มหาวิทยาลัยมหิดล
Mahidol University
Wisdom of the Land

Mahidol Migration Center (MMC)
Institute for Population and Social Research (IPSR)
Mahidol University

รายงานผลการจัดกิจกรรม

เวทีเสวนานโยบายระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

“การปฏิรูปสิทธิในการทำงาน: แรงงานไทยในต่างประเทศ”

17 กันยายน 2569 | โรงแรม Best Western เขตจตุจักร



Table of Contents

1. ที่มาและเหตุผล **3**

2. ภาพรวมกิจกรรม **5**

3. ผู้เข้าร่วมกิจกรรม **6**

4. การดำเนินกิจกรรม **8**

4.1 เวทีเสวนาที่ 1 ..... **8**

4.2 เวทีเสวนาที่ 2 ..... **8**

4.3 การอภิปรายโต๊ะกลมที่ 1 ..... **8**

4.4 การอภิปรายโต๊ะกลม: ก่อนเดินทางไปทำงานต่างประเทศ **8**

4.5 การอภิปรายโต๊ะกลม: ระหว่างการทำงานต่างประเทศ **8**

4.6 การอภิปรายโต๊ะกลม: การกลับประเทศไทย **9**

5. ประเด็นสำคัญจากการจัดกิจกรรม **9**

จากการอภิปรายสามารถจัดกลุ่มประเด็นสำคัญออกเป็น 4 ประเด็นหลัก **9**

5.1 การเข้าถึงข้อมูลและการคุ้มครองก่อนเดินทาง 9

5.2 การเข้าถึงสิทธิและกลไกความช่วยเหลือในประเทศปลายทาง 9

5.3 การประสานงานระหว่างหน่วยงาน 9

5.4 การคุ้มครองหลังกลับประเทศไทย 10

7. ผลการประเมินและการวิเคราะห์ **10**

7.1 คุณค่าของเวทีในฐานะพื้นที่แลกเปลี่ยนประสบการณ์ 11

7.2 การอภิปรายกลุ่มย่อยเป็นองค์ประกอบที่ผู้ตอบให้คุณค่า 12

7.3 ความสนใจของผู้ตอบมุ่งไปสู่ “การคุ้มครอง” มากกว่าการจัดส่งแรงงานเพียงอย่างเดียว 12

7.4 ช่องว่างสำคัญอยู่ที่การเข้าถึงสิทธิและกลไกเยียวยา 13

7.5 การคุ้มครองในสถานการณ์วิกฤตเป็นประเด็นที่ควรพัฒนาต่อ 13

7.6 การคุ้มครองหลังกลับประเทศไทยยังเป็นช่องว่างสำคัญ 13

7.7 ระยะเวลาเป็นข้อจำกัดที่ชัดเจนที่สุด 13

8. สรุปผล **14**

จัดทำโดย:

- *พรกนก งันเกาะ, ผู้ช่วยวิจัย ศูนย์วิจัยการย้ายถิ่นมหิดล-หน่วยวิจัยร่วม (MMC-JRU), สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล*

1. ที่มาและเหตุผล

แม้ว่าประเทศไทยมีบทบาทสำคัญในฐานะประเทศต้นทางที่ส่งออกแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศ ทั้งในระดับภูมิภาคและระดับโลก แต่กลับพบว่ากรอบนโยบายที่กำหนดเรื่องการคุ้มครองสวัสดิการและสิทธิแรงงานของผู้ย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศยังไม่มีความชัดเจน ทำให้กลุ่มแรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศเป็นประชากรกลุ่มสำคัญกลุ่มหนึ่งที่มีความเปราะบางและได้รับการดูแลน้อยที่สุด มีข้อจำกัดในการเข้าถึงการคุ้มครองทางสังคมและสวัสดิการแรงงาน และถูกมองข้ามในกรอบนโยบายทั้งในระดับชาติและระดับนานาชาติ อีกทั้งยังไม่ได้รับความสนใจจากสื่อมากนัก

ความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจที่เพิ่มสูงขึ้น และค่าครองชีพที่ปรับตัวสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง เป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญที่ผลักดันให้ครัวเรือนที่มีสถานะทางเศรษฐกิจและสังคมในระดับต่ำถึงปานกลาง ส่งสมาชิกในครัวเรือน โดยเฉพาะผู้ที่อยู่ในวัยแรงงาน ไปทำงานในต่างประเทศ (Tajaroensuk, 2018) การตัดสินใจดังกล่าวมีแรงจูงใจส่วนหนึ่งจากโอกาสในการได้รับรายได้ที่สูงกว่าการทำงานในประเทศไทย โดยรายได้ที่ส่งกลับถูกนำมาใช้จ่ายภายในครัวเรือน ชำระหนี้ และเก็บออม

ในปัจจุบัน ข้อตกลงทวิภาคีระหว่างรัฐบาลไทยกับประเทศปลายทางมีบทบาทในการเอื้ออำนวยการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศ ได้แก่ ไต้หวัน ญี่ปุ่น (IM) เกาหลีใต้ (EPS) และอิสราเอล (TIC) นอกจากนี้ การจ้างงานในต่างประเทศยังดำเนินการภายใต้ระเบียบของกรมการจัดหางาน สำหรับประเทศปลายทางอื่น ๆ เช่น มาเลเซีย สิงคโปร์ ซาอุดีอาระเบีย และหลายประเทศในตะวันออกกลาง นอกเหนือจากช่องทางอย่างเป็นทางการดังกล่าว แรงงานจำนวนไม่น้อยยังเลือกเดินทางไปทำงานในต่างประเทศด้วยตนเอง โดยอาศัยเครือข่ายแรงงานไทยที่มีอยู่ในประเทศปลายทาง อีกทั้งยังมีรูปแบบการย้ายถิ่นแบบตามฤดูกาล เช่น แรงงานที่เดินทางไปยังประเทศแถบสแกนดิเนเวีย อาทิ ฟินแลนด์และสวีเดน เพื่อเก็บผลไม้เบอร์รี่

