

เยาวชนแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย

การเสริมสร้างทักษะ การคุ้มครอง และการมีส่วนร่วมทางเศรษฐกิจ

การประเมินตลาดแรงงานข้ามชาติเชิงลึกสำหรับเยาวชนชาวเมียนมา



สารบัญ

กิตติกรรมประกาศ	1
บทสรุปผู้บริหาร	2
บทที่ 1 บทนำ.....	8
1.1 ความเป็นมา	8
1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา	8
1.3 ระเบียบวิธีวิจัย.....	9
1.4 ข้อยกเว้นของการศึกษาและบทบันทึกจากการลงพื้นที่.....	13
บทที่ 2 บทบัญญัติแห่งกฎหมายไทยที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติ	16
2.1 ภาพรวมของบทบัญญัติกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติ	16
2.2 งานทั่วไป.....	17
2.3 ระบบการจ้างงานตาม MOU	20
2.4 แรงงานตามฤดูกาลและแรงงานที่ใช้บัตรผ่านแดน	20
2.5 การทำงานที่มีลักษณะจำเ็นและเร่งด่วน.....	21
2.6 งานลักษณะพิเศษภายใต้กฎหมายส่งเสริมการลงทุนและกฎหมายปิโตรเลียม.....	22
2.7 แรงงานที่รอการส่งออกนอกราชอาณาจักรหรือรอการส่งกลับประเทศต้นทาง	22
2.8 การผ่อนผันเป็นกรณีพิเศษและระบบ "บัตรสีชมพู".....	23
2.9 กระบวนการเดินทางเข้ามาทำงานของแรงงานไร้ทักษะสัญชาติเมียนมา.....	23
2.10 ผู้หน้กยการสู้รบในพื้นที่พ้กพ้ช้ชั่วคราว	26
2.11 อาชีพสงวน	26
2.12 การฝึกอบรมวิชาชีพและการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน.....	28
บทที่ 3 ข้อมูลเชิงลึกด้านอุปทานแรงงาน.....	30
3.1 ผลการวิเคราะห์เชิงปริมาณจากเยาวชนแรงงานชาวเมียนมา	30
3.2 ข้อมูลเชิงลึกจากการสนทนากลุ่มกับเยาวชนเมียนมาในระบบการศึกษาในรัฐมอญ	39
3.3 เยาวชนแรงงานข้ามชาติชาวเมียนมาในประเทศไทยเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มที่มีเอกสารและไม่มีเอกสารจากผลจากการสนทนากลุ่ม	42
3.4 เยาวชนเมียนมาในสภาวะเปลี่ยนผ่าน การย้ายถิ่นฐาน การทำงาน และความเปราะบางของแรงงานนอกระบบที่เพิ่งเดินทางเข้ามาในประเทศไทย.....	44
บทที่ 4 ข้อมูลเชิงลึกด้านอุปสงค์แรงงาน	48
4.1 บทนำ	48

4.2 ความต้องการแรงงานเยาวชนชาวเมียนมา	48
4.3 มุมมองของผู้ประกอบการไทยต่อการจ้างงานเยาวชนข้ามชาติ	50
4.4 ข้อค้นพบจากผู้ประกอบการไทยจากการสัมภาษณ์เชิงลึก	54
บทที่ 5 ข้อมูลเชิงลึกจากการสัมภาษณ์ผู้กำหนดนโยบาย.....	63
5.1 การกำกับดูแลของภาครัฐต่อแรงงานข้ามชาติและการพัฒนาทักษะเยาวชนในประเทศไทย	63
5.2 การสังเคราะห์ข้อค้นพบสำคัญ.....	68
5.3 บทสรุปการสังเคราะห์นโยบายในภาพรวม.....	71
บทที่ 6 ระบบนิเวศรอบตัวแรงงานข้ามชาติชาวเมียนมา	73
6.1 ผู้ให้บริการทางการเงิน	73
6.2 การสนับสนุนของภาคประชาสังคมสำหรับเยาวชนข้ามชาติ.....	76
6.3 ผู้ให้บริการอาชีวศึกษาสำหรับเยาวชนข้ามชาติชาวเมียนมา.....	79
6.4 บริษัทจัดหาเยาวชนแรงงานเมียนมา	85
บทที่ 7 บทสรุปและข้อเสนอแนะในภาพรวม	89
7.1 ระบบนิเวศของการย้ายถิ่นแรงงานและเส้นทางการจ้างงานเยาวชนเมียนมา.....	89
7.2 ข้อเสนอแนะเชิงยุทธศาสตร์	93
แหล่งอ้างอิง.....	99
ภาคผนวก.....	102
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เข้าร่วมโครงการ	102
ภาคผนวก ข คำถามในแบบสอบถามสำหรับเยาวชนแรงงานข้ามชาติชาวเมียนมา.....	104
ภาคผนวก ค แบบสอบถามสำหรับนายจ้าง.....	124
ภาคผนวก ง หัวข้อการสัมภาษณ์และคำถามหลักสำหรับการสนทนากลุ่ม.....	130

