

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การลดปัญหาแรงงานไทยที่ถูกหลอกลวงไปทำงานต่างประเทศ ศึกษาเฉพาะกรณีอำเภอโนนสัง จังหวัดหนองบัวลำภู เป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Operations Research) ซึ่งมีวัตถุประสงค์คือ 1) เพื่อศึกษาปัญหาและสาเหตุของแรงงานไทยที่ถูกหลอกลวงไปทำงานต่างประเทศ 2) เพื่อศึกษาหาแนวทางในการลดปัญหาและป้องกันแรงงานไทยที่ถูกหลอกลวงไปทำงานต่างประเทศ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้เลือกศึกษาพื้นที่อำเภอโนนสัง จังหวัดหนองบัวลำภู เป็นพื้นที่ศึกษา เนื่องจากเป็นอำเภอที่ยังมีแรงงานไทยที่ถูกหลอกลวงไปทำงานต่างประเทศอยู่ แม้ว่าได้จัดตั้งอาสาสมัครจัดหางานในหมู่บ้านแล้วก็ตาม ประชากรที่ศึกษาใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง โดยได้เลือกศึกษาอาสาสมัครจัดหางานทุกหมู่บ้านในอำเภอโนนสัง จังหวัดหนองบัวลำภู จำนวน 103 คน ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง และเก็บข้อมูลจากการสอบถามตามแบบสอบถามและการสังเกต ในการจัดเก็บข้อมูลได้ทำการเก็บข้อมูล 2 ครั้ง คือ ครั้งแรกเป็นการเก็บข้อมูลก่อนการดำเนินกิจกรรมแทรกแซง เพื่อต้องการทราบข้อมูลพื้นฐานของอาสาสมัครจัดหางาน ปัญหาและสาเหตุของแรงงานไทยที่ถูกหลอกลวงไปทำงานต่างประเทศ ตลอดจนความต้องการของอาสาสมัครจัดหางาน โดยผู้วิจัยได้ดำเนินกิจกรรมแทรกแซงเพื่อลดปัญหาแรงงานไทยที่ถูกหลอกลวงไปทำงานต่างประเทศ ดังนี้

1. การฝึกอบรมอาสาสมัครจัดหางานเรื่อง กลยุทธ์ในการป้องกันแรงงานไทยที่ถูกหลอกลวงไปทำงานต่างประเทศ
2. การกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจให้อาสาสมัครจัดหางานปฏิบัติหน้าที่ โดยมอบรางวัลตอบแทนและมอบใบประกาศเกียรติคุณแก่ผู้ปฏิบัติงานดี
3. การพัฒนาระบบการให้ข้อมูลสู่หมู่บ้าน โดยเพิ่มการให้ข้อมูลมากยิ่งขึ้นใช้ภาษาเข้าใจง่ายหรือไม่เป็นทางการ และใช้วิธีการสื่อสารสองทาง เช่น การตอบปัญหาทางไปรษณีย์
4. การแจกเอกสารคู่มือการไปทำงานต่างประเทศ

เมื่อได้ดำเนินกิจกรรมแทรกแซงเป็นเวลา 6 เดือนแล้ว ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งที่ 2 จากนั้นได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์และประมวลผลเปรียบเทียบกับข้อมูลครั้งแรกโดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรม SPSS/PC ใช้ค่าสถิติ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่ามัธยฐาน McNemar test และ t-test