ณ ปี พ.ศ. 2568 รายงานของกระทรวงแรงงานระบุว่า มีแรงงานไทยจำนวน 69,646 คน ทำงานอยู่ในต่างประเทศครอบคลุม 89 ประเทศ โดยมากกว่าครึ่งหนึ่ง (ร้อยละ 52.54) อยู่ในภูมิภาคเอเชีย และไต้หวัน ญี่ปุ่น และเกาหลีใต้เป็นประเทศปลายทางหลัก (กระทรวงแรงงาน, 2568) อย่างไรก็ตาม มีหลายปัจจัยที่จำกัดความสามารถของแรงงานไทยในการเข้าถึงโอกาสการทำงานในต่างประเทศ ปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่ ต้นทุนการย้ายถิ่นที่สูง ข้อกำหนดด้านคุณสมบัติที่เข้มงวด และระบบการจัดหางานที่เอื้อประโยชน์ต่อนายจ้างในกระบวนการคัดเลือก (คณะทำงานการคุ้มครองแรงงานไทยในต่างประเทศ, 2568) นอกจากนี้ ความไม่มั่นคงและความขัดแย้งทางภูมิรัฐศาสตร์ยิ่งซ้ำเติมข้อจำกัดดังกล่าวให้รุนแรงยิ่งขึ้น (Kav LaOved–Worker's Hotline & Physicians for Human Rights–Israel, 2021)

เงื่อนไขเหล่านี้ส่งผลให้แรงงานไทยในต่างประเทศมีความเสี่ยงต่อการได้รับบาดเจ็บจากสถานการณ์ความขัดแย้ง การถูกละเมิดสิทธิ และการถูกแสวงหาประโยชน์ อีกทั้งยังอาจผลักดันให้แรงงานเข้าสู่ช่องทางการย้ายถิ่นที่ไม่เป็นทางการหรือไม่มีเอกสารอนุญาตทำงาน (Tadee, 2024; Tajaroensuk, 2018) นอกจากนี้ แรงงานยังเผชิญกับความเสี่ยงต่อการบาดเจ็บทางร่างกาย ไม่ว่าจะจากอุบัติเหตุในสถานที่ทำงานหรือจากสถานการณ์ความขัดแย้ง ตลอดจนความเสี่ยงต่อการสูญเสียโอกาสในการสร้างรายได้ในอนาคต

แม้ว่าจะมีหน่วยงานภาครัฐหลายแห่ง รวมถึงกระทรวงการต่างประเทศและกระทรวงแรงงาน ที่มีหน้าที่กำกับดูแลการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศ แต่ยังคงขาดกลไกที่ครอบคลุม ชัดเจน และเป็นรูปธรรมในการคุ้มครองสิทธิและสวัสดิภาพของแรงงาน ช่องว่างดังกล่าวครอบคลุมตลอดทั้งกระบวนการย้ายถิ่น ตั้งแต่ขั้นตอนการหางานและการสมัครงาน การเดินทางออกนอกประเทศ การทำงานในประเทศปลายทาง การดูแลครอบครัวที่อยู่เบื้องหลัง ไปจนถึงการเดินทางกลับประเทศไทยเมื่อสิ้นสุดสัญญาจ้าง

ผลจากช่องว่างนี้ก่อให้เกิดโอกาสสำหรับบุคคลและผู้ประกอบการเอกชนในการแสวงหาประโยชน์ หลอกลวง และเอารัดเอาเปรียบแรงงานในทุกช่วงของกระบวนการย้ายถิ่นแรงงาน (Chan, 2023) ดังนั้น จึงมีความจำเป็นและเร่งด่วนอย่างยิ่งในการยกระดับการคุ้มครองสิทธิและสวัสดิภาพของแรงงานไทยในต่างประเทศให้เป็นวาระแห่งชาติ เพื่อให้เกิดการพัฒนากรอบนโยบายที่ชัดเจน ครอบคลุม และสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง ควบคู่ไปกับการกำหนดบทบาทและความรับผิดชอบของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างชัดเจน โดยมุ่งเน้นการยกระดับคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของแรงงานไทยในต่างประเทศให้สูงสุด

ด้วยเหตุนี้ จึงได้จัด เวทีเสวนานโยบายระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย “การปฏิรูปสิทธิในการทำงาน: แรงงานไทยในต่างประเทศ” ขึ้น เพื่อส่งเสริมการสนทนาในประเด็นปัญหาและการหาทางออกร่วมกันระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจากแต่ละภาคส่วน ตลอดจนระบุความท้าทายและช่องว่างเชิงโครงสร้างและเชิงนโยบายในแต่ละขั้นตอนของกระบวนการย้ายถิ่นไปทำงานในต่างประเทศ และนำไปสู่การกำหนดแนวทางปฏิบัติและข้อเสนอเชิงนโยบายที่สามารถยกระดับการคุ้มครองสิทธิ สวัสดิการ และความเป็นอยู่ที่ดีของแรงงานไทยในต่างประเทศในระยะยาว

2. ภาพรวมกิจกรรม

ชื่อกิจกรรม: เวทีเสวนานโยบายระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

หัวข้อ: “การปฏิรูปสิทธิในการทำงาน: แรงงานไทยในต่างประเทศ”

วันที่: 17 กันยายน 2569

เวลา: 08:30–13:00 น.