สารบัญตาราง

ตาราง 1 ภาพรวมการสุ่มกลุ่มตัวอย่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและการเก็บรวบรวมข้อมูล	12
ตาราง 2 ประสพการณ์ด้านการปฏิบัติตามกฎหมายของนายจ้าง	61
ตาราง 3 บทวิเคราะห์ความเชื่อมโยงของหน่วยงานรัฐ	67
ตาราง 4 สรุปข้อค้นพบที่สำคัญจากหน่วยงานภาครัฐในระดับนโยบาย	69
ตาราง 5 การสรรหาเยาวชนเข้าสู่โครงการอบรมพัฒนาทักษะขององค์กรภาคประชาสังคมและความร่วมมือของหน่วยงาน	82
ตาราง 6 สรุปประเด็นความท้าทายสำคัญและข้อเสนอแนะเชิงกลยุทธ์	92

สารบัญแผนภูมิ

แผนภูมิ 1 ข้อมูลประชากรศาสตร์	30
แผนภูมิ 2 ความมุ่งมั่นในการประกอบธุรกิจส่วนตัวของกลุ่มเยาวชนข้ามชาติชาวเมียนมา	37
แผนภูมิ 3 อุปสรรคในการเริ่มต้นธุรกิจ	38
แผนภูมิ 4 บริการและผลิตภัณฑ์ที่มีความต้องการของแรงงานข้ามชาติ	39
แผนภูมิ 5 ประเภทงานที่หาแรงงานไทยทดแทนได้ยาก	51
แผนภูมิ 6 ความท้าทายของผู้ประกอบการในการสรรหาและรักษาบุคลากร	52
แผนภูมิ 7 ประเภทการฝึกอบรมที่ผู้ประกอบการจัดให้แรงงาน	53

สารบัญแผนภาพ

แผนภาพ 1 การยื่นคำขอรับใบอนุญาตทำงานแทนคนต่างด้าว (MOU)	19
แผนภาพ 2 ขั้นตอนการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศตามระบบ MOU	25
แผนภาพ 3 ระบบนิเวศของการเคลื่อนย้ายแรงงานและเส้นทางการจ้างงานเยาวชนเมียนมา	90

สารบัญรูปภาพ

รูป 1 เยาวชนแรงงานข้ามชาติชาวเมียนมาเข้าร่วมการสนทนากลุ่ม ณ สถานพักพิงในชุมชน จังหวัดตาก	14
รูป 2 สามเณรอายุระหว่าง 6-19 ปี ณ วัดที่ได้รับการสนับสนุนจากมูลนิธิสมสภิกขาลัย ภายใต้การดูแลของพระอาจารย์ผู้นำด้านการศึกษาและการพัฒนา	78
รูป 3 กิจกรรมสาธิตการทำขนมอบและเบเกอรี่สำหรับเยาวชนข้ามชาติชาวเมียนมา ณ ศูนย์ฝึกทักษะการโรงแรมและบริการ จังหวัดตาก	80
รูป 4 การฝึกอบรมภาวะผู้นำสำหรับเยาวชนแรงงานข้ามชาติชาวเมียนมา ณ มูลนิธิช่วยไ้พรหมแดน จังหวัดตาก ประเทศไทย	81

สารบัญกรณีศึกษา

กรณีศึกษา 1 ความท้าทายของเยาวชนเมียนมาที่ไม่มีเอกสารและเพิ่งเดินทางมาถึงประเทศไทย	47
กรณีศึกษา 2 แรงงานข้ามชาติในตำแหน่งพนักงานในสำนักงาน	55
กรณีศึกษา 3 การสรรหาแรงงานโดยอิงจากฐานชุมชนสำหรับวิสาหกิจขนาดเล็ก	56
กรณีศึกษา 4 โครงการพัฒนาการทำงานบนเรือของไทยยูเนียน (Vessel Improvement Program: VIP) และแพลตฟอร์ม Ulula	60

กิตติกรรมประกาศ

รายงานฉบับนี้จัดทำขึ้นโดย Finn Church Aid (FCA) ภายใต้โครงการ *Youth on the Move: A Regional Approach to Resilience* โดยได้รับการสนับสนุนจากกระทรวงการต่างประเทศฟินแลนด์

การประเมินตลาดแรงงานข้ามชาติเชิงลึกสำหรับเยาวชนชาวเมียนมา (Comprehensive Labour Market Assessment) ฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาพลวัตการย้ายถิ่น การมีส่วนร่วมในตลาดแรงงาน และกลยุทธ์การดำรงชีพของเยาวชนเมียนมาในประเทศไทย โดยอ้างอิงมุมมองจากแรงงานข้ามชาติ นายจ้าง หน่วยงานภาครัฐ องค์กรพัฒนาเอกชน ผู้ให้บริการการศึกษาและการฝึกอบรมด้านวิชาชีพและเทคนิค บริษัทจัดหางาน และสถาบันการเงิน นอกจากนี้ การวิเคราะห์ยังมุ่งเน้นไปที่อุปสรรคเชิงโครงสร้างต่อการมีส่วนร่วมอย่างทั่วถึง เช่น ระบบการจัดทำเอกสาร การเข้าถึงบริการทางการเงิน การทำธุรกิจ การส่งเงินกลับประเทศ และโอกาสในการพัฒนาทักษะ

