงค์ไปทำงานประเทศอิสราเอล ท่านได้รับการฝึก หรือผ่านการอบรมหลักสูตรอะไรมาก่อนหรือไม่ อย่างไร
- 4) ท่านได้รับข้อมูลข่าวสาร การรับสมัครไปทำงานประเทศอิสราเอลได้อย่างไร
- 5) ท่านติดต่อสมัครไปทำงานประเทศอิสราเอล กับกรมการจัดหางานอย่างไร
- 6) ปัญหาอุปสรรค
- 7) ข้อเสนอแนะ ที่ท่านเห็นว่าเหมาะสม

ประเด็นที่ 2 ด้านค่านิยมในการเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ มีประเด็นสัมภาษณ์

6 ข้อ ได้แก่

- 1) สาเหตุที่ท่านต้องการเดินทางไปทำงานประเทศอิสราเอล
- 2) ในท้องถิ่นที่ท่านอาศัยอยู่มีผู้ที่เดินทางไปทำงานประเทศอิสราเอล หรือประเทศอื่นๆหรือไม่ อย่างไร
- 3) ในท้องถิ่นที่ท่านอาศัยอยู่มีผู้ที่ต้องการเดินทางไปทำงานประเทศอิสราเอล หรือประเทศอื่นๆหรือไม่ อย่างไร
- 4) ท่านได้รับข้อมูลข่าวสาร การรับสมัครไปทำงานประเทศอิสราเอลได้อย่างไร
- 5) ปัญหาอุปสรรค
- 6) ข้อเสนอแนะ ที่ท่านเห็นว่าเหมาะสม

ประเด็นที่ 3 ด้านภาวะทางเศรษฐกิจ มีประเด็นสัมภาษณ์ 5 ข้อ ได้แก่

- 1) อาชีพปัจจุบัน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน
- 2) ท่านรู้จักผู้ที่เคยเดินทางไปทำงานที่อิสราเอลมาแล้วหรือไม่ เป็นอย่างไร
- 3) ท่านคิดว่าเมื่อไปทำงานประเทศอิสราเอลแล้วจะมีรายได้เหลือเพียงพอมากกว่าทำงานในประเทศไทยหรือไม่อย่างไร
- 4) ปัญหาอุปสรรค
- 5) ข้อเสนอแนะ ที่ท่านเห็นว่าเหมาะสม

จากนั้น ผู้ทำการศึกษาได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยการนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ มาแยกประเด็นรายละเอียดต่าง ๆ และจัดทำตารางเปรียบเทียบความเหมือน หรือความแตกต่าง ผลการสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informants) แต่ละคน และสรุปผลการเปรียบเทียบ

2. เก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามปลายปิดในการเก็บข้อมูลจากคนหางาน ที่ต้องการเดินทางไปทำงานประเทศอิสราเอล และแรงงานไทยที่เดินทางกลับจากการไปทำงานประเทศอิสราเอล ที่มาใช้บริการ ณ กรมการจัดหางาน จำนวน 101 คน ซึ่งในจำนวนดังกล่าว ได้รวมคนหางานที่ต้องการเดินทางไปทำงานประเทศอิสราเอล หรือแรงงานไทยที่เดินทางกลับจากการไปทำงานประเทศอิสราเอล ที่เป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informants) ในการตอบแบบสัมภาษณ์ จำนวน 6 คน ไว้ด้วยแล้ว และแบบสอบถามที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ทั้งหมดเป็นชุดแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วนของข้อมูลแล้ว ซึ่งผู้ทำการศึกษาได้นำข้อมูลดังกล่าวมาทำการวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และบรรยายผลการวิเคราะห์ข้อมูลในเชิงพรรณนาซึ่งประกอบด้วย

2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของคนหางานที่ต้องการเดินทางไปทำงานประเทศอิสราเอลหรือแรงงานไทยที่เดินทางกลับจากการไปทำงานประเทศอิสราเอล

2.2 ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจของผู้รับบริการ

ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์

จากข้อค้นพบที่ได้จากการศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพ และข้อมูลเชิงปริมาณ ผู้ทำการศึกษาได้นำเสนอผลการศึกษา เรื่อง “การขับเคลื่อนนโยบายการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศของกรมการจัดหางาน: กรณีศึกษาการส่งแรงงานไปทำงานในประเทศอิสราเอล”ตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

วัตถุประสงค์ที่ 1 : เพื่อศึกษาการขับเคลื่อนนโยบายการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในประเทศอิสราเอลภายใต้โครงการ “ความร่วมมือไทย-อิสราเอล เพื่อการจัดหางาน (Thailand-Israel Cooperation on the Placement of Workers: TIC)”

เพื่อเป็นการตอบวัตถุประสงค์การวิจัยข้อแรกในการศึกษาวิธีการปฏิบัติงานตามนโยบายการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในประเทศอิสราเอลภายใต้โครงการ “ความร่วมมือไทย-อิสราเอล เพื่อการจัดหางาน (Thailand-Israel Cooperation on the Placement of Workers: TIC)” ผู้ทำการศึกษาได้กำหนดข้อคำถามในการสัมภาษณ์ตามกรอบแนวความคิดที่ผู้ทำการศึกษาได้วางไว้เบื้องต้นซึ่งปรากฏผลการศึกษา ดังนี้

•ด้านความชัดเจนของนโยบาย

การศึกษาด้านความชัดเจนของนโยบาย ผู้ทำการศึกษาได้ทำการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informants) ที่มีความเกี่ยวข้อง คือ ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน โดยกำหนดประเด็นการสัมภาษณ์ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ 1) ความเหมาะสมในประเด็นความชัดเจนเกี่ยวกับ กฎ ระเบียบ และวิธีปฏิบัติ ตามนโยบายการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานประเทศอิสราเอล โดยปรากฏผลการศึกษาดังตารางที่ 2 และ 2) ความชัดเจนของวัตถุประสงค์และเป้าหมายของนโยบาย โดยปรากฏผลการศึกษาดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน เกี่ยวกับประเด็น ความชัดเจนที่เกี่ยวกับ กฎ ระเบียบและวิธีปฏิบัติ ตามนโยบายการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงาน ประเทศอิสราเอล

ผู้ตอบ แบบสัมภาษณ์	ความชัดเจนของ กฎ ระเบียบ		รายละเอียดการสัมภาษณ์
	ชัดเจน	ไม่ ชัดเจน	
สุกัญญา ภูพัฒนากุล	✓		มีความชัดเจน เนื่องจากการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานประเทศอิสราเอล เป็นไปตามข้อตกลงความร่วมมือระหว่างรัฐบาลไทยและรัฐบาลอิสราเอล ซึ่งกำหนดไว้ชัดเจนว่าเป็นการจัดส่งระหว่างรัฐต่อรัฐ
เบญจวรรณ อดทน	✓		มีความชัดเจนทั้งกฎ ระเบียบ และการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เนื่องจากการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานประเทศอิสราเอลเป็นไปตามข้อตกลงความร่วมมือระหว่างรัฐต่อรัฐ
วิชาดา จอรัจ		✓	เรื่องของกฎระเบียบ และวิธีปฏิบัติ ยังจำเป็นต้องมีการแก้ไขปรับปรุง เช่น ระบบการคัดเลือกคนงานต้องมีความชัดเจน มิใช่ใช้การจัดลำดับโดยระบบคอมพิวเตอร์ แต่ควรมีการกำหนดวิธีการคัดเลือกผู้ที่จะไปทำงานให้เกิดความยุติธรรม โปร่งใส
เบญจวรรณ สุ่มไพบุญย์		✓	สำหรับกฎ ระเบียบ และวิธีปฏิบัติ ยังต้องมีการแก้ไขปรับปรุง เช่น ระบบการคัดเลือก จะต้องมีการกระบวนการคัดเลือกให้มากกว่าปัจจุบัน เช่น เพิ่มการสัมภาษณ์ก่อนการคัดเลือก การสอบทักษะ สอบสมรรถภาพของร่างกาย และมีการอบรมเพิ่มเติมเรื่องวิชาชีพการทำเกษตรปลูกพืชผักต่าง ๆ เพื่อให้คนงานมีศักยภาพเป็นที่ต้องการของนายจ้างประเทศอิสราเอล ซึ่งจะมีส่วนช่วยเพิ่มการขยายตลาดแรงงานของไทยไปสู่ต่างประเทศมากขึ้น อันจะนำมาซึ่งโควตาการจ้างงานในต่างประเทศ ทำให้กรมการจัดหางานสามารถจัดส่งแรงงานที่ยังตกค้างไปทำงานได้เพิ่มมากขึ้น
สุวกุล ไตรรัตน์ผลาดล	✓		รัฐบาลไทยและรัฐบาลอิสราเอลมีนโยบายส่งเสริมการจ้างแรงงานไทยไปทำงานชั่วคราวในภาคเกษตรในอิสราเอลให้เป็นไปตามกฎหมายของทั้ง 2 ประเทศ อย่างยุติธรรม โปร่งใส รัศกุ่ม และมีประสิทธิภาพ โดยคนงานไทยเสียค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงานต่างประเทศไม่สูงจนเกินไป ซึ่งนโยบายดังกล่าวมีความเหมาะสม และเป็นประโยชน์ต่อแรงงานไทย ซึ่งมีพื้นฐานด้านการเกษตรเป็นอย่างดี
สันติ เกิดประสพ	✓		ชัดเจนเนื่องจากเป็นนโยบายตามข้อตกลงความร่วมมือระหว่างรัฐบาลไทยและรัฐบาลอิสราเอล
สำราญ หมอนทอง	✓		มีความชัดเจนเนื่องจากเป็นนโยบายการจัดส่งแรงงาน โดยรัฐทำให้คนงานไทยเสียค่าใช้จ่ายไม่สูงและช่วยลดปัญหาการถูกหลอกลวงไปทำงานต่างประเทศ
วารานิชฐ์ กীরติพญ์เวकिन	✓		มีความชัดเจน เนื่องจากเป็นโครงการความร่วมมือไทย-อิสราเอล เพื่อการจัดหางานที่รัฐบาลไทย โดยกระทรวงแรงงาน และรัฐบาลอิสราเอล โดยสถานเอกอัครราชทูตอิสราเอลประจำประเทศไทย ได้ลงนามความตกลงด้าน

ผู้ตอบ แบบสัมภาษณ์	ความชัดเจนของ กฎ ระเบียบ		รายละเอียดการสัมภาษณ์
	ชัดเจน	ไม่ ชัดเจน	
			แรงงาน เมื่อวันที่ 20 ธันวาคม 2553 มีวิธีดำเนินการด้วยความยุติธรรม โปร่งใส ซึ่งกำหนดให้กระทรวงแรงงาน โดยกรมการจัดหางาน มีหน้าที่ในการรับสมัคร เพื่อคัดเลือกแบบสุ่มโดยระบบคอมพิวเตอร์แรงงานไม่ต้องเสียค่าบริการ แต่เป็นค่าใช้จ่ายก่อนเดินทางเท่าที่จ่ายจริง ซึ่งมีประกาศอย่างเป็นทางการพร้อมรายละเอียดให้แรงงานทราบล่วงหน้า (79,328 บาท)
วีรยา กิจวิรยา	✓		ชัดเจน เนื่องจากมีการตกลง MOU กันแล้ว เราก็ปฏิบัติตาม MOU และเหมาะสม เพราะยุติธรรม และโปร่งใส
วิษ เกวสกุล	✓		ชัดเจนเนื่องจากการจัดส่งโดยรัฐ ซึ่งยุติธรรม โปร่งใส
สัญญา จันทรฉาย	✓		คิดว่ามีความเหมาะสมเพราะเป็นความร่วมมือระหว่างรัฐต่อรัฐซึ่งช่วยลดค่าใช้จ่ายให้คนงานไทย รวมถึงยังเดินทางไปทำงานได้แน่นอน ไม่ถูกหลอกลวง
ศักดิ์นาถ สนธิศักดิ์โยธิน	✓		การจัดส่งแรงงานไทยมาทำงานที่อิสราเอลมีการทำความเข้าใจในระดับรัฐบาลไทยและรัฐบาลอิสราเอล ในการดำเนินการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในประเทศอิสราเอลในระบบรัฐต่อรัฐ ซึ่งลงนามโดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานของไทยและเอกอัครราชทูต อิสราเอล ประจำประเทศไทย ทำให้ความตกลงนี้มีความชัดเจนและมีผลในทางนโยบายทันที
กษมา ศรีมงคล	✓		มีความชัดเจน เนื่องจากการดำเนินการที่โปร่งใสในทุกขั้นตอนของการจัดหางาน ซึ่งเป็นการตัดการมีส่วนร่วมของบริษัทจัดหางานออกจากระบวนการจัดส่งแรงงาน ตัดปัญหาค่านายหน้าการจัดหางาน ป้องกันปัญหาการค้ำมนุษย์ด้านแรงงาน
รวม	11	2	

จากตารางที่ 3 สรุปได้ดังนี้

- มี 11 คน ใน 13 คน เห็นว่ากฎ ระเบียบและวิธีปฏิบัติตามนโยบายการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานประเทศอิสราเอลมีความชัดเจนดี
- ส่วนอีก 2 คน เห็นว่าควรมีการปรับปรุง ดังนี้
 - แก้ไขปรับปรุง กฎ ระเบียบ และวิธีปฏิบัติ เช่น ระบบการคัดเลือก ควรต้องมีกระบวนการคัดเลือกที่มีความหลากหลายมากขึ้น เช่น เพิ่มการสัมภาษณ์ก่อนการคัดเลือก การสอบทักษะ สอบสมรรถภาพของร่างกาย และมีการอบรมเพิ่มเติมเรื่องวิชาชีพการทำเกษตรเพื่อให้คนงานมีศักยภาพเป็นที่ต้องการของนายจ้างประเทศอิสราเอล

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน เกี่ยวกับความชัดเจนของวัตถุประสงค์และเป้าหมายของนโยบายฯ

ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์	วัตถุประสงค์และเป้าหมาย		รายละเอียดการสัมภาษณ์
	ชัดเจน	ไม่ชัดเจน	
สุกัญญา ภูพัฒนากุล	✓		วัตถุประสงค์และเป้าหมายของนโยบายมีความชัดเจน ทำให้คนงานไทยที่เดินทางไปทำงานในประเทศอิสราเอลเสียค่าใช้จ่ายน้อยลง
เบญจวรรณ อดทน	✓		มีความชัดเจน คือมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายเพื่อลดค่าใช้จ่ายให้แก่คนงานที่เดินทางไปทำงาน รวมถึงลดปัญหาการถูกหลอกลวง
วิชาดา จอรัจ		✓	ควรมีการปรับปรุงวัตถุประสงค์ เพื่อส่งเสริมให้คนงานได้เรียนรู้และนำประสบการณ์ที่ได้จากการไปทำงานต่างประเทศมาใช้ให้เกิดประโยชน์แก่ตนเอง ครอบครัว และชุมชน ซึ่งรัฐบาล รวมถึงหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะต้องดำเนินการส่งเสริมให้เกิดผลในทางปฏิบัติด้วย มิใช่มุ่งในเรื่องของการได้เงินตอบแทนสูงเพียงอย่างเดียว
เบญจวรรณ สุ่มไพบุลย์		✓	ควรปรับปรุงวัตถุประสงค์ไม่ให้คนงานมองเรื่องเงินอย่างเดียว แต่ต้องอบรมปลูกจิตสำนึก เรียนรู้ และเก็บเกี่ยวประสบการณ์ ในการทำงาน แล้วนำมาต่อยอดกับชุมชน หรือบ้านเกิด โดยเมื่อตนเองเดินทางกลับมาแล้วได้นำความรู้และประสบการณ์มาใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์ และมีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเข้าไปส่งเสริมเรื่องเงินทุน และอื่น ๆ
สุวกุล ไตรรัตน์ผลาดล	✓		วัตถุประสงค์ และเป้าหมายของนโยบายมีความชัดเจน ในการสร้างความเชื่อมั่นให้แก่แรงงานไทยว่าการเคลื่อนย้ายแรงงานไทยที่ต้องการไปทำงานชั่วคราวในอิสราเอล จะเป็นไปตามกฎหมาย ได้รับความยุติธรรม และได้รับข้อมูลข่าวสารอย่างทั่วถึง
สันติ เกิดประสพ	✓		มีความชัดเจน ซึ่งมีวัตถุประสงค์มุ่งส่งแรงงานไทยไปทำงานยังอิสราเอลอย่างถูกกฎหมาย ลดปัญหาการหลอกลวง
สำราญ หมอนทอง	✓		มีความชัดเจนทั้งวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ที่มุ่งเน้นลดค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปต่างประเทศ โดยรัฐเข้ามาดำเนินการ และตัดค่าบริการของบริษัทจัดหางาน หรือนายหน้าออกไป
วารานิชฐ์ กীরติพงษ์เวคิน	✓		วัตถุประสงค์และเป้าหมายของนโยบายมีความชัดเจน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นการสร้างโอกาสให้แรงงานไทยมีทางเลือกในการเดินทางไปทำงานต่างประเทศที่สะดวก และประหยัดค่าใช้จ่ายในการดำเนินการมีคุณภาพชีวิตที่ดี ไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบ โดยเฉพาะค่าบริการและค่าใช้จ่าย ซึ่งเมื่อก่อนไปโดยบริษัทจัดหางาน แรงงานจะต้องจ่ายประมาณ 300,000-400,000 บาท/คน ลดปัญหาการหลอกลวงคนหางาน เป็นต้นอีกทั้งยังมีเป้าหมาย ที่มุ่งส่งเสริมและสนับสนุน ให้แรงงานไทยที่กลับจากต่างประเทศนำเงินตราประสบการณ์ และความรู้ที่ได้รับมาต่อยอดอาชีพที่มั่นคง มีรายได้ที่มั่นคง

ผู้ตอบ แบบสัมภาษณ์	วัตถุประสงค์และ เป้าหมาย		รายละเอียดการสัมภาษณ์
	ชัดเจน	ไม่ ชัดเจน	
วีรยา กิจวิรยา	✓		ชัดเจน เพราะทำให้คนงานที่เดินทางไปทำงานลดค่าใช้จ่ายได้จริงและระบบการจัดส่งเป็นการจัดส่งที่ยุติธรรมและโปร่งใส
วัช เกวสกุล	✓		มีความชัดเจน โดยเป้าหมายในการเข้ามาของ TIC ก็คือ เพื่อการพัฒนาปรับปรุงการจัดส่งแรงงานให้มีความโปร่งใส ยุติธรรม ซึ่งเมื่อ TIC เข้ามาแล้วก็ทำให้ยุติปัญหาดังกล่าวได้ดี
สัญญา จันทร์ฉาย	✓		มีความชัดเจนเนื่องจากมีเป้าหมายในการพัฒนาระบบการจัดส่งแรงงานไทยไปอิสราเอลด้วยค่าใช้จ่ายที่ถูกลง คนงานสามารถเข้าถึงการไปทำงานยังประเทศอิสราเอลได้ง่าย
ศักดินาด สนธิศักดิ์ โยธิน	✓		มีความชัดเจน เนื่องจากนโยบายการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในประเทศอิสราเอล ถูกกำหนดให้ดำเนินการในรูปแบบรัฐต่อรัฐ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อลดค่าใช้จ่ายในการเดินทางที่แรงงานไทยต้องจ่ายให้กับบริษัทจัดหางานไทยที่สูงเกินจริง ป้องกันปัญหาการถูกหลอกลวงจากนายหน้าหรือบริษัทจัดหางานที่ผิดกฎหมาย และป้องกันปัญหาการค้ำมนุษย์ด้านแรงงาน
กษมา ศรีมงคล	✓		มีความชัดเจนของวัตถุประสงค์และเป้าหมายของนโยบาย ได้แก่ การจัดส่งแรงงานไทยภาคเกษตรไปทำงานในอิสราเอลโดยรัฐจัดส่ง โดยมีเป้าหมายเพื่อลดค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในทุกขั้นตอน ของคนหางาน ป้องกันปัญหาแรงงานซัดหน้ (Debt bondage) ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการค้ำมนุษย์ด้านแรงงาน
รวม	11	2	

จากตารางที่ 4 สรุปได้ดังนี้

1. มี 11 คน ใน 13 คน เห็นว่าวัตถุประสงค์และเป้าหมายของนโยบายฯ มีความชัดเจนดี
2. ส่วนอีก 2 คน เห็นว่าควรปรับปรุงวัตถุประสงค์ไม่ให้คนที่ไปทำงานมองเรื่องเงินอย่างเดียว แต่ต้องอบรมปลูกจิตสำนึก เรียนรู้ และเก็บเกี่ยวประสบการณ์ที่ได้จากการไปทำงานต่างประเทศ นำมาใช้ให้เกิดประโยชน์กับชุมชน หรือบ้านเกิดเมื่อตนเองเดินทางกลับมา และมีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเข้าไปส่งเสริมเรื่องเงินทุน และเรื่องอื่น ๆ ให้เกิดผลในทางปฏิบัติด้วย

• ด้านกิจกรรม/โครงการ

สำหรับการศึกษาในด้านกิจกรรม/โครงการ ผู้ทำการศึกษาได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน โดยกำหนดประเด็นคำถามที่เกี่ยวข้อง และส่งผลกระทบต่อนโยบายการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานประเทศอิสราเอล จำนวน 4 ข้อ ได้แก่

- 1) ความเหมาะสมในประเด็นการประชาสัมพันธ์การดำเนินการตามนโยบาย ซึ่งปรากฏผลการสัมภาษณ์ตามตารางที่ 5

2) การประสานงานตามนโยบายมีความสะดวก เหมาะสม และความคล่องตัวหรือไม่
อย่างไร ซึ่งปรากฏผลการสัมภาษณ์ตามตารางที่ 6

3) โครงการ/กิจกรรม ที่สนับสนุนการดำเนินงาน การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่มีอะไรบ้าง
เหมาะสมเพียงพอหรือไม่ ใด ๆ ซึ่งปรากฏผลการสัมภาษณ์ตามตารางที่ 7

4) ท่านคิดว่ากระบวนการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานประเทศอิสราเอลโดยภาครัฐ ตาม
นโยบายนี้ มีขั้นตอน มีความเหมาะสม มากน้อย เพียงไร ซึ่งปรากฏผลการสัมภาษณ์ตามตารางที่ 8

ตารางที่ 5 การเปรียบเทียบผลการสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน
เกี่ยวกับความเหมาะสมในประเด็นการประชาสัมพันธ์การดำเนินการตามนโยบาย

ผู้ตอบ แบบสัมภาษณ์	การประชาสัมพันธ์		รายละเอียดการสัมภาษณ์
	เหมาะสม	ไม่ เหมาะสม	
สุกัญญา ภูพัฒนากุล	✓		การประชาสัมพันธ์การดำเนินการเหมาะสมเพียงพอ ซึ่งจะเห็นได้จากการเปิดรับสมัครจะมีผู้สนใจสมัครไปทำงานที่อิสราเอลจำนวนมาก
เบญจวรรณ อดทน	✓		เหมาะสม ซึ่งดูได้จากจำนวนของผู้สนใจสมัครไปทำงานประเทศอิสราเอลที่มีเป็นจำนวนมากในแต่ละปี
วิชาดา จอร์จ	✓		เหมาะสม เพราะผลจากการสมัครงานไปทำงานอิสราเอลอยู่ในจำนวนที่สูงมากกว่าจำนวนโควตาที่จัดส่งในแต่ละปี
เบญจวรรณ คุ้มไพบุลย์	✓		มีการประชาสัมพันธ์เหมาะสมเพียงพอ เนื่องจากมีจำนวนคนหางานที่รับรู้ข้อมูลข่าวสาร และตัดสินใจสมัครไปทำงานประเทศอิสราเอลเป็นจำนวนมาก
สุวกุล ไตรรัตน์ผลาดล	✓		กรมการจัดหางาน และองค์การระหว่างประเทศเพื่อการโยกย้ายถิ่นฐาน (IOM) มีการวางแผน และปฏิบัติงานร่วมกันในการโฆษณาประชาสัมพันธ์การรับสมัครไปทำงานภาคเกษตรในอิสราเอล ในช่วงระยะเวลาก่อนการรับสมัครจนถึงปิดการรับสมัครผ่านสื่อประชาสัมพันธ์ต่าง ๆ รวมทั้งสื่อสังคมออนไลน์ต่าง ๆ ที่มีการส่งต่อหรือกระจายข้อมูลการประชาสัมพันธ์ไปสู่กลุ่มเป้าหมายได้อย่างทั่วถึงมากยิ่งขึ้น ซึ่งถือว่าเป็น การประชาสัมพันธ์การดำเนินการตามนโยบายที่มีความเหมาะสมและเพียงพอ
สันติ เกิดประสพ		✓	การประชาสัมพันธ์เป็นไปอย่างไม่ทั่วถึงในบางพื้นที่ที่ห่างไกล และเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้ยาก รวมถึงรูปแบบของสื่อประชาสัมพันธ์ และเนื้อหาของข้อมูลข่าวสาร อาจยังไม่น่าสนใจเท่าสื่อประชาสัมพันธ์ของตัวแทน นายหน้า หรือบริษัทจัดหางานของภาคเอกชน เนื่องจากขาดงบประมาณ ซึ่งเป็นสาเหตุทำให้คนหางานหันไปใช้บริการจากตัวแทน /บริษัทจัดหางานเอกชน เพราะคิดว่าสะดวกและน่าสนใจกว่า ซึ่งอาจเป็นสาเหตุสำคัญ อีกประการที่ทำให้เกิดปัญหาคนหางานถูกหลอกลวงไปทำงานต่างประเทศ หรือปัญหาการค้ำมนุษย์ด้านแรงงาน

ผู้ตอบ แบบสัมภาษณ์	การประชาสัมพันธ์		รายละเอียดการสัมภาษณ์
	เหมาะสม	ไม่ เหมาะสม	
			ได้โดยง่าย
สำราญหอมทอง	✓		เหมาะสม และควรประชาสัมพันธ์โครงการอย่างต่อเนื่อง
วารินยง กิริติพงษ์เวทิน	✓		การประชาสัมพันธ์และการดำเนินการตามนโยบายมีความเหมาะสม เพียงพอ แรงงานเข้าถึงบริการ ได้ง่ายและสะดวก
วีรชา กิจวิริยา		✓	ไม่เพียงพอเพราะบางพื้นที่ยังไม่ทราบข้อมูลในเรื่องของโครงการ TIC อย่างชัดเจน
วัช เกวตกุล		✓	ไม่เพียงพอ ทั้งเรื่องของช่วงเวลาในการประชาสัมพันธ์ และความ ครอบคลุมทั่วถึงในทุกพื้นที่
สัญญา จันทร์ฉาย		✓	ยังไม่เพียงพอ เนื่องจากบางพื้นที่ยังขาดการประชาสัมพันธ์
ศักดินาด สนธิศักดิ์โยธิน	✓		การประชาสัมพันธ์ส่วนใหญ่จะนำเสนอจุดแข็งของการเดินทางไป ไปทำงานต่างประเทศโดยรัฐจัดส่ง ซึ่งได้แก่การลดค่าใช้จ่ายในการ เดินทางไปทำงานในประเทศอิสราเอล การป้องกันการถูกหลอกลวง และการป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน
กษมา ศรีมงคล	✓		มีการประชาสัมพันธ์เหมาะสมเพียงพอซึ่งพิสูจน์ได้จากจำนวน ของคนหางานที่สนใจสมัครเพื่อเดินทางไปทำงานยังประเทศ อิสราเอลในแต่ละปีที่มีปริมาณสูงถึงปีละประมาณ 16,000 คน ซึ่งเกิน กว่าโควตาที่ประเทศไทยสามารถจัดส่งแรงงานไทยไปทำงาน ในอิสราเอลได้
รวม	9	4	

จากตารางที่ 5 สรุปได้ดังนี้

1. มี 9 ใน 13 คน เห็นว่าการประชาสัมพันธ์การดำเนินการตามนโยบายมีความเหมาะสมดี
2. ส่วนอีก 4 คน เห็นว่าควรต้องมีการปรับปรุง เนื่องจากสาเหตุ ดังนี้

- การประชาสัมพันธ์ไม่ครอบคลุมทั่วถึงในทุกพื้นที่ ทำให้บางพื้นที่ที่ห่างไกลเข้าถึง
ข้อมูลข่าวสารได้ยาก

- ช่วงเวลาในการประชาสัมพันธ์ไม่เพียงพอ

- รูปแบบของสื่อประชาสัมพันธ์ และเนื้อหาของข้อมูลข่าวสารไม่น่าสนใจเท่าสื่อ

ประชาสัมพันธ์ของตัวแทนนายหน้า หรือบริษัทจัดหางานของภาคเอกชน ทำให้คนหางานหันไปใช้
บริการจากตัวแทน /บริษัทจัดหางานเอกชน เพราะคิดว่าสะดวกและน่าสนใจกว่า ซึ่งอาจเป็นสาเหตุ
สำคัญอีกประการที่ทำให้เกิดปัญหาคนหางานถูกหลอกลวงไปทำงานต่างประเทศ หรือปัญหาการค้า
มนุษย์ด้านแรงงานได้โดยง่าย

ตารางที่ 6 การเปรียบเทียบผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน เกี่ยวกับประเด็น การประสานงานตามนโยบายว่ามีความสะดวก เหมาะสม และความคล่องตัวหรือไม่

ผู้ตอบ แบบสัมภาษณ์	นโยบาย มีความสะดวกฯ		รายละเอียดการสัมภาษณ์
	มี	ไม่มี	
สุกัญญา ภูพัฒน์กุล		✓	การประสานงานตาม นโยบาย ยังไม่มีความคล่องตัว เนื่องจากกรดำเนินงานต้องผ่าน หน่วยงาน IOM
เบญจวรรณ อดทน	✓		มีความเหมาะสมสะดวก เนื่องจากเจ้าหน้าที่ของกรมการจัดหางานและเจ้าหน้าที่ ของ IOM ปฏิบัติงานในสถานที่ทำงานเดียวกัน
วิชาดา จอรัจ		✓	ไม่มีความเหมาะสม เพราะยังมีความขัดแย้งในบางกรณี จึงจำเป็นต้องมีการ ทบทวนบันทึกความเข้าใจทั้งในระดับรัฐบาล และกับองค์กร IOM ผู้ดำเนินการ จัดส่งร่วมกับกรมการจัดหางาน
เบญจวรรณ คุ้มไพบุลย์		✓	การประสานงาน บางอย่างยังมีความขัดแย้ง และยังไม่ค่อยหารือร่วมกันจนมี ปัญหา จึงหันหน้ามาหารือร่วมกันเพื่อหาแนวทางปรับการทำงานร่วมกันได้ ซึ่ง ทำให้แก้ปัญหาล่าช้าไม่ทันการณ์ อีกทั้งอาจเป็นการแก้ไขปัญหาที่ปลายเหตุ และ ส่งผลกระทบต่อกรดำเนินงานตามนโยบาย การจัดส่งแรงงานไทยไปทำงาน ประเทศอิสราเอลให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดได้
สุวกุล ไตรรัตน์ผลาดล	✓		การประสานการดำเนินการกับ IOM ตามนโยบายมีความสะดวกและคล่องตัว เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานอยู่ในสถานที่เดียวกัน
สันติ เกิดประสพ	✓		มีความเหมาะสมเนื่องจากเจ้าหน้าที่ IOM ที่เข้ามาดำเนินงานในกระบวนการจัดส่ง แรงงานไปอิสราเอล มีความรู้ความเข้าใจในการดำเนินงานเป็นอย่างดี ประกอบ กับสถานที่ในการปฏิบัติงานก็อยู่ภายในกรมการจัดหางาน จึงสะดวกในการ ติดต่อประสานงานด้านต่าง ๆ
สำราญ หมอนทอง	✓		มีความเหมาะสมคล่องตัว ติดต่อประสานงานกัน ได้ง่าย เนื่องจากปฏิบัติงานใน สถานที่เดียวกัน
วารินิชฐ์ กิริติพงษ์เวทิน	✓		มีความสะดวก เหมาะสม คล่องตัวเนื่องจากเจ้าหน้าที่กรมการจัดหางาน และเจ้าหน้าที่ IOM สามารถติดต่อประสานงานกัน ได้โดยง่ายเพราะปฏิบัติงาน ในสถานที่ เดียวกัน
วีรยา กิจวิรยา	✓		มีความคล่องตัวเนื่องจากเจ้าหน้าที่ทั้ง 2 ฝ่ายปฏิบัติงานในสถานที่เดียวกัน
วัช เกวสกุล		✓	การประสานงานระดับฝ่ายปฏิบัติยังขาดความคล่องตัว แม้จะมีนโยบาย ที่ชัดเจนออกมาก็ตาม
สัณญา จันทร์ฉาย	✓		มีความเหมาะสม เนื่องจากเจ้าหน้าที่กรมการจัดหางานและเจ้าหน้าที่ของ IOM ปฏิบัติงานในสถานที่เดียวกันทำให้สามารถติดต่อประสานงานกันได้สะดวก
ศักดิ์นาถ สนธิศักดิ์โยธิน	✓		การประสานงานระหว่างสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงเทลอาวีฟ อิสราเอลกับกรมการ จัดหางานที่ประเทศไทยเป็นไปอย่างคล่องตัวและรวดเร็ว
กษมา ศรีมงคล	✓		มีความเหมาะสมเนื่องจากเจ้าหน้าที่ทั้ง 2 ฝ่ายปฏิบัติงานในที่เดียวกัน อีกทั้งยังมี ช่องทางการสื่อสารต่าง ๆ เข้ามาช่วยอำนวยความสะดวกในการประสานงาน เช่น โทรศัพท์ e-mail และสื่อโซเชียลต่าง ๆ เป็นต้น
รวม	9	4	

จากตารางที่ 6 สรุปได้ดังนี้

1. มี 9 คนใน 13 คน เห็นว่าการประสานงานตามนโยบายมีความสะดวก เหมาะสม และมีความคล่องตัวดี
2. ส่วนอีก 4 คน เห็นว่าควรปรับปรุง ดังนี้
 - เจริญหรือความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน IOM และกรมการจัดหางานเพื่อหาแนวทางปรับการทำงานร่วมกันได้
 - สร้างการสื่อสารที่ดีระหว่างเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติของหน่วยงาน IOM และเจ้าหน้าที่กรมการจัดหางาน ซึ่งยังมีความขัดแย้ง และขาดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 7 การเปรียบเทียบผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน เกี่ยวกับการมีโครงการ/กิจกรรม ที่สนับสนุนการดำเนินงานการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่

ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์	โครงการ/กิจกรรม		รายละเอียดการสัมภาษณ์
	มี	ไม่มี	
สุกัญญา กุ้พัฒนากุล	✓		ปัจจุบันมีโครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานไทยตามความต้องการของตลาดแรงงานไทยไปต่างประเทศ (อิสราเอล) แต่โครงการดังกล่าวได้รับเงินงบประมาณจำกัด จึงไม่สามารถอบรมแรงงานไทยที่ไปทำงานในประเทศอิสราเอลได้ทุกคน ทำให้มีแรงงานไทยบางส่วนเดินทางไปทำงาน ทั้งที่ยังไม่ได้รับการฝึกอบรม
เบญจวรรณ อดทน	✓		จัดให้มีหน่วยงานกลาง ได้แก่ กองค้ำกร IOM ทำหน้าที่ปฏิบัติงานในแต่ละขั้นตอน/กระบวนการ ทั้งการดำเนินงานในประเทศไทย และการให้บริการดูแล การรับเรื่องร้องทุกข์ จากแรงงานขณะปฏิบัติงานในอิสราเอล
วิชาดา จอรั้ง	✓		ศึกษาได้จากข้อตกลง MOU ระหว่างไทย-อิสราเอล และไทย-IOM
เบญจวรรณ สุ่มไพบุลย์	✓		กรมการจัดหางานมีโครงการที่สนับสนุนการดำเนินงาน คือ โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานไทยตามความต้องการของตลาดแรงงานไทยไปต่างประเทศ (อิสราเอล) เหมาะสมแต่ต้องขยายจำนวนรุ่นเพิ่มขึ้นอีก
สุวกุล ไตรรัตน์ผลาดล	✓		กรมการจัดหางาน และ IOM จะร่วมจัดตั้งคณะกรรมการประสานงานโครงการ (Project coordination committee) ประกอบด้วย ผู้แทนฝ่ายละ 2 คน ให้คำแนะนำเกี่ยวกับการดำเนินงาน โครงการแก้ทีมจัดงาน โครงการ (Project Management Team) โดยจะมีการประชุมร่วมกัน หากมีความจำเป็น หรือเพื่อแก้ไขปัญหาในทางปฏิบัติที่เกิดขึ้น ซึ่งมีความเหมาะสมเพียงพอ
สันติ เกิดประสพ	✓		มีการจัดทำบันทึกข้อตกลง MOU ระหว่างไทย-อิสราเอล และไทย-IOM ซึ่งมีความเหมาะสม
สำราญ หมอนทอง	✓		โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานไทยตามความต้องการของตลาดแรงงานไทยไปต่างประเทศ (ประเทศอิสราเอล) โดยเจ้าหน้าที่ควบคุมดูแลการฝึกอบรม ณ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีร้อยเอ็ดซึ่งมีความเหมาะสมอย่างมาก