สถานที่: โรงแรม Best Western เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร

กลุ่มผู้เข้าร่วม:

- นักวิจัยและนักวิชาการ
- เจ้าหน้าที่จากหน่วยงานภาครัฐ
- ภาคเอกชน
- บริษัทจัดหางาน
- โรงเรียนสอนภาษา/สถาบันฝึกอบรม
- ตัวแทนแรงงานไทยที่เคยไปทำงานต่างประเทศ
- องค์กรพัฒนาเอกชน (NGOs)
- องค์กรชุมชน (CBOs)
- หน่วยงานและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับแรงงานไทยในต่างประเทศ

รูปแบบกิจกรรม:

กิจกรรมประกอบด้วย

1. เวทีเสวนา 2 เวที
2. การอภิปรายโต๊ะกลม 2 รอบ
3. การนำเสนอผลการอภิปราย
4. การสรุปประเด็นจากการประชุม

ผู้ให้ทุน: Mahidol University Division of Academic Research (Rising Fund; SSHA) and the Mahidol University International Relations Grant for the Mahidol Migration Center-Joint Research Unit

ผู้จัดงาน: Mahidol Migration Center-Joint Research Unit (MMC-JRU), Institute for Population and Social Research (IPSR), Mahidol University

วัตถุประสงค์:

การจัดเวทีเสวนานโยบายครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. **เพื่อส่งเสริมการสนทนาและการหาทางออกร่วมกัน**

ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจากแต่ละภาคส่วน ได้แก่ นักวิจัย นักวิชาการ เจ้าหน้าที่ภาครัฐ ภาคเอกชน บริษัทจัดหางาน โรงเรียนสอนภาษา ตัวแทนแรงงานไทยที่เคยไปทำงานต่างประเทศ รวมถึงองค์กรพัฒนาเอกชนและองค์กรชุมชนที่ทำงานด้านสวัสดิการและการคุ้มครองสิทธิของแรงงานไทยในต่างประเทศ

2. **เพื่อระบุความท้าทายและช่องว่างเชิงโครงสร้างและเชิงนโยบาย**

เพื่อระบุความท้าทายและช่องว่างที่เกิดขึ้นในกระบวนการย้ายถิ่นไปทำงานในต่างประเทศ โดยพิจารณา 3 ระยะสำคัญ ได้แก่

- **ก่อนการเดินทาง** — การหางาน การสมัครงาน การเตรียมตัว ค่าใช้จ่าย และการเข้าถึงข้อมูล
- **ระหว่างการทำงานในประเทศปลายทาง** — สภาพการจ้างงาน สิทธิแรงงาน สวัสดิการ การคุ้มครองทางสังคม ความปลอดภัย และความเสี่ยงต่าง ๆ
- **การเดินทางกลับประเทศไทย** — การกลับประเทศ การเข้าถึงสิทธิประโยชน์ เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินชดเชย และการกลับเข้าสู่ตลาดแรงงานในประเทศไทย

3. **เพื่อพัฒนาข้อเสนอเชิงนโยบายเกี่ยวกับสิทธิ สวัสดิการ การร้องเรียน การเยียวยา และกลไกความช่วยเหลือสำหรับแรงงานไทยในต่างประเทศ**

3. ผู้เข้าร่วมกิจกรรม

ผู้เข้าร่วมประกอบด้วยผู้แทนจากหน่วยงานภาครัฐ องค์กรระหว่างประเทศ องค์กรภาคประชาสังคม นักวิชาการ/นักวิจัย และแรงงานไทยที่มีประสบการณ์ทำงานในต่างประเทศ โดยการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจากหลายภาคส่วนมีเป้าหมายเพื่อให้การอภิปรายสะท้อนทั้งมุมมองเชิงนโยบายและประสบการณ์จากการทำงานจริง

จากผู้ตอบแบบประเมินจำนวน 7 คน ประกอบด้วย

ประเภทผู้ตอบแบบประเมิน	จำนวน	ร้อยละ
แรงงานไทยที่มีประสบการณ์ทำงานในต่างประเทศ	2	28.6
ภาครัฐ	1	14.3
องค์กรระหว่างประเทศ	1	14.3
องค์กรภาคประชาสังคม	1	14.3
นักวิชาการ/นักวิจัย	1	14.3
ไม่ระบุ	1	14.3
รวม	**7**	**100.0**

จากผู้ตอบแบบประเมินทั้งหมด 7 คน พบว่ามีผู้ตอบที่ระบุประเภทผู้เข้าร่วมเป็นแรงงานไทยที่มีประสบการณ์ทำงานในต่างประเทศ 2 คน คิดเป็นร้อยละ 28.6 รองลงมาคือผู้แทนหน่วยงานภาครัฐ องค์กรระหว่างประเทศ องค์กรพัฒนาเอกชน และนักวิชาการ/นักวิจัย อย่างละ 1 คน คิดเป็นร้อยละ 14.3 ต่อประเภท ขณะที่อีก 1 คนไม่ได้ระบุประเภทผู้เข้าร่วม

