



(ร่าง) รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์

โครงการ “การประชุมเชิงปฏิบัติการ สถานการณ์การย้ายถิ่นข้ามชาติ
และองค์ความรู้ด้านการบริหารจัดการ และการคุ้มครองดูแลแรงงานข้ามชาติ”
รายงานผลการประชุมระดมสมอง (เล่มที่ 1)

โดย รองศาสตราจารย์ ดร.สุรียพร พันพื้ง
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จรัมพร ให้อยอง

สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล

นำเสนอต่อ

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.)

14 เมษายน 2561

(ร่าง) รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์

โครงการ “การประชุมเชิงปฏิบัติการ สถานการณ์การย้ายถิ่นข้ามชาติ
และองค์ความรู้ด้านการบริหารจัดการ และการคุ้มครองดูแลแรงงานข้ามชาติ ”

รายงานผลประชุมการระดมสมอง (เล่มที่ 1)

คณะผู้วิจัย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.สุรียพร พันพิง
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จรัมพร ไกล่ยอง
3. นางสาวรีนา ต๊ะดี
4. นางสาวรารวรรณ ฐานธรรมชัย

สังกัด

สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล
สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล
สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล
สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล

สนับสนุนโดยสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.)

(ความเห็นในรายงานนี้เป็นของผู้วิจัย สกว.ไม่จำเป็นต้องเห็นด้วยเสมอไป)

สารบัญ

	หน้า
ส่วนที่ 1 ความเป็นมาของการดำเนินงานชุดโครงการ	
1.1 ความเป็นมาของโครงการ	1
1.2 วัตถุประสงค์	3
1.3 แผนกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการวิจัยแต่ละข้อ	4
1.4. ผลลัพธ์ (Outcome) และตัวชี้วัด	6
1.5 แนวทาง/ขั้นตอนการดำเนินงาน	6
1.6 ผลที่คาดว่าจะได้รับเมื่อการดำเนินงานเสร็จสิ้นที่เป็นรูปธรรม และตัวชี้วัดความสำเร็จของโครงการ	8
1.7 ผลที่คาดว่าจะได้รับภายหลังการดำเนินงานประชุมเชิงปฏิบัติการ	8
1.8 กระบวนการผลักดันผลงานดังกล่าวออกสู่การใช้ประโยชน์	8
ส่วนที่ 2 ความก้าวหน้าและผลงานของชุดโครงการ	
การดำเนินการจัดประชุม	9
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุม	18
ภาคผนวก ข รายชื่อโครงการวิจัยที่ศึกษาระหว่างปี พ.ศ. 2532 - 2559	24
ภาคผนวก ค รายละเอียด ถอดความจากผลการประชุม	41

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1: แผนกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการวิจัยแต่ละข้อ	4
ตารางที่ 2: ผลลัพธ์ (Outcome) และตัวชี้วัด	6
ตารางที่ 3: กำหนดการประชุมครั้งที่ 1	12
ตารางที่ 4: กำหนดการประชุมครั้งที่ 2	16

ส่วนที่ 1

ความเป็นมาของการดำเนินงานชุดโครงการ

1.1 ความเป็นมาของโครงการ

ในปัจจุบันการเดินทางข้ามพรมแดนได้กลายเป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในทุกสังคม ภายใต้ยุคสมัยแห่งโลกาภิวัตน์ ที่เชื่อมโยงคนจากพื้นที่ต่างๆ เข้าหากัน ทั้งในรูปแบบการเดินทางไปมาหาสู่กัน การติดต่อสื่อสารถึงกัน และ การเชื่อมประสานให้เกิดความรักความผูกพันของคนต่างถิ่น การย้ายถิ่นข้ามชาติจึงเป็นกิจกรรมของมนุษย์ที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ภายใต้วัตถุประสงค์ที่มีความหลากหลายแตกต่างกันไป ไม่ว่าจะเป็นการย้ายถิ่นเพื่อทำงาน เพื่อการศึกษา เพื่อครอบครัว หรือเพื่อลี้ภัย เป็นต้น

ประเทศไทยได้เผชิญกับกระแสการไหลเข้าของแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้านในพื้นที่อนุภูมิภาคกลุ่มแม่น้ำโขง (GMS) ที่มีรายได้ต่ำ เดินทางเข้ามาแสวงหาชีวิตใหม่ในประเทศไทยอย่างต่อเนื่อง ซึ่งบทบาทของการรองรับการไหลเข้าของแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้าน ไม่ได้จำกัดเพียงแค่การเป็นประเทศจุดหมายปลายทางเท่านั้น แต่รวมถึงการเป็นประเทศทางผ่านของแรงงานต่างชาติดังกล่าวที่มีเป้าหมายเดินทางต่อไปยังประเทศอื่นอีกด้วย ซึ่งในช่วงกว่าสองทศวรรษที่ผ่านมา กระแสการไหลเข้าของแรงงานได้ขยายตัวอย่างรวดเร็วควบคู่ไปกับการขยายตัวทางเศรษฐกิจของประเทศไทย โดยอัตราการขยายตัวของขนาดแรงงานต่างชาตินี้เฉลี่ยต่อปีระหว่างพ.ศ. 2543- 2558 สูงถึงร้อยละ 4 และประเทศไทยได้ถูกจัดเป็นหนึ่งใน 20 ประเทศที่มีการเพิ่มประชากรแรงงานต่างชาติดังกล่าวที่สุดในโลก (United Nations, 2015) ทั้งนี้งานวิจัยที่ผ่านมาได้คาดประมาณว่าจำนวนแรงงานต่างชาติดังกล่าวจากประเทศพม่า กัมพูชา และลาวที่ทำงานในประเทศไทย ในปี พ.ศ. 2558 มีจำนวนมากถึง 4.55 ล้านคน (ปีพม่า ว่าพัฒนางค์และคณะ 2016) แรงงานต่างชาติดังกล่าวนี้มักทำงานอยู่ในภาคอุตสาหกรรม เกษตรกรรม ประมงน้ำลึกและอุตสาหกรรมประมงต่อเนื่อง สถานบันเทิงและภาคการบริการต่างๆ โดยแรงงานต่างชาติดังกล่าวนี้มักไม่ได้รับโอกาสทางเศรษฐกิจในประเทศของตน ทั้งในด้านการมีงานทำ การเข้าถึงแหล่งเงินทุน หรืออิสระในการดำเนินชีวิต แรงงานต่างชาติดังกล่าวมีความหวังว่า ตนเองจะได้รับค่าจ้างที่สูงและมีสภาพการทำงานที่ดี เมื่อย้ายถิ่นมาทำงานในประเทศไทย

การย้ายถิ่นของแรงงานจากพื้นที่ลุ่มแม่น้ำโขงเข้าสู่ประเทศไทย มักเป็นไปในรูปแบบของการเดินทางเข้าประเทศโดยอิสระ และผู้ย้ายถิ่นจำนวนมากไม่มีเอกสารการเข้าเมืองที่ถูกต้อง และมีแรงงานต่างชาติดังกล่าวจำนวนมากทำงานโดยไม่มีใบอนุญาตทำงานตามกฎหมายไทย (Sciortino, et.al., 2007; Srivirojana, et al. 2014; MLVT และ ILO, 2014) ผู้อพยพส่วนมากได้อาศัยระบบนายหน้า เครือข่ายทางสังคม เช่น เครือญาติ และเพื่อนฝูงอำนวยความสะดวกให้การช่วยเหลือในการข้ามพรมแดน และช่วยหางานในประเทศไทย (Walsh

and Ty, 2011; Dickson and Koenig, 2016) อย่างไรก็ตาม การย้ายถิ่นประเภทนี้ทำให้แรงงานเสี่ยงต่อการค้ามนุษย์ การฉ้อโกง หรือการแสวงหาประโยชน์ทั้งจากนายหน้าและนายจ้าง โดยแรงงานย้ายถิ่นข้ามชาติที่ขาดเอกสารการเข้าเมืองและเอกสารการทำงานที่ถูกต้อง จะสามารถเข้าถึงการคุ้มครองทางสังคมและสิทธิขั้นพื้นฐานได้อย่างยากลำบาก ซึ่งเป็นสาเหตุของความเครียดและความวิตกกังวลของแรงงานต่างชาติ (Kusakabe and Pearson, 2010) ในขณะเดียวกันก็ก่อให้เกิดความยากลำบากของภาครัฐในการบริหารจัดการ และคุ้มครองแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพิ่มภาระงานของรัฐบาลไทยในการป้องกันปราบปรามการค้ามนุษย์ อาชญากรรม และปัญหาสุขภาพจิต

การบริหารจัดการแรงงานต่างชาติในประเทศไทย เป็นประเด็นที่ท้าทายสำหรับภาครัฐในการที่จะต้องบริหารให้เกิดสมดุลระหว่างมาตรการป้องกันความมั่นคงของประเทศ และมาตรการดำเนินไปของการพัฒนาระบบเศรษฐกิจควบคู่ไปกับการคุ้มครองดูแลแรงงานในฐานะทรัพยากรการผลิต และมนุษยชน ซึ่งแรงงานเหล่านี้เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของกำลังแรงงานกลุ่มทักษะต่ำ ที่มีส่วนช่วยส่งเสริมการขยายตัวของเศรษฐกิจไทย โดยอุตสาหกรรมไทยในส่วนของภาคการผลิตที่อาศัยกำลังแรงงานเป็นหลักมีความต้องการแรงงานต่างชาติเนื่องจากความไม่เพียงพอของอุปทานแรงงานที่เป็นคนไทยในกลุ่มงานประเภท 3 Ds (งานสกปรก งานอันตราย และงานยากลำบาก) (Hing et al, 2011) อย่างไรก็ตามแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในบริบทของการพัฒนา การเปลี่ยนแปลงทางการเมือง และความเปลี่ยนแปลงของนโยบายการบริหารประเทศในกลุ่มลุ่มแม่น้ำโขง ชีให้เห็นว่าการเติบโตทางเศรษฐกิจของไทยอยู่ในช่วงชะลอตัว ในขณะที่ประเทศเพื่อนบ้านมีแนวโน้มการขยายตัวทางเศรษฐกิจที่สูงกว่า ดังนั้นความกังวลของการไหลกลับของแรงงานน้ำดี จึงเป็นประเด็นที่ผู้ประกอบการและนักลงทุนในภูมิภาคต่างจับตามอง ซึ่งกระบวนการบริหารจัดการการเคลื่อนย้ายแรงงานควบคู่ไปกับการคุ้มครองดูแลแรงงาน ที่มีประสิทธิภาพของรัฐบาลไทย (Huguet, 2014) จึงเป็นหนึ่งในทางออกที่จะช่วยบรรเทาปัญหาอุปทานแรงงานในพื้นที่การผลิตได้

นอกจากการย้ายถิ่นของแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้านแล้ว ประเทศไทยยังเป็นประเทศที่ต้อนรับชาวต่างชาติ โดยเฉพาะแรงงานที่มาจากประเทศที่พัฒนาแล้ว มีมาตรการดึงดูดการลงทุนและการทำงานของชาวต่างชาติในประเทศไทย อย่างไรก็ตามในอีกด้านหนึ่ง นอกจากคนทำงานในระบบแล้ว ยังมีคนที่เข้ามาทำงานอิสระ พักผ่อนระยะยาว หรืออยู่ถาวรกับคู่หูไทย ซึ่งขณะนี้ประเทศไทยยังไม่มีการบริหารจัดการกับผู้ย้ายถิ่นจากประเทศอื่นๆ นอกเหนือจาก สามประเทศเพื่อนบ้านที่กล่าวข้างบนอย่างชัดเจน และมีประสิทธิภาพ

อีกด้านหนึ่งประเทศไทยได้กลายเป็นจุดหมายปลายทางและที่พักพิงของแรงงานจากประเทศลุ่มแม่น้ำโขงจำนวนมาก ในเวลาเดียวกันนี้คนไทยจำนวนมากก็ได้ตัดสินใจเดินทางออกไปหาโอกาสทางเศรษฐกิจที่ดีกว่าในต่างประเทศ (Sciortino and Punpuing, 2009) ซึ่งชี้ให้เห็นถึงพลวัตของการย้ายถิ่นที่ไม่มีหยุดนิ่งอยู่

ในรูปแบบการย้ายถิ่นแบบเก่า แต่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง เมื่อประมาณ สามทศวรรษ ที่ผ่านมาประเทศไทยเคยมีนโยบายส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศย้ายถิ่น เพื่อเป็นการลดการว่างงานโดยเฉพาะแรงงานในภาคเกษตรของไทย รวมทั้งการได้ประโยชน์จากเงินส่งกลับ ที่นำมาใช้ในการพัฒนาประเทศต่อไป แต่อย่างไรก็ดี ตั้งแต่ในอดีต ถึงปัจจุบันแรงงานไทยบางส่วนก็ยังต้องเผชิญกับปัญหาการถูกเอารัดเอาเปรียบแรงงาน การค้ามนุษย์ จากทั้งตัวแทนจัดหางานในรูปของบริษัท เครือข่ายอย่างไม่เป็นทางการ หรือเครือข่าย

ปัจจุบัน การย้ายถิ่นข้ามชาติของคนไทยไม่ได้มีเพียงการไปขายแรงงานเท่านั้น แต่ได้ขยายไปถึง การแต่งงานข้ามชาติ โดยเฉพาะกับคู่ที่มาจากประเทศที่พัฒนาว่าประเทศไทย ที่นับวันจะยิ่งเห็นปรากฏการณ์นี้ชัดเจนขึ้น ซึ่งแน่นอนคู่รักข้ามชาติเหล่านี้ต้องประสบกับปัญหาทั้งเรื่องการอยู่อาศัย และสิทธิต่างๆที่ทั้งตนเองและบุตร ควรจะได้รับตามหลักการมาตรฐานสากล ทั้งในถิ่นต้นทางและปลายทางของคนทั้งคู่

ทั้งนี้การเปลี่ยนแปลงในมิติของตัวเลข แนวโน้ม รูปแบบ และประเด็นปัญหาเร่งด่วน เป็นความท้าทายของภาครัฐที่ต้องเร่งตอบสนองอย่างรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ ซึ่งผลจากการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประเด็นการย้ายถิ่น จะมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมการวางนโยบายของภาครัฐให้รับมือกับปัญหาได้ทันทั่วทั้งที่ อย่างไรก็ตามการศึกษาวิจัยที่มีอยู่ มักจะมุ่งเน้นเฉพาะบางประเด็น บางส่วนเป็นงานวิจัยที่หาคำตอบวิจัยที่ตอบสนองความสนใจของแหล่งทุน การศึกษาวิจัยที่ผ่านมามักเป็นไปในรูปแบบต่างคนต่างทำ ที่ให้งานวิจัยด้านการย้ายถิ่นที่มีอยู่จำนวนมากในช่วงเวลาที่ผ่านมามีภาพรวมที่สร้างความเข้าใจสถานการณ์การย้ายถิ่นอย่างครอบคลุม

ดังนั้น การสัมมนาเชิงปฏิบัติการนี้ จึงมุ่งที่จะรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการย้ายถิ่นระหว่างประเทศผ่านมุมมองและประสบการณ์ของผู้เชี่ยวชาญด้านการย้ายถิ่นในมิติต่างๆ พร้อมทั้งทบทวนสถานการณ์การย้ายถิ่นที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ทั้งในรูปแบบการเคลื่อนย้ายแบบปกติ และรูปแบบของการหลบหนีเข้าเมือง การลี้ภัย การพำนักรและทำงานของผู้ที่เดินทางผ่านไทยไปยังประเทศจุดหมายอื่นๆ การเคลื่อนย้ายของแรงงานต่างชาติตามฤดูกาลและรายวัน (seasonal and daily migrant works) และการย้ายถิ่นของแรงงานไทยไปยังประเทศเพื่อนบ้านทั้งในและนอกภูมิภาคกลุ่มแม่น้ำโขง พร้อมทั้งทบทวนประเด็นด้านการคุ้มครองและสวัสดิการต่างๆในมิติของการเคลื่อนย้ายแรงงาน ผ่านการแลกเปลี่ยนความรู้ และความเข้าใจของผู้เชี่ยวชาญ และนักวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1.2 วัตถุประสงค์

1.2.1 รวบรวมองค์ความรู้ด้านการย้ายถิ่นเข้าจากประเทศเพื่อนบ้านกลุ่มด้อยทักษะ และแรงงานต่างชาติแฝง เช่น Lifestyle migration เขยฝรั่ง ชาวต่างชาติเกษียณอายุที่อาศัยในประเทศไทย เป็นต้น

1.2.2 รวบรวมองค์ความรู้ด้านการย้ายถิ่นข้ามชาติ กลุ่มแรงงานย้ายถิ่นออกไปทำงานในต่างประเทศ อาศัยอยู่ในประเทศ เช่น สตรีไทยที่แต่งงานข้ามชาติ แรงงานยุโรปในฤดูเก็บเกี่ยว เป็นต้น

1.3 แผนกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการวิจัยแต่ละข้อ

แผนกิจกรรมหลักที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ รวมทั้งผลลัพธ์ (Output) ที่คาดว่าจะได้รับ

วัตถุประสงค์	กิจกรรมหลัก/กิจกรรมรอง	ช่วง ระยะเวลา ดำเนินการ	จำนวนวันที่ใช้	ผู้รับผิดชอบ
1. เพื่อให้ได้องค์ความรู้ด้านการย้ายถิ่นข้ามชาติ ทั้งในส่วนของสถานการณ์การเคลื่อนย้ายของแรงงานระหว่างประเทศ และองค์ความรู้ในส่วนของรูปแบบการบริหารจัดการและการคุ้มครองดูแลแรงงานต่างชาตินในอดีต ปัจจุบัน และอนาคต	1.1 จัดประชุมผู้เชี่ยวชาญ	ส.ค. 60 – ธ.ค. 60	2 (ประชุม) + 40 (เตรียมการและ ติดต่อประสาน งาน)	รศ.ดร. สุรีย์พร พันธ์ น.ส.วรารมณ ฐานธรรมชัย
	1.1.1 จัดประชุมผู้เชี่ยวชาญเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลสถานการณ์การเคลื่อนย้ายแรงงานทั้งในสถานะที่ประเทศไทยเป็นประเทศต้นทาง ปลายทาง และพื้นที่ผ่านทาง	ส.ค. 60 – ก.ย. 60	1 (ประชุม) + 20 (เตรียมการและ ติดต่อประสาน งาน)	ผศ.ดร. จรัญพร โหล่ายอง น.ส.วรารมณ ฐานธรรมชัย
	1.1.2 จัดประชุมผู้เชี่ยวชาญเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลงานวิจัยด้านการบริหารจัดการแรงงาน และมาตรการ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง	ส.ค. 60 – ก.ย. 60	1 (ประชุม) + 20 (เตรียมการและ ติดต่อประสาน งาน)	รศ.ดร. สุรีย์พร พันธ์ น.ส.วรารมณ ฐานธรรมชัย
	1.1.3 จัดประชุมผู้เชี่ยวชาญเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลงานวิจัยในมิติเศรษฐกิจ มุมมองผู้ประกอบการ	ส.ค. 60 – ก.ย. 60	1 (ประชุม) + 20 (เตรียมการและ ติดต่อประสาน งาน)	ผศ.ดร. จรัญพร โหล่ายอง น.ส.วรารมณ ฐานธรรมชัย
	1.1.4 จัดประชุมผู้เชี่ยวชาญเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลงานวิจัยในมิติด้านสิทธิ เสรีภาพ สถานะทางทะเบียน และการให้สัญชาติ	พ.ย. 60 – ธ.ค. 60	1 (ประชุม) + 20 (เตรียมการและ ติดต่อประสาน งาน)	รศ.ดร. สุรีย์พร พันธ์ น.ส.วรารมณ ฐานธรรมชัย

วัตถุประสงค์	กิจกรรมหลัก/กิจกรรมรอง	ช่วง ระยะเวลา ดำเนินการ	จำนวนวันที่ใช้	ผู้รับผิดชอบ
	1.1.5 จัดประชุมผู้เชี่ยวชาญเพื่อ แลกเปลี่ยนข้อมูลงานวิจัยในมิติ การบูรณาการ การหลอมรวม ทางวัฒนธรรม และพลวัต ความเป็นเมือง	พ.ย. 60 – ธ.ค. 60	1 (ประชุม) + 20 (เตรียมการและ ติดต่อประสาน งาน)	ผศ.ดร. จรรย์พร โหล่ายอง น.ส.วราวรรณ ฐานธรรมชัย
	1.1.6 จัดประชุมผู้เชี่ยวชาญเพื่อ แลกเปลี่ยนข้อมูลงานวิจัยด้าน สวัสดิการแรงงาน การคุ้มครอง ด้านสุขภาพ บริการการศึกษา การคุ้มครองทางสังคม	พ.ย. 60 – ธ.ค. 60	1 (ประชุม) + 20 (เตรียมการและ ติดต่อประสาน งาน)	รศ.ดร. สุรีย์พร พันธ์ น.ส.วราวรรณ ฐานธรรมชัย
	1.2 รวบรวมข้อมูลสถานการณ์ การเคลื่อนย้ายแรงงานทั้งใน สถานะที่ประเทศไทยเป็น ประเทศต้นทาง ปลายทาง และ พื้นที่ผ่านทาง/งานวิจัยด้านการ บริหารจัดการแรงงาน และ มาตรการ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง/ งานวิจัยในมิติเศรษฐกิจ มุมมอง ผู้ประกอบการ	ส.ค. 60 – ต.ค. 60	60	ผศ.ดร. จรรย์พร โหล่ายอง นางสาว รินา ติยะดี
	1.3 รวบรวมข้อมูลงานวิจัยใน มิติด้านสิทธิ เสรีภาพ สถานะ ทางทะเบียน และการให้ สัญชาติ /การบูรณาการ การหลอมรวม ทางวัฒนธรรม และพลวัต ความเป็นเมือง /สวัสดิการแรงงาน การ คุ้มครองด้านสุขภาพ บริการ การศึกษา การคุ้มครองทาง สังคม	ธ.ค. 60 – ก.พ. 61	60	รศ.ดร. สุรีย์พร พันธ์ นางสาว รินา ติยะดี

ตารางที่ 1: แผนกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการวิจัยแต่ละข้อ

หมายเหตุ จำนวนวันที่ใช้เป็นการคาดการณ์จำนวนเวลาที่จะต้องดำเนินการจริง โดยเทียบ 1 วันเท่ากับ 8 ชั่วโมง

1.4. ผลลัพธ์ (Outcome) และตัวชี้วัด

ผลที่คาดว่าจะได้รับในแต่ละช่วงระยะเวลา (แบ่งเป็นราย 4 เดือน)

ตารางที่ 2: ผลลัพธ์ (Outcome) และตัวชี้วัด

เดือนที่	กิจกรรม (activities)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ
4 เดือนที่ 1	- จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับสถานการณ์การเคลื่อนย้ายแรงงาน - รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์การเคลื่อนย้ายแรงงานทั้งในสถานะที่ประเทศไทยเป็นประเทศต้นทาง ปลายทาง และพื้นที่ผ่านทาง/งานวิจัยด้านการบริหารจัดการแรงงาน และมาตรการ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง/งานวิจัยในมิติเศรษฐกิจ มุมมองผู้ประกอบการ และสังเคราะห์ประเด็นงานวิจัยที่ยังขาดแคลน	- ได้ข้อมูลทิศทางของฐานข้อมูลการวิจัยด้านแรงงานต่างชาติประเด็นด้านสถานการณ์/ การบริหารจัดการแรงงานต่างชาติ/ กฎหมายและมาตรการที่เกี่ยวข้อง/และมุมมองทางเศรษฐกิจ - ได้ประเด็นงานวิจัยด้านสถานการณ์การเคลื่อนย้ายแรงงานที่ยังขาดแคลน
4 เดือนที่ 2	- จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานต่างชาติ - รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับรวบรวมข้อมูลงานวิจัยในมิติด้านสิทธิ เสรีภาพ สถานะทางทะเบียน และการให้สัญชาติ/ การบูรณาการ การหลอมรวมทางวัฒนธรรมและพลวัตความเป็นเมือง/สวัสดิการแรงงาน การคุ้มครองด้านสุขภาพ บริการการศึกษา การคุ้มครองทางสังคม	- ได้ข้อมูลทิศทางของฐานข้อมูลการวิจัยด้านสิทธิ เสรีภาพ สถานะทางทะเบียน และการให้สัญชาติ/ การบูรณาการ การหลอมรวมทางวัฒนธรรมและพลวัตความเป็นเมือง/สวัสดิการแรงงาน การคุ้มครองด้านสุขภาพ บริการการศึกษา การคุ้มครองทางสังคม - ได้ประเด็นงานวิจัยด้านการคุ้มครองแรงงานต่างชาติที่ยังขาดแคลน

ตารางที่ 2: ผลลัพธ์ (Outcome) และตัวชี้วัด

1.5 แนวทาง/ขั้นตอนการดำเนินงาน

แนวทาง/ขั้นตอนการดำเนินงาน ซึ่งมีรายละเอียดเกี่ยวกับสมมติฐานการวิจัย พื้นที่ที่ศึกษา และวิธีการวางแผนการดำเนินงานรวมทั้งวิธีดำเนินการวิจัย (Research Methodology) วิธีการเก็บข้อมูล ฯลฯ

การศึกษาเพื่อรวบรวมองค์ความรู้นี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกที่สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นจริงด้านการย้ายถิ่นของแรงงาน และให้ได้ภาพสะท้อนจากมุมมองและความคิดเห็นที่วางรากฐานมาจากประสบการณ์ของผู้เชี่ยวชาญในประเด็นการย้ายถิ่น

การประชุมเชิงปฏิบัติการนี้เป็นเครื่องมือวิจัยที่มีรูปแบบคำถามปลายเปิดที่จะไม่จำกัดมุมมอง และมีกระบวนการสนับสนุนให้เกิดการอภิปรายในกลุ่มผู้เข้าร่วมประชุมด้วยเหตุผลเชิงลึก เพื่อให้เกิดข้อเสนอแนะที่ได้รับจากผู้เข้าร่วมประชุมโดยตรง (Creswell and Poth, 2017) ซึ่งเป็นวิธีการวิจัยนี้ จะให้ข้อมูลเชิงลึกได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบกับเป็นวิธีการที่เปิดโอกาสให้เกิดปฏิสัมพันธ์ในกลุ่มการสนทนา ซึ่งจะสามารถช่วยกระตุ้นให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้ตรงความต้องการของผู้เข้าร่วมประชุม กระตุ้นให้ผู้เข้าร่วมเกิดการเชื่อมต่อแนวคิดต่างๆ ผ่านการอภิปราย และ เกิดการกลั่นกรองให้ได้ทราบถึงประเด็นปัญหา แนวทางการแก้ไข และความต้องการของสังคมในหัวข้อการวิจัยที่ยังขาดแคลนได้อย่างแท้จริง ในขณะเดียวกันผู้นำการอภิปรายซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญในประเด็นการย้ายถิ่นและเข้าใจวัตถุประสงค์ของการประชุม ก็จะเป็นอีกกลไกหนึ่งที่จะช่วยกระตุ้นให้เกิดการมีปฏิสัมพันธ์อย่างทั่วถึงระหว่างผู้เข้าร่วมประชุม เพื่อให้ได้ภาพของข้อมูลที่จะสร้างความเข้าใจอย่างครอบคลุมในประเด็นที่กำลังศึกษา

การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นการ**เชิญผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์ในการศึกษาวิจัย**ในประเด็นการย้ายถิ่น รวมถึง**คณาจารย์และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง จากองค์กรทั้งจากภาครัฐและองค์กรอิสระ**ที่มีบทบาทในการร่วมศึกษาค้นคว้าองค์ความรู้ด้านการย้ายถิ่น

คณะวิจัยจะมีการแบ่งกลุ่มผู้เข้าร่วมประชุมออกเป็นจำนวนกลุ่มที่เหมาะสม ตามประเด็นหัวข้อของการย้ายถิ่นในมิติต่างๆ เพื่อเข้าร่วมแลกเปลี่ยนความเห็นในแต่ละห้องประชุม จำนวนรวมทั้งหมดของผู้เข้าร่วมประชุมแต่ละห้องประมาณ 10-15 คน โดยในแต่ละเวทีการสนทนาจะเปิดให้ผู้เข้าร่วมประชุมทุกท่านได้พูดให้ความเห็นและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ทั้งนี้มีการสนทนาในแต่ละเวทีประกอบด้วย

- ข้อมูลสถานการณ์การเคลื่อนย้ายแรงงานทั้งในสถานะที่ประเทศไทยเป็นประเทศต้นทาง ปลายทาง และ พื้นที่ผ่านทาง

- งานวิจัยด้านการบริหารจัดการแรงงาน และมาตรการ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง
- งานวิจัยในมิติเศรษฐกิจ มุมมองผู้ประกอบการ
- งานวิจัยในมิติด้านสิทธิ เสรีภาพ สถานะทางทะเบียน และการให้สัญชาติ
- งานวิจัยในมิติการบูรณาการ การหลอมรวมทางวัฒนธรรม และพลวัตความเป็นเมือง
- งานวิจัยด้านสวัสดิการแรงงาน การคุ้มครองด้านสุขภาพ บริการการศึกษา การคุ้มครองทางสังคม

คณะผู้วิจัยจะคัดเลือกผู้นำกลุ่มการสนทนา เพื่อทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยความสะดวกในการพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ โดยจะคัดเลือกผู้ที่มีประสบการณ์วิจัยระดับกลางถึงสูงในประเด็นด้านการย้ายถิ่น และมีงานวิจัยที่สอดคล้องกับประเด็นการสนทนาย่อยในแต่ละเวที ขณะเดียวกันคณะวิจัยจะจัดนักวิจัยผู้ช่วยให้แต่ละกลุ่มเพื่อทำการจด/สรุป เรื่องราว ประเด็นสำคัญ หรือเหตุการณ์ต่างๆ ที่ได้จากการแลกเปลี่ยนในการประชุมเชิงปฏิบัติการไว้อย่างครบถ้วน พร้อมกันนี้คณะวิจัยจะมีแนวคำถามที่มีแนวทางในการสกัดข้อมูลด้านการย้ายถิ่นในมิติต่างๆ แจกให้แก่ทุกเวทีการสนทนา

ผลจากการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ ทำให้สามารถทราบถึงบริบทเกี่ยวกับความก้าวหน้าของงานวิจัยด้านการย้ายถิ่นของนักวิจัย และภาคีเครือข่ายในการขับเคลื่อนนโยบายและมาตรการด้านการบริหารจัดการ

แรงงานต่างชาติในระยะเวลาที่ผ่านมา ที่ครอบคลุมข้อจำกัดที่เป็นปัญหาอุปสรรค ปัจจัยความสำเร็จ ตลอดจน ข้อเสนอแนะและแนวทางในการพัฒนาการดำเนินงานของภาครัฐและองค์กรอิสระเพื่อให้บรรลุพันธกิจ

1.6 ผลที่คาดว่าจะได้รับเมื่อการดำเนินงานเสร็จสิ้นที่เป็นรูปธรรม และตัวชี้วัดความสำเร็จของโครงการ

การพัฒนานโยบายและมาตรการการคุ้มครองดูแล ผู้อพยพ/แรงงานต่างชาติ ทั้งชาวต่างชาติในประเทศไทย และคนไทยในต่างประเทศ มีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ และได้แนวทางการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการย้ายถิ่นของประชากรมีส่วนช่วยส่งเสริมการทำงานของภาครัฐและองค์กรอิสระให้ดำเนินไปให้ทิศทางที่เหมาะสม และมีประสิทธิภาพ ดังนั้นฐานข้อมูลการวิจัย และโจทย์วิจัยในอนาคตจึงมีบทบาทสำคัญในการพัฒนานโยบายและการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างชาติให้เป็นไปอย่างเหมาะสม และส่งเสริมการขยายตัวของเศรษฐกิจ

1.7 ผลที่คาดว่าจะได้รับภายหลังการดำเนินงานประชุมเชิงปฏิบัติการ

ผลที่คาดว่าจะได้รับภายหลังการดำเนินงานประชุมเชิงปฏิบัติการประกอบด้วย

1.7.1 การได้มาซึ่งข้อมูลงานวิจัยด้านแรงงานต่างชาติที่ผ่านมา ประเด็นด้านสถานการณ์/ การบริหารจัดการแรงงานต่างชาติ/ กฎหมายและมาตรการที่เกี่ยวข้อง/ และมุมมองทางเศรษฐกิจ/ การวิจัยด้านสิทธิ เสรีภาพ สถานะทางทะเบียน และการให้สัญชาติ/ การบูรณาการ การหลอมรวมทางวัฒนธรรม และพลวัตความเป็นเมือง/สวัสดิการแรงงาน การคุ้มครองด้านสุขภาพ บริการการศึกษา การคุ้มครองทางสังคม

1.7.2 ประเด็นงานวิจัยด้านสถานการณ์การเคลื่อนย้ายแรงงาน และการคุ้มครองดูแลแรงงานต่างชาติที่ยังขาดแคลน

1.8 กระบวนการผลักดันผลงานดังกล่าวออกสู่การใช้ประโยชน์

1.8.1 การเผยแพร่ข้อมูลผ่านเวทีการประชุมต่างๆ ไปยังกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ และเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้อง

1.8.2 การเผยแพร่เอกสารการวิจัย ไปยังแหล่งทุนระดับประเทศ เช่น สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.) และ สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (วช.)

ส่วนที่ 2

การดำเนินการจัดประชุม

การประชุมปฏิบัติการ “สถานการณ์การย้ายถิ่นข้ามชาติ และองค์ความรู้ด้านการบริหารจัดการและการคุ้มครองดูแลแรงงานข้ามชาติ” มีทั้งหมด 2 ครั้ง ได้แก่ ครั้งที่ 1: การประชุมเชิงปฏิบัติการ “สถานการณ์การย้ายถิ่นข้ามชาติ และองค์ความรู้ด้านการบริหารจัดการและการคุ้มครองดูแลแรงงานต่างชาติดังกล่าว” และครั้งที่ 2: การประชุมเชิงปฏิบัติการ “สถานการณ์การย้ายถิ่นข้ามชาติ และองค์ความรู้ด้านการบริหารจัดการและการคุ้มครองดูแลคนไทยในต่างประเทศ” โดยมีผู้เข้าร่วมประชุมประกอบด้วย สถาบันการศึกษาและสถาบันวิจัย, หน่วยงานราชการ, หน่วยงานด้านธุรกิจ, องค์กรพัฒนาเอกชน, นักวิจัยอิสระ และหน่วยงานผู้ให้ทุนสนับสนุน ซึ่งในการจัดการประชุมเชิงปฏิบัติการทั้ง 2 ครั้ง มีผู้เข้าร่วมการประชุมทั้งสิ้น 107 ท่าน (รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุมใน ภาคผนวก ก)

ทั้งนี้ก่อนการจัดประชุมดังกล่าว ทีมวิจัยได้มีการรวบรวมรายชื่อโครงการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประเด็น และ กลุ่มผู้ย้ายถิ่นต่างๆ ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยระหว่างปี พ.ศ.2532 – 2559 โดยได้รับทุนสนับสนุนการวิจัยจากแหล่งทุนต่างๆ ในประเทศไทย (รายชื่องานวิจัยที่ศึกษาระหว่างปี พ.ศ. 2532 – 2559 ใน ภาคผนวก ข) หลังจากการประชุม นักวิจัยได้ รวบรวมรายละเอียดผลการประชุม ตามกลุ่มผู้ย้ายถิ่น คือ กลุ่มแรงงานด้อยทักษะและกึ่งทักษะ, แรงงานทักษะสูง และ ผู้ย้ายถิ่นเพื่อวิถีชีวิตที่ดีกว่า (lifestyle migrants) ในประเด็นหลักๆ คือ การบริหารจัดการเพื่อให้เกิดสมดุลระหว่าง มิติการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม วัฒนธรรมและความมั่นคงของประเทศ ควบคู่ไปกับการคุ้มครองดูแลแรงงาน โดยเฉพาะเรื่องของ สิทธิแรงงาน ในฐานะที่เป็น ทรัพยากรสำคัญที่มีส่วนช่วยส่งเสริมการเติบโตด้านเศรษฐกิจของประเทศไทย โดยมีรายละเอียดผลการประชุมระดมความคิดเกี่ยวกับประเด็นท้าทาย ช่องว่าง และ ทิศทางการวิจัย รวบรวมอยู่ใน ภาคผนวก ค และ ผลการสังเคราะห์ข้อมูลจากการทบทวนการวิจัยและจากการประชุมเชิงปฏิบัติการทั้ง 2 ครั้งนี้ อยู่ในรายงานฉบับที่ 2

การดำเนินการจัดประชุม

การประชุมครั้งที่ 1

การประชุมเชิงปฏิบัติการ “สถานการณ์การย้ายถิ่นข้ามชาติ และองค์ความรู้ด้านการบริหารจัดการและการคุ้มครองดูแลแรงงานต่างชาติดังกล่าว”

วันที่ : วันอังคารที่ 5 กันยายน พ.ศ. 2560 เวลา 9.00 - 12.00 น.