ผู้ตอบ แบบสัมภาษณ์	โครงการ/ กิจกรรม		รายละเอียดการสัมภาษณ์
	มี	ไม่มี	
วารินษฐ์ กิริติพงษ์เวทิน	✓		มีโครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานไทยตามความต้องการของตลาดแรงงานไทยไปต่างประเทศ
วีรยา กิจวิรยา	✓		มีการจัดกิจกรรมการดูงาน หรือการให้ความรู้แต่ไม่พอเพียงควรให้เจ้าหน้าที่ได้มีโอกาสศึกษาดูงานมากกว่านี้
วัช เกวสกุล	✓		กิจกรรมที่สนับสนุน คือการส่งแรงงานไปอบรมที่ร้อยเอ็ด อันนี้ ดีมาก แรงงานจะได้รู้ว่าเหมาะหรือเปลื่อกับงานที่อิสราเอล
สัญญา จันทร์ฉาย	✓		การศึกษาดูงานในประเทศอิสราเอลโครงการอบรมเกี่ยวกับเกษตรที่อิสราเอลมีความเพียงพอและเหมาะสม
ศักดิ์นาถ สนธิศักดิ์โยธิน	✓		โครงการและกิจกรรมที่เกี่ยวข้องของ สอท. เทลอาวีฟ เป็นลักษณะของการประสานข้อมูลกับกรมการจัดหางานและบริษัทจัดหางานอิสราเอลเกี่ยวกับการเดินทางของแรงงานไทย การอบรมให้ความรู้คนงานหลังเดินทางมาถึงประเทศอิสราเอล (PostArrival Orientation) ทั้งที่สนามบิน และที่พักคนงาน
กษมา ศรีมงคล	✓		มีโครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานไทยตามความต้องการของตลาดแรงงานไทยไปต่างประเทศ
รวม	13	-	

จากตารางที่ 7 สรุปได้ว่าทั้ง 13 คน เห็นว่ามีโครงการ/กิจกรรมที่สนับสนุนการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่ที่มีความเหมาะสม แต่ควรมีการขยายจำนวนรุ่นในการฝึกอบรมให้เพียงพอต่อคนงานที่กำลังจะเดินทางไปทำงาน

ตารางที่ 8 การเปรียบเทียบผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน เกี่ยวกับกระบวนการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานประเทศอิสราเอลโดยภาครัฐ ตามนโยบายนี้ มีขั้นตอนที่มีความเหมาะสม มากน้อย เพียงไร

ผู้ตอบ แบบสัมภาษณ์	กระบวนการ จัดส่งแรงงาน		รายละเอียดการสัมภาษณ์
	เหมาะสม	ไม่ เหมาะสม	
สุกัญญา ภูพัฒนากุล		✓	กระบวนการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในประเทศอิสราเอลมีขั้นตอนการรับสมัคร สัมภาษณ์ และจัดเรียงบัญชีรายชื่อด้วยระบบคอมพิวเตอร์ และการคัดเลือกส่งแรงงานให้กับนายจ้าง โดยนายจ้างไม่สามารถคัดเลือกคนงานได้เอง ซึ่งยังไม่เหมาะสม เนื่องจากทำให้นายจ้างได้คนงานไม่ตรงตามความต้องการ และแรงงานก็ไม่ได้นานที่ตรงกับความต้องการของตนเอง
เบญจวรรณ อดทน	✓		เหมาะสมเนื่องจากมีขั้นตอนที่ชัดเจน โปร่งใสตรวจสอบได้

ผู้ตอบ แบบสัมภาษณ์	กระบวนการ จัดส่งแรงงาน		รายละเอียดการสัมภาษณ์
	เหมาะสม	ไม่ เหมาะสม	
วิชาดา จอร์จ		✓	ไม่เหมาะสม เนื่องจากยังจำเป็นต้องมีการปรับขั้นตอนการคัดเลือก คนที่จะไปทำงาน รวมถึงมีการแบ่งความรับผิดชอบของหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องให้มีความชัดเจน และเหมาะสมมากขึ้นกว่านี้
เบญจวรรณ คุ้มไพบูลย์		✓	ไม่เหมาะสม ซึ่งเป็นเรื่องที่ควรหรือร่วมกันในการปรับกระบวนการ คัดเลือกคนที่จะไปทำงานใหม่ ลดขั้นตอนบางอย่าง เพื่อไม่ให้คนที่จะ ไปทำงานเสียเวลา และค่าใช้จ่ายมากเกินไป
สุวกุล ไตรรัตน์ผลาดล		✓	ไม่เหมาะสม เนื่องจากขั้นตอนการคัดเลือกคนหางานยังควรต้อง ปรับปรุง
สันติ เกิดประสพ	✓		เหมาะสมเนื่องจากขั้นตอนในกระบวนการจัดส่งมีความชัดเจน โปร่งใส ที่สำคัญมุ่งเน้นลดค่าใช้จ่ายในการเดินทางให้แก่แรงงานอย่างเหมาะสม
สำราญ หมอนทอง	✓		กระบวนการในขั้นตอนการรับสมัครมีความชัดเจนและเหมาะสม
วารานิชฐ์ กิริติพงษ์เวคิน	✓		เหมาะสม เนื่องจากกระบวนการจัดส่งถูกกำหนดขึ้น ตามข้อตกลง MOU ซึ่งมีขั้นตอนที่มีความชัดเจน โปร่งใสตรวจสอบได้
วีรยา กิจวิรยา	✓		เหมาะสมมากเนื่องจากเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้น โดยรัฐที่พยายาม มุ่งเน้นให้แรงงานไทยมีโอกาสเดินทางไปทำงานประเทศอิสราเอล อย่างถูกต้องตามกฎหมาย และประหยัดค่าใช้จ่ายในการเดินทาง
วัช เกวสกุล	✓		เหมาะสมและโดยตรงที่ช่วยแรงงานลดค่าใช้จ่าย และเป็นวิธีการจัดส่ง ที่โปร่งใส เป็นธรรม
สัญญา จันทร์ฉาย	✓		มีความเหมาะสม ชัดเจน ลดค่าใช้จ่าย และเป็นวิธีการจัดส่ง ที่โปร่งใสเป็นธรรม
ศักดิ์นาถ สนธิศักดิ์โยธิน	✓		ในภาพรวมของการจัดส่งในระบบรัฐต่อรัฐนี้ มีขั้นตอนการดำเนินการ และแนวปฏิบัติที่เหมาะสม มีความสะดวก โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้
กษมา ศรีมงคล	✓		เหมาะสมดีแล้ว เนื่องจากในกระบวนการจัดส่ง องค์การแรงงาน ระหว่างประเทศว่าด้วยการโยกย้ายถิ่นฐาน (International Organization Migration : IOM) ซึ่งมีความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับแรงงาน โยกย้ายถิ่น ฐานเป็นภาคีหลักร่วมกับกระทรวงแรงงานในการจัดส่งแรงงาน ไทยไปทำงานภาคเกษตรที่รัฐอิสราเอล
รวม	9	4	

จากตารางที่ 8 สรุปได้ดังนี้

1. มี 9 คนใน 13 คน เห็นว่ากระบวนการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานประเทศอิสราเอล
โดยภาครัฐมีขั้นตอนการดำเนินงานที่เหมาะสมดี
2. ส่วนอีก 4 คน เห็นว่ายังไม่เหมาะสม และควรปรับปรุง ดังนี้

- ควรปรับกระบวนการคัดเลือกคนที่จะไปทำงานใหม่ ลดขั้นตอนบางอย่าง เพื่อไม่ให้คนที่ไปทำงานเสียเวลา และค่าใช้จ่ายมากเกินไป

- จำเป็นต้องมีการแบ่งความรับผิดชอบของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้มีความชัดเจน และเหมาะสมมากขึ้นกว่านี้

•ด้านทรัพยากร

ผู้ทำการศึกษาได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน โดยกำหนดข้อคำถามที่เกี่ยวข้องในด้านทรัพยากร ซึ่งมีผลกระทบต่อการทำงานตามนโยบายการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานประเทศอิสราเอล ได้แก่

1) งบประมาณในการดำเนินงานตามนโยบายให้บรรลุผล มีความเหมาะสม เพียงพอหรือไม่ อย่างไร ซึ่งปรากฏผลตามตารางที่ 9

2) จำนวนของวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ มีความเหมาะสม เพียงพอกับปริมาณงานหรือไม่ อย่างไร ซึ่งปรากฏผลตามตารางที่ 10

3) เทคโนโลยี และระบบ IT ที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีความทันสมัย เพียงพอหรือไม่ อย่างไร ซึ่งปรากฏผลตามตารางที่ 11

ตารางที่ 9 การเปรียบเทียบผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน เกี่ยวกับงบประมาณในการดำเนินงานตามนโยบายให้บรรลุผล มีความเหมาะสม เพียงพอหรือไม่

ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์	งบประมาณ		รายละเอียดการสัมภาษณ์
	เพียงพอ	ไม่เพียงพอ	
สุกัญญา ภูพัฒนากุล		✓	งบประมาณที่ได้รับเฉพาะโครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานไทยตามความต้องการของตลาดแรงงานไทยไปต่างประเทศ (อิสราเอล) ซึ่งไม่เพียงพอในการที่จะอบรมแรงงานไทยได้ทุกคน
เบญจวรรณ ออดทน	✓		เพียงพอเนื่องจากมีงบประมาณของทั้งกรมการจัดหางานในส่วน of ขั้นตอนการรับสมัคร และงบประมาณของ IOM ในส่วน of ขั้นตอนการคัดเลือกและจัดส่ง
วิชาดา จอร์จ	✓		คิดว่าน่าจะเพียงพอ เพราะกรมการจัดหางานมีการจัดสรรงบประมาณสำหรับการดำเนินงานในขั้นตอนการรับสมัคร สำหรับขั้นตอนการคัดเลือก จัดส่งได้รับการจัดสรรงบประมาณจากองค์กร IOM เพื่อใช้ในการดำเนินงาน
เบญจวรรณ สุ่มไพญลย์	✓		ด้านงบประมาณ IOM เป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายทางด้านบุคลากร อุปกรณ์ซึ่งน่าจะเพียงพอ
สุวกุล ไตรรัตน์ผลาดล	✓		- งบประมาณของกรมการจัดหางาน เน้นการจัดส่งคนหางานไปทำงานต่างประเทศในภาพรวมไม่ได้แยกเป็นรายประเทศ ซึ่งสามารถถ่วงน้ำหนักได้จึงน่าจะเพียงพอ

ผู้ตอบ แบบสัมภาษณ์	งบประมาณ		รายละเอียดการสัมภาษณ์
	เพียงพอ	ไม่ เพียงพอ	
			- นอกเหนือจากงบประมาณปกติแล้ว ยังได้รับการจัดสรรค่าใช้จ่ายจากองค์การ IOM เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานอีกส่วนหนึ่ง
สันติ เกิดประสพ		✓	ไม่เพียงพอ ขาดงบประมาณในการอบรมคนหางานด้านการเกษตรก่อนไปทำงาน
ตำรวจ หมอนทอง		✓	ไม่เพียงพอ ขาดงบประมาณที่สนับสนุนในเรื่องของการจัดอบรมคนหางานก่อนไปทำงานประเทศอิสราเอล
วารินชัย กิริติพงษ์เวทิน	✓		เพียงพอเนื่องจากงบประมาณได้รับ การสนับสนุนจากทั้งกรมการจัดหางาน และ IOM ซึ่งครอบคลุมการดำเนินงาน ในขั้นตอนการรับสมัคร คัดเลือก และจัดส่งคนงาน
วีรยา กิจวิริยา	✓		งบในการดำเนินงานของโครงการ “ความร่วมมือไทย-อิสราเอล เพื่อการจัดหางาน (Thailand-Israel Cooperation on the Placement of Workers: TIC)” ได้รับการสนับสนุนจาก IOM ซึ่งมีเพียงพอ
วิช เกวสกุล	✓		มีความเพียงพอเนื่องจากในการดำเนินงานขั้นตอนการคัดเลือกและการจัดส่ง ได้รับการสนับสนุนจาก IOM
สัญญา จันทรฉาย	✓		มีเพียงพอเนื่องจากได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากองค์การ IOM
ศักดิ์นาถ สนธิศักดิ์โยธิน		✓	มีการจัดสรรงบประมาณที่ยังไม่เพียงพอกับภาระงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายแรงงานของสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงเทลอาวีฟ โดยเฉพาะงบประมาณที่เกี่ยวกับบุคลากรและกิจกรรม
กษมา ศรีมงคล	✓		เพียงพอเพราะมีการสนับสนุนเงินงบประมาณจากทั้งกรมการจัดหางานและองค์การ IOM
รวม	9	4	

จากตารางที่ 9 สรุปได้ดังนี้

1. มี 9 คนใน 13 คน เห็นว่างบประมาณในการดำเนินงานตามนโยบายให้บรรลุผลนั้นมีเพียงพอแล้ว

2. ส่วนอีก 4 คน เห็นว่ายังไม่เพียงพอ โดยให้เหตุผล ดังนี้

1) งบประมาณที่ได้รับไม่เพียงพอในการจัดอบรมโครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานไทย ตามความต้องการของตลาดแรงงานไทยไปต่างประเทศ (อิสราเอล) โครงการอบรมคนหางานด้านการเกษตรก่อนไปทำงาน และโครงการอบรมคนหางานก่อนไปทำงานประเทศอิสราเอล ทำให้ไม่สามารถจัดอบรมให้แก่แรงงานไทยได้ทุกคน

2) การจัดสรรงบประมาณไม่เพียงพอกับภาระงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายแรงงาน ของสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงเทลอาวีฟ โดยเฉพาะงบประมาณที่เกี่ยวกับบุคลากรและกิจกรรม

ตารางที่ 10 การเปรียบเทียบผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน เกี่ยวกับจำนวนของวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ มีความเหมาะสม เพียงพอกับปริมาณงานหรือไม่

ผู้ตอบ แบบสัมภาษณ์	วัสดุ อุปกรณ์ ๑		รายละเอียดการสัมภาษณ์
	เพียงพอ	ไม่เพียงพอ	
สุกัญญา วัฒนากุล		✓	ไม่เพียงพอในเรื่องของอาคารสถานที่ซึ่งปัจจุบันมีความคับแคบไม่สะดวกในการทำกิจกรรมต่างๆของผู้มารับบริการ
เบญจวรรณ อดทน	✓		มีเพียงพอ จากองค์การ IOM มีงบประมาณสนับสนุน
วิชาดา จอร์จ	✓		องค์การ IOM รับผิดชอบในส่วนนี้ ซึ่งมีงบประมาณรองรับอย่างเพียงพอ
เบญจวรรณ สุ่มไพบูลย์	✓		ด้าน วัสดุ อุปกรณ์ ในการดำเนินงานขององค์การ IOM มีความเพียงพอ เนื่องจากมีการจัดสรรงบประมาณรองรับส่วนนี้อยู่ตลอด
สุวกุล ไตรรัตน์ผลาดล	✓		มีความเพียงพอ เนื่องจากเป็นส่วนบริการที่องค์การ IOM รับผิดชอบซึ่งได้มีการสนับสนุนงบประมาณในส่วนนี้ไว้อย่างเหมาะสมกับปริมาณงาน
สันติ เกิดประสพ	✓		มีเพียงพอเนื่องจากวัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องมือต่างๆทางองค์การ IOM จะเป็นผู้จัดหา ซึ่งมีงบประมาณรองรับ
ลำราญ หมอนทอง		✓	ยังไม่เพียงพอในเรื่องของสถานที่ให้บริการ เนื่องจากมีความคับแคบไม่สะดวกในการทำกิจกรรมต่างๆกับคนหางานและคนงานที่จะเดินทางไปทำงานประเทศอิสราเอล
วารินิชฐ์ กิริติพงษ์เวคิน	✓		เพียงพอเนื่องจากใช้งบประมาณขององค์การ IOM ดูแลในเรื่องวัสดุ อุปกรณ์ต่างๆ
วีรยา กิจวิริยา	✓		พอเพียง เนื่องจากองค์การ IOM จัดสรรงบประมาณในด้านอุปกรณ์ วัสดุต่างๆ เหมาะสมกับปริมาณงาน
วิษ เกวสกุล	✓		เพียงพอ เนื่องจากองค์การ IOM มีงบประมาณ ในการจัดเตรียมวัสดุ อุปกรณ์ในการดำเนินงานที่เหมาะสม
สัญญา จันทรฉาย	✓		มีความเพียงพอ เนื่องจากเจ้าหน้าที่ขององค์การ IOM จะมีหน้าที่คอยดูแลจัดเตรียมในเรื่องของอุปกรณ์ วัสดุต่างๆ ไว้บริการแก่คนหางาน และคนงาน อย่างเหมาะสม
ศักดิ์นาถ สนธิศักดิ์โยธิน	✓		เพียงพอเนื่องจากปัจจุบันได้รับการสนับสนุนในปริมาณที่เหมาะสมแก่ภาระงานต่างๆ ทำให้สามารถปฏิบัติงานต่างๆได้โดยสะดวก
กษมา ศรีมงคล	✓		เพียงพอ เนื่องจากได้รับการสนับสนุนจากองค์การ IOM ซึ่งเจ้าหน้าที่ขององค์การ IOM จะคอยดูแลอุปกรณ์ วัสดุต่างๆ ไว้บริการแก่คนหางานอยู่ตลอด
รวม	11	2	

จากตารางที่ 10 สรุปได้ดังนี้

1. มี 11 คน ใน 13 คน เห็นว่าจำนวนของวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ มีเพียงพอกับปริมาณงานแล้ว

2. ส่วนอีก 2 คน เห็นว่ายังไม่เพียงพอ ควรปรับปรุงในเรื่องของสถานที่ให้บริการ เนื่องจากมีความคับแคบไม่สะดวกในการทำกิจกรรมต่าง ๆ กับคนหางานและคนงานที่จะเดินทางไปทำงานประเทศอิสราเอล

ตารางที่ 11 การเปรียบเทียบผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน เกี่ยวกับความทันสมัยของเทคโนโลยี และระบบ IT ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

ผู้ตอบ แบบสัมภาษณ์	ระบบ IT		รายละเอียดการสัมภาษณ์
	ทันสมัย	ไม่ ทันสมัย	
สุกัญญา ภูพัฒนากุล		✓	ไม่ทันสมัยพอ เนื่องจากระบบฐานข้อมูลยังไม่เชื่อมโยงกันและฐานข้อมูลส่วนใหญ่องค์กร IOM เป็นผู้จัดเก็บ ทำให้ทางการไทยไม่สามารถเข้าถึงข้อมูลได้ทันทีตามความต้องการใช้งาน
เบญจวรรณ อดทน		✓	ไม่ทันสมัย เนื่องจากไม่มีการจัดเก็บฐานข้อมูลจำแนกเฉพาะ ซึ่งข้อมูลส่วนใหญ่จะให้องค์กร IOM เป็นผู้จัดเก็บ ทำให้ทางการไทยไม่สามารถเข้าถึงข้อมูลได้ทันที
วิชาดา จอรั้ง	✓		มีความทันสมัย เนื่องจากองค์กร IOM เป็นผู้ดำเนินการ
เบญจวรรณ สุ่มไพบุลย์	✓		มีความทันสมัย เนื่องจากองค์กร IOM เป็นผู้ออกแบบระบบในการจัดเก็บฐานข้อมูลต่าง ๆ
สุวกุล ไตรรัตน์ผลาดล	✓		มีความทันสมัย เนื่องจากองค์กร IOM เป็นผู้ดูแลทั้งระบบ รวมถึงเป็นผู้จัดเก็บและบริหารฐานข้อมูล
สันติ เกิดประสพ	✓		มีความทันสมัย เนื่องจากองค์กร IOM เป็นผู้ดำเนินการ ซึ่งมีการพัฒนาให้เหมาะสมกับการใช้งาน
สำราญ หมอนทอง	✓		ระบบไอทีที่มีความทันสมัย พัฒนาให้เหมาะสมกับการใช้ปฏิบัติงานได้อย่างดี
วรรณิษฐ์ กิริติพงษ์เวทิน	✓		มีความทันสมัย เนื่องจากองค์กร IOM เป็นผู้รับผิดชอบ ซึ่งได้มีการออกแบบระบบในการจัดเก็บฐานข้อมูลที่เหมาะสมกับการใช้งาน
วีรยา กิจวิรยา	✓		มีความทันสมัย เนื่องจากองค์กร IOM เป็นผู้รับผิดชอบ พัฒนาไอทีให้ตรงกับความต้องการใช้งานทั้งของเจ้าหน้าที่และผู้รับบริการ
วิษ เกวสกุล	✓		ระบบทันสมัยดี มีการเก็บฐานข้อมูลอย่างสมบูรณ์ซึ่งองค์กร

ผู้ตอบ แบบสัมภาษณ์	ระบบ IT		รายละเอียดการสัมภาษณ์
	ทันสมัย	ไม่ ทันสมัย	
			IOM จะเป็นผู้ดูแลและดำเนินการในส่วนนี้
สัญญา จันทร์ฉาย	✓		ระบบ IT มีความทันสมัยเพียงพอเนื่องจากองค์กร IOM เป็นผู้รับผิดชอบและดำเนินการพัฒนาให้มีความทันสมัยเสมอ
ศักดิ์นาถ สนธิศักดิ์โยธิน	✓		มีความทันสมัยและเพียงพอเนื่องจากองค์กร IOM จะคอยกำกับดูแล และคอยพัฒนาให้มีความทันสมัยและอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน
กษมา ศรีมงคล	✓		มีความทันสมัย เนื่องจากได้รับการดูแลจากองค์กร IOM ที่เข้ามาพัฒนาให้ระบบมีความเหมาะสมและสะดวกต่อการใช้งาน
รวม	11	2	

จากตารางที่ 11 สรุปได้ดังนี้

1. มี 11 คนใน 13 คน เห็นว่าเทคโนโลยี และระบบไอทีที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีความทันสมัย
2. ส่วนอีก 2 คน เห็นว่าไม่มีความทันสมัย ควรปรับปรุงระบบฐานข้อมูลให้สามารถเชื่อมโยงกัน เนื่องจากฐานข้อมูลส่วนใหญ่องค์กร IOM เป็นผู้จัดเก็บทำให้ทางการไทยไม่สามารถเข้าถึงข้อมูลได้ทันทีตามความต้องการใช้งาน

•ด้านเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน

ผู้ทำการศึกษาได้กำหนดประเด็นคำถามที่มีความเกี่ยวข้องในด้านเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อนำมาวิเคราะห์หาสาเหตุที่เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานไทยไปทำงานประเทศอิสราเอล จำนวน 3 ข้อ ได้แก่

- 1) จำนวนอัตรากำลัง เจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงาน และให้บริการ มีความเพียงพอ เหมาะสมหรือไม่ อย่างไร ปรากฏผลตามตารางที่ 12
- 2) ความรู้/ความเข้าใจในนโยบาย ของเจ้าหน้าที่ เป็นอย่างไรปรากฏผลตามตารางที่ 13
- 3) ความสามารถในการให้บริการแก่ผู้มาติดต่อ ของเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงาน เป็นอย่างไร ปรากฏผลตามตารางที่ 14

ตารางที่ 12 การเปรียบเทียบผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน เกี่ยวกับความเพียงพอของจำนวนอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงาน

ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์	อัตรากำลังเจ้าหน้าที่		รายละเอียดการสัมภาษณ์
	เพียงพอ	ไม่เพียงพอ	
สุกัญญาภูพัฒนากุล		✓	มีเจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอสำหรับดำเนินงานขั้นตอนที่อยู่ภายใต้ ความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่รัฐ เช่น ขั้นตอนการรับสมัคร ขั้นตอนของการสัมภาษณ์ เป็นต้น
เบญจวรรณ อดทน	✓		เพียงพอซึ่งเจ้าหน้าที่ของรัฐ มีหน้าที่ให้การสนับสนุนการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่จากองค์การ IOM ซึ่งเป็นคู่มือที่ทางการอิสราเอลมอบหมายและไว้วางใจให้จัดเจ้าหน้าที่เข้ามาปฏิบัติงาน
วิชาดา จอร์จ	✓		เพียงพอเนื่องจากเป็นความร่วมมือกันของเจ้าหน้าที่รัฐ และเจ้าหน้าที่ IOM ในการดำเนินการในการจัดส่งแรงงานไทยไปประเทศอิสราเอล
เบญจวรรณ สุ่มไพบูลย์	✓		เพียงพอเนื่องจากใช้เจ้าหน้าที่ขององค์การ IOM เป็นกำลังหลักในการจัดส่งแรงงานไทยและยังมีเจ้าหน้าที่ของรัฐคอยเป็นกำลังสนับสนุน
สุวกุล ไตรรัตน์ผลาดล	✓		มีความเพียงพอเนื่องจากมีเจ้าหน้าที่ขององค์การ IOM เป็นกำลังหลัก ในการปฏิบัติงานและเจ้าหน้าที่ของรัฐเป็นกำลังเสริมในการร่วมมือกันจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานประเทศอิสราเอล
สันติ เกิดประสพ	✓		มีความเพียงพอเพราะได้เจ้าหน้าที่ขององค์การ IOM เป็นกำลังหลัก ในการปฏิบัติงานนอกจากนี้ยังมีกำลังของเจ้าหน้าที่รัฐร่วมดำเนินการในการจัดส่งแรงงานไทยไปอิสราเอล
สำราญ หมอนทอง		✓	เจ้าหน้าที่ของภาครัฐไม่เพียงพอกับจำนวนผู้รับบริการ
วารานิชฐ์ กิรดิพงษ์เวคิน	✓		มีความเพียงพอของอัตรากำลังของเจ้าหน้าที่เนื่องจากมีเจ้าหน้าที่ขององค์การ IOM เป็นกำลังหลักในการปฏิบัติงาน รวมถึงมีกำลังของเจ้าหน้าที่รัฐช่วยเสริมในการดำเนินการจัดส่งแรงงานไทยไปอิสราเอล
วีรยา กิจวิริยะ		✓	เจ้าหน้าที่กรมไม่พอเพียงในการสนับสนุนการดำเนินงานในการกิจที่เป็นอำนาจหน้าที่ของรัฐ
วิษ เกวตกุล		✓	เจ้าหน้าที่ฝ่ายรัฐ ขาดกำลังคนมาช่วยในขั้นตอนสัมภาษณ์ และตรวจเอกสาร จง.
สัญญา จันทร์ฉาย	✓		เจ้าหน้าที่ขององค์การ IOM ภายใต้โครงการ TIC มีความเพียงพอต่อการปฏิบัติการกิจในอำนาจหน้าที่ขององค์การ IOM
ศักดิ์นาด สนธิศักดิ์โยธิน		✓	เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานของฝ่ายแรงงาน สอท. เทลอาวีฟ มีเพียง 5 คน (อัครราชทูตที่ปรึกษา(ฝ่ายแรงงาน) ที่ปรึกษา(ฝ่ายแรงงาน) ล่ามเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการจ้างงาน และพนักงานขับรถ) เมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนแรงงานเกษตรไทยที่อิสราเอล 24,000 คน จึงมีจำนวนไม่เพียงพอ
กษมา ศรีมงคล	✓		มีเจ้าหน้าที่ขององค์การ IOM เป็นกำลังหลักในการปฏิบัติงานซึ่งมีจำนวนเพียงพอต่อภาระหน้าที่ขององค์การ IOM
รวม	8	5	

จากตารางที่ 12 สรุปได้ดังนี้

1. มี 8 คนใน 13 คน เห็นว่าจำนวนอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงานและให้บริการแรงงานไทยมีเพียงพอแล้ว

2. ส่วนอีก 5 คน เห็นว่ายังไม่เพียงพอ และควรเพิ่มจำนวนเจ้าหน้าที่ของภาครัฐให้เพียงพอต่อการดำเนินงานในขั้นตอนต่าง ๆ เช่น ขั้นตอนการรับสมัคร ขั้นตอนของการสัมภาษณ์ การตรวจเอกสาร จง. และการปฏิบัติงานฝ่ายแรงงานในสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงเทลอาวีฟ เป็นต้น

ตารางที่ 13 การเปรียบเทียบผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน เกี่ยวกับประเด็นความรู้/ความเข้าใจในนโยบาย ของเจ้าหน้าที่

ผู้ตอบ แบบสัมภาษณ์	ความรู้ ของเจ้าหน้าที่		รายละเอียดการสัมภาษณ์
	มี ความรู้	ไม่มี ความรู้	
สุกัญญา ภูพัฒน์กุล	✓		เจ้าหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจในนโยบายเป็นอย่างดีแม้ว่าจะไม่ได้ผ่านการอบรมโดยตรงก่อนเริ่มเข้ามาปฏิบัติงานตามภารกิจ เนื่องจากเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่มีการศึกษานโยบายและแนวทางในการดำเนินงานได้ด้วยตนเอง
เบญจวรรณ อดทน	✓		เจ้าหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจเนื่องจากมีการศึกษาข้อมูลขั้นตอนกระบวนการจัดส่งไปทำงานในประเทศอิสราเอลเป็นอย่างดี
วิชาดา จอร์จ		✓	เจ้าหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจเพียงบางส่วนซึ่งอาจเป็นเพราะไม่มีการอบรมก่อนการปฏิบัติงาน แต่เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่จะศึกษาข้อมูลด้วยตนเองจากเอกสาร และสอบถามผู้ที่เคยปฏิบัติงานมาก่อน ซึ่งอาจทำให้เรียนรู้และเข้าใจกระบวนการทำงานที่ไม่ถูกต้อง ครบถ้วน
เบญจวรรณ สุ่มไพบุลย์	✓		เจ้าหน้าที่องค์กร IOM มีความรู้ความเข้าใจในนโยบายเป็นอย่างดี เนื่องจากมีการสอนงาน และเรียนรู้จากผู้ที่เกี่ยวข้องในแต่ละขั้นตอน
สุวกุล ไตรรัตน์ผลาดล		✓	เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติไม่มีความรู้ความเข้าใจในนโยบาย ซึ่งอาจมีสาเหตุมาจากการที่เจ้าหน้าที่ต้องศึกษาข้อมูลเองจากเอกสาร และสอบถามผู้เกี่ยวข้อง
สันติ เกิดประสพ	✓		เจ้าหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการจัดส่ง เนื่องจากเป็นงานที่ได้รับมอบหมาย จึงจำเป็นต้องมีความรู้ ความเข้าใจ ซึ่งส่วนใหญ่จะใช้วิธีศึกษาข้อมูลด้วยตนเองจากคู่มือและระเบียบต่าง ๆ
สำราญ หมอนทอง	✓		แม้จะไม่ได้รับการฝึกอบรม แต่จำเป็นต้องศึกษาความเป็นมาของขั้นตอนกระบวนการจัดส่ง ข้อกฎหมาย ค่าใช้จ่ายของคนหางาน ระยะเวลาการทำงาน ค่าตอบแทน การเสียภาษีด้วยตนเองเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานจึงทำให้เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความเข้าใจในนโยบาย ขั้นตอนกระบวนการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานประเทศอิสราเอลเป็นอย่างดีสามารถดำเนินการทุกขั้นตอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผู้ตอบ แบบสัมภาษณ์	ความรู้ ของเจ้าหน้าที่		รายละเอียดการสัมภาษณ์
	มี ความรู้	ไม่มี ความรู้	
วารินิชฐ์ กิริติพงษ์เวकिन	✓		เจ้าหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจ
วีรยา กิจวิรยา	✓		เจ้าหน้าที่องค์กร IOM ภายใต้โครงการ TIC มีความรู้และความเข้าใจ งานเป็นอย่างดีเนื่องจากองค์กร IOM มีการอบรมให้พนักงานภายใต้ โครงการ TIC ก่อนเริ่มปฏิบัติงาน
วัช เกวสกุล	✓		เจ้าหน้าที่องค์กร IOM ภายใต้โครงการ TIC มีความรู้ความเข้าใจอย่างชัดเจน เนื่องจากองค์กร IOM มีการอบรมให้พนักงานภายใต้โครงการ TIC ก่อน เริ่มปฏิบัติงาน
สัญญา จันทรฉาย	✓		คิดว่าสำหรับเจ้าหน้าที่โครงการมีความเข้าใจในนโยบายเป็นอย่างดี เนื่องจากองค์กร IOM มีการอบรมให้พนักงานภายใต้โครงการ TIC ก่อนเริ่มปฏิบัติงาน
ศักดิ์นาถ สนธิศักดิ์โยธิน	✓		เจ้าหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจในนโยบายและการนำนโยบายไปปฏิบัติ เป็นอย่างดี
กษมา ศรีมงคล	✓		เจ้าหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจ
รวม	11	2	

จากตารางที่ 13 สรุปได้ดังนี้

1. มี 11 คนใน 13 คน เห็นว่าเจ้าหน้าที่มีความรู้ ความเข้าใจในด้านนโยบายฯ ขั้นตอน
กระบวนการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานประเทศอิสราเอลเป็นอย่างดี
2. ส่วนอีก 2 คน เห็นว่ายังไม่มีความรู้ความเข้าใจ ควรจัดการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ก่อนเริ่ม
ปฏิบัติงาน ให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายการจัดส่งแรงงาน และวิธีการดำเนินงาน
อย่างถูกต้อง

ตารางที่ 14 การเปรียบเทียบผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน เกี่ยวกับประเด็น
ความสามารถในการให้บริการแก่ผู้มาติดต่อ ของเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงาน

ผู้ตอบ แบบสัมภาษณ์	ความสามารถ ในการให้บริการ		รายละเอียดการสัมภาษณ์
	มี	ไม่มี	
ศุภัญญาภู่พัฒนากุล	✓		เจ้าหน้าที่มีความสามารถในการให้บริการผู้มาติดต่อได้เป็นอย่างดี โดยจะเห็นได้ว่าส่วนใหญ่มีการแนะนำข้อมูลต่าง ๆ ให้แก่ผู้มา ติดต่อ เช่น เรื่องของการปฏิบัติตามกฎระเบียบ ขนบธรรมเนียมของ ประเทศอิสราเอล สิทธิประโยชน์ การใช้ชีวิตในต่างประเทศ สิทธิ ตามสัญญาจ้าง เป็นต้น

ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์	ความสามารถในการให้บริการ		รายละเอียดการสัมภาษณ์
	มี	ไม่มี	
เบญจวรรณ อดทน	✓		เจ้าหน้าที่กรมการจัดหางานไม่ได้เป็นผู้ติดต่อแรงงานโดยตรง และไม่ได้เป็นผู้ดำเนินการในทุกกระบวนการ/ขั้นตอนในประเทศไทย เนื่องจากทางอิสราเอลจะมอบให้องค์การ IOM เป็นผู้จัดเจ้าหน้าที่โครงการดำเนินงานและประสานงานในประเทศไทยและเป็นตัวแทนของรัฐบาลอิสราเอลเป็นผู้ดำเนินการ ซึ่งเจ้าหน้าที่องค์การ IOM มีความสามารถในการให้บริการแก่ผู้มาติดต่อได้เป็นอย่างดี โดยเฉพาะในเรื่องของการแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติตามกฎระเบียบ ขนบธรรมเนียมของประเทศอิสราเอล สิทธิประโยชน์ที่จะได้รับตามกฎหมายของประเทศอิสราเอล การใช้ชีวิตในต่างประเทศ สิทธิตามสัญญาจ้าง
วิชาดา จอร์จ	✓		เจ้าหน้าที่องค์การ IOM เป็นผู้ดำเนินการในส่วนนี้ ซึ่งมีความสามารถในการให้บริการแก่ผู้มาติดต่อ โดยเฉพาะในเรื่องของการแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติตามกฎระเบียบ ขนบธรรมเนียมของประเทศอิสราเอล สิทธิประโยชน์ที่จะได้รับตามกฎหมายของประเทศอิสราเอล การใช้ชีวิตในต่างประเทศ สิทธิตามสัญญาจ้างเป็นต้น
เบญจวรรณ สุ่มไพญลย์	✓		เจ้าหน้าที่องค์การ IOM เป็นผู้ดำเนินการโดยส่วนใหญ่มีความสามารถในการให้บริการแก่ผู้มารับบริการเป็นอย่างดี
สุวกุล ไตรรัตน์ผลาดล	✓		เจ้าหน้าที่ขององค์การ IOM มีจิตบริการในการให้บริการแก่ผู้มารับบริการทุกคน รวมถึงยังช่วยแนะนำผู้มารับบริการเกี่ยวกับการจะต้องกำหนดเป้าหมายในชีวิตที่ชัดเจน วางแผนการออมและการใช้จ่ายเงินและปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด ดูแลรักษาสุขภาพให้แข็งแรง หลีกเลี่ยงจากอบายมุข (สุรา ยาเสพติด การพนัน) ปฏิบัติตามกฎหมายและข้อปฏิบัติเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน
สันติ เกิดประสพ	✓		เจ้าหน้าที่ที่มีความสามารถให้บริการ อธิบายขั้นตอนให้คนหางานทราบเป็นอย่างดีอีกทั้งยังมีการแนะนำให้เตรียมร่างกายให้พร้อมตั้งรับสภาพการทำงานด้านการเกษตร สภาพอากาศที่ร้อน เตรียมสภาพจิตใจให้พร้อมในการไปทำงานในท้องที่ไม่คุ้นเคย
สำราญ หมอนทอง	✓		เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตให้บริการด้วยความเต็มใจ รวมถึงยังให้คำแนะนำแก่ผู้รับบริการเกี่ยวกับเรื่องของสุขภาพ คุณสมบัติของผู้สมัคร เอกสารหลักฐานที่ต้องยื่น ในการสมัคร ค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการเดินทางประมาณ 80,000 บาท กฎ ระเบียบ ข้อห้าม ข้อควรปฏิบัติของประเทศอิสราเอลการขอรับเงินบิซูอิม ก่อนเดินทางกลับและข้อมูลเกี่ยวกับโครงการแรงงานคืนถิ่น
วารานิชฐ์ กิรติพงษ์เวकिन	✓		เจ้าหน้าที่ขององค์การ IOM มีจิตบริการในการให้บริการแก่แรงงานไทยที่มารับบริการทุกคนโดยไม่มีการเลือกปฏิบัติ