ในด้านหน่วยงาน พบผู้ตอบจากสหภาพคนทำงานต่างประเทศแห่งประเทศไทยและสหภาพแรงงานคนทำงานต่างประเทศแห่งประเทศไทยรวม 3 ราย โดยชื่อองค์กรที่ระบุมีความแตกต่างกันเล็กน้อยในแบบฟอร์ม นอกจากนี้ ยังมีผู้ตอบจาก TECO, IM Japan Bangkok Office และศูนย์วิจัยการย้ายถิ่นแห่งเอเชีย สถาบันเอเชียศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย รวมถึงผู้ตอบที่ระบุประเภทว่าเป็นหน่วยงานภาครัฐแต่ไม่ได้ระบุชื่อองค์กร ข้อมูลดังกล่าวสะท้อนว่า ผู้ตอบแบบประเมินมีความเกี่ยวข้องกับประเด็นแรงงานไทยในต่างประเทศจากหลายมุมมอง ทั้งแรงงานและองค์กรที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน หน่วยงานภาครัฐ องค์กรระหว่างประเทศ และภาควิชาการ ซึ่งสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของเวทีที่มุ่งส่งเสริมการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย อย่างไรก็ตาม เนื่องจากมีผู้ตอบแบบประเมินเพียง 7 คน และมีผู้ไม่ระบุข้อมูลบางส่วน จึงควรใช้ข้อมูลนี้อธิบาย องค์ประกอบของผู้ตอบแบบประเมิน มากกว่าจะสรุปแทนผู้เข้าร่วมงานทั้งหมด

4. การดำเนินกิจกรรม

4.1 เวทีเสวนาที่ 1

เวทีเสวนาแรกมุ่งอภิปรายสถานการณ์การเดินทางไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทย บทบาทของหน่วยงานภาครัฐในการส่งเสริมและคุ้มครองแรงงาน ตลอดจนข้อจำกัดของกลไกที่มีอยู่

ประเด็นสำคัญของการอภิปรายครอบคลุมแนวโน้มการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ บทบาทของหน่วยงานรัฐในการคุ้มครองแรงงาน และความจำเป็นในการพัฒนากลไกการประสานงานระหว่างหน่วยงาน รวมถึงประเด็นด้านสิทธิประโยชน์และกองทุนเพื่อสนับสนุนการคุ้มครองแรงงาน

4.2 เวทีเสวนาที่ 2

เวทีเสวนาที่สองนำเสนอข้อมูลและประสบการณ์เกี่ยวกับสถานการณ์ของแรงงานไทยในต่างประเทศ โดยเน้นประเด็นการเข้าถึงสิทธิและสวัสดิการ รวมถึงประสบการณ์ของแรงงานในการขอความช่วยเหลือเมื่อประสบปัญหา

การอภิปรายช่วยเชื่อมโยงข้อมูลจากงานวิจัยและประสบการณ์จริงของแรงงานเข้ากับข้อจำกัดของระบบการคุ้มครองและการให้ความช่วยเหลือในประเทศปลายทาง

4.3 การอภิปรายโต๊ะกลมที่ 1

การอภิปรายมุ่งระบุปัญหาในขั้นตอนก่อนเดินทาง โดยเฉพาะการเข้าถึงข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานอย่างถูกกฎหมาย การอบรมก่อนเดินทาง ระบบการจัดส่งแรงงาน นายหน้า การหลอกลวง และความเสี่ยงด้านการค้ามนุษย์

ผู้เข้าร่วมยังได้พิจารณาแนวทางในการปรับปรุงการเตรียมความพร้อมก่อนเดินทาง โดยเฉพาะการเพิ่มเนื้อหาเกี่ยวกับสิทธิแรงงาน การประเมินความเสี่ยง และช่องทางการขอความช่วยเหลือ

4.4 การอภิปรายโต๊ะกลม: ก่อนเดินทางไปทำงานต่างประเทศ

ประเด็นสำคัญครอบคลุมกลไกการช่วยเหลือและการร้องเรียน การเข้าถึงสิทธิทางกฎหมาย บริการสุขภาพ การต่ออายุหนังสือเดินทาง และการให้ความช่วยเหลือแรงงานทั้งที่มีเอกสารและไม่มีเอกสาร

นอกจากนี้ ยังมีการอภิปรายถึงการคุ้มครองแรงงานในสถานการณ์วิกฤตหรือความขัดแย้ง รวมถึงประเด็นสิทธิของแรงงานและครอบครัวในประเทศปลายทาง

4.5 การอภิปรายโต๊ะกลม: ระหว่างการทำงานต่างประเทศ

ประเด็นสำคัญครอบคลุมกลไกการช่วยเหลือและการร้องเรียน การเข้าถึงสิทธิทางกฎหมาย บริการสุขภาพ การต่ออายุหนังสือเดินทาง และการให้ความช่วยเหลือแรงงานทั้งที่มีเอกสารและไม่มีเอกสาร

นอกจากนี้ ยังมีการอภิปรายถึงการคุ้มครองแรงงานในสถานการณ์วิกฤตหรือความขัดแย้ง รวมถึงประเด็นสิทธิของแรงงานและครอบครัวในประเทศปลายทาง

4.6 การอภิปรายโต๊ะกลม: การกลับประเทศไทย

การอภิปรายช่วงสุดท้ายเน้นสิทธิและการคุ้มครองหลังสิ้นสุดการทำงานในต่างประเทศ โดยเฉพาะปัญหาเงินบำนาญ ค่าชดเชย การดำเนินการเมื่อเกิดการละเมิดสิทธิ และกระบวนการช่วยเหลือแรงงานที่เดินทางกลับหรือถูกส่งกลับประเทศ

