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*



*1. ที่มาและเหตุผล* ..... *3*

*2. ภาพรวมกิจกรรม* ..... *4*

*3. ผู้เข้าร่วมกิจกรรม* ..... *5*

*4. การดำเนินกิจกรรม* ..... *6*

*5. ประเด็นสำคัญจากการจัดกิจกรรม* ..... *7*

*จากการอภิปรายสามารถจัดกลุ่มประเด็นสำคัญออกเป็น 4 ประเด็นหลัก* ..... *7*

5.1 การเข้าถึงข้อมูลและการคุ้มครองก่อนเดินทาง ..... 7

5.2 การเข้าถึงสิทธิและกลไกความช่วยเหลือในประเทศปลายทาง ..... 7

5.3 การประสานงานระหว่างหน่วยงาน ..... 7

5.4 การคุ้มครองหลังกลับประเทศไทย ..... 7

*6. ผลการประเมินและการวิเคราะห์* ..... *8*

6.1 คุณค่าของเวทีในฐานะพื้นที่แลกเปลี่ยนประสบการณ์ ..... 8

6.2 ช่วงการอภิปรายที่ผู้ตอบเห็นว่าช่วยให้เข้าใจประเด็นได้ชัดเจน ..... 9

6.3 ความสนใจในอนาคตเน้นความร่วมมือและการคุ้มครองแรงงาน ..... 9

6.4 ช่องว่างเชิงนโยบายเกี่ยวข้องกับสิทธิ การเยียวยา และการทำงานของหน่วยงาน ..... 9

6.5 การคุ้มครองในสถานการณ์วิกฤตและการเข้าถึงกระบวนการเยียวยา ..... 10

6.6 การคุ้มครองหลังกลับประเทศไทยยังเป็นประเด็นที่ควรพัฒนาต่อ ..... 10

6.7 ระยะเวลาและการมีส่วนร่วมเป็นประเด็นที่ควรปรับปรุง ..... 11

*7. สรุปผล* ..... *11*

*8. ภาคผนวก* ..... *12*

8.1 ภาคผนวก 1: กำหนดการ ..... 12

8.2 ภาคผนวก 2: ภาพถ่ายกิจกรรมเสวนาเชิงนโยบาย ..... 13

***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 ปัจจัยเหล่านี้ได้แก่ 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

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

## 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

ผู้เข้าร่วมกิจกรรมประกอบด้วยผู้แทนจากหน่วยงานภาครัฐ องค์กรระหว่างประเทศ องค์กรภาคประชาสังคม นักวิชาการ/นักวิจัย แรงงานไทยที่มีประสบการณ์ทำงานในต่างประเทศ ตลอดจนภาคเอกชนและหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจากหลายภาคส่วนมีเป้าหมายเพื่อให้การอภิปรายสะท้อนทั้งมุมมองเชิงนโยบายและประสบการณ์จากการทำงานจริง

จากผู้แทนองค์กรที่เข้าร่วมกิจกรรมประมาณ 16 คน โดยไม่นับรวมผู้ติดตามและวิทยากรจากกระทรวงการต่างประเทศและที่ปรึกษารัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน มีผู้ตอบแบบประเมินจำนวน 12 คน คิดเป็นประมาณร้อยละ 75 ของจำนวนผู้แทนองค์กรดังกล่าว

| **จากผู้ตอบแบบประเมินจำนวน 12 คน ประกอบด้วย** | | |
|---|---|---|
| **ประเภทผู้ตอบแบบประเมิน** | **จำนวน (คน)** | **ร้อยละ** |
| แรงงานไทยที่มีประสบการณ์ทำงานในต่างประเทศ | 3 | 25.0 |
| หน่วยงานภาครัฐ | 2 | 16.7 |
| องค์กรระหว่างประเทศ | 4 | 33.3 |
| องค์กรพัฒนาเอกชน (NGO) | 3 | 25.0 |
| นักวิชาการ/นักวิจัย | 4 | 33.3 |
| ภาคเอกชน/บริษัทจัดหางาน/สถาบันฝึกอบรม | 1 | 8.3 |
| ไม่ระบุประเภทผู้เข้าร่วม | 1 | 8.3 |
| **รวม** | **7** | **100.0** |