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 ข้อมูลทั่วไป

สภาพพื้นฐานทางสังคมและเศรษฐกิจของอาสาสมัครจัดหางานอำเภอโนนสังเกือบทั้งหมดเป็นชาย ส่วนใหญ่อายุระหว่าง 46-55 ปี คิดเป็นร้อยละ 49.5 สมรสอยู่ด้วยกันกับคู่สมรสเป็นส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 95.1 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับประถมศึกษา คิดเป็นร้อยละ 68.9 อาสาสมัครจัดหางานเกือบทั้งหมดมีอาชีพรอง คือ ทำนา ทำไร่ คิดเป็นร้อยละ 93.2 มีรายได้และรายจ่ายส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 1,501-3,000 บาทต่อเดือน ภาวะหนี้สินอยู่ระหว่าง 15,001-30,000 บาทต่อปี ส่วนใหญ่ไม่เคยเดินทางไปทำงานต่างประเทศ คิดเป็นร้อยละ 88.3 แต่สำหรับผู้ที่เคยไปส่วนใหญ่จะไปทำงานที่ประเทศสิงคโปร์ มีระยะเวลาส่วนใหญ่ประมาณ 1 ปี อาสาสมัครจัดหางานเกือบทั้งหมดไม่มีสมาชิกในครอบครัวเคยเดินทางไปทำงานต่างประเทศ คิดเป็นร้อยละ 85.4 แต่สมาชิกในครอบครัวที่เคยไปส่วนใหญ่จะเดินทางไปทำงานที่ได้วัน และกึ่งหนึ่งมีระยะเวลาทำงาน 2 ปี นอกจากสถานภาพโดยตำแหน่งของอาสาสมัครจัดหางานแล้วส่วนใหญ่ยังเป็นประธานกลุ่มลูกค้าธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ชกส.) คิดเป็นร้อยละ 24.3

5.1.2 ปัญหาและสาเหตุของแรงงานไทยที่ถูกหลอกลวงไปทำงานต่างประเทศ

จากการศึกษาปัญหาและสาเหตุของแรงงานไทยที่ถูกหลอกลวงไปทำงานต่างประเทศ โดยใช้แนวคำถามและการสอบถามจากอาสาสมัครจัดหางาน แรงงานไทยที่มาร้องทุกข์กรณีถูกหลอกลวง ประชาชนที่มาติดต่องานที่สำนักงานจัดหางานจังหวัดและราษฎรในหมู่บ้าน สรุปปัญหาและสาเหตุได้ดังนี้คือ อาสาสมัครจัดหางานในหมู่บ้านไม่ปฏิบัติหน้าที่ ขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเดินทางไปทำงานต่างประเทศและในบทบาทหน้าที่ตนเอง ขาดทักษะในการปฏิบัติหน้าที่ มีปัญหาการสื่อสารข้อมูลข่าวสารที่เป็นภาษาราชการ สิ่งเหล่านี้ได้ส่งผลให้เกิดปัญหาแรงงานไทยในหมู่บ้านไม่มีความรู้ความเข้าใจขั้นตอนการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ และเรื่องที่เกี่ยวข้อง แรงงานไทยในหมู่บ้านขาดที่พึ่ง การเชื่อถือในตัวบุคคลหรือกลุ่มบุคคลของแรงงานไทยโดยไม่เชื่อคำแนะนำของเจ้าหน้าที่หรืออาสาสมัครจัดหางาน ตลอดจนการรู้เท่าไม่ถึงการณ์และความละโมภของแรงงานไทย

5.1.3 ความต้องการของอาสาสมัครจัดหางาน

จากการศึกษาพบว่า อาสาสมัครจัดหางานมีความต้องการในระดับมากที่สุดในด้านการมีสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงาน เช่น มีรางวัลตอบแทนหรือมีใบประกาศเกียรติคุณแก่ผู้ปฏิบัติงานดี และมีความต้องการได้รับความรู้ในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ นอกจากนั้นก็เป็นความต้องการในด้านข้อมูลข่าวสารที่ได้รับ เช่น เพิ่มการให้ข้อมูลให้บ่อยครั้งขึ้นและการใช้ภาษาไม่เป็นทางการ

5.1.4 ผลการดำเนินกิจกรรมแทรกแซง

เมื่อได้ทราบปัญหาและสาเหตุของแรงงานไทยที่ถูกหลอกลวงไปทำงานต่างประเทศ ตลอดจนความต้องการของอาสาสมัครจัดหางานแล้ว ผู้วิจัยได้กำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาดังกล่าวโดยจัดกิจกรรมแทรกแซงอันประกอบด้วย การฝึกอบรมเรื่องกลยุทธ์ในการป้องกันแรงงานไทยที่ถูกหลอกลวงไปทำงานต่างประเทศ การพัฒนาระบบการให้ข้อมูลด้านแรงงานสู่หมู่บ้าน การมอบรางวัลตอบแทนและมอบใบประกาศเกียรติคุณแก่อาสาสมัครจัดหางานที่ปฏิบัติงานดีและการแจกเอกสารคู่มือการไปทำงานต่างประเทศให้กับอาสาสมัครจัดหางานใช้เป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงาน

หลังจากได้ดำเนินกิจกรรมแทรกแซงแล้ว 6 เดือน ผู้วิจัยได้ประเมินผลการเปลี่ยนแปลงตามตัวชี้วัดด้านต่าง ๆ เปรียบเทียบกับก่อนการจัดกิจกรรมแทรกแซง ปรากฏผลดังนี้

1. อาสาสมัครจัดหางานมีความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการเดินทางไปทำงานต่างประเทศและความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของอาสาสมัครจัดหางานมากกว่าก่อนได้รับกิจกรรมแทรกแซง
2. อาสาสมัครจัดหางานมีทักษะในการปฏิบัติหน้าที่และมีการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบดีขึ้นกว่าก่อนได้รับกิจกรรมแทรกแซง
3. ปัญหาแรงงานไทยที่ถูกหลอกลวงไปทำงานต่างประเทศ ในเขตพื้นที่อำเภอโนนสังลดลง เมื่อได้รับกิจกรรมแทรกแซง กล่าวคือ แรงงานไทยในอำเภอโนนสังที่มาร้องทุกข์ขอความช่วยเหลือ กรณีถูกหลอกลวงไปทำงานต่างประเทศ ณ สำนักงานจัดหางานจังหวัดหนองบัวลำภู หลังได้รับกิจกรรมแทรกแซงแล้วมีจำนวนลดลง

5.2 การอภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาพบว่า ปัญหาและสาเหตุของแรงงานไทยที่ถูกหลอกลวงไปทำงานต่างประเทศนั้น เนื่องมาจากแรงงานไทย อาสาสมัครจัดหางาน หน่วยงานของรัฐที่รับผิดชอบและบริษัทจัดหางานหรือนายหน้าเถื่อน แต่ประเด็นบริษัทจัดหางานหรือนายหน้าเถื่อนนั้น ผู้วิจัยไม่สามารถจะแก้ไขได้และแม้แต่ประเด็นของแรงงานไทยก็เช่นเดียวกัน ในการจะแก้ไขที่แรงงานไทยโดยตรงก็เป็นเรื่องยาก เนื่องจากกลุ่มผู้ที่สนใจจะเดินทางไปทำงานต่างประเทศจะเป็นกลุ่มคนที่เคลื่อนไหวตลอดเวลา กล่าวคือ กลุ่มคนเหล่านี้ส่วนใหญ่จะไม่ประกอบอาชีพเกษตรกรรมในพื้นที่ โดยมักจะมีอาชีพรับจ้างในต่างพื้นที่ และหากมีความประสงค์จะไปทำงานต่างประเทศก็มักจะติดต่อสายหรือนายหน้าเถื่อนเอง มีส่วนน้อยที่จะมาติดต่อสอบถามที่สำนักงานจัดหางานจังหวัดซึ่งเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดแนวทางที่จะมุ่งแก้ไขที่อาสาสมัครจัดหางานประจำหมู่บ้านและจากการศึกษาพบว่า ก่อนการดำเนินกิจกรรมแทรกแซง อาสาสมัครจัดหางานในหมู่บ้านไม่ปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบ ขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่และเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ ขาดทักษะในการปฏิบัติหน้าที่ ขาดการ

ประสานงานกับส่วนราชการที่รับผิดชอบ และมีความสามารถในการทำความเข้าใจเนื้อหาข้อมูลข่าวสารที่ได้รับน้อย แต่หลังได้รับกิจกรรมแทรกแซง สภาพปัญหาดังกล่าวกลับลดลง อาสาสมัครจัดหางานมีการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบมากขึ้น มีความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ และเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการเดินทางไปทำงานต่างประเทศมากขึ้น มีทักษะในการปฏิบัติหน้าที่ดีขึ้น มีการประสานงานกับส่วนราชการที่เกี่ยวข้องมากขึ้นและมีความสามารถทำความเข้าใจเนื้อหาข้อมูลข่าวสารที่ได้รับดีขึ้น ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้มีประเด็นสำคัญที่ควรนำมาอภิปรายดังนี้