การประเมินครั้งนี้จะเกิดขึ้นไม่ได้ หากปราศจากการมีส่วนร่วมจากเยาวชนและแรงงานข้ามชาติชาวเมียนมา องค์กรภาคประชาสังคม ผู้ให้บริการ การศึกษาและการฝึกอบรมด้านวิชาชีพและเทคนิค หน่วยงานภาครัฐ นายจ้าง บริษัทจัดหางาน และสถาบันการเงิน ที่เข้าร่วมการสัมภาษณ์และการตอบแบบสอบถาม FCA ขอขอบคุณเป็นพิเศษต่อเสมสิกขาลัย (Spirit in Education Movement: SEM) สำหรับพันธมิตรและการสนับสนุนในการจัดทำแผนที่ผู้ให้บริการ การศึกษาและการฝึกอบรมด้านวิชาชีพและเทคนิค และการเก็บข้อมูลภาคสนาม นอกจากนี้ บุคลากรของสำนักงาน FCA ประจำประเทศไทย สำนักงาน FCA ประจำประเทศเมียนมา และเสมสิกขาลัย ได้ให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอเชิงลึกอันมีคุณค่าในทุกขั้นตอนของกระบวนการจัดทำรายงาน และสำนักงาน FCA ประจำประเทศเมียนมา ในการมีส่วนร่วมในการออกแบบรูปเล่มรายงาน

รายงานฉบับนี้ เรียบเรียงโดย

ดร. พิเศษพร วทวงศ์, หัวหน้าทีมวิจัย

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุนิดา พิริยะภาดา, ผู้เชี่ยวชาญด้านเศรษฐศาสตร์
รองศาสตราจารย์ ดร. ปานทิพย์ พฤกษาชวลวิทย์, ผู้เชี่ยวชาญด้านกฎหมายแรงงาน

Finn Church Aid Thailand

666 ถนนเจริญนคร แขวงบางลำพูล่าง เขตคลองสาน กรุงเทพฯ 10600

โทร: +66 821 066 696

อีเมล: fcathailand@kua.fi

เว็บไซต์: <https://www.fcathailand.org/>

รูปที่ใช้ประกอบรายงานฉบับนี้ได้รับได้รับการยินยอมจากเจ้าของรูปภาพ

รายงานฉบับนี้จัดทำขึ้นโดยได้รับการสนับสนุนทางการเงินจากกระทรวงการต่างประเทศฟินแลนด์ อย่างไรก็ตาม ข้อคิดเห็นและมุมมองที่ปรากฏในเอกสารนี้มิได้สะท้อนถึงท่าทีหรือความคิดเห็นอย่างเป็นทางการของกระทรวงการต่างประเทศฟินแลนด์แต่อย่างใด

บทสรุปผู้บริหาร

การประเมินตลาดแรงงานข้ามชาติเชิงลึกสำหรับเยาวชนชาวเมียนมาฉบับนี้จัดทำขึ้นภายใต้ Finn Church Aid โดยมีเป้าหมายเพื่อวิเคราะห์สถานการณ์การจ้างงานเยาวชนชาวเมียนมาที่ย้ายถิ่นฐานมาทำงานในประเทศไทยบนพื้นฐานของหลักฐานเชิงประจักษ์ เพื่อสนับสนุนการกำหนดนโยบาย การออกแบบและพัฒนาโครงการ ตลอดจนการสื่อสารและการขับเคลื่อนเชิงนโยบายอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้เพื่อมุ่งส่งเสริมการย้ายถิ่นฐานที่ปลอดภัย เป็นระบบ การเข้าถึงงานที่มีคุณค่า และการมีส่วนร่วมทางสังคมของเยาวชนแรงงานข้ามชาติอย่างยั่งยืน

การย้ายถิ่นฐานของแรงงานระหว่างประเทศเมียนมาและประเทศไทยเป็นองค์ประกอบสำคัญของพลวัตการเคลื่อนย้ายแรงงานในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้มายาวนาน อย่างไรก็ตามในช่วงไม่กี่ปีที่ผ่านมา รูปแบบการย้ายถิ่นดังกล่าวได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างมีนัยสำคัญ จากการขับเคลื่อนด้วยแรงจูงใจทางเศรษฐกิจเป็นหลัก สู่การย้ายถิ่นที่มีลักษณะของการแสวงหาความอยู่รอด ภายใต้บริบทของความไม่มั่นคงทางการเมืองที่ยืดเยื้อ ภาวะเศรษฐกิจถดถอย และข้อจำกัดด้านโอกาสในการดำรงชีพภายในประเทศเมียนมา สำหรับเยาวชนจำนวนมาก การย้ายถิ่นจึงมิใช่ “ทางเลือก” หากแต่เป็น “ความจำเป็น”

แม้ว่าประเทศไทยจะมีโครงสร้างเศรษฐกิจที่หลากหลาย โดยเฉพาะภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการซึ่งยังคงเอื้อต่อการสร้างโอกาสการจ้างงานในระดับสูง อย่างไรก็ตาม เยาวชนแรงงานจากเมียนมายังคงกระจุกตัวอยู่ในงานที่ใช้ทักษะน้อย มีความเสี่ยงสูง และต้องเผชิญกับอุปสรรคเชิงโครงสร้างอย่างต่อเนื่อง อาทิ ข้อจำกัดด้านสถานะและเอกสารทางกฎหมาย ความไม่สอดคล้องระหว่างทักษะกับความต้องการของตลาดแรงงาน ตลอดจนการเข้าถึงระบบคุ้มครองแรงงานและสวัสดิการทางสังคมที่ยังไม่ครอบคลุม

