



สถานการณ์เศรษฐกิจแรงงาน และการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ

ไตรมาสที่ 1/2567



รายงานฉบับเต็ม ๙



<https://shorturl.asia/UlyaC>

กองเศรษฐกิจการแรงงาน
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

0 2232 1379

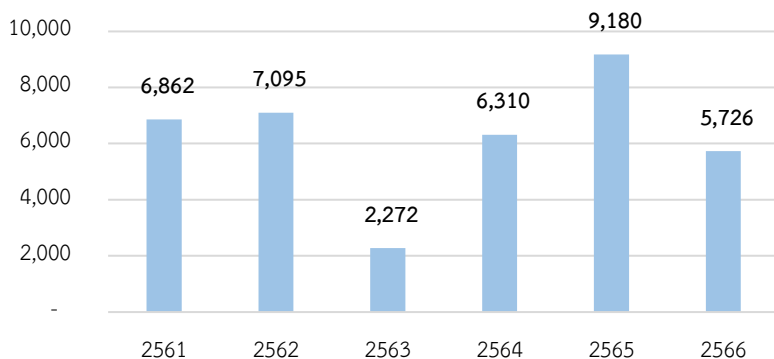
สารบัญ

	หน้า
● บทสรุปผู้บริหาร	1
● สถานการณ์การเคลื่อนย้ายแรงงานในกลุ่มภูมิภาคตะวันออกกลาง	3
● ตลาดแรงงานไทยในรัฐอิสราเอล	4
● ตลาดแรงงานไทยในสหรัฐอาหรับเอมิเรตส์	6
● ตลาดแรงงานไทยในราชอาณาจักรซาอุดีอาระเบีย	7
● โอกาสในการทำงานของแรงงานไทยในตะวันออกกลาง	8
● สรุปและข้อเสนอแนะ	12
● เอกสารอ้างอิง	13

บทสรุปผู้บริหาร

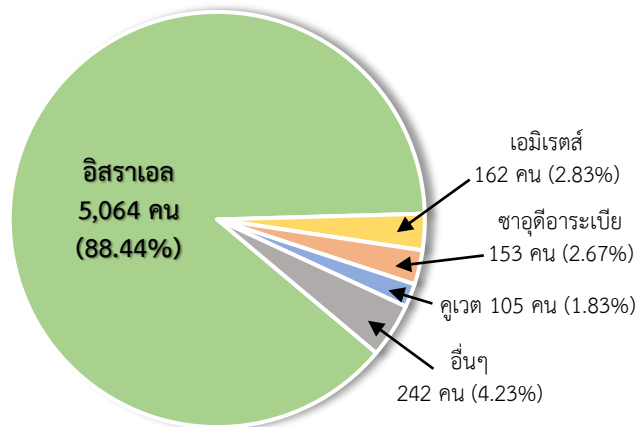
สถานการณ์การเคลื่อนย้ายแรงงานในกลุ่มภูมิภาคตะวันออกกลาง

หน่วย: คน

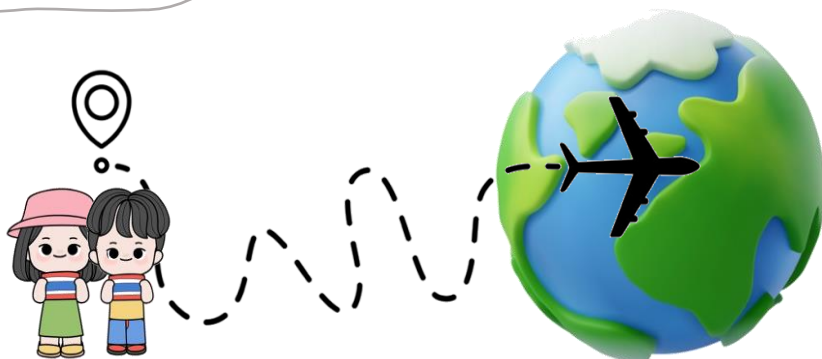


“จำนวนแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในกลุ่มภูมิภาคตะวันออกกลาง”

จำนวนแรงงานไทยที่ได้รับอนุญาตให้เดินทางไปทำงานต่างประเทศ ปี 2566



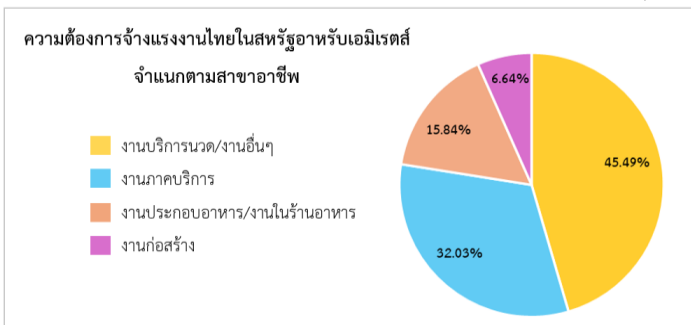
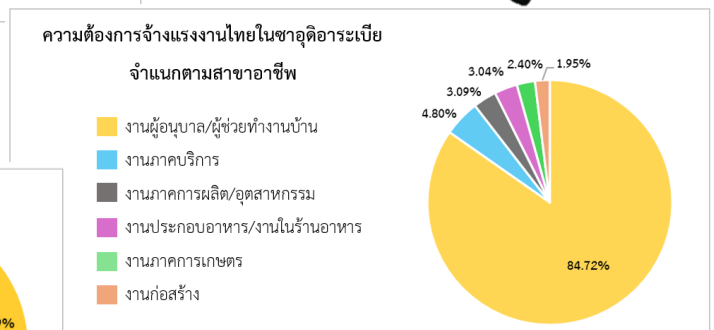
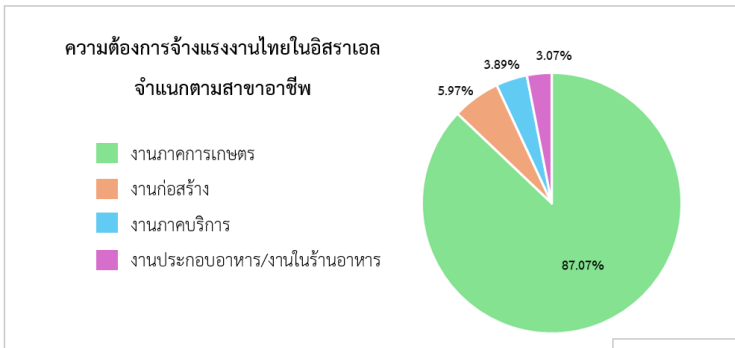
ประมาณการรายได้ส่งกลับ ณ เดือนมกราคม 2567



แหล่งข้อมูล กรมการจัดหางาน, สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ ประมวลข้อมูลโดยกองเศรษฐกิจการแรงงาน