จากผู้ตอบแบบประเมินทั้งหมด 12 คน พบว่าประเภทผู้เข้าร่วมที่มีผู้ระบุมากที่สุด ได้แก่ องค์กรระหว่างประเทศ และนักวิชาการ/นักวิจัย อย่างละ 4 คน คิดเป็นร้อยละ 33.3 รองลงมาคือแรงงานไทยที่มีประสบการณ์ทำงานในต่างประเทศ และองค์กรพัฒนาเอกชน อย่างละ 3 คน คิดเป็นร้อยละ 25.0 ขณะที่ผู้แทนหน่วยงานภาครัฐมีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 16.7 และผู้แทนภาคเอกชน บริษัทจัดหางาน หรือสถาบันฝึกอบรมมีจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 8.3 ทั้งนี้ มีผู้ตอบ 1 คนไม่ได้ระบุประเภทผู้เข้าร่วม

ในด้านหน่วยงาน/องค์กร พบผู้ตอบจากสหภาพคนทำงานต่างประเทศแห่งประเทศไทย 4 ราย โดยมีการระบุชื่อองค์กรที่แตกต่างกันเล็กน้อยในแบบสอบถาม นอกจากนี้ ยังมีผู้ตอบจาก TECO, IM Japan Bangkok Office, ศูนย์วิจัยการย้ายถิ่นแห่งเอเชีย สถาบันเอเชียศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และ People's Empowerment Foundation (PEF) หน่วยงานละ 1 ราย ขณะที่ผู้ตอบอีก 3 รายไม่ได้ระบุชื่อหน่วยงาน/องค์กร

ข้อมูลดังกล่าวสะท้อนว่าผู้ตอบแบบประเมินมีความเกี่ยวข้องกับประเด็นแรงงานไทยในต่างประเทศจากหลายภาคส่วน ทั้งแรงงานและองค์กรที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน หน่วยงานภาครัฐ องค์กรระหว่างประเทศ องค์กรภาคประชาสังคม และภาควิชาการ ซึ่งสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของเวทีที่มุ่งส่งเสริมการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีบทบาทและประสบการณ์แตกต่างกัน

## 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

## 6. ผลการประเมินและการวิเคราะห์

ผลการประเมินกิจกรรมจากผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน **12 คน** สะท้อนภาพรวมในระดับค่อนข้างสูงถึงสูง โดยมีคะแนนเฉลี่ยรวม **4.25 จาก 5 คะแนน** ผลการประเมินชี้ให้เห็นว่า กิจกรรมสามารถสร้างพื้นที่สำหรับการหารือเกี่ยวกับสิทธิและการคุ้มครองแรงงานไทยในต่างประเทศได้เป็นอย่างดี โดยประเด็นที่ได้รับคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุดคือ **ประโยชน์ของกิจกรรมต่อการหารือเกี่ยวกับสิทธิและการคุ้มครองแรงงานไทยในต่างประเทศ** ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 4.67 รองลงมาคือความเกี่ยวข้องของเนื้อหาและประเด็นการอภิปรายกับสถานการณ์ของแรงงานไทยในต่างประเทศ ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 4.42