สถานที่ : ห้องประชุม สยาม โรงแรมเมอร์เคียว กรุงเทพฯ

หลักการและเหตุผลการจัดประชุม

ในปัจจุบันการเดินทางข้ามพรมแดนได้กลายเป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในทุกสังคม ภายใต้ยุคสมัยแห่งโลกาภิวัตน์ ที่เชื่อมโยงคนจากพื้นที่ต่างๆ เข้าหากัน ทั้งในรูปแบบการเดินทางไปมาหาสู่กัน การติดต่อสื่อสารถึงกัน และการเชื่อมประสานให้เกิดความรักความผูกพันของคนต่างถิ่น การย้ายถิ่นข้ามชาติจึงเป็นกิจกรรมของมนุษย์ที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ภายใต้วัตถุประสงค์ที่มีความหลากหลายแตกต่างกันไป ไม่ว่าจะเป็นการย้ายถิ่นเพื่อทำงาน เพื่อการศึกษา เพื่อครอบครัว หรือเพื่อชีวิตที่ดีกว่า เป็นต้น

ประเทศไทยได้เผชิญกับกระแสการไหลเข้าของแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้านในพื้นที่อนุภูมิภาคุ่มแม่น้ำโขง (GMS) ที่มีรายได้ต่ำ เดินทางเข้ามาแสวงหาชีวิตใหม่ในประเทศไทยอย่างต่อเนื่อง ซึ่งบทบาทของการรองรับการไหลเข้าของแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้าน ไม่ได้จำกัดเพียงแค่การเป็นประเทศจุดหมายปลายทางเท่านั้น แต่รวมถึงการเป็นประเทศทางผ่านของแรงงานต่างชาติดังกล่าวที่มีเป้าหมายเดินทางต่อไปยังประเทศอื่นอีกด้วย ซึ่งในช่วงกว่าสองทศวรรษที่ผ่านมา กระแสการไหลเข้าของแรงงานได้ขยายตัวอย่างรวดเร็วควบคู่ไปกับการขยายตัวของเศรษฐกิจของประเทศไทย โดยอัตราการขยายตัวของขนาดแรงงานต่างชาติดังกล่าวเพิ่มขึ้นระหว่างพ.ศ. 2543-2558 สูงถึงร้อยละ 4 และประเทศไทยได้ถูกจัดเป็นหนึ่งใน 20 ประเทศที่มีการเพิ่มประชากรแรงงานต่างชาติดังกล่าวที่สุดในโลก (United Nations, 2015) ทั้งนี้งานวิจัยที่ผ่านมาได้คาดประมาณว่าจำนวนแรงงานต่างชาติดังกล่าวจากประเทศพม่า กัมพูชา และลาวที่ทำงานในประเทศไทย ในปี พ.ศ. 2558 มีจำนวนมากถึง 4.55 ล้านคน¹ แรงงานต่างชาติดังกล่าวนี้มักทำงานอยู่ในภาคอุตสาหกรรมเกษตรกรรม ประมงน้ำลึกและอุตสาหกรรมประมงต่อเนื่อง สถานะทางกฎหมายและการบริการต่างๆ โดยแรงงานต่างชาติดังกล่าวนี้มักไม่ได้รับโอกาสทางเศรษฐกิจในประเทศของตน ทั้งในด้านการมีงานทำ การเข้าถึงแหล่งเงินทุน หรืออิสระในการดำเนินชีวิต แรงงานต่างชาติดังกล่าวมีความหวังว่า ตนเองจะได้รับค่าจ้างที่สูง และมีสภาพการทำงานที่ดี เมื่อย้ายถิ่นมาทำงานในประเทศไทย

¹ ปัทมา ว่าพัฒน์วงศ์, อภิชาติ จำรัสสุทธิรงค์, สุรีย์พร พันพิง, อรทัย หรุเจริญพรพานิช และ กัญญา อภิพรชัยสกุล. (2559). ‘ขนาดและการกระจายของประชากรข้ามชาติสัญชาติพม่า กัมพูชา และลาวในประเทศไทย พ.ศ. 2558: การประมาณจากข้อมูลหลายแหล่ง’. วารสารประชากร 4(2), 5-21.

นอกจากการย้ายถิ่นของแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้านแล้ว ประเทศไทยยังเป็นประเทศที่ต้อนรับชาวต่างชาติ โดยเฉพาะแรงงานทักษะสูงที่มาจากประเทศที่พัฒนาแล้ว ประกอบกับการที่ประเทศไทย มีมาตรการดึงดูดการลงทุน และการทำงานของชาวต่างชาติทักษะสูง อย่างไรก็ตามในอีกด้านหนึ่ง นอกจากผู้ย้ายถิ่นจากประเทศพัฒนาแล้ว จะเข้ามาทำงานในระบบแล้ว ยังมีผู้ย้ายถิ่นอีกจำนวนหนึ่งที่เข้ามาทำงานอิสระ พักผ่อนระยะยาว หรืออยู่ถาวรกับคู่หมั้นไทย ซึ่งขณะนี้ประเทศไทยยังไม่มีการบริหารจัดการกับผู้ย้ายถิ่นจากประเทศอื่นๆ นอกเหนือจาก สามประเทศเพื่อนบ้านที่กล่าวข้างบนอย่างชัดเจน และมีประสิทธิภาพ การบริหารจัดการแรงงานต่างชาติในประเทศไทย เป็นประเด็นที่ท้าทายสำหรับภาครัฐในการที่จะต้องบริหารให้เกิดสมดุลระหว่าง มิติความมั่นคงของประเทศ การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ควบคู่ไปกับการคุ้มครองดูแลแรงงาน โดยเฉพาะเรื่องของ สิทธิแรงงาน ในฐานะที่เป็น ทรัพยากรการผลิตสำคัญที่มีส่วนช่วยส่งเสริม การขยายตัวของเศรษฐกิจของประเทศไทย

นอกจากนี้การเปลี่ยนแปลงในมิติของจำนวน แนวโน้ม รูปแบบ และประเด็นปัญหาเร่งด่วน เป็นความท้าทายของภาครัฐที่ต้องเร่งตอบสนองอย่างรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ ซึ่งผลจากการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ ประเด็นการย้ายถิ่น จะมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมการวางนโยบายของภาครัฐให้รับมือกับปัญหาได้ทันทั้งที่ อย่างไรก็ตามการศึกษาวิจัยที่มีอยู่ มักเป็นไปในรูปแบบต่างคนต่างทำ ที่ให้งานวิจัยด้านการย้ายถิ่นที่มีอยู่ จำนวนมากในช่วงเวลาที่ผ่านมามีภาพรวมที่สร้างความเข้าใจสถานการณ์การย้ายถิ่นอย่างครอบคลุม

ดังนั้น การสัมมนาเชิงปฏิบัติการนี้ จึงมุ่งที่จะรวบรวม และทบทวนสถานการณ์การย้ายถิ่นระหว่างประเทศผ่านมุมมอง และประสบการณ์ของผู้เชี่ยวชาญด้านการย้ายถิ่นในมิติต่างๆ ทั้งในรูปแบบการเคลื่อนย้ายแบบปกติ และไม่ปกติ รวมทั้งการลี้ภัย การพำนักรและทำงานของผู้ที่เดินทางผ่านไทยไปยังประเทศจุดหมายอื่นๆ และการเคลื่อนย้ายของแรงงานต่างชาติตามฤดูกาลและรายวัน (seasonal and daily migrant works) เพื่อชี้ให้เห็นถึงองค์ความรู้ที่มีอยู่ และช่องว่างของงานวิจัย อันจะนำไปสู่กรอบประเด็นการวิจัย ที่จะช่วยเติมเต็มองค์ความรู้ที่ยังขาดแคลน ในประเทศไทย

วัตถุประสงค์

1. เพื่อรวบรวมองค์ความรู้ด้านการย้ายถิ่นข้ามชาติ ในส่วนของสถานการณ์ ประเด็นท้าทาย และโอกาส ของการเคลื่อนย้ายของแรงงานย้ายถิ่นเข้าประเทศไทย ในอดีต ปัจจุบัน และอนาคต ของผู้ย้ายถิ่น กลุ่มแรงงานด้อยทักษะและกึ่งทักษะ, แรงงานทักษะสูง และ ผู้ย้ายถิ่นเพื่อวิถีชีวิตที่ดีกว่า (lifestyle migrants)
2. เพื่อวิเคราะห์ ช่องว่างของงานวิจัย และเสนอแนะทิศทางการวิจัยด้านการย้ายถิ่นในประเทศไทย

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

สถานการณ์การเคลื่อนย้ายของแรงงานย้ายถิ่นเข้า องค์ความรู้ที่มีอยู่ และช่องว่างของงานวิจัยอันจะนำไปสู่กรอบประเด็นการวิจัยที่จะช่วยเติมเต็มองค์ความรู้ที่ยังขาดแคลน

จำนวนผู้เข้าร่วมประชุม ทั้งหมด 55 ท่าน โดยแบ่งออกได้ดังนี้

1. สถาบันการศึกษาและสถาบันวิจัย จำนวน 41 ท่าน
2. หน่วยงานราชการ จำนวน 2 ท่าน
3. หน่วยงานด้านธุรกิจ จำนวน 2 ท่าน
4. องค์กรพัฒนาเอกชน จำนวน 2 ท่าน
5. นักวิจัยอิสระ จำนวน 3 ท่าน
6. สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย จำนวน 5 ท่าน

กำหนดการประชุมเชิงปฏิบัติการ

ดำเนินรายการ : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จรัมพร ไหล่ายอง

08:30 – 09:00 น.	ลงทะเบียน
09:00 – 09:15 น.	กล่าวเปิดการประชุม และกล่าวนำ โดย ศาสตราจารย์ ดร.อิสรา ศานติศาสน์ ผู้อำนวยการฝ่าย ฝ่ายนโยบายชาติและความสัมพันธ์ข้ามชาติ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย
09:15 – 09:45 น.	ปาฐกถา นำ เรื่อง “เหลียวหลังแลหน้า-การย้ายถิ่นข้ามชาติในประเทศไทย” โดย ศาสตราจารย์เกียรติคุณ ดร.อภิชาติ จำรัสสุทธิรงค์
09:45 – 10:00 น.	พักรับประทานอาหารว่าง และเปลี่ยนห้องประชุม

ห้องประชุมย่อย 1 10:00 – 10:45 น.	[Unskilled Migrants] ผู้ย้ายถิ่นข้ามชาติ ด้อยทักษะในประเทศไทย: การบริหารจัดการ สิทธิ การคุ้มครองดูแล และผลกระทบต่อเศรษฐกิจ ผู้นำการอภิปราย: ผศ.ดร.สุชาดา ทวีสิทธิ์ สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล Rapporteur: น.ส.กมลชนก ขำสุวรรณ (นักวิจัย ชำนาญการพิเศษ)
	นำอภิปราย - ผลการศึกษา/ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้อง (ท่านละ 10 นาที) (1) รศ.ดร.ยงยุทธ แฉล้มวงษ์ มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อพัฒนาประเทศไทย (2) รศ.ดร.กิริยา กุลกลการ คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (3) คุณอดิสร เกิดมงคล เครือข่ายองค์กรด้านประชากรข้ามชาติ
10:45 – 12:15 น.	ผู้เข้าร่วมประชุมแลกเปลี่ยนประเด็น มุมมองและประสบการณ์ พร้อมทั้ง แลกเปลี่ยนประเด็นปัญหา ความท้าทาย และทิศทางการวิจัยในอนาคต (ท่านละประมาณ 5 นาที)
12:15 น.	ร่วมรับประทานอาหารกลางวัน และผู้เข้าร่วมประชุมเดินทางกลับโดยสวัสดิภาพ

ห้องประชุมย่อย 2 10:00 – 10:45 น.	[Skilled Migrants] ผู้ย้ายถิ่นข้ามชาติ ทักษะสูงในประเทศไทย: การบริหารจัดการ สิทธิ การคุ้มครองดูแล และผลกระทบต่อเศรษฐกิจ ผู้นำการอภิปราย: ดร.สักรินทร์ นิยมศิลป์ สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล Rapporteur: น.ส.สุภรต์ จรัสสิทธิ์ (นักวิจัย)
	นำอภิปราย - ผลการศึกษา/ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้อง (ท่านละ 10 นาที) (1) ดร.สักรินทร์ นิยมศิลป์ สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล (2) ผศ.ดร.دنุพล อริยสัจจาการ คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (3) Dr. Simon Baker นักวิจัยอิสระ
10:45 – 12:15 น.	ผู้เข้าร่วมประชุมแลกเปลี่ยนประเด็น มุมมองและประสบการณ์ พร้อมทั้ง แลกเปลี่ยนประเด็นปัญหา ความท้าทาย และทิศทางการวิจัยในอนาคต (ท่านละประมาณ 5 นาที)
12:15 น.	ร่วมรับประทานอาหารกลางวัน และผู้เข้าร่วมประชุมเดินทางกลับโดยสวัสดิภาพ

ห้องประชุมย่อย 3 10:00 – 10:45 น.	[Lifestyle Migrants] ผู้ย้ายถิ่นเพื่อเปลี่ยนวิถีชีวิตในประเทศไทย: การบริหารจัดการ สิทธิ การคุ้มครองดูแล และผลกระทบต่อเศรษฐกิจ ผู้นำการอภิปราย: ผศ.ดร.มนสิการ กาญจนะจิตรา สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล Rapporteur: ว่าที่ร้อยตรี นิพนธ์ ดาราวุฒิมาประกรณ์ (นักวิจัย ชำนาญการพิเศษ)
	นำอภิปราย - ผลการศึกษา/ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้อง (ท่านละ 10 นาที) (1) ผศ.ดร.มนสิการ กาญจนะจิตรา สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล (2) รศ.ดร.ดุขฎิ อายุวัฒน์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น (3) ผศ.ดร.เฉลิมพล แจ่มจันทร์ สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล
10:45 – 12:15 น.	ผู้เข้าร่วมประชุมแลกเปลี่ยนประเด็น มุมมองและประสบการณ์ พร้อมทั้ง แลกเปลี่ยนประเด็นปัญหา ความท้าทาย และทิศทางการวิจัยในอนาคต (ท่านละประมาณ 5 นาที)
12:15 น.	ร่วมรับประทานอาหารกลางวัน และผู้เข้าร่วมประชุมเดินทางกลับโดยสวัสดิภาพ

13.30 – 16.00 น.	ประชุมสรุปผล ข้อมูล ประเด็นปัญหา ข้อท้าทาย และทิศทางการวิจัย (เฉพาะกลุ่มผู้นำการอภิปราย Rapporteur และคณะผู้จัดงาน)
------------------	--

ตารางที่ 3: กำหนดการประชุมครั้งที่ 1

การประชุมครั้งที่ 2

การประชุมเชิงปฏิบัติการ “สถานการณ์การย้ายถิ่นข้ามชาติ และองค์ความรู้ด้านการบริหารจัดการ และการคุ้มครองดูแลคนไทยในต่างประเทศ”

วันที่ : วันศุกร์ที่ 22 ธันวาคม 2560 เวลา 09.00-12.30 น.

สถานที่ : ห้องประชุมไลบรารี โรงแรม โนวาเทล สยามสแควร์ กรุงเทพฯ

หลักการและเหตุผลการจัดประชุม

ในปัจจุบันการเดินทางข้ามพรมแดนได้กลายเป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในทุกสังคม ภายใต้ยุคสมัยแห่งโลกาภิวัตน์ ที่เชื่อมโยงคนจากพื้นที่ต่างๆ เข้าหากัน ทั้งในรูปแบบการเดินทางไปมาหาสู่กัน การติดต่อสื่อสารถึงกัน และ การเชื่อมประสานให้เกิดความรักความผูกพันของคนต่างถิ่น การย้ายถิ่นข้ามชาติจึงเป็นกิจกรรมของมนุษย์ที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ภายใต้วัตถุประสงค์ ที่มีความหลากหลายแตกต่างกันไป ไม่ว่าจะเป็นการย้ายถิ่นเพื่อทำงาน เพื่อการศึกษา เพื่อครอบครัว หรือเพื่อชีวิตที่ดีกว่า เป็นต้น

คนไทยจำนวนมากมีการเคลื่อนย้ายไปต่างประเทศโดยสถิติจากกองคุ้มครองและดูแลผลประโยชน์คนไทยในต่างประเทศ กรมการกงสุล กระทรวงต่างประเทศ ระบุว่าคนไทยจำนวน 1,120,837 คนในต่างประเทศ² สถิติจากกรมแรงงานระบุว่าคนไทยจำนวน 165,119 คนที่ทำงานในต่างประเทศ (ข้อมูล ณ เดือนกันยายน 2560) โดยประเทศที่มีคนไทยย้ายไปมากที่สุด 3 อันดับได้แก่ ไต้หวัน (จำนวน 76,606 คน) อิสราเอล (จำนวน 27,043 คน) และสาธารณรัฐเกาหลีหรือเกาหลีใต้ (จำนวน 22,650 คน)³

สถิติคนหางานที่ได้รับอนุญาตให้เดินทางไปทำงานต่างประเทศตั้งแต่เดือนมกราคม-ตุลาคม 2560 พบว่าคนไทยได้รับอนุญาตให้เดินทางไปทำงานต่างประเทศผ่าน 5 ช่องทางหลัก ได้แก่ เดินทางด้วยตัวเอง กรมจัดส่ง นายจ้างพาลูกจ้างไปทำงาน นายจ้างส่งลูกจ้างไปฝึกงาน และบริษัทจัดส่ง มีจำนวนรวมทั้งสิ้น 54,136 คน และแรงงาน re-entry จำนวนทั้งสิ้น 45,440 คน ดังกล่าวพบว่าส่วนใหญ่เป็นกลุ่มที่จบการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ซึ่งเป็นกลุ่มแรงงานด้อยทักษะและกึ่งทักษะในขณะเดียวกัน พบว่าประมาณร้อยละ 8 ของผู้ที่ได้รับอนุญาตให้เดินทางไปทำงานต่างประเทศผ่าน 5 ช่องทางหลัก และร้อยละ 11.80 ของแรงงาน re-entry มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรีและมากกว่า ซึ่งเป็นกลุ่มแรงงานทักษะสูง⁴ โดยรายได้รายได้ที่คนหางานในต่างประเทศส่งกลับโดยผ่านระบบธนาคารแห่งประเทศไทยตั้งแต่เดือนมกราคม-กันยายน 2560 มีจำนวนมากถึง 94,174 ล้านบาท⁵

นอกจากนี้ ยังมีคนไทยผู้ย้ายถิ่นกลุ่มอื่นๆ เช่น กลุ่มนักเรียน นักศึกษา กลุ่มผู้ย้ายถิ่นเพื่อเปลี่ยนวิถีชีวิต มีงานวิจัยจำนวนหนึ่งที่ศึกษาคนไทยกลุ่มนี้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มที่แต่งงานกับชาวต่างชาติแล้วย้ายถิ่น

² <http://www.consular.go.th/main/contents/files/services-20171004-135645-183372.pdf>

³ https://www.doe.go.th/prd/assets/upload/files/overseas_th/48e5e657f359e0464c684c90a696a35b.pdf

⁴ <https://www.doe.go.th/prd/overseas/statistic/param/site/149/cat/81/sub/0/pull/category/view/list-label>

⁵ https://www.doe.go.th/prd/assets/upload/files/overseas_th/a82586af955d3ba60ba69c40ab751e06.pdf

ไปอยู่ต่างประเทศ อย่างไรก็ตาม ไม่มีสถิติชัดเจนว่าชาวไทยที่แต่งงานกับชาวต่างชาติแล้วย้ายถิ่นไปต่างประเทศมีจำนวนเท่าใด นอกจากนี้ยังไม่พบข้อมูลผู้ย้ายถิ่นหลังเกษียณ หรือผู้พำนักระยะยาวคนไทยที่ในต่างประเทศอีกด้วย

การบริหารจัดการคนไทยไปต่างประเทศ ไม่ว่าจะเป็นกลุ่มแรงงานด้อยทักษะและกึ่งทักษะ กลุ่มแรงงานทักษะสูง และกลุ่มผู้ย้ายถิ่นเพื่อเปลี่ยนวิถีชีวิต ทั้งที่เคลื่อนย้ายไปอย่าง มีเอกสาร/หรือ ไม่มีเอกสาร การเดินทาง อย่างถูกต้อง เป็นประเด็นสำคัญสำหรับภาครัฐ ทั้งในด้านการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม และการคุ้มครองดูแลคนไทยในต่างประเทศ

นอกจากนี้การเปลี่ยนแปลงในมิติของ จำนวน แนวโน้ม รูปแบบ และปัญหาเร่งด่วน เป็นความท้าทายของภาครัฐที่ต้องเร่งตอบสนองอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ซึ่งผลจากการวิจัยที่เกี่ยวข้อง จะมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมการวางนโยบายของภาครัฐให้รับมือกับปัญหาต่างๆ ได้อย่างทันท่วงที อย่างไรก็ตาม การศึกษาวิจัยที่มีอยู่ มักเป็นไปในรูปแบบต่างคนต่างทำ ทำให้งานวิจัยด้านการย้ายถิ่นที่มีอยู่จำนวนมากในช่วงเวลาที่ผ่านมามีความซ้ำซ้อนที่สร้างความเข้าใจสถานการณ์การย้ายถิ่นอย่างรอบด้าน

ดังนั้น การสัมมนาเชิงปฏิบัติการครั้งนี้ จึงมุ่งที่จะรวบรวม และทบทวนสถานการณ์การย้ายถิ่นระหว่างประเทศผ่านมุมมอง และ ประสบการณ์ของผู้เชี่ยวชาญด้านการย้ายถิ่นในมิติต่างๆ ทั้งในรูปแบบการเคลื่อนย้ายแบบปกติและไม่ปกติรวมทั้งการพำนักรและทำงานของผู้ย้ายถิ่นชาวไทยไปยังประเทศจุดหมายอื่นๆ เพื่อชี้ให้เห็นถึงองค์ความรู้ที่มีอยู่ และช่องว่างของงานวิจัย อันจะนำไปสู่กรอบ ประเด็นการวิจัย ที่จะช่วยเติมเต็มองค์ความรู้ที่ยังขาดแคลน ในประเทศไทย

วัตถุประสงค์

1. เพื่อรวบรวมความรู้สถานการณ์ด้านการย้ายถิ่นของคนไทย ไปทำงานหรืออยู่อาศัยในต่างประเทศ โดยเฉพาะ ประเด็นท้าทาย ด้านการบริหารจัดการ สิทธิ การคุ้มครอง ดูแล และผลกระทบต่อสังคม ในอดีต ปัจจุบัน และอนาคต ศึกษาในกลุ่มแรงงานด้อยทักษะและกึ่งทักษะ แรงงานทักษะสูง และผู้ย้ายถิ่นเพื่อเปลี่ยนวิถีชีวิต (lifestyle migrants)
2. เพื่อวิเคราะห์และระบุช่องว่างของงานวิจัย และเสนอแนะทิศทางการวิจัยด้านการย้ายถิ่นของคนไทยไปต่างประเทศ

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

ทิศทางการวิจัย ด้านการย้ายถิ่นของคนไทย ทั้งที่ไปทำงานและอยู่อาศัยในต่างประเทศ อันจะนำไปสู่กรอบประเด็นการวิจัยที่จะช่วยเติมเต็มองค์ความรู้ที่ยังขาดแคลน

จำนวนผู้เข้าร่วมประชุม ทั้งหมด 68 ท่าน โดยแบ่งออกได้ดังนี้

1. สถาบันการศึกษาและสถาบันวิจัย จำนวน 43 ท่าน
2. หน่วยงานราชการ จำนวน 9 ท่าน
3. หน่วยงานด้านธุรกิจ จำนวน 2 ท่าน
4. องค์กรพัฒนาเอกชน จำนวน 3 ท่าน
5. นักวิจัยอิสระ จำนวน 4 ท่าน
6. สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย จำนวน 7 ท่าน

กำหนดการประชุมเชิงปฏิบัติการ

ผู้ดำเนินรายการ : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จรัมพร ไหล่ายอง

08:30 – 09:00 น.	ลงทะเบียน
09:00 – 09:15 น.	กล่าวเปิดการประชุม และกล่าวนำ โดย ศาสตราจารย์ ดร.อิสรา ศานติศาสน์ ผู้อำนวยการฝ่ายนโยบายชาติและความสัมพันธ์ข้ามชาติ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย
09:15 – 09:45 น.	ปาถกฐานำโดย คนไทยข้ามชาติ: สถานการณ์ นโยบาย และทิศทางการวิจัย โดย รองศาสตราจารย์ ดร. กฤตยา อาชวนิจกุล สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล
09:45 – 10:00 น.	พักรับประทานอาหารว่าง และเปลี่ยนห้องประชุม

ห้องประชุม 1 10:00 – 10:45 น.	แรงงานไทยด้อยทักษะและกึ่งทักษะ: การบริหารจัดการ สิทธิ การคุ้มครองดูแล และผลกระทบต่อเศรษฐกิจ ผู้นำการอภิปราย: ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จรัมพร ไหล่ายอง Rapporteur: คุณ กมลชนก ขำสุวรรณ นำอภิปราย - ผลการศึกษา/ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้อง (ท่านละ 10-15 นาที) (1) กระแสแรงงานไทยไปทำงานประเทศเกาหลีใต้ และมาเลเซีย: ทำไมแรงงานไทยลึกลับเข้าไปทำงานมากขึ้น <i>คุณสมาน เหล่าดำรงชัย</i> ศูนย์วิจัยการย้ายถิ่นแห่งเอเชีย สถาบันเอเชียศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2) แรงงานไทยเชื้อสายมลายูในประเทศมาเลเซีย <i>ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพร บุญมาก</i> คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ (3) การย้ายถิ่นของผู้หญิงไทยในยุโรป และ สถานการณ์ด้านการประกอบอาชีพ <i>ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริจิต สุนันติะ</i> สถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเอเชีย มหาวิทยาลัยมหิดล
10:45 – 12:15 น.	ผู้เข้าร่วมประชุมแลกเปลี่ยนประเด็น มุมมองและประสบการณ์ พร้อมทั้ง แลกเปลี่ยนประเด็นปัญหา ความท้าทาย และทิศทางการวิจัยในอนาคต (ท่านละประมาณ 5 นาที)
12:15 น.	ร่วมรับประทานอาหารกลางวัน และผู้เข้าร่วมประชุมเดินทางกลับโดยสวัสดิภาพ

ห้องประชุม 2 10:00 – 10:45 น.	แรงงานไทยทักษะสูง: การบริหารจัดการ สิทธิ การคุ้มครองดูแล และผลกระทบต่อเศรษฐกิจ ผู้นำการอภิปราย: อาจารย์ ดร.สักรินทร์ นิยมศิลป์ Rapporteur: คุณ สุภรต์ จรัสสิทธิ์
	นำอภิปราย - ผลการศึกษา/ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้อง (ท่านละ 10-15 นาที) (1) การเดินทางไปทำงานในต่างประเทศของแรงงานไทยทักษะสูง คุณวิชาดา ไตรรัตน์ กองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ กรมการจัดหางาน (2) กรณีศึกษาการเคลื่อนย้ายแรงงานไทยในต่างแดนโดยผ่านบริษัทจัดหางาน รองศาสตราจารย์ ดร.อ้อทิพย์ ราชภูริเนียม คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (3) การเคลื่อนย้ายแรงงานมีทักษะ: ข้อมูลและข้อควรพิจารณาจากศึกษาเอกสารและการเยี่ยมชม เยือนประเทศพัฒนาแล้ว อาจารย์ ดร.โชคชัย สุทธาเวศ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
10:45 – 12:15 น.	ผู้เข้าร่วมประชุมแลกเปลี่ยนประเด็น มุมมองและประสบการณ์ พร้อมทั้ง แลกเปลี่ยนประเด็นปัญหา ความท้าทาย และทิศทางการวิจัยในอนาคต (ท่านละประมาณ 5 นาที)
12:15 น.	ร่วมรับประทานอาหารกลางวัน และผู้เข้าร่วมประชุมเดินทางกลับโดยสวัสดิภาพ

ห้องประชุม 3 10:00 – 10:45 น.	คนไทยย้ายถิ่นเพื่อเปลี่ยนวิถีชีวิต (Lifestyle Migrants): การบริหารจัดการ สิทธิ การคุ้มครองดูแล และผลกระทบต่อเศรษฐกิจ ผู้นำการอภิปราย: ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มนสิการ กาญจนะจิตรา Rapporteur: คุณบุรเทพ โชคนานกุล
	นำอภิปราย - ผลการศึกษา/ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้อง (ท่านละ 10-15 นาที) (1) งานและชีวิตแรงงานย้ายถิ่นไทยในต่างประเทศ รองศาสตราจารย์ ดร.ดุขฎิ์ อายุวัฒน์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น (2) ชีวิตเมียไทยในอังกฤษ คุณนิพนธ์ ดาราวุฒิมาประภรณ์ สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล (3) สิ่งที่คนไทยควรทราบเมื่อย้ายถิ่นข้ามชาติ และประสบการณ์ คุณศิริรัตน์ ศุภรภาค สมาคมเยอรมันช่วยเหลือผู้ตกทุกข์ได้ยาก
10:45 – 12:15 น.	ผู้เข้าร่วมประชุมแลกเปลี่ยนประเด็น มุมมองและประสบการณ์ พร้อมทั้ง แลกเปลี่ยนประเด็นปัญหา ความท้าทาย และทิศทางการวิจัยในอนาคต (ท่านละประมาณ 5 นาที)
12:15 น.	ร่วมรับประทานอาหารกลางวัน และผู้เข้าร่วมประชุมเดินทางกลับโดยสวัสดิภาพ

13.30 – 16.00 น.	ประชุมสรุปผล ข้อมูล ประเด็นปัญหา ข้อท้าทาย และทิศทางการวิจัย (เฉพาะกลุ่มผู้นำการอภิปราย Rapporteur และคณะผู้จัดงาน)
------------------	--

ตารางที่ 4: กำหนดการประชุมครั้งที่ 2

ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุม

รายชื่อผู้เข้าร่วมการประชุมเชิงปฏิบัติการ
“สถานการณ์การย้ายถิ่นข้ามชาติ และองค์ความรู้ด้านการบริหารจัดการและการคุ้มครองดูแล
แรงงานข้ามชาติ”

การประชุมปฏิบัติการ “สถานการณ์การย้ายถิ่นข้ามชาติ และองค์ความรู้ด้านการบริหารจัดการและ
การคุ้มครองดูแลแรงงานข้ามชาติ” 2 ครั้ง รวมทั้งสิ้น 107 ท่าน ดังนี้

ชื่อ-สกุล			หน่วยงาน
สถาบันการศึกษาและสถาบันวิจัย จำนวน 66 ท่าน			
1	ดร.	กณิกนันต์ แสงมหาชัย	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
2	คุณ	กมลชนก ขำสุวรรณ	สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล
3	รศ.ดร.	กฤตยา อาชวนิจกุล	สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล
4	คุณ	กัญญารักษ์ เกาศรี	สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (TDRI)
5	รศ.ดร	กิริยา กุลกลการ	คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
6	ผศ. ว่าที่ ร.ต.	จตุพล ดวงจิตร	มหาวิทยาลัยสวนดุสิต
7	ผศ.	จตุพล ดวงจิตร	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต
8	ผศ.ดร.	จรัมพร ไหล่ายอง	สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล
9	อ.	ฉัตรชัย นิยะบุตร	มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
10	ผศ.ดร.	เฉลิมพล แจ่มจันทร์	สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล
11	รศ.ดร.	ชมพูนุท โกสลากร เพิ่มพูนวิวัฒน์	คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
12	อ.ดร.	โชคชัย สุทธาเวช	คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
13	คุณ	ณัฐพัชร์ ทองคำ	คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
14	ผศ.ดร.	ดนุพล อริยสัจจากร	คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
15	รศ.ดร.	ดุษฎี อายุวัฒน์	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
16	ดร.	ดุสิตา พึ่งสำราญ	สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล
17	ผศ.ดร.	นฤมล ทับจุมพล	ศูนย์วิจัยเศรษฐกิจ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
18	ดร.	นวลละออง อรรถรังสรรค์	คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
19	ดร.	นัทธปราชญ์ นันทวัฒน์กุล	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

	ชื่อ-สกุล		หน่วยงาน
20	ว่าที่ร้อยตรี	นิพนธ์ ดาราวุฒิมาปะกรณ์	สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล
21	รศ.ดร.	นิรันดร์ จุลทรัพย์	คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ
22	ดร.	บุญวรา สมะโน เจนพิงพร	สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (TDRI)
23	คุณ	บุรเทพ โชคอนานกุล	สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล
24	ดร.	บุษราวรรณ	Nanyang University, Singapore
25	ดร.	บุษิตา สังข์แก้ว	มหาวิทยาลัยสวนดุสิต
26	ศ. เกียรติคุณ ดร.	ปราโมทย์ ประสาทกุล	สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล
27	คุณ	เปรมใจ วังศิริไพศาล	สถาบันเอเชียศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
28	ศ.ดร.	พัชรพลย์ วงศ์บุญสิน	สถาบันประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
29	รศ.ดร.	พันธุ์ทิพย์ กาญจนะจิตรา สายสุนทร	คณะนิติศาสตร์ ธรรมศาสตร์
30	ผศ.ดร.	พัสดราภรณ์ ทิพย์โสธร	สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
31	อ.ดร.	พิมเสน บัวระภา	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
32	คุณ	ภัทราภรณ์ ภูบาล	สถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเอเชีย มหาวิทยาลัยมหิดล
33	ดร.	มนทกานต์ ฉิมมามี	สถาบันวิจัยสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
34	ผศ.ดร.	มนสิการ กาญจนะจิตรา	สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล
35	ผศ.ดร.	มรกต ไมยเออร์	สถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเอเชีย มหาวิทยาลัยมหิดล
36	รศ.ดร.	ยงยุทธ์ แฉล้มวงษ์	มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (TDRI)
37	คุณ	รีนา ต๊ะดี	สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล
38	รศ.ดร.	เรณู สุขารมณ์	ศูนย์วิจัยเศรษฐกิจ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
39	ผศ.ดร.	เรวัต แสงสุริยงค์	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
40	ผศ.	วรศักดิ์ มหัทธโนบล	ผู้อำนวยการศูนย์เงินศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
41	คุณ	วรัญญา จิตรผ่อง	สถาบันเอเชียศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
42	คุณ	วราวรรณ ฐานธรรมชัย	สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล
43	คุณ	วริศรา ไชลือนาม	สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล
44	ดร.	วันทนี เดชารัตนชาติ	คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
45	คุณ	วินิสสา อุษชิน	ศูนย์แม่โขงศึกษา สถาบันเอเชียศึกษา จุฬาฯ