นอกจากนี้ ยังมีการอภิปรายถึงการพัฒนากลไกการกลับคืนสู่สังคมและตลาดแรงงานในประเทศไทย เพื่อให้การเดินทางไปทำงานต่างประเทศไม่กลายเป็นทางเลือกเดียวของแรงงานที่ต้องการสร้างรายได้

5. ประเด็นสำคัญจากการจัดกิจกรรม

จากการอภิปรายสามารถจัดกลุ่มประเด็นสำคัญออกเป็น 4 ประเด็นหลัก

5.1 การเข้าถึงข้อมูลและการคุ้มครองก่อนเดินทาง

การเข้าถึงข้อมูลที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเดินทางไปทำงานอย่างถูกกฎหมายเป็นประเด็นสำคัญ เนื่องจากข้อมูลที่ไม่เพียงพออาจเพิ่มความเสี่ยงต่อการถูกหลอกลวง การทำงานไม่ตรงกับเงื่อนไขที่ตกลงไว้ และการเข้าสู่ช่องทางการทำงานที่ไม่มีเอกสาร

5.2 การเข้าถึงสิทธิและกลไกความช่วยเหลือในประเทศปลายทาง

ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงานไม่ได้จำกัดอยู่ที่สภาพการจ้างงาน แต่รวมถึงความสามารถของแรงงานในการเข้าถึงกลไกช่วยเหลือและการเยียวยาเมื่อเกิดการละเมิดสิทธิ ทั้งในด้านกฎหมาย สุขภาพ ค่าชดเชย และการร้องเรียน

5.3 การประสานงานระหว่างหน่วยงาน

การคุ้มครองแรงงานไทยในต่างประเทศเกี่ยวข้องกับหลายหน่วยงานและหลายช่วงของกระบวนการย้ายถิ่น จึงจำเป็นต้องมีกลไกที่สามารถเชื่อมโยงข้อมูล การส่งต่อกรณี และความช่วยเหลือระหว่างหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5.4 การคุ้มครองหลังกลับประเทศไทย

การคุ้มครองแรงงานไม่ควรสิ้นสุดเมื่อแรงงานเดินทางกลับประเทศไทย แต่ควรครอบคลุมการเข้าถึงเงินบำนาญ ค่าชดเชย บริการสุขภาพ การจ้างงาน และกระบวนการเยียวยา เพื่อสนับสนุนการกลับคืนสู่สังคมและลดความเปราะบางทางเศรษฐกิจ

7. ผลการประเมินและการวิเคราะห์

ผลการประเมินกิจกรรมจากผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 7 คนสะท้อนภาพรวมในระดับสูง โดยมีคะแนนเฉลี่ยรวม 4.50 จาก 5 คะแนน ผลการประเมินชี้ให้เห็นว่า กิจกรรมสามารถตอบโจทย์การสร้างพื้นที่สำหรับการหารือเกี่ยวกับสิทธิและการคุ้มครองแรงงานไทยในต่างประเทศได้ในระดับที่น่าพอใจ โดยประเด็นที่ได้รับคะแนนสูงที่สุด คือ ประโยชน์ของกิจกรรมต่อการหารือเกี่ยวกับสิทธิและการคุ้มครองแรงงานไทยในต่างประเทศ ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 4.86 รองลงมาคือความเกี่ยวข้องของเนื้อหาและประเด็นการอภิปรายกับสถานการณ์ของแรงงานไทยในต่างประเทศ และการที่การอภิปรายก่อให้เกิดมุมมองหรือแนวทางใหม่ในการส่งเสริมสิทธิและการคุ้มครองแรงงาน ซึ่งทั้งสองประเด็นมีค่าเฉลี่ย 4.71

ผลดังกล่าวสะท้อนว่า จุดแข็งของกิจกรรมไม่ได้อยู่เพียงที่การนำเสนอข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์แรงงานไทยในต่างประเทศ แต่ยังอยู่ที่การสร้างพื้นที่ให้ผู้เข้าร่วมสามารถมองเห็นปัญหาในมิติที่หลากหลายและเชื่อมโยงประเด็นจากประสบการณ์ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียแต่ละกลุ่มเข้าด้วยกัน คะแนนในด้านการอภิปรายที่สะท้อนมุมมองจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่หลากหลาย และด้านการช่วยให้เห็นความท้าทายของแรงงานไทยในต่างประเทศในหลายมิติอยู่ที่ 4.57 ซึ่งแสดงให้เห็นว่า รูปแบบการจัดกิจกรรมสามารถนำมุมมองจากภาคส่วนต่าง ๆ เข้ามาประกอบการอภิปรายได้ในระดับสูง ขณะเดียวกัน คะแนนด้านการช่วยให้เห็นปัญหาและช่องว่างของระบบหรือกลไกการคุ้มครองแรงงานอยู่ที่ 4.57 สะท้อนว่าเวทีดังกล่าวไม่ได้จำกัดอยู่เพียงการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ แต่สามารถนำไปสู่การมองเห็นข้อจำกัดของกลไกการคุ้มครองในระดับระบบได้ด้วย

ในด้านการมีส่วนร่วม ผู้ตอบให้คะแนนเรื่องโอกาสในการแลกเปลี่ยนข้อมูล ประสบการณ์ และความคิดเห็นที่ 4.29 และการมีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์อย่างเหมาะสมที่ 4.57 ผลการประเมินในส่วนนี้สะท้อนว่า การเปิดพื้นที่ให้ผู้เข้าร่วมจากหลากหลายภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมเป็นองค์ประกอบสำคัญของกิจกรรม โดยเฉพาะเมื่อประเด็นแรงงานไทยในต่างประเทศมีความซับซ้อนและเกี่ยวข้องกับทั้งประสบการณ์ของแรงงาน กลไกของรัฐ และการดำเนินงานขององค์กรที่เกี่ยวข้อง การแลกเปลี่ยนระหว่างผู้มีประสบการณ์โดยตรงกับผู้ที่ทำงานในระดับนโยบายจึงช่วยให้ประเด็นปัญหาสามารถถูกพิจารณาจากหลายระดับมากขึ้น