ผู้ตอบ แบบสัมภาษณ์	ความสามารถ ในการให้บริการ		รายละเอียดการสัมภาษณ์
	มี	ไม่มี	
วีรยา กิจวิริยา	✓		เจ้าหน้าที่ขององค์การ IOM มีจิตบริการและไม่เลือกปฏิบัติต่อผู้มารับบริการ
วัช เกวสกุล	✓		เจ้าหน้าที่ทำงานเต็มที่ยินดีรับ โทรศัพท์ และตอบทุกคำถาม
สัญญา จันทร์ฉาย	✓		เจ้าหน้าที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
ศักดิ์นาถ สนธิศักดิ์โยธิน	✓		เจ้าหน้าที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นที่น่าพึงพอใจ
กษมา ศรีมงคล	✓		เจ้าหน้าที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
รวม	13	-	

จากตารางที่ 14 สรุปได้ว่าทั้ง 13 คน เห็นว่าเจ้าหน้าที่ทุกคนมีความรู้และความสามารถในการให้บริการแก่ผู้มาติดต่อได้เป็นอย่างดี ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต รวมถึงให้บริการด้วยความเต็มใจ

• ด้านปัจจัยภายนอก

สำหรับปัจจัยในด้านนี้ผู้ทำการศึกษาได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์คนหางานที่ต้องการเดินทางไปทำงานประเทศอิสราเอลและแรงงานไทยที่เดินทางกลับจากการไปทำงานประเทศอิสราเอล เกี่ยวกับปัจจัยภายนอกด้านต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามนโยบายการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานประเทศอิสราเอล ซึ่งผู้ทำการศึกษาได้กำหนดประเด็นในการศึกษาที่คาดว่าจะส่งผลกระทบต่อนโยบายดังกล่าว จำนวน 3 ประเด็นดังนี้

ประเด็นที่ 1 : ด้านการเตรียมความพร้อม

ในประเด็นนี้จะเป็นการศึกษาถึงเรื่องการเตรียมความพร้อมของคนหางานที่ต้องการเดินทางไปทำงานประเทศอิสราเอลและแรงงานไทยที่เดินทางกลับจากการไปทำงานประเทศอิสราเอล เพื่อให้ทราบว่าหากคนงานมีการเตรียมความพร้อมด้านต่าง ๆ เมื่อมีความต้องการจะเดินทางไปทำงานประเทศอิสราเอลแล้ว จะส่งผลกระทบต่อนโยบายการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานประเทศอิสราเอลหรือไม่อย่างไร ซึ่งในครั้งนี้นักศึกษาได้กำหนดข้อความที่มีความสอดคล้องกับประเด็นด้านการเตรียมความพร้อม จำนวน 5 ข้อ ได้แก่

1) ท่านมีการเตรียมตัว การเตรียมความพร้อมในการสมัครไปทำงานประเทศอิสราเอลอย่างไร ปรากฏผลตามตารางที่ 15

2) ท่านมีการเตรียมตัว เตรียมความพร้อมในการเดินทางไปทำงานประเทศอิสราเอลอย่างไรปรากฏผลตามตารางที่ 16

3) การที่ท่านมีความประสงค์ไปทำงานประเทศอิสราเอล ท่านได้รับการฝึก หรือผ่านการอบรมหลักสูตรอะไรมาก่อนหรือไม่ อย่างไรปรากฏผลตามตารางที่ 17

4) ท่านได้รับข้อมูลข่าวสาร การรับสมัครไปทำงานประเทศอิสราเอลได้อย่างไรปรากฏผลตามตารางที่ 18

5) ท่านติดต่อสมัครไปทำงานประเทศอิสราเอล กับกรมการจัดหางานอย่างไรปรากฏผลตามตารางที่ 19

ตารางที่ 15 การเปรียบเทียบผลการสัมภาษณ์คนหางานที่ต้องการเดินทางไปทำงานประเทศอิสราเอล เกี่ยวกับการเตรียมตัว การเตรียมความพร้อมในการสมัครไปทำงานประเทศอิสราเอล

ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์	การเตรียมความพร้อม				รายละเอียดการสัมภาษณ์
	ด้านเอกสาร	ด้านร่างกาย	ด้านค่าใช้จ่าย	ด้านข้อมูลข่าวสาร	
คนหางานที่ต้องการเดินทางไปทำงานประเทศอิสราเอล					
นายธรรช สิริจิริง	✓	✓			- เตรียมใบสมัคร เอกสารประกอบและทำ passport - เตรียมความพร้อมด้านร่างกาย ตรวจโรค
นายชนะกิจ มาพิน	✓	✓	✓		- เตรียมหลักฐานเอกสาร และจัดทำพาสปอร์ต - เตรียมความพร้อมด้านร่างกาย ถ่ายพยาธิ สั่งไต่ สั่งล้างไส้ - หาเงินทุน 100,000 บาท
นายวิวัฒน์ พรหมบุตร	✓			✓	- เตรียมเอกสาร สอบถามวิธีการจากคนที่เคยสมัคร - ติดตามข่าวสาร การประชาสัมพันธ์ของสำนักงานจัดหางานจังหวัดหนองคาย
แรงงานไทยที่เดินทางกลับจากการไปทำงานประเทศอิสราเอล					
นายคุณพล บุญเทียม		✓		✓	- เตรียมร่างกาย เตรียมสุขภาพ เนื่องจากทราบว่า TIC มีการทดสอบร่างกายก่อน - ศึกษารายละเอียดจาก youtube ดูจาก facebook กลุ่มคนงานที่ไปอยู่อิสราเอล
นายกิตติศักดิ์ โกเม็ก	✓	✓			- เตรียมด้านเอกสารหลักฐานต่าง ๆ - ดูแลสุขภาพ ป้องกันโรคไวรัสบี หอบ เบาหวาน
นายกานูพงศ์ ขอนกลาง	✓	✓	✓		- เตรียมเอกสารหลักฐาน - เตรียมสุขภาพร่างกาย เพื่อให้พร้อมทดสอบสมรรถภาพร่างกาย - เตรียมเงินทุนเพื่อเป็นค่าใช้จ่าย
รวม	5	5	2	2	

(หมายเหตุ : สามารถตอบได้มากกว่า 1 ด้าน)

จากตารางที่ 15 สรุปได้ว่าทุกคนมีการเตรียมตัว และเตรียมความพร้อมในการสมัครไปทำงานประเทศอิสราเอล

ตารางที่ 16 การเปรียบเทียบผลการสัมภาษณ์คนหางานที่ต้องการเดินทางไปทำงานประเทศอิสราเอล เกี่ยวกับการเตรียมตัว เตรียมความพร้อมในการเดินทางไปทำงานประเทศอิสราเอล

ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์	การเตรียมความพร้อม			รายละเอียดการสัมภาษณ์
	ด้านการอบรม	ด้านศึกษาคู่มือ/คำแนะนำ	อื่น ๆ	
คนหางานที่ต้องการเดินทางไปทำงานประเทศอิสราเอล				
นายธรรช สิริจิริง	✓			ถ้าได้บินจะมีการอบรมก่อนเดินทางเกี่ยวกับเรื่องขนบธรรมเนียม สัญญาจ้าง และสิทธิประโยชน์
นายชนะกิจ มาพิน	✓	✓	✓	- การเข้าอบรมเตรียมความพร้อมก่อนการเดินทางซึ่งช่วยให้รู้ถึงสิทธิประโยชน์ การปฏิบัติตนเมื่อทำงานในต่างแดน รู้กฎระเบียบ และขนบธรรมเนียมของประเทศอิสราเอล - ศึกษาเรื่องต่างๆ เจ้าหน้าที่ TIC จะบอกข้อมูลเตรียมตัว - เตรียมเรื่องเสื้อผ้า ยารักษาโรค
นายวิวัฒน์ พรหมบุตร			✓	เตรียมร่างกายให้แข็งแรง เตรียมเงินค่าเดินทาง และค่าตรวจโรค
แรงงานไทยที่เดินทางกลับจากการไปทำงานประเทศอิสราเอล				
นายคุณพล บุญเทียม		✓		เตรียมตัวตามคำแนะนำของสำนักงานจัดหางานจังหวัด นครพนม ตามคำบอกเล่าของกลุ่มเพื่อนที่บอกต่อ ๆ กันมา และศึกษาคู่มือของ TIC
นายกิตติศักดิ์ โกเม็ก		✓		ศึกษาคู่มือในการไปทำงานในประเทศอิสราเอลและคู่มือสิทธิแรงงานต่างชาติ
นายกาญพงศ์ ขันกลาง		✓		ศึกษาความรู้ด้านการทำการเกษตร เคยทำไร่มันสำปะหลังการมีความรู้ด้านการป้องกันสารเคมี
รวม	2	4	2	

(หมายเหตุ : สามารถตอบได้มากกว่า 1 ด้าน)

จากตารางที่ 16 สรุปได้ว่าทั้ง 6 คน มีการเตรียมตัวและเตรียมความพร้อมสำหรับการเดินทางไปทำงานทุกคน

ตารางที่ 17 การเปรียบเทียบผลการสัมภาษณ์คนหางานที่ต้องการเดินทางไปทำงานประเทศอิสราเอล เกี่ยวกับการผ่านการฝึก หรือผ่านการอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ เมื่อมีความประสงค์ไปทำงานประเทศอิสราเอล

ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์	การฝึก/การอบรม		รายละเอียดการสัมภาษณ์
	ผ่าน	ไม่ผ่าน	
คนหางานที่ต้องการเดินทางไปทำงานประเทศอิสราเอล			
นายธรรธร สิทธิจีรัง	✓		ผ่านการฝึกทำงานด้านการเกษตร ได้แก่ ปลูกพืชไร่ สับปะรด ข้าวโพด เป็นต้น
นายธนกิจ มาพิน	✓		ผ่านการอบรมเตรียมความพร้อมก่อนเดินทางในเรื่องความรู้ด้านการเกษตร การทำนา การป้องกันสารเคมี
นายวิวัฒน์ พรหมบุตร		✓	ไม่เคยผ่านการฝึกอบรม แต่พยายามเรียนรู้เรื่องการเกษตร การเลี้ยงสัตว์ด้วยตนเอง สอบถามคนที่เคยไป และป้องกันตัวเองจากสารเคมีเพื่อประโยชน์ในการเดินทางไปทำงานที่ประเทศอิสราเอล
แรงงานไทยที่เดินทางกลับจากการไปทำงานประเทศอิสราเอล			
นายคุณพล บุญเทียม	✓		เข้าอบรมโครงการเตรียมความพร้อมก่อนเดินทางฯ โดยเจ้าหน้าที่ จะให้ความรู้ในเรื่องสวัสดิการต่าง ๆ การใช้ชีวิตประจำวัน เนื้องานที่จะต้องไปทำงาน การป้องกันตัวเองจากสารเคมี รวมถึงหลักเกี่ยวกับการใช้จ่ายสด และเล่นการพนัน
นายกิตติศักดิ์ โกเม็ก	✓		เข้าอบรมโครงการเตรียมความพร้อมก่อนเดินทางฯ ที่จัดโดย TIC และกรมการจัดหางาน รวมถึงศึกษาคู่มือ
นายภาณุพงศ์ ขอนขันกลาง	✓		ผ่านการอบรมโครงการเตรียมความพร้อมก่อนการเดินทางฯ โดยเจ้าหน้าที่จะให้ความรู้ที่เป็นประโยชน์ในด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะความรู้ด้านการป้องกันอันตรายจากสารเคมี วิธีการใช้สารเคมี เป็นต้น
รวม	5	1	

จากตารางที่ 17 สรุปได้ดังนี้

- มี 5 คนใน 6 คน ผ่านการฝึกหรือการอบรมหลักสูตรต่าง ๆ เมื่อมีความประสงค์ไปทำงานประเทศอิสราเอล
- ส่วนอีก 1 คน ไม่ได้ผ่านการฝึกหรือผ่านการอบรมใด ๆ จึงควรมีการขยายการฝึกอบรมให้แก่คนหางาน

ตารางที่ 18 การเปรียบเทียบผลการสัมภาษณ์คนหางานที่ต้องการเดินทางไปทำงานประเทศอิสราเอล เกี่ยวกับการได้รับข้อมูลข่าวสาร การรับสมัครไปทำงานประเทศอิสราเอล

ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์	ช่องทางการรับข้อมูลข่าวสาร				รายละเอียดการสัมภาษณ์
	เว็บไซต์	สนง. จัดหางาน	เพื่อน/ ญาติ	อื่น ๆ	
คนหางานที่ต้องการเดินทางไปทำงานประเทศอิสราเอล					
นายธรรธร สิทธิจรัส	✓				Web site ของกรมการจัดหางาน
นายชนะกิจ มาพิน	✓	✓	✓		- web site - ลงทะเบียนไว้ที่สนง.จัดหางานจังหวัด สุโขทัย เจ้าหน้าที่ติดต่อโทรบอก - การบอกต่อจากกลุ่มเพื่อน
นายวิวัฒน์ พรหมบุตร		✓	✓		- จากการเดินเข้าไปสอบถาม/โทรสอบถาม ที่ สนง.จัดหางานจังหวัดหนองคาย - จากเพื่อนบ้าน
แรงงานไทยที่เดินทางกลับจากการไปทำงานประเทศอิสราเอล					
นายคุณพล บุญเทียม			✓		จากกลุ่มเพื่อน ญาติที่เคยไปทำงานมาแล้ว
นายกิตติศักดิ์ โกเม็ก				✓	รับฟังข่าวสารจากหอกระจายข่าวประจำหมู่บ้าน
นายภาณุพงศ์ ขอนกลาง		✓	✓		- จากป้ายประชาสัมพันธ์ - มีญาติพี่น้องที่เคยไป แนะนำกัน
รวม	2	3	3	1	

(หมายเหตุ : สามารถตอบได้มากกว่า 1 ด้าน)

จากตารางที่ 18 สรุปได้ว่าทั้ง 6 คน ได้รับข้อมูลข่าวสารการรับสมัครไปทำงานประเทศอิสราเอลผ่านหลากหลายช่องทาง เช่น ทางเว็บไซต์ของกรมการจัดหางาน และสำนักงานจัดหางานจังหวัดทั่วประเทศ ป้ายประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารหน้าสำนักงานจัดหางานจังหวัดและการติดต่อสำนักงานจัดหางานจังหวัดข้อมูลข่าวสารจากการบอกต่อของเพื่อนและญาติพี่น้อง เป็นต้น

ตารางที่ 19 การเปรียบเทียบผลการสัมภาษณ์คนหางานที่ต้องการเดินทางไปทำงานประเทศอิสราเอล ว่าติดต่อสมัครไปทำงานประเทศอิสราเอล กับกรมการจัดหางานได้อย่างไร

ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์	การติดต่อสมัครไปทำงานประเทศอิสราเอลกับกรมการจัดหางาน
คนหางานที่ต้องการเดินทางไปทำงานประเทศอิสราเอล	
นายธรรธร สิทธิจรัส	สมัครที่สำนักงานจัดหางานจังหวัดเชียงราย
นายชนะกิจ มาพิน	เตรียมหลักฐาน เอกสาร ไปสมัคร ไปสมัครที่สำนักงานจัดหางานจังหวัดสุโขทัย และกรมการจัดหางานคัดเลือก
นายวิวัฒน์ พรหมบุตร	เดินทางไปติดต่อที่สำนักงานจัดหางานจังหวัดหนองคาย
แรงงานไทยที่เดินทางกลับจากการไปทำงานประเทศอิสราเอล	
นายคุณพล บุญเทียม	ไปสมัครที่สำนักงานจัดหางานจังหวัดนครพนม

ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์	การติดต่อสมัครไปทำงานประเทศอิสราเอลกับกรมการจัดหางาน
นายกิตติศักดิ์ โกเม็ก	สมัครผ่านสำนักงานจัดหางานจังหวัดบึงกาฬ
นายภาณุพงศ์ ขอขันกลาง	สมัครที่สำนักงานจัดหางาน 2 เดือน เรียกมาสัมภาษณ์ที่กรมการจัดหางาน ตรวจโรค และรอบิน 1 เดือน

จากตารางที่ 19 สรุปได้ว่าทั้ง 6 คน ติดต่อสมัครไปทำงานประเทศอิสราเอลกับกรมการจัดหางาน โดยการยื่นใบสมัคร ณ สำนักงานจัดหางานจังหวัดทุกจังหวัดทั่วประเทศ

ประเด็นที่ 2 : ด้านค่านิยมในการเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ

ในประเด็นนี้จะเป็นการศึกษาถึงเรื่องค่านิยมในการเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ ซึ่งจากผลจากการสัมภาษณ์ พบว่าคนไทยนิยมที่จะเดินทางไปทำงานต่างประเทศ ซึ่งดูได้จากในท้องถิ่นที่อยู่อาศัยของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ทั้ง 6 คน ที่มีจำนวนของผู้ที่ต้องการจะเดินทางไปทำงานต่างประเทศ และผู้ที่เคยเดินทางไปทำงานประเทศอิสราเอล รวมถึงประเทศอื่น ๆ เช่น ประเทศเกาหลี ใต้หวัน อิสราเอล การ์ต้า และญี่ปุ่น ฯลฯ อยู่เป็นจำนวนมาก ซึ่งสาเหตุหลักที่ทำให้เกิดค่านิยมในการเดินทางไปทำงานประเทศอิสราเอล มีดังนี้

1. การได้ค่าตอบแทนที่สูง ซึ่งถือเป็นเหตุผลหลักที่ทำให้คนงานตัดสินใจและต้องการเดินทางไปทำงานประเทศอิสราเอล
2. ความกดดันในงาน เป็นสาเหตุในลำดับรองลงมาที่คนงานใช้ในการตัดสินใจเดินทางไปทำงานประเทศอิสราเอล เนื่องจากเป็นงานด้านการเกษตรที่ตนเองมีความคุ้นเคย และมีความกดดัน
3. มีหนี้สินถือเป็นสาเหตุสำคัญอีกประการที่ทำให้คนงานตัดสินใจเดินทางไปทำงานประเทศอิสราเอล เนื่องจากมองว่าการเดินทางไปทำงานต่างประเทศนั้นสามารถช่วยให้คนงานมีรายได้สูงเพียงพอที่จะเก็บออมและนำมาชดใช้หนี้สินที่มีอยู่ได้

ประเด็นที่ 3 : ด้านภาวะทางเศรษฐกิจ

ในประเด็นนี้จะเป็นการศึกษาถึงเรื่องภาวะทางเศรษฐกิจของคนงานที่ต้องการเดินทางไปทำงานประเทศอิสราเอลและแรงงานไทยที่เดินทางกลับจากการไปทำงานประเทศอิสราเอล ซึ่งในครั้งนี้ผู้ทำการศึกษาก็กำหนดข้อคำถามที่มีความสอดคล้องกับประเด็นด้านภาวะทางเศรษฐกิจจำนวน 3 ข้อ ได้แก่ 1) อาชีพปัจจุบัน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 2) ท่านรู้จักผู้ที่เคยเดินทางไปทำงานที่อิสราเอลมาแล้วหรือไม่ เป็นอย่างไร 3) ท่านคิดว่าเมื่อไปทำงานประเทศอิสราเอลแล้วจะมีรายได้เหลือเพียงพอมากกว่าทำงานในประเทศไทยหรือไม่อย่างไร

จากผลการสัมภาษณ์ พบว่าคนงานที่ต้องการเดินทางไปทำงานประเทศอิสราเอล จำนวน 3 คน ปัจจุบันประกอบอาชีพและมีรายได้ที่แตกต่างกัน ดังนี้คนที่หนึ่ง ประกอบอาชีพทำการเกษตรซึ่งมีรายได้ปีละ 100,000 บาท (เฉลี่ยวันละ 274 บาท) คนที่สอง ประกอบอาชีพช่างไฟฟ้าในโรงงาน/ลูกน้องผู้รับเหมามีรายได้เฉลี่ยวันละ 705 บาท แต่ไม่ได้มีรายได้ทุกวัน เนื่องจากรับจ้างทำงานเป็น

ครั้งคราว คนที่สาม ประกอบอาชีพเป็นลูกจ้างฟาร์มกุ้ง CP ในจังหวัดสตูล มีรายได้เฉลี่ยวันละ 305 บาท ซึ่งถือว่าเป็นรายได้ที่น้อย เมื่อเทียบกับรายได้ของคนรู้จักที่เคยเดินทางไปทำงานประเทศอิสราเอล ซึ่งได้เงินเดือนประมาณ 40,000 บาท และสามารถเก็บเงินส่งกลับบ้าน รวมถึงเก็บออมเงินไว้มาทำธุรกิจของตนเองเมื่อหมดสัญญาจ้างได้

ส่วนแรงงานไทยที่เดินทางกลับจากการไปทำงานประเทศอิสราเอล จำนวน 3 คน พบว่า หลังจากครบสัญญาจ้างและเดินทางกลับมาประเทศไทยแล้ว ปัจจุบันประกอบอาชีพและมีรายได้ที่แตกต่างกัน ดังนี้ คนแรก ประกอบอาชีพทำนา/ทำสวนยาง รายได้เฉลี่ยเดือนละ 5,000 บาท คนที่สองประกอบอาชีพทำสวนยาง รายได้เฉลี่ยเดือนละ 20,000 บาท และคนที่สาม ประกอบอาชีพรับจ้าง/ค้าขาย รายได้เฉลี่ย เดือนละ 20,000 บาท

หากจะเปรียบเทียบรายได้จากการทำงานในประเทศไทยกับรายได้จากการเดินทางไปทำงานประเทศอิสราเอล พบว่าการไปทำงานประเทศอิสราเอล จะมีรายได้เหลือเพียงพอมากกว่าทำงานในประเทศไทยเนื่องจากได้ค่าตอบแทนสูงประมาณเดือนละ 40,000 – 50,000 บาท ทำให้สามารถส่งเงินกลับบ้านได้จำนวนมาก

วัตถุประสงค์ที่ 2 : เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค ในการขับเคลื่อนนโยบายการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในประเทศอิสราเอลภายใต้โครงการ “ความร่วมมือไทย-อิสราเอล เพื่อการจัดหางาน (Thailand-Israel Cooperation on the Placement of Workers: TIC)”

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ เพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่สองของการวิจัย ผู้ทำการศึกษาได้พบว่า มีปัญหา อุปสรรคในการปฏิบัติงานตามนโยบายการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานประเทศอิสราเอลหลายประเด็นที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของการนำนโยบายการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศโดยภาครัฐไปปฏิบัติ : กรณีศึกษาการส่งแรงงานไทยไปทำงานประเทศอิสราเอล นอกจากนี้ ผู้ทำการศึกษายังค้นพบข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหาอุปสรรคด้านต่าง ๆ จากแนวความคิดของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informants) โดยมีผลการศึกษา ดังนี้

ส่วนที่ 1 : ปัญหา อุปสรรค

สำหรับปัญหา อุปสรรค ผู้ทำการศึกษาได้ศึกษาข้อมูลจากผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน และคนหางานที่ต้องการเดินทางไปทำงานประเทศอิสราเอลและแรงงานไทยที่เดินทางกลับจากการไปทำงานประเทศอิสราเอล โดยทำการสัมภาษณ์ตามกรอบแนวความคิดที่ได้กำหนดไว้ในเบื้องต้น

• **ด้านความชัดเจนของนโยบาย :** เป็นการศึกษาปัญหา/อุปสรรคที่เกิดจากความชัดเจนของนโยบาย ซึ่งส่งผลกระทบต่อผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน เมื่อนำนโยบายการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานประเทศอิสราเอลไปปฏิบัติ โดยปรากฏผลตามตารางที่ 20

ตารางที่ 20 การเปรียบเทียบผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน เกี่ยวกับประเด็น
ปัญหา/อุปสรรค ด้านความชัดเจนของนโยบาย

ผู้ตอบ แบบสัมภาษณ์	ปัญหา/อุปสรรค					รายละเอียดการสัมภาษณ์
	คชจ.ในการเดินทาง	การคัดเลือก/โควต้า	การไม่ปฏิบัติตามกฎ	ยาเสพติดและสุขภาพ	อื่นๆ	
สุกัญญา ภู่พัฒนากุล	✓					ในทางปฏิบัติพบว่าอิสราเอลอนุญาตให้บริษัทจัดหางาน อิสราเอลสามารถจัดเก็บค่าใช้จ่ายในการดูแลคนงานไทยได้
เบญจวรรณ อดทน					✓	แรงงานไทยทุกรายที่ได้รับการคัดเลือก เพื่อไปทำงานภาค เกษตรในอิสราเอล ควรจะได้มีการเตรียมความพร้อม ก่อนการเดินทาง ในการเรียนรู้วิถีการเกษตรของอิสราเอล ที่มีลักษณะเฉพาะต่างจากการเกษตรในประเทศไทย แต่ขณะนี้งบประมาณในการดำเนินงานจัดอบรมให้ความรู้ ก่อนการเดินทาง ยังไม่สามารถจัดสรรได้อย่างเพียงพอกับ จำนวนแรงงานที่มีความต้องการเดินทางไปทำงาน
วิชาดา จอร์จ	✓					ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงานของคนหางาน แม้จะ เป็นการจัดส่งโดยรัฐแต่ยังคงสูงกว่าการเดินทางไปทำงาน ประเทศญี่ปุ่น สาธารณรัฐเกาหลีใต้ หรือไต้หวัน
		✓				การคัดเลือกคนงาน ยังไม่มีระบบการคัดเลือกที่เหมาะสม ทำให้คนงานบางคนไม่เป็นที่ต้องการของนายจ้างเกิดปัญหา การส่งกลับก่อนครบสัญญาจ้าง
			✓			คนงานไทยไม่ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบในการทำงาน เช่น ไม่สวมหน้ากากในขณะที่พ่นยากำจัดศัตรูพืช ทำให้เป็น อันตรายต่อสุขภาพ
				✓		ปัญหาสุขภาพติดระหว่างการทำงานในประเทศอิสราเอล ซึ่งทำให้คนงานไทยเกิดปัญหากับนายจ้าง และบางครั้ง ต้องส่งกลับประเทศเพราะสุขภาพไม่อำนวย เช่น วิกัลจริด
เบญจวรรณ สุ่มไพบุลย์	✓					ค่าใช้จ่ายสูงหากเทียบกับประเทศอื่นที่จัดส่งโดยรัฐ เหมือนกัน
		✓				ระบบคัดเลือกคนงานยังต้องปรับปรุงแก้ไข ให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

ผู้ตอบ แบบสัมภาษณ์	ปัญหา/อุปสรรค					รายละเอียดการสัมภาษณ์
	คทง.ในการเดินทาง	การคัดเลือก/โควต้า	การไม่ปฏิบัติตามกฎ	ยาเสพติดและสุขภาพ	อื่นๆ	
				✓		- คนงานเมื่อเดินทางไปแล้ว นายจ้างไม่สนับสนุนให้ ตรวจสุขภาพประจำปี ทำให้มีคนงานป่วย และสุขภาพไม่ แข็งแรง เมื่อทำงานระยะเวลานาน - ปัญหายาเสพติด ประเทศอิสราเอล เป็นอิสลามส่วน ใหญ่จึงไม่มีการตรวจสารเสพติด
สุวกุล ไตรรัตน์ผลาดล	✓					ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงานของคนหางานค่อนข้าง สูง เมื่อเทียบกับประเทศอื่นที่จัดส่งโดยรัฐ
		✓				ระบบการคัดเลือกคนงานไปทำงานยังไม่เหมาะสม
				✓		ยังพบปัญหาเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน และปัญหา ยาเสพติด
					✓	ขาดความชัดเจนในเรื่องการพัฒนา สนับสนุน และปรับ ทัศนคติให้แรงงานที่ไปทำงานประเทศอิสราเอลให้มุ่งนำ ความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานในอิสราเอล มาปรับใช้กับการทำงานในประเทศไทย มิใช่มุ่งหวังเพียง แค่ความต้องการในค่าตอบแทนที่สูงเท่านั้น
สันติ เกิดประสพ	✓					ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงานของคนหางานค่อนข้าง สูง เมื่อเทียบกับประเทศอื่นที่จัดส่งโดยรัฐ
สำราญ หมอนทอง			✓			คนงานไม่ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบของประเทศอิสราเอล เช่น การล่าสัตว์
			✓			- ไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ทำงานไม่ครบสัญญาจ้าง - บริษัทจัดหาคนงาน/นายจ้างไม่ดูแลคนงานตามกฎหมาย
				✓		ปัญหายาเสพติด
วารินิชฐ์ กิริติพงษ์เวकिन		✓				จำนวนความต้องการไปทำงานของแรงงานไทยมีเป็น จำนวนมากแต่ได้รับ โควต้าให้จัดส่งน้อย เช่น รับสมัคร งานรุ่นที่ 12 (3-7 ก.ค.60) มีผู้สมัคร 16,000 คน แต่โควตา ให้จัดส่งได้ ปีละ 5,000 คน เท่านั้น
					✓	แรงงานต้องผ่านการตรวจสอบประวัติอาชญากรรม(ICD) พบว่ามี ผู้สมัครจำนวนค่อนข้างมากที่สอบประวัติไม่ผ่านประมาณ 10% (ติดคดียาเสพติด) ทำให้ไม่สามารถเดินทางไป ประเทศอิสราเอลได้
วีรยา กิจวีรยา		✓				โควตาจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานอิสราเอล มีไม่เพียงพอ ต่อความต้องการ

ผู้ตอบ แบบสัมภาษณ์	ปัญหา/อุปสรรค					รายละเอียดการสัมภาษณ์
	คชจ.ในการเดินทาง	การคัดเลือก/โควตา	การไม่ปฏิบัติตามกฎ	ยาเสพติดและสุขภาพ	อื่นๆ	
วิษ เกวสกุล				✓		ปัญหาเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน และปัญหาสุขภาพจิต ทำให้เสียภาพลักษณ์ด้านแรงงาน
สัญญา จันทร์ฉาย		✓				กระบวนการคัดเลือกคนงานยังไม่เหมาะสม
ศักดิ์นาค สนธิศักดิ์โยธิน		✓				ระบบการคัดเลือกคนงานยังต้องปรับปรุงแก้ไข
กษมา ศรีมงคล					✓	ปัญหาการคุ้มครองแรงงานเมื่อแรงงานเดินทางและทำงานในอิสราเอลแล้ว ซึ่งแรงงานไทยยังไม่ค่อยได้รับการดูแลเท่าที่ควร
รวม	5	7	3	5	4	

(หมายเหตุ : สามารถตอบได้มากกว่า 1 ด้าน)

จากตารางที่ 20 ปัญหาอุปสรรคด้านความชัดเจนของนโยบาย สรุปได้ดังนี้

1. ด้านค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงานประเทศอิสราเอลของคนหางาน ค่อนข้างสูงเมื่อเทียบกับประเทศอื่นที่จัดส่งโดยรัฐ เช่น ประเทศญี่ปุ่น สาธารณรัฐเกาหลีใต้ หรือไต้หวัน เป็นต้น
2. ด้านการคัดเลือก/โควตาการจัดส่งคนงานไปทำงานประเทศอิสราเอล พบว่าการคัดเลือกคนงาน ยังขาดระบบการคัดเลือกที่เหมาะสม ทำให้คนงานบางคนไม่เป็นที่ต้องการของนายจ้าง และเกิดปัญหาการส่งกลับก่อนครบสัญญาจ้าง รวมถึงปัญหาของโควตาในการจัดส่งแรงงาน มีจำนวนจำกัด ซึ่งจำนวนความต้องการไปทำงานของแรงงานไทยมีเป็นจำนวนมาก แต่ได้รับโควตาให้จัดส่งแรงงานไทยได้เพียงปีละ 5,000 คนเท่านั้น ยกตัวอย่างจากการรับสมัครงานรุ่นที่ 12 (วันที่ 3-7 กรกฎาคม 2560) มีผู้สมัคร จำนวน 16,000 คน ซึ่งจะเห็นได้ว่าเกินกว่าโควตาในการจัดส่งแรงงานไทยไปอิสราเอล
3. ด้านการไม่ปฏิบัติตามกฎ กฎหมาย ระเบียบของนายจ้างอิสราเอล และแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานประเทศอิสราเอล
4. ปัญหาด้านยาเสพติดและสุขภาพ พบว่าเนื่องจากประเทศอิสราเอลเป็นประเทศที่นับถือศาสนาอิสลามจึงไม่มีการตรวจในเรื่องของสารเสพติดในร่างกาย จึงเป็นช่องทางให้คนงานไทยติดยาเสพติดระหว่างทำงานในประเทศอิสราเอลได้โดยง่าย และส่งผลกระทบต่อการทำงานและภาพลักษณ์ด้านแรงงานของประเทศไทยอีกด้วย นอกจากนี้ ยังพบว่าคนงานไทยจะประสบปัญหาในเรื่องของความปลอดภัยในการทำงานและสุขภาพระหว่างปฏิบัติงานด้วย เนื่องจากนายจ้างไม่สนับสนุนให้

ตรวจสุขภาพประจำปี ทำให้คนงานป่วย ซึ่งบางครั้งอาจถึงไม่สามารถทำงานได้จนต้องส่งกลับประเทศก่อนครบสัญญาจ้าง

5. ปัญหาอื่น ๆ เช่น

- ปัญหาด้านขาดงบประมาณในการดำเนินงานจัดอบรมให้ความรู้ก่อนการเดินทาง
- ปัญหาด้านความชัดเจนในเรื่องปรับทัศนคติให้แรงงานที่ไปทำงานประเทศอิสราเอลให้มุ่งนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานในอิสราเอลมาปรับใช้กับการทำงานในประเทศไทย มิใช่มุ่งหวังเพียงแค่ความต้องการในค่าตอบแทนที่สูงเท่านั้น

- ปัญหาในเรื่องของแรงงานที่ต้องผ่านการตรวจสอบประวัติอาชญากรรม (ICD) พบว่ามีผู้สมัครจำนวนมากก่อนจ้างมากที่สอบประวัติไม่ผ่านประมาณ 10% (ติดคดียาเสพติด) จึงทำให้ไม่สามารถเดินทางไปทำงานประเทศอิสราเอลได้

- ปัญหาการคุ้มครองแรงงานเมื่อแรงงานเดินทางและทำงานในรัฐอิสราเอลซึ่งแรงงานไทยยังไม่ค่อยได้รับการดูแลเท่าที่ควร

- **ด้านกิจกรรม/โครงการ:** เป็นการศึกษาปัญหา/อุปสรรคที่เกิดจากกิจกรรม/โครงการที่เป็นเครื่องมือในการช่วยปฏิบัติงานของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ที่ส่งผลกระทบต่อการนำนโยบายการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานประเทศอิสราเอลไปปฏิบัติ โดยปรากฏผลตามตารางที่ 21

ตารางที่ 21 การเปรียบเทียบผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน เกี่ยวกับประเด็นปัญหา/อุปสรรคด้านกิจกรรม/โครงการ

ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์	ปัญหา/อุปสรรค				รายละเอียดการสัมภาษณ์
	การคัดเลือกคนงาน	การอบรมให้ความรู้	การปรับทัศนคติ	อื่น ๆ	
สุกัญญา ภูพัฒน์กุล	✓				กระบวนการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในประเทศอิสราเอล ดำเนินการโดย IOM ไม่ใช่กรมการจัดหางาน จึงทำให้การปรับเปลี่ยนกระบวนการได้ยากต้องให้ IOM เห็นชอบก่อน
เบญจวรรณ อดทน				✓	1. แรงงานไทยมักหาช่องทางเปลี่ยนนายจ้าง โดยไม่มีเหตุผลที่เหมาะสม เช่น ต้องการทำงานอยู่ในกลุ่มเพื่อนฝูง หรือญาติพี่น้องที่เดินทางมาทำงานด้วยกัน เป็นต้น ซึ่งส่งผลเสียต่อนายจ้างที่ไม่สามารถบริหารจัดการได้อย่างต่อเนื่อง และแรงงานก็จะเสียประโยชน์จากการรับเงินชดเชยเมื่อครบสัญญา รวมถึงปัญหาการใช้สารเสพติด ซึ่งส่งผลเสียต่อภาพลักษณ์และตลาดแรงงานไทย 2. กระบวนการขั้นตอนการดำเนินงานโครงการ กรณีของการรับรองประวัติบุคคล จากสำนักงานตำรวจแห่งชาติมีความล่าช้าไม่สามารถจัดส่งแรงงานไทยทันตามความต้องการของนายจ้าง