	ชื่อ-สกุล		หน่วยงาน
46	ผศ.ดร.	ศิริจิต สุนันตะ	สถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเอเชีย มหาวิทยาลัยมหิดล
47	คุณ	สมาน เหล่าดำรงชัย	ศูนย์วิจัยการย้ายถิ่นแห่งเอเชีย สถาบันเอเชียศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
48	ดร.	สรารุณ ไพฑูรย์พงษ์	สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (TDRI)
49	ดร.	ลักขรินทร์ นิยมศิลป์	สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล
50	คุณ	สิรินทร์ญา ไขเขียว	สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล
51	รศ.	ลีดา สอนศรี	วิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
52	ผศ.ดร.	สุชาดา ทวีสิทธิ์	สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล
53	ดร.	สุดารัตน์ มุสิกวงค์	สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล
54	ผศ.ดร.	สุทธิพร บุญมาก	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ
55	คุณ	สุภรต์ จรัสสิทธิ์	สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล
56	รศ.ดร.	สุรีย์พร พันพิง	สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล
57	รศ.ดร.	โสภณา ศรีจำปา	สถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเอเชีย มหาวิทยาลัยมหิดล
58	ดร.	โสภณ จิระเกียรติกุล	คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
59	ศ. ดร.	อภิชาติ จำรัสสุทธิรงค์	สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล
60	อาจารย์	อรทัย โสภารัตน์	คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร
61	รศ.ดร.	อ้อทิพย์ ราษฎร์นิยม	คณบดีคณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
62	ดร.	อังคณา กมลเพชร	สถาบันเอเชียศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
63	ดร.	อัจฉริยา อีสสระไพบูลย์	คณะกรรมการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
64	อ.	อัญชลี รัตนะ	มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต โรงเรียนนายและการเมือง
65	ดร.	อัญชลี จันทาโก	มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา (นักวิจัยโครงการเมธีวิจัยอาวุโส สกว.)
66	คุณ	เอกภูมิ วงษาไฮ	คณะกรรมการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
หน่วยงานราชการ จำนวน 12 ท่าน			
1	คุณ	ชมบุญ พันธุ์ศรีศักดิ์	สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจแห่งชาติ
2	คุณ	ณัฐภาณุ นพคุณ	ผู้อำนวยการกองการสังคม กระทรวงการต่างประเทศ
3	ดร.	ธีรพล วิชชุรังษี	กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
4	ร้อยตำรวจเอก	ภูริตพัชร นันทสิทธิ์อึ้งกูร	นักวิจัย กองวิจัย สำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจ

	ชื่อ-สกุล		หน่วยงาน
5	คุณ	มิรันตี ปุบบางกะดี	สำนักงานสภาพความมั่นคงแห่งชาติ
6	คุณ	วิชาดา ไตรรัตน์	กองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ กรมการจัดหางาน
7	คุณ	ศิริลักษณ์ เดชะสืบ	สำนักงานตำรวจแห่งชาติ
8	คุณ	เศรษฐศาสตร์ ยิ่งใหญ่	กองต่อต้านการค้ามนุษย์ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
9	คุณ	สมรวย สุวรรณภักดีจิต	กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
10	คุณ	สิริประภา สำราญเวทย์	สำนักงานสภาพความมั่นคงแห่งชาติ
11	คุณ	อรรวรรณ ผดุงรัชดากิจ	สำนักปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
12	คุณ	อรรวรรณ เพิ่มพูน	กรมการกงสุล
หน่วยงานด้านธุรกิจ จำนวน 7 ท่าน			
1	คุณ	ชัยรัตน์ นิวัติศิริวงศ์	บริษัท แอ็คทีฟคอน จำกัด
2	คุณ	บัญชา จันทรสมบูรณ์	หนังสือพิมพ์แนวหน้า
3	คุณ	บุรินทร์ เค้นแพทย์ชรางกูร	บจก. แกรนด์แล็บ
4	คุณ	บุรินทร์ ชรางกูร	บจก.สยาม เมทัล ชีพพลาย
5	คุณ	วิชัย จิรนนท์	บริษัท สหวิริยาจิติ จำกัด
6	คุณ	วินัย ดิษฐจร	Thai PBS
7	คุณ	ศรินทร์วาล ประเทืองสุขศรี	หจก ปันไทย
องค์กรพัฒนาเอกชน จำนวน 3 ท่าน			
1	คุณ	ชูวงศ์ แสงคง	มูลนิธิศุภนิมิต
2	คุณ	ศิริรัตน์ ศุภภาค	ผู้อำนวยการ สมาคมเยอรมันช่วยเหลือผู้ตกทุกข์ได้ยาก
3	คุณ	อดิสร เกิดมงคล	เครือข่ายองค์กรด้านประชากรข้ามชาติ
นักวิจัยอิสระ จำนวน 8 ท่าน			
1	Dr	Simon Baker	นักวิจัยอิสระ
2	คุณ	กนิษฐา แยมโพธิ์ไใช้	ไม่มีสังกัด
3	คุณ	กิริติ จงแจ่มฟ้า	นักวิจัยอิสระ
4	คุณ	ณัฐชนิชา ตั้งวิรัตน์กร	นักวิจัยอิสระ
5	คุณ	ภารดี กิ่งวงษ์	นักวิจัยอิสระ

	ชื่อ-สกุล		หน่วยงาน
6	ท่าน	มนชัย พักนี้	ข้าราชการเกษียณ
7	ร.ต.อ.	วิจักขณ์ หงส์เจริญ	กำลังศึกษา
8	คุณ	สรวงสุรางค์ มิตรสัมพันธ์	นักวิจัยอิสระ
หน่วยงานผู้ให้ทุนสนับสนุน จำนวน 11 ท่าน			
1	ดร.	กิตติ สัจจาวัฒนา	สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย
2	คุณ	ธนชัย แสงจันทร์	สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย
3	คุณ	ปิยดา จุฑะวิริยะะ	สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย
4	คุณ	ปิยดา จุฑะวิริยะะ	สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย
5	คุณ	เปรมศักดิ์ ชัยวิวัฒน์	สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย
6	คุณ	พรนภา กลุณา	สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย
7	คุณ	รพีพร สิทธิ	สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย
8	คุณ	รัชดาภรณ์ จินตประสาท	สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย
9	คุณ	รุ่งนภา ลัคนาพรวิสิ	สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย
10	คุณ	ศศิลักษณ์ ปรารงค์ชัยกุล	สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย
11	ศ.ดร.	อิสรา ศานติศาสน์	สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย

หมายเหตุ เรียงชื่อตามตัวอักษร

ภาคผนวก ข

รายชื่อโครงการวิจัยที่ศึกษาระหว่างปี พ.ศ. 2532 - 2559

รายชื่อโครงการวิจัยที่ศึกษาระหว่างปี พ.ศ. 2532 – 2559

1. แร่งงานกลุ่มด้อยทักษะและกึ่งทักษะ

	ชื่อเรื่อง	ผู้วิจัย/หัวหน้าโครงการ	ปีที่เผยแพร่
1	การพัฒนานโยบายการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติภายใต้ประชาคมอาเซียน เพื่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคมไทย	แก้วขวัญ ตั้งติพงศ์กุล	2559
2	ความคุ้มค่าทางเศรษฐกิจของแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ : กรณีศึกษาได้หวัน	กิริยา กุลกลการ	2559
3	การศึกษาแนวโน้มแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยและผลกระทบต่อการดำเนินนโยบายการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของประเทศไทย	ยงยุทธ แฉล้มวงษ์	2558
4	โครงการศึกษาวิเคราะห์เรื่องแนวทางการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในเขตเศรษฐกิจพิเศษ กรณีศึกษา : เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษแม่สอด	ศุภชัย ศรีสุชาติรอง และ แก้วขวัญ ตั้งติพงศ์กุล	2558
5	การวิจัยประเมินผลกระทบโครงการส่งเสริมการป้องกันเอดส์ในแรงงานข้ามชาติ ประเทศไทย (โครงการฟ้ามิตร)	อภิชาติ จำรัสสุทธิรงค์	2557
6	นโยบายและกฎหมายด้านการรักษาพยาบาลของแรงงานข้ามชาติ ศึกษาพื้นที่อำเภอเชียงแสนและอำเภอเชียงของ จังหวัดเชียงราย	อารีรัตน์ โกสิทธิ์	2557
7	ปัญหาแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยกับความมั่นคง	สมศักดิ์ ดารารัตนโรจน์	2557
8	รูปแบบการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว จังหวัดสมุทรสาคร	แมนรัตน์ รัตนสุคนธ์	2557
9	ปัญหาในการควบคุมแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย : ศึกษากรณี ตามมาตรา 14 แห่งพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551	ณภัทร นิมสอาด	2556

	ชื่อเรื่อง	ผู้วิจัย/หัวหน้าโครงการ	ปีที่เผยแพร่
10	มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยเพื่อปรับให้เป็นแรงงานถูกกฎหมาย	เรืองเดช นวสันติ	2556
11	สิ่งคุกคามทางอาชีวอนามัยและผลกระทบต่อสุขภาพของแรงงานข้ามชาติในกระบวนการผลิตของโรงงานอุตสาหกรรมอาหารแช่แข็ง	ทงศักดิ์ ยิ่งรัตนสุข	2556
12	"ดอกไม้แห่งรุ่งอรุณ": พื้นที่การต่อรองของแรงงานข้ามชาติและความสัมพันธ์กับเศรษฐกิจชายแดนไทย-พม่า	เก็ดถวา บุญปรากฏ	2555
13	"แนวทางกลไกการแก้ปัญหาของความทับซ้อน/กำกวมระหว่างคนไร้รัฐกับแรงงานต่างด้าวสัญชาติลาว:กรณีศึกษาพื้นที่ อำเภอบุณทริก จังหวัดอุบลราชธานี	จันทรา ธนะวัฒนวงศ์	2555
14	กระบวนการเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามชาติจากประเทศพม่าสู่จังหวัดแม่ฮ่องสอน กรณีศึกษากลุ่มชาติพันธุ์ไทใหญ่ คะยาห์ และกะเหรี่ยง	พิทยา พุสสาย	2555
15	การจัดการสุขภาพแรงงานข้ามชาติบนพื้นที่ชายแดนไทย-ลาว: นโยบายของรัฐและการตอบสนองของภาคประชาสังคมในพื้นที่ จ.หนองคาย	คชชิน สุวิชา	2555
16	การศึกษาเชิงเปรียบเทียบการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติในประเทศไทยกับต่างประเทศ	กิริยา กุลกลการ	2555
17	ทุนมนุษย์กับผลิตภาพแรงงานในภาคอุตสาหกรรมไทย	พิริยะ ผลพิรุฬห์	2555
18	ผลกระทบจากแรงงานข้ามชาติลาว กัมพูชา และพม่า ต่อภาระงานบริการสุขภาพของโรงพยาบาลตามแนวชายแดนในประเทศไทย	อรทัย ศรีทองธรรม	2555
19	อาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานในกลุ่มแรงงานข้ามชาติ: กรณีศึกษากลุ่มกิจการประมงทะเลจังหวัดภูเก็ต	อนิรุจน์ มะโนธรรม	2555
20	กระบวนการเข้าสู่การจ้างงานของแรงงานข้ามชาติลาวในภาคอุตสาหกรรม	ชูศักดิ์ สุทธิสา	2554

	ชื่อเรื่อง	ผู้วิจัย/หัวหน้าโครงการ	ปีที่เผยแพร่
21	การแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานในกิจการประมงทะเลและการใช้แรงงานต่างด้าว	อนุรักษ์ ทศรัตน์	2554
22	การจัดการของชุมชนและการปรับตัวของแรงงานข้ามชาติบนพื้นที่ชายแดน จังหวัดมุกดาหาร	โสภี อุ่นทะยา	2554
23	การศึกษากระบวนการดำเนินงานตามบันทึกความเข้าใจไทย-ลาว ว่าด้วยความร่วมมือด้านการจ้างแรงงานในการจ้างแรงงานชาวลาวจากแขวงสาละวันสู่ประเทศไทย	พฤษัช เถาถวิล	2554
24	เครือข่ายและการส่งเงินข้ามชาติ: ผู้อพยพชาวไทยข้ามชาติในประเทศเวียดนาม (ภาคเหนือ)	พิมเสน บัวระภา	2554
25	ชุดโครงการการบริหารจัดการพื้นที่และเมืองชายแดน (ระยะที่ 2): แรงงานข้ามชาติ	โสภี อุ่นทะยา	2554
26	ด่านประเพณี: ระบบ กลไก และเครือข่ายความสัมพันธ์ของท้องถิ่นในการจัดการแรงงานข้ามชาติ	กนกพร รัตนสุธีระกุล	2554
27	แนวทางในการแก้ไขปัญหาระบบแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย กรณีศึกษาเฉพาะ : จังหวัดกาญจนบุรี	ไพโรจน์ ทองมาเอง	2554
28	พื้นที่ทางศาสนาและการปรับสร้างอัตลักษณ์ของผู้ย้ายถิ่นในพื้นที่ชายแดนไทย-พม่า	ขวัญชีวัน บัวแดง	2554
29	รูปแบบการป้องกันควบคุมโรคมาลาเรียที่เหมาะสมในกลุ่มแรงงานต่างด้าวในพื้นที่ที่มีอุบัติการณ์ของโรคสูง จังหวัดระนอง	สุกาญดา หมื่นราษฎร์	2554
30	แรงงานนอกระบบข้ามชาติ: พัฒนาการแรงงานข้ามชาติและระบบการจัดการแรงงานข้ามชาติในอาณาบริเวณชายแดนจังหวัดสุรินทร์	บัญญัติ สาลี	2554
31	ศึกษาผลกระทบของแรงงานต่างด้าวเพื่อเสนอแนะแนวทางในการเตรียมความพร้อมก่อนการเข้าประชาคมอาเซียน : กรณีศึกษาจังหวัดเชียงใหม่	ภูมิพัฒน์ ฉวีพัฒน์	2554
32	The Absorption of Immigrants and Its Effects on the Thai Wage Structure	Dilaka Lathapipat	2553
33	การศึกษาปัจจัยที่สนับสนุนให้แรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในอุตสาหกรรมหลักในประเทศไทย	นพนันท์ เดชกุลพรศิริ	2553

	ชื่อเรื่อง	ผู้วิจัย/หัวหน้าโครงการ	ปีที่เผยแพร่
34	กระบวนการเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามชาติจากประเทศพม่าสู่จังหวัดแม่ฮ่องสอน กรณีศึกษา กลุ่มชาติพันธุ์ไทใหญ่ และกะเหรี่ยง	พิทยา พานทอง	2552
35	การค้ามนุษย์ในกลุ่มทนายาพุ่มที่ 2 ของผู้ย้ายถิ่นจากประเทศพม่า	เศกสิน ศรีวัฒนากุลกิจ	2552
36	การทบทวนและสังเคราะห์นโยบายเกี่ยวกับการเข้าถึงบริการสุขภาพและการประกันสุขภาพ ภายใต้โครงการป้องกันเอชไอวี/เอดส์ ในกลุ่มแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย	ภัสสร ลิมานนท์	2552
37	การปรับตัวทางสังคมและวัฒนธรรมของทนายาพุ่มที่ 2 ของผู้ย้ายถิ่นจากประเทศพม่า	ขวัญชีวัน บัวแดง	2552
38	การย้ายถิ่นของแรงงานพม่า และผลกระทบต่อการพัฒนาในจังหวัดสมุทรสาคร	สุขมา อรุณจิต	2552
39	การวิเคราะห์มาตรการป้องกัน บรรเทา และแก้ไขผลกระทบจากปัญหาแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายใน จังหวัดตาก	อดิเรก พันเขียว	2552
40	การศึกษาผลกระทบจากแรงงานต่างด้าวในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ภู อำเภอแม่สลอด จังหวัดกำแพงเพชร	อดิเรก พันเขียว	2552
41	จำนวนแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือจากประเทศพม่าลาว และกัมพูชา ในอนาคต และความต้องการแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือสำหรับภาวะสังคมผู้สูงอายุ	ธนะพงษ์ โพธิ์ปิติ	2552
42	ทนายาพุ่มที่ 2 ของผู้ย้ายถิ่นจากประเทศพม่า: สถานการณ์และการอพยพโยกย้าย	พวงเพชร ธนสิน	2552
43	ทนายาพุ่มที่ 2 ของผู้ย้ายถิ่นจากประเทศพม่า: สถานการณ์และปัญหาทางด้านสาธารณสุข	ลิลา ผาดไธสง-ชัยพานิช	2552
44	แนวทางและกลไกการแก้ปัญหาของความทับซ้อน/กำกวมระหว่างคนไร้รัฐกับแรงงานต่างด้าวสัญชาติลาว: กรณีศึกษาพื้นที่อำเภอขุนทริก จังหวัดอุบลราชธานี	จันทร์ภา ธนะวัฒนาวงศ์	2552
45	ภาวะสุขภาพและการรับบริการสุขภาพของแรงงานข้ามชาติในภาคการผลิตเกษตรกรรม : กรณีศึกษาตำบลแห่งหนึ่งในภาคอีสาน	ดุชนิ อายวัฒน์	2552

	ชื่อเรื่อง	ผู้วิจัย/หัวหน้าโครงการ	ปีที่เผยแพร่
46	รูปแบบการแสวงหาบริการสุขภาพและพฤติกรรมการป้องกันโรคของแรงงานต่างด้าวที่ป่วยเป็นโรคมาลาเรียในพื้นที่ชายแดนภาคใต้ตอนบน ประเทศไทย	สุกาญดา หมื่นราษฎร์	2552
47	รูปแบบและการจัดการศึกษาสำหรับทายาทรุ่นที่สองของผู้ย้ายถิ่นจากประเทศพม่า	บุบผา อนันต์สุชาติกุล	2552
48	สถานะและปัญหาทางเศรษฐกิจของทายาทรุ่นที่ 2 ของผู้ย้ายถิ่นประเทศพม่า	ศศิเพ็ญ พวงสายใจ	2552
49	การศึกษาสภาวะสุขภาพในแรงงานต่างชาติดี ปี 2551 กรณีศึกษา: แรงงานต่างชาติดีในฮ่องกง ด้านตรวจคนเข้าเมือง रणอง	นิเวศน์ นาเลื่อน	2551
50	การหลบหนีเข้าเมืองของแรงงานพม่าผิดกฎหมายในพื้นที่ จังหวัดตาก	ทักษิวัฒน์ บุญญวัฒน์	2551
51	คุณภาพชีวิต ปัญหาสุขภาพ และพฤติกรรมดูแลสุขภาพด้านอนามัยเจริญพันธุ์ในแรงงานข้ามชาติสตรี	สุสันทา ยิ้มแย้ม	2551
52	ผลกระทบของแรงงานต่างด้าวต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานไทยและอุตสาหกรรมการผลิตในประเทศไทย	กิริยา กุลกลการ	2551
53	Does immigration to Thailand reduce the wages of Thai workers?	John Bryant and Pungpond Rukumnuaykit	2550
54	การตรวจติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว สัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ตามมติคณะรัฐมนตรี ปี 2550	ศักดิ์นา สนธิศักดิ์โยธิน	2550
55	การพัฒนาแนวทางการป้องกันโรคมาลาเรียที่เหมาะสมสำหรับแรงงานต่างด้าวในเขตชายแดนไทย-พม่า	พัฒนา เอ็งบริบูรณ์พงศ์	2550
56	การศึกษาแนวทางและทบทวนนโยบายและมาตรการเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวในจังหวัดชายแดน : กรณีศึกษา จังหวัดหนองคาย	วรานี เวสสุนทรเทพ	2550

	ชื่อเรื่อง	ผู้วิจัย/หัวหน้าโครงการ	ปีที่เผยแพร่
57	โครงการวิจัยเรื่องความต้องการแรงงานที่แท้จริงและการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคเกษตร ประมง กิจการต่อเนื่องจากประมงและก่อสร้าง	ยงยุทธ แฉล้มวงษ์	2550
58	แนวทางการกำหนดอัตราค่าธรรมเนียมการจ้างแรงงานต่างด้าว	สรารัฐ ไพฑูรย์พงษ์	2550
59	แนวทางการจัดสวัสดิการกำหนดค่าธรรมเนียมที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจให้แรงงานร้านอาหารไทยผันเข้าสู่ระบบ การจ้างงานแรงงานต่างด้าวของมาเลเซียอย่างถูกกฎหมาย	ชิดชนก ราธิมมูลา	2550
60	แบบแผนการดำเนินชีวิตของแรงงานข้ามชาติกรณีศึกษาจังหวัดราชบุรี	เสวก นุชจ่าย	2550
61	ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงานในกิจการที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าวทำงาน	ณัฐพล ลีลาวัฒนานันท์	2550
62	ปัจจัยที่มีผลต่อการบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงานในกิจการที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าวทำงาน	ณัฐพล ลีลาวัฒนานันท์	2550
63	ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของคณะกรรมการชายแดนระดับอำเภอในการป้องกันควบคุมโรคติดต่อในแรงงานข้าม ชาติตามแนวชายแดนกัมพูชา จ.จันทบุรี	รวีสร่า จิรโรจน์วัฒน์	2550
64	พัฒนาการและอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวกับแรงงานต่างชาติในจังหวัดภูเก็ต	อรไท ครุฑเวโซ	2550
65	แรงงานข้ามชาติที่มีทักษะในสถาบันการศึกษาในภาคเหนือของประเทศไทย	รัชนี มุขแจ้ง	2550
66	วิถีชีวิตแรงงานต่างด้าว กรณีศึกษาลูกเรือประมงสัญชาติพม่าในเขตจังหวัดสมุทรสาคร	มณี เหมทานนท์	2550
67	สภาพปัญหาจากการจ้างแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบการในจังหวัดเชียงใหม่	มธุรส สว่างบำรุง	2550
68	การจัดการโซ่อุปทานของอุตสาหกรรมสับประรด	ธนัญญา วสุศรี	2549
69	การเพิ่มผลิตภาพกำลังแรงงานอาเซียน	พัชรพล วงศ์บุญสิน	2548
70	การศึกษาความต้องการจ้างแรงงานอพยพต่างชาติในประเทศไทย ในช่วงปี 2546-2548	สุภางค์ จันทวานิช	2547

	ชื่อเรื่อง	ผู้วิจัย/หัวหน้าโครงการ	ปีที่เผยแพร่
71	ระบบการคุ้มครองแรงงานเด็กต่างชาติ	ปิ่นท้ย หนูนวล	2547
72	แรงงานข้ามชาติกับผลกระทบทางเศรษฐกิจและสังคมไทยบริเวณภาคใต้ตอนบน	อาธิ ครุสาถกยวงศ์	2547
73	ผลกระทบทางสังคมของระเบียบตะวันออก-ตะวันตก	สุภางค์ จันทวานิช	2546
74	แรงงานต่างด้าวอาชีพประมงทะเล อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี : การพัฒนาระบบสวัสดิการสำหรับคนจนและคนด้อยโอกาสในสังคมไทย	ธีระพงษ์ ภูริปาณิก	2546
75	สถานะความรู้เรื่องแรงงานข้ามชาติในประเทศไทยและทิศทางการวิจัยที่พึงพิจารณา	กฤตยา อาชวนิจกุล	2546
76	การปรับตัวด้านภาวะเจริญพันธุ์ของผู้ย้ายถิ่นชาวพม่าในประเทศไทย	วรชัย ทองไทย	2544
77	การศึกษาระบาดวิทยาและพฤติกรรมการป้องกันรักษาไข้มาลาเรียของแรงงานต่างชาตินในพื้นที่ที่มีความเสี่ยงสูงของจังหวัดระนอง	ยุทธพงศ์ หมั่นราษฎร์	2544
78	การศึกษาสภาวะสุขภาพจิตแรงงานพม่า ในจังหวัดระนอง	ธงชัย กิริติหัตถยากร	2544
79	อาชญากรรมที่เกิดจากแรงงานต่างด้าว ศึกษากรณี จังหวัดสมุทรสาคร และจังหวัดระนอง	เกษียร วรศิริ	2544
80	การประเมินความต้องการของเด็กต่างชาติ กรณีศึกษาเด็กพม่าในจังหวัดระนอง	อมรทิพย์ อมราภิบาล	2543
81	ผลกระทบของการย้ายถิ่นต่อสภาพการณ์ของแรงงานข้ามชาติ กรณีศึกษาประเทศไทย	วิพรรณ รุฟโฟโล	2543
82	ขตลาดแรงงานไทยในเอเชียตะวันออกและเอเชียตะวันออกเฉียงใต้: จากภาวะเศรษฐกิจถดถอยในปลายทศวรรษที่ 90 สู่อนาคตปี 2000	สุภางค์ จันทวานิช	2542
83	ความชุกของโรคเท้าช้างของแรงงานพม่าและแรงงานไทย ในพื้นที่ก่อสร้างมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์	รัตนสิทธิ์ ทิพย์วงศ์	2542

	ชื่อเรื่อง	ผู้วิจัย/หัวหน้าโครงการ	ปีที่เผยแพร่
84	ตลาดแรงงานไทยในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้: จากภาวะเศรษฐกิจถดถอยในปลายทศวรรษที่ 90 สู่อนาคตปี 2000	สุภางค์ จันทวานิช	2542
85	การนำนโยบายแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายไปปฏิบัติ: กรณีศึกษาจังหวัดแม่ฮ่องสอน	วิทยา บุตรเพชรรัตน์	2541
86	โครงการจัดสัมมนาเผยแพร่ผลงานวิจัยเรื่อง "ทางเลือกนโยบายการนำเข้าแรงงานข้ามชาติของประเทศไทย"	กฤตยา อาชวนิจกุล	2540
87	ผลกระทบจากภาวะการเกิด การเจ็บป่วย และการตาย ของแรงงานข้ามชาติ ต่อนโยบายสาธารณสุข	กฤตยา อาชวนิจกุล	2540
88	สถานการณ์ผู้ป่วยโรคติดต่อกลุ่มแรงงานต่างชาติ ที่จังหวัดภูเก็ตในเดือนกันยายน 2539-กุมภาพันธ์ 2540	ปิ่นวิน ปิ่นรายนนท์	2540
89	นโยบายการพัฒนาอุตสาหกรรมของรัฐ กับการจ้างแรงงานข้ามชาติ	วรวิทย์ เจริญเลิศ	2539
90	มาตรการทางกฎหมายที่มีผลต่อการควบคุมแรงงานข้ามชาติที่ผิดกฎหมาย	พรธัญญา บุรพาชีพ	2538
91	การขยายตัวของพืชฟองสบู่ และการย้ายถิ่นในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้	สร้อยมาศ รุ่งมณี	-
92	การเคลื่อนย้ายแรงงานสตรีกลุ่มผู้ดูแลและคนทำงานบ้านในอาเซียนกับโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ	รัชดา ไชยคุปต์	-
93	การจัดการความหลากหลายด้านภาษาในสังคมพหุวัฒนธรรมอาเซียน: กรณีศึกษากลุ่ม แรงงานข้ามชาติไร้ฝีมือ	โสภณา ศรีจำปา	-
94	สถานการณ์และทิศทางการเคลื่อนย้ายประชากรแรงงานและการย้ายถิ่นเพื่อการศึกษาในอาเซียน	นฤมล ทับจุมพล	-

2. กลุ่มแรงงานทักษะสูง

	ชื่อเรื่อง	ผู้วิจัย/หัวหน้าโครงการ	ปีที่เผยแพร่
1	การศึกษาผลกระทบต่อการตลาดแรงงานในประเทศของการลงทุนตรงของไทยในต่างประเทศในระดับอุตสาหกรรม	เนื่อแพร เล็กเฟื่องฟู	2559
2	ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อกระบวนการตัดสินใจของชาวต่างชาติในการเลือกเช่าอพาร์ทเมนต์ในประเทศไทยเพื่อเตรียมความพร้อมในการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน: กรณีศึกษา อพาร์ทเมนต์ย่านสีลม	ปิติ โชติสุกานต์	2558
3	ผลของการลงทุนทางตรงไปยังประเทศอาเซียนที่มีต่อศักยภาพของอุตสาหกรรมอาหารไทย	จูน เจริญเสียง และ	2557
4	การลงทุนทางตรงออกไปยังต่างประเทศและการขยายตัวทางเศรษฐกิจของประเทศไทย	นิพัทธ์ วงศ์ปัญญา	2557
5	แรงจูงใจในการย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศตามมุมมองของพยาบาลไทย	สุภาพร วรรณสันทัด นันทพันธ์ ชินล้ำประเสริฐ, พริยลักษณ์ ศิริศุภลักษณ์, นันทก สวัสดิพานิช, กฤษฎา แสงวงดี	2558
6	โครงการพัฒนาระบบการคุ้มครองแรงงานเพื่อรองรับการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีอาเซียน : การจัดทำฐานข้อมูลระบบการคุ้มครองแรงงานของประเทศสมาชิกประชาคมอาเซียน 9 ประเทศ	บุญวรา สุ่มะตน เจนพิงพร, เดือนเด่น นิคมบริรักษ์, นิศากร เลิศพัชรานนท์, พิรยุทธ บุญถึง, ศรัณย์เจษ ประเสริฐสุวรรณ, นที ธรรมพัฒน์พงศ์, วิไลลักษณ์ ภูลี, ศิราภรณ์ รูปเทียน	2558
7	การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สู่สมาคมอาเซียน	นรินทร์ จุลทรัพย์	2557

	ชื่อเรื่อง	ผู้วิจัย/หัวหน้าโครงการ	ปีที่เผยแพร่
8	กระบวนการไปทำงานต่างประเทศของพยาบาลไทย	นันทกา สวัสดิพานิช, นันทพันธ์ ชินลำประเสริฐ, พริยลักษณ์ ศิริศุภลักษณ์, สุภาพร วรรณสันทัด, ฤชดา แสงดี	2557
9	พฤติกรรมการใช้บริการสุขภาพและการรับรู้คุณภาพบริการสุขภาพของชาวต่างชาติในประเทศไทย	กมลรัตน์ (ศักดิ์สมบุรณ์) เทอร์เนอร์	2556
10	ภาวะการมีงานทำของผู้ผ่านการฝึกงานจากประเทศญี่ปุ่นตามโครงการ IM ประเทศญี่ปุ่น	กองวิจัยตลาดแรงงาน กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน	2555
11	ผู้ประกอบการย้ายถิ่น: ร้านอาหารต้มยำของคนไทยมลายูและคนไทยมุสลิมในประเทศมาเลเซีย	สุทธิพร บุญมาก	2555
12	โครงการศึกษาความพร้อมของกำลังคนรองรับการเปิดเสรีด้านการค้าสินค้า 9 สาขา ตามกรอบประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน	สราวุธ ไพฑูรย์พงษ์, สุวรรณา ตุลยวสินพงศ์, ปริญญ์ ทองยิ้ม และ วารินทร์ เพชรสีช่วง	2554
13	โครงการศึกษากรอบความร่วมมือการพัฒนาศักยภาพกำลังแรงงานไทยใน 32 ตำแหน่งงาน ภายใต้ข้อตกลงอาเซียน	สราวุธ ไพฑูรย์พงษ์, สุวรรณา ตุลยวสินพงศ์, นิภาพันธ์ อัครกุล, มณฑิณี จักรสิรินนท์ และเพชรดี ตะสี	2553

	ชื่อเรื่อง	ผู้วิจัย/หัวหน้าโครงการ	ปีที่เผยแพร่
14	การศึกษาและพัฒนารูปแบบการจ้างอาจารย์ชาวต่างชาติเพื่อสอนในระดับอุดมศึกษาของรัฐ	พูนสุข จันทศิลป์	2552
15	การพัฒนาตัวแปรโครงสร้างระดับการเข้าสู่ตลาดต่างประเทศและการศึกษาตัวกำหนดและผลของการเข้าสู่ตลาดต่างประเทศของบริษัทไทย	สมชนก ภาสกรจรัส (คุ้มพันธุ์)	2544
16	การศึกษาวิถีชีวิตของชาวต่างชาติในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบังและมาบตาพุด	เรวัต แสงสุริยงค์	2541
17	การประกอบธุรกิจพาณิชย์ของบริษัทเรือต่างชาติในประเทศไทย	ศจี ศิริสรรพ	2532
18	การเคลื่อนย้ายของนักศึกษาต่างชาติในอาเซียน: โอกาสและข้อท้าทายในการพัฒนาความร่วมมือในระดับภูมิภาค	อังคณา กมลเพชร	ไม่ทราบ
19	พหุวัฒนธรรมอาเซียนในพื้นที่โลกออฟไลน์และออนไลน์: พลวัต การบริหารจัดการและสมรรถนะทางพหุวัฒนธรรมในบริบทการย้ายถิ่นข้ามชาติ กรณีศึกษาประเทศไทย สิงคโปร์ และมาเลเซีย	มรกต ไมยเออร์	ไม่ทราบ

3. ผู้ย้ายถิ่นเพื่อเปลี่ยนวิถีชีวิต (Lifestyle migrants)

	ชื่อเรื่อง	ผู้วิจัย/หัวหน้าโครงการ	ปีที่เผยแพร่
1	โครงการพัฒนาระบบการคุ้มครองแรงงานเพื่อรองรับการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีอาเซียน : การจัดทำฐานข้อมูลระบบการคุ้มครองแรงงานของประเทศสมาชิกประชาคมอาเซียน 9 ประเทศ	บุญวรา สุ่มะตน เจนพิ้งพร, เดือนเด่น นิคมบริรักษ์, นิศากร เลิศพัชรานนท์, พีร ยุทธ บุญถึง, ศรัณย์เจษ ประเสริฐสุวรรณ, นที ธรรมพัฒน์พงศ์, วิไลลักษณ์ ภูลี และ ศิราภรณ์ ฐูป เทียน	2558
2	กลยุทธ์การสื่อสารทางการตลาดที่มีผลต่อการสร้างการรับรู้แบรนด์กรุงเทพมหานครในหมู่นักท่องเที่ยวชาวต่างชาติ	ณัฐวรรดี ชินภักจารุศิริ	2557
3	ยุทธศาสตร์การจัดการคนต่างชาติเข้าเมืองผิดกฎหมาย	ชาญวิทย์ ทระเทพ	2557
4	แผนเชิงกลยุทธ์ในการสร้างคุณค่าตราให้แข็งแกร่งในการประกอบการร้านอาหาร/ภัตตาคารเพื่อสุขภาพสำหรับ นักท่องเที่ยวชาวต่างชาติใน กรุงเทพมหานคร ประเทศไทย	เรณูมาศ กุลละศิริมา	2556
5	การสำรวจทัศนคติและความพึงพอใจนักท่องเที่ยวต่างชาติกลุ่มตลาดหลัก 10 ตลาด	เดอะ นีลเส็น คอมปะนี (ประเทศไทย) จำกัด บริษัทเอกชน	2555
6	การศึกษาทัศนคติของคนในท้องถิ่นต่อพฤติกรรมการท่องเที่ยวของนักท่องเที่ยวต่างชาติ	อัครพงศ์ อันทอง	2555
7	การรับรู้อัตลักษณ์ตราสินค้าการท่องเที่ยวหลักตามแผนการตลาดท่องเที่ยวไทย ภายใต้แคมเปญ “Amazing Thailand” ในมุมมองของนักท่องเที่ยวชาวต่างชาติ	ธัญญา พรหมบุรมย์	2555

	ชื่อเรื่อง	ผู้วิจัย/หัวหน้าโครงการ	ปีที่เผยแพร่
8	แผนการพัฒนากการประกอบการในด้านการจัดเมนูอาหารการปรุง การจัดการครัวและร้านอาหาร/ภัตตาคารเพื่อ สุขภาพสำหรับนักท่องเที่ยวต่างชาติในกรุงเทพมหานคร ประเทศไทย	เปรมฤทัย แยมบรรจง	2555
9	แนวทางการจัดการศึกษาหลักสูตรภาษาไทยประยุกต์สำหรับชาวต่างชาติ	วีณา สงวนพงษ์	2555
10	การศึกษาพฤติกรรมในการเลือกซื้อสินค้าอัญมณีและเครื่องประดับของผู้ซื้อชาวต่างชาติ	วิทวัส รุ่งเรืองผล	2554
11	การศึกษาพฤติกรรมในการใช้จ่ายของนักท่องเที่ยวผู้สูงอายุต่างชาติในประเทศไทย	กวิน วงศ์ลี้ดี	2554
12	การบริหารจัดการเงินส่งกลับบ้านของครอบครัวในจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีสมาชิกครอบครัวไปทำงานในประเทศ มาเลเซีย	สุทธิพร บุญมาก	2554
13	การศึกษามวลลักษณะของการบริการสัลยกรรมตกแต่งในประเทศไทย เพื่อส่งเสริมการตลาดในกลุ่มชาวต่างชาติ	จิตรลดา มณีรัตน์	2553
14	การพัฒนาผลิตภัณฑ์อาหารแปรรูปจากกล้วยและการศึกษาปัจจัย ที่มีผลต่อการยอมรับสำหรับนักท่องเที่ยว ชาวต่างชาติ	สุภารัตน์ เจริญยั่งยืน	2553
15	การสร้างบทเรียนอิเล็กทรอนิกส์บนเครือข่ายเพื่อเตรียมความพร้อม ในการดำรงชีวิตบนพื้นฐานวัฒนธรรมไทย สำหรับนักศึกษาต่างชาติ ที่ศึกษาในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่	พัทยา อินตะเนตร	2553
16	การศึกษาการรับรู้ด้านความเสี่ยงและการป้องกันความเสี่ยง ขณะเดินทางท่องเที่ยวในประเทศไทย ของ นักท่องเที่ยวต่างชาติประเภทแบกเป้	พิมพ์มาดา วิชาศิลป์	2553
17	การกำหนดที่ตั้งของพื้นที่สำหรับการจัดที่พักเพื่อการท่องเที่ยวพำนักระยะยาวของชาวต่างชาติ ในอำเภอแม่สอด จังหวัดตาก โดยใช้ระบบสารสนเทศภูมิศาสตร์	สุภาสพงษ์ ภู์ทำนอง	2552
18	ความพึงพอใจของนักศึกษาชาวต่างชาติที่มีต่อการบริการทางการศึกษา ของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่	กฤษฎี กาญจนกิตติ	2552
19	โครงการตำรับอาหารมาตรฐานไทยยอดนิยมสำหรับชาวต่างชาติ	แวววรรณ วัฒนศิริวิทย์	2552
20	พฤติกรรมในการใช้สารสนเทศของนักศึกษาต่างชาติในมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์	กิ่งแก้ว ปะติตังโ	2552