อย่างไรก็ตาม ประเด็นที่ได้รับคะแนนต่ำที่สุดคือ ความเหมาะสมของระยะเวลาและการบริหารจัดการงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.57 เมื่อเปรียบเทียบกับคะแนนด้านอื่น ๆ ที่ส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 4.29–4.86 ความแตกต่างดังกล่าวอาจสะท้อนข้อจำกัดของการจัดกิจกรรมที่มีประเด็นอภิปรายจำนวนมากภายในระยะเวลาที่จำกัด โดยเฉพาะเมื่อวัตถุประสงค์ของกิจกรรมไม่ได้มุ่งเพียงการแลกเปลี่ยนข้อมูล แต่ยังต้องการระบุปัญหา ช่องว่างเชิงระบบ และพัฒนาข้อเสนอเชิงนโยบายร่วมกัน ดังนั้น การเพิ่มระยะเวลาในการอภิปราย โดยเฉพาะการอภิปรายกลุ่มย่อยหรือการจัดกิจกรรมต่อเนื่องในประเด็นเฉพาะ อาจช่วยให้การแลกเปลี่ยนสามารถพัฒนาไปสู่ข้อเสนอที่มีรายละเอียดและนำไปใช้ได้มากขึ้น

เมื่อพิจารณาผลการประเมินโดยรวม จึงอาจกล่าวได้ว่า จุดแข็งสำคัญของกิจกรรมอยู่ที่การสร้างพื้นที่สำหรับการแลกเปลี่ยนและการมองเห็นปัญหาการคุ้มครองแรงงานไทยในต่างประเทศในเชิงระบบ มากกว่าการเป็นเพียงเวทีนำเสนอข้อมูล ผลคะแนนที่อยู่ในระดับสูงในด้านประโยชน์ของกิจกรรม ความเกี่ยวข้องของเนื้อหา ความหลากหลายของมุมมอง และการเกิดมุมมองใหม่ สอดคล้องกับลักษณะของกิจกรรมที่เน้นการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลายกลุ่ม

ในขณะเดียวกัน ผลการประเมินยังชี้ให้เห็นว่า หากต้องการให้เวทีลักษณะนี้นำไปสู่ผลลัพธ์เชิงนโยบายที่ชัดเจนมากขึ้น การจัดกิจกรรมในอนาคตควรให้ความสำคัญกับเวลาและกระบวนการอภิปรายมากขึ้น โดยอาจลดจำนวนประเด็นในแต่ละช่วงและเพิ่มเวลาสำหรับการอภิปรายเชิงลึก การสรุปข้อเสนอร่วมกัน และการระบุหน่วยงานหรือกลไกที่สามารถนำข้อเสนอไปดำเนินการต่อได้

ทั้งนี้ ผลการประเมินดังกล่าวมาจากผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 7 คน จึงควรตีความในฐานะข้อสะท้อนจากผู้ตอบแบบประเมินของกิจกรรมครั้งนี้ มากกว่าการเป็นตัวแทนความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมทั้งหมดหรือแรงงานไทยในต่างประเทศโดยรวม อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาร่วมกับข้อคิดเห็นปลายเปิดและประเด็นที่เกิดขึ้นจากการอภิปราย ผลการประเมินสามารถใช้เป็นข้อมูลประกอบในการพัฒนารูปแบบการจัดเวทีและการพัฒนาประเด็นเชิงนโยบายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานไทยในต่างประเทศในครั้งต่อไปได้อย่างมีนัยสำคัญ.

7.1 คุณค่าของเวทีในฐานะพื้นที่แลกเปลี่ยนประสบการณ์

ผลการประเมินสะท้อนว่า จุดแข็งสำคัญของกิจกรรมคือการสร้างพื้นที่ให้ผู้มีประสบการณ์และผู้เกี่ยวข้องจากหลายภาคส่วนสามารถแลกเปลี่ยนข้อมูลร่วมกัน โดยผู้ตอบระบุว่าการอภิปรายโต๊ะกลมเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และช่วยให้ได้รับข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาที่ไม่เคยรับรู้มาก่อน

ประเด็นดังกล่าวสอดคล้องกับคะแนนด้านประโยชน์ของกิจกรรม ซึ่งอยู่ที่ **4.86** และคะแนนด้านการเปิดมุมมองใหม่ ซึ่งอยู่ที่ **4.71** สะท้อนว่ากิจกรรมมีคุณค่าไม่เพียงในฐานะเวทีเผยแพร่ข้อมูล แต่ยังเป็นพื้นที่สำหรับการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างผู้มีประสบการณ์ที่แตกต่างกัน

7.2 การอภิปรายกลุ่มย่อยเป็นองค์ประกอบที่ผู้ตอบให้คุณค่า

เมื่อพิจารณาว่าช่วงใดช่วยให้ผู้เข้าร่วมเข้าใจประเด็นได้ชัดเจน ผู้ตอบเลือก Roundtable 1 และ Roundtable 3 อย่างละ 5 คน และ Roundtable 2 จำนวน 4 คน ขณะที่ Panel 1 และ Panel 2 ได้รับเลือกอย่างละ 3 คน