ประเด็นด้านวัตถุประสงค์ของกิจกรรม ความหลากหลายของมุมมองในการอภิปราย การทำความเข้าใจความท้าทายของแรงงานในหลายมิติ การมองเห็นปัญหาและช่องว่างของกลไกการคุ้มครอง และการเกิดมุมมองหรือแนวทางใหม่ ได้คะแนนเฉลี่ยเท่ากันที่ 4.33 สะท้อนว่าเวทีมีคุณค่าไม่เพียงในด้านการแลกเปลี่ยนข้อมูล แต่ยังช่วยให้ผู้เข้าร่วมพิจารณาปัญหาจากมุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหลายกลุ่ม และเห็นความเชื่อมโยงระหว่างประสบการณ์ของแรงงานกับกลไกเชิงนโยบายและการดำเนินงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ในด้านการมีส่วนร่วม คะแนนเฉลี่ยของประเด็นที่ผู้เข้าร่วมมีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์อย่างเหมาะสมอยู่ที่ 4.25 ขณะที่ประเด็นการมีโอกาสแลกเปลี่ยนข้อมูล ประสบการณ์ และความคิดเห็นอย่างเพียงพออยู่ที่ 3.92 ผลดังกล่าวสะท้อนว่าผู้ตอบโดยรวมเห็นคุณค่าของการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้เข้าร่วม อย่างไรก็ตาม การประเมินเรื่องความเพียงพอของโอกาสในการแลกเปลี่ยนมีคะแนนต่ำกว่าประเด็นอื่น จึงควรพิจารณาเพิ่มเติมว่ารูปแบบและระยะเวลาของกิจกรรมเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมทุกกลุ่มมีส่วนร่วมได้มากน้อยเพียงใด

ประเด็นที่ได้รับคะแนนต่ำที่สุดคือ **ความเหมาะสมของระยะเวลาและการบริหารจัดการงาน** ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.58 จาก 5 คะแนน โดยมีผู้ตอบ 1 คนให้คะแนนไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง และอีก 5 คนให้คะแนนระดับปานกลาง ข้อคิดเห็นปลายเปิดยังระบุถึงความต้องการให้เพิ่มเวลาในการอภิปราย และมีผู้เสนอว่าหน่วยงานที่เกี่ยวข้องโดยตรงควรเข้าร่วมมากขึ้น ข้อมูลนี้ชี้ให้เห็นว่าการพัฒนาเวทีในอนาคตควรให้ความสำคัญกับทั้งการจัดสรรเวลาและการมีส่วนร่วมของหน่วยงานที่สามารถนำข้อเสนอไปดำเนินการต่อได้

เมื่อพิจารณาผลการประเมินโดยรวม จุดแข็งสำคัญของกิจกรรมอยู่ที่การสร้างพื้นที่แลกเปลี่ยนระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และการช่วยให้เห็นปัญหาการคุ้มครองแรงงานไทยในต่างประเทศในหลายมิติ ขณะเดียวกัน การพัฒนาเวทีในอนาคตควรเพิ่มเวลาในการอภิปรายเชิงลึก การสรุปข้อเสนอร่วมกัน และการระบุหน่วยงานหรือกลไกที่เกี่ยวข้องกับการนำข้อเสนอไปปฏิบัติ

ทั้งนี้ ผลการประเมินมาจากผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 12 คน จึงควรตีความในฐานะข้อสะท้อนจากผู้ตอบแบบประเมิน ไม่ใช่ตัวแทนความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมทั้งหมดหรือแรงงานไทยในต่างประเทศโดยรวม อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาร่วมกับข้อคิดเห็นปลายเปิดและประเด็นจากการอภิปราย ข้อมูลดังกล่าวสามารถใช้ประกอบการพัฒนารูปแบบเวทีและข้อเสนอเชิงนโยบายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานไทยในต่างประเทศได้

### 6.1 คุณค่าของเวทีในฐานะพื้นที่แลกเปลี่ยนประสบการณ์

ข้อคิดเห็นปลายเปิดสะท้อนว่าผู้ตอบให้ความสำคัญกับการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ การเปิดพื้นที่ให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลายภาคส่วนเข้าร่วม และการทำความเข้าใจปัญหาจากมุมมองที่แตกต่างกัน ผู้ตอบบางส่วนระบุว่าโต๊ะเสวนาช่วยให้ผู้เข้าร่วมแลกเปลี่ยนประสบการณ์และได้รับข้อมูลเกี่ยวกับประเด็นที่ไม่เคยรับรู้มาก่อน ขณะที่บางส่วนเห็นว่าการอภิปรายช่วยให้เข้าใจปัญหาและข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงาน

ผลดังกล่าวสอดคล้องกับคะแนนเฉลี่ยด้านประโยชน์ของกิจกรรมที่ 4.67 และด้านความเกี่ยวข้องของเนื้อหากับสถานการณ์แรงงานไทยในต่างประเทศที่ 4.42 จึงสะท้อนว่าเวทีมีคุณค่าในฐานะพื้นที่เชื่อมโยงประสบการณ์จากภาคส่วนต่าง ๆ และช่วยให้ผู้เข้าร่วมมองเห็นประเด็นที่อาจนำไปพัฒนาต่อเป็นข้อเสนอเชิงนโยบายได้

### 6.2 ช่วงการอภิปรายที่ผู้ตอบเห็นว่าช่วยให้เข้าใจประเด็นได้ชัดเจน

เมื่อถามว่าช่วงใดของงานมีส่วนช่วยให้ผู้เข้าร่วมเห็นประเด็นเกี่ยวกับสิทธิและการคุ้มครองแรงงานไทยในต่างประเทศได้ชัดเจนที่สุด ผู้ตอบสามารถเลือกได้มากกว่าหนึ่งคำตอบ ผลการตอบแบบสอบถามมีดังนี้

- โต๊ะเสวนาที่ 3 จำนวน 9 คน (75.0%)
- โต๊ะเสวนาที่ 1 จำนวน 8 คน (66.7%)
- โต๊ะเสวนาที่ 2 จำนวน 8 คน (66.7%)
- วงเสวนาที่ 1 จำนวน 7 คน (58.3%)
- วงเสวนาที่ 2 จำนวน 7 คน (58.3%)

ผลดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าโต๊ะเสวนาทั้งสามช่วงได้รับการเลือกจากผู้ตอบจำนวนมาก โดยโต๊ะเสวนาที่ 3 มีจำนวนผู้เลือกสูงที่สุด อย่างไรก็ตาม เนื่องจากผู้ตอบสามารถเลือกได้หลายช่วง และมีผู้ตอบบางส่วนเลือกทุกช่วงของกิจกรรม จึงควรใช้ผลนี้เพื่อสะท้อนช่วงที่ผู้ตอบเห็นว่ามีประโยชน์ มากกว่าจะสรุปว่ารูปแบบโต๊ะเสวนามีประสิทธิผลเหนือกว่ารูปแบบวงเสวนาโดยตรง

### 6.3 ความสนใจในอนาคตเน้นความร่วมมือและการคุ้มครองแรงงาน

หัวข้อที่ผู้ตอบต้องการให้มีการจัดงานหรือหารือเพิ่มเติมในอนาคตมากที่สุดคือ **ความร่วมมือระหว่างประเทศไทยกับประเทศปลายทาง** ซึ่งได้รับเลือกจากผู้ตอบทั้ง 12 คน (100%) รองลงมาคือ

- การคุ้มครองแรงงานในสถานการณ์วิกฤตหรือความขัดแย้ง — 10 คน (83.3%)
- การร้องเรียน การเข้าถึงความยุติธรรม และการเยียวยา — 10 คน (83.3%)
- ประกันสังคม สิทธิประโยชน์ และค่าชดเชย — 9 คน (75.0%)
- การคุ้มครองและช่วยเหลือแรงงานหลังเดินทางกลับประเทศไทย — 9 คน (75.0%)
- สิทธิและสวัสดิการของแรงงานในประเทศปลายทาง — 8 คน (66.7%)
- การจัดส่งแรงงานและการคุ้มครองก่อนเดินทาง — 7 คน (58.3%)

แนวโน้มดังกล่าวสะท้อนว่าผู้ตอบให้ความสำคัญกับการพัฒนาความร่วมมือระหว่างประเทศไทยกับประเทศปลายทาง ควบคู่กับกลไกคุ้มครองและเยียวยาแรงงานในสถานการณ์ต่าง ๆ ความสนใจยังครอบคลุมทั้งช่วงก่อนเดินทาง ระหว่างทำงานในต่างประเทศ และหลังกลับประเทศไทย จึงชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นในการพิจารณาการคุ้มครองแรงงานอย่างต่อเนื่องตลอดกระบวนการย้ายถิ่นเพื่อการทำงาน