	ชื่อเรื่อง	ผู้วิจัย/หัวหน้าโครงการ	ปีที่เผยแพร่
21	การพัฒนาฐานข้อมูลการเรียนรู้การท่องเที่ยวทางวัฒนธรรมจังหวัดเชียงราย สำหรับรองรับนักท่องเที่ยวชาวต่างชาติที่เดินทางผ่านเส้นทาง R3	ศรชัย มุ่งไธสง	2552
22	การศึกษาเพื่อวางยุทธศาสตร์การท่องเที่ยวเชิงสุขภาพและทางการแพทย์ กรณีศึกษานักท่องเที่ยวชาวต่างชาติในเมืองพัทยา อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี ประเทศไทย	ศิริวรรณ เสรีรัตน์	2552
23	สิทธิหญิงไทยกรณีเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามชาติ	พัทยา เรือนแก้ว	2552
24	ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของหญิงไทยชาวภาคตะวันออกเฉียงเหนือกับคู่สมรสชาวตะวันตก	จินตนา มนเทียรวิเชียรฉาย	2552
25	แรงจูงใจ ความรู้สึกเสี่ยงและความพึงพอใจของนักท่องเที่ยวต่างชาติที่มีต่อจังหวัดอยุธยาในฐานะเป็นแหล่งท่องเที่ยวทางประวัติศาสตร์และมรดกทางวัฒนธรรม: ศึกษาเปรียบเทียบระหว่างนักท่องเที่ยวที่มีวัฒนธรรมต่างกัน	นิรันดร์ ทัพไชย	2551
26	ความต้องการคุณภาพของแรงงานไทยในธุรกิจและอุตสาหกรรมของญี่ปุ่น: กรณีศึกษาหน่วยราชการ ธุรกิจและอุตสาหกรรมในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก	พราวพรรณ พลบุญ	2551
27	ประเด็นการค้ำชู "กรณีศึกษาการแต่งงานข้ามชาติ: กรณีศึกษาหญิงไทยที่แต่งงานกับชาวต่างชาติผ่านเว็บไซต์ จัดหาคู่ในประเทศไทย"	ร่มเย็น โกไศยกานนท์	2550
28	บทบาททางสังคมและการมีส่วนร่วมในการพัฒนาของคนไทยในรัฐกลันตัน ประเทศมาเลเซีย	วันพิชิต ศรีสุข	2550
29	คนไทยในรัฐเกดะห์ (ไทรบุรี): ศึกษาการดำรงอยู่ในมิติประวัติศาสตร์มาเลเซีย (พ.ศ.2328-2550)	พรชัย นาคสีทอง	2550
30	ประสิทธิผลของนโยบายการคืนภาษีมูลค่าเพิ่มแก่นักท่องเที่ยวที่มีต่อการกระตุ้นการใช้จ่ายของนักท่องเที่ยวต่างชาติในประเทศไทย	ฉันทกร จันทร์สาส์น	2550
31	ความต้องการและแรงจูงใจของนักท่องเที่ยวเชิงเกษตร: ศึกษาเปรียบเทียบความต้องการและแรงจูงใจของนักท่องเที่ยวชาวไทยและชาวต่างชาติ	ณัฐวุฒิ ศรีภักดิ์บุญ	2550
32	ศึกษาผลกระทบของหญิงไทยที่แต่งงานกับชาวต่างชาติ	มัลลิกา ลุนจักร์	2550

	ชื่อเรื่อง	ผู้วิจัย/หัวหน้าโครงการ	ปีที่เผยแพร่
33	มาตรการและแนวทางคุ้มครองแรงงานอพยพระหว่างประเทศ	ปกรณ์ อมรชีวิน	2549
34	พฤติกรรมการเปิดรับข่าวสารของนักท่องเที่ยวต่างชาติที่มาเที่ยวเกาะพะงันในปี 2549	นุชฤดี รุ่ยใหม่	2549
35	การควบคุมผู้ดำเนินธุรกิจจัดส่งคนหางานไปทำงานในต่างประเทศตามพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528	บรรเจิด สิงคะเนติ, วรเจตน์ ภาศิริรัตน์, กฤษฎีกา ทอง เพ็ชร และ อารยา สุขสม	2548
36	การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานกับคนหางานไปทำงานต่างประเทศ	รัตนา กาญจนดุล	2547
37	การสำรวจคุณลักษณะนักเรียนต่างชาติในโรงเรียนเอกชน ปีการศึกษา 2547	สำรวม พงษ์เสถียร	2547
38	การศึกษาความเข้มแข็งทางวัฒนธรรมไทยของชุมชนคนไทยในประเทศเดนมาร์ก : กรณีศึกษาชุมชนวัดไทย เดนมาร์กพรหมวิหารกรุงโคเปนเฮเกน ประเทศเดนมาร์ก	กาญจนา อินทรสุนานนท์, เกษร เจริญรักษ์, พนอ อัคร รจนาพันธ์, สาธิต ทิมวัฒน์ นบรรเทิง และสุรศักดิ์ จำนงค์สาร	2546
39	ศึกษาวิเคราะห์ผลการดำเนินโครงการเครือข่ายชุมชนร่วมรณรงค์ป้องกันการลักลอบไปทำงานต่างประเทศ	ปภาศิริ สุดชาด้า	2546
40	ลักษณะการใช้จ่ายเงินเพื่อซื้อผลิตภัณฑ์และความต้องการใช้บริการของนักท่องเที่ยวต่างชาติเพื่อการท่องเที่ยวในประเทศไทย	ระพีพรรณ ทองหล่อ	2546
41	งานวิจัยเรื่อง "ความต้องการศูนย์บริการแบบ One Stop Office ของนักศึกษาหลักสูตรนานาชาติและนักศึกษาต่างชาติระดับบัณฑิตศึกษา	นฤมล น่วมอนงค์	2546
42	แรงงานไทยคืนถิ่นกับโรคเอดส์	อัญชลี จันทาโก	2546
43	การพัฒนาระบบฝึกการสอนภาษาไทยอัจฉริยะสำหรับชาวต่างชาติบนเว็บ	ชุตินา พิศาลย์	2546

	ชื่อเรื่อง	ผู้วิจัย/หัวหน้าโครงการ	ปีที่เผยแพร่
44	ทัศนคติของประชาชนต่อการเดินทางไปทำงานต่างประเทศของสตรีในจังหวัดลำปาง	พงศ์ ภูวนรา	2545
45	แนวทางแก้ไขปัญหากรณีชาวต่างชาติรับเด็กไทยเป็นบุตรบุญธรรม : ศึกษาปัญหาที่เกิดจากรูปแบบการรับบุตรบุญธรรมที่แตกต่างกันในกฎหมายครอบครัวฝรั่งเศส ญี่ปุ่น และไทย	ไพโรจน์ กัมพูสิริ	2545
46	ความพึงพอใจของชาวต่างชาติต่อเครื่องดื่มกาแฟ ที่จำหน่ายในประเทศไทย	วิวัฒน์ รุ่งเรืองผล	2545
47	มาตรการทางกฎหมายเพื่อแก้ไขปัญหาการฉ้อโกงหรือเอาเปรียบนักท่องเที่ยวต่างชาติในธุรกิจการค้าปลีกอัญมณีและเครื่องประดับของไทย	กฤษฎชัย ศิริเขต	2544
48	การเตรียมความพร้อมเพื่อการคุ้มครองแรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศ : การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนารูปแบบ	สุภางค์ จันทวานิช	2544
49	การย้ายถิ่นของหญิงไทยในเยอรมนี :สาเหตุ ชีวิตความเป็นอยู่และผลกระทบประเทศไทยและเยอรมนี	สุภางค์ จันทวานิช และ ประไพรัตน์ รัตนโอฬาร- มิกซ์	2542
50	โครงการวิจัย เรื่อง "ตลาดแรงงานไทยในเอเชียตะวันออกและเอเชียตะวันออกเฉียงใต้: จากภาวะเศรษฐกิจถดถอยในปลายทศวรรษที่ 90 สู่อนาคตปี 2000"	สุภางค์ จันทวานิช	2542
51	กระทรวงการต่างประเทศกับงานคุ้มครองและดูแล ผลประโยชน์คนไทยในต่างประเทศ	สินธุ ศรสงคราม	-

ภาคผนวก ค

รายละเอียด ถอดความจากผลการประชุม

**สถานการณ์การเคลื่อนย้ายแรงงาน
กลุ่มด้อยทักษะและกึ่งทักษะ**

แรงงานต่างชาติดังกลุ่มด้อยทักษะและกึ่งทักษะในประเทศไทย: การบริหารจัดการ สิทธิ การคุ้มครองดูแล และผลกระทบต่อเศรษฐกิจ

แรงงานต่างชาติดังกลุ่มด้อยทักษะและกึ่งทักษะในประเทศไทย: การบริหารจัดการ สิทธิ การคุ้มครองดูแล และผลกระทบต่อเศรษฐกิจ มีผู้ดำเนินรายการโดย ผศ.ดร.สุชาติ ทวีสิทธิ์ กล่าวต้อนรับผู้เข้าร่วมประชุมและแนะนำวิทยากรทั้ง 3 ท่าน และได้ชี้แจงวัตถุประสงค์ของการจัดประชุมครั้งนี้ คือ เพื่อเป็นเวทีเพื่อที่จะแลกเปลี่ยนมุมมอง ปรัชญาการณต่างๆ ปัญหา ความท้าทาย ในฐานะที่ทุกท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญและมีประสบการณ์การทำงานในเรื่องเกี่ยวกับ Unskilled Migrants ผลที่เราคาดหวังจากการประชุมครั้งนี้ก็คือเราต้องการที่จะหาช่องว่างทางความรู้เพื่อที่จะกำหนดทิศทางในการทำวิจัยต่อไปในอนาคตในเรื่องของ แรงงานต่างชาติดังกลุ่มด้อยทักษะและกึ่งทักษะในประเทศไทย โดยวิทยากรแต่ละท่านได้นำเสนองานวิจัยในหัวข้อต่างๆ ดังต่อไปนี้

1. รศ.ดร.ยงยุทธ แฉล้มวงษ์ จาก มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อพัฒนาประเทศไทย นำเสนอเรื่อง ปัญหาการย้ายถิ่นของประชากรกลุ่มประเทศอาเซียนที่มีต่อผลกระทบกับผลกระทบกับความมั่นคงของอาเซียน
2. รศ.ดร.กิริยา กุลกลการ จาก คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ นำเสนอเรื่อง ประสบการณ์การทำวิจัยด้านแรงงานข้ามชาติ
3. คุณอดิสร เกิดมงคล จากเครือข่ายองค์กรด้านประชากรข้ามชาติ นำเสนอเรื่อง แนวทางการจัดการแรงงานข้ามชาติของรัฐบาลไทย ง่ายๆ 3 แนวทาง

หลังจากวิทยากรทั้ง 3 ท่านได้นำเสนอผลงานวิจัยเรียบร้อยแล้ว จึงได้มีการเปิดอภิปราย เพื่อพูดคุยแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ต่างๆ ในส่วนของผลงานวิจัยกับผู้เข้าร่วมประชุมต่อไป และมีข้อสรุปจากที่ประชุมในประเด็นต่างๆดังต่อไปนี้

สถานการณ์และปัญหา

การสังเคราะห์องค์ความรู้เกี่ยวกับสถานการณ์การเคลื่อนย้ายแรงงานต่างชาติดังกลุ่มด้อยทักษะและกึ่งทักษะในประเทศไทย : การบริหารจัดการ สิทธิ การคุ้มครองดูแล และผลกระทบต่อเศรษฐกิจ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากงานวิจัย บทความทางวิชาการจำนวนหนึ่ง ตลอดจนการจัดประชุมระดมความคิดเห็น แล้วสังเคราะห์ประเด็น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ความรู้เบื้องต้น และท้าทายให้มีการศึกษาวิจัยในประเด็นที่ยังมีช่องว่างกันต่อไป เพื่อก้าวให้ทันกับกระแสโลกที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างไม่หยุดยั้ง ผลการสังเคราะห์มีดังต่อไปนี้

สถานการณ์แรงงานย้ายถิ่นระหว่างประเทศเป็นเรื่องที่องค์การสหประชาชาติ องค์การแรงงานระหว่างประเทศ องค์การระหว่างประเทศเพื่อการโยกย้ายถิ่นฐาน และหน่วยงานระดับนานาชาติให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก โดยมีการคาดประมาณว่าในศตวรรษที่ 21 จะเป็นศตวรรษของการย้ายถิ่นข้ามชาติ โดยสาเหตุหลักของการย้ายถิ่นคือการแสวงหาโอกาสที่ดี อย่างไรก็ตามการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศต่างๆได้ก่อให้เกิดปัญหาความเหลื่อมล้ำและความไม่เท่าเทียมกัน โดยเฉพาะประชากรย้ายถิ่น

ซึ่งประเด็นสำคัญในระดับประชาคมโลก ที่หน่วยงานดังกล่าวร่วมมือกันผลักดันมาอย่างต่อเนื่องได้แก่ ประเด็นเรื่องสิทธิมนุษยชน/สิทธิแรงงาน/สิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน/การส่งเสริมศักยภาพการมีงานทำ/การทำงานที่มีคุณค่า ซึ่งเป็นสิทธิของผู้ย้ายถิ่นที่จะต้องได้รับการคุ้มครองตลอดจนการย้ายถิ่นกับการพัฒนา เนื่องจากเห็นว่าการย้ายถิ่นเป็นการสร้างผลประโยชน์ให้ทั้งประเทศต้นทางและประเทศปลายทาง

บริบทภูมิภาคเอเชีย-แปซิฟิก การย้ายถิ่นเกิดจากสาเหตุทางเศรษฐกิจของประเทศต้นทางและปลายทาง ที่มีโครงสร้างพื้นฐานต่างกัน เป็นการเคลื่อนย้ายแรงงานของประเทศที่มีชายแดนติดต่อกัน เพื่อถูกว่าจ้างเป็น แรงงานค่าจ้างต่ำสำหรับงานหนักหรืองานเสี่ยงอันตราย โดยประเทศไทยเป็นประเทศปลายทางที่ใหญ่ที่สุดในอนุ ภูมิภาคลุ่มน้ำโขงสำหรับแรงงานย้ายถิ่นไร้ฝีมือ 3 ประเทศ ได้แก่ สปป.ลาว กัมพูชา และเมียนมาร์ ซึ่งย้ายถิ่นมา พร้อมกับครอบครัว ปัจจุบันแรงงานเหล่านี้มีจำนวนเพิ่มมากขึ้น โดยส่วนใหญ่เป็นแรงงานไร้ฝีมือ ไม่ได้ขึ้น ทะเบียน การย้ายถิ่นเข้ามาผ่านช่องทางที่ผิดกฎหมายกลายเป็นผู้ย้ายถิ่นที่ผิดกฎหมาย มีสภาพการทำงานต่ำกว่ามาตรฐานแรงงาน โดยผู้ย้ายถิ่นเหล่านี้ส่วนใหญ่ทำงาน 3Ds (สกปรก อันตราย และลำบาก) เช่น งานในภาค เกษตรกรรม ภาคอุตสาหกรรมการผลิต งานก่อสร้าง การประมงและประมงต่อเนื่อง เป็นต้น ซึ่งแรงงานเด็กและ เยาวชนยังคงเป็นกลุ่มเป้าหมายหลัก เพราะหาง่ายและมีจำนวนมากกว่าประชากรวัยแรงงานในกลุ่มอายุอื่นๆ นอกจากนี้ยังพบแรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดโดยกักขังบริเวณ ให้ทำงานที่เอารัดเอาเปรียบอย่างไม่เป็น ธรรม การลงโทษร่างกายและการใช้ความรุนแรง ส่วนใหญ่เด็กเหล่านี้ย้ายถิ่นมาจากอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง และ มากกว่าครึ่งมาจากประเทศเมียนมาร์

บริบทประเทศไทย มีการใช้แรงงานข้ามชาติของภาคอุตสาหกรรมไทย กระจุกตัวอยู่ในอุตสาหกรรมแปรรู ปอาหารและอุตสาหกรรมสิ่งทอ สถานประกอบการที่ใช้แรงงานข้ามชาติมีสัดส่วนของการส่งออกและการ เติบโตของยอดขายสูงกว่าสถานประกอบการที่ไม่ใช้แรงงานข้ามชาติ สถานประกอบการที่ใช้แรงงานข้ามชาติมี สัดส่วนของคนต่างชาติเป็นเจ้าของต่ำ ใช้เครื่องจักรในสัดส่วนต่ำ ทักษะแรงงานต่ำ ทุนต่อแรงงานต่ำ ค่าจ้างต่ำ

รูปแบบการย้ายถิ่นของแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย มี 2 ลักษณะ ได้แก่ การย้ายถิ่นกระแสหลัก และกระแสรอง การย้ายถิ่นกระแสหลัก คือ แรงงานย้ายถิ่นไร้ฝีมือจาก พม่า ลาว กัมพูชา เข้า ประเทศไทย เพื่อ เป็นแรงงานในภาคอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มและสิ่งทอ อุปกรณ์ อิเล็กทรอนิกส์ ประมง ก่อสร้าง และ เกษตรกรรม ส่วนการย้ายถิ่นกระแสรองคือการเคลื่อนย้ายแรงงานกึ่งฝีมือและไร้ฝีมือจากเวียดนามเข้าสู่กัมพูชา และลาว และการย้ายถิ่นระหว่างจีน (ยูนนานและกวางสี) เวียดนาม กัมพูชาและลาว เพื่อไปทำงานก่อสร้าง ประมง ธุรกิจการค้าย่อย และการ บริการ

การพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทย ทำให้มีความต้องการแรงงานสูง ซึ่งรัฐบาลไทยได้ผ่อนผันให้ แรงงานข้ามชาติทั้ง 3 ประเทศจดทะเบียนขอใบอนุญาตทำงานได้ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2535 และทำการจดทะเบียน แรงงานต่อเนื่องเรื่อยมาจนถึงปัจจุบัน ตัวเลขการขึ้นทะเบียนแรงงาน ต่างด้าวจากสำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2560 มีจำนวนทั้งสิ้น 1,398,667 คน และเป็นผู้ไม่ขึ้นทะเบียนกับภาครัฐ โดยคาด ประเมินว่ามีจำนวนมากกว่า 1 ล้านคน

โดยแรงงานข้ามชาติชาวพม่าที่ทำงานในอุตสาหกรรมประมงและต่อเนื่อง มีสัดส่วนของการถูกบังคับสูง ทั้งการถูกยัดยัดและเอกสารแสดงตน ไม่ให้อิสระและเสรีภาพที่จะเดินทางไปไหนมาไหน โดยอุตสาหกรรมประมงต่อเนื่องประมงมีชั่วโมงในการทำงานยาวนาน และแรงงานข้ามชาติเหล่านี้ก็ไม่กล้าที่จะเข้าหาเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งของรัฐและของเอกชน เนื่องจากกลัวว่าหากนายจ้างทราบว่ามี การติดต่อ กับเจ้าหน้าที่รัฐ อาจสร้างความไม่พอใจให้แก่ นายจ้างและถูกไล่ออกจากงาน ขณะที่ แรงงานข้ามชาติที่ถูกละเมิดสิทธิและการคุ้มครองทางกฎหมายมากที่สุดคือ แรงงานข้ามชาติที่ทำงานใน ภาคประมง (ลูกเรือประมง) โดยส่วนใหญ่แล้วจะ ไม่ได้รับการคุ้มครองตามพระราชบัญญัติคุ้มครอง และไม่ได้รับสิทธิตาม กฎหมายตามที่พวกเขาควรจะได้รับ

อย่างไรก็ตาม การย้ายถิ่นประกอบด้วยผู้เกี่ยวข้องหลายฝ่าย เช่น ผู้ย้ายถิ่น นายจ้างหรือผู้ประกอบการ นายหน้าทางาน ผู้ลักลอบค้า แรงงาน และเจ้าหน้าที่ภาครัฐ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นผู้ที่เข้าเมืองผิดกฎหมาย ไม่มีเอกสารแสดงตน ไม่มีเอกสารสัญญาจ้างงาน เป็นกลุ่มประชากรที่มีความซับซ้อนยากต่อการควบคุมหรือให้การดูแล โดยเฉพาะในกรณีที่เขาขายการค้ามนุษย์ ซึ่งปัญหาการย้ายถิ่นระหว่างประเทศ ส่งผลกระทบกับประเทศไทยในหลายๆ ด้าน อาทิ การใช้ปริมาณจำนวนมากเพื่อบริหารจัดการในประเด็นต่างๆ ได้แก่ การกวาดล้าง จับกุม และส่งแรงงานที่ผิดกฎหมายกลับประเทศต้นทาง รวมทั้งปัญหาอาชญากรรมที่เกี่ยวข้องกับยาเสพติด ปัญหาด้านความมั่นคงของชาติ การจัดให้มีการศึกษาขั้นพื้นฐานแก่เด็กที่เป็นลูกของแรงงานย้ายถิ่นซึ่งมีอยู่เป็นจำนวนมาก การจัดสวัสดิการด้านการสาธารณสุข การจัดการด้านสิ่งแวดล้อม ตลอดจนการกำหนดนโยบายระยะยาวเพื่อบริหารจัดการลูกของแรงงานย้ายถิ่นที่เติบโตในประเทศไทย

ส่วนการคุ้มครองสิทธิและสวัสดิการสังคมของแรงงานข้ามชาติจากประเทศเพื่อนบ้าน เป็นประเด็น ที่ได้รับความสนใจจากสังคมอย่างรอบด้าน เนื่องจากแรงงานกลุ่มนี้ถือเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศไทย ซึ่งแรงงานข้ามชาติได้เข้ามามีบทบาทในภาคธุรกิจต่างๆ ทั้งการเป็นแรงงานในภาคเกษตร ประมง อุตสาหกรรม ก่อสร้าง รับจ้างทั่วไป และคนรับใช้ในบ้าน ซึ่งโดยมากงานที่แรงงานข้ามชาติจะทำงานระดับล่างประเภทงานหนัก งานเสี่ยงอันตราย และงานที่สกปรก นอกจากนี้กลุ่มผู้ประกอบการยังนิยมจ้างแรงงานข้ามชาติ เนื่องจากสามารถจ้างโดยให้ค่าแรงต่ำกว่ามาตรฐาน แรงงานเหล่านี้ไม่เกี่ยงงาน และนายจ้างมีข้อต่อรองในการหลีกเลี่ยงการจ่ายค่าแรง หรือค่าล่วงเวลา โดยการข่มขู่ว่าจะส่งตัวให้เจ้าหน้าที่ตำรวจ แม้ว่าสังคมไทยจะทราบถึงความจำเป็นในการจ้างแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้าน แต่ที่ผ่านมาแรงงานเหล่านี้กลับไม่ได้ รับการปฏิบัติที่ดีตามที่ควรจะเป็น จึงพบว่าแรงงานข้ามชาติประสบความยากลำบากอย่างมากในการเข้าถึงสิทธิและสวัสดิการต่างๆ ในประเทศไทย แรงงานข้ามชาติที่เดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทย มักจะประสบกับ ปัญหาต่างๆ โดยเฉพาะแรงงานที่อยู่ในสถานะของบุคคลที่เข้าเมืองผิดกฎหมาย ซึ่งส่วนใหญ่ทำงานโดยไม่ได้รับอนุญาตจึงมัก ถูกละเมิดสิทธิได้ง่าย

สถานการณ์ด้านผลกระทบ

การย้ายถิ่นระหว่างประเทศของแรงงานในอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง มีคุณูปการต่อประเทศไทย เนื่องจากแรงงานย้ายถิ่นเข้ามาทำงานที่คนไทยไม่พึงปรารถนา (3Ds) ถึงแม้ว่าประเทศไทยจะรับภาระมากขึ้นในการจัดการศึกษาแก่ลูกหลานแรงงานย้ายถิ่น แต่ในอนาคตประเทศไทยจะสามารถบริหารจัดการให้ลูกหลานแรงงานย้ายถิ่นเหล่านี้เป็นประชากรและกำลังแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้แรงงานย้ายถิ่นในประเทศไทย ยังมีส่วนสำคัญต่อการเพิ่มผลผลิตทางเศรษฐกิจ การจ้างงาน และความสามารถในการทำกำไรของธุรกิจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในอุตสาหกรรมที่มีการใช้แรงงานเข้มข้น เนื่องจากการย้ายถิ่น ช่วยสนับสนุนท้องถิ่น โดยดึงดูดอุตสาหกรรมที่มีการใช้แรงงานเข้มข้นและการลงทุนเข้ามาในพื้นที่ และยังมีผลดีต่อการจ้างงาน นักวิจัยบางกลุ่มมีมุมมองต่อแรงงานย้ายถิ่นว่าหากดูแลแรงงานย้ายถิ่นเหล่านี้ ให้มี ความเป็นอยู่ที่ดี และเกิดความพึงพอใจบนขอบเขตที่กฎหมายกำหนด ก็จะส่งผลให้องค์กร สังคม และ ประเทศชาติ ได้รับประโยชน์ตามไปด้วย

โดยทั่วไปแล้วเมื่อแรงงานข้ามชาติเข้ามาทำงานในประเทศไทย อย่างน้อยประโยชน์จากการเข้ามาทำงาน คือ ได้รับทักษะทางอาชีพที่เป็นประโยชน์และสามารถส่งเงินรายได้กลับบ้านเป็นค่าใช้จ่ายของครอบครัว ใช้ปรับปรุงบ้านเรือน ใช้ในการลงทุนค้าขาย ทำให้เกิดธุรกิจขนาดเล็กและกระตุ้นเศรษฐกิจในชุมชนประเทศต้นทาง ส่วนใหญ่แล้วแรงงานข้ามชาติเกือบทั้งหมดมีพื้นฐานมาจากภาคการเกษตร ในอนาคตแรงงานกลุ่มนี้จะคุ้นเคยกับการทำงานในระบบอุตสาหกรรมมากขึ้น มีความรู้และมีฝีมือดีขึ้น พัฒนาเป็นแรงงานกึ่งทักษะและเป็นหัวหน้างานในประเทศไทยเนื่องจากมีประสบการณ์ทำงานเป็นเวลานาน

อย่างไรก็ตาม แม้ว่าการจ้างแรงงานต่างชาติในประเทศไทยจะมีจำนวนมากขึ้น อาจทำให้แรงงานไทยเสียโอกาสในการทำงานมากขึ้น แต่ในภาพรวมแล้ว การจ้างแรงงานต่างชาติ ทำให้ประเทศไทยได้รับประโยชน์เกือบทุกกิจกรรมทางเศรษฐกิจ ยกเว้น การค้าส่งและค้าปลีก รวมทั้งก่อสร้างที่เสียประโยชน์ ขณะที่การจ้างแรงงานต่างด้าวในภาคเกษตรและอุตสาหกรรมการผลิต ไม่มีผลกระทบต่อเศรษฐกิจ

สถานการณ์ด้านนโยบายแรงงานข้ามชาติ

ประเทศไทยมีนโยบายบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติผิดกฎหมาย ซึ่งส่วนใหญ่เป็นแรงงานไร้ฝีมือที่เข้ามาอย่างผิดกฎหมาย ได้แก่ แรงงานที่รัฐบาลมีนโยบายผ่อนผันให้อยู่และทำงานได้ชั่วคราว หรือกลุ่มจดทะเบียน OSS โดยรัฐบาลไทยต้องการทำให้เป็นแรงงานถูกกฎหมายโดยการพิสูจน์สัญชาติ ซึ่งมุ่งไปที่การทำ MOU เพื่อให้แรงงานประเภทนี้ค่อยๆหมดไป ส่วนแรงงานข้ามชาติเข้าเมืองถูกกฎหมาย อีก 2 ประเภท ได้แก่ 1) แรงงานที่ได้รับการผ่อนผันเข้าสู่กระบวนการพิสูจน์สัญชาติ 2) แรงงานปรับสถานะเป็นคนเข้าเมืองถูกกฎหมาย ได้รับหนังสือเดินทางชั่วคราว ทำงานในเมืองไทยได้ไม่เกิน 4 ปี และต้องเดินทางออกนอกประเทศ ก็จะกลายเป็นแรงงานถูกกฎหมาย ขณะที่วิธีการปฏิบัติจริง กระบวนการจ้างงานแรงงานต่างด้าวภายใต้ MOU ยังเป็นเรื่องซับซ้อน ใช้เวลานาน และมีค่าใช้จ่ายสูง ทำให้มีแรงงานจำนวนไม่มากใช้ช่องทางนี้เพื่อเข้ามาทำงานในประเทศไทย

ขณะเดียวกันรัฐบาลไทย ได้ออกพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 เป็นกฎหมายใหม่ ซึ่งเมื่อนำมาวิเคราะห์ในรายละเอียด พบว่า มีทั้งข้อดีและข้อด้อย ข้อดี คือ มีโครงสร้างเชิงนโยบายที่เป็นระบบ ทำให้สามารถคุ้มครองแรงงานข้ามชาติได้มากขึ้น กำหนดบทลงโทษที่รุนแรงขึ้น เช่น มีบทลงโทษเรื่องการยึดเอกสาร มีมาตรการเรื่องเงินประกันกรณีละเมิดสัญญาการนำเข้าแรงงาน กำหนดไม่ให้เรียกเงินกรณีนำเข้าจากแรงงาน มีบทลงโทษกรณีการหลอกลวงแรงงาน มีกองทุนการบริหารจัดการฯ ที่ระบุถึงการใช้งบกองทุนเพื่อช่วยเหลือแรงงานข้ามชาติที่ถูกละเมิดสิทธิฯ เป็นต้น

ข้อด้อย คือระบบโครงสร้างของคณะกรรมการ ยังคงมีมิติของอำนาจรัฐในการบริหารจัดการคุ้มครองแรงงานค่อนข้างมาก ขณะเดียวกันทิศทางของนโยบายสาธารณะในระดับโลกได้หันเข้าหามุมมองของความตระหนักในสำคัญของสิทธิมนุษยชน ทำให้การบริหารจัดการแรงงานต่างชาติของไทย ต้องวางอยู่บนฐานคิด 2 เรื่อง ได้แก่ ความมั่นคงของชาติ และหลักสิทธิมนุษยชนด้วย

แต่ในทางปฏิบัติการเชื่อมประสานการทำงานระหว่างภาคส่วนและหน่วยงานต่างๆ ยังเป็นข้อท้าทายสำคัญของการดำเนินการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติ เนื่องจากพันธกิจและภาระหน้าที่หลักเฉพาะของแต่ละองค์กร ยังมีส่วนที่แตกต่างกันอยู่ และสามารถก่อให้เกิดความล่าช้า ความขัดแย้ง หรือความไม่เชื่อมโยงในการทำงานระหว่างหน่วยงานขึ้นได้ ซึ่งทั้งหมดยังเป็นเรื่องความท้าทายของพรก. ฉบับนี้

ในความเป็นจริง การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวให้เป็นระบบของประเทศไทย เป็นปัญหาเรื้อรังที่แก้ยาก เนื่องจากมีแรงงานข้ามชาติจำนวนมาก และมีปัจจัยภายนอกที่ไม่สามารถควบคุมได้ เช่น การไม่สามารถพิสูจน์สัญชาติได้เสร็จ ในเวลาอันรวดเร็ว ต้องอาศัยความร่วมมือจากประเทศต้นทางด้วย ขณะเดียวกันหน่วยงานที่รับผิดชอบหลักในประเทศไทยก็ต้องสร้างความร่วมมือกับหลายกระทรวงต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองด้วย ซึ่งต้องทำไปพร้อมกัน ไม่ใช่กระทรวงแรงงานกระทรวงเดียว ซึ่งวิธีการทำงานมีหลายขั้นตอน ซับซ้อนเข้าใจยาก เจ้าหน้าที่รัฐเองยังไม่เข้าใจ ประชาชนได้รับ information ไม่ชัดเจน จึงต้องมีบทบาทของนายหน้าเข้ามาเกี่ยวข้อง ทำให้มีส่วนในการเปิดช่องทางทุจริต ติดสินบน

การบริหารจัดการแรงงานย้ายถิ่น

การเปลี่ยนแปลงระดับโลกที่สำคัญมีผลต่อการพัฒนาประเทศ ได้แก่ กฎกติกาใหม่ของโลก สังคมผู้สูงอายุ และภาวะโลกร้อน ซึ่งกฎ กติกาใหม่ของโลกด้านสังคมนั้น นับได้ว่ามีบทบาทสำคัญมากขึ้น โดยเฉพาะด้านสิทธิมนุษยชน ที่ให้ความสำคัญกับศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ที่ทุกคนต้องได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน การที่ประเทศไทยมีปัญหาการใช้แรงงานเด็ก การค้ามนุษย์ การเลือกปฏิบัติทางเชื้อชาติโดยเฉพาะการเลือกปฏิบัติต่อแรงงานย้ายถิ่นในประเทศไทยที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาประเทศไทยในอนาคต นอกจากนี้กระแสการย้ายถิ่นระหว่างประเทศของประเทศไทย ยังมีความซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นพลวัตทั้งในบริบทของภูมิภาคที่กำลังเจริญเติบโตจากการรวมเป็นประชาคมอาเซียน และในบริบทของแรงงานย้ายถิ่นจากประเทศพม่า ที่ต้องการจะย้ายกลับประเทศในอนาคต ส่วนการย้ายถิ่นของชาวกัมพูชา และสปป. ลาว รวมทั้งเมียนมาร์ ยังมีแนวโน้มย้ายถิ่นเข้าอย่างต่อเนื่อง และอาจมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นในอนาคต ซึ่งส่งผลกระทบ

ระยะยาวต่อการเจริญเติบโตและการพัฒนาประเทศในอนาคต ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่จะต้องการบริหารจัดการแรงงานย้ายถิ่นอย่างเป็นระบบและมีทิศทาง

ช่องว่างการวิจัย

ในภาพรวมการศึกษาวิจัยข้างต้น สามารถจำแนก research gap ได้ 3 ประเด็น คือ Protection, Promotion และ Regulation

1. การป้องกัน

สถานการณ์การแลกเปลี่ยน/ปะทะทางวัฒนธรรม การเกิดขึ้นของชุมชนแรงงานข้ามชาติ การแต่งงานข้ามวัฒนธรรม และการเข้าสู่สังคมแห่งความหลากหลายของวัฒนธรรมในปัจจุบัน ทำให้งานศึกษาวิจัยที่ผ่านมาขาดมิติความเข้าใจเรื่องการจ้างงานที่หลากหลาย เช่น มิติในเรื่องการจัดระเบียบที่พักอาศัยแรงงานข้ามชาติ (ม.15) ยังไม่มีข้อมูลทางวิชาการมารองรับว่าลักษณะที่อยู่อาศัยจะมีผลต่อวิถีชีวิตความเป็นอยู่แรงงานข้ามชาติหรือไม่