การศึกษานี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน (mixed-methods) โดยบูรณาการข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถามเยาวชนแรงงานข้ามชาติชาวเมียนมา จำนวน 400 คน เข้ากับข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลัก ได้แก่ นายจ้าง องค์กรภาคประชาสังคม สถาบันการเงิน หน่วยงานภาครัฐ และบริษัทจัดหางาน การเก็บข้อมูลภาคสนามดำเนินการในพื้นที่กรุงเทพมหานคร สมุทรสาคร ปทุมธานี นนทบุรี เชียงใหม่ และตากควบคู่กับการสนทนากลุ่มกับเยาวชนที่อยู่นอกระบบการศึกษาในรัฐมอญ ประเทศเมียนมา

การประเมินนี้วิเคราะห์ระบบนิเวศของการย้ายถิ่นแรงงานผ่าน 5 มิติหลักที่มีความเชื่อมโยงกัน ได้แก่

1. อุปทานแรงงาน วิเคราะห์ลักษณะประชากร แรงจูงใจ ทักษะความสามารถ และความคาดหวังด้านเส้นทางอาชีพของเยาวชนแรงงานข้ามชาติชาวเมียนมา
2. อุปสงค์แรงงาน วิเคราะห์มุมมองของนายจ้างต่อความต้องการกำลังคน แนวปฏิบัติในการสรรหาแรงงาน และทักษะที่จำเป็นในตลาดแรงงาน
3. บทบาทภาครัฐและมุมมองเชิงนโยบาย ประเมินบทบาท ทิศทางเชิงนโยบาย และมาตรการของหน่วยงานภาครัฐไทย ในการกำกับดูแลและบริหารจัดการเยาวชนชาวเมียนมา
4. ระบบนิเวศและบริการสนับสนุน ทบทวนบทบาทและปฏิสัมพันธ์ขององค์กรภาคประชาสังคม หน่วยงานฝึกอบรมวิชาชีพ ผู้ให้บริการทางการเงิน และบริษัทจัดหางาน
5. กรอบกฎหมายและนโยบาย ประเมินกฎหมายแรงงานของไทย นโยบายการย้ายถิ่นฐาน และกลไกทวิภาคีที่มีผลต่อการเคลื่อนย้ายและการคุ้มครองเยาวชนชาวเมียนมา

ข้อค้นพบสำคัญ

1. แนวโน้มและปัจจัยขับเคลื่อนการย้ายถิ่น

การย้ายถิ่นจากประเทศเมียนมามายังประเทศไทยเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญตั้งแต่ปี พ.ศ. 2563 เป็นต้นมา โดยผู้ตอบแบบสำรวจมากกว่าร้อยละ 70 ระบุว่าเดินทางเข้าประเทศในช่วงปี พ.ศ. 2563–2567 การรัฐประหารของรัฐบาลทหาร ในปี พ.ศ. 2564 ควบคู่กับการบังคับใช้กฎหมายเกณฑ์ทหาร ได้ส่งผลให้พลวัตของการย้ายถิ่นเปลี่ยนแปลงไปอย่างชัดเจน จากการย้ายถิ่นที่ขับเคลื่อนด้วยปัจจัยทางเศรษฐกิจเป็นหลัก ไปสู่การย้ายถิ่นที่มีลักษณะของการบังคับพลัดถิ่นที่เพิ่มสูงขึ้นเพื่อแสวงหาการคุ้มครองและความปลอดภัย

ประเทศไทยยังคงเป็นประเทศปลายทางหลักของเยาวชนแรงงานข้ามชาติชาวเมียนมาอันเนื่องมาจากความใกล้ชิดทางภูมิศาสตร์ ความแตกต่างของระดับค่าจ้าง และการมีอยู่ของเครือข่ายทางสังคมเดิม อย่างไรก็ตาม ระบบการจัดหางานอย่างเป็นทางการภายใต้บันทึกความเข้าใจ (Memorandum of Understanding: MOU) ยังคงถูกใช้ในสัดส่วนที่จำกัด เนื่องจากต้นทุนที่สูง กระบวนการที่ซับซ้อน และระยะเวลาการดำเนินการที่ยาวนาน ส่งผลให้แรงงานจำนวนมากหันไปพึ่งพาช่องทางนอกระบบ MOU เช่น การดำเนินการภายใต้มติคณะรัฐมนตรี และระบบนายหน้าที่ไม่เป็นทางการ ซึ่งแม้จะเอื้อให้สามารถเข้าถึงงานได้รวดเร็วยิ่งขึ้น แต่ก็มาพร้อมกับความเสี่ยงด้านกฎหมายและภาระทางการเงินที่สูงกว่า