### 6.4 ช่องว่างเชิงนโยบายเกี่ยวข้องกับสิทธิ การเยียวยา และการทำงานของหน่วยงาน

เมื่อถามว่าประเด็นใดควรได้รับการพัฒนาเป็นข้อเสนอเชิงนโยบายหรือมาตรการต่อไป ผู้ตอบเลือก สิทธิ สวัสดิการ และการคุ้มครองแรงงานในประเทศปลายทาง มากที่สุด จำนวน 10 คน (83.3%) รองลงมาคือ

- กลไกการร้องเรียน การเข้าถึงความยุติธรรม และการเยียวยา — 9 คน (75.0%)
- การป้องกันและแก้ไขปัญหาการละเมิดสิทธิแรงงาน — 8 คน (66.7%)
- กลไกการช่วยเหลือและคุ้มครองแรงงานไทยในต่างประเทศ — 7 คน (58.3%)
- ความร่วมมือระหว่างหน่วยงานของไทยกับหน่วยงานในประเทศปลายทาง — 7 คน (58.3%)
- สิทธิและสวัสดิการภายหลังเดินทางกลับประเทศไทย — 7 คน (58.3%)
- การเตรียมความพร้อมและการคุ้มครองแรงงานก่อนเดินทางไปทำงานต่างประเทศ — 6 คน (50.0%)
- กระบวนการจัดส่งแรงงานและการสรรหาแรงงาน — 6 คน (50.0%)

ข้อคิดเห็นปลายเปิดยังกล่าวถึงปัญหาการทำงานไม่ตรงกับที่ตกลงไว้ การเข้าถึงเงินชดเชยและเงินเยียวยา ความล่าช้าหรือความไม่ครอบคลุมของกลไกภาครัฐ ตลอดจนข้อกังวลเกี่ยวกับการจัดส่งแรงงานและการคุ้มครองจากนายหน้าที่ไม่ถูกต้องตามกฎหมาย นอกจากนี้ ยังมีข้อเสนอให้พิจารณาการออกแบบนโยบายที่สะท้อนสถานการณ์และข้อมูลจากแรงงาน รวมถึงการประสานงานระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ประเด็นเหล่านี้สะท้อนว่า การมีสิทธิหรือการกำหนดมาตรการคุ้มครองเพียงอย่างเดียวอาจไม่เพียงพอ หากแรงงานยังประสบอุปสรรคในการเข้าถึงข้อมูล การร้องเรียน การเยียวยา หรือความช่วยเหลือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดังนั้น การพัฒนาข้อเสนอเชิงนโยบายควรพิจารณาทั้งเนื้อหาของสิทธิและความสามารถในการเข้าถึงกลไกคุ้มครองในทางปฏิบัติ

### 6.5 การคุ้มครองในสถานการณ์วิกฤตและการเข้าถึงกระบวนการเยียวยา

ผู้ตอบ 10 คน (83.3%) ต้องการให้มีการหารือเพิ่มเติมเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานในสถานการณ์วิกฤตหรือความขัดแย้ง และจำนวนเท่ากันต้องการหารือเรื่องการร้องเรียน การเข้าถึงความยุติธรรม และการเยียวยา ประเด็นเหล่านี้แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบให้ความสำคัญกับการเตรียมความพร้อมของกลไกช่วยเหลือเมื่อแรงงานเผชิญเหตุการณ์ที่กระทบต่อชีวิต การทำงาน หรือความปลอดภัย รวมถึงช่องทางในการร้องเรียนและเรียกร้องสิทธิเมื่อได้รับความเสียหาย

ข้อคิดเห็นปลายเปิดยังกล่าวถึงความจำเป็นในการเร่งช่วยเหลือและเยียวยาแรงงาน ตลอดจนการแก้ไขปัญหาค่าชดเชยและการทำงานที่ไม่เป็นไปตามข้อตกลง จึงควรพิจารณาการประสานงานระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและความชัดเจนของขั้นตอนช่วยเหลือเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนากลไกคุ้มครอง