แม้ว่าที่ผ่านมา ประเทศไทยจะมีการปรับตัวหลายอย่าง เพื่อให้แรงงานต่างชาติได้รับการปกป้องและคุ้มครอง แต่ในทางปฏิบัติยังไม่สามารถก้าวข้ามวาทกรรมเรื่องมายาคติของคนในสังคมไทย ที่ยังคงมองข้ามมิติความสัมพันธ์เชิงอำนาจระหว่างแรงงานข้ามชาติกับนายจ้าง แรงงานข้ามชาติกับเจ้าหน้าที่รัฐ ขณะที่ในสังคมปัจจุบัน การย้ายถิ่นของแรงงานข้ามชาติมีความหลากหลายมากขึ้น มีความผสมผสานในการย้ายถิ่นมากขึ้น แรงงานข้ามชาติหนึ่งคนอาจจะมีสถานะที่หลากหลาย เช่น เป็นผู้สืบทอด/แรงงานข้ามชาติ/ผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ เป็นการย้ายถิ่นแบบผสมผสาน (Mixed Migration) แต่นโยบายในการคุ้มครองสิทธิของแรงงานข้ามชาติไม่สอดคล้องกับปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น/เปลี่ยนแปลงไป จึงมีความไม่แน่นอนและขาดทิศทางการยุทธศาสตร์ ในทางปฏิบัติ เจ้าหน้าที่รัฐและหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้อง ยังทำงานภายใต้กรอบต่างๆ นานา ยังไม่มีการมองนอกกรอบทำงาน ทำให้แรงงานต่างชาติจำนวนมากเข้าไม่ถึงสิทธิ จากช่องว่างตรงนี้จะจึงเสนอให้มีการศึกษาวิจัยให้ครบทุกมิติและสอดคล้องกับความหลากหลายของสังคมปัจจุบันอย่างเป็นองค์รวม เพื่อให้แรงงานข้ามชาติทำงานในประเทศไทยอย่างมีศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์

2. การคุ้มครอง

การศึกษาวิจัยที่ควรทำต่อไปควรจะมี focus ในเรื่องของ skilled transform จาก low skilled (แรงงานทักษะต่ำ) เป็น semi-skilled (แรงงานกึ่งทักษะ) จาก semi-skilled เป็น skilled (แรงงานมีทักษะ) ทั้งนี้เนื่องจากการรวมกลุ่มของประเทศ AEC มีความชัดเจนว่า migrant ในอาเซียนจะ transform ไปสู่ skilled labor ส่วนของประเทศไทย มีนโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจให้ขับเคลื่อนไปสู่ Thailand 4.0 ดังนั้นแรงงานข้ามชาติต้อง transform เป็น skilled labor ด้วยเช่นกัน แต่การ transformation ของไทยที่ผ่านมา ยังวางอยู่บนฐานคิดเรื่องมายาคติ ที่มีมุมมองต่อแรงงานข้ามชาติว่าเป็นคนอื่น แตกต่างจากคนไทย ทำให้พยายามเอากฎหมาย หรือกฎ กติกา มาควบคุมให้พวกเขาเป็น cheap labor หรือแรงงานราคาถูก ขณะที่ในความเป็นจริงแรงงานข้ามชาติเหล่านี้เป็นมนุษย์เช่นเดียวกัน ซึ่งตรงนี้มีปัญหาเรื่องข้อมูลในลักษณะ panel data ที่การ

ศึกษาวิจัยที่ผ่านมายังขาดเนื่องจากมีสำรวจข้อมูลในลักษณะ cross sectional ที่เป็นข้อมูลในช่วงเวลานั้นๆ จึงไม่เห็นการเปลี่ยนแปลงในระยะยาวว่าเกิดการ transform อย่างไร

3. การบริหารจัดการ

ควรทำการศึกษาวิจัยใน 4 เรื่อง ได้แก่

1) การศึกษา post evaluation ของ พรก. 2560 ซึ่งต้องติดตามและประเมินผลว่าทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในระดับผลลัพธ์-ผลกระทบอย่างไร

2) Return migrant ปัจจุบันมีการทำ MOU เพื่อให้แรงงานต่างชาติที่รัฐบาลมีนโยบายผ่อนผันให้อยู่และทำงานได้ชั่วคราว มีสถานะถูกกฎหมาย ตรงนี้เป็นส่วนสำคัญเพราะเป็นปัจจัยภายนอกที่เราควบคุมไม่ได้ จึงควรทำศึกษาวิธีการว่าจะทำอย่างไรที่จะสร้างความร่วมมือกับประเทศต้นทางได้ บทบาทความร่วมมือของประเทศต้นทางและไทย ในระดับทวิภาคี อนุภูมิภาค และภูมิภาค ในแง่ของการบริหารจัดการ ควรเป็นอย่างไร

3) การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของประชากรไทย ที่จะต้องมี migrant จากต่างประเทศเข้ามาทดแทน ซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรของทั้งประเทศต้นทางและปลายทาง ดังนั้นจึงเสนอให้ทำการศึกษาวิจัยในเชิง comparative study ของ 2 ประเทศ เพื่อเป็น lesson learn สำหรับประเทศไทยและประเทศอื่นๆ

4) มิติกฎหมายในส่วนของผู้ติดตามต้องทำให้เด็กมีหลักฐานในการเกิด ถูกบันทึกโดยรัฐ ระยะยาวถ้าจะกลับประเทศต้นทาง ต้องสามารถดึงข้อมูลระหว่างประเทศไทยกับประเทศปลายทางให้ได้ พอเด็กมาอยู่ในประเทศไทย เขารู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งของประเทศไทย ถ้าเรียนจบปริญญาตรี จะได้สัญชาติไทย จะมีเด็กส่วนหนึ่งไม่กลับประเทศ เพราะความต่างระหว่างประเทศต้นทางกับประเทศไทย ดังนั้นจึงเสนอทำการวิจัยในประเด็นนี้ด้วย ซึ่งควรทำในลักษณะ case study เพื่อจะได้เห็นภาพที่หลากหลายมากขึ้น

4. ช่องว่างนโยบาย

ที่ผ่านมาประเทศไทยมีนโยบายมุ่งแก้ปัญหาแรงงานต่างชาติผิดกฎหมายที่มีอยู่จำนวนมาก อยู่ในวงวนนี้ มา 10-20 ปี มีความพยายามอย่างมากที่จะแก้ปัญหาแรงงานต่างชาติผิดกฎหมาย ซึ่งพบว่าปัจจุบันปัญหาแรงงานต่างชาติก็ยังไม่จบสิ้น เนื่องจากประเทศไทยยังไม่มีนโยบายเชิงรุกในการคัดเลือกแรงงานข้ามชาติคุณภาพดี ไม่มีนโยบายฝึกอบรมและพัฒนาฝีมือแรงงานข้ามชาติ ไม่มีนโยบายลดการพึ่งพิงแรงงานไร้ฝีมือ ไม่มีนโยบายเกี่ยวกับผู้ติดตาม ซึ่งมีจำนวนมาก จึงทำให้การบริหารจัดการแรงงานต่างชาติในเชิงนโยบายของประเทศไทยมีช่องว่าง ดังนั้นจึงเสนอให้มีงานวิจัยที่มุ่งเสริมสร้างความครอบคลุมด้านนโยบาย เพื่อจะทำให้การบริหารจัดการเป็นระบบและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

แรงงานไทยด้อยทักษะและกึ่งทักษะ: การบริหารจัดการ สิทธิ การคุ้มครองดูแล และผลกระทบต่อเศรษฐกิจ

แรงงานไทยด้อยทักษะและกึ่งทักษะ: การบริหารจัดการ สิทธิ การคุ้มครองดูแล และผลกระทบต่อเศรษฐกิจ มีผู้ดำเนินรายการโดย ผศ.ดร.จรัมพร โชติสายอง กล่าวต้อนรับผู้เข้าร่วมประชุมและแนะนำวิทยากรทั้ง 3 ท่าน และได้ชี้แจงวัตถุประสงค์ของการจัดประชุมครั้งนี้ คือ เพื่อเป็นเวทีเพื่อที่จะแลกเปลี่ยนมุมมอง ปรัชญาการณต่างๆ ปัญหา ความท้าทาย ในฐานะที่ทุกท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญและมีประสบการณ์การทำงานในเรื่องเกี่ยวกับ Unskilled Migrants ผลที่เราคาดหวังจากการประชุมครั้งนี้ก็คือเราต้องการที่จะหาช่องว่างทางความรู้ เพื่อที่จะกำหนดทิศทางในการทำวิจัยต่อไปในอนาคตในเรื่องของ Unskilled Migrants โดยวิทยากรแต่ละท่านได้นำเสนองานวิจัยในหัวข้อต่างๆ ดังต่อไปนี้

1. คุณสมาน เหล่าดำรงชัย จากศูนย์วิจัยการย้ายถิ่นเอเชียศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย นำเสนอเรื่อง กระแสแรงงานไทยเดินทางไปทำงานประเทศเกาหลีใต้และประเทศมาเลเซีย: ทำไมแรงงานไทยลักลอบเข้าไปทำงานผิดกฎหมายมากขึ้น
2. ผศ.ดร.สุทธิพร บุญมาก จากคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ นำเสนอเรื่อง แรงงานไทยเชื้อสายมาลายูในประเทศมาเลเซีย
3. ผศ.ดร.ศิริจิต สุนันตะ จากสถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเอเชีย มหาวิทยาลัยมหิดล นำเสนอเรื่อง การย้ายถิ่นของผู้หญิงไทยในยุโรป และสถานการณ์ด้านการประกอบอาชีพ

หลังจากวิทยากรทั้ง 3 ท่านได้นำเสนอผลงานวิจัยเรียบร้อยแล้ว จึงได้มีการเปิดอภิปราย เพื่อพูดคุยแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ต่างๆ ในส่วนของผลงานวิจัยกับผู้เข้าร่วมประชุมต่อไป และมีข้อสรุปจากที่ประชุมในประเด็นต่างๆดังต่อไปนี้

สถานการณ์และปัญหา

กระแสแรงงานไทยเดินทางไปทำงานประเทศเกาหลีใต้และประเทศมาเลเซีย: ทำไมแรงงานไทยลักลอบเข้าไปทำงานผิดกฎหมายมากขึ้น

สถานการณ์ในประเทศเกาหลีใต้

1. ในสถานการณ์จริง มีแรงงานไทยทั้งที่ถูกและผิดกฎหมาย โดยแรงงานไทยที่เดินทาง โดยถูกกฎหมายจะผ่านระบบการจ้างงานโดยรัฐต่อรัฐ (EPS) ส่วนที่ผิดกฎหมาย จะเดินทางผ่านรูปแบบการจ้างงาน 6 รูปแบบ ได้แก่ บริษัทจัดหางาน บริษัททัวร์ โรงเรียนสอนภาษา บริษัทจัดหาคู่ บริษัทฝึกอาชีพ นายหน้าผ่านสื่อออนไลน์

2. แรงงานผิดกฎหมาย จะทำงานนวด สปา ก่อสร้าง เกษตร กรรมกรในโรงงานเกษตรแปรรูป ที่ไม่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายเสี่ยงต่อการถูกบังคับใช้แรงงาน ล่วงละเมิดทางเพศ และตกเป็นเหยื่อการค้ามนุษย์ หากถูกจับได้จะถูกเนรเทศออกนอกประเทศ

3. อาชีพที่เสี่ยงต่อการถูกบังคับใช้แรงงานและการค้ามนุษย์ได้แก่นวด สปา กรรมกรในโรงงานขนาดย่อม เกษตรกรรม และก่อสร้าง

4. สถานการณ์ปัญหาแรงงานที่พบในปัจจุบัน ได้แก่ แรงงานไทยหลบหนีออกจากสถานประกอบการ ขอย้ายโดยนายจ้างเก่าไม่ยินยอม และสิ้นสุดสัญญาจ้าง แต่ไม่ยอมเดินทางกลับ ทำให้ไม่ทราบข้อมูลว่าหลบหนีแล้วไปไหน?

สถานการณ์ในประเทศมาเลเซีย

1. กระบวนการจัดหางาน มีทั้งที่ถูกและผิดกฎหมาย โดยแรงงานถูกกฎหมาย จะเดินทางผ่านระบบจัดหางานอย่างถูกต้อง ส่วนแรงงานผิดกฎหมาย จะเดินทางผ่านเครือข่ายนายหน้า border pass และ หนังสือเดินทาง

2. แรงงานผิดกฎหมาย ส่วนใหญ่จะทำงานในภาคเกษตรกรรม นวดสปา ร้านอาหาร (ต้มยำกุ้ง) ผู้ช่วยงานบ้าน และงานบริการ (พนักงานโรงแรม แม่บ้าน) ที่ไม่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย ถูกนายจ้างเอารัดเอาเปรียบ และไม่ได้รับสวัสดิการใดๆ

3. อาชีพที่เสี่ยง ได้แก่ นวดสปา ผู้ช่วยงานบ้าน เกษตรกร ร้านอาหาร

4. สถานการณ์ปัญหาที่พบในปัจจุบัน ได้แก่ แรงงานถูกหักค่าใช้จ่าย/ไม่จ่ายค่าจ้าง ถูกนายจ้างยึดเอกสาร ถูกนายจ้างล่วงละเมิด บังคับให้ค่าประกัน ให้ทำงานล่วงเวลาโดยไม่ได้รับค่าจ้าง นายจ้างข่มขู่ให้ทำงานเกินเวลา หากไม่ทำ จะแจ้งตำรวจจับ

ประเด็นที่ถกเถียง: สถานการณ์ของทั้งสองประเทศที่แรงงานไทยไปทำงาน มีปัญหาที่คล้ายๆ กันคือ แรงงานเชื่อนายหน้ามากกว่าเชื่อเจ้าหน้าที่รัฐ เพราะการเดินทางโดยผ่านระบบจัดหางานของรัฐ ใช้เวลานานอย่างน้อยที่สุด 6-7 เดือน ชั่วที่สุด 2 ปี ดังนั้นจึงต้องให้ความรู้แรงงานไทยในเรื่องช่องทางการร้องเรียน สิทธิแรงงาน การนำประสบการณ์จากต่างประเทศมาทำงานในประเทศไทย

แรงงานไทยเชื้อสายมลายูในประเทศมาเลเซีย

1. แรงงานไทยเชื้อสายมลายูจำนวนมากจากในพื้นที่ชายแดนภาคใต้ เดินทางเข้ามาทำงานในร้านต้มยำที่ประเทศมาเลเซีย เนื่องจากแรงงานคนไทยเชื้อสายมลายู มีเครือข่ายการย้ายถิ่นที่เชื่อมโยงระหว่างประเทศไทย-มาเลเซีย ทำให้เกิดการย้ายถิ่นแรงงานคนไทยเชื้อสายมลายูเป็นจำนวนมากในร้านต้มยำ

2. ร้านต้มยำ เป็นธุรกิจร้านอาหารไทยขนาดเล็ก ที่ได้รับความนิยมในประเทศมาเลเซีย ส่วนใหญ่ มีคนไทยเชื้อสายมลายูที่เป็นพลเมืองของประเทศมาเลเซียเป็นผู้ประกอบการ

3. ร้านต้มยำเป็นศูนย์กลางความสัมพันธ์ ระหว่างผู้ประกอบการคนไทยเชื้อสายมลายูและแรงงานคนไทยเชื้อสายมลายูจากจังหวัดชายแดนภาคใต้ของประเทศไทย เนื่องจากมีธุรกิจร้านต้มยำเป็นจำนวนมากในประเทศมาเลเซีย ทำให้มีความจำเป็นต้องอาศัยแรงงานคนไทยเชื้อสายมลายูจำนวนมากด้วย

สถานการณ์ในประเทศมาเลเซีย

1. แรงงานระดับล่าง ส่วนใหญ่จบการศึกษาจากโรงเรียนปอเนาะ ไม่สามารถหางานทำในประเทศไทยได้

2. แรงงานระดับทักษะ จบการศึกษาจากตะวันออกกลาง ไม่สามารถทำงานในประเทศไทยได้ เนื่องจากโครงสร้างงานไม่รองรับความสามารถ

3. ผู้ประกอบการย้ายถิ่น /แรงงานย้ายถิ่นโพ้นทะเล มาทำงานในร้านอาหารต้มยำ ต่อมา upgrade เป็นผู้ประกอบการ

4. นักเรียนไทย ที่มาศึกษาในมาเลเซีย มีการสร้างเครือข่ายขณะที่เป็นนักเรียน เมื่อจบแล้ว ไม่กลับบ้าน แต่เข้ามาทำงานแทน

5. ข้อมูลจากการศึกษา พบว่า มีร้านต้มยำในประเทศมาเลเซียประมาณ 5,000 ร้าน และมีแรงงานนอกระบบ ประมาณ 100,000 คน ในจำนวนนี้เป็นเยาวชน คนรุ่นใหม่ เข้ามาทำงานเป็นพนักงานเสิร์ฟ ล้างจาน 80% เป็นคนจาก 3 จังหวัดชายแดนใต้

ลักษณะแรงงานไทยเชื้อสายมลายู ในประเทศมาเลเซีย

1. เข้าเมืองถูกกฎหมาย + จ้างงานไม่ถูกกฎหมาย
2. เข้าเมืองไม่ถูกกฎหมาย + จ้างงานไม่ถูกกฎหมาย

ลักษณะแรงงานไทยเชื้อสายมลายู ในประเทศไทย

1. ไม่เป็นไปตามพรบ.จัดหางานและคุ้มครองคนหางาน
2. ไม่ได้รับการคุ้มครอง

การบริหารจัดการสิทธิและการคุ้มครองดูแล

1. เป็นเรื่องยากที่จะทำให้เป็นแรงงานถูกกฎหมาย เนื่องจากรัฐบาลมาเลเซียใช้นโยบายอุปทาน ที่ให้นายจ้างมีอำนาจในการตัดสินใจ เช่น นายจ้างขออนุญาตจ้างงานเอง รับผิดชอบแรงงานเอง อย่างไรก็ตาม รัฐบาลได้มีการสร้างระบบต่างๆ เพื่อควบคุมนายจ้าง อาทิ

- กำหนดประเทศต้นทาง เช่น ต้องเป็นแรงงานจากประเทศมุสลิม
- ระบบการกีดกันเพศสภาพ
- ระบบค่าเงินมัดจำ (แรงงานต้องจ่าย)
- ระบบค่าธรรมเนียมนายจ้าง

2. การมีเครือข่ายทางสังคมระหว่างประเทศไทยและประเทศมาเลเซีย ทำให้มีกระแสการย้ายถิ่น แรงงานของคนไทยเชื้อสายมลายูเป็นจำนวนมากเข้าสู่ตลาดแรงงานในธุรกิจร้านต้มยำของผู้ประกอบการคนไทยเชื้อสายมลายู และคนมาเลเซียเชื้อสายมลายู ธุรกิจร้านต้มยำเป็นต้นกำเนิดของเครือข่ายการย้ายถิ่นที่เชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างประเทศไทยกับประเทศมาเลเซีย ซึ่งก่อให้เกิดการย้ายถิ่นระหว่างประเทศไทย-มาเลเซีย และมีการขยายวงกว้างออกไป ตามการขยายตัวของธุรกิจร้านต้มยำ ธุรกิจร้านต้มยำ จึงเป็นตัวแปรสำคัญที่มีต่อการย้ายถิ่นของคนไทยเชื้อสายมลายูเข้าไปทำงานในประเทศมาเลเซีย

3. บทบาทของเครือข่ายทางสังคมของผู้ย้ายถิ่น ช่วยปกป้องคุ้มครองแรงงานได้ ในหลายๆ เรื่อง ได้แก่

- การจัดหางาน
- ที่พักอาศัย

- สร้างชุมชนในถิ่นปลายทาง
- ส่งเงินกลับบ้าน
- วัดไทย เช่น วัดพุทธรังสีในประเทศมาเลเซีย เป็นศูนย์รวมของแรงงานในเรื่องต่าง ๆ เช่น การ

คลอดบุตร การพบปะสังสรรค์ในโอกาสต่างๆ

- การเรียนรู้เข้า-ออก พรหมแดนไทย เนื่องจากส่วนใหญ่เป็นแรงงานที่ไม่มีใบอนุญาต ทำงานและ/หรือเข้าประเทศอย่างไม่ถูกต้องตามกฎหมายทั้งกฎหมายประเทศไทยและประเทศมาเลเซีย ผู้ย้ายถิ่นใหม่จะได้รับความช่วยเหลือจากแรงงานย้ายถิ่นที่มีประสบการณ์ในการหลบหนีเข้าเมือง หรือ/และการเจรจาต่อรองเพื่อข้ามพรมแดนไปต่อเอกสารการเดินทาง

ประเด็นถกเถียง : บทบาทของเครือข่ายการย้ายถิ่น ทำให้รัฐบาลไทยและมาเลเซียไม่สามารถควบคุมการย้ายถิ่นเข้าไปทำงานอย่างผิดกฎหมายของแรงงานคนไทยเชื้อสายมลายูจากจังหวัดชายแดนภาคใต้ในประเทศมาเลเซีย ซึ่งเป็นประเด็นที่รัฐบาลทั้งสองประเทศ ต้องหาวิธีการแก้ไขและจัดการต่อไป ดังนั้นโจทย์วิจัยคือ การพัฒนาเครือข่ายทางสังคมของผู้ย้ายถิ่นผิดกฎหมาย เพื่อช่วยปกป้องและคุ้มครองแรงงานดังกล่าว เนื่องจากรัฐไม่มีข้อมูลอยู่ในระบบ ทำให้ช่องทางการช่วยเหลือมีน้อย

การย้ายถิ่นของผู้หญิงไทยในยุโรป และสถานการณ์ด้านการประกอบอาชีพ

สถานการณ์การในประเทศไทยและยุโรป

1. ผู้หญิงไทยย้ายถิ่น เพื่อการแต่งงาน หรือเป็นแรงงานย้ายถิ่น

- คุณลักษณะของผู้หญิงไทย มีทั้งมีการศึกษา/ไม่มีการศึกษา มีผู้หญิงย้ายถิ่นมากกว่าผู้ชาย อันเป็นผลจากปรากฏการณ์แต่งงานข้ามชาติของหญิงไทยไปยุโรป ตั้งแต่ทศวรรษ 2000 เป็นต้นมา เช่น สวีเดน ผู้หญิงไทยแต่งงานกับผู้ชายสวีเดนแซงหน้าผู้หญิงฟินแลนด์ ที่มีพรหมแดนติดต่อกัน

- ภาพตายตัว ได้เปลี่ยนไปจากเดิมผู้หญิงไทยที่เป็นภรรยาฝรั่ง มาจากภาคอีสาน ทำงานในภาคเกษตรกรรมมาก่อน เปลี่ยนไปเป็นผู้หญิงไทยที่แต่งงานกับผู้ชายยุโรป มีหลากหลายการศึกษา ไม่ใช่ผู้หญิงจากภาคอีสานเท่านั้น เนื่องจากระดับการศึกษาที่สูงขึ้น กฎระเบียบของประเทศปลายทางที่เคร่งครัดขึ้นในเรื่องการย้ายถิ่น

2. แต่มีประสบการณ์ด้านโอกาสและข้อจำกัดคล้ายๆ กัน คือแต่งงานแล้วย้ายถิ่นมาประเทศปลายทาง ผู้หญิงไทยมีแนวโน้มกระจุกตัวอยู่ในบางธุรกิจที่เป็นเพศภาวะสูง และการกระจุกตัวในบางสาขาอาชีพ อาทิ ธุรกิจการนวด เพราะความเป็นผู้หญิง และความเป็นคนย้ายถิ่น

3. การเติบโตของธุรกิจนวดไทยในยุโรป

- ผู้หญิงไทยที่แต่งงานกับผู้ชายยุโรป ที่เป็นเจ้าของอาชีพธุรกิจนวด ตั้งแต่ ปี 2000 เป็นต้นมา ในเยอรมัน มีจำนวน 270 กว่าแห่ง ซึ่งเป็นกลุ่มอาชีพใหม่ ที่มีคนไทยไปกระจุกตัวทำ นอกเหนือจากร้านอาหาร ซึ่งต้องเรียนหลักสูตรสั้นๆ ที่ประเทศไทยก่อน

- ทำให้พบว่า ผู้หญิงไทยที่มี skill แต่ไม่สามารถเป็นเครื่องมือให้ทำงานที่มี skill ด้วยเหตุผลว่าเป็นคนย้ายถิ่น

ประเด็นถกเถียง : นโยบายคุ้มครองแรงงานของรัฐไทยจะคุ้มครองอย่างไร

1. กระทรวงแรงงาน มีบทบาทหลักในการให้การคุ้มครองแรงงานให้เป็นระบบ ทั้งในเรื่องการจดทะเบียน การฝึกอบรมแรงงานในเรื่องที่จะไป ซึ่งรัฐจะต้องจัดการทั้งหมด โดยต้องสร้างการยอมรับงานของผู้ย้ายถิ่นว่าเป็นงานที่มีคุณค่าด้วย แล้วเราจะสร้าง base ของสังคมไทยอย่างไรในเรื่องงานที่มีคุณค่าของแรงงานย้ายถิ่นในต่างประเทศ

2. งานวิจัยที่ผ่านมา ยังไม่มีการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ที่จะพัฒนาหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับคนไทยย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศให้กับกระทรวงแรงงาน อาทิ หลักสูตรค่านิยมในการประหยัด ให้กับแรงงานย้ายถิ่นและครอบครัว เพื่อป้องกันการเป็นหนี้ของแรงงานย้ายถิ่นเมื่อกลับมาประเทศไทย เนื่องจากครอบครัวใช้จ่ายฟุ่มเฟือยมาก โดยการให้ความรู้ และปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการใช้จ่าย

3. การคุ้มครองในพื้นที่ปลายทางเป็นเรื่องยากมาก เพราะเป็นพื้นที่ของเข่า ส่วนผู้ย้ายถิ่นคนไทย ก็ไม่เข้าช่องทางของรัฐ เพราะเหตุผลล่าช้า ดังนั้นการแต่งงานจึงเป็นช่องทางหนึ่ง อย่างไรก็ตาม เมื่อแต่งงานแล้ว ย้ายถิ่นไปประเทศปลายทางก็ต้องทำงาน

สรุป การย้ายถิ่นของแรงงานด้อยทักษะไทยไปต่างประเทศ ในสถานการณ์จริง ยังพบว่าการเอารัดเอาเปรียบแรงงานไทยจากนายจ้างอยู่ ขณะเดียวกันแม้แรงงานจะย้ายถิ่นไปยังประเทศที่พัฒนาแล้วเช่น ประเทศแถบยุโรป แม้จะจบการศึกษาระดับที่สูงขึ้น/การศึกษาต่ำ แต่แรงงานที่เป็นผู้หญิงไทยก็ยังได้รับประสบการณ์คล้ายคลึงกันในการทำงานที่เป็น under employment ซึ่งกระจุกตัวในบางอาชีพ จึงเป็นช่องว่างที่จะต้องเร่งให้ความคุ้มครอง ซึ่งแรงงานเหล่านี้ได้ช่วยส่งเงินกลับมาประเทศไทยเป็นจำนวนมาก จึงไม่สมควรทิ้งเขาไว้ข้างหลัง ส่วนด้านการบริหารจัดการคุ้มครองดูแลแรงงานดังกล่าวยังไม่เป็นระบบ และเป็นองค์กรรวม ทำให้แรงงานย้ายถิ่นโดยเฉพาะที่ผิดกฎหมาย ยังไม่ได้รับการคุ้มครอง ซึ่งโจทย์วิจัยควรจะต้องเน้นเรื่องการย้ายถิ่นที่ปลอดภัย ในทุกมิติอย่างเป็นองค์รวม ทั้งมิติเพศภาวะ ชชาติพันธุ์ สังคม-วัฒนธรรม ต้องอาศัย ประสบการณ์และความรู้ที่เป็นสหวิทยาการในการศึกษาวิจัย เพื่อให้ได้ความหลากหลายของการย้ายถิ่น และความหลากหลายของนโยบายสังคมที่จะช่วยปลดล็อกของปัญหาเดิมๆ ที่มีมานานแล้ว และปัจจุบันก็ยังคงอยู่ เช่น ปัญหาการถูกนายหน้าหลอกลวง ถูกล่อลวง แพร เป็นต้น

**สถานการณ์การเคลื่อนย้ายแรงงาน
กลุ่มแรงงานทักษะสูง**

แรงงานต่างชาติทักษะสูงในประเทศไทย: การบริหารจัดการ สิทธิ การคุ้มครองดูแล และผลกระทบต่อเศรษฐกิจ

แรงงานต่างชาติทักษะสูงในประเทศไทย: การบริหารจัดการ สิทธิ การคุ้มครองดูแล และผลกระทบต่อเศรษฐกิจ มีผู้ดำเนินรายการโดย ดร. สักกรินทร์ นิยมศิลป์ กล่าวต้อนรับผู้เข้าร่วมประชุมและแนะนำวิทยากรทั้ง 3 ท่าน และได้ชี้แจงวัตถุประสงค์ของการจัดประชุมครั้งนี้ คือ เพื่อเป็นเวทีเพื่อที่จะแลกเปลี่ยนมุมมอง ปรากฏการณ์ต่างๆ ปัญหา ความท้าทาย ในฐานะที่ทุกท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญและมีประสบการณ์การทำงานในเรื่องเกี่ยวกับ Skilled Migrants ผลที่เราคาดหวังจากการประชุมครั้งนี้ก็คือเราต้องการที่จะหาช่องว่างทางความรู้ เพื่อที่จะกำหนดทิศทางการทำวิจัยต่อไปในอนาคตในเรื่องของแรงงานต่างชาติทักษะสูงในประเทศไทย โดยวิทยากรแต่ละท่านได้นำเสนองานวิจัยในหัวข้อต่างๆ ดังต่อไปนี้

1. ดร. สักกรินทร์ นิยมศิลป์ จาก สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล นำเสนอเรื่อง แนวโน้มการย้ายถิ่น นโยบายหลัก และประเด็นศึกษาวิจัยในประเด็น ผู้ย้ายถิ่นข้ามชาติ ทักษะสูงในประเทศไทย
2. ผศ.ดร. ดนุพล อริยสัจจากร จาก คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย นำเสนอเรื่อง การศึกษาการเคลื่อนย้ายแรงงานที่มีทักษะกับผลกระทบที่เกิดขึ้นกับระบบเศรษฐกิจ
3. Dr. Simon Baker นักวิจัยอิสระ นำเสนอเรื่อง การให้ความสำคัญกับสิทธิ และการดูแลแรงงานข้ามชาติในสหภาพยุโรป

หลังจากวิทยากรทั้ง 3 ท่านได้นำเสนอผลงานวิจัยเรียบร้อยแล้ว จึงได้มีการเปิดอภิปราย เพื่อพูดคุย แลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ต่างๆ ในส่วนของผลงานวิจัยกับผู้เข้าร่วมประชุมต่อไป และมีข้อสรุปจากที่ประชุมในประเด็นต่างๆดังต่อไปนี้

สถานการณ์และปัญหา

Skilled migrants ในประเทศไทยส่วนใหญ่มาจากประเทศในกลุ่มเอเชีย โดยเป็นแรงงานจากประเทศญี่ปุ่นจำนวนมากที่สุด รองลงมาคือ แรงงานจากประเทศจีนที่มีจำนวนเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องและมีแนวโน้มจะมากกว่าแรงงานญี่ปุ่นในอนาคต สำหรับแรงงานต่างด้าวที่มีทักษะที่ได้รับอนุญาตทำงานในประเทศไทยจำแนกได้เป็น 2 ประเภท คือ 1) คนต่างด้าวตามมาตรา 9 (ทั่วไป) ซึ่งหมายถึง คนต่างด้าวที่มีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักรหรือได้รับอนุญาตให้เข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองโดยมิใช่ได้รับอนุญาตให้เข้ามาในฐานะนักท่องเที่ยว หรือผู้เดินทางผ่าน และไม่มีลักษณะต้องห้ามตามที่กำหนดในกฎกระทรวง โดยที่แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานตามมาตรา 9 (ทั่วไป) มีจำนวนหลักแสนคน และ 2) คนต่างด้าวตามมาตรา 12 ส่งเสริมการลงทุน ซึ่งหมายถึง คนต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในราชอาณาจักรตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการลงทุน

และจากการเข้าร่วมประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ส่งผลให้เกิดการเคลื่อนย้ายปัจจัยการผลิตอย่างเสรีรวมไปถึงการเปิดเสรีด้านการเคลื่อนย้ายแรงงาน แรงงานต่างด้าวในกลุ่มประเทศอาเซียนได้รับข้อยกเว้นเกี่ยวกับการขอวีซ่าประเภท short term visit และให้ความสะดวกในการออกวีซ่าและใบอนุญาตทำงานให้แก่แรงงานมีฝีมือหรือผู้ชำนาญการที่มีสัญชาติในกลุ่มประเทศอาเซียน (ไพศาล วิชาลาภรณ์ และคณะ, 2558) โดยตามนิยามพิมพ์เขียวของ AEC ได้นิยามแรงงานที่มีทักษะ คือ แรงงานที่ได้รับการฝึกฝน มีความสามารถเฉพาะด้าน และได้รับอัตราค่าจ้างที่สูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ และแรงงานกลุ่มนี้อาจรวมถึง แรงงานกึ่งทักษะและกึ่งฝีมือ และแรงงานที่มีทักษะสูง สำหรับการเคลื่อนย้ายแรงงานวิชาชีพให้เป็นไปตามข้อตกลงยอมรับร่วมกันด้านคุณสมบัติหลักในสาขาวิชาชีพ ใน 8 สาขาได้แก่ วิศวกรรม พยาบาล สถาปัตยกรรม การสำรวจ แพทย์ ทันตแพทย์ นักบัญชี และท่องเที่ยว ดังนั้น การเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างกลุ่มประเทศอาเซียนจึงมีเพิ่มขึ้น นอกเหนือจากนี้แล้วยังมีสาเหตุจากหลายปัจจัย ได้แก่ ความต้องการแรงงานฝีมือมีมากขึ้นประกอบกับภาวะวิกฤตเศรษฐกิจและอัตราการว่างงานที่สูงในกลุ่มประเทศตะวันตก ทำให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือมาทำงานในภูมิภาคเอเชีย ขณะที่หลายประเทศก็เป็นสังคมสูงวัยที่ประชากรส่วนใหญ่ของประเทศมีอายุเพิ่มขึ้น ความต้องการแรงงานมีเพิ่มขึ้น และยังมีนโยบายที่เอื้อต่อแรงงานต่างด้าวมีทักษะให้เข้ามาทำงานในประเทศ เช่น การอนุญาตให้แรงงานนำบุคคลในครอบครัวติดตามได้ การให้สิทธิพำนัถาวร การอนุญาตให้ขอสัญชาติ เป็นต้น

ในการเตรียมการรองรับการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีได้ถูกกล่าวถึงตั้งแต่ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 มีการระบุถึงการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวอย่างเป็นระบบ เพื่อนำไปกำหนดมาตรฐานการจ้างงาน การคุ้มครองแรงงาน และการพัฒนาฝีมือทักษะให้สอดคล้องตามความต้องการ กำหนดมาตรการที่เหมาะสมในการเข้ามาทำงานของแรงงานต่างด้าว การคำนึงถึงสิทธิและการคุ้มครองแรงงาน เป็นต้น

ข้อมูลจากกรมการจัดหางานได้รายงานจำนวนแรงงานต่างด้าวที่มีฝีมือและกึ่งฝีมือ ที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย พบว่า ณ สิ้นเดือนสิงหาคม พ.ศ. 2560 มีแรงงานต่างด้าวมีฝีมือ/กึ่งฝีมือ จำนวน 23,805 คน ที่มาจกประเทศในกลุ่มอาเซียน 9 ประเทศ ได้แก่ อินโดนีเซีย มาเลเซีย ฟิลิปปินส์ สิงคโปร์ บรูไน เวียดนาม ลาว กัมพูชา และเมียนมา โดยสัดส่วนของแรงงานจากประเทศฟิลิปปินส์เข้ามาทำงานเป็นแรงงานมีฝีมือ/กึ่งฝีมือมากที่สุด โดยปฏิบัติงานในหมวดอาชีพเกี่ยวกับกฎหมาย ข้าราชการอาวุโส หรือผู้จัดการ มากที่สุด ทั้งนี้ เมื่อจำแนกประเภทแรงงานตามมาตรา 9 (ทั่วไป) และมาตรา 12 ส่งเสริมการลงทุน จะพบว่า แรงงานตามมาตรา 9 (ทั่วไป) เข้ามาทำงานในลักษณะอาชีพเกี่ยวกับการเรียนการสอนในสถาบันการศึกษามากที่สุด สำหรับแรงงานตามมาตรา 12 ส่งเสริมการลงทุน จะปฏิบัติงานเป็นผู้จัดการอยู่ในสายงานการผลิตแรงงานต่างด้าวลักษณะฝีมือ/กึ่งฝีมือ จากกลุ่มประเทศอาเซียน 9 ประเทศ จำแนกตามประเภทและสัญชาติ