5.2.1 การที่อาสาสมัครจัดหางานมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการไปทำงานต่างประเทศ และบทบาทหน้าที่ตนเองมากขึ้น ซึ่งมีผลให้เกิดทักษะในการปฏิบัติงานดีขึ้น โดยเฉพาะในด้านการมอบหมายงานในหน้าที่อาสาสมัครจัดหางานให้ผู้อื่นช่วยรับผิดชอบ อันเนื่องมาจากอาสาสมัครจัดหางาน ซึ่งเป็นกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน มีภาระหน้าที่หลายอย่าง การมอบหมายงานในหน้าที่ของอาสาสมัครจัดหางานเป็นทักษะในการปฏิบัติงานในหน้าที่อาสาสมัครจัดหางานมากขึ้นกว่าเดิม จากประเด็นดังกล่าวสอดคล้องกับแนวความคิดการมีส่วนร่วมของชุมชนของ ทนงศักดิ์ คุ่มไชนะ (2540) กล่าวคือ ประชาชนในชุมชนได้รับโอกาสและได้ใช้โอกาสที่ได้รับแสดงออกซึ่งความคิดเห็นแสดงออกซึ่งปัญหาที่กำลังเผชิญและแสดงออกซึ่งวิธีการแก้ปัญหาโดยเฉพาะอย่างยิ่งการมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาของตนเองหรือชุมชนของประชาชนนั้นน่าจะเป็นแนวทางแก้ปัญหาที่ได้ผลเป็นอย่างดี

5.2.2 จากการเปลี่ยนแปลงของอาสาสมัครจัดหางานที่ดีขึ้น โดยเฉพาะในด้านการปฏิบัติงานในหน้าที่อาสาสมัครจัดหางานมีมากขึ้น หลังกิจกรรมแทรกแซง ซึ่งส่งผลทำให้ปัญหาแรงงานไทยที่ถูกหลอกลวงไปทำงานต่างประเทศลดลงนั้น เห็นว่า สามารถอธิบายในแง่ทฤษฎีโครงสร้างและหน้าที่ของ Parsons (อ้างใน สมศักดิ์ ศรีสันติสุข, 2537) กล่าวคือ ทฤษฎีดังกล่าวมีข้อสมมติเกี่ยวกับสังคมว่าภายในสังคมจะมีส่วนหรือหน่วยหรือระบบย่อย ๆ ทำหน้าที่ต่าง ๆ อย่างเป็นระเบียบระบบเพื่อให้สังคมดำรงอยู่ได้อย่างมีระเบียบ เช่นเดียวกันโครงสร้างของชุมชนก็จะมีสถาบันการปกครองเป็นหน่วยที่ทำหน้าที่ดูแลให้ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของสมาชิกในชุมชน ซึ่งหากสถาบันการปกครองดังกล่าวได้ทำหน้าที่อย่างครบถ้วนแล้ว ชุมชนก็อยู่ได้อย่างมีระเบียบ ในขณะที่เดียวกันหากส่วนหรือหน่วยหรือระบบย่อย ๆ ไม่ทำหน้าที่แล้ว สังคมก็ไร้ระเบียบหรือขาดสมดุลย์ นั่นคือ หากอาสาสมัครจัดหางานในหมู่บ้าน ซึ่งมีหน้าที่ในการปกป้องดูแลไม่ให้เกิดการหลอกลวงแรงงานไทยในหมู่บ้านได้ปฏิบัติหน้าที่อย่างสมบูรณ์แล้ว ปัญหาดังกล่าวย่อมไม่เกิดขึ้น

สรุปได้ว่า การวิจัยครั้งนี้ได้ผลการศึกษาเป็นที่น่าสนใจ ดังจะเห็นได้จาก การเปลี่ยนแปลงของอาสาสมัครจัดหางานในด้านต่าง ๆ เมื่อเปรียบเทียบก่อนและหลังกิจกรรมแทรกแซง พบว่า มีการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น ซึ่งเป็นผลของกิจกรรมแทรกแซง และจากการเปลี่ยนแปลงของอาสาสมัครจัดหางานดังกล่าว มีผลทำให้ปัญหาแรงงานไทยที่ถูกหลอกลวงไปทำงาน