บทสรุปผู้บริหาร

โอกาสในการทำงานของแรงงานไทยในตะวันออกกลาง



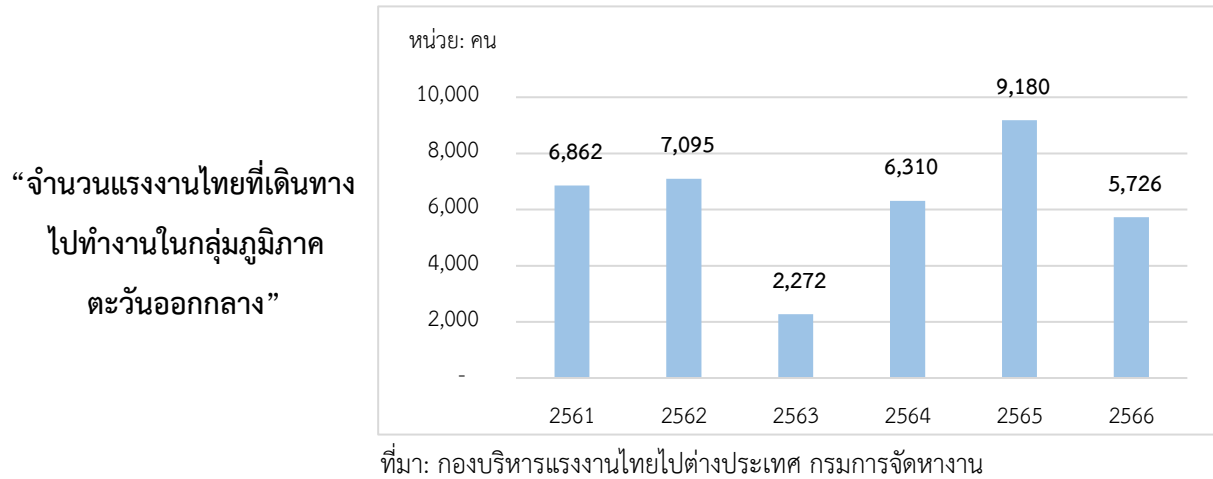
สำหรับโอกาสของแรงงานไทยในการเดินทางไปทำงานยังภูมิภาคตะวันออกกลางยังคงมีแนวโน้มเป็นบวก เนื่องจากแรงงานไทยยังคงเป็นที่ต้องการของนายจ้างในต่างประเทศอย่างต่อเนื่อง ความต้องการพัฒนาทางเศรษฐกิจของประเทศปลายทาง รวมถึงการฟื้นความสัมพันธ์อันดีกับประเทศในภูมิภาคตะวันออกกลาง แต่อย่างไรก็ตาม ยังคงมีข้อจำกัดสำหรับแรงงานไทยในหลากหลายด้าน อาทิ ข้อจำกัดด้านภาษาต่างประเทศ ด้านวัฒนธรรม นโยบายการรับแรงงานต่างชาติของประเทศผู้รับแรงงาน และการแข่งขันทางด้านแรงงาน เป็นต้น ดังนั้น กระทรวงแรงงานควรกำหนดยุทธศาสตร์และมาตรการเชิงรุกในการมองอนาคต เพื่อให้เกิดการบริหารงานที่คล่องตัวและยืดหยุ่นสอดคล้องกับสถานการณ์ที่อาจเกิดขึ้นโดยไม่คาดคิด รวมทั้งมีการทบทวนนโยบายและมาตรการอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ และทบทวนผลการดำเนินงานที่ผ่านมาเพื่อกำหนดทางเลือกนโยบายที่เหมาะสม สำหรับการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงาน และการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน รวมทั้งทบทวนกฎ ระเบียบ และมาตรการที่เกี่ยวข้องกับนโยบายการเคลื่อนย้ายแรงงานของไทยให้สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ และสถานการณ์ของประเทศ เพื่อคุ้มครองแรงงานไทยและส่งเสริมแรงงานที่กลับคืนถิ่นให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี นอกจากนี้ ควรดำเนินการสำรวจจำนวนแรงงานในสาขาอาชีพต่าง ๆ ส่งเสริมการพัฒนาทักษะบุคลากรไทย เพื่อให้มีแรงงานที่มีคุณภาพ สามารถตอบโจทย์ตลาดแรงงาน อันจะเป็นการสร้างขีดความสามารถแข่งขันเปรียบเทียบกับ (Competitive Advantage) ให้กับแรงงานไทย ในการตอบสนองความต้องการแรงงานต่างชาติของประเทศปลายทาง

สถานการณ์การเคลื่อนย้ายแรงงานในกลุ่มภูมิภาคตะวันออกกลาง

ภูมิภาคตะวันออกกลางเป็นศูนย์กลางของการย้ายถิ่นของแรงงานมายาวนาน ประกอบด้วยประเทศต่าง ๆ ได้แก่ บาห์เรน อิหร่าน ตุรกี อีรัก อิสราเอล จอร์แดน คูเวต เลบานอน โอมาน กาตาร์ ซาอุดีอาระเบีย ซีเรีย สหรัฐอาหรับเอมิเรตส์ เยเมน และดินแดนปาเลสไตน์ (เวสต์แบงก์และฉนวนกาซา) ภูมิภาคนี้อุดมไปด้วยพลังงานน้ำมัน ทำให้ประเทศเหล่านี้ส่วนใหญ่มีฐานะทางเศรษฐกิจดี เป็นตลาดที่มีกำลังซื้อสูง มีการพึ่งพาแรงงานต่างชาติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในภาคการก่อสร้าง ปัจจุบันประเทศในกลุ่มภูมิภาคตะวันออกกลางพยายามลดการพึ่งพารายได้จากน้ำมัน และพัฒนาเศรษฐกิจในด้านอื่น ๆ มีแนวโน้มว่าการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้จะทำให้เกิดความต้องการแรงงานทักษะสูงเพิ่มมากขึ้นทั้งแรงงานในประเทศ และแรงงานต่างชาติ หลายประเทศในตะวันออกกลางเริ่มพัฒนาแรงงานในประเทศให้มีทักษะ มีความพร้อมเพียงพอต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางเศรษฐกิจที่จะเกิดขึ้น นอกจากนี้ยังพยายามลดการพึ่งพาแรงงานต่างชาติ เนื่องจากปัญหาการว่างงานของคนในชาติ ดังนั้นการเคลื่อนย้ายแรงงานในกลุ่มภูมิภาคตะวันออกกลางจึงมีแนวโน้มที่จะเปลี่ยนแปลงไปอย่างไรก็ตาม ประเทศเหล่านี้ยังคงจำเป็นต้องพึ่งพาแรงงานต่างชาติที่มีทักษะต่ำ เพื่อทำงานที่ไม่เป็นที่นิยมสำหรับแรงงานในประเทศ ในปี 2562 แรงงานต่างชาติที่เดินทางไปยังภูมิภาคตะวันออกกลางมีจำนวน 24.1 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 14.3 ของแรงงานอพยพทั่วโลก ซึ่งเพิ่มขึ้นร้อยละ 11.7 จากปี 2556 (ILO, 2023)

สำหรับประเทศไทย การเคลื่อนย้ายแรงงานไทยไปยังภูมิภาคตะวันออกกลางมีการเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลา ในอดีตช่วงปี 2518 มีการหลั่งไหลของแรงงานไทยจำนวนมากไปยังประเทศต่าง ๆ ในภูมิภาคตะวันออกกลาง เช่น ซาอุดีอาระเบีย สหรัฐอาหรับเอมิเรตส์ กาตาร์ และคูเวต เนื่องจากขณะนั้นตะวันออกกลางมีรายได้เพิ่มขึ้นจากการเป็นผู้ค้าน้ำมัน (OPEC) ทำให้รัฐเริ่มโครงการพัฒนาประเทศในด้านต่าง ๆ เกิดความต้องการแรงงานเป็นจำนวนมาก ตามมาด้วยการเข้าไปทำงานของแรงงานต่างชาติ แรงงานไทยได้รับการว่าจ้างในภาคส่วนต่าง ๆ เช่น การก่อสร้าง การบริการ และงานบ้าน เป็นส่วนใหญ่ เนื่องจากโอกาสทางเศรษฐกิจและความต้องการแรงงานราคาถูกในภูมิภาคตะวันออกกลาง โดยค่าจ้างของแรงงานไทยในระยะแรก (ปี 2518 – 2522) อยู่ในอัตราที่สูง และมีการทำงานล่วงเวลา ส่งผลให้รายได้ส่งกลับของแรงงานไทยอยู่ในอัตราที่สูง ทำให้ครอบครัวแรงงานในประเทศไทยสามารถเปลี่ยนฐานะความเป็นอยู่ นับเป็นจุดเริ่มต้นของการดำเนินธุรกิจจัดหางานต่างประเทศอย่างจริงจัง มีการส่งแรงงานไทยเข้าไปทำงานในตะวันออกกลางเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ การส่งเงินกลับมาของแรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศนั้น สามารถแก้ปัญหาเศรษฐกิจของประเทศในขณะนั้น รัฐบาลจึงได้มีการกำหนด นโยบายด้านแรงงานไทยในต่างประเทศไว้อย่างชัดเจน ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 5 (พ.ศ.2525 – 2529) ส่งเสริมแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศให้มากที่สุด สนับสนุนการฝึกอบรมเพื่อยกระดับฝีมือแรงงานให้ได้มาตรฐานตามที่ตลาดแรงงานต้องการ

ในปี 2525 มีแรงงานไทยไปทำงานในประเทศตะวันออกกลางมากที่สุดถึง 105,313 คน และในปีถัดมา มีแรงงานไทยไปทำงานในประเทศตะวันออกกลางปีละไม่ต่ำกว่า 70,000 คน (บุญถึง, 2546) จนถึง ปี 2533 – 2534 เกิดวิกฤตการณ์อ่าวเปอร์เซีย และกรณีโจรกรรมเครื่องบินในซาอุดีอาระเบีย ทำให้ตลาดแรงงาน ในภูมิภาคตะวันออกกลางซบเซาลง โดยในปี 2566 จากข้อมูลสถิติการเดินทางไปทำงานต่างประเทศของ กรมการจัดหางาน มีจำนวนแรงงานไทยที่ไปทำงานยังกลุ่มประเทศตะวันออกกลาง เพียง 5,726 คน