ผู้ตอบ แบบสัมภาษณ์	ปัญหา/อุปสรรค				รายละเอียดการสัมภาษณ์
	การคัดเลือกคนงาน	การอบรมให้ความรู้	การประชาสัมพันธ์	อื่นๆ	
					3.ปัญหาการให้ความคุ้มครองสิทธิและช่วยเหลือแรงงานที่ถูกละเมิดสิทธิจากนายจ้าง เช่นการค้างจ่ายค่าจ้างการจัดสถานที่พักไม่เหมาะสม
	✓				4. ปัญหาในการใช้วิธีสุ่มเลือก (Random selection process) ทำให้ได้แรงงานไม่ตรงตามความต้องการของนายจ้าง
วิชาดา จอร์จ	✓				การแบ่งงานขาดความชัดเจน ขั้นตอนการคัดเลือก เช่น การสัมภาษณ์ไม่ตอบสนองต่อความเหมาะสมของคนงานที่จะไปทำงาน เช่น บางกรณีคนงานมีสภาพที่ไม่พร้อมต่อการทำงาน แต่ก็ยังจัดส่งไปอิสราเอล และสุดท้ายก็ถูกส่งกลับโดยไม่ได้ทำงานตามสัญญา โดยคนงานต้องรับภาระค่าใช้จ่ายเอง
เบญจวรรณ สุ่มไพบุลย์	✓				- ปรับกระบวนการคัดเลือกใหม่ ให้คนงานมีความพร้อมมากกว่านี้ - นายจ้างยังไม่มีความพึงพอใจกับคนงานที่ส่งไปทำงาน บางครั้งมีปัญหาในเรื่องการทำงาน
				✓	-เมื่อไปทำงานอยู่ที่อิสราเอลไม่มีการตรวจสอบสุขภาพคนงาน ทำให้คนงานป่วยทางจิต และเสพยา ไม่สามารถทำงานได้ จึงถูกส่งกลับก่อนครบสัญญาจ้าง - คนงานเมื่อทำงานไปสักพักจะมีปัญหาเรื่องเสพยาเสพติด - ปัจจุบันกรมการจัดหางานมีหน้าที่รับสมัครเพียงอย่างเดียว ต้องแบ่งหน้าที่ให้ชัดเจน
สุวกุล ไตรรัตน์ผลาด	✓				- ในขั้นตอนการคัดเลือกคนงาน โดยการสุ่มเลือกจากฐานข้อมูล และการสัมภาษณ์ อาจไม่สามารถคัดกรองคนงานที่มีคุณลักษณะ และสมรรถนะเหมาะสม พร้อมทั้งจะไปทำงานในอิสราเอล เมื่อเกิดปัญหาคนงานไม่สามารถทำงานได้จะถูกส่งกลับประเทศ เจ้าหน้าที่กรมการจัดหางาน และ เจ้าหน้าที่ IOM อาจจะไม่มีความเห็นไม่ตรงกันเกี่ยวกับการปฏิบัติในบางเรื่อง เช่น ระบบการคัดเลือกคนงาน
สันติ เกิดประสพ	✓				การคัดเลือกคนงานมีเวลาจำกัดทำให้การคัดเลือกยังไม่เข้มข้น
สำราญ หมอนทอง			✓		การประชาสัมพันธ์โครงการยังไม่เพียงพอครอบคลุมทุกพื้นที่และ การทำสื่อประชาสัมพันธ์ขาดความน่าสนใจ
		✓			โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานไทยยังไม่สามารถฝึกอบรมแรงงานไทยไปอิสราเอลได้ครบทุกคน เนื่องจากขาดงบประมาณ
				✓	- เจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอรวมถึงงบประมาณจำกัด

ผู้ตอบ แบบสัมภาษณ์	ปัญหา/อุปสรรค				รายละเอียดการสัมภาษณ์
	การคัดเลือกคนงาน	การอบรมให้ความรู้	การประชาสัมพันธ์	อื่นๆ	
วารานิชฐ์ กิริติพงษ์เวคิน		✓			โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานไทยยังไม่สามารถฝึกอบรมแรงงานไทยได้ครบทุกคน เนื่องจากขาดงบประมาณ
วีรยา กิจวิริยา				✓	- เจ้าหน้าที่ของรัฐไม่พอเพียง ควรให้เจ้าหน้าที่ของรัฐเข้ามามีส่วนร่วมในโครงการ TIC มากกว่านี้ - สถานที่ไม่พอเพียง
			✓		การประชาสัมพันธ์การดำเนินงานยังมีไม่ทั่วถึง
วัช เกวสกุล				✓	บางครั้งใน Case border line เราที่ต้องการความเห็นร่วม จากหน่วยรัฐในการช่วยสัมภาษณ์
สัญญา จันทร์ฉาย			✓		การประชาสัมพันธ์ไม่เพียงพอครอบคลุมทั่วถึงทุกพื้นที่
ศักดิ์นาด สนธิศักดิ์โยธิน	✓				ปัญหาของการดำเนินนโยบายอยู่ที่กระบวนการคัดเลือกแรงงานไทยที่ปัจจุบันใช้ระบบคอมพิวเตอร์มาทำงานเลือกแบบสุ่ม Random Selection Process ที่แม้ว่าจะดูเหมือนมีความชัดเจน โปร่งใส แต่ในความเป็นจริงกลับส่งผลเสียต่อระบบการจัดส่ง คือ ระบบคอมพิวเตอร์คัดเลือกแรงงานไทยแบบสุ่ม ไม่สามารถเลือกคนให้สอดคล้องและตรงตามความต้องการของทั้งคนงานไทยและนายจ้างอิสราเอลได้ ทำให้เกิดปัญหา Job and Qualification Mismatch คือ แรงงานไทย ได้ไปทำงานในประเภทงานที่ตนเองอาจไม่ถนัด และนายจ้างอาจได้คนงานที่ไม่ตรงตามความต้องการ
กษมา ศรีมงคล	✓				ระบบการคัดเลือกคนงานยังไม่เข้มข้นเพียงพอ
รวม	8	2	3	5	

(หมายเหตุ : สามารถตอบได้มากกว่า 1 ด้าน)

จากตารางที่ 21 ปัญหาอุปสรรคด้านกิจกรรม/โครงการ สรุปได้ดังนี้

1. การคัดเลือกคนงาน พบว่ากิจกรรมการคัดเลือกแรงงานไทยในปัจจุบันใช้ระบบคอมพิวเตอร์มาทำการเลือก แบบสุ่ม Random Selection Process ทำให้ไม่สามารถคัดเลือกคนงานให้สอดคล้องและตรงตามความต้องการของทั้งคนงานไทยและนายจ้างอิสราเอลได้

2. การอบรมให้ความรู้แก่คนงาน พบว่ากิจกรรมการอบรมตามโครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานไทยเป็นโครงการที่ดี และเหมาะสม แต่โครงการดังกล่าวไม่สามารถฝึกอบรมแรงงานไทยไปทำงานประเทศอิสราเอลได้ครบทุกคน เนื่องจากขาดงบประมาณสนับสนุนการดำเนินงาน

3. การประชาสัมพันธ์ พบว่าการประชาสัมพันธ์ยังมีไม่เพียงพอครอบคลุมทั่วถึงทุกพื้นที่ ทำให้คนงานบางกลุ่มอาจยังไม่สามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการเดินทางไปทำงานประเทศอิสราเอลได้

4. ปัญหาอุปสรรคอื่น ๆ เช่น

- แรงงานไทยมักหาช่องทางเปลี่ยนนายจ้าง โดยไม่มีเหตุผลที่เหมาะสม
- ปัญหาการใช้สารเสพติด ซึ่งส่งผลเสียต่อภาพลักษณ์ตลาดแรงงานไทย
- การรับรองประวัติบุคคล จากสำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีความล่าช้าไม่สามารถจัดส่งแรงงานไทยทันตามความต้องการ ของนายจ้าง
- ปัญหาการให้ความคุ้มครองสิทธิและช่วยเหลือแรงงานที่ถูกละเมิดสิทธิจากนายจ้าง เช่นการค้างจ่ายค่าจ้าง การจัดสถานที่พักไม่เหมาะสม
- ปัญหาแรงงานไทยเมื่อไปทำงานอยู่ที่อิสราเอลไม่มีการตรวจสุขภาพคนงานทำให้คนงานป่วยไม่สามารถทำงานได้ และถูกส่งกลับก่อนครบสัญญาจ้าง

• **ด้านทรัพยากร :** เป็นการศึกษาปัญหา/อุปสรรคที่เกิดจากทรัพยากรที่ส่งผลกระทบต่อผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ในการนำนโยบายการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานประเทศอิสราเอล ไปปฏิบัติ โดยปรากฏผลตามตารางที่ 22

ตารางที่ 22 การเปรียบเทียบผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน เกี่ยวกับประเด็นปัญหา/อุปสรรคด้านทรัพยากร

ผู้ตอบ แบบสัมภาษณ์	ปัญหา/อุปสรรค			รายละเอียดการสัมภาษณ์
	ด้านงบประมาณ	ด้านสถานที่	ด้านอื่น ๆ	
สุกัญญา กู่พัฒนากุล	✓			งบประมาณไม่เพียงพอที่จะดำเนินการอบรมและเตรียมความพร้อมให้แก่คนงานได้ทุกคน
เบญจวรรณ อดทน			✓	ทางการไทยไม่สามารถเข้าถึงฐานข้อมูลได้ทันที เพราะข้อมูลส่วนใหญ่องค์การIOM เป็นผู้จัดเก็บ
วิชาดา จอร์จ	✓			งบประมาณไม่เพียงพอสำหรับการอบรมเตรียมความพร้อมให้คนงานไทยก่อนเดินทางไปทำงานประเทศอิสราเอล
เบญจวรรณ สุ่มไพบุลย์			✓	กระบวนการทำงานบางอย่าง ไม่เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบันเช่นระบบการคัดเลือกคนงาน
สุวกุล ไตรรัตน์ผลาดล		✓		สถานที่ค่อนข้างคับแคบ และห้องประชุมที่ใช้ในการชี้แจงข้อมูล/สัมภาษณ์คนหางานไม่เพียงพอ เนื่องจากต้องเข้าร่วมกับการจัดส่งคนหางานไปทำงานในประเทศอื่น ๆ ด้วย
สันติ เกิดประสพ		✓		สถานที่ให้บริการค่อนข้างคับแคบ ไม่สะดวกต่อการทำกิจกรรมต่าง ๆ เช่น

ผู้ตอบ แบบสัมภาษณ์	ปัญหา/อุปสรรค			รายละเอียดการสัมภาษณ์
	ด้านงบประมาณ	ด้านสถานที่	ด้านอื่นๆ	
				การสัมภาษณ์ การชี้แจงข้อมูลต่าง ๆ รวมถึงโต๊ะเก้าอี้ ก็มีไม่เพียงพอให้บริการ
ตำรวจ หมอนทอง	✓			ปัญหาเรื่องงบประมาณที่จำกัดทำให้การดำเนินงานตามโครงการไม่ต่อเนื่อง เช่น โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานไทย เป็นต้น
			✓	ระบบไอทีขาดความทันสมัย เนื่องจากยังไม่สามารถเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างฐานข้อมูลกันได้ ทำให้ทางการไทยไม่สามารถใช้ข้อมูลจากฐานข้อมูลขององค์การ IOM ได้ทันที
วานิชฐ์ กิริติพงษ์เวทิน	✓			ปัญหาเรื่องงบประมาณที่จำกัดทำให้การบริหารงานในบางกระบวนการยังขาดความคล่อง รวมถึงไม่สามารถดำเนินการได้อย่างเพียงพอ เช่น การอบรมเตรียมความพร้อมแก่คนงานก่อนการเดินทางไปทำงานประเทศอิสราเอล และการอบรมในโครงการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
วีรชา กิจวิริยา		✓		บางครั้งมีคนงานมาติดต่อที่โครงการ TIC จำนวนมาก จึงเกิดความวุ่นวายขึ้น เนื่องจากสถานที่ไม่พอเพียงต่อจำนวนผู้มารับบริการ รวมถึงยังมีการให้บริการด้านการจัดส่งแรงงานไทยตามโครงการอื่น ๆ ในประเทศอื่น ๆ รวมอยู่ในสถานที่เดียวกันด้วย ซึ่งบางครั้งทำให้การให้บริการเกิดความสับสนวุ่นวาย
วัช เกวสกุล		✓		สถานที่ให้บริการแรงงานไม่เพียงพอเนื่องจากโครงการจัดส่งแรงงานไทยไปต่างประเทศทุกโครงการดำเนินการอยู่ในพื้นที่เดียวกัน ซึ่งสถานที่ดังกล่าวคับแคบ การให้บริการ ไม่สะดวกและสร้างความวุ่นวายต่อผู้มารับบริการ
สัญญา จันทรฉาย	✓			ปัญหาเรื่องงบประมาณที่จำกัดทำให้การดำเนินงานตามโครงการบางอย่างไม่ต่อเนื่อง เช่น โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานไทย ซึ่งถือว่าเป็นโครงการที่พัฒนาให้แรงงาน เพื่อโอกาสในการขยายตลาดแรงงาน ไปยังทั่วโลกได้เพิ่มมากขึ้น เป็นต้น
ศักดิ์นาถ สนธิศักดิ์โยธิน	✓			มีเพียงปัญหางบประมาณที่ไม่เพียงพอกับปริมาณงาน โดยเฉพาะในเรื่องของการฝึกอบรมให้กับคนงาน ซึ่งมีปริมาณคนงานมากกว่างบประมาณที่ได้รับ ทำให้คนงานบางคนไม่ได้รับ การอบรม เป็นต้น
กษมา ศรีมงคล	✓			งบประมาณมีจำกัดซึ่งส่งผลกระทบต่อการทำงานต่าง ๆ โดยเฉพาะในการของการอบรมคนงาน ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อคนงานบางคนที่ไม่มีความรู้ในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติตน หรือเตรียมความพร้อมก่อนไปทำงานยังประเทศอิสราเอล
รวม	7	4	3	

(หมายเหตุ : สามารถตอบได้มากกว่า 1 ด้าน)

จากตารางที่ 22 ปัญหาอุปสรรคด้านทรัพยากร สรุปได้ดังนี้

1. ด้านงบประมาณ พบว่างบประมาณที่ไม่เพียงพอทำให้การดำเนินงานตามโครงการบางอย่างไม่สามารถดำเนินการได้อย่างต่อเนื่อง เช่น การจัดโครงการอบรมเตรียมความพร้อมให้คนงานไทยก่อนเดินทางไปทำงานประเทศอิสราเอล โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานไทย เป็นต้น

2. ด้านสถานที่ให้บริการ พบว่าอาคารสถานที่ให้บริการคับแคบไม่สะดวกต่อการทำกิจกรรมต่าง ๆ โดยเฉพาะห้องประชุมที่ใช้ในการชี้แจงข้อมูล และสัมภาษณ์คนหางาน ซึ่งต้องใช้ร่วมกับโครงการจัดส่งคนหางานไปทำงานในประเทศอื่น ๆ ทำให้ไม่สะดวกและสร้างความวุ่นวายต่อผู้มารับบริการ

3. ปัญหาอื่น ๆ เช่น

- ทางกรมไทยไม่สามารถเข้าถึงฐานข้อมูลได้ทันที เพราะข้อมูลส่วนใหญ่ IOM เป็นผู้จัดเก็บ
- กระบวนการทำงานบางอย่าง ไม่เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน เช่น ระบบการคัดเลือกคนงาน
- ระบบไอทีขาดความทันสมัย เนื่องจากยังไม่สามารถเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างฐานข้อมูลกันได้ ทำให้ทางกรมไทยไม่สามารถใช้ข้อมูลจากฐานข้อมูลขององค์การ IOM ได้ทันที

• **ด้านเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน:** เป็นการศึกษาปัญหา/อุปสรรคที่เกิดจากเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานที่ส่งผลกระทบต่อการนำนโยบายการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานประเทศอิสราเอลไปปฏิบัติโดยปรากฏผลตามตารางที่ 23

ตารางที่ 23 การเปรียบเทียบผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน เกี่ยวกับประเด็นปัญหา/อุปสรรคด้านเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน

ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์	ปัญหา/อุปสรรค			รายละเอียดการสัมภาษณ์
	ความเพียงพอของเจ้าหน้าที่	ความเข้าใจนโยบายของเจ้าหน้าที่	การถ่ายทอดความรู้ของเจ้าหน้าที่รัฐ	
สุกัญญา กู้พัฒนากุล	✓			เจ้าหน้าที่รัฐมีไม่เพียงพอสำหรับช่วยสนับสนุนการทำงานของเจ้าหน้าที่องค์กร IOM ในการร่วมมือกันเพื่อดำเนินงานจัดส่งแรงงานไทยไปอิสราเอล
เบญจวรรณ อดทน	✓			เจ้าหน้าที่รัฐมีไม่เพียงพอสำหรับช่วยสนับสนุนการดำเนินงานการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานประเทศอิสราเอล
วิชาดา จอร์จ		✓		เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติงานบางรายไม่เข้าใจนโยบาย
เบญจวรรณ สุ่มไพบุคลย์			✓	เจ้าหน้าที่รัฐขาดการถ่ายทอดความรู้ในการปฏิบัติงาน
ศิวกุล		✓		เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติงานบางรายไม่เข้าใจนโยบายและ

ผู้ตอบ แบบสัมภาษณ์	ปัญหา/อุปสรรค			รายละเอียดการสัมภาษณ์
	ความเพียงพอ ของเจ้าหน้าที่	ความเข้าใจนโยบาย ของเจ้าหน้าที่	การถ่ายทอดความรู้ ของเจ้าหน้าที่รัฐ	
ไตรรัตน์ผลาดล				ขั้นตอนในการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานประเทศอิสราเอล
สันติ เกิดประสพ	✓			เจ้าหน้าที่รัฐไม่เพียงพอต่อการดำเนินงานการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานอิสราเอลในส่วนที่เป็นภาระรับผิดชอบของภาครัฐ
สำราญ หมอนทอง	✓			เจ้าหน้าที่รัฐไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานในการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานประเทศอิสราเอลในส่วนที่เป็นความรับผิดชอบของภาครัฐ
วารินษฐ์ กิริติพงษ์เวทิน	✓			ความไม่เพียงพอของเจ้าหน้าที่รัฐในการปฏิบัติงานภารกิจภายใต้ความรับผิดชอบของภาครัฐในการจัดส่งแรงงานไทยไปอิสราเอล
วีรยา กิจวิรยา	✓			เจ้าหน้าที่ของภาครัฐไม่เพียงพอในการปฏิบัติงานด้านการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานอิสราเอลในส่วนที่เป็นภาระความรับผิดชอบของหน่วยงานภาครัฐ
วัช เกวสกุล	✓			อัตรากำลังเจ้าหน้าที่ของรัฐช่วยในขั้นตอนสัมภาษณ์ และตรวจเอกสาร จง. ยังมีจำนวนไม่เพียงพอในการให้บริการแรงงานที่จะเดินทางไปทำงานประเทศอิสราเอล
สัญญา จันทรฉาย			✓	เจ้าหน้าที่รัฐ มีการปรับเปลี่ยนเจ้าหน้าที่บ่อยมาก รวมถึงไม่มีการสอนงานหรือถ่ายทอดงานส่งต่อให้เจ้าหน้าที่ที่มาปฏิบัติงานแทน ทำให้ไม่สามารถสานต่องานที่เจ้าหน้าที่คนเดิมทำไว้ได้จึงเกิดความไม่คล่องตัวและอาจเกิดความล่าช้าในการดำเนินงาน ซึ่งอาจก่อให้เกิดปัญหาต่าง ๆ
ศักดิ์นาถ สนธิศักดิ์โยธิน	✓			ความไม่เพียงพอของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในส่วนความรับผิดชอบของภาครัฐ ทำให้เกิดความไม่คล่องตัวในการดำเนินงานประสานความร่วมมือกับเจ้าหน้าที่ของ IOM
กษมา ศรีมงคล	✓			เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานในส่วนของความรับผิดชอบของภาครัฐ มีไม่เพียงพอต่อปริมาณงาน
รวม	9	2	2	

(หมายเหตุ : สามารถตอบได้มากกว่า 1 ด้าน)

จากตารางที่ 23 ปัญหาอุปสรรคด้านเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน สรุปได้ดังนี้

1. ด้านความเพียงพอของเจ้าหน้าที่ พบว่าเจ้าหน้าที่รัฐไม่เพียงพอสำหรับช่วยสนับสนุนการทำงานของเจ้าหน้าที่องค์กร IOM ในการร่วมมือกันเพื่อดำเนินงานจัดส่งแรงงานไทยไปอิสราเอล

2. ด้านความเข้าใจนโยบายการจัดส่งฯ พบว่าเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติบางรายไม่เข้าใจในนโยบาย และขั้นตอนในการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานประเทศอิสราเอลอย่างชัดเจน

3. ด้านการถ่ายทอดความรู้ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่รัฐ พบว่าเจ้าหน้าที่รัฐมีการปรับเปลี่ยนเจ้าหน้าที่บ่อยมาก รวมถึงไม่มีการสอนงานหรือถ่ายทอดงานทำให้เกิดความไม่คล่องตัว และอาจเกิดความล่าช้าในการดำเนินงาน

• ด้านปัจจัยภายนอก

เป็นการศึกษาข้อมูลจากการสัมภาษณ์คนหางานที่ต้องการเดินทางไปทำงานประเทศอิสราเอล และแรงงานไทยที่เดินทางกลับจากการไปทำงานประเทศอิสราเอล โดยผู้ทำการศึกษานี้ได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลปัญหา/อุปสรรคที่เกิดจากปัจจัยภายนอก จำนวน 3 ด้าน คือ 1) ด้านการเตรียมความพร้อมโดยปรากฏผลตามตารางที่ 24 2) ด้านค่านิยมในการไปทำงานต่างประเทศ โดยปรากฏผลตามตารางที่ 25 และ 3) ด้านภาวะทางเศรษฐกิจ โดยปรากฏผลตามตารางที่ 26

ตารางที่ 24 การเปรียบเทียบผลการสัมภาษณ์คนหางานที่ต้องการเดินทางไปทำงานประเทศอิสราเอล เกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคด้านการเตรียมความพร้อม

ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์	ปัญหา/อุปสรรค		รายละเอียดการสัมภาษณ์
	ด้านการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร	ด้านการเดินทางมาติดต่อกรมฯ	
คนหางานที่ต้องการเดินทางไปทำงานประเทศอิสราเอล			
นายธรรธร สิทธิจิริง	✓		เตรียมเอกสารไม่ครบเนื่องจากไม่ได้รับข่าวสาร
นายธนะกิจ มาพิน		✓	เดินทางมาติดต่อที่กรมการจัดหางานไม่สะดวกเพราะไม่รู้เส้นทาง
นายวิวัฒน์ พรหมบุตร	✓		เตรียมเอกสารไม่ครบเนื่องจากในท้องถิ่นที่อยู่ไม่ได้รับข่าวสาร
แรงงานไทยที่เดินทางกลับจากการไปทำงานประเทศอิสราเอล			
นายคุณุพล บุญเทียม	✓		ข่าวสารไม่ทั่วถึง ครอบคลุม ในท้องถิ่น
นายกิตติศักดิ์ โกเม็ก	✓		การเผยแพร่ข่าวสารไม่ทั่วถึง จึงขาดการเตรียมพร้อม
นายกาญจน์พงศ์ ขอนั่นกลาง	✓		ข่าวสารที่ได้รับล่าช้า ทำให้การเตรียมความพร้อมเรื่องต่าง ๆ ไม่ทันต่อเหตุการณ์
รวม	5	1	

จากตารางที่ 24 ปัญหาอุปสรรค ด้านการเตรียมความพร้อม สรุปได้ดังนี้

1. ด้านการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร พบว่าการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารไม่ครอบคลุมและทั่วถึง จึงทำให้การเตรียมความพร้อมเรื่องต่าง ๆ ไม่ทันต่อเหตุการณ์ เช่น ด้านการเตรียมเอกสารที่ไม่ครบถ้วน เป็นต้น

2. ด้านการเดินทางมาติดต่อกรมการจัดหางานไม่สะดวก เพราะไม่รู้เส้นทางในกรุงเทพฯ

ตารางที่ 25 การเปรียบเทียบผลการสัมภาษณ์คนหางานที่ต้องการเดินทางไปทำงานประเทศอิสราเอลและแรงงานไทยที่เดินทางกลับจากการไปทำงานประเทศอิสราเอล เกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคด้านค่านิยมในการเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ

ผู้ตอบ แบบสัมภาษณ์	ปัญหาอุปสรรค		รายละเอียดการสัมภาษณ์
	คชจ.ในการ เดินทาง	อื่น ๆ	
คนหางานที่ต้องการเดินทางไปทำงานประเทศอิสราเอล			
นายธราธร สิทธิจรัส		✓	ความแตกต่างด้านภาษาและวัฒนธรรมความเป็นอยู่
นายชนะกิจ มาพิน	✓		การหาค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงานอิสราเอล
นายวิวัฒน์ พรหมบุตร	✓		ทุนสำหรับใช้เป็นค่าเดินทางไปทำงานอิสราเอล
แรงงานไทยที่เดินทางกลับจากการไปทำงานประเทศอิสราเอล			
นายคนุพล บุญเทียม	✓		ต้องกู้ค่าใช้จ่ายเงินทุนในการเดินทาง ประมาณ 100,000 บาท
นายกิตติศักดิ์ โกเม็ก	✓		ค่าใช้จ่ายสำหรับเดินทางไปทำงานต่างประเทศ
นายกาญพงค์ ขอบขันกลาง		✓	ไปอยู่ต่างประเทศต้องพึ่งตัวเอง ช่วยเหลือตัวเอง
รวม	4	2	

จากตารางที่ 25 ปัญหาอุปสรรค ด้านค่านิยมในการเดินทางไปทำงานในต่างประเทศสรุปได้ดังนี้

1. ปัญหาเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายในการเดินทาง
2. ปัญหาอื่น ๆ เช่น ความแตกต่างด้านภาษาและวัฒนธรรมความเป็นอยู่ และการพึ่งพาตัวเองเมื่ออยู่ต่างประเทศ เป็นต้น

ตารางที่ 26 การเปรียบเทียบผลการสัมภาษณ์คนหางานที่ต้องการเดินทางไปทำงานประเทศอิสราเอลและแรงงานไทยที่เดินทางกลับจากการไปทำงานประเทศอิสราเอล เกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคด้านภาวะทางเศรษฐกิจ

ผู้ตอบ แบบสำรวจ	ปัญหาอุปสรรค		รายละเอียดการสัมภาษณ์
	ค่าใช้จ่าย การเดินทาง	อื่น ๆ	
คนหางานที่ต้องการเดินทางไปทำงานประเทศอิสราเอล			
นายธราธร สิทธิจรัส	✓		ต้องกู้ยืมเงินเพื่อจ่ายเป็นค่าบริการ แต่แหล่งเงินกู้มักไม่อนุมัติการกู้เงิน
นายชนะกิจ มาพิน	✓		ขาดเงินทุนเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการเดินทางทำให้ต้องกู้เงินก่อให้เกิดภาระหนี้สิน
นายวิวัฒน์ พรหมบุตร	✓		ขาดเงินทุนในการเดินทาง
แรงงานไทยที่เดินทางกลับจากการไปทำงานประเทศอิสราเอล			
นายคนุพล บุญเทียม		✓	ที่พักในอิสราเอลห้องน้ำ ห้องครัวไม่เพียงพอ ด้านสุขภาพแพ้สารเคมีจนป่วยหนักและอาจถูกส่งตัวกลับทั้งที่ยังไม่หมดหนี้สิน
นายกิตติศักดิ์ โกเม็ก	✓		ต้องกู้ยืมเงินเพื่อจ่ายเป็นค่าใช้จ่ายในการเดินทางซึ่งเป็นการสร้างภาระ

ผู้ตอบ แบบสำรวจ	ปัญหาอุปสรรค		รายละเอียดการสัมภาษณ์
	ค่าใช้จ่าย การเดินทาง	อื่น ๆ	
			หนี้สินก่อนได้ไปทำงาน
นายกานพพงศ์ ขอขันกลาง		✓	ที่อิสราเอลอากาศร้อนมาก 45 องศา ถ้าอยู่กับนายจ้างจะดีกว่า
รวม	4	2	

จากตารางที่ 26 ปัญหาอุปสรรค ด้านภาวะทางเศรษฐกิจ สรุปได้ดังนี้

1. ปัญหาค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงาน โดยคนงานที่ผ่านการคัดเลือกต้องกู้ยืมเงินเพื่อจ่ายเป็นค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงาน ซึ่งถือเป็นการสร้างภาระหนี้สินก่อนได้ไปทำงาน
2. ปัญหาอื่น ๆ เช่น ปัญหาในเรื่องของสุขภาพที่เกิดจากสภาพอากาศที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วเมื่อไปทำงานประเทศอิสราเอล หรือการแพ้สารเคมีจากการทำงานทำให้เจ็บป่วยหนัก และถูกส่งกลับประเทศไทยทั้งที่ยังไม่หมดหนี้สิน

ส่วนที่ 2 : ข้อเสนอแนะ

สำหรับข้อเสนอแนะ ผู้ทำการศึกษาได้ทำการศึกษาข้อมูลจากผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน และคนหางานที่ต้องการเดินทางไปทำงานประเทศอิสราเอลและแรงงานไทยที่เดินทางกลับจากการไปทำงานประเทศอิสราเอล โดยทำการสัมภาษณ์ตามกรอบแนวคิดที่ได้กำหนดไว้ในเบื้องต้น

- ด้านความชัดเจนของนโยบาย : เป็นการศึกษาข้อเสนอแนะจากผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในด้านความชัดเจนของนโยบาย เพื่อให้เกิดความสำเร็จในการนํานโยบายการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานประเทศอิสราเอลไปสู่การปฏิบัติ โดยปรากฏผลตามตารางที่ 27

ตารางที่ 27 การเปรียบเทียบผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน และแรงงานไทยที่เดินทางกลับจากการไปทำงานประเทศอิสราเอลเกี่ยวกับประเด็นข้อเสนอแนะด้านความชัดเจนของนโยบาย

ผู้ตอบ แบบสัมภาษณ์	ข้อเสนอแนะ				รายละเอียดการสัมภาษณ์
	ลดค่าใช้จ่าย ในการเดินทาง	ด้านการจัดเลือก/ โควตา	ด้านยาเสพติด/ สุขภาพ	อื่น ๆ	
สุกัญญาภู่พัฒนากุล	✓				เห็นว่าค่าใช้จ่ายในการดูแลคนงานไทย ควรให้นายจ้างอิสราเอลเป็นผู้จ่ายแต่เพียงผู้เดียว
เบญจวรรณ อดทน	✓				ควรมีวิธีการดำเนินงานของภาครัฐที่สามารถแทรกแซงตลาดเพื่อลดค่าบริการและค่าใช้จ่ายของคนหางานในการเดินทางไปทำงานประเทศอิสราเอล
วิชาดา จอร์จ		✓			มีระบบการคัดเลือกคนงานที่เหมาะสม แทนการใช้

ผู้ตอบ แบบสัมภาษณ์	ข้อเสนอแนะ				รายละเอียดการสัมภาษณ์
	ลดค่าใช้จ่าย ในการเดินทาง	ด้านการคัดเลือก/ โควตา	ด้านยาเสพติด/ สุขภาพ	อื่นๆ	
					วิธีจัดลำดับผู้สมัคร โดยการสุ่มด้วยคอมพิวเตอร์
	✓				ควรมีการเจรจากับประเทศอิสราเอลให้พิจารณาทบทวนลดค่าใช้จ่ายในการดำเนินการของบริษัทจัดหางานอิสราเอล และ IOM และให้การดูแลที่เหมาะสมตามเงื่อนไขที่ตกลงไว้
			✓		หาความร่วมมือระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการป้องกันปัญหาเสพติด และการให้ความรู้ความเข้าใจแก่ผู้ที่เดินทางไปทำงานประเทศอิสราเอล
เบญจวรรณ สุ่มไพบุลย์		✓			- ปรับกระบวนการคัดเลือกแทนระบบการใช้คอมพิวเตอร์สุ่มเลือก - นายจ้างกับลูกจ้างควรเห็นหน้าตา และทราบข้อมูลกันก่อนการคัดเลือกไม่ใช่สุ่มเลือก เพื่อให้เกิดความต้องการจ้างงานที่ตรงกัน ลดปัญหาแรงงานถูกส่งกลับก่อนครบสัญญาจ้าง
			✓		เจรจา/หารือร่วมกัน เกี่ยวกับการป้องกันสารเสพติด
				✓	ควรมีการอบรมแรงงานไทยในการปลูกจิตสำนึก เรียนรู้และเก็บเกี่ยวประสบการณ์ในการทำงาน แล้วนำมาต่อ ยอดกับชุมชน หรือบ้านเกิดเมื่อเดินทางกลับมา
สุวกุล ไตรรัตน์ผลาด	✓				กรมการจัดหางาน และองค์การ IOM ร่วมพิจารณาแนวทางในการลดค่าใช้จ่ายให้แก่คนหางาน
			✓		หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ร่วมกันแก้ไขปัญหาความปลอดภัยในการทำงานและปัญหาเสพติดให้แก่แรงงานไทย
		✓			การคัดเลือกคนงานควรเน้นในเรื่องความยุติธรรม และความโปร่งใส รวมถึงต้องพิจารณาในเรื่องของการคัดเลือกคนงานให้เหมาะสมกับงานด้วย เพื่อให้เกิด best matching ทั้งในส่วนของนายจ้างและคนหางาน
สันติ เกิดประสพ	✓				พิจารณาแนวทางในการลดค่าใช้จ่ายให้แก่คนหางานให้ใกล้เคียงกับการจัดส่งแรงงานไทยไปอื่นๆ โดยวิธีรัฐจัดส่ง
สำราญ หมอนทอง			✓		เน้นการประชาสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจโทษภัยที่เกิดจากยาเสพติด รวมถึงชี้แจงผลกระทบที่มีต่อการทำงาน และสัญญาจ้างและสิทธิประโยชน์ต่างๆ
				✓	การขอรับสิทธิประโยชน์ เช่น เงินบิซูอิม/ แรงงาน กิ่นถิ่น/การคุ้มครองคนหางานให้ได้รับความเป็นธรรม
วานิชย์		✓			ควรมีการสัมภาษณ์ และคัดเลือกอย่างเข้มข้น

ผู้ตอบ แบบสัมภาษณ์	ข้อเสนอแนะ				รายละเอียดการสัมภาษณ์
	ลดค่าใช้จ่าย ในการเดินทาง	ด้านการคัดเลือก/ โควตา	ด้านยาเสพติด/ สุขภาพ	อื่นๆ	
กิริติพงษ์เวคิน					ประกอบกับการคัดเลือกคนหางาน โดยการสุ่มด้วยระบบคอมพิวเตอร์ และจัดส่งตามลำดับคิว เพื่อให้ นายจ้างได้แรงงานไทยที่มีคุณสมบัติตรงตามความต้องการ รวมถึงแรงงานไทยได้ทำงานตรงกับความถนัดของตนเอง
วีรยา กิจวิรยา		✓			พัฒนาศักยภาพแรงงานไทยให้เป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานต่างประเทศ เพื่อขยายตลาดแรงงานไทยในต่างประเทศให้มีจำนวนมากยิ่งขึ้น
วัช เกวสกุล			✓		ประชาสัมพันธ์อย่างต่อเนื่องให้แรงงานไทยรู้จักโทษภัย และผลกระทบต่อการทำงานที่เกิดจากปัญหาเสพติด
สัญญา จันทร์ฉาย		✓			ปรับกระบวนการรับสมัคร แทนระบบการใช้คอมพิวเตอร์สุ่ม
ศักดิ์นาถ สนธิศักดิ์โยธิน		✓			ปรับกระบวนการรับสมัคร โดยพิจารณาจากความเหมาะสมกับตำแหน่ง
กษมา ศรีมงคล				✓	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ร่วมกันแก้ไขปัญหาความปลอดภัยในการทำงานและการคุ้มครองคนหางานให้ได้รับความเป็นธรรม
รวม	5	7	5	3	

(หมายเหตุ : สามารถตอบได้มากกว่า 1 ด้าน)

จากตารางที่ 27 ข้อเสนอแนะด้านความชัดเจนของนโยบาย สรุปได้ดังนี้

1. การลดค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงานประเทศอิสราเอล ซึ่งควรมีการเจรจากับประเทศอิสราเอลให้พิจารณาทบทวนลดค่าใช้จ่ายในการดำเนินการของบริษัทจัดหางานอิสราเอล และองค์การ IOM ให้ใกล้เคียงกับการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานยังประเทศอื่น ๆ รวมถึงการให้การดูแลคนงานที่เหมาะสม ตามเงื่อนไขที่ตกลงไว้ โดยเฉพาะในเรื่องของค่าใช้จ่ายในการดูแลคนงานไทย ควรให้นายจ้างอิสราเอลเป็นผู้จ่ายแต่เพียงผู้เดียว