ต่างประเทศลดลงซึ่งสามารถกล่าวได้ว่ากิจกรรมแทรกแซงเป็นวิธีการหนึ่งที่ทำให้ปัญหาดังกล่าวลดลง

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากผลการวิจัยครั้งนี้จะเห็นว่า ความสำเร็จของการลดปัญหาแรงงานไทยที่ถูกหลอกลวงไปทำงานต่างประเทศขึ้นอยู่กับ การให้สิ่งจูงใจ การให้ความรู้ความเข้าใจ การเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครจัดหางาน ตลอดจนการปรับปรุงวิธีการให้ข้อมูลของส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ดังนี้

1. ควรจัดสรรงบประมาณเป็นเงินค่าตอบแทนให้กับอาสาสมัครจัดหางาน เพื่อเป็นสิ่งจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ โดยอาจจะพิจารณาจัดสรรค่าตอบแทนให้เฉพาะอาสาสมัครจัดหางานที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ที่มีแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศเป็นจำนวนมาก

2. กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ควรมีการจัดตั้ง "ผู้ช่วยอาสาสมัครจัดหางาน" เพื่อช่วยเหลืออาสาสมัครจัดหางานในการปฏิบัติหน้าที่ แนวความคิดในการจัดตั้งผู้ช่วยอาสาสมัครจัดหางานนั้นมาจากข้อจำกัดของอาสาสมัครจัดหางาน ซึ่งมีสถานภาพเป็นกำนันและผู้ใหญ่บ้านในพื้นที่ อีกทั้งยังมีตำแหน่งทางสังคมอีกหลายอย่าง ต้องมีหน้าที่รับผิดชอบหลายด้านทำให้ไม่ค่อยมีเวลาที่จะปฏิบัติหน้าที่อาสาสมัครจัดหางาน โดยผู้ที่จะเป็นผู้ช่วยอาสาสมัครจัดหางานควรมีเวลาและมีความพร้อมที่มาปฏิบัติงาน ซึ่งการจัดตั้งผู้ช่วยอาสาสมัครจัดหางาน สามารถดำเนินการได้ดังนี้

2.1 แต่งตั้งจากอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) โดยกรมการจัดหางานควรประสานขอความร่วมมือกระทรวงสาธารณสุข เพื่อแต่งตั้งอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านเป็นผู้ช่วยอาสาสมัครจัดหางาน เพราะหากพิจารณาในแง่ของการได้รับสวัสดิการจากหน่วยงาน สังกัดกระทรวงสาธารณสุขของ อสม. ซึ่งเป็นสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานแล้ว อสม. น่าจะมีความพร้อมในการปฏิบัติงานมากกว่าผู้อื่น วิธีการนี้จึงน่าจะช่วยแก้ปัญหาการไม่มีค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครจัดหางานได้ทางหนึ่ง

2.2 อาสาสมัครจัดหางานเป็นผู้พิจารณาเลือกบุคคลในหมู่บ้านเป็นผู้ช่วยอาสาสมัครจัดหางาน เนื่องจากสามารถเลือกบุคคลที่มีความเหมาะสมได้ดีกว่าผู้อื่น แต่ผู้วิจัยเห็นว่า หากใช้วิธีนี้ก็ควรเลือกแรงงานไทยในหมู่บ้านที่เคยเดินทางไปทำงานต่างประเทศมาแล้วเป็นผู้ช่วยอาสาสมัครจัดหางาน เพราะมีประสบการณ์มาก่อนจึงน่าจะเป็นบุคคลที่สามารถปฏิบัติงานผู้ช่วยอาสาสมัครจัดหางานได้ดีที่สุด

3. กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ควรปรับปรุงบทบาทหน้าที่ของอาสาสมัครจัดหางาน โดยควรเพิ่มบทบาทหน้าที่ของอาสาสมัครจัดหางานให้มากขึ้นกว่าเดิม