ตลาดแรงงานไทยในรัฐอิสราเอล

อิสราเอลไม่มีทรัพยากรธรรมชาติจึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยรัฐบาลอิสราเอลลงทุนอย่างสูงในด้านการศึกษาของประชาชน ทำให้อิสราเอลเป็นหนึ่งในประเทศที่แรงงานมีการศึกษาสูงสุดประเทศหนึ่งของโลก แรงงานไร้ฝีมือในอิสราเอลส่วนใหญ่เป็นชาวยิวอพยพทะเลจากกรีซเซีย และยุโรปตะวันออกที่เข้าไปตั้งรกรากในอิสราเอล รวมทั้งแรงงานต่างชาติที่เข้าไปทำงานในประเทศอิสราเอล อาทิ แรงงานโรมาเนีย ตุรกี ไทย จีน และฟิลิปปินส์ เป็นต้น

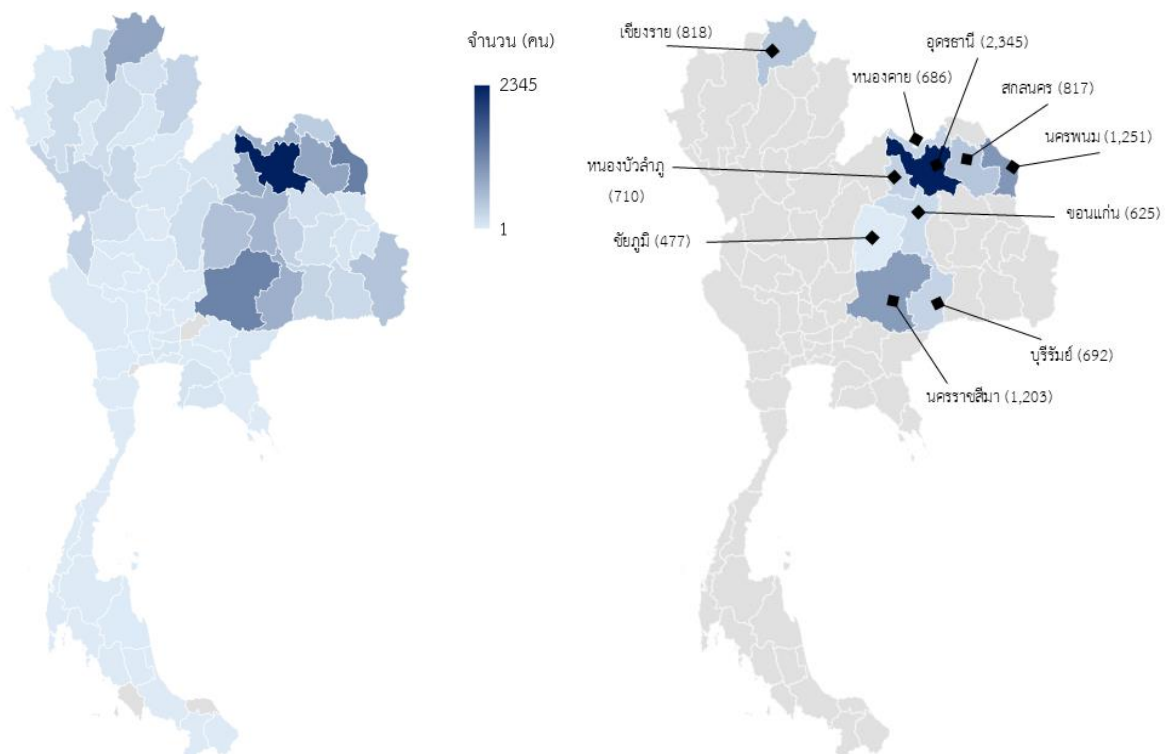
แรงงานไทยได้เริ่มเข้าไปทำงานในอิสราเอลตั้งแต่ปี 2523 งานที่ทำในระยะแรกได้แก่ พ่อครัว แม่ครัว และช่างฝีมือต่าง ๆ อาทิ ช่างเชื่อม ช่างแอร์ ช่างซ่อมรถยนต์ ในปี 2537 หลังจากปิดพรมแดนอิสราเอลกับเขตยึดครองเพื่อป้องกันปัญหาการก่อการร้ายจากกลุ่มปาเลสไตน์ ทางการอิสราเอลได้อนุญาตให้มีการนำเข้าแรงงานต่างชาติแทนคนงานปาเลสไตน์ในภาคก่อสร้าง และภาคเกษตร คนไทยจึงเริ่มเข้าไปทำงานในอิสราเอลมากขึ้นเรื่อย ๆ จนถึงจำนวนเกือบ 26,000 คน (กรมการจัดหางาน, 2564)

ในปี 2553 รัฐบาลไทยโดยกระทรวงแรงงาน และรัฐบาลอิสราเอลโดยสถานเอกอัครราชทูตอิสราเอลประจำประเทศไทยได้ทำข้อตกลงการจ้างแรงงานไทยทำงานชั่วคราวในภาคเกษตรในประเทศอิสราเอล และในปี 2554 กระทรวงแรงงานโดยกรมการจัดหางาน และองค์การระหว่างประเทศเพื่อการโยกย้ายถิ่นฐาน (International Organization for Migration: IOM) ลงนามในความตกลงความร่วมมือเกี่ยวกับการให้บริการขององค์การระหว่างประเทศเพื่อการโยกย้ายถิ่นฐาน เพื่ออำนวยความสะดวก ในการเคลื่อนย้ายแรงงานไทย

ไปทำงานภาคเกษตรในประเทศอิสราเอล ส่งผลให้การจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานภาคเกษตรในอิสราเอล ต้องดำเนินการภายใต้โครงการความร่วมมือไทย – อิสราเอลเพื่อการจัดหางาน (Thailand – Israel Cooperation on the placement of Workers: TIC) ซึ่งเกิดจากความร่วมมือระหว่างประเทศไทยและประเทศอิสราเอล ในด้านแรงงาน เป็นความร่วมมือในระดับรัฐบาลร่วมกัน ซึ่งหลังจากที่ไทยได้ทำความร่วมมือกับอิสราเอลได้มีการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานที่อิสราเอลครั้งแรกภายใต้โครงการ TIC ในปี 2555 จำนวน 2,081 คน (ประกิจ, 2561) และได้ดำเนินการจัดส่งแรงงานไปทำงานอย่างต่อเนื่องจนถึงปัจจุบัน

ข้อมูลจากกรมการจัดหางาน ณ เดือนมกราคม 2567 ประมาณการจำนวนแรงงานไทยที่ยังคงทำงานอยู่ ณ รัฐอิสราเอล ทั้งสิ้น 13,987 คน จำแนกเป็นแรงงานชาย 13,537 คน คิดเป็นร้อยละ 96.80 และแรงงานหญิง 450 คน คิดเป็นร้อยละ 3.20 เมื่อพิจารณาตามภูมิภาค จังหวัดที่มีแรงงานไปทำงานที่รัฐอิสราเอลมากที่สุด ได้แก่ อุดรธานี 2,345 คน หรือประมาณร้อยละ 16.77 ของแรงงานทั้งหมด แรงงานไทยส่วนใหญ่กว่าร้อยละ 96.88 ทำงานในภาคเกษตรกรรม

ประมาณการจำนวนแรงงานไทยที่ยังคงทำงานอยู่ ณ รัฐอิสราเอล จำแนกตามภูมิภาค



แหล่งข้อมูล: กรมการจัดหางาน ข้อมูล ณ เดือนมกราคม 2567 ประมวลข้อมูลโดยกองเศรษฐกิจการแรงงาน

สำหรับแรงงานไทยที่ได้รับอนุญาตให้เดินทางไปทำงานยังรัฐอิสราเอลในปี 2566 มีจำนวนทั้งสิ้น 5,097 คน จำแนกเป็นเพศชาย 4,948 คน คิดเป็นร้อยละ 97.61 และเพศหญิง 116 คน คิดเป็นร้อยละ 2.39 ลดลงจากปีก่อน 3,168 คน คิดเป็นร้อยละ -38.33 เนื่องจากสถานการณ์ความไม่สงบในประเทศอิสราเอลทำให้ในไตรมาส 4 ปี 2566 จำเป็นต้องชะลอการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงาน

จำนวนแรงงานไทยที่ได้รับอนุญาตให้เดินทางไปทำงานต่างประเทศ จำแนกตามประเภทการเดินทาง

เดือน	ประเภทการเดินทาง										รวม		
	การแจ้งการเดินทางด้วยตนเอง		กรมการจัดหางานจัดส่ง		นายจ้างพา ลูกจ้างไปทำงาน		นายจ้างส่ง ลูกจ้างไปฝึกงาน		บริษัทจัดหางานจัดส่ง				
	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ทั้งหมด
Q1/2566	68	1	1,918	58	0	0	0	0	0	0	1,986	59	2,045
Q2/2566	61	1	1,540	33	0	0	0	0	107	0	1,708	34	1,742
Q3/2566	47	1	1,038	21	0	0	0	0	86	0	1,171	22	1,193
Q4/2566	10	0	79	1	0	0	0	0	21	6	110	7	117
ปี 2566	186	3	4,575	113	0	0	0	0	214	6	4,975	122	5,097

แหล่งข้อมูล: กรมการจัดหางาน ประมวลข้อมูลโดยกองเศรษฐกิจการแรงงาน

ค่าแรงขั้นต่ำของอิสราเอล ปี 2566 อยู่ที่ 5,571.75 เซคเกล หรือ ชั่วโมงละ 30.61 เซคเกล (สำหรับการทำงานเดือนละ 182 ชั่วโมง) หรือ ชั่วโมงละ 29.95 เซคเกล (สำหรับการทำงานเดือนละ 186 ชั่วโมง) โดยมีผลตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2566 เป็นต้นมา แรงงานไทยส่วนใหญ่จะได้รับเงินเดือนขั้นต่ำก่อนหักภาษีเดือนละประมาณ 56,000 บาท

การประมาณการรายได้ส่งกลับของแรงงานที่ทำงาน ณ รัฐอิสราเอล เฉลี่ยแล้วอยู่ที่ประมาณ 25,000 บาท ต่อคนต่อเดือน จากการประมาณการจำนวนแรงงานไทยที่ยังคงทำงานอยู่ ณ รัฐอิสราเอล จำนวน 13,987 คน รายได้ส่งกลับของแรงงานไทยในรัฐอิสราเอลประมาณ 349.68 ล้านบาท ในเดือนมกราคม 2567

ตลาดแรงงานไทยในสหรัฐอาหรับเอมิเรตส์

สหรัฐอาหรับเอมิเรตส์ (ยูเออี) เป็นหนึ่งในประเทศที่มีอัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจสูงสุดในภูมิภาคตะวันออกกลาง รายได้หลักมาจากน้ำมันปิโตรเลียมและก๊าซธรรมชาติ ขณะเดียวกันก็สามารถสร้างรายได้จากการพัฒนาธุรกิจและอุตสาหกรรมภาคอื่น ๆ ได้อย่างรวดเร็ว เพื่อเพิ่มรายได้โดยลดการพึ่งพาน้ำมัน และส่งเสริมการค้าการลงทุน โดยสนับสนุนให้ต่างชาติมาลงทุนในเขตเศรษฐกิจพิเศษ (Economic Free Zone)

ปัจจุบันยูเออีได้จัดทำ “Economic Principles of UAE” วางแผนการเดินทางของประเทศ ทั้งในเรื่องเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม เศรษฐกิจดิจิทัล วิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและนวัตกรรม ภายใต้บริบทของโลกที่เปลี่ยนแปลงไป และเพื่อประกาศว่ายูเออีเป็นเศรษฐกิจแบบตลาดเสรีที่เปิดกว้างทั่วโลก ดึงดูดผู้มีความสามารถระดับสูงจากทั่วโลก โดยเน้นการลงทุนของประเทศในด้านเศรษฐกิจดิจิทัล และการส่งเสริมการพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพให้กับแรงงานยูเออีพื้นเมือง เพื่อนำไปสู่ชีวิตที่มีประสิทธิภาพ พร้อมชี้ให้เห็นถึงเศรษฐกิจ

ที่ยั่งยืนและสมดุล ซึ่งแผนดังกล่าวอยู่ภายใต้ยุทธศาสตร์เศรษฐกิจใหม่เพื่อมุ่งพัฒนาประเทศสู่อนาคต บนหลักการสำคัญหรือ The Principles of the 50 ที่ประกาศใช้เมื่อปี 2564 โดยมีเป้าหมายเพื่อนำอุตสาหกรรมการผลิตของยูเออีเข้าสู่เวทีโลก รวมถึงผลักดันให้ยูเออีเป็นศูนย์กลางทางด้านนวัตกรรม และแรงงานทักษะ รวมทั้งทางด้านอุตสาหกรรมขั้นสูงในระดับโลก และพัฒนาอุตสาหกรรมผลิตสินค้านวัตกรรม แห่งอนาคต ให้กลายเป็นแรงผลักดันเศรษฐกิจของประเทศอย่างยั่งยืนของการเดินไกลไปอีก 50 ปีข้างหน้า (Suthidac, 2022)

แผนงานล่าสุดที่มุ่งเสริมสร้างการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไทยภายใน 10 ปี มีประเด็นที่เกี่ยวข้องกับ ด้านแรงงาน คือ นโยบายดึงดูดผู้เชี่ยวชาญต่างชาติจากทุกภาคส่วนทั่วโลก ด้วยจำนวนประชากร 10 ล้านคน มีคนอาหรับท้องถิ่นเพียง 1 ล้านคน จำเป็นต้องดึงดูดบุคลากรที่มีทักษะ ความเชี่ยวชาญและความสามารถจาก ประเทศอื่น ๆ เข้ามารับบทบาทที่สำคัญในอุตสาหกรรมต่าง ๆ สนับสนุนการเติบโตของภาคส่วนสำคัญ เช่น เทคโนโลยี การเงิน นวัตกรรม และวิศวกรรม ช่วยทำให้ยูเออีรักษาบทบาทที่สำคัญบนเวทีโลกได้อย่างมั่นคง รวมทั้งส่งเสริมการจัดตั้งสตาร์ทอัพ การดึงดูดผู้ประกอบการและนักลงทุนต่างชาติ การดึงคนเก่งเข้ามาพัฒนา ประเทศ เพื่อสร้างความแข็งแกร่งให้กับระบบเศรษฐกิจ

ในปี 2566 แรงงานไทยที่ได้รับอนุญาตให้เดินทางไปทำงานยังยูเออี มีจำนวนทั้งสิ้น 162 คน จำแนก เป็นเพศชาย 109 คน คิดเป็นร้อยละ 67.28 และเพศหญิง 53 คน คิดเป็นร้อยละ 32.72 สำหรับจำนวน แรงงานไทยที่ยังคงทำงานอยู่สหรัฐอาหรับเอมิเรตส์ จากข้อมูลกรมการจัดหางาน ณ เดือนมกราคม 2567 ประมาณการอยู่ที่ 992 คน จำแนกเป็นแรงงานชาย 449 คน คิดเป็นร้อยละ 50.30 และแรงงานหญิง 493 คน คิดเป็นร้อยละ 49.70 เมื่อพิจารณาตามภูมิภาค จ้างว่าจังหวัดที่มีแรงงานไปทำงานที่ยูเออี มากที่สุด ได้แก่ นครราชสีมา จำนวน 106 คน หรือประมาณร้อยละ 10.69 ของแรงงานทั้งหมด แรงงานไทยส่วนใหญ่กว่า ร้อยละ 60 ทำงานในภาคบริการ โดยเฉพาะการนวดแผนโบราณ

รายได้ส่งกลับของแรงงานไทยที่ทำงาน ณ สหรัฐอาหรับเอมิเรตส์ เฉลี่ยแล้วอยู่ที่ประมาณ 15,000 บาท ต่อคนต่อเดือน จากการประมาณการจำนวนแรงงานไทยที่ยังคงทำงานอยู่ ณ สหรัฐอาหรับเอมิเรตส์ จำนวน 992 คน รายได้ส่งกลับของแรงงานไทยในสหรัฐอาหรับเอมิเรตส์ อยู่ที่ประมาณ 14.88 ล้านบาท ในเดือน มกราคม 2567