ผลดังกล่าวชี้ให้เห็นว่า รูปแบบการอภิปรายกลุ่มย่อยอาจมีศักยภาพในการสร้างการมีส่วนร่วมมากกว่าเวทีอภิปรายแบบ panel เนื่องจากเปิดพื้นที่ให้ผู้เข้าร่วมสามารถนำประสบการณ์ของตนเองมาแลกเปลี่ยนและอภิปรายปัญหาเฉพาะด้านได้โดยตรง

7.3 ความสนใจของผู้ตอบมุ่งไปสู่ “การคุ้มครอง” มากกว่าการจัดส่งแรงงานเพียงอย่างเดียว

หัวข้อที่ผู้ตอบต้องการให้มีการอภิปรายต่อในอนาคตมากที่สุดคือ **ความร่วมมือระหว่างประเทศไทยและประเทศปลายทาง** ซึ่งได้รับเลือกจากผู้ตอบทั้ง 7 คน (100%)

รองลงมา ได้แก่

- การคุ้มครองแรงงานในสถานการณ์วิกฤตหรือความขัดแย้ง — 85.7%
- ประกันสังคม สิทธิประโยชน์ และค่าชดเชย — 85.7%
- การคุ้มครองและความช่วยเหลือหลังกลับประเทศไทย — 71.4%
- สิทธิและสวัสดิการในประเทศปลายทาง — 71.4%
- การร้องเรียน กระบวนการยุติธรรม และการเยียวยา — 71.4%

ขณะที่ประเด็น **การจัดส่งแรงงานและการคุ้มครองก่อนเดินทาง** ได้รับเลือก 57.1%

แนวโน้มดังกล่าวสะท้อนว่า ความสนใจของผู้ตอบไม่ได้จำกัดอยู่ที่กระบวนการ “ส่งแรงงานไปทำงานต่างประเทศ” แต่ครอบคลุมระบบการคุ้มครองแรงงานตลอดกระบวนการย้ายถิ่น โดยเฉพาะช่วงที่แรงงานอยู่ในประเทศปลายทางและช่วงหลังกลับประเทศไทย

7.4 ช่องว่างสำคัญอยู่ที่การเข้าถึงสิทธิและกลไกเยียวยา

เมื่อถามถึงประเด็นเชิงนโยบายที่ควรให้ความสำคัญ ผู้ตอบให้ความสำคัญสูงสุดกับ สิทธิ สวัสดิการ และการคุ้มครองในประเทศปลายทาง (85.7%) รองลงมาคือการร้องเรียน กระบวนการยุติธรรมและการเยียวยา (71.4%) และกลไกการช่วยเหลือและการคุ้มครอง (71.4%)

เมื่อพิจารณาร่วมกับคำตอบปลายเปิด พบประเด็นเกี่ยวกับความรู้ด้านสิทธิและการคุ้มครองก่อนเดินทางและเมื่อเดินทางถึงประเทศปลายทาง ปัญหาการทำงานไม่ตรงกับที่ตกลงไว้ การเข้าถึงค่าชดเชย และความจำเป็นในการมีหน่วยงานหรือกลไกที่สามารถประสานความช่วยเหลือกับภาครัฐได้

ประเด็นเหล่านี้ชี้ให้เห็นความแตกต่างระหว่าง “การมีสิทธิ” กับ “ความสามารถในการเข้าถึงสิทธิ” ซึ่งเป็นประเด็นสำคัญสำหรับการพัฒนากลไกคุ้มครองแรงงานไทยในต่างประเทศ

7.5 การคุ้มครองในสถานการณ์วิกฤตเป็นประเด็นที่ควรพัฒนาต่อ

ผู้ตอบร้อยละ 85.7 ให้ความสำคัญกับการคุ้มครองแรงงานในสถานการณ์วิกฤตหรือความขัดแย้ง สะท้อนว่าการคุ้มครองแรงงานจำเป็นต้องพิจารณามากกว่าสภาพการทำงานตามปกติ และควรครอบคลุมสถานการณ์ที่อาจกระทบต่อชีวิต สุขภาพ การเดินทาง และความสามารถในการเข้าถึงความช่วยเหลือของแรงงาน

7.6 การคุ้มครองหลังกลับประเทศไทยยังเป็นช่องว่างสำคัญ

ประเด็นเงินบำนาญ สุขภาพ และการมีงานทำหลังสิ้นสุดสัญญาปรากฏในคำตอบปลายเปิด ขณะที่ร้อยละ 71.4 ของผู้ตอบต้องการให้มีการอภิปรายเรื่องการคุ้มครองและความช่วยเหลือหลังกลับประเทศไทยต่อไป

จึงอาจกล่าวได้ว่า “การกลับประเทศไทย” ไม่ควรถูกมองเป็นจุดสิ้นสุดของกระบวนการย้ายถิ่น แต่เป็นอีกช่วงหนึ่งที่ต้องมีกลไกด้านสิทธิและการคุ้มครองรองรับ

7.7 ระยะเวลาเป็นข้อจำกัดที่ชัดเจนที่สุด

คะแนนด้านความเหมาะสมของระยะเวลาและการบริหารจัดการอยู่ที่ **3.57** ซึ่งต่ำที่สุดในบรรดา 10 ประเด็นที่ประเมิน และสอดคล้องกับข้อเสนอแนะปลายเปิดที่ระบุว่า “เวลาน้อยเกินไป” และต้องการให้มีเวลาในการอภิปรายมากขึ้น