เยาวชนแรงงานข้ามชาติชาวเมียนมาส่วนใหญ่ประกอบอาชีพในภาคการผลิต การแปรรูปอาหาร โลจิสติกส์ ก่อสร้าง และภาคบริการ โดยมีการกระจุกตัวสูงในจังหวัดสมุทรสาครและกรุงเทพมหานคร แม้แรงงานกลุ่มนี้จะมีบทบาทสำคัญในการค้าจุนภาคเศรษฐกิจดังกล่าว แต่แรงงานส่วนใหญ่ยังคงเผชิญกับสภาพการทำงานที่เปราะบาง อันเป็นผลจากสถานะทางกฎหมายที่ไม่มั่นคง รูปแบบการจ้างงานนอกระบบ และข้อจำกัดในการเข้าถึงโอกาสด้านการพัฒนาทักษะและความก้าวหน้าในสายอาชีพ

2. อุปทานแรงงานและความไม่สอดคล้องของทักษะ

เยาวชนแรงงานข้ามชาติชาวเมียนมาส่วนใหญ่อยู่ในกลุ่มอายุระหว่าง 18 ถึง 29 ปี โดยเป็นกลุ่มที่มีแรงผลักดันในการทำงานและมีการศึกษาสูงเมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มอื่น ซึ่งร้อยละ 59 สำเร็จการศึกษาระดับอนุปริญญาหรือสูงกว่า อย่างไรก็ตาม พบว่าร้อยละ 65 ยังคงประกอบอาชีพที่ไม่ตรงกับสาขาวิชาที่เรียนมา ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงภาวะ ความไม่สอดคล้องกันอย่างมากระหว่างทักษะที่มีกับงานที่ได้รับ

ความท้าทายหลักประกอบด้วย

- ข้อจำกัดในการเข้าถึงการเรียนรู้ภาษาไทยและการฝึกอบรมทางเทคนิคที่ตอบโจทย์ตลาดแรงงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่มแรงงานที่ไม่มีเอกสารประจำตัว
- ขาดการประสานงานที่มีประสิทธิภาพระหว่างสถาบันอาชีวศึกษา องค์กรภาคประชาสังคม และนายจ้าง ส่งผลให้ความพยายามในการยกระดับทักษะแรงงานเป็นไปอย่างกระจัดกระจายและขาดความต่อเนื่อง
- ความเหลื่อมล้ำทางเพศที่ยังคงปรากฏอยู่ จากการศึกษาพบว่าแรงงานหญิงส่วนใหญ่ยังคงกระจุกตัวอยู่ในภาคการผลิตและภาคบริการที่ได้รับค่าจ้างต่ำ

แม้เยาวชนแรงงานข้ามชาติชาวเมียนมาจะมีแรงจูงใจในการพัฒนาทักษะในระดับสูง (มากกว่าร้อยละ 60) แต่การรับรู้และการเข้าถึงหลักสูตรอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพอย่างเป็นทางการกลับอยู่ในระดับต่ำ โดยมีเพียง

ร้อยละ 13 เท่านั้นที่รับรู้ถึงทางเลือกดังกล่าว ข้อค้นพบนี้ชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นเชิงนโยบายในการพัฒนาเส้นทางการฝึกอบรมที่เข้าถึงได้ง่าย มีความยืดหยุ่นในรูปแบบโมดูล¹ สามารถสะสมหน่วยการเรียนรู้ และได้รับการรับรองอย่างเป็นทางการ ทั้งนี้ควรสอดคล้องกับความต้องการของภาคอุตสาหกรรม และเปิดโอกาสให้แรงงานทั้งที่มีและไม่มีเอกสารสามารถเข้าร่วมได้อย่างทั่วถึง

3. อุปสงค์แรงงานและมุมมองของนายจ้าง

นายจ้างในหลายพื้นที่ของประเทศไทยมีความเห็นสอดคล้องกันว่า เยาวชนแรงงานข้ามชาติชาวเมียนมาเป็นพื้นที่สำคัญในการขับเคลื่อนกิจการในอุตสาหกรรมหลากหลายประเภท โดยเฉพาะในภาคเศรษฐกิจที่พึ่งพางานลักษณะ “3D jobs” ได้แก่ งานที่สกปรก (Dirty) งานอันตราย (Dangerous) และงานหนัก (Difficult) ซึ่งประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานอย่างต่อเนื่อง ทำให้แรงงานจากเมียนมากลายเป็นแรงงานที่ขาดไม่ได้ในเชิงโครงสร้าง

อุปสรรคสำคัญที่นายจ้างเผชิญ ได้แก่

- กระบวนการสรรหาและจัดหางานที่ซับซ้อน รวมถึงกฎระเบียบภาครัฐที่ขาดความสอดคล้องและมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง
- อุปสรรคด้านภาษาและโอกาสก้าวหน้าในอาชีพจำกัด ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการแรงงาน การสื่อสารในสถานประกอบการ และผลิตภาพแรงงาน
- อัตราการลาออกของแรงงานที่อยู่ในระดับสูง อันเนื่องมาจากความไม่มั่นคงด้านเอกสาร สถานะทางกฎหมาย และการขาดการรับรองทักษะฝีมือของแรงงานข้ามชาติอย่างเป็นทางการ