ตลาดแรงงานไทยในราชอาณาจักรซาอุดีอาระเบีย

ซาอุดีอาระเบีย ได้มีการประกาศวิสัยทัศน์ซาอุดีอาระเบีย ค.ศ. 2030 เมื่อปี 2559 ดำเนินการ ปรับเปลี่ยนทิศทางการพัฒนาประเทศโดยมีเป้าหมายเพื่อลดการพึ่งพารายได้หลักจากการขายน้ำมัน เปิดเสรี ทางเศรษฐกิจเพื่อแสวงหารายได้ใหม่ ๆ วิสัยทัศน์ซาอุดีอาระเบีย ค.ศ. 2030 ประกอบด้วย 3 เสาหลัก ได้แก่ (1) สังคมที่มีชีวิตชีวา ทั้งวิถีชีวิตแบบเมือง วัฒนธรรม ความบันเทิง และกีฬา (2) เศรษฐกิจเฟื่องฟู การจ้างงาน

การสนับสนุนสตรีทำงาน ความสามารถในการแข่งขันระดับสากล การลงทุนสาธารณะ การลงทุนจากต่างประเทศ และการส่งออกสินค้าอื่นที่ไม่ใช่น้ำมัน และ (3) ชาตินีที่ทะเลเอเธียน การพึ่งพารายได้ที่ไม่ใช่น้ำมัน รัฐบาลทำงานมีประสิทธิภาพ สร้างรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ ประชาชนมีคุณภาพและมีบทบาทสำคัญต่อสังคม (อิสราเอล, 2566)

เมื่อปี 2565 ประเทศไทยมีการสร้างความร่วมมือ และการพัฒนาร่วมกันในหลายด้านกับซาอุดีอาระเบีย หนึ่งในนั้นคือข้อตกลงความร่วมมือด้านแรงงาน การกลับมาสร้างความสัมพันธ์ด้านแรงงานระหว่างประเทศ นับเป็นโอกาสของแรงงานไทยทั้งในด้านการเป็นที่ยอมรับของนายจ้างต่างชาติ โอกาสในการเข้าไปทำงานของแรงงานสตรี การนำเข้าแรงงานต่างชาติจำนวนมากโดยเฉพาะในภาคบริการ และบทบาทของรัฐบาลไทย ในด้านการทูต และการยกระดับคุณภาพของแรงงานไทย แต่ในขณะเดียวกันก็อาจมีความท้าทายของแรงงานไทย ไม่ว่าจะเป็นด้านระดับการศึกษาและทักษะทางภาษา ความยากลำบากในการปรับตัว การใช้ชีวิต ปัญหาที่อาจเกิดขึ้นระหว่างการทำงาน และประเด็นความอ่อนไหวทางการเมือง ซึ่งการฟื้นฟูความสัมพันธ์ในครั้งนี้ ส่งผลให้เริ่มมีการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานยังซาอุดีอาระเบียอีกครั้ง

ในปี 2566 แรงงานไทยที่ได้รับอนุญาตให้เดินทางไปทำงานยังซาอุดีอาระเบีย มีจำนวนทั้งสิ้น 153 คน จำแนกเป็นเพศชาย 68 คน คิดเป็นร้อยละ 44.44 และเพศหญิง 85 คน คิดเป็นร้อยละ 55.56 สำหรับจำนวนแรงงานไทยที่ยังคงทำงานอยู่ ซาอุดีอาระเบีย จากข้อมูลกรมการจัดหางาน ณ เดือนมกราคม 2567 ประมาณการ อยู่ที่ 218 คน จำแนกเป็นแรงงานชาย 115 คน คิดเป็นร้อยละ 52.75 และแรงงานหญิง 103 คน คิดเป็นร้อยละ 47.25 เมื่อพิจารณาตามภูมิภาค จังหวัดที่มีแรงงานไปทำงานที่ซาอุดีอาระเบีย มากที่สุด ได้แก่ กรุงเทพมหานคร จำนวน 16 คน และบุรีรัมย์ จำนวน 16 คน หรือประมาณร้อยละ 7.34 ของแรงงานทั้งหมด แรงงานไทย ส่วนใหญ่กว่าร้อยละ 60 ทำงานในภาคบริการ โดยเฉพาะอาชีพแม่บ้าน นวดแผนโบราณ และพ่อครัว เป็นต้น

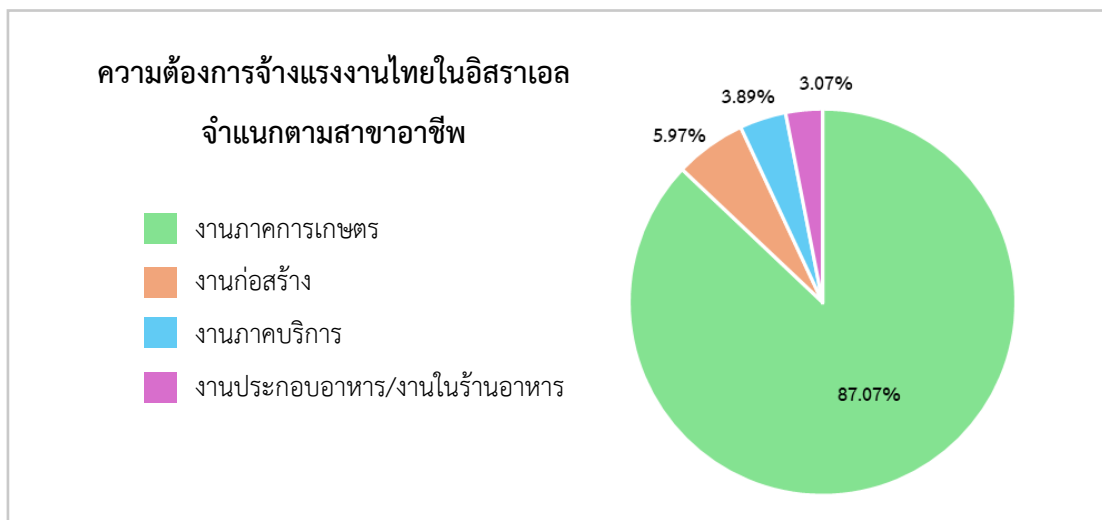
รายได้ส่งกลับของแรงงานที่ทำงาน ณ ซาอุดีอาระเบีย เฉลี่ยแล้วอยู่ที่ประมาณ 9,600 บาทต่อคนต่อเดือน จากการประมาณการจำนวนแรงงานไทยที่ยังคงทำงานอยู่ ณ ซาอุดีอาระเบีย จำนวน 218 คน รายได้ส่งกลับของแรงงานไทยในซาอุดีอาระเบีย อยู่ที่ประมาณ 2.09 ล้านบาท ในเดือนมกราคม 2567

โอกาสในการทำงานของแรงงานไทยในตะวันออกกลาง

อิสราเอล มีความต้องการแรงงานต่างชาติโดยเฉพาะแรงงานไร้ฝีมือจำนวนมาก แต่รัฐบาลอิสราเอล อนุญาตให้นำเข้าแรงงานต่างชาติใน 4 สาขาอาชีพเท่านั้น คือ การเกษตร ก่อสร้าง พ่อครัวในร้านอาหาร และงานบริการ และมีการกำหนดโควตาการนำเข้าทุกปีควบคู่ไปกับการมีนโยบายนำเข้าแรงงานต่างชาติ โดยเฉพาะภาคเกษตร แรงงานไทยยึดครองตำแหน่งงานมากที่สุด เนื่องจากความต้องการของนายจ้างส่วนใหญ่ต้องการจ้างจากประเทศไทย ทั้งนี้เพราะนายจ้างมีความคุ้นเคย พอใจแรงงานไทยในความขยัน ความรับผิดชอบ ในงาน และสามารถไว้วางใจได้

สำหรับงานก่อสร้าง แรงงานไทยยังคงมีความสามารถในการแข่งขันที่น้อยกว่าแรงงานต่างชาติประเทศอื่น ๆ ส่วนงานบริการ อุปสรรคของแรงงานไทยคือด้านภาษาซึ่งใช้ในการติดต่อสื่อสาร ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการทำงาน ทำให้ตลาดแรงงานไทยใน 2 สาขาในประเทศไทยอิสราเอล จึงมีการจ้างงานเพิ่มขึ้นได้ยาก อย่างไรก็ตามหากแรงงานไทยสามารถพัฒนาทักษะฝีมือ คุณภาพในการทำงานด้านก่อสร้าง ก็จะสามารถสร้างโอกาสในการทำงานในประเทศไทยอิสราเอลได้มากยิ่งขึ้น เนื่องจากแรงงานภาคก่อสร้างก็เป็นหนึ่งในสาขาอาชีพที่อิสราเอลให้โควตาแรงงานต่างชาติจำนวนมาก