ผลดังกล่าวมีนัยต่อการออกแบบกิจกรรมในอนาคต โดยเฉพาะเมื่อกิจกรรมมีเป้าหมายในการระบุปัญหาและพัฒนาข้อเสนอเชิงนโยบาย ซึ่งจำเป็นต้องใช้เวลาในการอภิปราย แลกเปลี่ยน และสรุปข้อเสนอร่วมกันมากกว่าการนำเสนอข้อมูลเพียงอย่างเดียว

8. สรุปผล

เวทีเสวนานโยบายระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย “การปฏิรูปสิทธิในการทำงาน: แรงงานไทยในต่างประเทศ” เปิดพื้นที่ให้ผู้แทนจากภาครัฐ นักวิชาการ ภาคประชาสังคม องค์กรระหว่างประเทศ และแรงงานไทยที่มีประสบการณ์ทำงานในต่างประเทศ ได้แลกเปลี่ยนข้อมูลและประสบการณ์เกี่ยวกับกระบวนการย้ายถิ่นเพื่อการทำงาน ประเด็นจากกิจกรรมสะท้อนว่า ความท้าทายของแรงงานไทยในต่างประเทศไม่ได้จำกัดอยู่ที่กระบวนการจัดส่งแรงงาน แต่ครอบคลุมถึงการเข้าถึงข้อมูลและสิทธิก่อนเดินทาง การคุ้มครองระหว่างการทำงาน การเข้าถึงกลไกร้องเรียนและการเยียวยา ตลอดจนสิทธิและการสนับสนุนหลังกลับประเทศไทย

ผลการประเมินกิจกรรมในกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถาม 7 คนอยู่ในระดับสูง โดยมีคะแนนเฉลี่ยรวม 4.50 จาก 5 คะแนน ขณะที่ประเด็นที่ได้รับคะแนนสูงที่สุดคือประโยชน์ของกิจกรรมต่อการหารือเกี่ยวกับสิทธิและการคุ้มครองแรงงานไทยในต่างประเทศ อย่างไรก็ตาม ข้อจำกัดด้านระยะเวลาเป็นประเด็นที่ควรนำไปพิจารณาในการออกแบบกิจกรรมครั้งต่อไป โดยรวม กิจกรรมชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการพัฒนากลไกคุ้มครองแรงงานไทยในต่างประเทศในลักษณะที่เชื่อมโยงตลอดกระบวนการย้ายถิ่น และการสร้างความร่วมมือระหว่างหน่วยงานในประเทศไทยกับประเทศปลายทาง ทั้งนี้ ประเด็นและข้อเสนอที่ได้จากเวทีสามารถนำไปพัฒนาต่อเป็นเอกสารเชิงนโยบาย (Policy Brief) เพื่อสนับสนุนการหารือและการพัฒนานโยบายด้านการคุ้มครองแรงงานไทยในต่างประเทศต่อไป

9. ภาคผนวก

9.1 ภาคผนวก 1: กำหนดการ

กำหนดการ เวทีเสวนานโยบายระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

“การปฏิรูปสิทธิในการทำงาน: แรงงานไทยในต่างประเทศ”

วันพฤหัสบดีที่ 17 กันยายน เวลา 8:30-13:00 น. ณ โรงแรม Best Western เขตจตุจักร

เวลา	กิจกรรม
08:30 – 09:00	ลงทะเบียนผู้เข้าร่วมประชุม
09:00 – 09:15	• กล่าวต้อนรับและเปิดงาน โดย รองศาสตราจารย์ ดร. สุดารัตน์ มุสิกะวงศ์ จากศูนย์ศึกษาการย้ายถิ่นมหิดล (Mahidol Migration Center – Joint Research Unit: MMC - JRU) สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล • ถ่ายภาพหมู่
09:15 – 10:00	เวทีเสวนา 1: ข้อท้าทายของการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศ มุมมองของภาครัฐ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผู้ดำเนินการเสวนา: รองศาสตราจารย์ ดร. สุดารัตน์ มุสิกะวงศ์

10:00 - 10:45	เวทีเสวนา 2: ข้อมูลเชิงประจักษ์ สถานการณ์และการเข้าถึงสวัสดิการและการคุ้มครองสิทธิของแรงงานไทยในต่างประเทศ ผู้ดำเนินการเสวนา: คุณรีนา ตั๊ะดี 4. คุณจักราวุธ มลิทา (อดีตแรงงานไทยที่เคยทำงานในประเทศเกาหลีใต้และอิสราเอล)
10:45 - 10:50	พักระหว่างการประชุม
10:50 - 11:35	การอภิปรายแบบโต๊ะกลม รอบที่ 1: ข้อท้าทายในแต่ละขั้นตอนของการย้ายถิ่นไปทำงานในต่างประเทศของแรงงานไทย (อาหารว่างเสิร์ฟในห้อง)
11:35 - 12:20	การอภิปรายแบบโต๊ะกลม รอบที่ 2: หาทางออกร่วมกัน
12:20 - 13:00	นำเสนอผลการอภิปรายและสรุปการประชุม
13:00	รับประทานอาหารกลางวัน

9.2 ภาคผนวก 2: ภาพถ่ายกิจกรรมการฝึกอบรม



รูปที่ 1 ผู้เข้าร่วม



รูปที่ 2 เวทีเสวนา 1



รูปที่ 3 เวทีเสวนา 2



รูปที่ 5 การอภิปรายโต๊ะกลม



รูปที่ 6 การอภิปรายโต๊ะกลม