2. ด้านการคัดเลือก/โควตาการจัดส่งคนงานไปทำงานประเทศอิสราเอล ควรมีระบบการคัดเลือกคนงานที่เหมาะสม แทนการใช้วิธีจัดลำดับผู้สมัคร โดยการสุ่มด้วยคอมพิวเตอร์เพียงอย่างเดียว แต่ควรมีการสัมภาษณ์ และคัดเลือกอย่างเข้มข้น เพื่อให้เกิดความต้องการจ้างงานที่ตรงและเหมาะสมกับงาน นอกจากนี้ควรต้องเร่งพัฒนาศักยภาพแรงงานไทยให้เป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานต่างประเทศ เพื่อขยายตลาดแรงงานไทยในต่างประเทศให้มีจำนวนมากยิ่งขึ้น

3. ด้านยาเสพติดและสุขภาพของแรงงานที่ไปทำงานประเทศอิสราเอล ควรมีการเจรจา/หารือความร่วมมือระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการป้องกันปัญหาเสพติด

4. ข้อเสนอแนะอื่น ๆ เช่น

- ควรมีการอบรมแรงงานไทยในการปลูกจิตสำนึก เรียนรู้ และเก็บเกี่ยวประสบการณ์ในการทำงาน แล้วนำมาต่อยอดกับชุมชน หรือบ้านเกิดเมื่อเดินทางกลับมา

- ให้ความรู้เกี่ยวกับการขอรับสิทธิประโยชน์ เช่น เงินบิซูอิม แรงงานคืนถิ่น การคุ้มครองคนหางานให้ได้รับความเป็นธรรม

- ควรหารือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องร่วมกันแก้ไขปัญหาความปลอดภัยในการทำงานและการคุ้มครองคนหางานให้ได้รับความเป็นธรรม เป็นต้น

• **ด้านกิจกรรม/โครงการ:** เป็นการศึกษาข้อเสนอแนะจากผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในด้านกิจกรรม/โครงการ เพื่อให้เกิดความสำเร็จในการนำนโยบายการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานประเทศอิสราเอลไปสู่การปฏิบัติ โดยปรากฏผลตามตารางที่ 28

ตารางที่ 28 การเปรียบเทียบผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานและแรงงานไทยที่เดินทางกลับจากการไปทำงานประเทศอิสราเอล เกี่ยวกับข้อเสนอแนะด้านกิจกรรม/โครงการ

ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์	ข้อเสนอแนะ				รายละเอียดการสัมภาษณ์
	การคัดเลือกคนงาน	การอบรมให้ความรู้	การประชาสัมพันธ์	อื่น ๆ	
สุกัญญา ภูพัฒน์กุล	✓				ปรับเปลี่ยนกระบวนการคัดเลือกแรงงานไทยให้มีกระบวนการคัดกรองแรงงานให้มากขึ้นเช่นให้มีกระบวนการทดสอบความรู้ความสามารถด้านงานเกษตร และทดสอบความรู้สมรรถนะร่างกายของแรงงานก่อนที่จะขึ้นบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการทดสอบ
เบญจวรรณ อดทน		✓			ควรจัดให้มีศูนย์อบรมเตรียมความพร้อมก่อนเดินทางเพื่อให้ความรู้แก่แรงงานอย่างเข้มข้น สำหรับการเดินทางไปทำงาน โดยรัฐ และขณะเดียวกันประเทศปลายทางผู้รับแรงงานไทย ควรมีสัญญาพักระหว่างรอส่งกลับ เพื่ออบรมเตรียมความพร้อมก่อนกลับภูมิถิ่นด้านหลังครบสัญญาจ้าง รวมทั้งให้มีการชี้แจงสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ก่อนเดินทางกลับด้วย
วิชาดา จอร์จ				✓	- ควรมีการทบทวนบันทึกความเข้าใจทั้งในระดับรัฐบาลและกับองค์การ IOM ผู้ดำเนินการจัดส่งร่วมกับกรมการจัดหางานเพื่อลดความขัดแย้งในการดำเนินงาน - ควรปรับปรุงเรื่องการแบ่งงานและอำนาจหน้าที่ให้ชัดเจน

ผู้ตอบ แบบสัมภาษณ์	ข้อเสนอแนะ				รายละเอียดการสัมภาษณ์
	การคัดเลือก คนงาน	การอบรม ให้ความรู้	การประชาสัมพันธ์	อื่นๆ	
					ระหว่าง กรมการจัดหางาน และ IOM
	✓				ควรปรับปรุงขั้นตอนในการดำเนินงานบางขั้นตอนให้มีประสิทธิภาพ เช่น ระบบการคัดเลือกคนงาน
เบญจวรรณ สุ่มไพบูลย์	✓				- กระบวนการคัดเลือกควรมีการสอบทักษะ สัมภาษณ์ ตรวจโรค ก่อนที่จะนำรายชื่อไป "สุ่ม" โดยระบบ IT เรียงตามลำดับ - ควรมีการถ่าย VDO ในการสัมภาษณ์ เพื่อให้นายจ้าง ได้ดูบุคลิก และทักษะการทำงานของคนงาน และควรให้สิทธินายจ้างพิจารณา คัดเลือกเข้าทำงานตามความต้องการ
				✓	- ก่อนไปทำงานที่อิสราเอลต้องตรวจสอบเอกสารเสพติด - มีการส่งเสริมการตรวจสุขภาพให้คนงานหลังจากทำงาน เป็นระยะ เพื่อป้องกันคนงานจากอันตรายจากสารเคมีที่เกิด จากการทำงาน ซึ่งเป็นสาเหตุทำให้คนงานป่วยไม่สามารถ ทำงานได้
			✓		ขยายจำนวนรุ่นการพัฒนาศักยภาพแรงงานไทยตามความต้องการของตลาดแรงงานไทยไปต่างประเทศ
ศุวกุล ไตรรัตน์ผลาด	✓				ควรเพิ่มวิธีการคัดเลือกคนงาน นอกเหนือจากการ สุ่มเลือกและสัมภาษณ์เท่านั้น เช่น การทดสอบสมรรถภาพ ทางร่างกาย
สันติ เกิดประสพ	✓				ควรมีการคัดเลือกคนงานอย่างเข้มข้น
สำราญ หมอนทอง		✓			โครงการแรงงานคืนถิ่น
			✓		การประชาสัมพันธ์โครงการอย่างต่อเนื่อง
				✓	ขอรับการสนับสนุนเงินงบประมาณ
วรานิษฐ์ กิริติพงษ์เวकिन				✓	ขอรับการสนับสนุนเงินงบประมาณ
วีรยา กิจวิรยา			✓		ควรเน้นการประชาสัมพันธ์ให้ทั่วถึงและครอบคลุมทุกพื้นที่
				✓	- ควรจัดเจ้าหน้าที่ของรัฐมีส่วนร่วมในโครงการ TIC ให้ มากกว่านี้ เช่น ในกระบวนการสัมภาษณ์ การรับเรื่อง ร้องเรียน การจัดส่งคนงาน - ควรมีสถานที่สำหรับทำกิจกรรมกับคนงานให้เพียงพอ
วิษ เกวสกุล				✓	รัฐน่าจะเข้าร่วมกับ TIC มากกว่านี้ น่าจะเห็นว่าเราเป็น หน่วยเดียวกันทำงานร่วมกัน
สัญญา จันทร์ฉาย			✓		เน้นประชาสัมพันธ์ให้ครอบคลุมทั่วถึงในทุกพื้นที่
ศักดิ์นาถ สนธิศักดิ์โยธิน	✓				ต้องปรับปรุงที่ระบบการคัดเลือกคนด้วยระบบคอมพิวเตอร์ให้ สามารถตอบสนองความต้องการของแรงงานไทยและ

ผู้ตอบ แบบสัมภาษณ์	ข้อเสนอแนะ				รายละเอียดการสัมภาษณ์
	การคัดเลือก คนงาน	การอบรม ให้ความรู้	การประชาสัมพันธ์	อื่น ๆ	
					นายจ้างอิสราเอลได้
กษมา ศรีมงคล	✓				<p>- ควรกำหนดคุณสมบัติ ประสิทธิภาพของผู้สมัครให้ชัดเจน และในขั้นตอนการคัดเลือก (Selection Process) ควรจะสัมภาษณ์ให้ละเอียดเพื่อให้ได้คนที่มีคุณสมบัติ ประสิทธิภาพในการทำงานเกษตร ไม่สูงหรือเตี้ย อ้วนหรือผอมเกินไปไม่มีประวัติเกี่ยวกับ ยาเสพติด ประวัติเกี่ยวกับสุขภาพเบื้องต้น ก่อนนำคนกลุ่มดังกล่าวที่ผ่านการสัมภาษณ์เข้าสู่กระบวนการสุ่มเลือก (Simple random sampling) ซึ่งถือเป็นวิธีที่โปร่งใสในการคัดเลือก และเข้าสู่ขั้นตอนจับคู่กับนายจ้างอิสราเอล (Matching Process) ต่อไป</p> <p>- ขั้นตอน Selection Process เป็นขั้นตอนที่ควรให้ความสำคัญ เพื่อจะให้ได้คนที่มีคุณสมบัติเหมาะสม เพื่อให้ได้คนที่เหมาะสมกับงาน เหมาะสมกับความต้องการของนายจ้าง ก่อให้เกิดความเชื่อมั่นกับนายจ้าง รักษาตลาดแรงงานภาคเกษตรในอิสราเอลต่อไป</p>
รวม	7	3	3	6	

(หมายเหตุ : สามารถตอบได้มากกว่า 1 ด้าน)

จากตารางที่ 28 ข้อเสนอแนะด้านกิจกรรม/โครงการ สรุปได้ดังนี้

1. การคัดเลือกคนงาน ควรปรับเปลี่ยนกระบวนการคัดเลือกแรงงานไทย ให้มีการคัดกรองแรงงานให้มากขึ้น
2. การอบรมให้ความรู้แก่คนงาน ควรจัดให้มีศูนย์อบรมเตรียมความพร้อมก่อนการเดินทาง โดยศึกษาอบรมให้ความรู้แก่แรงงานอย่างเข้มข้น สำหรับการเดินทางไปทำงานโดยรัฐ และประเทศปลายทางควรมีศูนย์พักระหว่างรอส่งกลับ เพื่ออบรมเตรียมความพร้อมก่อนกลับภูมิลำเนาหลังครบสัญญาจ้าง รวมทั้งควรมีการชี้แจงสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ก่อนเดินทางกลับด้วย
3. การประชาสัมพันธ์ ควรเน้นการประชาสัมพันธ์ให้ทั่วถึงและครอบคลุมทุกพื้นที่ เพื่อให้คนงานสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว
4. ข้อเสนอแนะอื่น ๆ เช่น
 - ส่งเสริมการตรวจสุขภาพให้คนงานหลังจากทำงาน เพื่อป้องกันคนงานจากอันตรายจากสารเคมีที่เกิดจากการทำงาน ซึ่งเป็นสาเหตุทำให้คนงานป่วยไม่สามารถทำงานได้

- ควรมีการทบทวนบันทึกความเข้าใจทั้งในระดับรัฐบาล และกับองค์กร IOM ผู้ดำเนินการจัดตั้งร่วมกับกรมการจัดหางานเพื่อลดความขัดแย้งในการดำเนินงาน รวมถึงปรับปรุงการแบ่งงานและอำนาจหน้าที่ให้ชัดเจน ระหว่าง กรมการจัดหางาน และองค์กร IOM

- ควรจัดสรรเงินงบประมาณให้เพียงพอในการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ควรจัดเจ้าหน้าที่ของรัฐมีส่วนร่วมในโครงการ TIC ให้มากขึ้น
- ควรมีสถานที่สำหรับทำกิจกรรมกับคนหางานให้เพียงพอ

• **ด้านทรัพยากร :** เป็นการศึกษาข้อเสนอแนะจากผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในด้านทรัพยากร เพื่อให้เกิดความสำเร็จในการนำนโยบายการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานประเทศอิสราเอลไปสู่การปฏิบัติ โดยปรากฏผลตามตารางที่ 29

ตารางที่ 29 การเปรียบเทียบผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน และแรงงานไทยที่เดินทางกลับจากการไปทำงานประเทศอิสราเอลเกี่ยวกับข้อเสนอแนะด้านทรัพยากร

ผู้ตอบ แบบสัมภาษณ์	ข้อเสนอแนะ			รายละเอียดการสัมภาษณ์
	ด้านงบประมาณ	ด้านสถานที่	ด้านอื่น ๆ	
สุกัญญา ภูพัฒน์กุล	✓			เห็นควรให้ทางการอิสราเอลหรือองค์กร IOM สนับสนุนงบประมาณในการอบรมแรงงานไทยเนื่องจากคนงานจะได้รู้หลักในการปฏิบัติตน เมื่อเดินทางไปทำงาน ณ ประเทศอิสราเอล ซึ่งสามารถช่วยลดปัญหาแรงงานไทยกระทำผิดกฎระเบียบต่าง ๆ ในประเทศอิสราเอลได้ในระดับหนึ่งด้วย
เบญจวรรณ อดทน			✓	พัฒนาระบบ IT ให้สามารถเชื่อมโยงข้อมูลกับฐานข้อมูลองค์กร IOM เพื่อให้ทางการไทยเข้าถึงข้อมูลได้รวดเร็วเพื่อใช้ในการบริหารจัดการแรงงานไทยไปทำงานอิสราเอลได้อย่างมีประสิทธิภาพ
วิชาดา จอร์จ	✓			ควรสนับสนุนงบประมาณให้เพียงพอและครอบคลุมการดำเนินงานในทุกกระบวนการ
เบญจวรรณ สุ่มไพบุลย์			✓	ควรมีการหารือร่วมกันระหว่างกรมการจัดหางานและองค์กร IOM อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง เพื่อปรับกระบวนการทำงานที่บางอย่างไม่จำเป็น
สุวกุล ไตรรัตน์ผลาดล		✓		องค์กร IOM ควรพิจารณาขยายขยายสถานที่ทำงาน ซึ่งมีห้องประชุมเป็นการเฉพาะ เพื่อความสะดวกในการให้บริการ
สันติ เกิดประสพ		✓		ควรพิจารณาขยายขยายสถานที่ทำงานให้กว้างขวางขึ้น เพื่อสามารถให้บริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ
สำราญ หมอนทอง	✓			ขอรับงบประมาณเพิ่มเติมให้ครอบคลุมการดำเนินงานในทุกกระบวนการ เพื่อดำเนินการตามนโยบายให้บรรลุผล
			✓	พัฒนาระบบไอทีที่ทันสมัยเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน รวมถึงต้องสามารถเชื่อมโยงฐานข้อมูลต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการใช้ประโยชน์ของข้อมูลของระหว่างหน่วยงาน

ผู้ตอบ แบบสัมภาษณ์	ข้อเสนอแนะ			รายละเอียดการสัมภาษณ์
	ด้านงบประมาณ	ด้านสถานที่	ด้านอื่น ๆ	
วารินิชฐ์ กิริติพงษ์เวคิน	✓			ขอรับการสนับสนุนงบประมาณให้เพียงพอต่อการดำเนินงานในแต่ละปี เพื่อให้สามารถดำเนินการตามนโยบายให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่วางไว้
วีรยา กิจวิรยา		✓		ขยายพื้นที่การให้บริการเพื่อให้คนงานมาติดต่อได้สะดวกขึ้นลดความวุ่นวายจากการใช้สถานที่ในการดำเนินการจัดส่งแรงงานร่วมกับประเทศอื่น ๆ ซึ่งจะสร้างความไม่สะดวกกับผู้รับบริการ อีกทั้ง เมื่อมีการประชุมชี้แจงหรืออบรมแรงงานไทย ในเรื่องต่าง ๆ ก็จะต้องรอคิวในการใช้ห้องประชุมซึ่งเป็นการเสียเวลาด้วย
วัช เกวสกุล		✓		ควรขยายสถานที่ให้กว้างขวางเพียงพอต่อการให้บริการที่มีปริมาณมาก เพื่อให้เกิดความสะดวก และสามารถให้บริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ
สัญญา จันทรฉาย	✓			ขอรับการสนับสนุนงบประมาณให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุผลสำเร็จ
ศักดิ์นาค สนธิศักดิ์โยธิน	✓			จัดสรรงบประมาณให้ตรงตามความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพและบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้
กษมา ศรีมงคล	✓			ควรจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอในการสนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อสามารถให้บริการแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงสามารถมีพื้นที่ใช้ในการอำนวยความสะดวกแก่ผู้มารับบริการได้อย่างเต็มที่ ลดความวุ่นวาย กรณีมีผู้มาใช้บริการพร้อมกัน ในปริมาณมาก
รวม	7	5	2	

(หมายเหตุ : สามารถตอบได้มากกว่า 1 ด้าน)

จากตารางที่ 29 ข้อเสนอแนะด้านทรัพยากร สรุปได้ดังนี้

1. ด้านงบประมาณ ควรขอรับการสนับสนุนงบประมาณให้เพียงพอกับปริมาณงานในทุกกระบวนการ นอกจากนี้ควรมีการหารือกับหน่วยงานขององค์การ IOM เพื่อให้สนับสนุนงบประมาณในการดำเนินงานในทุกขั้นตอนของกระบวนการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานประเทศอิสราเอล โดยเฉพาะในส่วนของการอบรมคนงานก่อนเดินทางไปทำงานประเทศอิสราเอล เพราะจะช่วยให้คนงานได้รู้หลักในการปฏิบัติตนเมื่อเดินทางไปทำงาน ณ ประเทศอิสราเอล ซึ่งสามารถช่วยลดปัญหาแรงงานไทยกระทำผิดกฎ ระเบียบต่าง ๆ ในประเทศอิสราเอลได้
2. ด้านสถานที่ ควรขยายสถานที่ให้บริการเพื่อลดความวุ่นวาย จากการใช้สถานที่ในการดำเนินการจัดส่งแรงงานร่วมกับประเทศอื่น ๆ อีกทั้งเมื่อมีการประชุมชี้แจงหรืออบรมแรงงานไทย ในเรื่องต่าง ๆ ก็จะต้องรอคิวในการใช้ห้องประชุมซึ่งเป็นการเสียเวลาด้วย

3. ข้อเสนอแนะอื่น ๆ เช่น

- ควรจะมีการหารือร่วมกันระหว่างกรมการจัดหางานและองค์การ IOM อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง เพื่อปรับกระบวนการทำงานบางอย่างที่ไม่จำเป็นต้องดำเนินการแล้ว

- พัฒนาระบบไอทีที่ทันสมัย สามารถเชื่อมโยงฐานข้อมูลต่าง ๆ เพื่อให้สามารถใช้ประโยชน์ข้อมูลระหว่างหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

• **ด้านเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน:** เป็นการศึกษาข้อเสนอแนะจากผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในด้านเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความสำเร็จในการนำนโยบายการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานประเทศอิสราเอล ไปสู่การปฏิบัติ โดยปรากฏผลตามตารางที่ 30

ตารางที่ 30 การเปรียบเทียบผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานและแรงงานไทยที่เดินทางกลับจากการไปทำงานประเทศอิสราเอล เกี่ยวกับข้อเสนอแนะด้านเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน

ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์	ข้อเสนอแนะ			รายละเอียดการสัมภาษณ์
	ด้านความพร้อมของเจ้าหน้าที่	สร้างความรู้ความเข้าใจแก่เจ้าหน้าที่	การถ่ายทอดองค์ความรู้แก่เจ้าหน้าที่	
สุกัญญา ภูพัฒน์กุล	✓			ควรจัดสรรเจ้าหน้าที่ภาครัฐให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน
เบญจวรรณอดทน	✓			ควรจัดสรรเจ้าหน้าที่ภาครัฐให้เหมาะสมต่อปริมาณงานบริการ
วิชาดา จอร์จ		✓		สร้างความรู้ และความเข้าใจด้านนโยบายแก่เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติ
เบญจวรรณ สุ่มไพบุลย์			✓	เจ้าหน้าที่รัฐควรมีการถ่ายทอดองค์ความรู้ในการปฏิบัติงานเพื่อสามารถปฏิบัติงานแทนกันได้
สุวกุล ไตรรัตน์ผลาด		✓		สร้างความรู้ และความเข้าใจด้านนโยบายแก่เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติ
สันติ เกิดประสพ	✓			ควรจัดสรรเจ้าหน้าที่ภาครัฐให้เหมาะสมต่อปริมาณงานบริการ
สำราญหมอนทอง	✓			เพิ่มเจ้าหน้าที่รัฐเพื่อให้เพียงพอในการให้บริการผู้มาติดต่อ
วรานิษฐ์ กิรดิพงษ์เวคิน	✓			การเพิ่มอัตราค่าจ้างของเจ้าหน้าที่รัฐให้เพียงพอสนับสนุนการปฏิบัติงานร่วมกับเจ้าหน้าที่ขององค์การ IOM
วีรยา กิจวิรยา	✓			ควรจัดสรรเจ้าหน้าที่ภาครัฐให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน
วัช เกวตกุล	✓			ควรจัดสรรเจ้าหน้าที่ภาครัฐให้เพียงพอในการปฏิบัติ และสามารถช่วยสนับสนุนการทำงานของเจ้าหน้าที่ขององค์การ IOM ได้อย่างคล่องตัว
ตัณญา จันทร์ฉาย			✓	เจ้าหน้าที่รัฐ ควรจะมีการส่งมอบงาน และถ่ายทอดองค์ความรู้

ผู้ตอบ แบบสัมภาษณ์	ข้อเสนอแนะ			รายละเอียดการสัมภาษณ์
	ด้านความเพียงพอ ของเจ้าหน้าที่	สร้างความรู้ความเข้าใจ แก่เจ้าหน้าที่	การถ่ายทอดองค์ความรู้ แก่เจ้าหน้าที่	
				ในการปฏิบัติงาน เมื่อมีการปรับเปลี่ยน หรือโยกย้าย
ศักดินาด สนธิศักดิ์โยธิน	✓			ควรเพิ่มอัตรากำลังของเจ้าหน้าที่ให้เหมาะสมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงานที่อยู่ภายใต้ความรับผิดชอบของภาครัฐ รวมถึงช่วยสามารถช่วยสนับสนุนการทำงานของเจ้าหน้าที่องค์กร IOM ได้อย่างคล่องตัว
กษมา ศรีมงคล	✓			ควรเพิ่มอัตรากำลังของเจ้าหน้าที่ภาครัฐให้เพียงพอต่อการจัดการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานประเทศอิสราเอลในกระบวนการที่อยูภายใต้ความรับผิดชอบของภาครัฐ
รวม	9	2	2	

จากตารางที่ 30 ข้อเสนอแนะด้านเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน สรุปได้ดังนี้

1. ด้านความเพียงพอของเจ้าหน้าที่ ควรเพิ่มอัตรากำลังของเจ้าหน้าที่รัฐให้เหมาะสมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงานที่อยู่ภายใต้ความรับผิดชอบของภาครัฐ รวมถึงให้เพียงพอในการสนับสนุนการทำงานของเจ้าหน้าที่องค์กร IOM ได้อย่างคล่องตัว
2. ด้านการสร้างความรู้ความเข้าใจให้แก่เจ้าหน้าที่ ควรสร้างความรู้ และความเข้าใจ ด้านนโยบายการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานประเทศอิสราเอลแก่เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติให้มีความรู้ความเข้าใจอย่างชัดเจน
3. ด้านการถ่ายทอดองค์ความรู้แก่เจ้าหน้าที่ ควรมีการส่งมอบงาน และถ่ายทอดองค์ความรู้ในการปฏิบัติงาน เพื่อสามารถปฏิบัติงานแทนกันได้ หากมีการปรับเปลี่ยนหรือโยกย้ายเจ้าหน้าที่ของรัฐ

• ด้านปัจจัยภายนอก

เป็นการศึกษาข้อมูลจากการสัมภาษณ์คนหางานที่ต้องการเดินทางไปทำงานประเทศอิสราเอล และแรงงานไทยที่เดินทางกลับจากการไปทำงานประเทศอิสราเอล โดยผู้ทำการศึกษได้ทำการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะต่าง ๆ ที่ช่วยแก้ไขปัญหาที่เกิดจากปัจจัยภายนอก เพื่อให้สามารถดำเนินงานตามนโยบายการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานประเทศอิสราเอลให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยในครั้งนี้ผู้ทำการศึกษได้ทำการศึกษตามกรอบการศึกษาด้านปัจจัยภายนอกจำนวน 3 ด้าน ได้แก่

- 1) ด้านการเตรียมความพร้อม โดยปรากฏผลตามตารางที่ 31
- 2) ด้านค่านิยมในการไปทำงานต่างประเทศ โดยปรากฏผลตามตารางที่ 32
- 3) ด้านภาวะทางเศรษฐกิจ โดยปรากฏผลตามตารางที่ 33

ตารางที่ 31 การเปรียบเทียบผลการสัมภาษณ์คนหางานที่ต้องการเดินทางไปทำงานประเทศอิสราเอลและแรงงานไทยที่เดินทางกลับจากการไปทำงานประเทศอิสราเอล เกี่ยวกับข้อเสนอแนะด้านการเตรียมความพร้อม

ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์	ข้อเสนอแนะ		รายละเอียดการสัมภาษณ์
	ด้านการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร	ด้านการเดินทางมาติดต่อกรมฯ	
คนหางานที่ต้องการเดินทางไปทำงานประเทศอิสราเอล			
นายธรรธร สิทธิจิริง	✓		ควรมีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ เช่น การรับสมัครเดินทางไปทำงานต่างประเทศให้ครอบคลุมทั่วถึงในทุกพื้นที่ เพื่อให้คนหางาน หรือผู้ที่สมัครเดินทางไปทำงานต่างประเทศ ได้รับข้อมูลข่าวสาร ซึ่งช่วยลดปัญหาการไม่สามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่ทันสมัย ทันเหตุการณ์ของคนหางานได้
นายชนะกิจ มาพิน		✓	ควรมีการแนะนำการเดินทางไปยังกรมการจัดหางาน เช่น จัดทำแผนที่ประชาสัมพันธ์บนเว็บไซต์ หรือจัดทำรายละเอียดในการเดินทางโดยรถสาธารณะ หรือมีบริการรถรับส่งคนหางานจากสถานีขนส่งผู้โดยสาร และสถานีรถไฟมายังกรมการจัดหางาน
นายวิวัฒน์ พรหมบุตร	✓		ควรมีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารให้ครอบคลุมทั่วถึงในทุกพื้นที่
แรงงานไทยที่เดินทางกลับจากการไปทำงานประเทศอิสราเอล			
นายคุณพล บุญเทียม	✓		ประชาสัมพันธ์ให้ทั่วถึงครอบคลุม
นายกิตติศักดิ์ โกเม็ก	✓		ประชาสัมพันธ์ให้ทั่วถึงครอบคลุม
นายภาณุพงศ์ ขอขันกลาง	✓		ประชาสัมพันธ์ให้ทั่วถึงครอบคลุม
รวม	5	1	

จากตารางที่ 31 ข้อเสนอแนะด้านการเตรียมความพร้อม สรุปได้ดังนี้

1. ด้านการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร ควรมีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ให้ครอบคลุมทั่วถึงในทุกพื้นที่ เพื่อให้คนหางานสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่ทันสมัย ทันเหตุการณ์
2. ด้านการเดินทางมาติดต่อกรมการจัดหางาน ควรมีการแนะนำการเดินทางไปยังกรมการจัดหางาน เพื่อให้เกิดความสะดวกในการเดินทาง

ตารางที่ 32 การเปรียบเทียบผลการสัมภาษณ์คนหางานที่ต้องการเดินทางไปทำงานประเทศอิสราเอลและแรงงานไทยที่เดินทางกลับจากการไปทำงานประเทศอิสราเอล เกี่ยวกับข้อเสนอแนะด้านค่านิยมในการเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ

ผู้ตอบ แบบสัมภาษณ์	ข้อเสนอแนะ		รายละเอียดการสัมภาษณ์
	สนับสนุน แหล่งเงินทุน	ด้านการ ฝึกอบรม	
คนหางานที่ต้องการเดินทางไปทำงานประเทศอิสราเอล			
นายธรรธร สิทธิจรัส		✓	ควรเน้นการฝึกอบรมภาษาก่อนการเดินทางไปทำงาน
นายธนะกิจ มาพิน	✓		ภาครัฐควรสนับสนุนแหล่งเงินทุนในการกู้ยืมเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปต่างประเทศ
นายวิวัฒน์ พรหมบุตร	✓		ภาครัฐควรสนับสนุนแหล่งเงินทุน
แรงงานไทยที่เดินทางกลับจากการไปทำงานประเทศอิสราเอล			
นายคุณพล บุญเทียม	✓		ภาครัฐควรมีการหาแหล่งเงินทุนดอกเบี้ยต่ำให้แก่คนหางาน เพื่อใช้เป็นค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงาน ซึ่งจะช่วยลดปัญหาการกู้เงินนอกระบบ
นายกิตติศักดิ์ โกเม็ก	✓		ภาครัฐควรสนับสนุนแหล่งเงินทุน
นายกาญจน์พงศ์ ขอนันกลาง		✓	ควรเน้นการฝึกอบรม และนำเสนอประสบการณ์แรงงานที่อยู่ในอิสราเอล เพื่อเป็นแนวทางให้คนงานสามารถดูแลตนเองได้อย่างดี และเหมาะสมเมื่ออยู่ต่างประเทศ
รวม	4	2	

จากตารางที่ 32 ข้อเสนอแนะด้านค่านิยมในการเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ สรุปได้ดังนี้

1. สนับสนุนแหล่งเงินทุน โดยภาครัฐควรเข้ามามีบทบาทในการสนับสนุนแหล่งเงินทุนดอกเบี้ยต่ำให้แก่คนหางาน เพื่อใช้เป็นค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงาน ซึ่งจะช่วยลดปัญหาการกู้เงินนอกระบบ
2. ด้านการฝึกอบรม ควรเน้นการฝึกอบรมและนำเสนอประสบการณ์แรงงานที่อยู่ในอิสราเอล เพื่อเป็นแนวทางให้คนงานสามารถดูแลตนเองได้อย่างดี และเหมาะสมเมื่ออยู่ต่างประเทศ

ดำเนินการตามนโยบายของผู้บริหาร 2) ด้านความคุ้มค่าในการเดินทางไปทำงานประเทศอิสราเอล และ 3) ประเด็นความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่อกรมการจัดหางาน เกี่ยวกับความสำเร็จของการนํานโยบายการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศโดยภาครัฐ : กรณีศึกษาการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานประเทศอิสราเอลโดยผลจากการศึกษามีดังนี้

1) ประเด็นความต่อเนื่องของการดำเนินการตามนโยบายของผู้บริหาร: เป็นการศึกษาเพื่อให้ทราบว่าผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการดำเนินการนํานโยบายการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศโดยภาครัฐไปปฏิบัติ : กรณีศึกษาการส่งแรงงานไทยไปทำงานประเทศอิสราเอลอย่างต่อเนื่องหรือไม่ ซึ่งผลการศึกษาปรากฏตามตารางที่ 34

ตารางที่ 34 การเปรียบเทียบผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานและแรงงานไทยที่เดินทางกลับจากการไปทำงานประเทศอิสราเอล เกี่ยวกับประเด็นความต่อเนื่องของการดำเนินการตามนโยบายของผู้บริหาร

ผู้ตอบ แบบสัมภาษณ์	ความต่อเนื่องของการดำเนินงาน		ความเห็นด้านบวก
	ต่อเนื่อง	ไม่ต่อเนื่อง	
สุกัญญา ภูพัฒน์กุล	✓		การดำเนินการตามนโยบายการจัดส่งโดยรัฐมีความต่อเนื่อง มาตั้งแต่ปี 2555 จนถึงปัจจุบัน
เบญจวรรณ อดทน	✓		มีความต่อเนื่อง และมีการติดตามผลการดำเนินงาน เพื่อนำมาประเมินผลสัมฤทธิ์ของนโยบาย เป็นประจำทุกปี โดยจะมีการประชุมประจำปีร่วมกับผู้บริหารโครงการ และผู้แทนอิสราเอล
วิชาดา จอร์จ	✓		นโยบายการจัดส่งไปทำงานประเทศอิสราเอล เป็นนโยบายที่มีความต่อเนื่อง ซึ่งเริ่มตั้งแต่ปี พ.ศ. 2555 จนถึงปัจจุบันที่มีการจัดทำบันทึกความเข้าใจระหว่างประเทศอิสราเอลกับประเทศไทย แต่ความเข้มข้นในการดำเนินการระหว่างผู้บริหารในแต่ละยุคให้ความสำคัญที่แตกต่างกัน นโยบายของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานปัจจุบันได้ให้ความสำคัญในการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศโดยรัฐ
เบญจวรรณ สุ่มไพบูลย์	✓		แม้ว่านโยบายของผู้บริหาร แต่ละยุคก็เปลี่ยนแปลงไปตามผู้บริหาร ซึ่งบางคนไม่ส่งเสริมการไปทำงานต่างประเทศ หรือบางคน ก็ให้ความสำคัญเรื่องการจัดส่ง โดยรัฐต่อรัฐแต่ นโยบายนั้นยังคงต้องดำเนินไปอย่างต่อเนื่องเพราะเป็นการลงนาม MOU ระหว่างไทยกับอิสราเอล
สุวกุล ไตรรัตน์ผลาดล	✓		ได้ดำเนินการตามนโยบายอย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่ปี 2555 ถึงปัจจุบัน (แต่ผู้บริหารบางท่านอาจจะให้ความสำคัญ และเร่งรัดการดำเนินการมากเป็นพิเศษ)

ผู้ตอบ แบบสัมภาษณ์	ความต่อเนื่องของการ ดำเนินงาน		ความเห็นด้านบวก
	ต่อเนื่อง	ไม่ ต่อเนื่อง	
สันติ เกิดประสพ	✓		มีความต่อเนื่องในการดำเนินการตามนโยบายของผู้บริหาร เนื่องจากมีการลงนามข้อตกลง MOU ด้านการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานประเทศอิสราเอล ระหว่างไทยกับอิสราเอล
ตำราญ หมอนทอง	✓		มีความต่อเนื่องและเหมาะสมเพราะมีการลงนามข้อตกลง MOU กันระหว่างไทยและอิสราเอล อีกทั้งนโยบายนั้นมีความคุ้มค่า เพิ่มโอกาสแรงงานไทยได้ไปทำงานยังอิสราเอลโดยประหยัดค่าใช้จ่าย
วารินชัย กิริติพงษ์เวทิน	✓		มีความต่อเนื่องของการดำเนินการตามนโยบายของผู้บริหาร เนื่องจากกฎระเบียบขั้นตอนวิธีปฏิบัติงานที่ใช้ในกระบวนการจัดส่งและการคุ้มครอง สิทธิประโยชน์แรงงานในอิสราเอลมาจากการลงนามความร่วมมือ MOU ระหว่างรัฐบาลไทย และรัฐบาลอิสราเอล
วีรชา กิจวิริยา	✓		ต่อเนื่อง เพราะทำตามข้อตกลงที่เขียนไว้ใน MOU
วัช เกวสกุล	✓		ในส่วนของเจ้าหน้าที่ TIC มีความต่อเนื่องและมีความพยายามพัฒนาการจัดส่งให้ได้มาตรฐานและมีประสิทธิภาพอยู่เสมอ
สัญญา จันทรฉาย	✓		มีความต่อเนื่อง เพราะเป็นการลงนามข้อตกลงระหว่างไทย และอิสราเอล
ศักดิ์นาถ สนธิศักดิ์โยธิน	✓		การจัดส่งแรงงานไทยมาทำงานภาคเกษตรที่อิสราเอลในระบบรัฐต่อรัฐ เริ่มต้นในปี 2555 จวบจนถึงปัจจุบันยังคงดำเนินการภายใต้ความตกลงเดิมทุกประการ การเปลี่ยนแปลงทางการเมืองหรือผู้บริหารของกระทรวงแรงงานไทยที่ผ่านมา ไม่มีผลกระทบต่อความตกลงนี้ ทำให้การดำเนินนโยบายมีความต่อเนื่อง
กษมา ศรีมงคล			มีความต่อเนื่องของการดำเนินการตามนโยบายของผู้บริหารมีทิศทางที่สอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงแรงงาน ได้แก่ การส่งเสริมการไปทำงานต่างประเทศโดยการจัดส่งโดยรัฐ และสอดคล้องกับนโยบายการนำเข้าแรงงานต่างชาติดของรัฐบาลอิสราเอล ซึ่งมีนโยบายการนำเข้าแรงงานโดยการทำ MOU กับประเทศผู้ส่งแรงงานเท่านั้น
รวม	13	-	

จากตารางที่ 34 สรุปได้ว่าทั้ง 13 คน เห็นว่าผู้บริหารมีการดำเนินการตามนโยบายการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานประเทศอิสราเอลอย่างต่อเนื่อง

2) ประเด็นด้านความคุ้มค่าในการเดินทางไปทำงานประเทศอิสราเอล: เป็นการศึกษาถึงมุมมองของคนหางานที่ต้องการเดินทางไปทำงานประเทศอิสราเอล และแรงงานไทยที่เดินทางกลับจากการไปทำงานประเทศอิสราเอล เกี่ยวกับการขับเคลื่อนนโยบายการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศของกรมการจัดหางาน: กรณีศึกษาการส่งแรงงานไปทำงานในประเทศอิสราเอลว่ามีความคุ้มค่าหรือไม่ อย่างไร รวมไปถึงปัญหาอุปสรรคที่ส่งผลกระทบต่อในด้านความคุ้มค่า และ