ส่วนงานในร้านอาหารต่างชาตินั้น แรงงานไทยก็ยังเป็นที่ต้องการ แม้ทางการอิสราเอลลดโควตาลงทุกปี เนื่องจากต้องการให้แรงงานท้องถิ่นเข้าไปทำงานแทน แต่ยังไม่สามารถทำงานได้ดีเท่าพ่อครัวคนไทย ไม่ว่าจะในร้านอาหารไทย จีน หรือญี่ปุ่น ซึ่งกำลังเป็นที่นิยมในประเทศไทยอิสราเอล ดังนั้นแนวโน้มของตลาดแรงงานไทยในร้านอาหารต่าง ๆ ในอิสราเอลจะลดลงตามโควตาในแต่ละปี

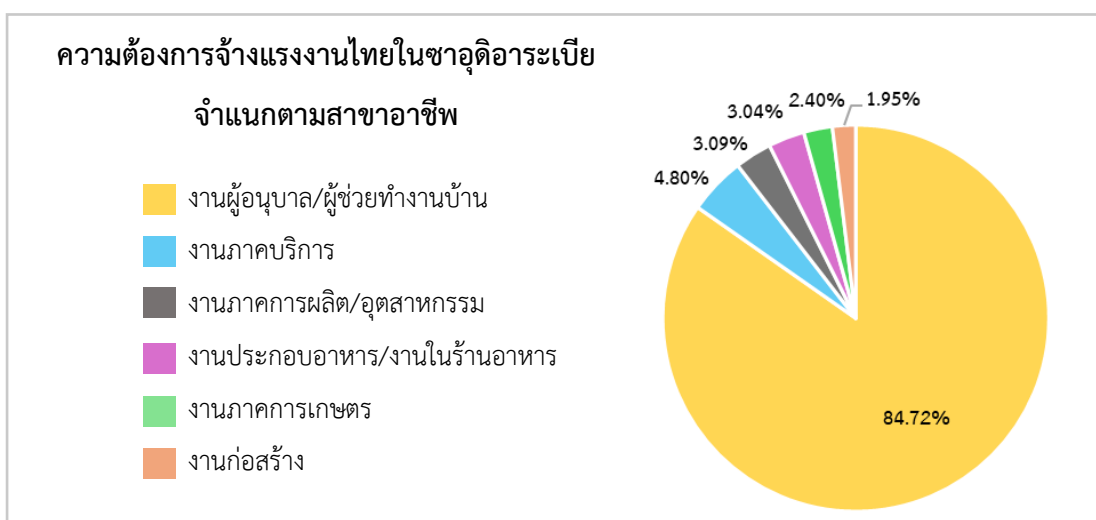


แหล่งข้อมูล: สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ ประมวลข้อมูลโดยกองเศรษฐกิจการแรงงาน

ในช่วงปัจจุบันนี้ความขัดแย้งระหว่างอิสราเอล-ฮามาสยังคงส่งผลกระทบต่อตลาดการจ้างงานในอิสราเอล และส่งผลกระทบต่อการทำงานของแรงงานและบริษัทจำนวนมากในระบบเศรษฐกิจ ทำให้จำนวนแรงงานไทยที่เดินทางไปยังอิสราเอลต้องชะงักตัวลง แต่อย่างไรก็ตามถึงแม้สถานการณ์จะยังไม่คลี่คลาย แต่ความต้องการแรงงานในภาคการเกษตรยังคงอยู่ในระดับที่สูง เนื่องจากการขาดแคลนแรงงานอย่างหนัก รัฐบาลอิสราเอลจึงได้ประกาศเพิ่มโควตาแรงงานภาคการเกษตรอีก 10,000 คน ในปี 2567 (The DailyGuardian, 2024) และเพิ่มโควตาภาคก่อสร้างจาก 50,000 คน เป็น 70,000 คน เพื่อส่งเสริมภาคการก่อสร้าง เนื่องจากคนงานก่อสร้างชาวปาเลสไตน์ราว 80,000 คน ถูกห้ามไม่ให้เข้าไปในอิสราเอลภายหลังการโจมตีของกลุ่มฮามาสในอิสราเอล (Steven, 2024) ดังนั้น หากอิสราเอลกลับเข้าสู่สภาวะปกติแนวโน้มแรงงานไทยที่จะเดินทางไปทำงานยังอิสราเอลอยู่ในระดับที่สูงอย่างแน่นอน

ซาอุดีอาระเบีย ปัจจุบันความสัมพันธ์ระหว่างประเทศไทยและซาอุดีอาระเบียได้กลับคืนสู่สภาวะปกติ หลังจากที่รัฐบาลไทยได้ไปเยือนประเทศซาอุดีอาระเบีย เมื่อปี 2565 ซึ่งได้มีการลงนามในบันทึกข้อตกลงว่าด้วยความร่วมมือด้านแรงงานขึ้นระหว่างกระทรวงแรงงานกับกระทรวงทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนาสังคมแห่งซาอุดีอาระเบีย จำนวน 2 ฉบับ ได้แก่ ความตกลงว่าด้วยการจัดหาแรงงาน และความตกลงว่าด้วยการจัดหาแรงงานทำงานบ้าน สาระสำคัญของความตกลงด้านแรงงานทั้งสองฉบับนี้ เป็นการกำหนดกระบวนการจัดหางานตามกฎหมายของคู่อีกฝ่าย ตั้งแต่การจัดหาจนถึงการส่งกลับประเทศ ให้ความสำคัญลำดับแรกกับการจัดหาแรงงาน โดยการจัดการหรือกำกับโดยรัฐบาลของประเทศคู่อีกฝ่าย

การลงนามความตกลงด้านแรงงานจะทำให้การจัดการแรงงานไทยไปทำงานในประเทศซาอุดีอาระเบีย เป็นไปอย่างถูกต้องตามกฎหมาย โดยคำนึงถึงพันธกรณีระหว่างประเทศด้านแรงงานของทั้งสองประเทศ และความร่วมมือในการต่อต้านการค้ามนุษย์ ปกป้องคุ้มครองสิทธิของนายจ้างและแรงงาน รวมถึงการบังคับใช้กฎระเบียบ สัญญาจ้างงานระหว่างกันที่เป็นธรรม แรงงานได้รับค่าจ้าง สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย (กระทรวงแรงงาน, 2565) รวมทั้งจะทำให้ภาคแรงงานของไทยสามารถเดินทางกลับซาอุดีอาระเบียได้อีกครั้ง ซึ่งจะเพิ่มโอกาสการทำงานให้แรงงานไทย รวมถึงช่วยพัฒนาทักษะแรงงานไทย ต่อยอดไปยังความร่วมมือด้านอื่น ๆ และยังเป็นการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศอีกด้วย ทำให้ในปี 2565 เริ่มมีแรงงานไทยเดินทางไปทำงานยังประเทศซาอุดีอาระเบีย หลากหลายสาขาอาชีพ โดยเฉพาะตำแหน่งผู้รับใช้ในบ้าน พนักงานนวดสปา เสริมความงาม

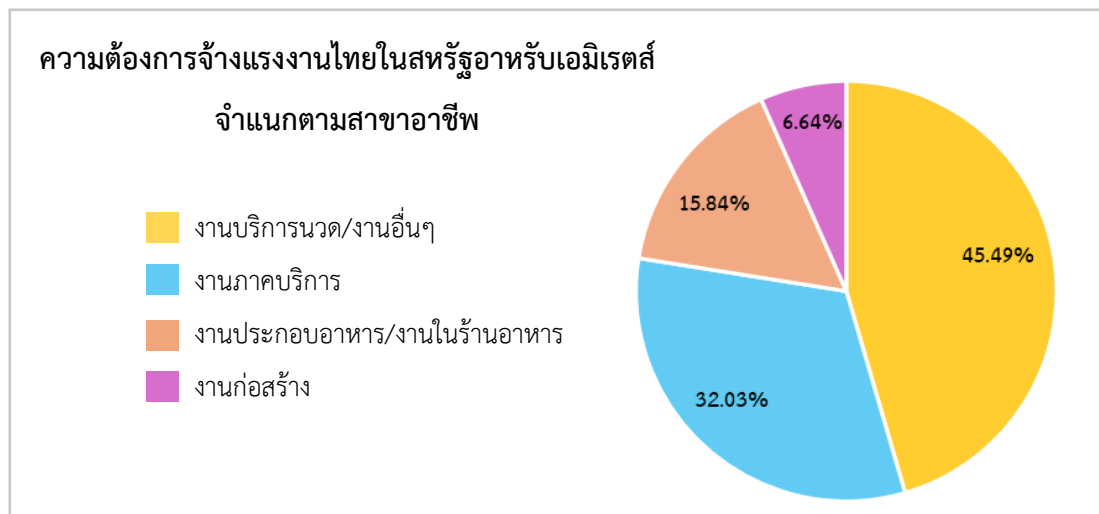


แหล่งข้อมูล: สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ ประมวลข้อมูลโดยกองเศรษฐกิจการแรงงาน