แม้ว่านายจ้างจะให้คุณค่ากับความขยัน ความอดทน และความน่าเชื่อถือของแรงงานชาวเมียนมา แต่มีเพียงส่วนน้อยที่ลงทุนในระบบการฝึกอบรมที่มีโครงสร้างชัดเจน หรือพัฒนาความร่วมมือกับสถาบันอาชีวศึกษาอย่างเป็นระบบ ความร่วมมือระหว่างภาคเอกชนและภาคประชาสังคมยังอยู่ในระดับจำกัด อย่างไรก็ตาม นายจ้างบางส่วนแสดงความสนใจต่อ 'กรอบการรับรองทักษะฝีมือแรงงานข้ามพรมแดน' เพื่ออำนวยความสะดวกให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานอย่างเป็นระบบในอนาคต

4. บทบาทของภาครัฐและมุมมองเชิงนโยบาย

การประเมินในส่วนนี้ศึกษาบทบาทและมุมมองของหน่วยงานภาครัฐไทยที่เกี่ยวข้องกับเยาวชนแรงงานข้ามชาติชาวเมียนมา โดยรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์หน่วยงานทั้งหมด 9 แห่ง ได้แก่ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง สำนักงานสถิติแห่งชาติ กรมการจัดหางาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา และกรมการปกครอง

ข้อค้นพบสำคัญ

- เยาวชนแรงงานข้ามชาติชาวเมียนมามีบทบาทสำคัญต่อระบบตลาดแรงงานของประเทศไทย อย่างไรก็ตาม นโยบายภาครัฐให้ความสำคัญกับความมั่นคงและการปฏิบัติตามกฎหมายในระยะสั้นมากกว่าการบูรณาการทางเศรษฐกิจและสังคมในระยะยาว แม้ว่าสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองจะมีบทบาทในการอำนวยความสะดวกด้าน

¹ การเรียนที่แบ่งเป็นบทเรียนสั้นๆ (Modules) ผู้เรียนสามารถเลือกเรียนเฉพาะหัวข้อสำคัญที่ต้องการเพื่อสะสมหน่วยกิตได้ตามใจชอบ

สถานะการพำนัก แต่ข้อจำกัดด้านรัฐธรรมนูญ งบประมาณ และกรอบภารกิจของหน่วยงาน ส่งผลให้การดำเนินมาตรการส่วนใหญ่เป็นไปในลักษณะเชิงรับ มากกว่าการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ระยะยาว

- การประสานงานระหว่างหน่วยงานภาครัฐยังคงอ่อนแอ ข้อมูลระดับมหภาคของสำนักงานสถิติแห่งชาติที่ไม่จำแนกตามสัญชาติ ทำให้บทบาททางเศรษฐกิจของเยาวชนเมียนมา “ไม่ปรากฏในเชิงสถิติ” ส่งผลให้การวางแผนเชิงนโยบายร่วมกันระหว่างกรมการจัดหางานและสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองขาดฐานข้อมูลที่เพียงพอ
- โครงสร้างสถาบันที่เกี่ยวข้องมีลักษณะกระจัดกระจาย และขาดการบูรณาการระหว่างระบบแรงงาน การศึกษา และการขึ้นทะเบียนแรงงาน โดยโครงการและนโยบายส่วนใหญ่ยังมุ่งเป้าไปที่แรงงานสัญชาติไทยเป็นหลัก ขณะที่แรงงานข้ามชาติได้รับประโยชน์ในทางอ้อม หรือในลักษณะโครงการเฉพาะกิจ
- ด้านการพัฒนาทักษะและการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีบทบาทในการจัดการฝึกอบรมอาชีวศึกษาพร้อมไม่รับรองวิทยฐานะที่เป็นที่ยอมรับ สำหรับเยาวชนในพื้นที่ชายแดน ขณะที่กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษาจัดการศึกษาทางเลือกสำหรับเยาวชนกลุ่มเปราะบางหรือเยาวชนไร้สัญชาติ และสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนดำเนินโครงการฝึกอบรมระยะสั้นที่เชื่อมโยงกับนายจ้าง
- แม้ว่าประเทศไทยจะมีกฎหมายคุ้มครองแรงงาน (พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน) และพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวรองรับอยู่แล้ว แต่ในทางปฏิบัติยังคงมี “ช่องว่างในการบังคับใช้กฎหมาย” ที่ส่งผลกระทบต่อแรงงานที่ไม่มีเอกสารและเยาวชนแรงงานข้ามชาติชาวเมียนมา ซึ่งเผชิญอุปสรรคด้านการรับรู้สิทธิ การจัดทำเอกสาร และขั้นตอนทางธุรการต่างๆ
- ปัญหาด้านฐานข้อมูลที่ยังไม่เชื่อมโยงกัน ข้อมูลจากกรมการจัดหางาน กรมการปกครอง สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง และสำนักงานสถิติแห่งชาติ ยังไม่มีการเชื่อมฐานข้อมูลเข้าหากัน ซึ่งเป็นข้อจำกัดสำคัญที่ทำให้รัฐไม่สามารถออกแบบนโยบายได้อย่างอิงจากหลักฐานเชิงประจักษ์ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. การเข้าถึงบริการทางการเงินและพฤติกรรมการส่งเงินกลับประเทศ

เยาวชนแรงงานข้ามชาติชาวเมียนมาส่วนใหญ่ ยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบริการทางการเงินในระบบ และพึ่งพาระบบไม่เป็นทางการหรือกึ่งเป็นทางการในการส่งเงินกลับประเทศและการกู้ยืมเงิน