### 6.6 การคุ้มครองหลังกลับประเทศไทยยังเป็นประเด็นที่ควรพัฒนาต่อ

ผู้ตอบ 9 คน (75.0%) ต้องการให้มีการหารือเรื่องการคุ้มครองและช่วยเหลือแรงงานหลังเดินทางกลับประเทศไทย ขณะที่ 7 คน (58.3%) เลือกประเด็นสิทธิและสวัสดิการภายหลังเดินทางกลับประเทศไทยเป็นหัวข้อที่ควรพัฒนาเป็นข้อเสนอเชิงนโยบาย

ข้อคิดเห็นปลายเปิดกล่าวถึงความจำเป็นในการดูแลหลังสิ้นสุดสัญญาจ้าง โดยเฉพาะประเด็นเงินบำนาญ สุขภาพ และการมีงานรองรับเมื่อแรงงานกลับประเทศไทย นอกจากนี้ ยังมีการกล่าวถึงสิทธิประโยชน์และความช่วยเหลือหลังกลับจากการทำงานต่างประเทศ

ข้อมูลดังกล่าวชี้ให้เห็นว่าการกลับประเทศไทยไม่ควรถูกมองเป็นจุดสิ้นสุดของกระบวนการย้ายถิ่นเพื่อการทำงาน แต่ควรได้รับการพิจารณาเป็นอีกช่วงหนึ่งของระบบคุ้มครองแรงงาน ซึ่งอาจครอบคลุมการเข้าถึงสิทธิประโยชน์ การดูแลสุขภาพ และการสนับสนุนให้แรงงานกลับเข้าสู่การทำงานหรือดำเนินชีวิตต่อได้อย่างเหมาะสม

### 6.7 ระยะเวลาและการมีส่วนร่วมเป็นประเด็นที่ควรปรับปรุง

คะแนนด้านความเหมาะสมของระยะเวลาและการบริหารจัดการงานอยู่ที่ 3.58 จาก 5 คะแนน ซึ่งต่ำที่สุดในบรรดา 10 ประเด็นที่ประเมิน ขณะที่คะแนนด้านโอกาสในการแลกเปลี่ยนข้อมูล ประสบการณ์ และความคิดเห็นอย่างเพียงพออยู่ที่ 3.92 ข้อคิดเห็นปลายเปิดยังระบุว่าต้องการเวลาเพิ่มขึ้น และเสนอให้จัดเวทีในลักษณะต่อเนื่องเพื่อให้สามารถติดตามปัญหาและพัฒนาแนวทางดำเนินงานได้จริง

ผลดังกล่าวชี้ว่าการออกแบบกิจกรรมครั้งต่อไปควรจัดสรรเวลาให้เหมาะสมกับจำนวนประเด็นและเป้าหมายของการอภิปราย อาจเพิ่มเวลาสำหรับการแลกเปลี่ยนเชิงลึก การสรุปข้อเสนอร่วมกัน และการระบุหน่วยงานที่รับผิดชอบหรือกลไกติดตามผล นอกจากนี้ ควรพิจารณาการมีส่วนร่วมของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องโดยตรง เพื่อให้ข้อเสนอจากเวทีสามารถนำไปหารือและพัฒนาต่อในระดับนโยบายหรือการปฏิบัติได้

## 7. สรุปผล

เวทีเสวนานโยบายระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย “การปฏิรูปสิทธิในการทำงาน: แรงงานไทยในต่างประเทศ” เปิดพื้นที่ให้ผู้แทนจากภาครัฐ นักวิชาการ ภาคประชาสังคม องค์กรระหว่างประเทศ และแรงงานไทยที่มีประสบการณ์ทำงานในต่างประเทศ แลกเปลี่ยนข้อมูลและประสบการณ์เกี่ยวกับกระบวนการย้ายถิ่นเพื่อการทำงาน ประเด็นจากกิจกรรมสะท้อนว่าความท้าทายของแรงงานไทยในต่างประเทศครอบคลุมตั้งแต่การเตรียมความพร้อมและการเข้าถึงข้อมูลก่อนเดินทาง การคุ้มครองระหว่างทำงานในประเทศปลายทาง การเข้าถึงกลไกร้องเรียนและการเยียวยา ตลอดจนสิทธิและการสนับสนุนหลังกลับประเทศไทย

ผลการประเมินจากผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 12 คนมีคะแนนเฉลี่ยรวม **4.25 จาก 5 คะแนน** ประเด็นที่ได้รับคะแนนสูงที่สุดคือประโยชน์ของกิจกรรมต่อการหารือเกี่ยวกับสิทธิและการคุ้มครองแรงงานไทยในต่างประเทศ โดยมีค่าเฉลี่ย 4.67 ขณะที่ความเหมาะสมของระยะเวลาและการบริหารจัดการงานได้รับคะแนนต่ำที่สุดที่ 3.58 ผลดังกล่าวสะท้อนทั้งคุณค่าของเวทีในฐานะพื้นที่แลกเปลี่ยนระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และความจำเป็นในการเพิ่มเวลาและพัฒนากระบวนการอภิปรายให้เอื้อต่อการจัดทำข้อเสนอที่ชัดเจนยิ่งขึ้น

สำหรับประเด็นที่ควรพัฒนาต่อ ผลแบบสอบถามแสดงให้เห็นว่าผู้ตอบให้ความสำคัญกับสิทธิ สวัสดิการ และการคุ้มครองแรงงานในประเทศปลายทาง รวมถึงกลไกการร้องเรียน การเข้าถึงความยุติธรรม และการเยียวยา ขณะที่หัวข้อที่ผู้ตอบต้องการหารือเพิ่มเติมมากที่สุดคือความร่วมมือระหว่างประเทศไทยกับประเทศปลายทาง ซึ่งได้รับเลือกจากผู้ตอบทั้ง 12 คน (100%) นอกจากนี้ ยังมีความสนใจต่อการคุ้มครองแรงงานในสถานการณ์วิกฤต การเข้าถึงสิทธิประโยชน์และค่าชดเชย ตลอดจนการคุ้มครองหลังกลับประเทศไทย

โดยรวม กิจกรรมชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการพัฒนากลไกคุ้มครองแรงงานไทยในต่างประเทศอย่างต่อเนื่องตลอดกระบวนการย้ายถิ่น และการเสริมสร้างความร่วมมือระหว่างหน่วยงานของไทยกับหน่วยงานในประเทศปลายทาง ในระยะต่อไป ควรนำประเด็นจากเวทีไปพัฒนาต่อเป็นเอกสารเชิงนโยบาย (Policy Brief) โดยให้ความสำคัญกับปัญหาที่แรงงานเผชิญจริง กลไกการช่วยเหลือและเยียวยาหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และแนวทางนำข้อเสนอไปดำเนินการต่อ ทั้งนี้ การตีความผลการประเมินควรคำนึงว่าข้อมูลมาจากผู้ตอบแบบสอบถาม 12 คน และไม่ควรถือเป็นตัวแทนความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมทั้งหมดหรือแรงงานไทยในต่างประเทศโดยรวม

## 8. ภาคผนวก

### 8.1 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<br>• ถ่ายภาพหมู่ |
| 09:15 – 10:00 | เวทีเสวนา 1: ข้อท้าทายของการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศ มุมมองของภาครัฐ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย<br>ผู้ดำเนินการเสวนา: รองศาสตราจารย์ ดร. สุดารัตน์ มุสิกะวงศ์ |
| 10:00 - 10:45 | เวทีเสวนา 2: ข้อมูลเชิงประจักษ์ สถานการณ์และการเข้าถึงสวัสดิการและการคุ้มครองสิทธิของแรงงานไทยในต่างประเทศ<br>ผู้ดำเนินการเสวนา: คุณรีนา ต๊ะดี |
| 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 |

## 8.2 ภาคผนวก 2: ภาพถ่ายกิจกรรมเสวนาเชิงนโยบาย



**รูปที่ 1 ผู้เข้าร่วม**




**รูปที่ 2 เวทีเสวนา 1**




รูปที่ 3 เวทีเสวนา 2



รูปที่ 5 การอภิปรายโต๊ะกลม



**รูปที่ 6 การอภิปรายโต๊ะกลม**