ในปี 2567 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานได้กระชับสัมพันธ์อุตสาหกรรมซาอุดีอาระเบีย เตรียมขยายตลาดแรงงานเพิ่มค่าจ้างตามทักษะฝีมือ พร้อมร่วมพัฒนาทักษะอาชีพที่ขาดแคลน โดยเฉพาะกลุ่มแรงงานที่มีทักษะฝีมือ จากวิสัยทัศน์ ค.ศ. 2030 ของซาอุดีอาระเบียที่เริ่มเปิดประเทศ พัฒนาเศรษฐกิจของประเทศในด้านอื่น ๆ นอกเหนือจากการพึ่งพาน้ำมัน ทำให้ต้องแสวงหาโอกาสจากการลงทุนระหว่างประเทศ โดยเฉพาะ

จากประเทศที่มีศักยภาพ ด้วยเหตุนี้ไทยจึงเป็นหนึ่งในประเทศเป้าหมายที่มีศักยภาพสำหรับชาวคูดีอาระเบีย ดังนั้น แนวโน้มการเดินทางไปทำงานยังชาวคูดีอาระเบียของแรงงานไทยเป็นไปในทิศทางบวก

สหรัฐอเมริกาหรือยูเออี ยังคงต้องการแรงงานไทยกลุ่มมีทักษะฝีมือเพื่อรองรับงานก่อสร้างและงานในสาขาต่าง ๆ ผ่านระบบการจ้างงานแบบวีซ่าชั่วคราว ด้วยการทำความตกลงด้านแรงงานกับรัฐบาลไทย ซึ่งแนวโน้มความต้องการแรงงานไทยมีอยู่ในภาคก่อสร้างที่ใช้ทักษะฝีมือ เช่น งานเชื่อม งานช่างไม้ และภาคบริการ ได้แก่ พนักงานนวด พอคิ้ว โดยมีอัตราเงินเดือนตั้งแต่ 2,000 ดอลลาร์ขึ้นไป หรือประมาณ 20,000 บาทขึ้นไป แต่อย่างไรก็ตามทักษะด้านภาษาอังกฤษ อาจจะเป็นอุปสรรคต่อการไปทำงานยังยูเออี เนื่องจากข้อกำหนดใหม่สำหรับพนักงานนวดเพื่อการรักษา (Medical Therapist) ยูเออีมีข้อกำหนดใหม่ว่า พนักงานนวดเพื่อการรักษาจะต้องสอบผ่านและได้รับใบรับรอง Certificate ที่ออกให้โดยยูเออี จึงจะสามารถประกอบอาชีพนวดเพื่อการรักษาได้ (กระทรวงแรงงาน, 2562) จากข้อกำหนดดังกล่าว อาจทำให้พนักงานนวดแผนไทยที่ผ่านหลักสูตรของศูนย์แพทย์ไทยของกระทรวงสาธารณสุขที่มีความรู้และความสามารถในการนวดเป็นอย่างดี ไม่สามารถสอบ Certificate และประกอบอาชีพได้ เนื่องจากขาดทักษะทางภาษาอังกฤษ ดังนั้นเพื่อเพิ่มโอกาสในการจ้างงานของแรงงานไทย ควรจัดการฝึกอบรมความรู้ภาษาอังกฤษทั้งทั่วไป และเฉพาะทางสำหรับแรงงาน เพื่อเพิ่มโอกาสทางการแข่งขันในตลาดแรงงาน และเพื่อใช้ในการประกอบอาชีพ เช่น ภาษาอังกฤษเกี่ยวกับกายวิภาค (Anatomy) เพื่อให้แรงงานไทยสามารถสอบผ่านข้อกำหนดของต่างประเทศได้



แหล่งข้อมูล: สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ ประมวลข้อมูลโดยกองเศรษฐกิจการแรงงาน

นอกจากนี้ยูเออียังมุ่งเน้นกลุ่มแรงงานต่างชาติทักษะสูง ได้ออกนโยบายมากมายเพื่อดึงดูดกลุ่มบุคคลที่มีทักษะสูง ไม่ว่าจะเป็นการออกใบอนุญาตประกอบอาชีพอิสระ (Freelance Professional License) โดยอนุญาตให้ทั้งผู้ที่มีและไม่มีถิ่นพำนักในยูเออี สามารถทำธุรกิจในยูเออีได้จากทุกมุมโลก และ Talent Pass สำหรับผู้ที่มีทักษะและความเชี่ยวชาญพิเศษจากทั่วโลกที่ทำงานฟรีแลนซ์ด้านสื่อ การศึกษา เทคโนโลยี ศิลปะ และการตลาดในเขต Dubai Airport Freezone โดยผู้ที่ได้รับ Talent Pass จะได้รับวีซ่าถิ่นพำนัก 3 ปี และ

อนุญาตให้เข้าพื้นที่สำนักงานเชิงพาณิชย์ในราคาพิเศษ (สถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงอาบูดาบี, 2566) จะเห็นได้ว่าการมุ่งเน้นแรงงานต่างชาติทักษะสูงของยูเออี เป็นอีกหนึ่งโอกาสสำหรับแรงงานไทยที่จะเข้าไปลงทุนหรือทำงานในสหรัฐอาหรับเอมิเรตส์

สรุปและข้อเสนอแนะ

การจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ เป็นนโยบายที่สำคัญประการหนึ่งในการส่งเสริมการมีงานทำ นอกจากจะช่วยบรรเทาปัญหาการว่างงานในประเทศแล้ว ยังสามารถนำเงินตราเข้าประเทศได้จำนวนมาก ส่งผลให้เกิดการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศในอีกทางหนึ่ง นอกจากนี้การไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทยยังเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้อีกด้วย เนื่องจากการทำงานในต่างประเทศช่วยให้แรงงานไทยได้พัฒนาฝีมือและทักษะใหม่ ๆ ซึ่งสามารถได้รับประสบการณ์และการถ่ายทอดเทคโนโลยีกลับมาใช้ประโยชน์ในการพัฒนาประเทศ ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของแรงงานไทยและการเติบโตทางเศรษฐกิจ และในอีกมุมหนึ่ง การจัดส่งแรงงานไทยทำงานต่างประเทศสามารถส่งเสริมการแลกเปลี่ยนทางวัฒนธรรมระหว่างไทยกับประเทศอื่น ๆ สิ่งนี้สามารถนำไปสู่ความเข้าใจและความเคารพซึ่งกันและกันมากขึ้น แต่อย่างไรก็ตาม การมีแรงงานไปทำงานต่างประเทศจำนวนมากก็อาจจะส่งผลต่อการขาดแคลนแรงงานในบางภาคส่วนในประเทศไทย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในภาคเกษตรกรรมและการผลิต สามารถนำไปสู่การเพิ่มขึ้นของค่าแรงและต้นทุนการผลิต นอกจากนี้แรงงานไทยที่ทำงานต่างประเทศมีความเสี่ยงที่จะถูกแสวงหาผลประโยชน์จากนายจ้างที่ไม่ซื่อสัตย์ หรือจากนายหน้า อาจนำไปสู่การละเมิดสิทธิแรงงานและการสูญเสียรายได้ ซึ่งแรงงานต่างชาติในกลุ่มประมุขภูมิภาคตะวันออกกลาง จะอยู่ภายใต้ระบบคาลฟา (Kafala System) เป็นระบบที่ถูกใช้เป็นการจูงใจงานแรงงานต่างชาติ โดยกำหนดความผูกพันทางกฎหมายระหว่างฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง ไม่ว่าจะเป็นอย่างใด การจ้าง สัญญาจ้าง การขอใบอนุญาตทำงาน และกำหนดให้ลูกจ้างอยู่ภายใต้การควบคุมของนายจ้าง เช่น การเปลี่ยนงาน การเดินทางออกนอกประเทศ การเช่าบ้าน และการขอรับใบอนุญาตขับรถจะต้องได้รับอนุญาตอย่างเป็นทางการจากนายจ้าง นอกจากนี้นายจ้างมีสิทธิที่จะยึดถือหนังสือเดินทางของลูกจ้างไว้ได้ตลอดระยะเวลาของสัญญาจ้าง และมีสิทธิที่จะส่งแรงงานต่างชาติกลับประเทศได้โดยไม่ต้องแจ้งให้ทราบล่วงหน้า รวมถึงห้ามแรงงานดังกล่าวกลับเข้าประเทศได้ ระบบคาลฟาจึงได้รับการวิพากษ์วิจารณ์เกี่ยวกับการละเมิดสิทธิของแรงงาน (ลัฐกา, 2563) อย่างไรก็ตามในปัจจุบันหลายประเทศในภูมิภาคตะวันออกกลางเริ่มปรับปรุง พัฒนาระบบการจ้างงานแรงงานต่างชาติให้ดีขึ้น ลดการละเมิดสิทธิของแรงงาน สร้างความเท่าเทียมระหว่างแรงงานต่างชาติกับแรงงานท้องถิ่น