เพื่อเป็นการให้ความสำคัญแก่ผู้ปฏิบัติงาน ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานได้อีกทางหนึ่ง เช่น ในกรณีการไปทำงานต่างประเทศโดยรัฐจัดส่งนั้น ควรให้อาสาสมัครจัดหางานได้มีส่วนร่วมในการพิจารณาคัดเลือกแรงงานไทยเบื้องต้นร่วมกับเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องหรือในกรณีที่บริษัทจัดหางานไปรับสมัครงานในพื้นที่ใดก็ต้องแจ้งให้อาสาสมัครจัดหางานในพื้นที่นั้นทราบ พร้อมทั้งแสดงหลักฐานการได้รับอนุญาตรับสมัครงานให้อาสาสมัครจัดหางานตรวจสอบก่อนการรับสมัครทุกครั้ง เป็นต้น

4. ควรส่งเสริมให้มีการฝึกอบรม เพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจในเรื่องการไปทำงานต่างประเทศให้กับอาสาสมัครจัดหางานอย่างสม่ำเสมออย่างน้อยปีละครั้ง

5. สำนักงานจัดหางานจังหวัดควรมีการปรับปรุงระบบการให้ข้อมูลข่าวสาร โดยควรใช้ภาษาที่เข้าใจง่ายหรือไม่เป็นทางการ เนื่องจากอาสาสมัครจัดหางานส่วนใหญ่ใช้วิธีการประชาสัมพันธ์ข่าวสารโดยการอ่านเอกสารที่ได้รับผ่านหอกระจายข่าวในหมู่บ้านและการติดประกาศเผยแพร่ ซึ่งจะทำให้ราษฎรในหมู่บ้านที่รับฟังหรือได้อ่าน สามารถทำความเข้าใจเนื้อหาข่าวสารได้ง่ายขึ้น

6. สำนักงานจัดหางานจังหวัดควรมีการนิเทศติดตามผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครจัดหางานอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

5.3.2 ข้อเสนอแนะเชิงวิจัยและพัฒนา

1. ควรทำการวิจัยเชิงปฏิบัติการเช่นนี้อีก แต่กำหนดกิจกรรมแทรกแซงวิธีใหม่ เพื่อหาข้อสรุปว่าวิธีใดเหมาะสมที่จะนำไปใช้มากที่สุด

2. ควรทำการวิจัยเชิงปฏิบัติการเช่นนี้ในพื้นที่อื่น โดยศึกษาในลักษณะการเปรียบเทียบเพื่อให้ได้ผลที่สามารถสรุปได้อย่างชัดเจนยิ่งขึ้น

5.3.3 ข้อจำกัดในการวิจัย

จากผลการวิจัยเชิงปฏิบัติการครั้งนี้ ซึ่งได้ผลการศึกษาเป็นที่น่าพอใจ ทำให้ได้ทราบถึงปัญหาและสาเหตุของแรงงานไทยที่ถูกหลอกลวงไปทำงานต่างประเทศ และประการสำคัญได้ทราบแนวทางในการลดปัญหาและป้องกันแรงงานไทยที่ถูกหลอกลวงไปทำงานต่างประเทศ การวิจัยครั้งนี้จึงควรขยายผลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยเฉพาะการนำแนวทางดังกล่าวไปใช้ในพื้นที่อื่นต่อไป แต่ผู้วิจัยเห็นว่า การวิจัยครั้งนี้มีข้อจำกัดในด้านการนำผลการวิจัยไปใช้ในพื้นที่อื่น กล่าวคือ สภาพปัญหาและสาเหตุในแต่ละพื้นที่ย่อมมีความแตกต่างกัน แนวทางในการแก้ปัญหา ก็ย่อมมีความแตกต่างกันด้วย เช่น ในบางพื้นที่มีจำนวนผู้สนใจไปทำงานต่างประเทศน้อย การนำผลการวิจัยครั้งนี้ไปใช้ก็อาจจะไม่บรรลุผลตามที่คาดหวังก็เป็นได้ สรุปว่า ประเด็นในการขยายผลการวิจัยเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดนั้นเป็นข้อจำกัดในการวิจัยครั้งนี้