⁶ ไพศาล วิชาลาภรณ์ และ คณะ (บรรณาธิการ). (2558). การศึกษา:การสร้างประชาคมอาเซียน 2558. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

แรงงานต่างด้าวลักษณะฝีมือ/กึ่งฝีมือ จากกลุ่มประเทศอาเซียน 9 ประเทศ จำแนกตามประเภท หมวดอาชีพ
ประเภทอาชีพ หมวดอุตสาหกรรม และประเภทกิจการ

ประเภท	มาตรา 9 (ทั่วไป)	มาตรา 12 ส่งเสริมการลงทุน
หมวดอาชีพที่ได้รับ อนุญาตทำงาน 3 ลำดับ แรก	อาชีพด้านต่างๆ 11,580 ตำแหน่ง ผู้บัญญัติกฎหมาย ข้าราชการ ระดับอาวุโส ผู้จัดการ 6,052 ตำแหน่ง ช่างเทคนิคและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง 1,064 ตำแหน่ง	ผู้บัญญัติกฎหมาย ข้าราชการระดับ อาวุโส ผู้จัดการ 2,037 ตำแหน่ง ผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่างๆ 781 ตำแหน่ง ช่างเทคนิคและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง 466 ตำแหน่ง
ประเภทอาชีพ 3 ลำดับ แรก	ผู้ประกอบอาชีพด้านการสอน 8,510 ตำแหน่ง ผู้จัดการฝ่ายอื่นๆ 4,036 ตำแหน่ง ผู้ประกอบวิชาชีพด้านธุรกิจ 1,459 ตำแหน่ง	ผู้จัดการฝ่ายอื่นๆ 1,601 ตำแหน่ง สถาปนิก วิศวกร 414 ตำแหน่ง ช่างเทคนิค ด้านต่างๆ 372 ตำแหน่ง
หมวดอุตสาหกรรมที่ได้รับ อนุญาต 3 ลำดับแรก	การศึกษา 8,963 ตำแหน่ง โรงแรมและภัตตาคาร 2,129 ตำแหน่ง การผลิต 1,904 ตำแหน่ง	การผลิต 1,529 ตำแหน่ง การขายส่ง การขายปลีก การซ่อมแซม ยานยนต์ จักรยานยนต์ 521 ตำแหน่ง บริการด้านอสังหาริมทรัพย์ การให้เช่า และบริการทางธุรกิจ 331 ตำแหน่ง
ประเภทกิจการ ที่ได้รับ อนุญาต 3 ลำดับแรก	การศึกษามหาวิทยาลัย และ วิทยาลัย 8,963 ตำแหน่ง โรงแรม และ ภัตตาคาร 2,129 ตำแหน่ง บริการด้านธุรกิจอื่นๆ 1,129 ตำแหน่ง	การขายส่งและการค้าเพื่อค้าขายหน้า 419 ตำแหน่ง การผลิตผลิตภัณฑ์อาหารและเครื่องดื่ม 180 ตำแหน่ง การผลิตอุปกรณ์และเครื่องมือวิทย์ โทรทัศน์ 167 ตำแหน่ง

หมายเหตุ: คนต่างด้าว 1 คน ทำงานได้มากกว่า 1 ตำแหน่ง ยกเว้นแรงงานไร้ฝีมือ

ที่มา: สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว ฝ่ายสารสนเทศ (ข้อมูล ณ เดือนสิงหาคม 2560)

นักวิชาการจากสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศได้ประมาณว่าแรงงานชาวญี่ปุ่นที่ทำงานในประเทศไทยเป็นแรงงานทักษะและวิชาชีพทั้งหมด ข้อมูลปี 2559 พบชาวญี่ปุ่นเข้ามาทำงานในประเทศไทยจำนวน 36,532 คน หรือคิดเป็น ร้อยละ 23 ของแรงงานต่างชาติที่มีทักษะ โดยจำนวน 15,375 คน กระจายการทำงาน

อยู่ในบริษัทญี่ปุ่นที่มีฐานการทำงานในประเทศไทย ที่เหลืออีกมากกว่าครึ่งเป็นพนักงานของบริษัทที่ญี่ปุ่นได้รับการส่งเสริมการลงทุน และมีแนวโน้มว่าแรงงานจีนจะมีสัดส่วนเพิ่มสูงกว่าแรงงานญี่ปุ่นในอนาคต ซึ่งที่ผ่านมาแรงงานจากประเทศจีนได้เข้ามาทำงานในไทยจำนวนมากและต่อเนื่องอยู่แล้ว เมื่อประเทศไทยมีนโยบายส่งเสริมการลงทุน ยิ่งทำให้ประเทศจีนเข้ามาลงทุนในประเทศไทยเพิ่มขึ้น โดยมูลค่าการลงทุนจากประเทศจีนในปี 2554 เป็นจำนวน 177 ล้านบาท ได้เพิ่มเป็น 1.3 พันล้านบาท ในปี 2558 ตัวอย่างการลงทุนที่เพิ่มขึ้นในกลุ่มประเทศจีน ได้แก่ การลงทุนในอสังหาริมทรัพย์ เช่น ธุรกิจโรงแรม รีสอร์ท และกลุ่มธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยว

ความต้องการแรงงานมีทักษะ

สำนักงานสถิติแห่งชาติ ได้ทำการสำรวจความต้องการแรงงานของผู้ประกอบการ ปี 2551 และพบว่าประเทศไทยมีความต้องการแรงงานในทุกประเภท (ไร้ทักษะ กึ่งมีทักษะ และมีทักษะ) โดยสาเหตุที่ขาดแคลนแรงงานมีทักษะ คือ ระบบการผลิตแรงงานที่ไม่ตรงกับความต้องการของตลาด ความต้องการแรงงานกึ่งมีทักษะ และมีทักษะ พบในผู้ประกอบการขนาดใหญ่ ที่ประกอบธุรกิจผลิตรายยนต์และชิ้นส่วนและกลุ่มธุรกิจค้าส่ง-ปลีก รายยนต์และซ่อมแซมบำรุงรักษา สำหรับแรงงานมีทักษะเป็นที่ต้องการสูงในกลุ่มธุรกิจโรงพยาบาล ไทโรคมណ การเงินและประกันภัย สถาปัตยกรรมและวิศวกรรม รวมถึงธุรกิจเดินทางและนำเที่ยว

ปัญหาเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวมีทักษะในประเทศไทย พอจะสรุปได้ดังนี้ คือ 1) การขาดแคลนแรงงานมีทักษะในประเทศเนื่องมาจากการขาดคุณภาพของแรงงานและคุณภาพของระบบการศึกษา ที่การผลิตแรงงานไม่สอดคล้องกับความต้องการแรงงานในแต่ละวิชาชีพ 2) การแข่งขันกับต่างประเทศเพื่อให้ได้แรงงานต่างด้าวมีทักษะในสาขาที่ขาดแคลนเข้ามาทำงาน ซึ่งจะต้องมีนโยบายที่ดึงดูดให้แรงงานต่างด้าวมีทักษะตัดสินใจมาทำงานในประเทศไทย 3) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทักษะและเทคโนโลยีกับแรงงานต่างด้าวมีทักษะ เพื่อเป็นการพัฒนาต่อยอดแรงงานไทยให้มีความรู้เพิ่มขึ้น 4) การบริหารจัดการสิทธิทางด้านสวัสดิการทางสังคม สุขภาพ ต่างๆ ให้ได้มีสิทธิที่เข้าถึงได้ 5) ศึกษาข้อดีข้อเสียและพัฒนากิจการเกี่ยวกับวีซ่าและการพำนักในประเทศไทยถาวร 6) การขาดการจัดเก็บข้อมูลแรงงานต่างด้าวที่เป็นมาตรฐาน นอกเหนือจากระบบการจัดเก็บข้อมูลแรงงานต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงาน แต่ยังขาดการจัดการกลุ่มแรงงานที่ทำงานโดยไม่ได้รับอนุญาตซึ่งมีจำนวนมาก และกระจายอยู่ในหลากหลายวิชาชีพรวมถึงอาชีพประเภทใหม่ที่เพิ่งเกิดขึ้น

ความท้าทาย

การพัฒนาประเทศจำเป็นต้องอาศัยแรงงานทุกระดับช่วยขับเคลื่อนเศรษฐกิจ ประเทศไทยยังขาดแคลนแรงงานในกลุ่มแรงงานมีทักษะ ซึ่งการพัฒนาแรงงานไทยให้สอดคล้องกับความต้องการทางด้านวิชาชีพยังไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ขณะที่แรงงานไทยที่มีทักษะแต่หากไม่มีงานที่เหมาะสมรองรับ แรงงานกลุ่มนี้ก็มิโอกาสที่จะไปทำงานในต่างประเทศที่ค่าตอบแทนที่ดีกว่าหรือมีโอกาสที่ดีกว่า และประเทศไทยจะดึงดูดแรงงานต่างด้าวมีทักษะก็ต้องมีปัจจัยดึงดูดพอ โดยเฉพาะการกำหนดมาตรการและนโยบายที่ทันสมัยการณ เพื่อแข่งขันกับประเทศเพื่อนบ้าน เช่น สิงคโปร์ ที่มีความต้องการแรงงานและมีนโยบายส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดการจ้างแรงงาน

ต่างดาว ประเทศไทยจึงจำเป็นต้องพัฒนาทั้งทุนมนุษย์ให้สอดคล้องกับความต้องการแรงงานในแต่ละวิชาชีพ ขณะเดียวกันก็ต้องกำหนดนโยบายส่งเสริมให้เกิดการจ้างแรงงานต่างดาวสำหรับวิชาชีพที่ยังขาดแคลน

เมื่อประเทศไทยได้ตั้งเป้าให้เป็นศูนย์กลางการศึกษานานาชาติภูมิภาคอาเซียน ทำให้มีจำนวนนักศึกษาต่างชาติเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะนักศึกษาจากประเทศจีน ประเทศไทยจะมีนโยบายหรือมาตรการอย่างไร ที่จะสนับสนุนให้นักศึกษาต่างชาติที่จบการศึกษาตัดสินใจทำงานต่อในประเทศไทย เพื่อให้มาพัฒนาประเทศที่ยังขาดแคลนแรงงานวิชาชีพ ตัวอย่างประเทศที่มีการจัดการนโยบายเกี่ยวข้องกับนักศึกษาต่างชาติที่สามารถทำงานต่อได้หลังจบการศึกษา คือ ประเทศสิงคโปร์ที่มีนโยบายสนับสนุนให้ทำงานต่อหลังจากเรียนจบจนได้พำนักในสิงคโปร์ถาวร สำหรับประเทศไทยจะต้องมีการกำหนดนโยบายเพื่อดึงดูดให้นักศึกษาไทยที่ศึกษาในต่างประเทศกลับมาทำงานพัฒนาประเทศ

การจัดการกับกลุ่มแรงงานต่างดาวที่ทำงานโดยไม่ได้รับอนุญาต ลักษณะอาชีพที่พบว่ามีการทำงานโดยไม่ได้รับอนุญาต ได้แก่ สอนภาษาต่างประเทศ อาชีพที่เกี่ยวข้องกับอสังหาริมทรัพย์ อาชีพเกี่ยวกับการท่องเที่ยว ขณะที่ประเทศไทยสามารถได้ประโยชน์จากแรงงานกลุ่มนี้ เช่น กลุ่ม digital nomads ที่มีความรู้และทักษะเฉพาะ หากได้ร่วมแลกเปลี่ยนความรู้และทักษะจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพขึ้น

การจัดการต่อสถานการณ์แรงงานต่างดาวในประเทศไทย มีหน่วยงานภาครัฐไม่กี่แห่งดำเนินการในเรื่องนี้ และยังไม่เป็นลักษณะบูรณาการทำงานร่วมกัน ทำให้ขาดความเชื่อมโยงในการทำงาน การบริหารจัดการแรงงานต่างดาวได้จะต้องมีฐานข้อมูลที่เป็นมาตรฐานและเข้าถึงได้ แต่ประเทศไทยยังขาดข้อมูลต่างๆ ที่เกี่ยวกับแรงงาน และมาตรฐานการจัดเก็บข้อมูลที่เชื่อถือได้ เช่น สาเหตุที่แรงงานต่างดาวมาทำงานในประเทศ ปัจจุบันดึงดูดอะไร หรือปัจจัยผลักดันอะไร ที่ทำให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานมาประเทศไทย และนิยามแรงงานต่างดาวมีทักษะ ใครบ้างคือแรงงานต่างดาวมีทักษะ ในโลกปัจจุบันที่การพัฒนาเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเทคโนโลยีเป็นไปอย่างรวดเร็ว เกิดอาชีพประเภทใหม่ขึ้นมา การขาดข้อมูลสำคัญเหล่านี้ จะเป็นอุปสรรคต่อผู้กำหนดนโยบายในการวางแผนและตัดสินใจ

ถึงแม้ว่าประเทศไทยจะยังขาดแคลนแรงงานมีทักษะ และการจ้างแรงงานต่างดาวมาอุดช่องโหว่ในส่วนนี้ แต่ก็ต้องมีการจัดการต่อแรงงานต่างดาวในประเทศเพื่อวางแผนความต้องการแรงงานมีทักษะที่แท้จริงของแต่ละกลุ่มอุตสาหกรรม การดูแลสิทธิและประโยชน์ให้กับแรงงานต่างดาวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย ปัจจุบันประเทศไทยมีการกำหนดโควตาการจ้างแรงงานต่างดาวตามจำนวนทุนประกอบกิจการ เช่น ทุน 3 ล้านบาทสามารถจ้างแรงงานต่างดาวได้ 1 คน เป็นต้น ยกเว้นที่เกี่ยวกับ BOI สามารถแจ้งขอยืดหยุ่นโควตาจำนวนแรงงานต่างดาวได้ในด้านระเบียบต่างๆ ที่เกี่ยวกับการอนุญาตให้ทำงานได้ เช่น การออกใบอนุญาตการทำงานที่ไม่สามารถออกได้นานกว่า 2 ปี ยกเว้นกลุ่มแรงงานในระดับ BOI

นอกจากนั้นแล้ว ประเทศไทยยังเผชิญกับรูปแบบใหม่ของแรงงานต่างดาว เช่น กลุ่ม Digital nomads ที่พบจำนวนมากในเมืองใหญ่ของประเทศไทย หรือกลุ่มนักศึกษาต่างชาติที่ทำงานในประเทศหรือมีความตั้งใจที่จะทำงานต่อในประเทศ รัฐบาลจะต้องมีแนวทางการจัดการต่อรูปแบบใหม่ของแรงงานทั้งในเรื่องของการหาโอกาสในการแลกเปลี่ยนความรู้ เพื่อเพิ่มทักษะให้แรงงานไทย หรือมาตรการทางวิชาชีพที่ให้แรงงานต่างดาวมี

ทักษะที่ทำงานมานานได้สิทธิประโยชน์ที่ควรจะเป็น การกำหนดนโยบายที่เหมาะสมอาจจะทำให้ข้อมูลจำนวนแรงงานต่างด้าวตามมาตรา 9 (ทั่วไป) เพิ่มขึ้นได้

ทิศทางการวิจัย

งานการศึกษาวิจัยในเรื่องการเคลื่อนย้ายแรงงานของกลุ่มมีทักษะในระยะนี้จะพบการศึกษาวิจัยจำนวนมากที่เกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายแรงงานวิชาชีพในกรอบประชาคมอาเซียน เป็นลักษณะการวิจัยนำเสนอแบบจำลองภายใต้เงื่อนไขต่างๆ ที่กำหนดขึ้น มากกว่าการนำเสนอด้วยข้อเท็จจริง ที่ต้องอาศัยการเก็บข้อมูลภาคปฏิบัติว่ามีจำนวนแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานตามกรอบประชาคมอาเซียนจำนวนแท้จริงเป็นเท่าใด ในสถานการณ์ปัจจุบันการเคลื่อนย้ายแรงงานภายใต้ MRA ยังไม่สามารถดำเนินการได้ทั้งหมด เนื่องจากความแตกต่างของกฎหมาย ข้อบังคับ ระบบการศึกษา มาตรฐานวิชาชีพ และข้อกำหนดตามที่สภาวิชาชีพต่างๆ กำหนดภายใต้แต่ละประเทศ และที่สำคัญยังขึ้นกับความสมัครใจของประเทศสมาชิก ไม่ได้มีผลบังคับอย่างชัดเจน

สิ่งที่นอกเหนือจาก AEC และยังเป็นข้อจำกัดในการศึกษาวิจัยเรื่องนี้ คือ รูปแบบและแนวโน้มของการเคลื่อนย้ายแรงงานมีทักษะ การพัฒนาทุนมนุษย์ ผลกระทบทางด้านเศรษฐกิจและสังคมในระยะยาวโดยเฉพาะด้าน Transnationalism การบูรณาการทางสังคม การอยู่ร่วมกันระหว่างวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน จะต้องมีการสำรวจระยะยาวเพื่อศึกษาพฤติกรรม ด้านการจัดทำ smart visa การปรับนโยบายอาชีพสงวน แนวทางการจัดการของแต่ละประเทศที่ต้องการแรงงานต่างด้าวมาทดแทนแรงงานในประเทศ สิทธิที่แรงงานต่างด้าวพึงจะได้รับแต่การจัดการหรือระเบียบที่เป็นอุปสรรคต่อการเข้าถึงสิทธิบริการทางสังคมและสุขภาพต่างๆ รวมถึงตัวอย่างนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการแรงงานต่างด้าวในต่างประเทศ เช่น ญี่ปุ่น สิงคโปร์ มาเลเซีย เวียดนาม รวมถึงประเทศที่มีการเข้ามาทำงานของแรงงานต่างด้าวจำนวนมาก เพื่อศึกษาแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวมีทักษะในประเทศไทยต่อไป

แรงงานไทยทักษะสูง: การบริหารจัดการ สิทธิ การคุ้มครองดูแล และผลกระทบต่อเศรษฐกิจ

แรงงานไทยทักษะสูง: การบริหารจัดการ สิทธิ การคุ้มครองดูแล และผลกระทบต่อเศรษฐกิจ มีผู้ดำเนินรายการโดย ดร.สักรินทร์ นิยมศิลป์กล่าวต้อนรับผู้เข้าร่วมประชุมและแนะนำวิทยากรทั้ง 3 ท่าน และได้ชี้แจงวัตถุประสงค์ของการจัดประชุมครั้งนี้ คือ เพื่อเป็นเวทีเพื่อที่จะแลกเปลี่ยนมุมมอง ปรัชญาการณต่างๆ ปัญหาความท้าทาย ในฐานะที่ทุกท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญและมีประสบการณ์การทำงานในเรื่องเกี่ยวกับ Skilled & Semi-skilled migrants ผลที่เราคาดหวังจากการประชุมครั้งนี้ก็คือเราต้องการที่จะหาช่องว่างทางความรู้เพื่อที่จะกำหนดทิศทางในการทำวิจัยต่อไปในอนาคตในเรื่องของแรงงานไทยทักษะสูง โดยวิทยากรแต่ละท่านได้นำเสนองานวิจัยในหัวข้อต่างๆ ดังต่อไปนี้

1. คุณวิชาดา ไตรรัตน์ จากกองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ กรมการจัดหางาน นำเสนอเรื่อง การเดินทางไปทำงานในต่างประเทศของแรงงานไทยทักษะสูง
2. รศ.ดร.อัทธิพย์ ราษฎร์นิยม จากคณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ นำเสนอเรื่อง กรณีศึกษาการเคลื่อนย้ายแรงงานไทยในต่างแดนโดยผ่านบริษัทจัดหางาน
3. อาจารย์ ดร.โชคชัย สุทธาเวช จากคณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล นำเสนอเรื่อง การเคลื่อนย้ายแรงงานมีทักษะ: ข้อมูลและข้อควรพิจารณาจากศึกษาเอกสาร และการเยี่ยมชมประเทศพัฒนาแล้ว

หลังจากวิทยากรทั้ง 3 ท่านได้นำเสนอผลงานวิจัยเรียบร้อยแล้ว จึงได้มีการเปิดอภิปราย เพื่อพูดคุยแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ต่างๆ ในส่วนของผลงานวิจัยกับผู้เข้าร่วมประชุมต่อไป และมีข้อสรุปจากที่ประชุมในประเด็นต่างๆดังต่อไปนี้

สถานการณ์และปัญหา

การเดินทางไปทำงานในต่างประเทศของแรงงานไทยทักษะสูง

1. การเดินทางไปทำงานในต่างประเทศของแรงงานไทยส่วนใหญ่ไปด้วยตัวเอง (ถูกกฎหมาย) ไม่ได้ผ่านช่องทางโดยกรมจัดหางาน
2. ช่องทางในการเดินทางไปทำงานในต่างประเทศโดยถูกกฎหมาย ตามพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 มีอยู่ 5 ช่องทาง ได้แก่
 - บริษัทจัดหางาน มักมีแรงงานถูกหลอกลวงเป็นจำนวนมากในอดีต
 - การเดินทางไปทำงานด้วยตนเอง ซึ่งแรงงานกลุ่มนี้จะหางานด้วยตนเอง ผ่านการประกาศหางานในอินเทอร์เน็ตหรืออาจติดต่อผ่านญาติพี่น้อง โดยไม่ผ่านบริษัทจัดหางานหรือนายจ้างในประเทศ ตามมาตรา 48 มีคนแจ้งไปทำงานด้วยตนเองประมาณแปดพันกว่าคน ในปี พ.ศ. 2560 ซึ่งคนกลุ่มนี้มีความรู้ทางภาษาอังกฤษแล้ว เช่น แอร์โฮสเตส

- นายจ้างในประเทศพาลูกจ้างไปทำงาน ตามมาตรา 49 ปัจจุบันมีอยู่ประมาณแปดพันกว่าคน
- นายจ้างในประเทศส่งลูกจ้างไปฝึกงานโดยส่งลูกจ้างที่อยู่ในประเทศไทยไปฝึกงานต่างประเทศ

ปัจจุบันมีอยู่ประมาณมากกว่า 3,900 คน

- กรมจัดหาแรงงาน โดยรัฐบาลไทยได้ทำ MOU ระหว่างประเทศต่างๆ และจัดส่งแรงงานไทยในระดับทักษะหรือ E10 (ประมง, เกษตรหรือปศุสัตว์, โรงงาน และ ก่อสร้าง) ไปทำงานตามจำนวนที่ประเทศปลายทางกำหนด เช่น ประเทศเกาหลี ประเทศอิสราเอล เพื่อเป็นการป้องกันเรื่องการค้ามนุษย์และการทำงานโดยผิดกฎหมาย

3. แรงงานที่ถูกจัดส่งโดยกรมจัดหางานไปยังประเทศเกาหลี จะต้องมีการสอบผ่านทักษะด้านภาษาเกาหลีเบื้องต้น และสอบทักษะในการทำงาน

4. แรงงานกึ่งทักษะอย่างพนักงานนวด เป็นที่ต้องการเป็นอย่างมากในต่างประเทศ เช่น มาเลเซีย ดังนั้น นายจ้างในประเทศนั้นจะติดต่อมายังสถานทูตไทยในประเทศนั้นๆ เพื่อให้กรมจัดหางานเป็นตัวแทนในการดำเนินการรับสมัครและคัดเลือกแรงงานในเบื้องต้น และนายจ้างจากต่างประเทศจะมาคัดเลือกเองอีกครั้ง

5. แรงงานไทยที่ไปทำงานเป็นพนักงานโรงแรมระดับ 5-6 ดาว เช่นที่มาเก๊า ถือว่าเป็นแรงงานที่มีทักษะสูง เนื่องจากต้องมีความรู้ความสามารถด้านอังกฤษและความรู้ในเรื่องการให้บริการเป็นอย่างดี ซึ่งกรมจัดหางานจะมีการจัดการสอบสัมภาษณ์ระหว่างนายจ้างและแรงงานทาง Skype และนายจ้างจะเป็นคนคัดเลือกอีกครั้งหนึ่ง

6. สำหรับข้อมูลจำนวนหรือตัวเลขของแรงงานไทยมีทักษะที่ออกไปทำงานในต่างประเทศนั้นยังไม่ทราบจำนวนว่ามีเท่าไร? และไม่รู้ว่าจะอยู่ในประเทศอะไรบ้าง? เนื่องจากแรงงานเหล่านี้ส่วนใหญ่ไปทำงานด้วยตัวเอง ไม่ผ่านกรมการจัดหางาน จึงไม่รู้จะแจ้งทำไม? และแจ้งกับใคร?

7. แต่ถ้าย้อนกลับไป ปี พ.ศ. 2530 หรือ พ.ศ. 2531 ที่รัฐบาลมีนโยบายเก็บภาษีการเดินทางออกนอกประเทศ เพื่อเป็นการรักษาเงินตราในประเทศไม่ให้ออกนอกประเทศ ซึ่งทุกคนที่จะเดินทางไปต่างประเทศต้องเสียภาษีการเดินทาง 1,000 บาท แต่ยกเว้นให้กับคนที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ ดังนั้น คนที่ทำงานอยู่ต่างประเทศไม่ว่าจะไปทำอาชีพอะไร จึงรีบกลับมาประเทศไทยเพื่อขอยกเว้นภาษีการเดินทาง เพราะมีผลประโยชน์ต่อตัวแรงงานเอง จากนโยบายนี้ทำให้ทราบจำนวนของแรงงานมีทักษะที่ไปทำงานต่างประเทศในปีนั้น แต่ ณ ปัจจุบันนี้ไม่มีตัวเลขเลยว่ามีจำนวนมากน้อยแค่ไหน อยู่ที่ไหนบ้าง เพราะประโยชน์ตรงนั้นได้หายไปแล้ว

8. ยกตัวอย่างประเทศสหรัฐอเมริกา ที่ใช้ระบบภาษีเข้ามาเกี่ยวข้องกับกรณีที่ออกไปทำงานต่างประเทศ เพราะทุกคนต้องเสียภาษีไม่ว่าจะออกไปทำงานที่ประเทศไหน

กรณีศึกษาการเคลื่อนย้ายแรงงานไทยในต่างแดนผ่านบริษัทจัดหางาน

กรณีศึกษาการเคลื่อนย้ายแรงงานไทยในต่างแดนผ่านบริษัทจัดหางาน ผ่านประสบการณ์งานวิจัยในปี 2552 โดยมีวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้ 1.ศึกษาสภาพทั่วไปของแรงงานไทยที่ไปทำงานในต่างแดน โดยผ่าน

บริษัทจัดหางาน 2.วิเคราะห์ SWOT Analysis ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการทำงานในต่างแดนแรงงานไทย และ 3. ข้อเสนอในเชิงยุทธศาสตร์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ แรงงานไทยในต่างแดนผ่านบริษัทจัดหางาน จำนวน 283 คน จากผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพทั่วไปของแรงงานไทย

- ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุระหว่าง 21-30 ปี มีสถานภาพสมรสแล้วและต้องการแสวงหาโอกาสที่ดี ส่วนใหญ่เป็นเกษตรกร มีความสามารถด้านภาษาระดับพอใช้ มีหนี้สินจากการกู้ ธกส.
- ปัจจัยทางเศรษฐกิจเป็นปัจจัยสำคัญของการย้ายไปทำงานต่างประเทศ ซึ่งแรงงานมีการตัดสินใจไปทำงานด้วยตัวเอง โดยได้รับแหล่งข้อมูลจากญาติหรือเพื่อน และจะพาไปบริษัทจัดหางานที่ญาติและเพื่อนรู้จัก
- ค่าใช้จ่ายที่ต้องเสียให้บริษัทจัดหางานประมาณหนึ่งแสนบาท ซึ่งเงินที่ใช้ในการเดินทางมาจากครอบครัวและกู้ยืมเงิน โดยเฉพาะกู้ยืมจาก ธกส. เพราะเป็นสถาบันการเงินที่ให้ได้ง่ายที่สุดเมื่อเทียบกับสถาบันการเงินอื่นๆ

2. การวิเคราะห์ SWOT Analysis: จากการวิเคราะห์ 3 กลุ่มหลัก ได้แก่ แรงงาน บริษัทจัดหางาน และกฎและระเบียบ

SWOT Analysis : แรงงาน

- จุดแข็ง: แรงงานไทยมีความอ่อนน้อมถ่อมตนมากกว่าแรงงานสัญชาติอื่น มีความขยันอดทน เรียนรู้การทำงานได้เร็ว มีทักษะการทำงานได้หลายรูปแบบ อีกทั้งมีฝีมือที่มีความประณีตกว่าแรงงานชาติอื่น
- จุดอ่อน: แรงงานประเภท semi skill มักมีข้อจำกัดทางด้านภาษาอังกฤษ วุฒิการศึกษาต่ำ มีพฤติกรรมเรื่องสุรา ยาเสพติด และชอบเล่นการพนัน รวมถึงมีความเชื่อใจบุคคลอื่นง่ายจึงถูกหลอกได้ง่าย และขาดความรู้ทางวัฒนธรรมทางกฎหมาย ชอบบอกเลิกสัญญากะทันหัน ไม่ยอมเรียนรู้สิ่งที่เป็นประโยชน์ในการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ
- โอกาส: ความต้องการจ้างงานในตลาดแรงงานต่างประเทศยังมีอยู่มาก อัตราค่าจ้างของการทำงานในต่างประเทศสูงกว่าทำงานในประเทศไทย นอกจากนี้ แรงงานชาติอื่นมักมีข้อเรียกร้องและหลบหนีการทำงานจากนายจ้างเดิม รวมถึงระดับฝีมือในการทำงานของแรงงานไทยยังดีกว่าแรงงานชาติอื่น ดังนั้นนายจ้างจึงเห็นว่าเหล่านี้เป็น opportunity ของแรงงานไทย
- ภัยคุกคาม: แรงงานชาติอื่นมีทักษะทางภาษามากกว่าแรงงานไทย นอกจากนี้ อัตราค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศไทยสูงกว่าประเทศผู้ส่งออกแรงงานบางประเทศและตำแหน่งดีๆ ที่เหมาะสมในต่างประเทศไม่เพียงพอต่อความต้องการของแรงงานไทย ทำให้แรงงานไทยคิดว่าไม่คุ้มค่าที่จะไปทำงานต่างประเทศทำงานอยู่ในประเทศไทยสบายกว่า อีกหนึ่งภัยคุกคามคือ ทศนคติในทางลบต่อแรงงานไทยของข้าราชการบางคน ในขณะเดียวกันตัวนายจ้างเองก็ไม่ทำตามที่ได้ตกลงตามสัญญาที่กำหนดไว้หรือมีการเปลี่ยนแปลงสัญญาจ้างจากเมืองไทยทำให้แรงงานไทยเสียเปรียบ

SWOT Analysis : บริษัทจัดหางาน

- จุดแข็ง: บริษัทจัดหางานช่วยอำนวยความสะดวกให้แก่แรงงานในการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ และช่วยเป็นสื่อกลางให้กับแรงงานและนายจ้าง ในกรณีที่มีปัญหาอื่น รวมถึงช่วยในการพบปะกันระหว่างแรงงานที่ประสงค์ไปทำงานต่างประเทศกับนายจ้างต่างประเทศ
- จุดอ่อน: บริษัทจัดหางานเป็นบริษัทเอกชน มีการแข่งขันกันสูง บางครั้งมีการหลอกลวงแรงงาน และมีการทำสัญญาซ้อน สัญญาฉบับใหม่ค่าจ้างต่ำกว่าเดิม และการปลอมแปลงเอกสารการจ้างงาน มีการหลอกลวงโดยการอ้างเป็นนิติบุคคล บางบริษัทเก็บค่าบริการสูง และมีการนำแรงงานเข้ามาโดยใช้วีซ่านักท่องเที่ยว นำมาหาตำแหน่งงาน
- โอกาส: นายจ้างต่างประเทศให้ความเชื่อถือบริษัทจัดหางานในประเทศไทย ทำให้เลือกจ้างแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ
- ภัยคุกคาม: มีการเรียกเก็บค่านายหน้าสูงเกินกว่าบริษัทจัดเก็บ ส่วนใหญ่สายอิสระ มักจะมีการหลอกลวงแรงงานโดยเรียกเก็บจากแรงงานก่อน และเรียกเก็บต่อไปอีกหลายทอดตั้งแต่ในประเทศไทย ไปจนถึงต่างประเทศ นอกจากนี้ บริษัทจัดหางานต่างประเทศมีการเรียกเก็บอัตราค่าบริการกับบริษัทนายหน้าประเทศไทยสูงขึ้น

SWOT Analysis : กฎและระเบียบ

- จุดแข็ง: ในทางกฎหมายของประเทศไทยได้มีการจำกัดสิทธิของผู้ประกอบการจัดหางาน ต้องได้รับอนุญาตและหากจะเปิดบริษัทต้องมีการวางเงินหลักประกันก่อน หากมีปัญหาการหลอกลวงคนหางานเกิดขึ้น ก็สามารถนำเงินประกันจากบริษัทมาชดเชยให้ได้ และการที่บริษัทจะรับสมัครหางานได้นั้น ต้องได้รับอนุญาตจากกระทรวงก่อน และต้องมีการส่งสัญญาให้กระทรวงตรวจสอบ และมีการส่งเงินเข้ากองทุนเพื่อช่วยเหลือแรงงานในต่างประเทศ โดยใช้เป็นเงินกองกลางเพื่อแรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศมีปัญหาที่สามารถที่จะใช้เงินในจำนวนนี้ได้
- จุดอ่อน: พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองหางาน พ.ศ. 2528 ล้าสมัย และกฎหมายไทยไม่เข้มงวดมากนัก จึงเป็นการเปิดช่องให้บริษัทจัดหางานเก็บเงินเกินกว่าความเป็นจริงและสูงกว่าที่กฎหมายกำหนดไว้ รวมถึงแรงงานได้รับค่าจ้างต่ำกว่าที่ตกลงไว้ ส่วนกองทุนจะช่วยเหลือเฉพาะแรงงานที่มีปัญหาเท่านั้น นอกจากนี้ มีกฎหมายให้ไม่สามารถโฆษณาเพื่อคัดเลือกแรงงานได้ทันที ซึ่งศูนย์ทะเบียนคนหางานมีการกำหนดระเบียบว่าบริษัทจัดหางานที่ต้องการรับสมัครคนงานไปทำงานต่างประเทศต้องใช้บัญชีรายชื่อจากคนหางานที่สมัครไว้ในศูนย์ทะเบียน แต่ในทางปฏิบัติรายชื่อที่ได้เป็นชื่อที่ใช้ไม่ได้ และระเบียบต่างๆเกี่ยวกับบริษัทจัดหางานไม่สามารถไปรับสมัครคนหางานนอกพื้นที่ที่ได้รับอนุญาตได้ ทำให้ไม่คล่องตัวในการรับสมัคร และเป็นช่องทางให้เกิดนายหน้าเถื่อน
- โอกาส: การทำ MOU กับต่างประเทศเช่น อิสราเอล สหรัฐอาหรับเอมิเรตส์ มาเลเซีย สิงคโปร์ เกาหลีใต้ และญี่ปุ่น ทำให้แรงงานไทยเราได้รับประโยชน์อย่างแท้จริง เพราะมีความเข้มงวดในการคุ้มครองและดูแลผลประโยชน์ของแรงงานต่างชาติเป็นอย่างมาก

- ภัยคุกคาม: โดยส่วนใหญ่จะมีข้อจำกัดในการรับแรงงานเข้ามาทำงานในประเทศปลายทาง นั้นๆ เช่น อิสราเอลมีการจำกัดโควตาจำนวนคน สหรัฐอาหรับเอมิเรตส์มีการกำหนดคุณวุฒิการศึกษา สิงคโปร์ก็ มีการใช้ดุลพินิจของเจ้าหน้าที่ที่ไม่มีการระบุแน่นอนจึงไม่มีความชัดเจน เกาหลีใต้มีความไม่ชัดเจนของสัญญาจ้าง ญี่ปุ่นยังไม่อนุญาตแรงงานไร้ฝีมือเขาไปทำงานได้