สำหรับโอกาสของแรงงานไทยในการเดินทางไปทำงานยังภูมิภาคตะวันออกกลางยังคงมีแนวโน้มเป็นบวก เนื่องจากแรงงานไทยยังคงเป็นที่ต้องการของนายจ้างในต่างประเทศอย่างต่อเนื่อง ความต้องการพัฒนาทางเศรษฐกิจของประเทศปลายทาง รวมถึงการฟื้นความสัมพันธ์อันดีกับประเทศในภูมิภาคตะวันออกกลาง แต่อย่างไรก็ตาม ยังคงมีข้อจำกัดสำหรับแรงงานไทยในหลากหลายด้าน อาทิ ข้อจำกัดด้านภาษาต่างประเทศ

ด้านวัฒนธรรม นโยบายการรับแรงงานต่างชาติของประเทศผู้รับแรงงาน และการแข่งขันทางด้านแรงงาน เป็นต้น นอกจากนี้ปัจจัยจากเหตุการณ์ที่ไม่คาดคิดทั้งเรื่องการแพร่ระบาดของโควิด-19 และสถานการณ์ความขัดแย้งในภูมิภาคตะวันออกกลางตั้งแต่ปี 2566 ล้วนส่งผลกระทบต่อทางตรงต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานไทยเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ และส่งผลกระทบต่อการสูญเสียในทางเศรษฐกิจในระดับประเทศ ดังนั้น ในฐานะหน่วยงานกำหนดนโยบายด้านการเคลื่อนย้ายแรงงาน ควรดำเนินการ ดังนี้

1) กำหนดยุทธศาสตร์และมาตรการเชิงรุก โดยใช้เทคนิค “strategic foresight” หรือการมองอนาคตเชิงกลยุทธ์เพื่อให้เกิดการบริหารงานที่คล่องตัวและยืดหยุ่นสอดคล้องกับสถานการณ์ที่อาจเกิดขึ้นโดยไม่คาดคิด รวมทั้งมีการทบทวนนโยบายและมาตรการอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

2) ทบทวนผลการดำเนินงานที่ผ่านมาประกอบการกำหนดทางเลือกนโยบาย (trade-off) ที่เหมาะสมและสมดุลระหว่างปัจจัยมูลค่าทางเศรษฐกิจที่ได้รับจากรายได้ส่งกลับและมูลค่าทางเศรษฐกิจที่ได้รับจากการจ้างรักษา (retain) แรงงานไทยเพื่อแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานและเป็นการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน

3) ทบทวนกฎ ระเบียบ และมาตรการที่เกี่ยวข้องกับนโยบายการเคลื่อนย้ายแรงงานของไทยให้สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศและสอดคล้องกับสถานการณ์ของประเทศ เพื่อคุ้มครองแรงงานไทยและส่งเสริมแรงงานที่กลับคืนถิ่นให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี รวมทั้งควรส่งเสริมการพัฒนาทักษะของแรงงาน ทั้งทักษะเฉพาะอาชีพ และทักษะด้านภาษาต่างประเทศ นอกจากนี้ ควรดำเนินการสำรวจจำนวนแรงงานในสาขาอาชีพต่าง ๆ ที่ผ่านการอบรมจากสถาบันส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรไทยก่อนเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ เพื่อให้มีแรงงานที่มีคุณภาพ สามารถตอบโจทย์ตลาดแรงงานในต่างประเทศ และพร้อมจะเดินทางไปทำงานทันทีที่มีต้องการจากตลาดแรงงาน อันจะเป็นการสร้างรายได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบ (Competitive Advantage) ให้กับแรงงานไทย ในการตอบสนองความต้องการแรงงานต่างชาติของประเทศปลายทาง

เอกสารอ้างอิง

ILO. (2023). *Arab States Employment and Social Outlook – Trends 2024*. https://www.ilo.org/beirut/publications/WCMS_912980/lang--en/index.htm

The Daily Guardian. (2024). ‘SHORTAGE OF HANDS’: ISRAELI FARMERS PRAISE HIGHER QUOTA FOR FOREIGN WORKERS. <https://thedailyguardian.com/shortage-of-hands-israeli-farmers-praise-higher-quota-for-foreign-workers/>

Steven Scheer. (2024). *Israel plans to bring in more foreign workers for construction sector – report*. <https://www.reuters.com/world/middle-east/israel-plans-bring-more-foreign-workers-construction-sector-report-2024-01-01/>

Suthidac. (2022). แนวทางการปรับเศรษฐกิจและธุรกิจยูเออี 10 ปีข้างหน้า. <https://www.ditp.go.th/post/154381>

- กรมการจัดหางาน. (มปป). *ความเป็นมาของการจัดส่งคนงานไปทำงานต่างประเทศ*. https://lib.doe.go.th/ebookdoc/020400000484_2.pdf
- กรมการจัดหางาน. (2564). *รายงานการศึกษาวเคราะห์การจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศ*. https://www.doe.go.th/prd/assets/upload/files/lmia_th/bc00c8a70d740409e696c0f9631bb54a.pdf
- กรมการจัดหางาน. (2566). *ข้อมูลสถิติคนหางานที่ได้รับอนุญาตให้เดินทางไปทำงานต่างประเทศ (รายปี)*. <https://doe.go.th/prd/overseas/statistic/param/site/149/cat/81/sub/0/pull/category/view/list-label>
- กระทรวงแรงงาน. (2562). *ข้อกำหนดการรับรองสัญญาจ้างแรงงานไทยใน UAE*. https://abu-dhabi.mol.go.th/working_abroad/issuance-of-work-permit
- กระทรวงแรงงาน. (2565). *แรงงานไทยเฮ!! 'สุชาติ'เซ็นลงนามความตกลง 2 ฉบับ จัดหาแรงงานไปทำงานซาอุดีอาระเบียแล้ว*. <https://www.mol.go.th/news>.
- ไทยรัฐออนไลน์. (2566). *แรงงานไทยท่ามกลางไฟสงคราม อิสราเอล ฮามาส*. <https://www.thairath.co.th/scoop/infographic/2732216>
- บุญถึง ผลพานิชย์. (2546). *ปัญหาการส่งแรงงานไทยไปต่างประเทศ*. สถาบันพระปกเกล้า. https://lib.doe.go.th/ebookdoc/020400002773_1.pdf
- ลัฐกา เนตรทัศน์. (2563). *การปฏิรูประบบแรงงานในประเทศกาตาร์: กฎหมายว่าด้วยการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำฉบับแรกของประเทศกาตาร์และภูมิภาคตะวันออกกลาง และการแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายแรงงาน*. สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. <https://lawforasean.krisdika.go.th/Content/View?Id=815&Type=1>
- สถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงอาบูดาบี. (2566). *สหรัฐอเมริกาปรับเพิ่มอัตราวีซ่าท่องเที่ยวตั้งจุดแรงงานทักษะสูงเข้าประเทศ*. <https://globthailand.com/uae-020222/>
- สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ. (2566). *ข้อมูลสถิติของสำนักงานแรงงานในต่างประเทศ*. กระทรวงแรงงาน. <https://drive.google.com/file/d/1PlwnkHEV85K8bLNfjupBoHMmDgkdct/view>
- อริสรา. (2566). *วิสัยทัศน์ชาวดิจิทัลระยะปี 2030: โอกาสและความท้าทายของตลาดแรงงานไทย*. สยามวิชาการ ปีที่ 23 เล่มที่ 2 ฉบับที่ 41.