ข้อสังเกตสำคัญ

- การส่งเงินกลับประเทศ ประมาณร้อยละ 60 ของแรงงานส่งเงินกลับประเทศเป็นประจำทุกเดือน โดยใช้แอปพลิเคชันบนโทรศัพท์มือถือ เช่น ทรู มินนี่ WavePay และ KPay หรือผ่านตัวแทนไม่เป็นทางการที่มีความไว้วางใจ ทั้งนี้ค่าธรรมเนียมธนาคารที่สูง ความแตกต่างของอัตราแลกเปลี่ยน และข้อจำกัดด้านเอกสาร เป็นปัจจัยสำคัญที่ลดแรงจูงใจในการใช้ช่องทางทางการเงินอย่างเป็นทางการ
- การกู้ยืมและการออม มีเพียงร้อยละ 12 เท่านั้นที่สามารถเข้าถึงสินเชื่อจากสถาบันการเงินอย่างเป็นทางการ ขณะที่ร้อยละ 37 พึ่งพาแหล่งเงินกู้นอกระบบ นอกจากนี้ระดับความรู้ทางการเงินยังอยู่ในระดับต่ำ โดยเฉพาะในกลุ่มเยาวชนที่ไม่มีเอกสารเอกสารประจำตัว

- **โอกาสเชิงนโยบาย** การขยายตัวของแพลตฟอร์มการเงินดิจิทัลถือเป็นโอกาสสำคัญในการส่งเสริมการเข้าถึงบริการทางการเงิน หากมีการออกแบบผลิตภัณฑ์ที่รองรับการใช้งานหลายภาษา ค่าธรรมเนียมต่ำ และมีความยืดหยุ่นด้านข้อกำหนดเอกสารแสดงตน

6. ระบบนิเวศภาคประชาสังคม อาชีวศึกษา และกลไกการสนับสนุน

องค์กรภาคประชาสังคม อาทิ มูลนิธิเพื่อสิทธิมนุษยชนและการพัฒนา (Human Rights and Development Foundation: HRDF) เครือข่ายองค์กรด้านประชากรข้ามชาติ (Migrant Working Group: MWG) มูลนิธิเสมสิกขาลัย (Spirit in Education Movement: SEM) มูลนิธิการศึกษาประกายแสง (BEAM Education Foundation: BEAM) ศูนย์ฝึกอบรมด้านบริการและอาหาร (Hospitality and Catering Training Center: HTCT) และ มูลนิธิช่วยไร้พรมแดน (Help Without Frontiers: HWF) ภายใต้โครงการ Rays of Youth มีบทบาทสำคัญในการเติมเต็มช่องว่างด้านบริการสำหรับเยาวชนแรงงานข้ามชาติชาวเมียนมา โดยการจัดสอนภาษาไทย การฝึกอบรมอาชีพ และการให้คำปรึกษาด้านกฎหมาย อย่างไรก็ตาม ระบบนิเวศการสนับสนุนนี้ยังคงมีลักษณะที่ "แยกส่วน" โดยมีการประสานงานระหว่างหน่วยงานต่างๆ ในระดับจำกัด และภาคเอกชนยังมีส่วนร่วมน้อยมาก แม้ว่ารูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาโดยอาศัยชุมชนเป็นฐาน จะพิสูจน์แล้วว่ามีประสิทธิภาพในการเข้าถึงเยาวชนกลุ่มที่ไม่มีเอกสาร แต่ยังคงเผชิญความท้าทายในเรื่องการรับรองวิทยฐานะ การพึ่งพาแหล่งทุนภายนอก และความสามารถในการขยายผลในวงกว้าง

การเสริมสร้างความร่วมมืออย่างใกล้ชิดระหว่างองค์กรภาคประชาสังคม สถาบันฝึกอบรมวิชาชีพ และบริษัทจัดหางาน จะช่วยยกระดับทักษะแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาด ส่งเสริมการจ้างงานที่มีคุณค่า และสนับสนุนการปรับตัวเข้ากับสังคมในท้องถิ่นได้ดียิ่งขึ้น

7. สภาพแวดล้อมด้านกฎหมายและนโยบาย

แม้ว่ากฎหมายแรงงานของประเทศไทยโดยภาพรวมจะมีความสอดคล้องกับมาตรฐานสากล แต่การบังคับใช้ยังคงขาดความต่อเนื่องและไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และมีความแตกต่างกันในทางปฏิบัติในแต่ละกระทรวง อีกทั้งกระบวนการทางธุรการในการขอใบอนุญาตทำงาน (Work Permit) และการต่ออายุยังมีความยุ่งยากซับซ้อน กลไกการนำเข้าแรงงานตามระบบ MOU แม้จะเป็นช่องทางการย้ายถิ่นที่ถูกกฎหมาย แต่กลับมีขั้นตอนที่ล่าช้าและมีค่าใช้จ่ายสูง ขณะที่การดำเนินการภายใต้มติคณะรัฐมนตรีสามารถอำนวยความสะดวกได้รวดเร็วกว่า แต่ขาดความมั่นคงทางกฎหมายในระยะยาว