ข้อเสนอแนะที่เหมาะสมในการแก้ไขปัญหา อุปสรรคดังกล่าว ซึ่งผู้ทำการศึกษาได้ศึกษาประเด็นนี้ โดยการสัมภาษณ์คนหางานที่ต้องการเดินทางไปทำงานประเทศอิสราเอล และแรงงานไทยที่เดินทางกลับจากการไปทำงานประเทศอิสราเอลซึ่งผลการศึกษาปรากฏตามตารางที่ 35-38

ตารางที่ 35 การเปรียบเทียบผลการสัมภาษณ์คนหางานที่ต้องการเดินทางไปทำงานประเทศอิสราเอลฯ เกี่ยวกับความคุ้มค่าในการเดินทางไปทำงานประเทศอิสราเอล โดย (รัฐ) กรมการจัดหางานจัดตั้ง

ผู้ตอบ แบบสัมภาษณ์	ความคุ้มค่าในการ เดินทางไปทำงานฯ		รายละเอียดการสัมภาษณ์
	คุ้มค่า	ไม่คุ้มค่า	
คนหางานที่ต้องการเดินทางไปทำงานประเทศอิสราเอล			
นายธรรธร สิทธิจิริง	✓		คุ้มค่าเพราะเสียค่าใช้จ่ายน้อย โดยในอดีตเป็น บริษัทจัดหางานเป็นผู้จัดตั้ง ต้องเสียค่าบริการ สูง 200,000 บาทแต่หากเดินทางโดยรัฐส่ง ค่าใช้จ่ายจะน้อยมาก
นายชนะกิจ มาพิน	✓		มีความคุ้มค่า สามารถไปทำงานได้ถึง 5 ปี มีความมั่นใจว่าไม่ถูกหลอกลวง
นายวิวัฒน์ พรหมบุตร	✓		คุ้มค่าเสียค่าใช้จ่ายน้อย และมั่นใจได้ว่าไม่ถูกหลอกลวง
แรงงานไทยที่เดินทางกลับจากการไปทำงานประเทศอิสราเอล			
นายคุณพล บุญเทียม	✓		คุ้มค่ามาก ค่าใช้จ่ายในการเดินทางโดยรัฐราคาถูกมากกว่าบริษัทจัดตั้ง
นายกิตติศักดิ์ โกเม็ก	✓		คุ้มค่ากว่าไปโดยการเดินทางไปโดยบริษัทเอกชนได้ไปทำงานแน่นอน จ่ายหนี้สินหมด ไข่เงินเหลือเก็บ
นายกาญพงค์ ขอนั่นกลาง	✓		คุ้มค่า เนื่องจากค่าเดินทางไม่แพง 75,000 บาท เมื่อก่อนไปกับบริษัทจัดตั้ง 300,000 – 400,000 บาท
รวม	6	-	

จากตารางที่ 35 สรุปได้ว่าทั้ง 6 คน เห็นว่าการเดินทางไปทำงานประเทศอิสราเอล โดย (รัฐ) กรมการจัดหางานจัดตั้งมีความคุ้มค่ามาก

ตารางที่ 36 การเปรียบเทียบผลการสัมภาษณ์คนหางานที่ต้องการเดินทางไปทำงานประเทศอิสราเอลฯ เกี่ยวกับข้อดี ข้อเสียในการเดินทางไปทำงานประเทศอิสราเอล โดย (รัฐ) กรมการจัดหางานจัดตั้ง

ผู้ตอบ แบบสัมภาษณ์	ข้อดี/ข้อเสียในการ เดินทางไปทำงานฯ		รายละเอียดการสัมภาษณ์
	ข้อดี	ข้อเสีย	
คนหางานที่ต้องการเดินทางไปทำงานประเทศอิสราเอล			
นายธรรธร สิทธิจิริง	✓		เสียค่าใช้จ่ายน้อย ไม่เสี่ยงโดนหลอกลวง
นายชนะกิจ มาพิน	✓		เสียค่าใช้จ่ายน้อย ไม่เสี่ยงโดนหลอกลวง
นายวิวัฒน์ พรหมบุตร	✓		สร้างความมั่นใจได้ว่าไม่โดนหลอกลวง
แรงงานไทยที่เดินทางกลับจากการไปทำงานประเทศอิสราเอล			

ผู้ตอบ แบบสัมภาษณ์	ข้อดี/ข้อเสียในการ เดินทางไปทำงานฯ		รายละเอียดการสัมภาษณ์
	ข้อดี	ข้อเสีย	
นายคุณพล บุญเทียม	✓		มีข้อดี คือ ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง โดยรัฐสูงกว่าบริษัทจัดส่ง มีโอกาสไปทำงานต่างประเทศแน่นอนไม่ถูกหลอก มีการ ช่วยเหลือ มีเงินชดเชย
นายกิตติศักดิ์ โกเม็ก	✓		ข้อดีได้งานทำแน่นอน เงินเหลือแน่นอน
นายกาญจน์พงศ์ ขอนั่นกลาง	✓		รัฐจัดส่งดีแน่นอน ราคาถูก ได้ไปแน่นอน ขอแค่ตรวจโรคผ่าน ประวัติผ่าน ถือว่ารอไม่นาน
รวม	6	-	

จากตารางที่ 36 สรุปได้ว่าทั้ง 6 คน เห็นว่าการเดินทางไปทำงานประเทศอิสราเอลโดย (รัฐ)
กรมการจัดหางานจัดส่งมีข้อดี และไม่มีข้อเสียแต่อย่างใด

ตารางที่ 37 การเปรียบเทียบผลการสัมภาษณ์คนหางานที่ต้องการเดินทางไปทำงานประเทศ
อิสราเอลฯ เกี่ยวกับปัญหา/อุปสรรคด้านความคุ้มค่า

ผู้ตอบ แบบสัมภาษณ์	ปัญหา/อุปสรรค			รายละเอียดการสัมภาษณ์
	ด้านงาน/ นายจ้าง	ค่า ตอบแทน	อื่น ๆ	
คนหางานที่ต้องการเดินทางไปทำงานประเทศอิสราเอล				
นายธรรธร สิทธิจรัส	✓			ไม่สามารถเลือกสถานที่ทำงาน หรือเลือกนายจ้างได้
นายชนะกิจ มาพิน	✓			ไม่สามารถเลือกงานที่เหมาะสมกับความถนัดได้
นายวิวัฒน์ พรหมบุตร		✓		นายจ้างจ่ายค่าตอบแทนไม่เป็นไปตามสัญญาจ้าง
แรงงานไทยที่เดินทางกลับจากการไปทำงานประเทศอิสราเอล				
นายคุณพล บุญเทียม	✓		✓	- อาจถูกหลอกจากการเปลี่ยนนายจ้างเมื่อไปทำงานที่ อิสราเอลแล้ว - รัฐดูแลคนงานที่อิสราเอลไม่ทั่วถึง/นายจ้างใช้งานคุ้มมาก
นายกิตติศักดิ์ โกเม็ก	✓	✓		- ไม่สามารถเลือกสถานที่ทำงานหรือเลือกนายจ้างได้ - งานหนักไม่ค่อยได้พักค่าตอบแทนได้น้อยกว่าที่อื่น
นายกาญจน์พงศ์ ขอนั่นกลาง			✓	- ซื้อข้าว อาหารรับประทานเอง ซื้ออุปกรณ์ในการทำงาน - ค่าจ้างจ่ายไม่ตรงตามสัญญาจ้าง หักค่าน้ำ ค่าไฟ ค่า เช่าที่พักซึ่งไม่ได้แจ้งไว้ในสัญญาจ้าง
รวม	4	2	2	

(หมายเหตุ : สามารถตอบได้มากกว่า 1 ด้าน)

จากตารางที่ 37 ปัญหาอุปสรรคด้านความคุ้มค่า สรุปได้ดังนี้

1) ปัญหาด้านงาน/นายจ้าง พบว่าการเดินทางไปทำงานโดยรัฐจัดส่งนั้น คนงานไม่สามารถเลือกสถานที่ทำงาน หรือเลือกนายจ้างได้ รวมถึงยังไม่สามารถเลือกงานที่เหมาะสมกับความถนัดของตนเองได้ อีกทั้งนายจ้างส่วนใหญ่ใช้งานคุ้มมากไม่ค่อยได้พักผ่อน

2) ปัญหาด้านค่าตอบแทน พบว่านายจ้างประเทศอิสราเอลจ่ายค่าตอบแทนไม่เป็นไปตามสัญญาจ้างที่กรมการจัดหางานแจ้งแก่คนงาน

3) ปัญหาอื่น ๆ เช่น ปัญหาการถูกหลอกลวงจากนายหน้าที่ชักชวนเรื่องเปลี่ยนนายจ้างเมื่อเริ่มไปทำงานที่ประเทศอิสราเอล ปัญหาภาครัฐดูแลคนงานที่อิสราเอลได้ไม่ทั่วถึง ปัญหา นายจ้างหักค่าน้ำ ค่าไฟ ค่าเช่าที่พักจากค่าจ้างซึ่งไม่ได้แจ้งไว้ในสัญญาจ้าง รวมถึงต้องจ่ายเงินซื้ออุปกรณ์ในการทำงานเอง เช่น ถุงมือ เป็นต้น

ตารางที่ 38 การเปรียบเทียบผลการสัมภาษณ์คนงานที่ต้องการเดินทางไปทำงานประเทศอิสราเอลฯ เกี่ยวกับข้อเสนอแนะด้านความคุ้มค่า

ผู้ตอบ แบบสัมภาษณ์	ข้อเสนอแนะ			รายละเอียดการสัมภาษณ์
	การคัดเลือกคนงาน	ค่าตอบแทน	อื่น ๆ	
คนงานที่ต้องการเดินทางไปทำงานประเทศอิสราเอล				
นายธรรธร สิทธิจรัส	✓			ควรปรับปรุงระบบการคัดเลือกคนงานให้สามารถเลือกทำงานที่ต้องการได้
นายชนะกิจ มาพิน	✓			ควรเปิดโอกาสให้คนงานเลือกงานและนายจ้างได้ ตามความต้องการ
นายวิวัฒน์ พรหมบุตร		✓		ควรมีการประสานงานของเจ้าหน้าที่รัฐ เพื่อดูแลค่าตอบแทนของคนงานให้เป็นไปตามสัญญา
แรงงานไทยที่เดินทางกลับจากการไปทำงานประเทศอิสราเอล				
นายคุณุพล บุญเทียม		✓	✓	ควรดูแลปัญหาสุขภาพจิต และการจ่ายค่าแรงงานของนายจ้างให้เป็นไปตามกฎหมาย
นายกิตติศักดิ์ โกเม็ก	✓			ควรเปิดโอกาสให้คนงานเลือกงานและนายจ้างได้ ตามความต้องการ
นายภาณุพงศ์ ขอนั่นกลาง			✓	ควรมีการเตรียมความพร้อมแก่คนงานที่จะไปทำงานให้รู้วิธีเผชิญความลำบากที่เกิดจากสภาพอากาศ ที่ไม่คุ้นชิน ซึ่งอาจเป็นปัญหาต่อสุขภาพได้ และประชาสัมพันธ์โทษภัยของ ยาเสพติด แก่คนงานหลงระเริงเสพยา และอบายมุข
รวม	3	2	2	

(หมายเหตุ : สามารถตอบได้มากกว่า 1 ด้าน)

จากตารางที่ 38 ข้อเสนอแนะด้านความคุ้มค่า สรุปได้ดังนี้

1) การคัดเลือกคนงาน ควรมีการปรับปรุงระบบการคัดเลือกคนงาน โดยควรเปิดโอกาสให้คนงานสามารถเลือกงานและนายจ้างได้ตามความต้องการ

2) ด้านค่าตอบแทน ควรมีการประสานงานเจ้าหน้าที่รัฐเพื่อดูแลค่าตอบแทนของคนงานให้เป็นไปตามสัญญา และเป็นไปตามกฎหมาย

3) ข้อเสนอแนะอื่น ๆ เช่น ควรมีการเตรียมความพร้อมแก่คนงานที่จะไปทำงานให้รู้วิธีเผชิญความลำบากที่เกิดจากสภาพอากาศที่ไม่คุ้นชิน ซึ่งอาจเป็นปัญหาต่อสุขภาพได้ และประชาสัมพันธ์โทษภัยของยาเสพติดชนิดต่าง ๆ

3) ประเด็นความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่อกรมการจัดหางานในการให้บริการเกี่ยวกับการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในประเทศอิสราเอล

เป็นการศึกษาถึงระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่อกรมการจัดหางานในการให้บริการเกี่ยวกับการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในประเทศอิสราเอล ซึ่งผู้ทำการศึกษาได้ศึกษาในประเด็นนี้ด้วยการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลจากคนหางานที่ต้องการเดินทางไปทำงานประเทศอิสราเอล และแรงงานไทยที่เดินทางกลับจากการไปทำงานประเทศอิสราเอลที่มาใช้บริการ กรมการจัดหางาน จำนวน 101 คนซึ่งในจำนวนดังกล่าวได้รวมคนหางานที่ต้องการเดินทางไปทำงานประเทศอิสราเอล และแรงงานไทยที่เดินทางกลับจากการไปทำงานประเทศอิสราเอล ที่เป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informants) ในการตอบแบบสัมภาษณ์จำนวน 6 คน ไว้ด้วยแล้ว ซึ่งสามารถนำเสนอผลการศึกษาดังนี้

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างคนหางานที่ต้องการเดินทางไปทำงานประเทศอิสราเอลและแรงงานไทยที่เดินทางกลับจากการไปทำงานประเทศอิสราเอล จำนวน 101 คน จำแนกตามเพศ อายุ การศึกษา และจำนวนครั้งที่สมัครเดินทางไปทำงานประเทศอิสราเอล โดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) และการหาค่าร้อยละ (Percentage) คำนวณได้จากสูตร มีรายละเอียด ดังนี้

$$\text{ค่าร้อยละ} = \frac{\text{ค่าจำนวนที่คำนวณ}}{\text{ค่าจำนวนทั้งหมด}} \times 100$$

ตารางที่ 39 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	101	100.00
หญิง	0	0.00
รวม	101	100.00
ช่วงอายุ		
อายุไม่เกิน 25 ปี	15	14.85
อายุ 26-30 ปี	34	33.66
อายุ 31-35 ปี	37	36.63
อายุ 36-40 ปี	15	14.85
รวม	101	100.00
ระดับการศึกษา		
ระดับประถมศึกษา	32	31.68
ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น	26	25.74
ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย	24	23.76
ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)	9	8.91
ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)	6	5.94
ระดับปริญญาตรี	4	3.96
รวม	101	100.00
จำนวนครั้งของการสมัครไปทำงานที่ประเทศอิสราเอล		
1 ครั้ง	94	93.07
2 ครั้ง	5	4.95
4 ครั้ง	1	0.99
11 ครั้ง	1	0.99
รวม	101	100.00

จากตารางที่ 39 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นคนหางานที่ต้องการเดินทางไปทำงานประเทศอิสราเอล และแรงงานไทยที่เดินทางกลับจากการไปทำงานประเทศอิสราเอล จำนวน 101 คน พบว่าคนหางานที่ต้องการเดินทางไปทำงานประเทศอิสราเอลทั้งหมดเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 100 และส่วนใหญ่มียุทธระหว่าง 31-35 ปีมากที่สุด จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 36.63 รองลงมาคือ ยุทธระหว่าง 26-30 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 33.66

อายุระหว่าง 36-40 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 14.85 อายุไม่เกิน 25 ปีจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 14.85 ตามลำดับ และส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับศึกษามากที่สุด จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 31.68 รองลงมา คือ ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 25.74 ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 23.76 ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 8.91 ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 5.94 ระดับปริญญาตรี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 3.96 ตามลำดับ และส่วนใหญ่สมัครเดินทางไปทำงานที่ประเทศอิสราเอล จำนวน 1 ครั้ง มีอยู่ 94 คน คิดเป็นร้อยละ 93.07 สมัครจำนวน 2 ครั้ง มีอยู่ 5 คน คิดเป็นร้อยละ 4.95 สมัครจำนวน 4 ครั้ง มีอยู่ 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.99 และผู้ที่สมัครมาแล้ว จำนวน 11 ครั้ง มีอยู่ 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.99 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจของผู้รับบริการ

ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจของผู้รับบริการของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 101 คน เป็นแบบสอบถามปลายปิด (Closed-ended Form) โดยแบ่งเป็น 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านผู้ให้บริการ จำนวน 4 ข้อ
2. ด้านข้อมูลข่าวสาร จำนวน 3 ข้อ
3. ด้านความสะดวก จำนวน 4 ข้อ
4. ด้านการเข้าถึงหน่วยงาน จำนวน 2 ข้อ
5. ด้านช่องทางในการติดต่อ จำนวน 2 ข้อ

โดยมีลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 3 ระดับด้วยวิธีการหาค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD) และการแปลความหมายค่าเฉลี่ยเลขคณิตของระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการคำนวณได้จากสูตรมีรายละเอียดดังนี้

การหาค่าอัตราภาคชั้น

$$\begin{aligned} \text{ช่วงความกว้างยาวของอัตราภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด}-\text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{3-1}{3} \\ &= 0.67 \end{aligned}$$

การแปลความหมาย

- ความพึงพอใจของผู้รับบริการโดยรวมอยู่ในระดับมากหมายถึง ผู้รับบริการที่ให้ค่าคะแนนความพึงพอใจเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 1.34 - 3.00

- ความพึงพอใจของผู้รับบริการโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางหมายถึง ผู้รับบริการที่ให้ค่าคะแนนความพึงพอใจเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 0.67 - 1.33

- ความพึงพอใจของผู้รับบริการโดยรวมอยู่ในระดับน้อยหมายถึง ผู้รับบริการที่ให้ค่าคะแนนความพึงพอใจเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 0.00 – 0.66

การหาค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic Mean)

$$\sum xi \text{ เมื่อ } \bar{X} \quad \begin{array}{l} \text{แทน ค่าเฉลี่ย} \\ \text{แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดในกลุ่ม} \\ N \quad \text{แทน จำนวนคนในกลุ่ม} \end{array}$$

$$\begin{aligned} \frac{\sum xi}{N} \text{ แทนค่าสูตร } \bar{X} &= \\ &= \frac{(96 \times 3) + (5 \times 2)}{101} \\ &= \frac{298}{101} \quad \bar{X} \\ \therefore &= 2.95 \end{aligned}$$

การหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD)

ใช้วิเคราะห์ข้อมูลร่วมกับค่าเฉลี่ยเลขคณิตเพื่อแสดงลักษณะการกระจายของคะแนนในแต่ละข้อหลักการของส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานจะพิจารณาค่าของข้อมูลแต่ละค่ามีความแตกต่างจากค่าเฉลี่ยเพียงใดกล่าวคือเป็นการนำข้อมูลทุกค่ามาหาผลต่างกับค่าเฉลี่ยดังนี้

$$\begin{array}{l} \text{เมื่อ S.D.} \quad \text{แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน} \\ Xi \quad \text{แทน ข้อมูล (ตัวที่ 1, 2, 3, \dots, N)} \\ \bar{X} \quad \text{แทน ค่าเฉลี่ย} \\ n \quad \text{แทน จำนวนคนในกลุ่ม} \end{array}$$

$$\begin{aligned} (xi - \bar{x}) \quad \text{แทนค่าสูตร} &= \\ \sum (xi - \bar{x})^2 &= \\ \text{S.D.} &= \frac{\sqrt{\sum (xi - \bar{x})^2}}{n} \end{aligned}$$

การแปลความหมายของค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานใช้เกณฑ์ดังนี้

- ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.00 – 0.99 แปลว่าความพึงพอใจของผู้รับบริการโดยรวมไม่แตกต่างกันมาก

- ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.00 ขึ้นไป แปลว่าความพึงพอใจของผู้รับบริการโดยรวมแตกต่างกันมาก

ตารางที่ 40 ความพึงพอใจของผู้รับบริการ

คำถาม	มาก	ปานกลาง	น้อย	\bar{X}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. ด้านผู้ให้บริการ(เจ้าหน้าที่)						
จำนวนเจ้าหน้าที่ที่มีความพึงพอใจในการให้บริการ	80 (79.21%)	21 (20.79%)	0 (0.00%)	2.79	0.407	มาก
เจ้าหน้าที่ที่มีความสามารถให้คำแนะนำปรึกษา	87 (86.14%)	14 (13.86%)	0 (0.00%)	2.86	0.347	มาก
เจ้าหน้าที่ให้บริการด้วยความสุภาพ เต็มใจ	91 (90.10%)	10 (9.90%)	0 (0.00%)	2.90	0.300	มาก
เจ้าหน้าที่ให้บริการด้วยความเสมอภาค	87 (86.14%)	14 (13.86%)	0 (0.00%)	2.86	0.347	มาก
รวม	86.25	59	0	2.85	0.232	มาก
2. ด้านข้อมูลข่าวสาร						
การได้รับข้อมูลข่าวสารรวดเร็ว ทันเวลา	75 (74.26%)	25 (24.75%)	1 (0.99%)	2.73	0.466	มาก
จำนวนแหล่งข้อมูลข่าวสารมีความหลากหลาย	60 (59.41%)	40 (39.60%)	1 (0.99%)	2.58	0.515	มาก
ข้อมูลข่าวสารมีความทันสมัย เป็นปัจจุบัน	71 (70.30%)	30 (29.70%)	0 (0.00%)	2.70	0.459	มาก
รวม	68.67	31.67	0.67	2.67	0.380	มาก

ตารางที่ 40 ความพึงพอใจของผู้รับบริการ(ต่อ)

คำถาม	มาก	ปานกลาง	น้อย	\bar{X}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ	
3. ด้านความสะดวก							
อุปกรณ์ในการให้บริการมีความทันสมัย เช่น ระบบคอมพิวเตอร์	64 (63.37%)	35 (34.65%)	2 (1.98%)	2.61	0.528	มาก	
ความเพียงพอของอุปกรณ์ เช่น ปากกา น้ำยาลบคำผิด	46 (45.54%)	47 (46.53%)	8 (7.92%)	2.38	0.630	มาก	
การจัดลำดับขั้นตอนในการติดต่อมีความเหมาะสม	72 (71.29%)	28 (27.72%)	1 (0.99%)	2.70	0.480	มาก	
ช่องทางการให้บริการมีความเหมาะสม สะดวก	73 (72.28%)	27 (26.73%)	1 (0.99%)	2.71	0.476	มาก	
รวม	63.75	34.25	3	2.60	0.374	มาก	
4. ด้านการเข้าถึงหน่วยงาน							
มีความสะดวกในการเดินทางมาติดต่อและสมัคร	73 (72.28%)	27 (26.73%)	1 (0.99%)	2.71	0.476	มาก	
ค้นหาสถานที่ในการรับสมัครได้ง่าย มีการประชาสัมพันธ์ชัดเจน	71 (70.30%)	28 (27.72%)	2 (1.98%)	2.68	0.508	มาก	
รวม	72	27.50	1.5	2.69	0.424	มาก	
5. ด้านช่องทางการติดต่อ							
ช่องทางการให้บริการมีความเหมาะสม มีการให้บริการตามลำดับ ก่อน-หลัง	78 (77.23%)	23 (22.77%)	0 (0.00%)	2.77	0.421	มาก	
ระยะเวลาในการติดต่อแต่ละขั้นตอนมีความเหมาะสม สะดวก รวดเร็ว	73 (72.28%)	28 (27.72%)	0 (0.00%)	2.72	0.449	มาก	
รวม	75.5	25.5	0	2.74	0.357	มาก	
				โดยรวม	2.71	0.254	มาก

จากตารางที่ 40 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามในด้านความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่อกรรมาการ จัดหางานเกี่ยวกับความสำเร็จของการนำนโยบายการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศโดยภาครัฐ : กรณีศึกษาการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานประเทศอิสราเอลมีความพึงพอใจต่อบริการในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.71$) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ด้านผู้ให้บริการ (เจ้าหน้าที่) ที่ปฏิบัติงานด้านการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานประเทศอิสราเอล พบว่าคนหางานที่ต้องการเดินทางไปทำงานประเทศอิสราเอลและแรงงานไทยที่เดินทางกลับจากการไปทำงานประเทศอิสราเอล มีความพึงพอใจในระดับมาก ($\bar{X} = 2.85$) และเมื่อพิจารณาจากค่าคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจในแต่ละข้อคำถามด้านผู้ให้บริการ (เจ้าหน้าที่) จะพบว่าคนหางานที่ต้องการเดินทางไปทำงานประเทศอิสราเอลและแรงงานไทยที่เดินทางกลับจากการไปทำงานประเทศอิสราเอลพึงพอใจในเรื่องของเจ้าหน้าที่ให้บริการด้วยความสุภาพ เต็มใจมากที่สุด ($\bar{X} = 2.90$) รองลงมา คือ เจ้าหน้าที่ที่มีความสามารถให้คำแนะนำ ปรีกษา และเจ้าหน้าที่ให้บริการด้วยความเสมอภาคซึ่งมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{X} = 2.86$)

ส่วนเรื่องของจำนวนเจ้าหน้าที่ที่มีความเพียงพอในการให้บริการ ได้รับความพึงพอใจเป็นลำดับสุดท้าย ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 2.79$) ซึ่งควรต้องมีการปรับปรุงให้ดีขึ้น เพื่อให้เกิดการตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการได้อย่างดีมากยิ่งขึ้น

2. ด้านข้อมูลข่าวสาร พบว่าคนหางานที่ต้องการเดินทางไปทำงานประเทศอิสราเอลและแรงงานไทยที่เดินทางกลับจากการไปทำงานประเทศอิสราเอล มีความพึงพอใจในระดับมาก ($\bar{X} = 2.67$) และเมื่อพิจารณาจากค่าคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจในแต่ละข้อคำถามด้านข้อมูลข่าวสาร จะพบว่าคนหางานที่ต้องการเดินทางไปทำงานประเทศอิสราเอลและแรงงานไทยที่เดินทางกลับจากการไปทำงานประเทศอิสราเอลพึงพอใจในเรื่องของการได้รับข้อมูล ข่าวสาร รวดเร็ว ทันเวลามากที่สุด ($\bar{X} = 2.73$) รองลงมา คือ ข้อมูลข่าวสารมีความทันสมัย เป็นปัจจุบัน ($\bar{X} = 2.70$)

สำหรับจำนวนแหล่งข้อมูลข่าวสารมีความหลากหลาย ได้รับความพึงพอใจเป็นลำดับสุดท้าย ซึ่งมีคะแนนค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 2.58$) ซึ่งควรต้องมีการปรับปรุงเพิ่มช่องทางการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารให้มีความหลากหลาย ครอบคลุมและทั่วถึงมากยิ่งขึ้น

3. ด้านความสะดวก พบว่าคนหางานที่ต้องการเดินทางไปทำงานประเทศอิสราเอลและแรงงานไทยที่เดินทางกลับจากการไปทำงานประเทศอิสราเอล มีความพึงพอใจในระดับมาก ($\bar{X} = 2.60$) และเมื่อพิจารณาจากค่าคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจในแต่ละข้อคำถามด้านความสะดวก จะพบว่าคนหางานที่ต้องการเดินทางไปทำงานประเทศอิสราเอลและแรงงานไทยที่เดินทางกลับจากการไปทำงานประเทศอิสราเอลพึงพอใจในเรื่องของช่องทางการให้บริการมีความเหมาะสม สะดวกมากที่สุด ($\bar{X} = 2.71$) รองลงมา คือ การจัดลำดับขั้นตอนในการติดต่อมีความเหมาะสม ($\bar{X} = 2.70$) และอุปกรณ์ในการให้บริการมีความทันสมัย เช่น ระบบคอมพิวเตอร์ ($\bar{X} = 2.61$) ตามลำดับ

สำหรับในเรื่องของความพึงพอใจของอุปกรณ์ เช่น ปากกา น้ำยาลบคำผิด เป็นต้น พบว่าได้รับความพึงพอใจเป็นลำดับสุดท้าย ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 2.38$) ซึ่งควรต้องมีการปรับปรุงให้ดีขึ้น เพื่อให้เกิดการให้บริการที่สามารถอำนวยความสะดวกให้แก่คนหางานที่ต้องการเดินทางไปทำงานประเทศอิสราเอลและแรงงานไทยที่เดินทางกลับจากการไปทำงานประเทศอิสราเอลได้อย่างเพียงพอ

4. ด้านการเข้าถึงหน่วยงาน พบว่าคนหางานที่ต้องการเดินทางไปทำงานประเทศอิสราเอลและแรงงานไทยที่เดินทางกลับจากการไปทำงานประเทศอิสราเอล มีความพึงพอใจในระดับมาก ($\bar{X} = 2.69$) และเมื่อพิจารณาจากค่าคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจในแต่ละข้อคำถามด้านการเข้าถึงหน่วยงานจะพบว่าคนหางานที่ต้องการเดินทางไปทำงานประเทศอิสราเอลและแรงงานไทยที่เดินทางกลับจากการไปทำงานประเทศอิสราเอลพึงพอใจในเรื่องของมีความสะดวกในการเดินทางมาติดต่อ และสมัคร มากที่สุด ($\bar{X} = 2.71$)

สำหรับเรื่องของการค้นหาสถานที่ในการรับสมัครได้ง่าย มีการประชาสัมพันธ์ชัดเจน ได้รับความพึงพอใจเป็นลำดับสุดท้าย ซึ่งมีค่าคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 2.68$) ซึ่งควรมีการปรับปรุงให้ดีขึ้น

5. ด้านช่องทางในการติดต่อ พบว่าคนหางานที่ต้องการเดินทางไปทำงานประเทศอิสราเอลและแรงงานไทยที่เดินทางกลับจากการไปทำงานประเทศอิสราเอล มีความพึงพอใจในระดับมาก ($\bar{X} = 2.74$) และเมื่อพิจารณาจากค่าคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจในแต่ละข้อคำถามด้านช่องทางในการติดต่อจะพบว่าคนหางานที่ต้องการเดินทางไปทำงานประเทศอิสราเอลและแรงงานไทยที่เดินทางกลับจากการไปทำงานประเทศอิสราเอลพึงพอใจในเรื่องของช่องทางการให้บริการมีความเหมาะสม มีการให้บริการตามลำดับ ก่อน-หลังมากที่สุด ($\bar{X} = 2.77$)

ส่วนเรื่องของระยะเวลาในการติดต่อ แต่ละขั้นตอนมีความเหมาะสม สะดวก รวดเร็ว ได้รับความพึงพอใจเป็นลำดับสุดท้าย ซึ่งมีค่าคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 2.72$) นั้นแสดงให้เห็นว่าควรต้องมีการปรับปรุงเรื่องดังกล่าวให้ดีขึ้น เพื่อให้เกิดการตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการได้อย่างดีมากยิ่งขึ้น

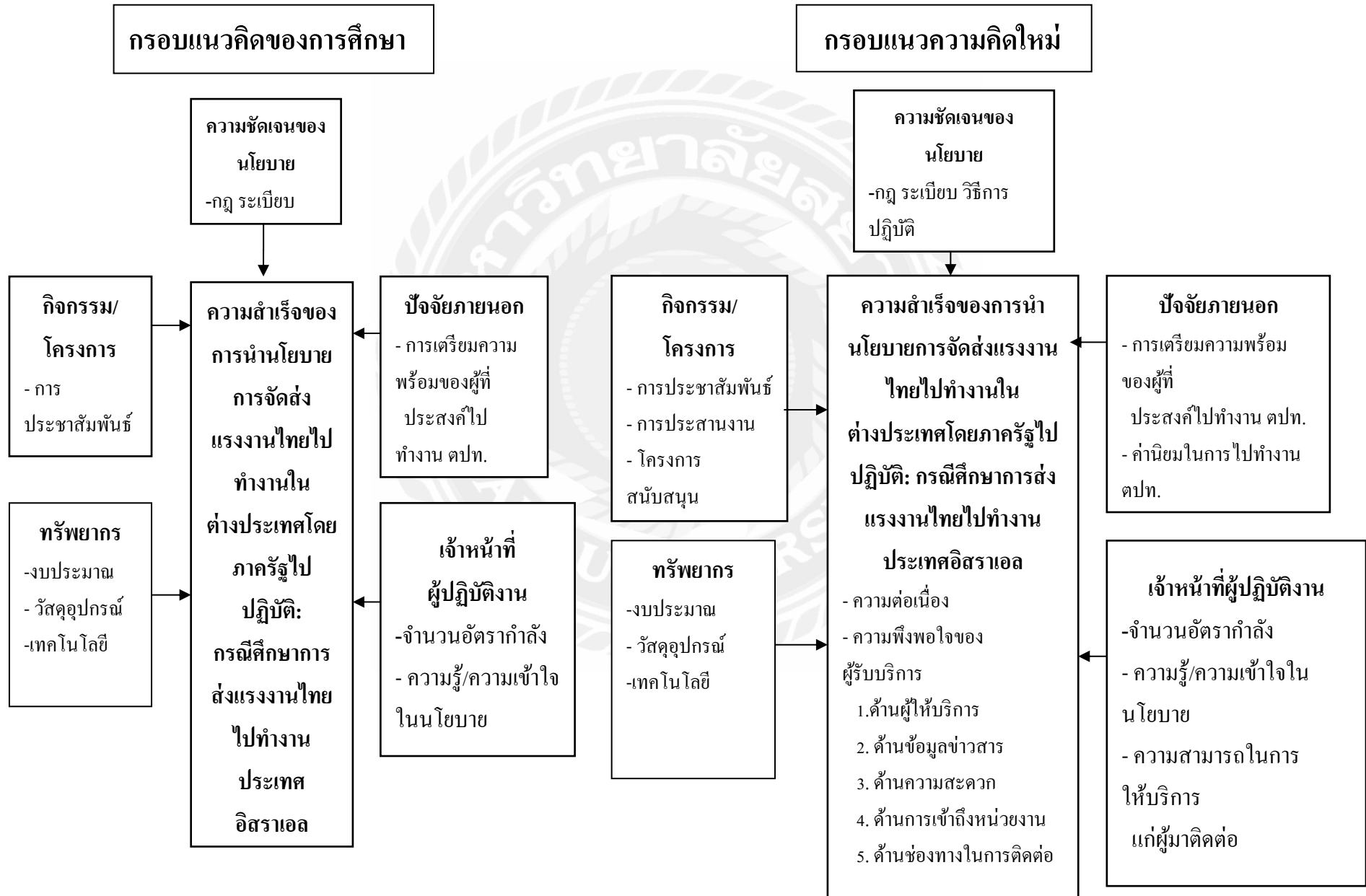
ภาพที่ 8 กรอบแนวคิดใหม่ : แสดงถึงปัจจัยที่ควรพัฒนา ปรับปรุง เพื่อมุ่งสู่การบรรลุความสำเร็จของการนำนโยบายการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศโดยภาครัฐไปปฏิบัติ :
กรณีศึกษาการส่งแรงงานไทยไปทำงานประเทศอิสราเอล



————> คือ ประเด็นที่ก่อให้เกิดความสำเร็จของการนำนโยบายการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศโดยภาครัฐไปปฏิบัติ : กรณีศึกษาการส่งแรงงานไทยไปทำงานประเทศอิสราเอล

-----> คือ ประเด็นที่ควรปรับปรุงเพื่อก่อให้เกิดความสำเร็จของการนำนโยบายการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศโดยภาครัฐไปปฏิบัติ : กรณีศึกษาการส่งแรงงานไทยไปทำงานประเทศอิสราเอล

ภาพที่ 9 เปรียบเทียบกรอบแนวคิดในการศึกษาเดิมกับกรอบแนวคิดใหม่



บทที่ 5

สรุป และข้อเสนอแนะ

การศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับนโยบายการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศของกรมการจัดหางาน: กรณีศึกษาการส่งแรงงานไปทำงานในประเทศอิสราเอลได้กำหนดวัตถุประสงค์ไว้ 2 ประการ ได้แก่ ประการแรกเพื่อศึกษาวิธีการปฏิบัติงานตามนโยบายการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในประเทศอิสราเอลภายใต้โครงการ “ความร่วมมือไทย-อิสราเอล เพื่อการจัดหางาน (Thailand-Israel Cooperation on the Placement of Workers: TIC)” ประการที่สองเพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรค ในการปฏิบัติงานตามนโยบายการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานประเทศอิสราเอลภายใต้โครงการ “ความร่วมมือไทย-อิสราเอล เพื่อการจัดหางาน (Thailand-Israel Cooperation on the Placement of Workers: TIC)”

ผู้ทำการศึกษาได้ใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative method) ร่วมกับการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative method) โดยทำการเก็บข้อมูลเป็น 2 รูปแบบ ดังนี้

1. เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสัมภาษณ์ที่มีโครงสร้าง (Structured interview) ในการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informants) จำนวน 19 คน ได้แก่ ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 13 คน คนหางานที่ต้องการเดินทางไปทำงานประเทศอิสราเอล จำนวน 3 คน และแรงงานไทยที่เดินทางกลับจากการไปทำงานประเทศอิสราเอล จำนวน 3 คน

2. เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามปลายปิดเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากคนหางานที่ต้องการเดินทางไปทำงานประเทศอิสราเอล และแรงงานไทยที่เดินทางกลับจากการไปทำงานประเทศอิสราเอล ที่มาใช้บริการ ณ กรมการจัดหางาน จำนวน 101 คน ซึ่งในจำนวนดังกล่าวได้รวมคนหางานที่ต้องการเดินทางไปทำงานประเทศอิสราเอล และแรงงานไทยที่เดินทางกลับจากการไปทำงานประเทศอิสราเอล ที่เป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informants) ในการตอบแบบสัมภาษณ์ จำนวน 6 คน ไว้ด้วย

จากการเก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์โดยใช้แบบสัมภาษณ์ที่มีโครงสร้าง (Structured interview) และการสอบถามความพึงพอใจโดยใช้แบบสอบถามปลายปิด และนำข้อค้นพบที่ได้จากการศึกษามาทำงานวิเคราะห์เนื้อหาพร้อมกับข้อมูลที่ได้จากเอกสารตามหลักการวิจัยเชิงคุณภาพ ซึ่งจะนำไปสู่ข้อสรุปผลของการศึกษาและการอภิปรายผลที่ได้ โดยสามารถสรุปและอภิปรายผลได้ ดังนี้

สรุป

ข้อค้นพบจากการศึกษาในครั้งนี้ พบว่าวิธีการปฏิบัติงานตามนโยบายการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในประเทศอิสราเอลภายใต้โครงการ “ความร่วมมือไทย-อิสราเอล เพื่อการจัดหางาน (Thailand-Israel Cooperation on the Placement of Workers: TIC)” มีความเหมาะสมสามารถช่วยสนับสนุนความสำเร็จของการนำนโยบายการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศโดยภาครัฐไปปฏิบัติ : กรณีศึกษาการส่งแรงงานไปทำงานประเทศอิสราเอลได้เป็นอย่างดี ซึ่งสามารถสรุปและอภิปรายผลตามกรอบแนวคิดได้ดังนี้

1. ด้านความชัดเจนของนโยบาย

ด้านความชัดเจนของนโยบายการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศของกรมการจัดหางาน: กรณีศึกษาการส่งแรงงานไปทำงานในประเทศอิสราเอล ผลการศึกษาพบว่านโยบายดังกล่าวมีความชัดเจนทั้งในเรื่องของกฎ ระเบียบ และวิธีปฏิบัติ รวมไปถึงวัตถุประสงค์และเป้าหมายก็มีการกำหนดไว้อย่างชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของMazmanian and Sabatier (1983-1986) นั่นอาจเป็นเพราะว่านโยบายดังกล่าวเป็นความร่วมมือกันระหว่างรัฐบาลไทยโดยกระทรวงแรงงาน และรัฐบาลอิสราเอลโดยสถานเอกอัครราชทูตอิสราเอลประจำประเทศไทยได้ลงนามข้อตกลงความร่วมมือ ด้านแรงงานในการจ้างงานแรงงานไทยไปทำงานชั่วคราวในภาคเกษตรในประเทศอิสราเอลซึ่งมีการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจนในการมุ่งสร้างโอกาสให้แรงงานไทยมีทางเลือกในการเดินทางไปทำงานประเทศอิสราเอลที่สะดวก และประหยัดค่าบริการและค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงาน

อย่างไรก็ตามผู้ทำการศึกษาได้ค้นพบว่านโยบายการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานประเทศอิสราเอลยังควรต้องมีการปรับปรุงในบางประเด็นที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติ ดังนี้

- ความชัดเจนที่เกี่ยวกับกฎ ระเบียบและวิธีปฏิบัติยังจำเป็นต้องมีการแก้ไขปรับปรุงระบบการคัดเลือกคนงานให้มีความชัดเจน มิใช่ใช้การจัดลำดับด้วยระบบคอมพิวเตอร์เท่านั้น แต่ควรมีการกำหนดวิธีการคัดเลือกที่มีความหลากหลาย เช่นเพิ่มการสัมภาษณ์ก่อนการคัดเลือก การสอบทักษะ การสอบสมรรถภาพของร่างกาย สำหรับเป็นข้อมูลในการคัดเลือกคนงานให้เหมาะสมกับความต้องการของนายจ้าง เพื่อลดปัญหาการส่งคนงานกลับก่อนครบสัญญาจ้าง

- ความชัดเจนของวัตถุประสงค์และเป้าหมายควรปรับวัตถุประสงค์ และเป้าหมายมุ่งเน้นในด้านการปลูกจิตสำนึกแรงงานไทยให้เรียนรู้ และเก็บเกี่ยวประสบการณ์ในการทำงาน เพื่อนำความรู้และประสบการณ์ดังกล่าวมาพัฒนาต่อยอดสร้างอาชีพ สร้างรายได้ที่มั่นคง และสร้างประโยชน์ให้กับชุมชน หรือบ้านเกิดเมื่อเดินทางกลับประเทศไทย และควรสนับสนุนให้มีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเข้าไปส่งเสริมเรื่องเงินทุน และเรื่องอื่น ๆ

2. ด้านกิจกรรม/โครงการ

ด้านกิจกรรม/โครงการสนับสนุนการดำเนินงานตามนโยบายการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศของกรมการจัดหางาน: กรณีศึกษาการส่งแรงงานไปทำงานในประเทศอิสราเอล ผลการศึกษาพบว่ากิจกรรม/โครงการต่าง ๆ ที่มีอยู่มีความเหมาะสม แต่ยังไม่สามารถสนองตอบความต้องการของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานได้อย่างเพียงพอ ไม่ว่าจะเป็นในด้านการประชาสัมพันธ์ ซึ่งไม่ทั่วถึงในบางพื้นที่ที่ห่างไกลและเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้ยาก รวมถึงรูปแบบการสื่อ และเนื้อหาของข้อมูลข่าวสารที่ไม่น่าสนใจ อีกทั้งด้านการประสานงานตามนโยบาย ยังขาดความสะดวกและคล่องตัว รวมไปถึงกระบวนการจัดส่งแรงงานควรต้องมีการปรับปรุงขั้นตอนการคัดเลือกคนงานให้มีวิธีการที่หลากหลายเพื่อให้สามารถคัดเลือกคนงานที่มีคุณสมบัติตรงตามความต้องการของนายจ้าง ดังนั้น จะเห็นได้ว่าการมีกิจกรรม/โครงการในการสนับสนุนการดำเนินงานตามนโยบายที่เหมาะสมและเพียงพอ จะส่งผลให้เกิดความสำเร็จในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติได้มากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ อัจฉรา เจริญผล (2544) และชั้นยพร ภูครองตา (2552)

3. ด้านทรัพยากร

ด้านทรัพยากรในการสนับสนุนการดำเนินงานตามนโยบายการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศของกรมการจัดหางาน: กรณีศึกษาการส่งแรงงานไปทำงานในประเทศอิสราเอล ผลการศึกษา พบว่าในด้านทรัพยากรที่สนับสนุนการดำเนินงานตามนโยบายการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานประเทศอิสราเอลมีความเหมาะสม เนื่องจากการจัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามนโยบายจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานประเทศอิสราเอลให้บรรลุผลสำเร็จจาก 2 หน่วยงาน ได้แก่ องค์การระหว่างประเทศเพื่อการโยกย้ายถิ่นฐาน (IOM) และกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน ซึ่งทำให้วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้มีปริมาณที่เหมาะสมกับงานภารกิจต่าง ๆ สำหรับเทคโนโลยีสารสนเทศที่ใช้ในการปฏิบัติงานต้องมีการพัฒนาให้สามารถเชื่อมโยงฐานข้อมูลระหว่างกันได้ เพื่อให้สามารถนำข้อมูลมาใช้ประโยชน์ได้อย่างสะดวก รวดเร็ว ทันต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ส่วนสถานที่ให้บริการปัจจุบันมีความคับแคบ ไม่สะดวก และเพียงพอที่จะรองรับผู้มาใช้บริการในปริมาณมากได้ เนื่องจากต้องใช้งานร่วมกันกับโครงการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานประเทศอื่น ๆ ด้วย ดังนั้น จะเห็นได้ว่าการมีทรัพยากรที่สนับสนุนการดำเนินงานตามนโยบายการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานประเทศอิสราเอลที่เหมาะสมจะช่วยส่งเสริมความสำเร็จในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติได้เป็นอย่างดีซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ Van Meter and Van Horn (1975)

4. ด้านเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน

ด้านเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในการดำเนินงานตามนโยบายการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศของกรมการจัดหางาน: กรณีศึกษาการส่งแรงงานไปทำงานในประเทศอิสราเอล ผลการศึกษาพบว่าเจ้าหน้าที่ขององค์การ IOM ที่เข้ามาให้บริการและอำนวยความสะดวกในการสมัครเดินทางไปทำงานประเทศอิสราเอลแก่แรงงานไทยมีความเพียงพอและส่วนใหญ่ผ่านการฝึกอบรมก่อนเริ่มปฏิบัติงาน ทำให้มีความรู้ ความเข้าใจนโยบาย ขั้นตอนกระบวนการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานประเทศอิสราเอลเป็นอย่างดี มีความสามารถในการให้บริการแก่ผู้มาติดต่อได้เป็นอย่างดี ส่วนเจ้าหน้าที่ภาครัฐมีจำนวนน้อยมากไม่เพียงพอต่อการให้บริการแรงงานไทยที่มีจำนวนมาก อีกทั้งยังมีการปรับเปลี่ยนเจ้าหน้าที่บ่อยมาก และส่วนใหญ่จะไม่มีการสอนงานหรือถ่ายทอดงานส่งต่อแก่เจ้าหน้าที่ที่มาปฏิบัติงานแทน จึงเกิดความไม่คล่องตัว และอาจเกิดความล่าช้าในการดำเนินงาน อีกทั้ง เจ้าหน้าที่ของรัฐส่วนใหญ่ไม่ได้ผ่านการฝึกอบรมก่อนเริ่มปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง ทำให้เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่กลับต้องพยายามที่จะศึกษานโยบาย และขั้นตอนในการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานประเทศอิสราเอลด้วยตนเอง ซึ่งอาจเกิดความเข้าใจที่คลาดเคลื่อน และไม่ถูกต้อง ครบถ้วนได้ ซึ่งการมีอัตรากำลังของเจ้าหน้าที่เพียงพอ และมีความรู้ ความเข้าใจนโยบาย ขั้นตอนกระบวนการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานประเทศอิสราเอลที่เหมาะสม รวมถึงมีการสอนงานหรือถ่ายทอดงานให้แก่เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานแทนอย่างเหมาะสม จะเป็นส่วนช่วยให้เกิดความสำเร็จในการนํานโยบายไปสู่การปฏิบัติได้ดียิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ อัจฉรา เจริญผล (2544) และ กุสุมา อภินิษฐวงศ์ (2545)

5. ด้านปัจจัยภายนอก

ด้านปัจจัยภายนอก ผู้ทำการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านการเตรียมความพร้อมด้านค่านิยมในการเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ และด้านภาวะทางเศรษฐกิจ ทุกปัจจัยล้วนส่งผลกระทบต่อกรดำเนินงานตามนโยบายการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศของกรมการจัดหางาน : กรณีศึกษาการส่งแรงงานไปทำงานในประเทศอิสราเอล โดยแต่ละปัจจัยอาจส่งผลกระทบแตกต่างกัน ดังนี้

5.1 ด้านการเตรียมความพร้อม : ผลการศึกษาพบว่าทั้งคนหางานที่ต้องการเดินทางไปทำงานประเทศอิสราเอลและแรงงานไทยที่เดินทางกลับจากการไปทำงานประเทศอิสราเอล จะมีความสนใจ และมีการเตรียมตัว การเตรียมความพร้อมทั้งในเรื่องของการสมัครไปทำงานประเทศอิสราเอล และเรื่องของการเดินทางไปทำงานประเทศอิสราเอลกันทุกคน แม้ว่าการเตรียมความพร้อมของแต่ละคนจะมีไม่เท่ากัน บางคนมีการเตรียมตัวและเตรียมความพร้อมในทุกด้าน แต่บางคนอาจมีการเตรียมตัว เตรียมความพร้อมแค่เพียงด้านใดด้านหนึ่งเท่านั้น

5.2 ด้านค่านิยมในการเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ : ผลการศึกษาพบว่า คนไทยนิยมที่จะเดินทางไปทำงานต่างประเทศ โดยสาเหตุหลักที่ทำให้เกิดค่านิยมในการเดินทางไปทำงานประเทศอิสราเอล ได้แก่การได้ค่าตอบแทนที่สูงความมั่นคงในงานด้านการเกษตรที่ตนเองมีความคุ้นเคย และการมีหนี้สิน

5.3 ด้านภาวะทางเศรษฐกิจ : ผลศึกษาพบว่าด้านภาวะทางเศรษฐกิจนั้นถือเป็นปัจจัยสำคัญอีกประการที่ส่งผลกระทบต่อการตัดสินใจของคนหางานที่ต้องการเดินทางไปทำงานประเทศอิสราเอล โดยเฉพาะเรื่องของรายได้จากการประกอบอาชีพในประเทศไทย ซึ่งคนหางานส่วนใหญ่ไม่ได้มีรายได้ทุกวัน เนื่องจากอาชีพการเกษตรก็จะมีรายได้จากการขายผลผลิตเป็นรายปี และหากทำงานรับจ้างก็จะมีรายได้เป็นครั้งคราว ซึ่งถือว่าเป็นรายได้ที่น้อยมาก เมื่อเทียบกับรายได้ของผู้ที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ ที่อยู่ในท้องถิ่นที่คนหางานอาศัยอยู่จะพบว่ามีรายได้สูงถึง 40,000-50,000 บาท/เดือน

ปัญหาอุปสรรค ในการปฏิบัติงานตามนโยบายการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานประเทศอิสราเอล

จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก พบว่าการปฏิบัติงานตามนโยบายการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานประเทศอิสราเอลภายใต้โครงการ “ความร่วมมือไทย-อิสราเอล เพื่อการจัดหางาน (Thailand-Israel Cooperation on the Placement of Workers: TIC)” มีปัญหา อุปสรรค สรุปได้ดังนี้

1. ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงานประเทศอิสราเอลค่อนข้างสูง เมื่อเทียบกับประเทศอื่นที่จัดส่งโดยรัฐ เช่น ประเทศญี่ปุ่น สาธารณรัฐเกาหลีใต้ หรือไต้หวัน เป็นต้น
2. โควตาการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานประเทศอิสราเอลมีจำนวนจำกัด ซึ่งในแต่ละปีสามารถจัดส่งแรงงานไทยได้เพียง 5,000 คนเท่านั้น แต่กลับมีผู้สมัครไปทำงานประเทศอิสราเอลเป็นจำนวนมากเป็นสาเหตุให้เกิดการตกค้างของแรงงานไทย
3. การไม่ปฏิบัติตามกฎ กฎหมาย ระเบียบ ซึ่งเมื่อคนงานไทยเดินทางไปทำงานประเทศอิสราเอลแล้ว มักไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบในการทำงาน ทำให้เป็นอันตรายต่อสุขภาพขณะปฏิบัติงาน และอาจถูกส่งกลับประเทศก่อนครบสัญญาจ้าง
4. ปัญหาสุขภาพจิต เนื่องจากประเทศอิสราเอลเป็นประเทศที่นับถือศาสนาอิสลามจึงไม่มีการตรวจในเรื่องของสารเสพติดในร่างกาย จึงเป็นช่องทางให้คนงานไทยติดยาเสพติดระหว่างทำงานในประเทศอิสราเอล ได้โดยง่าย และอาจส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์ด้านแรงงานของประเทศไทยอีกด้วย
5. ด้านความปลอดภัยในการทำงานและสุขภาพระหว่างปฏิบัติงาน เนื่องจากเป็นงานการเกษตรต้องสัมผัสสารเคมีต่าง ๆ อยู่เป็นประจำ แต่นายจ้างกลับไม่สนับสนุนให้ลูกจ้างได้ตรวจ

สุขภาพประจำปีทำให้คนงานป่วยและสุขภาพไม่แข็งแรง เมื่อทำงานเป็นระยะเวลานาน ซึ่งบางครั้งอาจป่วยหนักจนไม่สามารถทำงานได้ และต้องส่งกลับประเทศก่อนครบสัญญาจ้าง

6. ด้านความชัดเจนในเรื่องการพัฒนา สนับสนุน และปรับทัศนคติให้แรงงานที่ไปทำงานประเทศอิสราเอลมุ่งนำความรู้และประสบการณ์ ที่ได้รับจากการทำงานในประเทศอิสราเอลมาปรับใช้กับการทำงานในประเทศไทย มิใช่มุ่งหวังเพียงแค่ความต้องการในค่าตอบแทนที่สูงเท่านั้น

7. ปัญหาในเรื่องของผู้สมัครเดินทางไปทำงานประเทศอิสราเอลสอบประวัติไม่ผ่านมากถึงร้อยละ 10 ซึ่งส่วนใหญ่ติดคดีอาชญากรรม จึงทำให้ไม่สามารถเดินทางไปทำงานประเทศอิสราเอลได้

8. ด้านการคัดเลือกคนงาน ในปัจจุบันใช้ระบบคอมพิวเตอร์ทำการคัดเลือกแบบสุ่ม Random Selection Process ซึ่งระบบดังกล่าวไม่สามารถคัดเลือกคนงานให้สอดคล้องและตรงตามความต้องการของทั้งคนงานไทยและนายจ้างอิสราเอลได้ ทำให้คนงานไทยได้ไปทำงานในประเภทงานที่ตนเองอาจไม่ถนัด และนายจ้างอาจได้คนงานที่ไม่ตรงตามความต้องการ และแม้ว่าจะมีการสัมภาษณ์ ก็อาจไม่สามารถคัดกรองคนหางาน ที่มีคุณลักษณะและสมรรถนะเหมาะสม พร้อมทั้งจะไปทำงานในอิสราเอลได้ และเมื่อเกิดปัญหาคนงานไม่สามารถทำงานได้ ก็จะถูกส่งกลับประเทศก่อนครบสัญญาจ้าง

9. การอบรมให้ความรู้แก่คนงาน ซึ่งไม่สามารถฝึกอบรมแรงงานไทยไปอิสราเอลได้ครบทุกคน เนื่องจากขาดงบประมาณสนับสนุน

10. ด้านการประชาสัมพันธ์ยังมีไม่เพียงพอครอบคลุมทั่วถึงทุกพื้นที่ ทำให้คนงานบางกลุ่มไม่สามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการเดินทางไปทำงานประเทศอิสราเอลได้

11. ด้านการเปลี่ยนนายจ้างโดยไม่มีเหตุผลที่เหมาะสม โดยแรงงานไทยเมื่อเดินทางไปทำงานประเทศอิสราเอลแล้ว มักจะหาช่องทางเปลี่ยนนายจ้างโดยไม่มีเหตุผลที่เหมาะสม ซึ่งส่งผลเสียต่อนายจ้างที่ไม่สามารถบริหารจัดการได้อย่างต่อเนื่อง อีกทั้ง แรงงานไทยก็จะเสียประโยชน์ในการรับเงินชดเชยเมื่อครบสัญญา

12. การรับรองประวัติบุคคล จากสำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีความล่าช้าทำให้ไม่สามารถจัดส่งแรงงานไทยได้ทันตามความต้องการของนายจ้าง

13. ด้านการให้ความคุ้มครองสิทธิและช่วยเหลือแรงงานที่ถูกละเมิดสิทธิจากนายจ้าง เช่น การค้างจ่ายค่าจ้าง การจัดสถานที่พักไม่เหมาะสม

14. ด้านงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรจำกัด ทำให้การดำเนินงานตามโครงการบางอย่างไม่สามารถดำเนินการได้อย่างเพียงพอและต่อเนื่อง เช่น การจัดโครงการอบรมเตรียมความพร้อมให้คนงานไทยก่อนเดินทางไปทำงานประเทศอิสราเอล โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานไทย เป็นต้น

15. ด้านสถานที่ให้บริการที่มีไม่เพียงพอ เนื่องจากสถานที่ให้บริการค่อนข้างคับแคบไม่สะดวกต่อการทำกิจกรรมต่าง ๆ ในกระบวนการจัดส่งแรงงานไปทำงานประเทศอิสราเอล โดยเฉพาะห้องประชุมที่ใช้ในการชี้แจงข้อมูล และสัมภาษณ์คนหางาน ซึ่งต้องใช้ร่วมกับโครงการ

จัดส่งคนหางานไปทำงานในประเทศอื่น ๆ ซึ่งดำเนินการอยู่ในพื้นที่เดียวกัน ทำให้ไม่สะดวกและสร้างความวุ่นวายต่อผู้มารับบริการ

16. ปัญหาด้านระบบไอทีขาดความทันสมัย เนื่องจากยังไม่สามารถเชื่อมโยงฐานข้อมูลได้ ทำให้ทางการไทยไม่สามารถเข้าถึงฐานข้อมูลขององค์การ IOM ได้ทันที

17. ด้านเจ้าหน้าที่รัฐ ซึ่งมีไม่เพียงพอสำหรับช่วยสนับสนุนการทำงานของเจ้าหน้าที่องค์การ IOM ในการร่วมมือกัน เพื่อดำเนินงานจัดส่งแรงงานไทยไปประเทศอิสราเอล

18. ด้านความเข้าใจนโยบายการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานประเทศอิสราเอล ซึ่งจะพบว่าเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติงานบางรายยังไม่เข้าใจนโยบาย และขั้นตอนในการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานประเทศอิสราเอลอย่างชัดเจน

19. ด้านการถ่ายทอดองค์ความรู้ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่รัฐ ส่วนใหญ่มักไม่มีการสอนงานหรือถ่ายทอดงานส่งต่อให้เจ้าหน้าที่ที่มาปฏิบัติงานแทน ทำให้ไม่สามารถสานต่องานที่เจ้าหน้าที่คนเดิมทำไว้ได้ จึงเกิดความไม่คล่องตัวและอาจเกิดความล่าช้าในการดำเนินงาน

การขับเคลื่อนนโยบายการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศของกรมการจัดหางาน : กรณีศึกษาการส่งแรงงานไปทำงานในประเทศอิสราเอล

จากการศึกษาผู้ทำการศึกษาได้ทำการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informants) เกี่ยวกับปัจจัยสำคัญที่บ่งบอกการขับเคลื่อนนโยบายการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศของกรมการจัดหางาน : กรณีศึกษาการส่งแรงงานไปทำงานในประเทศอิสราเอลสรุปได้ดังนี้

1. ด้านความต่อเนื่องของการดำเนินการตามนโยบายของผู้บริหาร : ผลการศึกษาพบว่าผู้บริหารมีการดำเนินการตามนโยบายการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานประเทศอิสราเอลอย่างต่อเนื่องมาโดยตลอด เนื่องจากการลงนามข้อตกลงความร่วมมือเพื่อจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานภาคเกษตรในประเทศอิสราเอลกับองค์การระหว่างประเทศเพื่อการโยกย้ายถิ่นฐาน (IOM)

นอกจากนี้ในการศึกษาสภาพปัญหาในเบื้องต้นซึ่งกล่าวไว้ในบทนำ ยังทำให้ผู้ทำการศึกษาพบว่าปัญหาการค้ำมนุษย์ถือเป็นปัญหาสำคัญที่ทำให้ผู้บริหารจำเป็นต้องมีการดำเนินการตามนโยบายการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานประเทศอิสราเอลอย่างต่อเนื่อง เพราะนโยบายการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานประเทศอิสราเอลเน้นที่ความชัดเจน โปร่งใส โดยแรงงานที่ไปทำงานเสียค่าบริการและค่าใช้จ่ายในอัตราที่เป็นธรรม ไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบ ซึ่งเป็นแก้ไขปัญหาเรื่องการค้ำมนุษย์ได้อย่างเป็นรูปธรรม และนั่นถือเป็นเครื่องหมายความสำเร็จของการนำนโยบายการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศโดยภาครัฐไปปฏิบัติ อย่างไรก็ตาม แม้ว่านโยบายดังกล่าวจะมีการดำเนินการมาอย่างต่อเนื่อง แต่ความเข้มข้นและการให้ความสำคัญในการดำเนินการตามนโยบายของผู้บริหารแต่ละคนอาจมีความแตกต่างกันไปตามแต่ละยุคสมัยของผู้บริหาร ซึ่งผู้บริหารบางรายอาจให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก แต่ในทางกลับกันผู้บริหารบางราย

อาจให้ความสำคัญลดน้อยลงมา ทั้งนี้ อาจมีสาเหตุมาจากสภาพแวดล้อมทางสังคม และภาวะทางเศรษฐกิจในแต่ละช่วงที่มีความแตกต่างกันไป

2. ด้านความคุ้มค่าในการเดินทางไปทำงานประเทศอิสราเอล: ผลการศึกษาพบว่าทั้งคนหางานที่ต้องการเดินทางไปทำงานประเทศอิสราเอลและแรงงานไทยที่เดินทางกลับจากการไปทำงานประเทศอิสราเอล เห็นว่าการเดินทางไปทำงานประเทศอิสราเอล โดย (รัฐ) กรมการจัดหางาน จัดส่งมีความคุ้มค่ามาก เนื่องจากเสียค่าบริการและค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงานน้อยกว่าบริษัทจัดหางานเป็นผู้จัดส่งอีกทั้งยังมีความมั่นใจว่าได้ไปทำงานแน่นอนไม่ถูกหลอกหลวง รวมถึงยังสามารถไปทำงานได้นานถึง 5 ปีนอกจากนี้ยังมีข้อดี คือ มีการให้ความช่วยเหลือกรณีเกิดปัญหาในต่างแดน รวมถึงมีเงินชดเชยต่าง ๆ

3. ด้านความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่อกรมการจัดหางานในการให้บริการเกี่ยวกับการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในประเทศอิสราเอล :เป็นการศึกษาถึงระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่อกรมการจัดหางานในการให้บริการเกี่ยวกับการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในประเทศอิสราเอลว่าอยู่ในระดับใด โดยใช้แบบสำรวจในการเก็บข้อมูลจากคนหางานที่ต้องการเดินทางไปทำงานประเทศอิสราเอล และแรงงานไทยที่เดินทางกลับจากการไปทำงานประเทศอิสราเอลที่มาใช้บริการ ณ กรมการจัดหางาน จำนวน 101 คน สรุปผลได้ ดังนี้

3.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นคนหางานที่ต้องการเดินทางไปทำงานประเทศอิสราเอล และแรงงานไทยที่เดินทางกลับจากการไปทำงานประเทศอิสราเอล จำนวน 101 คน พบว่าทั้งหมดเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 100 และส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-35 ปีมากที่สุด จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 36.63 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 26-30 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 33.66 อายุระหว่าง 36-40 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 14.85 อายุไม่เกิน 25 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 14.85 ตามลำดับ และส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับประถมศึกษามากที่สุด จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 31.68 รองลงมา คือ ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 25.74 ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 23.76 ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 8.91 ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 5.94 ระดับปริญญาตรี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 3.96 ตามลำดับ และส่วนใหญ่สมัครเดินทางไปทำงานที่ประเทศอิสราเอล จำนวน 1 ครั้ง มีอยู่ 94 คน คิดเป็นร้อยละ 93.07 จำนวน 2 ครั้ง มีอยู่ 5 คน คิดเป็นร้อยละ 4.95 จำนวน 4 ครั้ง มีอยู่ 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.99 และ จำนวน 11 ครั้ง มีอยู่ 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.99 ตามลำดับ

3.2 ผลการวิเคราะห์ด้านความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่อกรมการจัดหางานเกี่ยวกับการขับเคลื่อนนโยบายการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงาน ในต่างประเทศของกรมการจัดหางาน: กรณีศึกษาการส่งแรงงานไปทำงานในประเทศอิสราเอล"พบว่าคนหางานที่ต้องการเดินทางไป

ทำงานประเทศอิสราเอล และแรงงานไทยที่เดินทางกลับจากการไปทำงานประเทศอิสราเอลมีความพึงพอใจต่อบริการในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.71$) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1) ด้านผู้ให้บริการ (เจ้าหน้าที่) ที่ปฏิบัติงานด้านการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานประเทศอิสราเอล พบว่าได้รับความพึงพอใจในระดับมาก ($\bar{X} = 2.85$) แต่เมื่อผู้ทำการศึกษาพิจารณาในแต่ละประเด็นแล้วพบว่า ประเด็นเรื่องของจำนวนเจ้าหน้าที่ที่มีความเพียงพอในการให้บริการได้รับความพึงพอใจมากเป็นลำดับสุดท้าย จึงควรต้องมีการปรับปรุงให้ดีขึ้น เพื่อให้เกิดการตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ในการนี้กรมการจัดหางานควรมีการจัดสรรเจ้าหน้าที่ในการให้บริการในทุกกระบวนการของการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานประเทศอิสราเอลอย่างเพียงพอ เพื่อให้สามารถรองรับต่อปริมาณของผู้มารับบริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดความสะดวกรวดเร็ว และลดระยะเวลาในการรอคอยการรับบริการของคนหางานที่ต้องการเดินทางไปทำงานประเทศอิสราเอล และแรงงานไทยที่เดินทางกลับจากการไปทำงานประเทศอิสราเอล

2) ด้านข้อมูลข่าวสาร พบว่าได้รับความพึงพอใจในระดับมาก ($\bar{X} = 2.67$) และเมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็น จะพบว่าประเด็นเรื่องจำนวนแหล่งข้อมูลข่าวสารมีความหลากหลาย ได้รับความพึงพอใจมากเป็นลำดับสุดท้ายซึ่งควรต้องมีการปรับปรุงเพิ่มช่องทางการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารให้มีความหลากหลาย ครอบคลุมและทั่วถึงมากยิ่งขึ้น เพื่อจะได้สามารถสนองตอบความต้องการของผู้รับบริการให้สามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวก รวดเร็ว มากยิ่งขึ้น ดังนั้นกรมการจัดหางานจะต้องให้ความสำคัญในเรื่องของการเพิ่มช่องทางหรือแหล่งในการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารการเดินทางไปทำงานประเทศอิสราเอลแก่คนหางานที่ต้องการเดินทางไปทำงานประเทศอิสราเอล และแรงงานไทยที่เดินทางกลับจากการไปทำงานประเทศอิสราเอลให้มีความหลากหลาย และมีความครอบคลุมทั่วถึงในทุกพื้นที่ที่สามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ได้สะดวก รวดเร็ว ทันต่อสถานการณ์ได้อย่างเท่าเทียมกัน เช่น การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารผ่านสื่อโซเชียลต่าง ๆ อาทิ Line Facebook ทวิตออนไลน์ใน Channel ต่าง ๆ รวมไปถึง Youtube เป็นต้น นอกจากนี้ยังควรต้องมีการปรับปรุงข้อมูลให้มีความทันสมัย และเป็นปัจจุบัน อย่างสม่ำเสมอ รวมถึงต้องมีการอบรมให้ความรู้แก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน และเจ้าหน้าที่ Call center ให้มีความรู้ในเรื่องของการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานประเทศอิสราเอลอย่างชัดเจน และทันต่อเหตุการณ์ เพื่อจะช่วยให้สามารถตอบข้อซักถามของผู้มารับบริการได้อย่างชัดเจนและแม่นยำ

3) ด้านความสะดวก พบว่าได้รับความพึงพอใจในระดับมาก ($\bar{X} = 2.60$) และเมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็น จะพบว่าประเด็นเรื่องของความเพียงพอของอุปกรณ์ เช่น ปากกา น้ำยาลบคำผิด ฯลฯ ได้รับความพึงพอใจมากเป็นลำดับสุดท้ายซึ่งควรต้องมีการปรับปรุงให้ดีขึ้น เพื่อให้เกิดการให้บริการที่สามารถอำนวยความสะดวกให้แก่คนหางานที่ต้องการเดินทางไปทำงานประเทศ

อิสราเอล และแรงงานไทยที่เดินทางกลับจากการไปทำงานประเทศอิสราเอลได้อย่างเพียงพอ ดังนั้น กรมการจัดหางานควรให้ความสำคัญกับประเด็นดังกล่าว โดยควรจัดหางานวัสดุ อุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ต้องใช้ในการขอรับบริการเกี่ยวกับการเดินทางไปทำงานประเทศอิสราเอล เพื่อบริการแก่คนหางาน และคนงาน เช่น ปากกาสำหรับกรอกเอกสาร น้ำยาลบคำผิด กาวสำหรับติดรูปถ่าย และอื่น ๆ รวมถึงต้องตรวจเช็ควัสดุ อุปกรณ์ที่ใช้ในแต่ละวันให้มีปริมาณคงเหลือที่เพียงพอ นอกจากนี้ในเรื่องของสถานที่ให้บริการก็เป็นอีกประเด็นสำคัญที่ควรมีการปรับปรุงขยายพื้นที่ให้เพียงพอต่อปริมาณของผู้มารับบริการซึ่งปัจจุบันมีความคับแคบและไม่สะดวกในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ

4) ด้านการเข้าถึงหน่วยงาน พบว่าได้รับความพึงพอใจในระดับมาก ($\bar{X} = 2.69$) และเมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็น จะพบว่าประเด็นเรื่องของการค้นหาสถานที่ในการรับสมัครได้ง่าย มีการประชาสัมพันธ์ชัดเจน ได้รับความพึงพอใจมากเป็นลำดับสุดท้ายซึ่งนั่นหมายความว่า การประชาสัมพันธ์ในเรื่องของสถานที่ในการรับสมัครคนงานเพื่อไปทำงานประเทศอิสราเอลนั้นยังมีไม่เพียงพอ โดยคนหางานยังไม่คิดว่าการค้นหาสถานที่รับสมัครนั้นเป็นเรื่องง่าย ดังนั้น จึงจำเป็นที่จะต้องมีการปรับปรุงเรื่องดังกล่าวให้ดีขึ้น เพื่อให้เกิดการตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ กรมการจัดหางานควรต้องมีการเร่งประชาสัมพันธ์ในทุกช่องทาง เพื่อให้คนหางานได้รับทราบถึงสถานที่รับสมัครคนงานเดินทางไปทำงานประเทศอิสราเอลซึ่งมีการรับสมัคร ณ สำนักงานจัดหางานจังหวัดทุกจังหวัดทั่วประเทศ

5) ด้านช่องทางในการติดต่อ พบว่าได้รับความพึงพอใจในระดับมาก ($\bar{X} = 2.74$) และเมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็น จะพบว่าประเด็นเรื่องของระยะเวลาในการติดต่อ แต่ละขั้นตอนมีความเหมาะสม สะดวก รวดเร็ว ได้รับความพึงพอใจมากเป็นลำดับสุดท้าย ซึ่งนั่นแสดงให้เห็นว่าควรต้องมีการปรับปรุงเรื่องดังกล่าวให้ดีขึ้น เพื่อให้เกิดการตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ดังนั้น กรมการจัดหางานควรร่วมหารือกับองค์การ IOM ซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบในการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานประเทศอิสราเอลร่วมกันในการปรับปรุงกระบวนการในการจัดส่ง ลดขั้นตอนและระยะเวลาในการให้บริการ เพื่อให้เกิดความสะดวกรวดเร็วคนหางานที่ต้องการเดินทางไปทำงานประเทศอิสราเอล และแรงงานไทยที่เดินทางกลับจากการไปทำงานประเทศอิสราเอลให้มากยิ่งขึ้น

สรุป

การศึกษาการขับเคลื่อนนโยบายการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศของกรมการจัดหางาน : กรณีศึกษาการส่งแรงงานไปทำงานในประเทศอิสราเอลเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวิธีการปฏิบัติงาน รวมถึงแนวทางในการแก้ไขปัญหา อุปสรรคในการปฏิบัติงานตามนโยบายการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในประเทศอิสราเอล ภายใต้โครงการ “ความร่วมมือไทย-อิสราเอล เพื่อการจัดหางาน (Thailand-Israel Cooperation on

the Placement of Workers: TIC)” โดยผลการวิจัยพบว่า การดำเนินงานตามนโยบายดังกล่าวมีความคุ้มค่า มีความชัดเจน รวมทั้งมีการเตรียมความพร้อมและมีค่านิยมของผู้ที่ต้องการเดินทางไปทำงาน จึงทำให้การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติประสบความสำเร็จในระดับหนึ่ง ส่วนเรื่องของกิจกรรม/โครงการ การประชาสัมพันธ์ รวมถึงกระบวนการจัดส่งแรงงานที่เหมาะสมจะช่วยสนับสนุนการดำเนินงานตามนโยบาย

สำหรับสาเหตุการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในประเทศอิสราเอลยังไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควรนั้น เนื่องจากมิติด้านการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ การจัดกิจกรรมและโครงการที่ไม่เพียงพอ รวมถึงความไม่พร้อมทางด้านทรัพยากรต่าง ๆ เช่น วัสดุ อุปกรณ์ เทคโนโลยีสารสนเทศ และสถานที่ให้บริการ เป็นต้น ซึ่งส่งผลให้แรงงานไทยถูกจัดส่งไปทำงานประเทศอิสราเอลได้ล่าช้า หรืออาจถูกส่งกลับก่อนครบสัญญาจ้าง