3. ข้อเสนอในเชิงยุทธศาสตร์

- ด้านยุทธศาสตร์แรงงาน จะต้องมีการพัฒนาทักษะฝีมือและทักษะด้านภาษา และมีการยกฝีมือตัวเองเพื่อที่จะทำให้เกิดการแข่งขันจากต่างประเทศ
- ด้านยุทธศาสตร์หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ไม่ว่าจะเป็นจากกระทรวงแรงงาน กระทรวงการต่างประเทศ ควรให้ความสำคัญเรื่องการคุ้มครองแรงงาน การให้ความช่วยเหลือกับแรงงานไทยที่ทำงานต่างประเทศ ทั้งในเรื่องการเงิน สวัสดิการ และอยากจะทำให้มีการบังคับให้ทำตามกฎหมายกรณีที่แรงงานถูกหลอกลวง และมีการแสวงหาตลาดใหม่ๆ ของแรงงานไทยในต่างประเทศ
- ด้านยุทธศาสตร์กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง จะต้องมีการปรับปรุงให้ทันสมัยและคล่องตัว

การเคลื่อนย้ายแรงงานมีทักษะ: ข้อมูลและข้อพิจารณาจากการศึกษาเอกสารและการเยี่ยมชม ประเทศพัฒนาแล้ว

1. ด้านสถานการณ์

- แรงงานเป็นปัจจัยหลักในระบบเศรษฐกิจ ถ้าสามารถบริหารจัดการการใช้แรงงานได้ ความเหมาะสมในการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองก็จะไปได้ดี
- การพัฒนาประเทศในประเทศกำลังพัฒนาและประเทศด้อยพัฒนาจำเป็นต้องพึ่งบริษัทลงทุนข้ามชาติ เพราะศักยภาพของประเทศบวกกับบริษัทท้องถิ่นของตนเองไม่พร้อม จึงเกิดการที่บริษัทข้ามชาติไปลงทุนในประเทศต่างๆ แล้วบริษัทเหล่านั้นเปิดโอกาสให้มีการเคลื่อนย้ายแรงงาน ซึ่งบริษัทลงทุนข้ามชาติเหล่านี้กำลังมีอิทธิพลในเศรษฐกิจและการเมืองในประเทศกำลังพัฒนา
- การเข้ามาแทรกแซงการพัฒนาของบริษัทลงทุนข้ามชาติร่วมมือกับบริษัทลงทุนในท้องถิ่นทำให้เกิดการจ้างงานขึ้น
- บริษัทลงทุนข้ามชาติจากประเทศจีนกำลังจะมีอิทธิพลทั่วโลก ในการนำความสำเร็จของตนเองไปขยายในทางเศรษฐกิจในประเทศเป้าหมายนั้นๆ
- บริษัทลงทุนข้ามชาติเหล่านั้น บางครั้งอาจจะใช้วิธีการเมืองหรือการติดสินบนนักการเมืองในการไปสร้างอิทธิพลในประเทศเป้าหมาย
- สำหรับในประเทศไทยก็มีการเชิญชวนบริษัทข้ามชาติมาลงทุนในไทย แต่ในขณะเดียวกันต้องมีการกำหนดว่า จะต้องใช้วัตถุดิบในไทยเท่าไร ต้องจ้างแรงงานไทยเท่าไร แต่ปัญหาคือ เทคโนโลยีที่จะถ่ายทอดให้คนไทยก็เป็นเพียงแค่หลักการในเอกสาร พอถึงขั้นตอนปฏิบัติจริงส่วนมากก็ไม่สามารถที่จะเกิดใน

สภาพที่จะ transfer ได้จริง ทำให้เกิดการล้มเหลวมาโดยตลอดในการที่จะได้รับการถ่ายทอดองค์ความรู้และเทคนิควิธีการทั้งหมดจากบริษัทข้ามชาติที่มาลงทุนในไทย

- เมื่อพูดถึงการส่งแรงงานไทยไปต่างประเทศ พบว่ายังไม่สามารถรู้ข้อมูลที่ชัดเจนว่าคนไทยที่มีทักษะไปทำงานต่างประเทศไปทำงานประเภทใด อยู่ในบริษัทไหน ประเทศอะไร มากน้อยเท่าไร เมื่อไม่มีตัวเลขที่แท้จริง ทำให้ไม่สามารถที่จะนำทักษะเหล่านั้นกลับมาใช้ประโยชน์ในประเทศไทยได้อย่างชัดเจน

- ถ้าต้องการใช้ประโยชน์จากทักษะของแรงงานเหล่านี้ในการพัฒนาประเทศ ควรมีการสอบถามก่อนไปทำงานต่างประเทศ แรงงานมีทักษะอะไรบ้าง ในขณะที่ไปได้เพิ่มพูนทักษะอะไรขึ้นมาบ้าง แล้วขณะที่อยู่ต่างประเทศ แรงงานได้ส่งอะไรกลับมาช่วยบ้างไหมในเชิงทักษะ องค์ความรู้และฝีมือที่เกิดขึ้น แต่ในความเป็นจริงเราไม่สามารถรู้ข้อมูลเหล่านี้ได้ เพราะแรงงานมีทักษะส่วนใหญ่ไปทำงานด้วยตัวเองไม่ผ่านกรมจัดหางาน ซึ่งทำให้มองไม่เป็นภาพที่ชัดเจน

- สิ่งไทยต้องการ คือ เมื่อมีการส่งแรงงานไทยที่มีทักษะเก่งๆ ไปต่างประเทศ ไทยจำเป็นที่จะต้องมีการส่งแรงงานทักษะฝีมือเหล่านั้นมาเป็นทักษะฝีมือให้กับประเทศไทยให้ได้ จึงถึงจะเรียกว่าคุ้มค่า ซึ่งผลที่สำคัญคือ ภูมิปัญญาที่เกิดขึ้นจากแรงงานเหล่านั้น

- แรงงานไทยในต่างประเทศมีโอกาสในการกลับมาทำงานในประเทศไทยน้อย เนื่องจากไม่มีบริษัทไหนที่จะรับเขาในเงินเดือนที่สูงได้

2. การคุ้มครองแรงงาน

- แรงงานที่มีทักษะส่วนใหญ่ไม่ค่อยสนใจการคุ้มครองแรงงานเท่าไร เพราะสามารถช่วยเหลือตัวเองได้พอสมควร แต่พวกแรงงานกึ่งทักษะอาจจะต้องดูแลมากขึ้น

- โดยพื้นฐานแล้วการคุ้มครองแรงงานข้ามชาติต้องปฏิบัติตามกฎหมายของประเทศนั้นๆ เพราะแรงงานข้ามชาติโดยหลักสากลต้องได้รับการดูแลเช่นเดียวกับแรงงานในชาติ

- แรงงานมีสิทธิในการสมัครเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานในบริษัทนั้น หรือ ในอุตสาหกรรมนั้น ร่วมกับแรงงานในท้องถิ่น เพื่อให้ได้รับการคุ้มครอง แต่ปรากฏว่าแรงงานไทยส่วนมากไม่รู้จักรหัสสหภาพแรงงานคืออะไร การจะเข้าไปเป็นสมาชิกต้องทำอะไร เนื่องจากนายจ้างหรือผู้ร่วมงานไม่ได้บอกให้เข้าไปเป็นสมาชิก จึงทำให้แรงงานไทยไม่ได้รับการดูแลเอาใจใส่จากสหภาพแรงงาน โดยเฉพาะแรงงานไทยในสิงคโปร์

- ในกรณีที่แรงงานมีปัญหาแก่นายจ้าง แรงงานสามารถไปร้องเรียนที่หน่วยงานรัฐบาลในประเทศนั้นๆ ซึ่งสามารถให้ความช่วยเหลือและแก้ปัญหาให้แรงงานได้เร็วกว่าการที่แรงงานร้องเรียนบริษัทหรือสหภาพแรงงาน

- จะมีหน่วยในการรับเรื่องร้องทุกข์ในสถานทูตไทย อย่างสถานทูตไทยในประเทศมาเลเซีย สิงคโปร์ และบรูไน นอกจากนี้ ทางกรมการจัดหางานได้มีการร่วมมือกับกรมสวัสดิการการคุ้มครองแรงงานให้มีการจัดหมอบจากเมืองไทยไปตรวจสุขภาพแก่แรงงานไทยทุกปี

- แรงงานไทยมักมีการรวมตัวกันเองที่ช่วยเหลือคนไทย อาจมีการจัดตั้งชมรมหรือสมาคม และมีการจัดตั้งกองทุนช่วยเหลือแรงงานในต่างประเทศ เพื่อช่วยเหลือแรงงานไทยที่ถูกเอาเปรียบหรือมีปัญหา

3. ด้านงานวิจัยในอนาคต

- ควรมีการวิจัยและติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง ในเรื่องการใช้ทักษะจากแรงงานในการพัฒนาประเทศระยะยาวคืออะไร ไม่อย่างนั้นไทยอาจจะสูญเสียโอกาสของการส่งคนไปและคนเหล่านั้นก็อาจจะไปอยู่ในประเทศนั้นถาวร

- ควรมีการวิจัยอย่างเป็นระบบว่าคนไทยที่มีทักษะ กลับไปกลับมาทำอะไรกันบ้างและกลไกการทำงานหน่วยงานภาครัฐสามารถทำเรื่องพวกนี้ได้อย่างไร อุปสรรคคืออะไร อาจจะต้องดูตัวอย่างของประเทศอื่นที่สามารถจะนำศักยภาพคนของเขาให้กลับไปประเทศเขามีอยู่บ้างไหม

- ควรมีการวิจัยในเรื่องของการพัฒนาทางภูมิปัญญา รวมถึงนวัตกรรมที่จะเกิดขึ้นจากการส่งคนไทยไปทำงานต่างประเทศและทำร่วมกันของแรงงานข้ามชาติของชาติอื่นที่มาอยู่ประเทศไทย และการถ่ายทอดองค์ความรู้ของแรงงานข้ามชาติที่มาอยู่ในไทยนั้นเกิดประโยชน์ที่แท้จริงกับคนไทยหรือไม่

- ควรมีการวิจัยในเรื่องของการคุ้มครองแรงงาน ช่องทางของการดูแลคนเหล่านี้ รวมถึงกลไกการคุ้มครองว่าบริษัทนั้นๆ จะคุ้มครองลูกจ้างอย่างไร

4. ประเด็นถกเถียงและทิศทางการวิจัยในอนาคต

- งานวิจัยควรมุ่งเน้นในเรื่องของยุทธศาสตร์ระดับระหว่างประเทศ โดยเฉพาะเรื่องของการเคลื่อนย้ายแรงงานไทย และควรศึกษาทั้งระบบ ควรดูทั้งตัวแรงงาน ผู้เกี่ยวข้องทั้งระดับบุคคลและหน่วยงาน กฎระเบียบต่างๆ และผลกระทบที่เกี่ยวข้อง และปัญหาสาเหตุ เพื่อใช้ในการจัดทำยุทธศาสตร์ของชาติในการเคลื่อนย้ายแรงงาน

- ประเทศไทยเสียเสียคนเก่งๆ หรือแรงงานทักษะสูงที่ย้ายไปแล้วก็ไปอยู่ที่อื่นจำนวนมาก เช่น แพทย์ พยาบาล วิศวกร นักวิทยาศาสตร์ ซึ่งประเทศไทยยังไม่มีนโยบายที่จูงใจให้คนเก่งๆ ที่ทำงานในต่างประเทศกลับมาใช้ทักษะที่ตัวเองได้รับมาพัฒนาประเทศ หรือกลับมาทำงานให้กับประเทศไทย แต่บางครั้งกลับมาก็อยู่ไม่ได้ เพราะรายได้ที่ได้น้อย ระบบไม่เอื้อหรือบางครั้งกลับมาเห็นระบบการทำงานไทยแล้วก็กลับไปอยู่ที่เดิมดีกว่า ถ้าจะทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแรงงานที่มีทักษะ ควรจะอย่างไรให้พวกแรงงานทักษะหรือกึ่งทักษะ ที่ไปทำงานที่อื่น มีอะไรกลับมาให้ประเทศไทยบ้างหรือกลับมาช่วยในการพัฒนาประเทศ

- ควรคิดก่อนว่าทิศทางของอุตสาหกรรมที่ไทยต้องการจะพัฒนาเป็นอุตสาหกรรมแบบไหน อยากจะพัฒนาเศรษฐกิจด้วยอะไรถึงจะเชื่อมโยงต่อไปว่าต้องการคนประเภทไหนและอยากส่งคนไปเรียนรู้เทคโนโลยีหรือทักษะอะไรที่ไหนเพื่อนำเขากลับมาพัฒนาประเทศ

- ควรมีการศึกษาความเป็นไปได้ของระบบประกันสังคมในระดับทวิภาคีหรืออาจเฉพาะในกลุ่มอาเซียน ถ้าคนที่ส่งเงินสมทบไปทำงานที่ต่างประเทศแล้วยังสามารถส่งเงินสมทบกลับมาที่ประเทศต้นทางได้ไหม และสามารถกลับมาใช้สิทธิที่มีอยู่ในประกันสังคมประเทศต้นทางต่อไปได้หรือไม่ รวมถึงการตรวจสอบว่ากลไก

การทำงานของประกันสังคมจะเอื้ออำนวยมากน้อยอย่างไร มีวิธีอะไรบ้างที่จะอำนวยความสะดวกในการชำระเงิน และจะชำระวิธีใดได้บ้าง แต่ปัญหาถ้าเขาโอนเงินกลับมาประเทศไทยเขาต้องมีคนที่จัดการให้เขา

- ควรถึงเวลาที่จะให้ความสนใจในเรื่องของการจัดเก็บภาษีคนไทยที่ไปทำงานต่างประเทศแล้วโอนเงินกลับมายังประเทศไทย ถ้ามองในแง่ความเสมอภาคและความเป็นอยู่ร่วมกัน และสิทธิของความเป็นคนไทย เมื่อมีรายได้เกินเกณฑ์ที่กำหนดก็ควรจะชำระภาษี แต่จะชำระแบบจูงใจก็เป็นอีกเทคนิคหนึ่ง แต่ก็ควรจะมีการชำระภาษี

- การย้ายถิ่นไม่ควรไปมองแค่ตัวเงิน ซึ่งเงินเป็นแค่ส่วนหนึ่งเท่านั้น บางครั้งเรื่องเงินอาจจะไม่ใช่เรื่องสำคัญแล้วสำหรับคนที่เป็นแรงงานทักษะจริงๆ เช่น หมอ พยาบาล วิศวกร การกลับมาประเทศไทยของแรงงานเหล่านี้แล้วให้เขาช่วยนั้น เรามีอะไรให้เขาช่วยได้บ้าง ตรงนี้ต่างหากที่สำคัญ ซึ่งสามารถนำไปทำวิจัยได้

- ประเทศไทยจำเป็นต้องส่งเสริมให้คนไทยที่ทำงานในต่างประเทศนำความรู้กลับมาพัฒนาประเทศ ซึ่งต้องส่งเสริมแบบมีเป้าหมายและเป็นระบบ และจะมีการจัดการอย่างไรให้คนไทยที่อยากจะไปทำงานในต่างประเทศเพื่อเรียนรู้อะไรเพิ่มเติมแล้วกลับมาทำงานในไทย

- ควรมีการจัดการปฐมนิเทศให้แก่แรงงานก่อนที่จะเดินทางไปทำงานต่างประเทศ เพื่อให้เขาารู้ตัวอยู่ตลอดว่าไม่ได้ไปเพื่อหารายได้ให้ครอบครัวอย่างเดียว เขาต้องนำความรู้และทักษะที่ได้กลับมายังประเทศไทย

- ประเทศไทยน่าจะมีกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่จะเกี่ยวกับเรื่องภาษา อาจจะมีการจัดการระบบที่จะให้มีการเรียนการสอนภาษาอังกฤษที่สั้นไหล และให้คนงานได้รับทราบเพื่อเป็นประโยชน์แก่เขา เพื่อตอบสนองกับความเป็นอาเซียน

ข้อสรุป

การย้ายถิ่นของแรงงานมีทักษะไทยไปต่างประเทศส่วนใหญ่จะไปด้วยตัวเอง จึงทำให้ไม่ทราบข้อมูลที่แท้จริงว่ามีจำนวนมากน้อยเพียงใด มีทักษะอะไร ทำงานประเภทไหน และอยู่ประเทศไหนบ้าง เมื่อไม่มีตัวเลขที่แท้จริง จึงทำให้ไม่สามารถที่จะนำทักษะจากแรงงานเหล่านั้นกลับมาใช้ประโยชน์ในประเทศไทยได้อย่างชัดเจน และไม่สามารถออกนโยบายที่จะดึงแรงงานกลุ่มนี้กลับประเทศได้ ดังนั้นโจทย์วิจัยควรจะตั้งเน้นเรื่องจะอย่างไรเพื่อส่งเสริมหรือดึงแรงงานที่มีทักษะสูง และดึงทักษะเหล่านี้ นำองค์ความรู้และทักษะที่ได้รับจากการไปทำงานในต่างประเทศกลับมาสร้างประโยชน์ให้ประเทศไทย และเมื่อกลับมาแล้วมีงานอะไรบ้างที่เขาสามารถใช้ทักษะที่มีมาทำงานได้อย่างเต็มที่ และได้รับค่าจ้างที่สมเหตุสมผลกับงานที่ทำ รัฐบาลอาจใช้วิธีในการจัดเก็บภาษี เช่นเดียวกับประเทศที่พัฒนาแล้วในหลายๆ ประเทศ เพราะภาษีที่เสียไปสามารถได้รับกลับคืนในรูปแบบของตัวเงินและสวัสดิการสังคมเวลาที่เกษียณอายุ ประเด็นเร่งด่วนที่ต้องทำวิจัย คือ จะทำอย่างไรเพื่อที่จะทราบจำนวนข้อมูลที่แท้จริงของแรงงานทักษะไทยที่ทำงานอยู่ต่างประเทศ และออกนโยบายเพื่อที่จะดึงคนเหล่านี้กลับประเทศ เพราะประเทศมีความจำเป็นต้องพึ่งพาแรงงานเหล่านี้ในการพัฒนาประเทศ

ผู้ย้ายถิ่นเพื่อเปลี่ยนวิถีชีวิต

Lifestyle migrants

ผู้ย้ายถิ่นเพื่อเปลี่ยนชีวิตในประเทศไทย (Lifestyle migrant): การบริหารจัดการสิทธิ การคุ้มครองดูแลและผลกระทบต่อเศรษฐกิจ

ผู้ย้ายถิ่นเพื่อเปลี่ยนชีวิตในประเทศไทย (Lifestyle migrant) : การบริหารจัดการ สิทธิ การคุ้มครองดูแล และผลกระทบต่อเศรษฐกิจ มีผู้ดำเนินรายการโดย ผศ.ดร.มนสิการ กาญจนะจิตรา กล่าวต้อนรับผู้เข้าร่วมประชุมและแนะนำวิทยากรทั้ง 3 ท่าน และได้ชี้แจงวัตถุประสงค์ของการจัดประชุมครั้งนี้ คือ เพื่อเป็นเวทีเพื่อที่จะแลกเปลี่ยนมุมมอง ปรัชญาการณต่างๆ ปัญหา ความท้าทาย ในฐานะที่ทุกท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญและมีประสบการณ์การทำงานในเรื่องเกี่ยวกับ life-style migration ผลที่เราคาดหวังจากการประชุมครั้งนี้ก็คือเราต้องการที่จะหาช่องว่างทางความรู้เพื่อที่จะกำหนดทิศทางการทำวิจัยต่อไปในอนาคตในเรื่องของผู้ย้ายถิ่นเพื่อเปลี่ยนชีวิตในประเทศไทย (Lifestyle migrant) โดยวิทยากรแต่ละท่านได้นำเสนองานวิจัยในหัวข้อต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. ผศ.ดร.มนสิการ กาญจนะจิตรา จาก สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล นำเสนอเรื่อง 'Thai way' or 'my way'? A qualitative study of integration and well-being among long-term European migrants in Thailand
2. รศ.ดร.ดุชนิ อายวัฒน์ จาก คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น นำเสนอเรื่อง การสมรสข้ามวัฒนธรรมในชุมชนอีสาน : สถานการณ์ ผลกระทบ และแนวทางการบริหารจัดการ
3. ผศ.ดร.เฉลิมพล แจ่มจันทร์ จาก สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล นำเสนอเรื่อง ผู้ย้ายถิ่นเพื่อเปลี่ยนวิถีชีวิตในประเทศไทย: กรณีนักท่องเที่ยวผู้พำนักระยะยาว (long stay tourists)

หลังจากวิทยากรทั้ง 3 ท่านได้นำเสนอผลงานวิจัยเรียบร้อยแล้ว จึงได้มีการเปิดอภิปราย เพื่อพูดคุยแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ต่างๆ ในส่วนของผลงานวิจัยกับผู้เข้าร่วมประชุมต่อไป และมีข้อสรุปจากที่ประชุมในประเด็นต่างๆดังต่อไปนี้

สถานการณ์และปัญหา

การย้ายถิ่นเพื่อเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิต lifestyle migration เป็นการย้ายถิ่นที่มีรูปแบบการดำเนินชีวิตส่วนบุคคลที่แปรผันตามกลุ่มหรือชนชั้นทางสังคมและปรับเปลี่ยนไปตามยุคสมัย การย้ายถิ่นลักษณะนี้ส่วนมากมักจะเป็นการย้ายถิ่นจากประเทศร่ำรวยและมีค่าครองชีพสูง มีความกดดันทางสังคมสูง หรือมีสภาพภูมิประเทศอยู่ในเขตเมืองหนาว มีความต้องการย้ายถิ่นเพื่อมาอาศัยในถิ่นปลายทางที่มีสภาพภูมิประเทศในเขตอบอุ่น มีวัฒนธรรมและวิถีการดำเนินชีวิตแบบเรียบง่าย และค่าครองชีพต่ำ ทำให้ชีวิตของผู้ย้ายถิ่นแบบ Lifestyle migration จึงมีความสุขและรู้สึกผ่อนคลายมากกว่าการอยู่อาศัยในประเทศต้นทาง นับได้ว่าเป็นทางเลือกหนึ่งของคนที่ต้องการเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตไปจากเดิมที่มีความกดดันสูง สามารถปรับรูปแบบการดำเนินชีวิตที่ดีกว่าหรือ

ที่เรียบง่าย (the 'good' or 'simple' life) สามารถใช้ชีวิตที่ตนเองต้องการได้ จุดเริ่มต้นของ lifestyle migration มาจากความต้องการความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนบุคคล (work-life balance) ต้องการคุณภาพชีวิตที่ดีกว่าและมีอิสระมากขึ้น การดำเนินชีวิตดังนั้น lifestyle migration จึงเป็นกลยุทธ์หนึ่งที่ผู้ย้ายถิ่นใช้ปรารถนาเพื่อตามหาสิ่งที่ดีกว่าในชีวิต ดังนั้นเกิดพลวัตรการเคลื่อนที่เพื่อค้นหารูปแบบการดำเนินชีวิตที่ตนใฝ่ฝันอย่างเห็นได้ชัดมากขึ้น อาจแบ่งกลุ่มของการย้ายถิ่นแบบ Lifestyle migration ได้ 2 กลุ่ม ดังนี้

1. การย้ายถิ่นหลังเกษียณ (การพำนักระยะยาวที่ต่างประเทศ แบบ Long stay)

ปัจจุบันพบว่าชาวต่างชาติที่เป็นผู้สูงอายุนิยมเดินทางเข้ามาพำนักระยะยาวในประเทศไทยเพิ่มมากขึ้น โดยขอรับรองการตรวจลงตราแบบ Non-Immigrant Visa รหัส O-A (Long Stay) กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา (กก.) มีข้อมูลว่าในปี 2557 จำนวนชาวต่างชาติที่ได้รับการอนุมัติให้อยู่ต่อในราชอาณาจักรไทย 15 อันดับแรก ได้แก่ อังกฤษ สหรัฐอเมริกา สวิตเซอร์แลนด์ ญี่ปุ่น ฝรั่งเศส ออสเตรเลีย นอร์เวย์ จีน สวีเดน เนเธอร์แลนด์ อินเดีย อิตาลี แคนาดา และไต้หวัน ซึ่งชาวต่างชาติกลุ่มนี้เป็นกลุ่มมีศักยภาพ และนิยมพำนักอยู่ในจังหวัดท่องเที่ยวชั้นนำของประเทศไทย ได้แก่ จังหวัดเชียงใหม่ เชียงราย ชลบุรี และจังหวัดแถบชายทะเลที่มีชื่อเสียง การใช้ชีวิตหลังเกษียณคนจะได้รับสวัสดิการหรือเงินบำนาญ และไม่มีภาระที่ต้องทำงานหาเลี้ยงชีพตนเองและครอบครัวเหมือนกับตอนอยู่วัยแรงงาน ทำให้มีอิสระในการดำเนินชีวิตมากขึ้น และต้องการแสวงหาถิ่นปลายทางที่สามารถดำรงชีวิตในบั้นปลายได้อย่างมีความสุขและราบรื่นหลังวัยเกษียณ หรือ 'Second Life'

การปรับตัวหรือการบูรณาการของผู้ย้ายถิ่นแบ่งออกเป็น 4 ด้านได้แก่ 1) การบูรณาการทางด้านวัฒนธรรม – ผู้ย้ายถิ่นจากยุโรปยังคงอัตลักษณ์ทางด้านวัฒนธรรมของตนเอง แต่ยอมรับวิถีแบบไทยด้วย โดยชาวยุโรปที่เข้ามาอยู่ในประเทศไทยให้คำนิยามของวิถีแบบไทยว่า คือ การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ความภาคภูมิใจ มีความอ่อนน้อม ไม่เป็นระเบียบ มีความวัดถุนิยม อ่อนค้อม และขาดความรับผิดชอบ 2) การบูรณาการทางด้านสังคม – พบว่าผู้ย้ายถิ่นที่เกษียณอายุแล้วมีการบูรณาการทางสังคมน้อยที่สุด และผู้ย้ายถิ่นผ่านการแต่งงานมีความพึงพอใจสูงสุดในแง่การบูรณาการทางด้านสังคม 3) การบูรณาการทางด้านโครงสร้าง – ผู้ย้ายถิ่นข้ามชาติเพื่อเปลี่ยนวิถีชีวิตมีความเปราะบางในเรื่องการบูรณาการเชิงโครงสร้างมากกว่าด้านอื่นๆและผู้ย้ายถิ่นกลุ่มอื่นๆเนื่องจากขาดการคุ้มครองในเรื่องต่างๆ รวมถึงมีข้อจำกัดในการเข้าถึงสวัสดิการต่างๆ เช่น การบริการทางสุขภาพ และ 4) การบูรณาการทางด้านอารมณ์ – มีความรู้สึกเป็นอื่น และรู้สึกถูกเลือกปฏิบัติ ถูกตีตราว่าเป็นฝรั่ง และมีการสร้างอัตลักษณ์ transnational ขึ้น

การปรับตัวหรือการบูรณาการของผู้ย้ายถิ่นจากยุโรปที่เข้ามาอาศัยอยู่ในประเทศไทยนั้น ผู้ส่วนใหญ่มองว่าตัวเองเป็นคนนอกแม้ว่าจะอาศัยอยู่ในประเทศไทยนานแล้วก็ตาม การขาดการบูรณาการนี้ไม่ได้ส่งผลกระทบทางด้านลบต่อวิถีชีวิตประจำวันของผู้ย้ายถิ่นเพื่อเปลี่ยนวิถีชีวิตชาวยุโรปในประเทศไทย แต่อาจทำให้มีความเปราะบางขึ้นในระยะยาว อย่างไรก็ตาม ผู้ย้ายถิ่นเพื่อเปลี่ยนวิถีชีวิตชาวยุโรปไม่มีแรงจูงใจที่จะบูรณาการเข้ากับประเทศไทย เนื่องจากมองว่าตนอยู่ในสถานะที่ดีและอานาจมากกว่า แต่จะยอมรับวิถีแบบไทยเพื่อความสะดวกสบายเป็นครั้งคราวเท่านั้น

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลือกจุดหมายปลายทาง ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านการดำรงชีวิตและความเป็นอยู่ หมายถึง ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม ความพร้อมและความสะดวกในด้านที่พักอาศัย ความสะดวกของการเดินทางและการสื่อสาร ภาษา การบริการสุขภาพ ความหลากหลายของกิจกรรมท้องถิ่น กิจกรรมเชิงสังคม อาสาสมัคร หรือ กิจกรรมทางประเพณีและวัฒนธรรมที่มีให้ทำหรือเข้าร่วม 2) ปัจจัยด้านการท่องเที่ยว สถานที่ท่องเที่ยว ความหลากหลายของกิจกรรมทางการท่องเที่ยว การคมนาคมในการท่องเที่ยว บริการการท่องเที่ยว 3) ปัจจัยสนับสนุนจากหน่วยงาน ภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยว ผู้นำกระยะยาว เช่น เรื่องความสะดวกด้านการตรวจคนเข้าเมือง เอกสารการลงตรา ปัจจัยกำหนดต่อการพำนักระยะยาวของนักท่องเที่ยวญี่ปุ่นในจังหวัดเชียงใหม่ ได้แก่ 1. ค่าครองชีพ 2. ความปลอดภัยและความมั่นคง 3. คนไทย 4. สถานที่ท่องเที่ยว และ 5. วัฒนธรรม/อาหาร

ปัจจุบันมีการผลักดันนโยบายขยาย Long Stay Visa จากเดิม 1 ปี เป็น 10 ปีให้กับชาวต่างชาติที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไปจาก 14 ประเทศเพื่อส่งเสริมให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางด้านการแพทย์และการท่องเที่ยวเพื่อสุขภาพ โดยนโยบายนี้ครอบคลุมการประกันสุขภาพคุ้มครอง 1 ปี การมีสิทธิในการซื้อคอนโดมิเนียมและยานพาหนะ รวมถึงการอนุญาตให้ทำงานในลักษณะจิตอาสาโดยไม่หวังผลกำไรด้วย รัฐบาลญี่ปุ่นมียุทธศาสตร์ใหม่ที่ไม่ใช้คำว่า ‘การย้ายถิ่น’ แต่เป็น ‘การเดินทางไปท่องเที่ยวแบบพำนักระยะยาว’ ในต่างประเทศ จากที่เคยวางแผนจะไปสร้าง ‘หมู่บ้านคนญี่ปุ่น’ ในต่างประเทศ ก็เปลี่ยนเป็นการสร้าง ‘พื้นที่สำหรับแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม’

ประเด็นที่ควรพิจารณา คือ การย้ายถิ่นเพื่อเปลี่ยนวิถีชีวิตในลักษณะการพำนักระยะยาว (long stay tourism) ควรเป็น win-win situation ต่อทั้ง “ผู้พำนักระยะยาวต่างชาติ” และ “ประเทศปลายทาง” – “เค้าได้อะไร และ เราได้อะไร” โดยควรพิจารณาให้ครอบคลุมทั้งในมิติทางเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม ทั้งในระดับมหภาคและระดับชุมชน ในระยะสั้นและระยะยาว นอกจากนี้ยังมีเรื่องการเข้าใจใน push-pull factors ของการเข้ามาพำนักระยะยาว รวมถึง ข้อมูลเกี่ยวกับรูปแบบการพำนักระยะยาวของคนต่างชาติซึ่งแตกต่างกันไปในแต่ละกลุ่มประเทศ ซึ่งจะ เป็นประโยชน์ต่อการกำหนดทิศทางส่งเสริมการพำนักระยะยาว (SWOT analysis ของไทย) หรือเพื่อสร้างความได้เปรียบกับประเทศปลายทางอื่น (เช่น มาเลเซีย ฟิลิปปินส์) และการจัดการในระดับพื้นที่เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตและวิถีชีวิตที่ดีของผู้พำนักร (เช่น เรื่องความปลอดภัย การใช้ชีวิต และการเดินทางในแต่ละวัน การเข้าถึงบริการที่จำเป็น การบูรณาการทางสังคมกับชุมชนไทย) อีกประเด็นที่ควรศึกษาต่อไป คือ การศึกษาเปรียบเทียบกับประเทศปลายทางอื่น และผลกระทบจากการขยายอายุวีซ่า O-A จากปีต่อปี เป็น 10 ปี

อย่างไรก็ตามการเปิดรับชาวต่างชาติเข้ามาอยู่เพิ่มมากขึ้นอาจส่งผลกระทบด้านเศรษฐกิจโดยรวมในชุมชนหรือในจังหวัดดีขึ้น แต่ผลกระทบในระยะยาวที่อาจเกิดขึ้นกับผู้ที่อยู่อาศัยเดิม คือ การเพิ่มสูงขึ้นของค่าครองชีพอย่างรวดเร็ว เพราะผู้ที่เข้ามาอาศัยอยู่ในชุมชนมีกำลังซื้อสูง ปัญหาการจราจรที่เพิ่มขึ้นปัญหาความต้องการใช้ทรัพยากรในชุมชนที่มีอยู่อย่างจำกัด รวมถึงปัญหาการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรม

2. การย้ายถิ่นเพื่อแต่งงาน (การแต่งงานข้ามวัฒนธรรม Cross Cultural Marriage)

การย้ายถิ่นเพื่อเข้าแต่งงานของชาวต่างชาติในประเทศไทย ดังปรากฏเห็นได้โดยทั่วไปทั้งในสังคมเมืองและสังคมชนบท ชายชาวต่างชาติที่ย้ายถิ่นเข้ามาแต่งงานกับอาศัยอยู่ในเมืองไทย มักเป็นกลุ่มคนที่ปรารถนาที่จะใช้ชีวิตในช่วงบั้นปลายชีวิตได้อย่างสบายใจและมีความสุข เพราะรู้สึกไม่พึงพอใจกับประเทศบ้านเกิดของตนเอง มีต้องการใช้ชีวิตที่หลีกเลี่ยงความกดดัน ความเครียด กับกฎระเบียบภายในประเทศของตนเองที่มีค่าครองชีพสูง ทำให้เงินบำนาญหรือสวัสดิการได้รับนั้นอาจไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตแบบสบายในบ้านปลายชีวิต แต่หากย้ายมาแต่งงานและใช้ชีวิตอยู่ในประเทศไทย มูลค่าของเงินที่ได้รับเหล่านั้นจะเพิ่มสูงขึ้นเพียงพอต่อการดำรงชีวิตอยู่สุขสบายได้ สำหรับลักษณะหญิงไทยแต่งงานกับชาวต่างชาติ นั้น มักจะเป็นหญิงที่เคยมีประสบการณ์การแต่งงานที่ล้มเหลวกับชายไทยมาก่อน สถานเศรษฐกิจของครอบครัวไม่ดี จึงคิดที่จะสร้างชีวิตใหม่ที่ดีกว่า ด้วยการสร้างครอบครัวใหม่กับสามีชาวต่างชาติ เพราะสามีชาวต่างชาติสามารถยอมรับกับอดีตการแต่งงานของหญิงไทย และสามารถช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตของตนและครอบครัวให้ดีขึ้นกว่าเดิมได้

การแสวงหาสามีชาวตะวันตกนั้นมีหลายช่องทาง เช่น การแสวงหาผ่านญาติหรือเพื่อน การติดต่อผ่านนายหน้าจัดหาคู่ การติดต่อผ่านอินเทอร์เน็ต และการแสวงหาผ่านการทำงานในสถานบริการ การทดลองใช้ชีวิตก่อนสมรสกับชาวตะวันตก มีทั้งในประเทศและต่างประเทศ เป็นการเรียนรู้การใช้ชีวิตร่วมกันและปรับตัวให้เข้ากัน การใช้ชีวิตร่วมกับสามีชาวตะวันตก มีการต่อรองให้สามีจดทะเบียนสมรส จัดงานแต่งงาน และให้ค่าสินสอด โดยหญิงไทยจะแสดงบทบาทตามที่สามีคาดหวัง รวมถึงการจัดการความขัดแย้งในครอบครัวด้วย การสร้างอาชีพให้กับตนเอง ได้แก่ การลงทุนทำธุรกิจทั้งในภาคเกษตรกรรมและนอกภาคเกษตรกรรม