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาการขับเคลื่อนนโยบายการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศของกรมการจัดหางาน : กรณีศึกษาการส่งแรงงานไปทำงานในประเทศอิสราเอลซึ่งได้สรุปผลการศึกษาและอภิปรายผลไปแล้วนั้น ผู้ทำการศึกษามีข้อเสนอแนะดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ควรมีการแก้ไขปรับปรุง กฎ ระเบียบ และวิธีปฏิบัติ ให้มีกระบวนการคัดเลือกที่มีความหลากหลายมากขึ้น เช่น เพิ่มการสัมภาษณ์ก่อนการคัดเลือก การสอบทักษะ สอบสมรรถภาพของร่างกาย และมีการอบรมเพิ่มเติมเรื่องวิชาชีพการทำเกษตร เพื่อให้เกิดการจ้างงานที่ตรงตามความต้องการของนายจ้าง

2. ควรปรับปรุงวัตถุประสงค์ของนโยบายไม่ให้คนที่ไม่ทำงานมองเรื่องเงินอย่างเดียว แต่ต้องอบรมปลูกจิตสำนึก เรียนรู้ และเก็บเกี่ยวประสบการณ์ที่ได้จากการไปทำงานต่างประเทศ นำมาใช้ให้เกิดประโยชน์กับชุมชน หรือบ้านเกิดเมื่อตนเองเดินทางกลับมา และมีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเข้าไปส่งเสริมเรื่องเงินทุน และเรื่องอื่น ๆ ให้เกิดผลในทางปฏิบัติด้วย

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. มิติด้านเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ควรมีการจัดเตรียมอัตรากำลังเจ้าหน้าที่รัฐทั้งในส่วนที่ปฏิบัติงานในประเทศไทย และที่ประจำอยู่ ณ สถานทูตประเทศต้นทาง ให้มีจำนวนที่เพียงพอและเหมาะสมต่อปริมาณงานและจำนวนผู้มารับบริการ รวมถึงควรฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในนโยบายก่อนเริ่มปฏิบัติงาน เพื่อจะได้สามารถให้บริการแก่คนหางานหรือผู้มารับบริการได้เป็นอย่างดี

2. มิติด้านกิจกรรมและโครงการ ควรมีการปรับเปลี่ยนในด้านกิจกรรมและโครงการต่าง ๆ ให้มีความเพียงพอและเหมาะสม ดังนี้

2.1 การประชาสัมพันธ์ ควรมีการปรับรูปแบบสื่อประชาสัมพันธ์ให้มีความน่าสนใจ มีเนื้อหาที่ชัดเจน รวมถึงต้องมีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้ครอบคลุมทั่วถึงในทุกพื้นที่ และช่วงระยะเวลาเผยแพร่ที่เพียงพอและเหมาะสม เพื่อให้คนหางานสามารถเข้าถึงข้อมูลการสมัครเดินทางไปทำงานในต่างประเทศโดยรัฐจัดส่งอย่างทั่วถึง ลดจำนวนคนหางานที่สมัครเดินทางไปทำงานต่างประเทศผ่านบริษัทจัดหางานของเอกชน ซึ่งคนหางานอาจถูกหลอกลวงไปทำงานต่างประเทศ หรือปัญหาการค้ำมนุษย์ด้านแรงงานได้โดยง่าย

2.2 การประสานงาน ควรมีการเจรจาหารือความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน IOM และกรมการจัดหางานเพื่อหาแนวทางปรับการทำงานร่วมกันได้รวมถึงสนับสนุนให้มีการสร้างการสื่อสารที่ดีระหว่างเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติของหน่วยงาน IOM และเจ้าหน้าที่กรมการจัดหางาน ซึ่งยังมีความขัดแย้ง และขาดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน

2.3 โครงการสนับสนุน ควรมีการขยายจำนวนรุ่นในการฝึกอบรมให้เพียงพอต่อคนงานที่กำลังจะเดินทางไปทำงานเพื่อเพิ่มศักยภาพของแรงงานไทยให้มีความรู้ความสามารถเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานต่างประเทศ สามารถขยายตลาดแรงงานและเพิ่มปริมาณโควตาในการจัดส่งคนหางานไปทำงานต่างประเทศได้เพิ่มมากขึ้น

2.4 ระบบการจัดส่ง ควรมีการปรับระบบการคัดเลือกคนหางานให้หลากหลาย เช่น การสัมภาษณ์ก่อนการคัดเลือก การสอบทักษะ สอบสมรรถภาพของร่างกาย และอบรมเพิ่มเติมเรื่องวิชาชีพการเกษตร เพื่อให้ได้คนหางานที่ตรงตามความต้องการของนายจ้าง ลดปริมาณการส่งคนงานกลับประเทศก่อนครบสัญญาจ้าง

3. มิติด้านความพร้อมของทรัพยากรควรมีการจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอต่อการจัดกิจกรรม/โครงการต่าง ๆ รวมถึงให้เพียงพอกับการะงานของเจ้าหน้าที่ทุกฝ่าย นอกจากนี้ยังควรต้องควรปรับปรุงสถานที่ให้บริการให้มีความสะดวกและเหมาะสมสำหรับการทำกิจกรรมต่าง ๆ กับคนหางานและคนงานที่จะเดินทางไปทำงานประเทศอิสราเอลอีกทั้ง ควรปรับปรุงด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเกี่ยวกับระบบฐานข้อมูลให้สามารถเชื่อมโยงระหว่างหน่วยงานได้ เพื่อให้ทุกหน่วยงานสามารถเข้าถึงข้อมูลและนำมาใช้ประโยชน์ได้อย่างรวดเร็วทันต่อสถานการณ์

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. สำหรับผู้ที่จะทำวิจัยในลักษณะนี้ต่อไป ควรมีการเก็บข้อมูลเชิงลึก จากการสัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informants) ที่เกี่ยวข้องกับการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศโดย รัฐจัดส่งในประเทศอื่น ๆ เพื่อศึกษาถึงข้อดี ข้อเสีย และความแตกต่างในการดำเนินงาน และเก็บ ประเด็นที่น่าสนใจมาใช้เป็นข้อมูลในการสนับสนุนให้เกิดความสำเร็จของการนำนโยบายการจัดส่ง แรงงานไทยไปทำงานประเทศอิสราเอลโดยภาครัฐไปปฏิบัติมากยิ่งขึ้น

2. ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความสำเร็จในการสร้างจิตสำนึกแก่คนที่เดินทางไปทำงาน ต่างประเทศ ให้เรียนรู้ และเก็บเกี่ยวประสบการณ์ที่ได้จากการไปทำงานต่างประเทศ นำมาใช้ให้เกิด ประโยชน์กับชุมชน หรือบ้านเกิดเมื่อตนเองเดินทางกลับมา โดยวิธีการทดลอง

จากข้อเสนอแนะข้างต้นผู้ทำการศึกษาเห็นว่าอาจเป็นทางเลือก ที่สามารถช่วยทำให้การนำ นโยบายการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในประเทศอิสราเอลไปสู่การปฏิบัติประสบผลสำเร็จมาก ยิ่งขึ้น



บรรณานุกรม

กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน. (2557). *21 ปี จัดหางานก้าวไกล นำคนไทยสู่อาเซียน*. กรุงเทพฯ: กรมการจัดหางาน.

กรมการจัดหางาน กองนิติการ. (ม.ป.ป.). *รวมกฎหมายกรมการจัดหางาน: พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ.2528*. กรุงเทพฯ: กองนิติการ กรมการจัดหางาน.

กองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ กรมการจัดหางาน. (2560). *จำนวนแรงงานไทยที่ยังทำงานอยู่ในต่างประเทศ ณ เดือนธันวาคม 2559*. เข้าถึงได้จาก

<http://www.overseas.doe.go.th/statistic.php>

กองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ กรมการจัดหางาน. (2560). *สรุปยอดการจัดส่งคนหางานไปทำงานอิสราเอล ภายใต้โครงการ TIC จำแนกตามรายเดือน*. เข้าถึงได้จาก

http://www.overseas.doe.go.th/_tic/costsTIC.pdf

กองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ กรมการจัดหางาน. (2560). *ประมาณการรายได้ที่คนหางานไทยในต่างประเทศส่งกลับโดยผ่านระบบธนาคารแห่งประเทศไทย ประจำปี2559*

เข้าถึงได้จาก www.doe.go.th/prd/assets/upload/files/

[overseas_th/0a4d2f21c49a84519b2302c49b7343d8.pdf](http://www.doe.go.th/prd/assets/upload/files/overseas_th/0a4d2f21c49a84519b2302c49b7343d8.pdf)

กุสุมา อกนิษฐวงศ์. (2545). *ความคุ้มค่าของการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศโดยรัฐ:*

ศึกษาเฉพาะกรณีได้วันนี้. เอกสารขอประเมินในตำแหน่งนักวิชาการแรงงาน 6ว. กรุงเทพฯ:

กรมการจัดหางาน.

ชนกพรอนันท์ ไกรเทพ. (2559). *ความร่วมมือระหว่างประเทศไทย-อิสราเอล ด้านแรงงาน*. (วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ฐานข้อมูลสหภาพแรงงานไทย.(2555). *แรงงานประกาศปิดตำนานค่าหัวคิวแรงงานไทยในอิสราเอล*. เข้าถึงได้

จาก <http://www.thailabordatabase.org/th/file1.php?id=55062701>

ชั้นยพร ภูครองตา. (2552). *นโยบายการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศโดยรัฐ*. (การศึกษ

อิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. (2560). *เรื่อง เครื่องมือการวิจัย*. เข้าถึงได้จาก

<http://edurmu.org/home/FileEDURMU/A2.pdf>

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.(2560). *การเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ*. เข้าถึงได้จาก

[http://www.stou.ac.th/study/services/sec/60340\(2\)/move1.html](http://www.stou.ac.th/study/services/sec/60340(2)/move1.html)

- พรรณฉัตร นิติโรจน์. (2551). *การนำนโยบายการจัดระเบียบหาบเร่แผงลอยกรุงเทพมหานครไปปฏิบัติ*. (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิตกึ่งรัฐประศาสนศาสตร์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ไพรัช ถ้ายอง. (2545). *การจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในประเทศอิสราเอล*. เอกสารขอประเมินในตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านนโยบายและแผน. กรุงเทพฯ: กรมการจัดหางาน.
- มยุรี อนุমানราชชน. (2547). *นโยบายสาธารณะ: แนวคิด กระบวนการ และการวิเคราะห์*. เชียงใหม่: โรงพิมพ์คณินิจการพิมพ์.
- ลักขณา สิริเวชประเสริฐ. (2546). *การจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศสิงคโปร์*. เอกสารขอประเมินในตำแหน่งนักวิชาการแรงงาน 8ว. กรุงเทพฯ: กรมการจัดหางาน.
- วรเดช จันทรศร. (2539). *การนำนโยบายไปปฏิบัติ: ตัวแบบและคุณค่า*. ใน *วรเดช จันทรศร และฉัฐฐา วินิจนัยภาค (บรรณาธิการ), 4 ทศวรรษ รัฐประศาสนศาสตร์: รวมบทความทางวิชาการ 2498-2538* (หน้า 451-472). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- วรเดช จันทรศร. (2540). *การนำนโยบายไปปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์กราฟิก-ฟอร์แมท (ไทยแลนด์).
- วรเดช จันทรศร. (2547). *รัฐประศาสนศาสตร์: จากอดีตสู่อนาคตของการวิจัยในการพัฒนา การบริหารราชการแผ่นดิน*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สหાયบล็อทและการพิมพ์.
- วรเดช จันทรศร. (2548). *ทฤษฎีการนำนโยบายไปปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์-สหાયบล็อทและการพิมพ์.
- วิโรจน์ ก่อสกุล. (2557). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการ PAD 6102 ระเบียบวิธีวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วิวัฒน์ จิระพันธุ์วานิช. (2551). *ผลดีและผลเสียของรูปแบบการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานภาคเกษตรประเทศอิสราเอล ศึกษากรณีเปรียบเทียบการจัดส่งโดยบริษัทจัดหางานกับการจัดส่งโดยรัฐ (ผ่านองค์การระหว่างประเทศเพื่อการโยกย้ายถิ่นฐาน: International Organization for Migration: IOM)*. เอกสารขอประเมินในตำแหน่งนักวิชาการแรงงาน 8ว. กรุงเทพฯ: กรมการจัดหางาน.
- ศักดิ์ศิลป์ บุรินทร์กุล. (2548). *การจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในสาธารณรัฐเกาหลีโดยรัฐ(กรมการจัดหางาน)*. เอกสารขอประเมินในตำแหน่งนักวิชาการแรงงาน 6ว. กรุงเทพฯ: กรมการจัดหางาน.
- สุมาลย์ คงมานุสรณ์. (2550). *การจัดส่งแรงงานไทยไปฝึกงานในประเทศญี่ปุ่นโดยผ่านองค์กร IMM ประเทศญี่ปุ่น*. เอกสารขอประเมินในตำแหน่งนักวิชาการแรงงาน 8ว. กรุงเทพฯ: กรมการจัดหางาน.
- อมรรัตน์ กลัปกคล้าย. (2551). *การศึกษาวิเคราะห์ปัญหาการจัดส่งคนหางานไปทำงานต่างประเทศโดยรัฐ กรณีคนหางานไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่นและสาธารณรัฐเกาหลี*. เอกสารขอประเมินในตำแหน่งนักวิชาการแรงงาน 8ว. กรุงเทพฯ: กรมการจัดหางาน.

- อรชิตา ศิริโรจน์. (2547). *แนวทางการปฏิบัติงานตามนโยบายการส่งเสริมแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศของกรมการจัดหางาน*. (วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต) กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อรจันทร์ เกาศรี. (2549). *เอกสารอ้างอิงการดูแลและคุ้มครองแรงงานไทยในต่างประเทศศึกษาเฉพาะกรณีสาธารณรัฐเกาหลี. การศึกษาอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อัญญา เจริญผล. (2544). *การนำนโยบายส่งเสริมแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศไปปฏิบัติในประเด็นป้องกันการหลอกลวงคนงานไปทำงานต่างประเทศของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่สำนักงานจัดหางานระดับจังหวัด*. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อุทัย เลหาวิเชียร. (2543). *รัฐประศาสนศาสตร์: ลักษณะวิชาและมิติต่าง ๆ* (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์เสมาธรรม.
- Berman, P., & McLaughlin, M. W. (1977). *Federal programs supporting education change: Factors affecting implementation and continuation*. Santa Monica, CA: Rand Corporation.
- Cooperation on the Placement of Workers: TIC* (เอกสารอัดสำเนา). กรุงเทพฯ: กองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ กรมการจัดหางาน. ณ วันที่ 20 มกราคม 2560.
- Goggin, M. L., Bowman, A. O. M., Lester, J. P., & O'Toole, L. J., Jr. (1987). Public policy implementation: Evolution of the field and agenda for future research. *Policy Studies Review*, 7(1), 200-216.
- Greenwood, P. W., Dale, M., & McLaughlin, M. W. (1975). *Federal programs supporting educational change the process of change, vol. iii (April): The process of change*. Santa Monica, CA: Rand Corporation.
- Ham, A., & Hill, M. (1993). *The policy process in the modern capitalist state*. New York: Harvester Wheasheaf.
- James, A. E. (2003). *Public policymaking* (6th ed.). New York: Houghton Mifflin.
- Mazmanian, D. A., & Sabatier, P. A. (1983). *Implementation and public policy*. Glenview, IL: Scott, Foresman and Company.
- Nakamura, R., & Smallwood, F. (1980). *The politics of policy implementation*. New York: St. Martin's Press.
- Pressman, J. L., & Wildavsky, A. (1973). *Implementation* (2nd ed.). Berkeley, CA: University of California Press.

- Pressman, J. L., & Wildavsky, A. (1984). *Implementation* (3rd ed.). Berkeley, CA: University of California Press.
- Sabatier, P. A. (1986). Top-down and bottom-up approaches to implementation research: A critical analysis and suggested synthesis. *Journal of Public Policy*, 6(1), 21-48.
- Sabatier, P. A., & Mazmanian, D. A. (1979). The conditions of effective implementation: A guide to accomplishing policy objectives. *Policy Analysis*, 5(4), 481-504.
- Sabatier, P. A., & Mazmanian, D. A. (1980). The implementation of public policy: A conceptual framework of analysis. *Policy Studies Journal*, 8(4), 538-574.
- Van Meter, D. S., & Van Horn, C.E. (1975). The policy implementation process: A conceptual framework. *Administration and Society*, 6(4), 445- 488.

ภาคผนวก ก.



**แบบสัมภาษณ์ เรื่องการขับเคลื่อนนโยบายการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศของ
กรมการจัดหางาน : กรณีศึกษาการส่งแรงงานไปทำงานในประเทศอิสราเอล**

คำชี้แจง

แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้ประกอบการศึกษาเกี่ยวกับ“การขับเคลื่อนนโยบายการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศของกรมการจัดหางาน : กรณีศึกษาการส่งแรงงานไปทำงานในประเทศอิสราเอล”เป็นข้อมูลประกอบการศึกษาในการทำสารนิพนธ์ ระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสยาม ข้อมูลที่ได้จากแบบสัมภาษณ์จะถูกนำไปใช้ประโยชน์ทางการวิจัยเพื่อการศึกษา และจัดทำรายงาน ผู้วิจัยจึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสัมภาษณ์ให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริง และขอขอบคุณที่ท่านกรุณาสละเวลาของท่านในการตอบแบบสัมภาษณ์ ณ โอกาสนี้

ประเด็นสัมภาษณ์สำหรับผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน เกี่ยวกับการขับเคลื่อนนโยบายการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศของกรมการจัดหางาน :

กรณีศึกษาการส่งแรงงานไปทำงานในประเทศอิสราเอล

ชื่อ/สกุล.....

ตำแหน่งปัจจุบัน.....

ระยะเวลาการทำงานถึงปัจจุบัน.....ปี (เต็ม)

1. ด้านความชัดเจนของนโยบาย ในความคิดเห็นของท่าน

1) ความชัดเจนที่เกี่ยวกับ กฎ ระเบียบและวิธีปฏิบัติ ตามนโยบายการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานประเทศอิสราเอล คิดว่ามีความเหมาะสมหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2) ความชัดเจนของวัตถุประสงค์และเป้าหมายของนโยบาย คิดว่ามีความเหมาะสมหรือไม่
อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3) ความต่อเนื่องของการดำเนินการตามนโยบายของผู้บริหาร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

4) ปัญหา/อุปสรรค

.....

.....

.....

.....

.....

5) ข้อเสนอแนะ ที่ท่านเห็นว่าเหมาะสม

.....

.....

.....

.....

.....

2. ด้านกิจกรรม/โครงการ

1) การประชาสัมพันธ์การดำเนินการตามนโยบาย เหมาะสม เพียงพอหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2) การประสานงานตามนโยบาย สะดวก เหมาะสม มีความคล่องตัวหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3) โครงการ/กิจกรรม ที่สนับสนุนการดำเนินงาน การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่มีอะไรบ้าง
เหมาะสมเพียงพอหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

4) ปัญหา/อุปสรรค

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

5) ข้อเสนอแนะ ที่ท่านเห็นว่าเหมาะสม

.....

.....

.....

.....

4. ด้านเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน

1) จำนวนอัตรากำลัง เจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงาน และให้บริการ มีความเพียงพอ เหมาะสมหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2) ความรู้/ความเข้าใจในนโยบาย ของเจ้าหน้าที่ เป็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

3) ความสามารถในการให้บริการแก่ผู้มาติดต่อ ของเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงาน เป็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

4) ปัญหา/อุปสรรค

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

5) ข้อเสนอแนะ ที่ท่านเห็นว่าเหมาะสม

.....

.....

.....

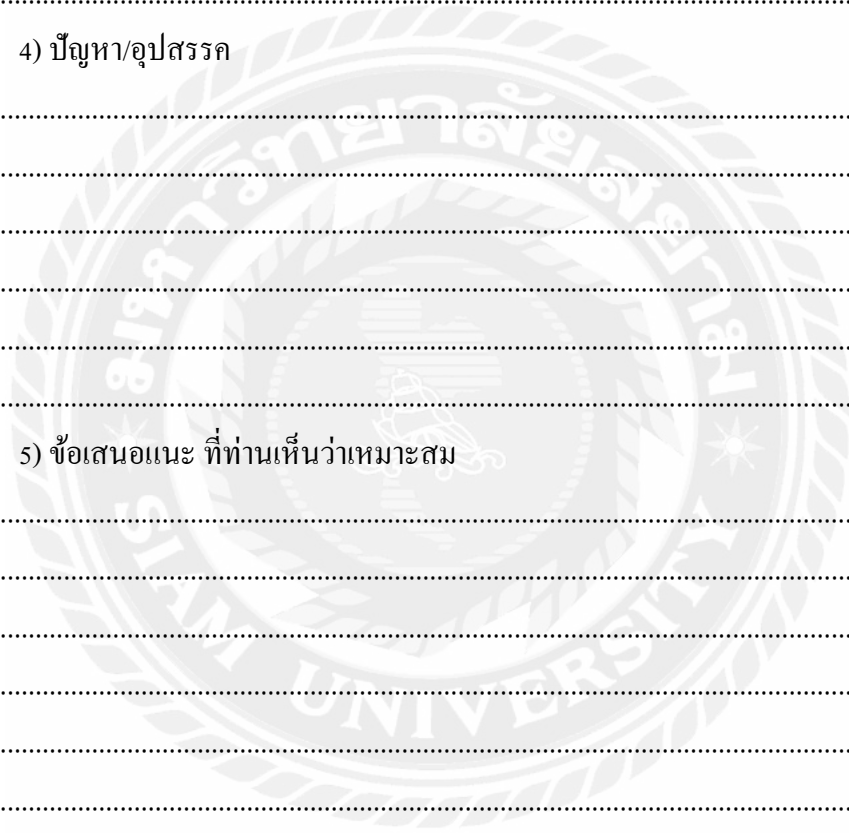
.....

.....

.....

.....

.....



5. ด้านปัจจัยภายนอก

1) การที่ท่านมาปฏิบัติงานตามนโยบายการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานประเทศอิสราเอล ต้องมีการเตรียมตัวหรือต้องผ่านการอบรมมาก่อนหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2) ท่านได้แนะนำ การปฏิบัติตน การเตรียมตัว ให้ผู้ที่ต้องการไปทำงานประเทศอิสราเอล อย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3) ท่านคิดว่าการดำเนินการตามนโยบายนี้ มีความคุ้มค่า เป็นประโยชน์กับทางราชการ และผู้ที่ต้องการไปทำงานประเทศอิสราเอล หรือไม่อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

4) ปัญหา/อุปสรรค

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

5) ข้อเสนอแนะ ที่ท่านเห็นว่าเหมาะสม

.....

.....

.....

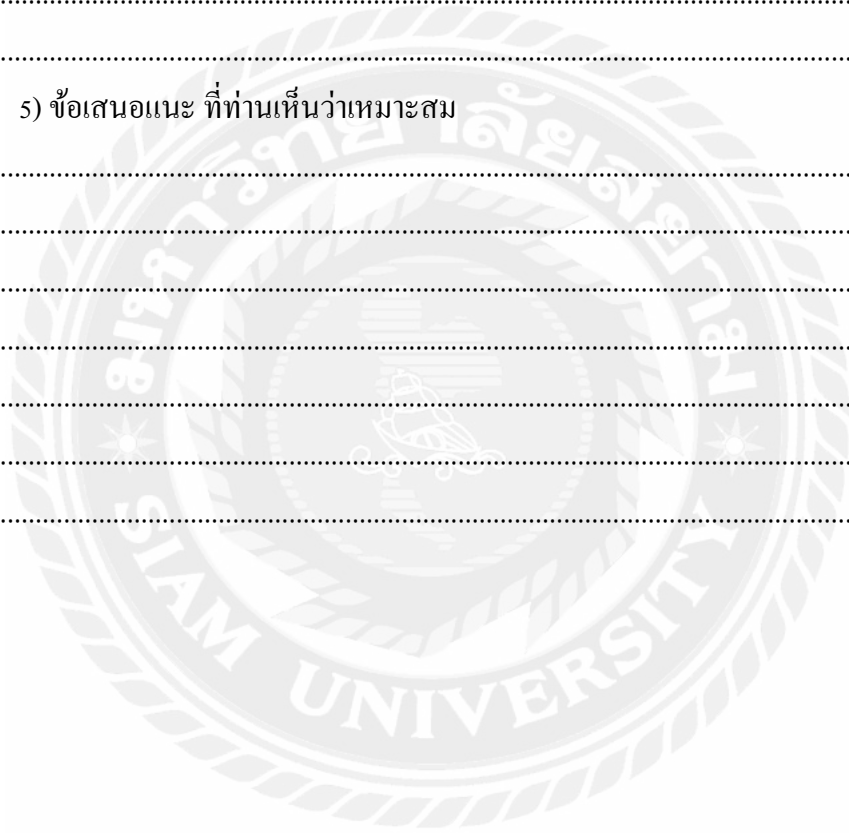
.....

.....

.....

.....

.....



แบบสัมภาษณ์ เรื่อง“การขับเคลื่อนนโยบายการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศของ
กรมการจัดหางาน : กรณีศึกษาการส่งแรงงานไปทำงานในประเทศอิสราเอล”

คำชี้แจง

แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้ประกอบการศึกษาเกี่ยวกับ“การขับเคลื่อนนโยบายการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศของกรมการจัดหางาน : กรณีศึกษาการส่งแรงงานไปทำงานในประเทศอิสราเอล”เป็นข้อมูลประกอบการศึกษาในการทำสารนิพนธ์ ระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสยาม ข้อมูลที่ได้จากแบบสัมภาษณ์จะถูกนำไปใช้ประโยชน์ทางการวิจัยเพื่อการศึกษา และจัดทำรายงาน ผู้วิจัยจึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสัมภาษณ์ให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริง และขอขอบคุณที่ท่านกรุณาสละเวลาของท่านในการตอบแบบสัมภาษณ์ ณ โอกาสนี้

ประเด็นสัมภาษณ์สำหรับคนหางานที่ต้องการเดินทางไปทำงานประเทศอิสราเอล และคนหางานที่เดินทางกลับจากการเดินทางไปทำงานประเทศอิสราเอล เกี่ยวกับการขับเคลื่อนนโยบายการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศของกรมการจัดหางาน : กรณีศึกษาการส่งแรงงานไปทำงานในประเทศอิสราเอล

ชื่อ/สกุล..... อายุ.....ปี วุฒิการศึกษา.....
ที่อยู่

ด้านการเตรียมความพร้อม

1. ท่านมีการเตรียมตัว การเตรียมความพร้อมในการสมัครไปทำงานประเทศอิสราเอล อย่างไร

.....
.....

2. ท่านมีการเตรียมตัว เตรียมความพร้อมในการเดินทางไปทำงานประเทศอิสราเอล อย่างไร

.....
.....

3. การที่ท่านมีความประสงค์ไปทำงานประเทศอิสราเอล ท่านได้รับการฝึก หรือผ่านการอบรมหลักสูตรอะไรมาก่อนหรือไม่อย่างไร.....

.....

4. ท่านได้รับข้อมูลข่าวสาร การรับสมัครไปทำงานประเทศอิสราเอลได้อย่างไร.....

.....

5. ท่านติดต่อสมัครไปทำงานประเทศอิสราเอล กับกรมการจัดหางานอย่างไร.....

.....

6. ปัญหาอุปสรรค.....

.....

7. ข้อเสนอแนะ ที่ท่านเห็นว่าเหมาะสม.....

.....

ด้านค่านิยมในการเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ

1. สาเหตุที่ท่านต้องการเดินทางไปทำงานประเทศอิสราเอล.....

.....

2. ในท้องถิ่นที่ท่านอาศัยอยู่มีผู้ที่เดินทางไปทำงานประเทศอิสราเอล หรือประเทศอื่นๆหรือไม่
อย่างไร.....

.....

3. ในท้องถิ่นที่ท่านอาศัยอยู่มีผู้ที่ต้องการเดินทางไปทำงานประเทศอิสราเอล หรือประเทศอื่นๆ
หรือไม่ อย่างไร.....

.....

4. ท่านได้รับข้อมูลข่าวสาร การรับสมัครไปทำงานประเทศอิสราเอลได้อย่างไร.....

.....

.....

5. ปัญหาอุปสรรค.....

.....

6. ข้อเสนอแนะ ที่ท่านเห็นว่าเหมาะสม.....

.....

ด้านภาวะทางเศรษฐกิจ

1. อาชีพปัจจุบัน รายได้เฉลี่ย/เดือน..... บาท

2. ท่านรู้จักผู้ที่เคยเดินทางไปทำงานที่อิสราเอลมาแล้วหรือไม่ เป็นอย่างไร.....

.....

.....

3. ท่านคิดว่าเมื่อไปทำงานประเทศอิสราเอลแล้วจะมีรายได้เหลือเพียงพอมากกว่าทำงานในประเทศไทยหรือไม่อย่างไร.....

.....

4. ปัญหาอุปสรรค.....

.....

5. ข้อเสนอแนะ ที่ท่านเห็นว่าเหมาะสม.....

.....

ด้านความคุ้มค่า

1. ท่านคิดว่าการเดินทางไปทำงานประเทศอิสราเอล โดย (รัฐ) กรมการจัดหางานจัดส่ง มีความคุ้มค่าหรือไม่ อย่างไร.....

.....

2. ท่านคิดว่าการเดินทางไปทำงานประเทศอิสราเอล โดย (รัฐ) กรมการจัดหางานจัดส่ง มีข้อดีข้อเสียอย่างไร

.....

3. ปัญหาอุปสรรค.....

.....

4. ข้อเสนอแนะ ที่ท่านเห็นว่าเหมาะสม.....

.....



แบบสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่อกรมการจัดหางาน เกี่ยวกับการขับเคลื่อนนโยบายการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศของกรมการจัดหางาน : กรณีศึกษาการส่งแรงงานไปทำงานในประเทศอิสราเอล

ชื่อ/สกุล..... เพศ อายุ

วุฒิการศึกษา.....

การมาสมัครเพื่อไปทำงานประเทศอิสราเอลครั้งนี้ ท่านมาสมัครเป็นครั้งที่.....

ตาราง แสดงแบบสำรวจด้านความพึงพอใจของผู้รับบริการ

ความพึงพอใจของผู้รับบริการ	มาก 3	ปานกลาง 2	น้อย 1
ด้านผู้ให้บริการ			
จำนวนเจ้าหน้าที่ที่มีความเพียงพอในการให้บริการ			
เจ้าหน้าที่ที่มีความสามารถให้คำแนะนำ ปริญญา			
เจ้าหน้าที่ให้บริการด้วยความสุภาพ เต็มใจ			
เจ้าหน้าที่ให้บริการด้วยความเสมอภาค			
ด้านข้อมูลข่าวสาร			
การได้รับข้อมูล ข่าวสาร รวดเร็ว ทันเวลา			
จำนวนแหล่งข้อมูลข่าวสารมีความหลากหลาย			
ข้อมูลข่าวสารมีความทันสมัย เป็นปัจจุบัน			
ด้านความสะดวก			
อุปกรณ์ในการให้บริการมีความทันสมัย เช่น ระบบคอมพิวเตอร์			
ความเพียงพอของอุปกรณ์ เช่น ปากกา น้ำยาลบคำผิด เป็นต้น			
การจัดลำดับขั้นตอนในการติดต่อมีความเหมาะสม			
ช่องทางการให้บริการมีความเหมาะสม สะดวก			
ด้านการเข้าถึงหน่วยงาน			
มีความสะดวกในการเดินทางมาติดต่อ และสมัคร			
ค้นหาสถานที่ในการรับสมัคร ได้ง่าย มีการประชาสัมพันธ์ชัดเจน			
ด้านช่องทางการติดต่อ			
ช่องทางการให้บริการมีความเหมาะสม มีการให้บริการตามลำดับ ก่อน-หลัง			
ระยะเวลาในการติดต่อ แต่ละขั้นตอนมีความเหมาะสม สะดวก รวดเร็ว			

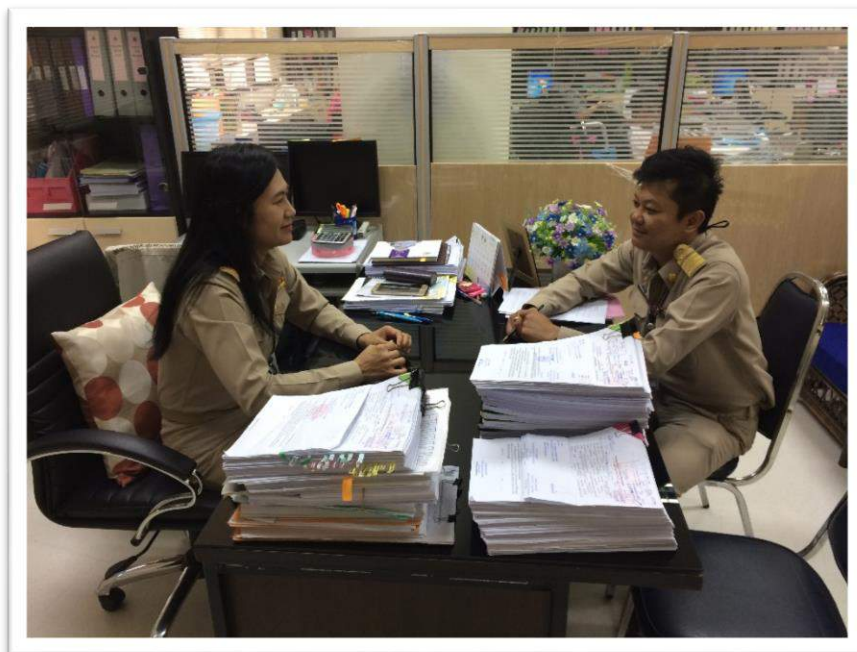




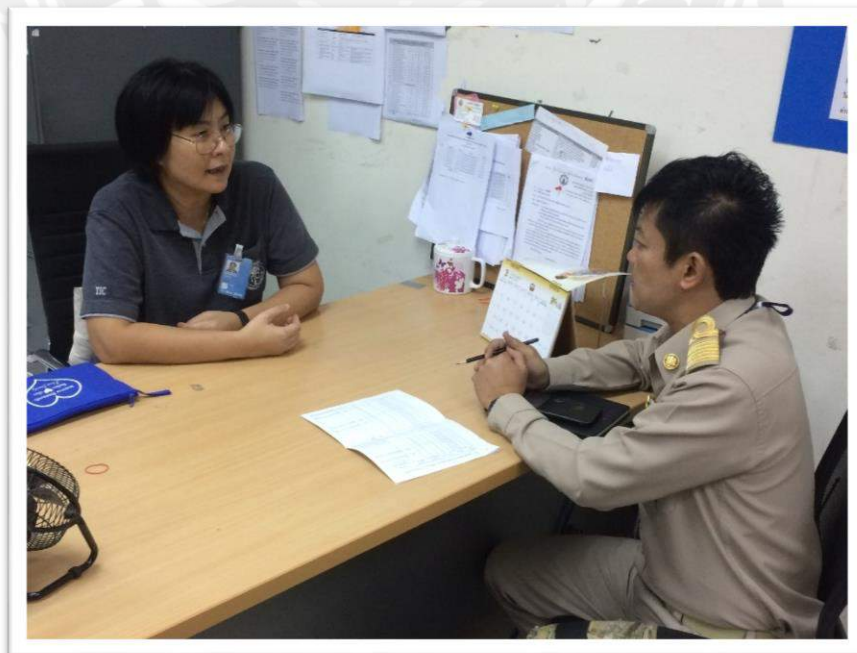
รูปที่ 1 สัมภาษณ์ คุณสุกัญญา ภูพัฒนากุล
ผู้อำนวยการกองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ



รูปที่ 2 สัมภาษณ์ คุณสุวกุล ไตรรัตน์ผลาดล
ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ



รูปที่ 3 สัมภาษณ์ คุณจงกล สุวรรณานนท์
หัวหน้ากลุ่มงานอนุญาตการไปทำงานในต่างประเทศ



รูปที่ 4 สัมภาษณ์ หัวหน้าเจ้าหน้าที่องค์กร IOM ประจำโครงการ TIC



รูปที่ 4 สัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง : คนงานที่ต้องการเดินทางไปทำงานประเทศอิสราเอล และแรงงานไทยที่เดินทางกลับจากการไปทำงานประเทศอิสราเอล

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ – นามสกุล	นายประกิจ อยู่กรุง
วันเดือนปีเกิด	6 กุมภาพันธ์ 2515
ประวัติการศึกษา	ศิลปศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
ตำแหน่งสถานที่ทำงาน	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน ถนนมิตรไมตรี แขวงดินแดง เขตดินแดง กรุงเทพมหานคร 10400
ภูมิลำเนา	102 หมู่ที่ 4 ถนนคำริพัฒนา ซอย 6 ตำบลบ้านคลอง อำเภอเมืองพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก 65000