ความเป็นอยู่ของชาวตะวันตกที่มาสมรสกับหญิงไทยในภาคอีสานนั้น พบว่าต้องมีการปรับตัวทางด้านกายภาพ เนื่องจากสภาพอากาศร้อน มีความเหงา อารมณ์ฉุนเฉียว หงุดหงิดง่ายกับสภาพแวดล้อมรอบตัว คนภาคอีสานไม่ค่อยกินผักมากนัก ด้านอาหาร ยังคงรับประทานอาหารแบบเดิมเป็นส่วนใหญ่ แพ้อาหารไทยทำให้ท้องเสียง่าย รับประทานอาหารไทยเป็นครั้งคราวเมื่อนอกบ้าน และด้านภาษา การใช้ภาษาไทยไม่ได้พยายามฝึกพูด แต่พูดได้ไม่ชัด คนไทยฟังไม่เข้าใจ จึงเป็นอุปสรรคในการสื่อสารกับคนไทยในชุมชน จึงเลือกที่จะไม่พูดและไม่ดูรายการทีวีของไทย นอกจากนี้บางคนก็พยายามทำกิจกรรม เช่น ขายกาแฟ เดินเล่น เก็บขยะตามถนนตามชายหาด(บำเพ็ญประโยชน์) ตกปลา เป็นต้น

แม้ว่าสภาพสังคมในภาคอีสานจะเป็นสังคมที่ผ่อนคลาย ไม่เครียด และมีโอกาสในการออกกำลังกายได้มาก ทำให้อาการเจ็บป่วยมีน้อยหรือมีอาการดีขึ้น แต่ด้านระบบบริการสาธารณสุข ยังไม่เอื้ออำนวยกับการเข้ารับการรักษาในระดับชุมชน

การแต่งงานข้ามวัฒนธรรมส่งผลกระทบทางเศรษฐกิจอย่างชัดเจนต่อหญิงไทย พบว่ามีการปรับปรุงบ้านพ่อแม่ สร้างบ้านใหม่ หรือซื้อบ้านใหม่ มีสิ่งอำนวยความสะดวกหรือรถยนต์ มีการซื้อที่ดินและเครื่องอำนวยความสะดวก รวมถึงเครื่องมือในการทำเกษตร มีการชำระหนี้สินให้พ่อแม่และตัวเอง และมีรายได้ต่อเนื่องจากสามีชาวตะวันตก

อย่างไรก็ตามพบว่ายังมีข้อจำกัดของชาวต่างชาติที่สมรสกับผู้หญิงไทยและพักอาศัยในประเทศไทย ทั้งในด้านกฎหมาย ระบบและกระบวนการ immigration เปลี่ยนแปลงบ่อย ทั้งสถานที่และการปฏิบัติ การบริการ ขาดมาตรฐาน ด้านสังคม ขาดเครือข่ายทางสังคมของคนเชื้อชาติเดียวกันในพื้นที่เดียว ขาดเพื่อน เช่น หากต้องการพบปะพูดคุย ทำกิจกรรมกับคนเชื้อชาติเดียวกันที่พูดภาษาเดียวกันต้องเดินทางไปพื้ทยา และด้านการใช้บริการสาธารณะ คนไทยไม่ตรงไปตรงมา เช่น เวลาใช้บริการแท็กซี่คนต่างชาติถูกเรียกเก็บแพงกว่าคนไทย ในระยะทางเดียวกัน

ปัญหาอื่นๆที่พบในชาวต่างชาติที่สมรสกับผู้หญิงไทยและพักอาศัยในประเทศไทย เช่น เมื่อหมดเงินถูกภรรยาชาวไทย ทอดทิ้ง หรือนอกใจไปมีสามีคนใหม่ มีประสบการณ์ไม่ดีกับคนไทย เคยถูกกระหายหลอกเอาทรัพย์สินจนเกือบหมดตัว แล้วทำร้ายร่างกายจนบาดเจ็บก่อนพบภรรยาคนปัจจุบัน ไม่ต้องการให้ภรรยาไปยุ่งเกี่ยวกับญาติพี่น้องหรือเพื่อนบ้าน หรือ ห้ามไม่ให้ญาติพี่น้องของภรรยาเข้ามาในบ้าน (ขาดความเข้าใจวัฒนธรรมพื้นถิ่น) มีทัศนคติที่เป็นลบกับสังคมไทย และถูกภรรยาทุบตีทำร้ายร่างกาย

ข้อเสนอแนะ และแนวคิดในการบริหารจัดการเกี่ยวกับประเด็นชาวต่างชาติที่มาสมรสกับคนไทย

ครัวเรือน/ชุมชน	ท้องถิ่น/รัฐ
เข้าใจความแตกต่างทางวัฒนธรรมของชาวต่างชาติ/สร้างความเข้าใจ	มีระบบข้อมูลเกี่ยวกับชาวต่างชาติในระดับชุมชน/ครอบครัวข้ามวัฒนธรรมเพื่อบริหารจัดการ
ประทับประคองครอบครัวลูกให้ยั่งยืน/ปรับทัศนคติ “แต่งงานกับฝรั่งคือเส้นทางความร่ำรวย”	พัฒนาระบบให้คำปรึกษา เมื่อมีปัญหาและข้อสงสัย พร้อมทั้งติดตามเฉพาะกรณี/ระบบบริการชาวต่างชาติต้องมีอาชีพ
ป้องกันการถูกหลอกลวง	สิทธิ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการสมรสข้ามวัฒนธรรมและกฎหมายระหว่างประเทศ/การคุ้มครองบุตร/การรับรองลูกติดเป็นลูกบุญธรรม

สรุปประเด็นปัญหา ความท้าทาย ช่องว่างและทิศทางการวิจัยในผู้ย้ายถิ่นแบบ Lifestyle migration

ปัญหา ความท้าทาย และช่องว่าง

- ปัญหาเรื่องขาดแหล่งข้อมูลและสถิติที่น่าเชื่อถือ จำนวนการย้ายถิ่นแบบ Lifestyle migration ทั้งในระดับประเทศ/ระดับภูมิภาค
- ขาดคำนิยามเรื่อง Life style migration ที่ชัดเจน
- ผลกระทบทางเศรษฐกิจดีขึ้นเฉพาะกลุ่มนักลงทุนรายใหญ่ หรือนักลงทุนต่างชาติที่อาศัยอยู่ในประเทศไทย

- การให้ความสำคัญด้านเศรษฐกิจที่มองเพียงแค่ผลประโยชน์เท่านั้น ยังไม่มีการวางแผนเรื่องผลกระทบด้านอื่นๆ หรือขาดการพัฒนาให้เกิดความยั่งยืน
- ผลกระทบทางสังคมและวัฒนธรรมยังมีการศึกษาน้อย เช่น การปรับตัวของเมืองที่เป็นพหุวัฒนธรรม ค่าครองชีพที่ปรับตัวสูงขึ้นในชุมชนที่มีชาวต่างชาติมาอาศัยอยู่มากขึ้น
- ทำอย่างไรให้การย้ายถิ่นแบบ Lifestyle migration ได้ประโยชน์ร่วมกันทั้งสองฝ่าย Win Win
- การศึกษาด้าน Lifestyle migration ในกลุ่ม GenX GenY ที่เข้ามาทำงานลักษณะ Freelance ในประเทศไทย เช่น เด็กจีนเข้ามาเรียนในไทยเยอะมากขึ้น (แต่ไม่ใช่เป็นเด็กระดับหัวกระทิ) หรือ เด็กสิงคโปร์เข้ามาอาศัยอยู่ในประเทศไทยเพื่อทำงานแบบ Freelance หรือ ทำงานแบบ Online มากขึ้น
- ปัญหาเรื่องการจดลิขสิทธิ์และสิทธิบัตรของชาวต่างชาติ อันเกิดเป็นภูมิปัญญาของคนไทย
- การแต่งงานของชายไทยกับชายชาวต่างชาติ/หญิงไทยกับหญิงชาวต่างชาติไม่สามารถเข้าสู่ระบบบริการสุขภาพได้ เนื่องจากชาวต่างชาติไม่มีประกันสุขภาพ
- ปัญหาการสื่อสารโดยตรงกับชาวต่างชาติที่อาศัยอยู่ในประเทศไทย
- ชายชาวต่างชาติที่แต่งงานและมาอาศัยอยู่ในประเทศไทย ส่วนมาเป็นคนระดับกลาง ถึง ระดับล่าง
- ปัญหาเรื่องนโยบายการซื้อบัตรประกันสุขภาพของชาวต่างชาติที่อาศัยอยู่ในประเทศไทย
- การถ่ายทอดและต่อยอดองค์ความรู้ของชาวต่างชาติที่มาอาศัยอยู่ในประเทศไทย
- ปัญหาคนต่างชาติไม่ค่อยยอมสื่อสารกับคนไทย การเข้าถึงชาวต่างชาติในประเทศไทย
- ผู้หญิงไทยอายุน้อยแต่งงานกับชายชาวต่างชาติที่อายุมาก
- ประเภของการขอวีซ่าไม่สอดคล้องกับการเข้ามาอยู่อาศัยในประเทศไทย
- ปัญหาเรื่องการมองการย้ายถิ่นของต่างชาติควรมองให้เป็นองค์รวมเพราะการย้ายถิ่นมี Dynamic ของตัวเอง ไม่ควรมีการแบ่งกลุ่ม Un-skill, Skill, life style ไม่ควรทำวิจัยเพียงแค่ Snap shot ควรทำวิจัยแบบ life cross

ทิศทางการวิจัย

การบริหารจัดการระดับประเทศ

- ปัญหาความไม่ชัดเจนเรื่องนโยบายส่งเสริมให้ชาวต่างชาติเข้ามาอาศัยอยู่ในประเทศไทยแบบ Long stay เช่น กลุ่มที่เข้ามาดูและเรื่องสุขภาพ กลุ่มเกษียณอายุ
- การพัฒนารูปแบบความร่วมมือกับประเทศในถิ่นต้นทางให้เข้ามามีส่วนร่วมในการรับผิดชอบประชาชนของตนที่ย้ายถิ่นมาอาศัยอยู่ในประเทศไทย
- การผ่อนปรนกฎหมาย การเข้ามาอยู่อาศัยในประเทศไทย เช่น การมีสิทธิซื้อที่อยู่อาศัย
- ควรมีการทำวิจัยเชิงปริมาณในระดับประเทศ

การบริหารจัดการระดับภูมิภาค

- หน่วยงานภาครัฐในระดับท้องถิ่นมองไม่เห็นถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในชุมชนจากการที่มีต่างชาติ แต่งงานเข้ามาอาศัยอยู่ในชุมชนมากขึ้น
- ความเข้าใจของเจ้าหน้าที่ในท้องถิ่นอาจมีความลึกลับหรือเข้าใจไม่ตรงกัน เช่น การสื่อสารกับ ชาวต่างชาติเรื่องของการรู้ความเข้าใจในระเบียบการจัดทำเอกสารต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลง กฎระเบียบค่อนข้างบ่อย

การคุ้มครองดูแล

- การพัฒนาเรื่องสิทธิคุ้มครองการดูแลสุขภาพของชาวต่างชาติที่ย้ายถิ่นแบบ Lifestyle migration เข้ามาอยู่ในประเทศไทย
- การดูแลเรื่องสิทธิลูกครึ่งที่อาศัยอยู่ในประเทศไทย พ่อและแม่ไม่ได้จดทะเบียนสมรส
- ปัญหาเรื่องการแต่งงานของผู้หญิงไทยที่หวังแต่ผลประโยชน์ ทรัพย์สิน เงินทอง สวัสดิการที่ได้รับ จากการแต่งงาน เมื่อตนเองได้ตามที่ตนเองต้องการแล้วก็จะไม่ดูแลชาวต่างชาติที่แต่งงานด้วย
- ปัญหาเรื่องความรุนแรงของชาวต่างชาติที่มีต่อผู้หญิงไทย
- ปัญหาเรื่องของการหลอกลวงผู้หญิงไทยจากชายชาวต่างชาติ
- ปัญหาเรื่องการจดทะเบียนสมรส/ การจดทะเบียนหย่า ที่นำมาซึ่งผลประโยชน์ของชาว ชาวต่างชาติและหญิงไทย เช่น ไม่ยอมจดทะเบียนหย่า หรือ ไม่ยอมจดทะเบียนสมรสใหม่เพราะเกรงว่าจะเสียสิทธิและสวัสดิการจากการจดทะเบียนสมรส
- ปัญหาการสวมสิทธิคนตาย
- เรื่อง cost หรือ benefit กับกลุ่ม life style migration
- Pattern ของแต่ละกลุ่มของ life style migration เช่น มารักษาตัว มาแต่งงาน มาอยู่หลังเกษียณ เป็นต้น

การบูรณาการของผู้ย้ายถิ่น

- การสร้างความเข้าใจกับชาวต่างชาติเกี่ยวกับค่านิยมและวัฒนธรรมของสังคมไทย เรื่องความ กตัญญู ความรับผิดชอบต่อครอบครัว (ต้องดูแลพ่อแม่ พี่น้อง)
- ปัญหาการไม่ยอมปรับตัวของชาวต่างชาติที่อาศัยอยู่ในประเทศไทย เช่น การสื่อสารภาษาไทย การ กินอาหารไทย การเข้ามามีส่วนร่วมกับชุมชน เช่น มีคติความเชื่อเรื่องการถูกสาदन้าในช่วงเทศกาล สงกรานต์

คนไทยย้ายถิ่นเพื่อเปลี่ยนวิถีชีวิต (Lifestyle Migrants): การบริหารจัดการ สิทธิ การคุ้มครองดูแล และผลกระทบต่อเศรษฐกิจ

คนไทยย้ายถิ่นเพื่อเปลี่ยนวิถีชีวิต (Lifestyle Migrants): การบริหารจัดการ สิทธิ การคุ้มครองดูแล และผลกระทบต่อเศรษฐกิจ มีผู้ดำเนินรายการโดย ผศ.ดร.มนสิการ กาญจนะจิตรา กล่าวต้อนรับผู้เข้าร่วมประชุม และแนะนำวิทยากรทั้ง 3 ท่าน และได้ชี้แจงวัตถุประสงค์ของการจัดประชุมครั้งนี้ คือ เพื่อเป็นเวทีเพื่อที่จะ แลกเปลี่ยนมุมมอง ปรากฏการณ์ต่างๆ ปัญหา ความท้าทาย ในฐานะที่ทุกท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญและมี ประสบการณ์การทำงานในเรื่องเกี่ยวกับ life-style migration ผลที่เราคาดหวังจากการประชุมครั้งนี้ก็คือเรา ต้องการที่จะหาช่องว่างทางความรู้เพื่อที่จะกำหนดทิศทางในการทำวิจัยต่อไปในอนาคตในเรื่องคนไทยย้ายถิ่น เพื่อเปลี่ยนวิถีชีวิต (Lifestyle Migrants) โดยวิทยากรแต่ละท่านได้นำเสนองานวิจัยในหัวข้อต่างๆ ดังต่อไปนี้

1. รศ.ดร.ดุชนิ อายุวัฒน์ จากคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยขอนแก่น นำเสนอ เรื่อง งานและชีวิตแรงงานย้ายถิ่นไทยในต่างประเทศ
2. คุณนิพนธ์ ดาราวุฒิมาประภรณ์ จากสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล นำเสนอเรื่อง ชีวิตเมียไทยในอังกฤษ
3. คุณศิริรัตน์ ศุภรภาค จาก สมาคมเยอรมันช่วยเหลือผู้ตกทุกข์ได้ยาก นำเสนอเรื่อง สิ่งที่คนไทย ควรทราบเมื่อย้ายถิ่นข้ามชาติและประสบการณ์

หลังจากวิทยากรทั้ง 3 ท่านได้นำเสนอผลงานวิจัยเรียบร้อยแล้ว จึงได้มีการเปิดอภิปราย เพื่อพูดคุย แลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ต่างๆ ในส่วนของผลงานวิจัยกับผู้เข้าร่วมประชุมต่อไป และมีข้อสรุปจากที่ ประชุมในประเด็นต่างๆดังต่อไปนี้

งานและชีวิตแรงงานย้ายถิ่นไทยในต่างประเทศ

ข้อมูลในการนำเสนอครั้งนี้มาจาก 3 ส่วน คือ 1) ผลการดำเนินโครงการ FMIP-Foreign Mission Integrated Program 2) งานวิจัยจำนวน 2 เรื่อง ได้แก่ วิถีชีวิตแรงงานไทยในไต้หวัน: การศึกษาในถิ่นปลายทาง และกระบวนการปรับตัวของสตรีที่ย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศในถิ่นปลายทาง กรณีศึกษาประเทศมาเลเซีย และฮ่องกง และ 3) ข้อมูลสถิติจากสำนักงานบริหารแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ International Organization for Migration

- สถิติจำนวนแรงงานไทยเดินทางไปทำงานต่างประเทศเปรียบเทียบกับปี ค.ศ. 2012 และ ค.ศ. 2016 พบว่าการเดินทางโดยหน่วยงานรัฐเป็นผู้ดำเนินการจัดส่งมีจำนวนเพิ่มสูงขึ้น
- ประเทศปลายทางที่คนไทยให้ความนิยมในการเดินทางไปทำงาน (ทวีปเอเชีย) ได้แก่ ไต้หวัน ประเทศญี่ปุ่น สาธารณรัฐเกาหลี (เกาหลีใต้) และประเทศอิสราเอล
- ในอดีต ไต้หวัน ได้รับความนิยมจากแรงงานไทย แต่ปัจจุบันนับว่าเป็นประเทศหนึ่งที่มีความเสี่ยงสูง
- ประเทศญี่ปุ่น การเดินทางไปทำงานของแรงงานไทย เป็นไปในลักษณะของการฝึกงาน

- สาธารณรัฐเกาหลี และประเทศอิสราเอล มีการทำสัญญาจ้างงานอย่างชัดเจน แต่จ่ายค่าตอบแทนไม่มาก และประเทศอิสราเอลมีกฎหมายไม่ให้ผู้หญิงเดินทางไปทำงาน
- ปัจจุบันคนไทยให้ความนิยมในการเดินทางไปทำงานในประเทศโปรตุเกส เนื่องจากสามารถใช้เป็นประเทศต้นทางในการเดินทางไปทำงานประเทศอื่นๆ ภายในสหภาพยุโรป (European Union: EU)
- งานที่คนไทยทำในงานต่างประเทศ ได้แก่ งานด้านการเกษตร งานด้านอุตสาหกรรม และงานด้านการบริการ
- แรงงานไทยนิยมใช้ชีวิตในวันหยุดด้วยการกิน-ดื่ม และเที่ยวผู้หญิง จึงเป็นสาเหตุให้เกิดปัญหาการทะเลาะวิวาท และบางส่วนมีการใช้สารเสพติด สิ่งดังกล่าวเป็นสาเหตุสำคัญอันนำไปสู่ปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อครอบครัว
- สภาพที่อยู่อาศัยของแรงงานไทยในต่างประเทศ พบว่าไม่ได้มาตรฐาน มีความเสี่ยง และส่งผลเสียต่อปัญหาสุขภาพ ของแรงงานไทย
- เมื่อแรงงานไทยประสบปัญหาในต่างประเทศและต้องเจรจากับนายจ้าง พบว่าล้าม ผู้ทำหน้าที่ช่วยเจรจานั้นเป็นคนของนายจ้าง ทำให้ไม่สามารถต่อรอง หรือเรียกร้องผลประโยชน์ได้อย่างเต็มที่
- แรงงานไทยเมื่อเดินทางกลับมาไทย ยังไม่มีระบบการจ้างงานรองรับ ส่งผลให้เกิดการว่างงาน และต้องเดินทางไปทำงานในต่างประเทศอีก

ข้อเสนอแนะ

1. ควรมีการจัดอบรมให้คนไทยก่อนการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อม โดยควรมีการอบรมทั้งในระดับบุคคล และระดับครอบครัว
2. หน่วยงานภาครัฐของไทย ควรปรับตัวให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลง เพื่อให้สามารถรู้เท่าทัน และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับแรงงานไทย อันเกิดจากบริษัทจัดหางานของภาคเอกชน
3. ควรมีหน่วยงานของภาครัฐในระดับจังหวัด เพื่อการทำหน้าที่ดูแล และประสานงานให้กับแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ
4. หน่วยงานภาครัฐไทยที่อยู่ตั้งอยู่ในประเทศปลายทาง ควรมีข้อมูลที่จำเป็นต่อการแก้ไขปัญหา และควรเปิดให้ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลดังกล่าว
5. ควรมีระบบสวัสดิการ และการประกันสุขภาพ ให้กับไทยที่เดินทางกลับมาจากต่างประเทศ

ชีวิตเมียไทยในอังกฤษ

ข้อมูลในการนำเสนอครั้งนี้ นำมาจากการวิจัยในชื่อ โครงการการค้นหาชีวิตที่ดีกว่าด้วยการเป็นคู่กับชายชาวตะวันตก: ชีวิต โอกาสในชีวิต ความสัมพันธ์เชิงสังคมและการพัฒนาของคนไทยทุนสนับสนุน Newton Fund Advanced Fellowships (Thai Research Fund และ British Academy)

เป็นการศึกษาถึงขนาด และรูปแบบการใช้ชีวิตคู่ระหว่างคนไทยและคนตะวันตก เพื่อศึกษาลักษณะความสัมพันธ์ทางสังคมที่เกิดจากการใช้ชีวิตคู่ระหว่างคนไทยและคนตะวันตก ผลกระทบทั้งในระดับบุคคลและครอบครัวขยาย รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ และสังคมในชุมชนชนบท

การเก็บข้อมูล ใช้วิธีการสัมภาษณ์คนไทยที่ใช้ชีวิตคู่กับชายชาวตะวันตก แบ่งเป็นในประเทศไทย ผู้หญิง 35 คน ผู้ชาย 10 คน และในประเทศไทย ผู้หญิง 5 คน สัมภาษณ์ครอบครัวของคนไทยที่ใช้ชีวิตคู่กับชาวตะวันตก 7 ครอบครัว และสัมภาษณ์คนในชุมชน ผู้นำชุมชน 10 คน

ผู้ให้ข้อมูลสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีเป็นส่วนใหญ่ พบว่ามีชีวิตที่ดีและมีครอบครัวที่ดี โดยทั้งสามีชาวต่างชาติและทางบ้านของผู้หญิงไทยให้การสนับสนุนทางการเงินและไม่กดดันเรื่องการแต่งงาน อีกทั้งไม่ต้องกังวลเรื่องการส่งเงินกลับมาให้ทางบ้านที่ประเทศไทย

การไปอยู่อาศัยในต่างประเทศ ทำให้รู้สึกว่าได้เป็นผู้ใหญ่ บางคนเลือกไปต่างประเทศเนื่องจากทำงานที่ประเทศไทยรายได้น้อย

ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีความเกี่ยวข้องกับธุรกิจบริหารร้านนวด เพราะเชื่อว่าได้เงินเร็ว ค่าตอบแทนดี มีรายได้สูงกว่าการทำงานตามวุฒิในประเทศไทย และนำเงินดังกล่าวมาช่วยสนับสนุนค่าใช้จ่าย และบางส่วนส่งกลับมาให้ทางบ้านที่ประเทศไทย

ผู้ให้ข้อมูลไม่ได้แสวงหาที่จะการทำงานกับผู้ชายชาวต่างชาติ แต่เป็นการพบรักทั่วไป และเมื่ออยู่เป็นครอบครัวก็สามารถมีความสัมพันธ์ที่ดีและเข้ากันได้กับครอบครัวของทั้งสองฝ่าย

ผู้หญิงไทยที่แต่งงานกับผู้ชายชาวต่างชาติมีอำนาจต่อรอง และการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ในการใช้ชีวิต ร่วมกับสามีชาวต่างชาติ

เมื่อมีบุตร ผู้หญิงไทยอยากให้บุตรได้รับสัญชาติไทย เพราะต้องการได้รับสิทธิในการครอบครองที่ดินในประเทศไทย แต่หากการมีสัญชาติไทยทำให้ต้องทำให้มีหน้าที่มากขึ้น เช่น การเกณฑ์ทหาร สิ่งดังกล่าวจะส่งผลกระทบต่อการตัดสินใจเลือกรับสัญชาติไทย

สิ่งที่คนไทยควรทราบเมื่อย้ายถิ่นข้ามชาติ และประสบการณ์

ข้อมูลในการนำเสนอครั้งนี้มาจากประสบการณ์ และการปฏิบัติงานจริงของตนตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา โดยได้ย้ายไปอยู่สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี เพราะย้ายตามคุณแม่ที่ไปแต่งงานกับสามีใหม่ซึ่งเป็นชาวเยอรมัน ในช่วงแรกต้องพยายามปรับตัวในด้านต่างๆ ได้แก่ ภาษา ครอบครัวใหม่ และการใช้ชีวิตในต่างประเทศ คนไทยส่วนใหญ่ ย้ายไปอยู่ต่างประเทศด้วยเหตุผลสำคัญ คือ เคยประสบความล้มเหลวในชีวิต และต้องการไปเริ่มต้นใหม่ในต่างประเทศ หญิงไทยส่วนใหญ่ไปทำงานเป็นแม่บ้านในเยอรมัน และเมื่อถึงวัยเกษียณอายุจะเดินทางกลับประเทศไทย

ปัญหาของคนไทยที่เดินทางไปทำงานที่ต่างประเทศ คือ เมื่อเดินทางกลับมาประเทศไทยจะไม่ทราบว่าตนมีสิทธิและสวัสดิการใดบ้าง ตนจึงเห็นความสำคัญดังกล่าวและอยากเรียกร้องสิทธิต่างๆ ให้กับคนไทย รวมถึงการช่วยเหลือคนเยอรมันที่ย้ายถิ่นมาใช้ชีวิตในประเทศไทย และตกทุกข์ หรือประสบปัญหาต่างๆ โดยทำหน้าที่

ช่วยประสานงาน จัดทำเอกสาร และติดตามเรื่อง คนเยอรมันเป็นคนควบคุมค่าใช้จ่าย จึงไม่มีการใช้จ่ายเงินกับงานรื่นเริงมาก ดังเช่นชาวต่างชาติกลุ่มอื่นๆ และเมื่อออกจากระบบสวัสดิการของเยอรมัน และย้ายมาอยู่ที่ประเทศไทยจะได้รับเงินบำนาญเดือนละ 300-400 ยูโร

ภาพความเป็นจริงที่เกิดขึ้นในเรื่องการย้ายถิ่นหลังวัยเกษียณของชาวต่างชาติที่มาอยู่อาศัยในประเทศไทย พบว่าไม่ได้สุขสบายทุกคนและบางคนประสบปัญหา จึงอยากสะท้อนปัญหาและภาพในลักษณะดังกล่าวให้คนเยอรมันได้รับทราบ

ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

หลังจากวิทยากรทั้ง 3 ท่านได้นำเสนอผลงานวิจัยเรียบร้อยแล้ว ผู้ดำเนินรายการได้เปิดอภิปราย เพื่อพูดคุย แลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ต่างๆ กับผู้เข้าร่วมประชุม โดยสามารถสรุปได้ดังต่อไปนี้

- ชาวเขาที่เป็นหญิง ซึ่งอยู่ไทยมานานหลายรุ่นอายุจนได้รับสัญชาติไทย ได้ย้ายถิ่นไปประเทศมาเลเซีย เพื่อแต่งงานกับเศรษฐีเชื้อสายจีน มีทั้งฐานะที่เป็นภรรยาน้อย (เมียชู้) และเป็นแม่บ้าน
- สัญญาการจ้างแรงงานในลักษณะรัฐกับรัฐ ไม่ได้เป็นการตกลงระหว่างรัฐบาลไทยกับรัฐบาลอิสราเอล แต่เป็นการที่ทางอิสราเอลดำเนินการผ่าน IOM เพื่อมาติดต่อขอแรงงานไทยไปทำงานที่อิสราเอล ทำให้ไม่มีเจ้าหน้าที่ของรัฐเพียงพอในการดูแล ดังนั้น กระทรวงแรงงานจึงควรเข้ามาดำเนินการและดูแล
- คนไทยที่ไปทำงานต่างประเทศ กระทรวงสาธารณสุขจะตัดชื่อออกจากรายชื่อข้อมูลการรับสิทธิรักษาพยาบาล 30 บาท
- แรงงานไทยที่ไปทำงานประเทศญี่ปุ่น นิยมทำเอกสารเป็นการฝึกศึกษาอบรม ทำให้ตัวเลขจำนวนแรงงานทางการที่รัฐจัดเก็บข้อมูลมีจำนวนน้อยกว่าความเป็นจริง
- ใบรับรองการนัดของไทยมีความหลากหลาย และมาตรฐานไม่เท่ากัน ดังนั้น ภาครัฐควรดำเนินการให้มีมาตรฐานเดียวกัน
- การเดินทางไปทำงานต่างประเทศ ควรต้องมีความสามารถทางด้านภาษา ดังเช่นสหภาพยุโรปที่เป็นกฎเริ่มต้นของการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ
- งานที่คนไทยไปทำต่างประเทศ เป็นงานที่ต่างประเทศไม่ทำ จึงมีความเสี่ยงสูง เสี่ยงต่อสารพิษ และอันตรายต่างๆ ส่งผลให้มีแรงงานไทยจำนวนมาก เมื่อเดินทางกลับมาประเทศไทยไม่นานก็จะเสียชีวิต
- กฎหมายที่ประเทศไทยที่ใช้อยู่ยังไม่ทันสมัย และบางส่วนคัดลอกมาจากต่างประเทศ จึงไม่เหมาะสมในการนำมาใช้ในปัจจุบัน เช่น เรื่องการขอสัญชาติ การแต่งงาน และการย้ายกลับประเทศไทย อีกทั้งหน่วยงานภาครัฐในแต่ละหน่วยยังมีความเข้าใจกฎหมายที่แตกต่างกัน
- การประสานงานของเจ้าหน้าที่ หรือคนที่ทำงานในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับแรงงานไทย ถือเป็นเรื่องสำคัญ และควรมีช่องทางในการพูดคุยแลกเปลี่ยนข้อมูล เพื่อให้การทำงานมีความเข้าใจกัน และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน อีกทั้ง ไม่ควรแก้ไขเป็นกรณีเท่านั้น

- สถานทูต หรือสถานกงสุลไทยในต่างประเทศ มีหน้าที่โดยตรงในการทำเอกสารให้คนไทยในต่างประเทศ
- กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ภายใต้กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ได้มีการจัดอบรมให้กับคนไทยก่อนเดินทางไปต่างประเทศ โดยจัดอบรมปีละหลายร้อยคน และมีการให้บริการผ่านระบบ application เพื่อเป็นการช่วยให้คำแนะนำและการเตรียมความพร้อม รวมถึงมีศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาสังคมในต่างประเทศ เพื่อเป็นกลไกในการทำงานและพัฒนาสังคมไทยในต่างประเทศ
- กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการแบ่งกลุ่มคนไทยในต่างประเทศออกเป็น 5 กลุ่ม ได้แก่ 1) กลุ่มลี้ภัย 2) กลุ่มแน่ใจ 3) กลุ่มอยู่ในระยะแรก 4) กลุ่มอยู่นาน และ 5) กลุ่มตั้งใจกลับ และมีความพยายามในการดึงศักยภาพของคนไทยในต่างประเทศ เพื่อนำกลับมาพัฒนาประเทศไทย
- กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ อยากรู้ว่าคนไทยที่ไปต่างประเทศมีการปรับตัวอย่างไร และคนประเทศปลายทาง มีความคิดเห็น หรือมองคนไทยอย่างไร จึงเป็นประเด็นที่ควรมีการทำวิจัยในอนาคต
- ควรส่งเสริม และสนับสนุนให้คนไทยรวมกลุ่ม ช่วยเหลือคนไทยด้วยกัน จึงอยากให้สถานทูต หรือสถานกงสุลไทยในต่างประเทศเข้ามามีบทบาทเพิ่มขึ้น
- ภารกิจหลักของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ คือ เน้นคนไทยใช้ชีวิตต่างประเทศ คนไทยที่ประสบปัญหา และการพัฒนาสังคมไทยในต่างประเทศ
 - แรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ เมื่อกลับมาไทยยังไม่มีงานรองรับ
 - การเปลี่ยนจากสัญชาติไทยไปเป็นสัญชาติอื่นๆ ในประเทศด้อยพัฒนามีความเสี่ยงสูง และการย้ายกลับมาเป็นสัญชาติไทยจะประสบปัญหาเป็นจำนวนมาก
 - คนไทยในต่างประเทศไม่สามารถกู้ยืมเงินจากหน่วยงานที่ให้การสนับสนุนเงินกู้ในไทย ถือเป็นข้อจำกัดสำคัญ
 - การเปิดการค้าเสรี ส่งผลต่อปัญหาสัญชาติ ภาครัฐจึงควรดูแลให้เป็นระบบ
 - สนับสนุนการเรียนภาษาอาเซียนของคนไทย
 - เรื่องการให้สิทธิของคนต่างชาติที่แต่งงานและย้ายถิ่นเข้ามาอยู่ในประเทศไทย ควรพิจารณาเป็นด้านๆ ไม่ควรมองเป็นภาพรวม
 - การออกจากสหภาพยุโรปของอังกฤษ เป็นสิ่งที่ควรศึกษาในบริบทผลกระทบที่จะเกิดขึ้นต่อการย้ายถิ่น
 - ควรให้ความสำคัญด้านสุขภาพของแรงงานไทย ทั้งในกลุ่มแรงงานที่อยู่ต่างประเทศ และกลุ่มแรงงานที่กลับมาประเทศไทย และควรมีการติดตามผลว่ากลุ่มแรงงานไทยที่กลับมาประเทศไทยแล้วมีปัญหาด้านสุขภาพอย่างไร เนื่องจากบางคนมีการสะสมของสารเคมีที่ได้รับตอนไปทำงานต่างประเทศ ส่งผลให้เมื่อกลับมาประเทศไทยมีชีวิตอยู่ได้ไม่นาน
 - ควรมีการศึกษาผลกระทบทางด้านครอบครัว อันเกิดจากการย้ายถิ่นอย่างชัดเจน

- หน่วยงานของรัฐควรมีข้อมูลที่สามารถเปิดเผยต่อสาธารณะ และทุกคนสามารถเข้าถึงข้อมูลดังกล่าว เพื่อเป็นการศึกษาเตรียมความพร้อม และประเมินตนเองก่อนเดินทางไปทำงานต่างประเทศ
- ส่งเสริมการเรียนรู้ด้านภาษาต่างประเทศ เนื่องจากคนที่แต่งงานกับชาวต่างชาติ ผลการวิจัยพบว่า 3 ใน 4 เป็นผู้ที่ไม่สามารถสื่อสารภาษาต่างประเทศได้
- การเดินทางไปทำงานต่างประเทศส่งเสริมให้เกิดความมั่นคงทางด้านสังคมและวัฒนธรรม แต่อาจไม่มั่นคงทางด้านเศรษฐกิจ และการศึกษา
- หญิงไทยที่ทำงานในต่างประเทศถูกบังคับให้ทำงานในวันหยุด และจำกัดสิทธิในหลายด้าน ทำให้กระทบต่อครอบครัวที่ควรใช้เวลาด้วยกันในวันหยุด
- คนต่างชาติเมื่อย้ายมาอาศัยอยู่ในประเทศไทย จะถูกยกย่องว่าเป็นคนสำคัญ กลายเป็นคนอีกชนชั้นหนึ่งในสังคมไทย แท้ที่จริงเป็นคนชนชั้นกลางถึงล่าง ในทางกลับกันคนไทย เมื่อเวลาไปอยู่ต่างประเทศมักถูกว่าเป็นชนชั้นกลางถึงล่าง
- คนไทยเมื่อเดินทางไปทำงานต่างประเทศจะกลายเป็นชนชั้นที่ด้อยลง ไม่ได้รับสิทธิ ถูกกีดกัน อันเนื่องมาจากโครงสร้างทางสังคมและวัฒนธรรม
- การเดินทางไปทำงานต่างประเทศ หน่วยงานของไทยที่เกี่ยวข้องในตอนต้น คือ กระทรวงแรงงาน ไม่ได้เป็นหน้าที่ของกระทรวงการต่างประเทศ
- ควรมีงานวิจัยที่แสดงให้เห็นถึงกรณีศึกษาที่แต่งงานแล้วประสบความสำเร็จ หรือล้มเหลว เพื่อเป็นข้อมูลให้ศึกษาก่อนการดำเนินชีวิต
- คนไทยที่จะเดินทางไปทำงานต่างประเทศ ควรมีการศึกษาข้อมูล ศึกษาทางเลือก และเตรียมความพร้อม
- แรงงานที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ ส่วนใหญ่เป็นคนที่เคยมีประสบการณ์ในการทำงานในต่างประเทศมาก่อน และหมุนเวียนเปลี่ยนประเทศในการทำงาน