นอกจากนี้ หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องยังขาดกรอบการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติที่เป็นเอกภาพ ขณะที่การนำระบบดิจิทัลมาใช้ยังไม่สมบูรณ์และไม่เชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจำนวนมากเห็นตรงกันว่า **คอขวดสำคัญ (Main Bottleneck)** ไม่ได้อยู่ที่ตัวบทกฎหมายเพียงอย่างเดียว แต่อยู่ที่วัฒนธรรมการกำกับดูแลและวิธีปฏิบัติทางราชการที่ซับซ้อน ซึ่งกลายเป็นอุปสรรคต่อการจัดจ้างแรงงานเข้าสู่ระบบและการเข้าถึงบริการต่างๆ ของรัฐ

ข้อเสนอเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติการ

จากข้อค้นพบสำคัญที่ได้จากการประเมิน ข้อเสนอแนะต่อไปนี้จะนำเสนอแนวทางเชิงปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม เพื่อเสริมสร้างธรรมาภิบาลด้านการย้ายถิ่นของประเทศไทย และยกระดับผลลัพธ์ด้านแรงงานและการคุ้มครองเยาวชน

แรงงานข้ามชาติชาวเมียนมาโดยครอบคลุมช่องว่างด้านการประสานงาน การคุ้มครองทางกฎหมาย การพัฒนาทักษะ การเข้าถึงบริการทางการเงิน และระบบข้อมูล การดำเนินนโยบายที่มีความครอบคลุมและมุ่งเน้นเยาวชนเป็นศูนย์กลาง จะช่วยสนับสนุนการย้ายถิ่นอย่างปลอดภัย เพิ่มผลิตภาพแรงงาน และส่งเสริมการบูรณาการทางเศรษฐกิจและสังคมในระยะยาว

- **เสริมสร้างกลไกการประสานงานพหุภาคี**

จัดตั้งกลไกระดับชาติที่เชื่อมโยงระบบแรงงาน การศึกษา และการทะเบียนราษฎรเข้าด้วยกัน โดยให้ภาคประชาสังคม องค์กรที่นำโดยแรงงานข้ามชาติ ภาคเอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีส่วนร่วม เพื่อสนับสนุนการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ระยะยาวสำหรับเยาวชนแรงงานข้ามชาติชาวเมียนมาอย่างเป็นเอกภาพ

- **ขยายโอกาสการพัฒนาทักษะและการเข้าถึงการศึกษา**

ปรับปรุงหลักสูตรอาชีวศึกษา การฝึกอบรมในชุมชน และโครงการของภาคเอกชนให้สอดคล้องกับความต้องการจริงของตลาดแรงงาน โดยส่งเสริมการเรียนรู้แบบยืดหยุ่น และได้รับการรับรองมาตรฐานวิทยฐานะ ซึ่งเปิดกว้างให้เข้าถึงได้ทั้งแรงงานที่มีเอกสารและไม่มีเอกสาร

- **ยกระดับความคุ้มครองทางกฎหมายและการรับรู้สิทธิ**

เสริมสร้างการบังคับใช้กฎหมายแรงงาน ลดภาระขั้นตอนทางธุรการ และขยายการให้บริการเชิงรุกด้านข้อมูลสิทธิ การให้คำปรึกษาทางกฎหมาย และการจัดการเป็นรายกรณี โดยให้ความสำคัญกับเยาวชนที่ไม่มีเอกสาร เยาวชนที่อยู่นอกระบบการศึกษา และกลุ่มเปราะบางอื่น ๆ

- **ส่งเสริมการเข้าถึงบริการทางการเงิน**

ขยายการเข้าถึงบริการทางการเงินในระบบผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัลที่รองรับหลายภาษา และมีผลิตภัณฑ์ที่มีค่าธรรมเนียมต่ำ พร้อมทั้งปรับปรุงการเข้าถึงระบบการออม การส่งเงินกลับประเทศอย่างปลอดภัย และสินเชื่อที่ออกแบบมาให้เหมาะสมกับความต้องการของเยาวชนแรงงานข้ามชาติชาวเมียนมา

- **ส่งเสริมบทบาทภาคเอกชนอย่างเป็นระบบ**

พัฒนาความร่วมมือเชิงโครงสร้างระหว่างนายจ้าง สถาบันอาชีวศึกษาและองค์กรภาคประชาสังคม เพื่อสนับสนุนการฝึกอบรมในสถานประกอบการ ระบบพี่เลี้ยง และเส้นทางการรับรองทักษะที่ชัดเจน รวมถึงกรอบความร่วมมือเพื่อการเคลื่อนย้ายแรงงานทักษะฝีมือสูงข้ามพรมแดน

- **บูรณาการระบบข้อมูลเพื่อสนับสนุนนโยบายบนฐานข้อมูลเชิงประจักษ์**

พัฒนาการเชื่อมโยงข้อมูล (Interoperability) ระหว่างชุดข้อมูลของกรมการจัดหางาน กรมการปกครอง สำนักงานสถิติแห่งชาติ และหน่วยงานด้านการศึกษา ซึ่งการบูรณาการข้อมูลที่เข้มแข็งจะช่วยสนับสนุนการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ การติดตามผลลัพธ์ด้านแรงงานเยาวชน และการให้บริการที่ตอบสนองต่อสถานการณ์ได้อย่างทันที่

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมา

การย้ายถิ่นฐานของแรงงานจากประเทศเมียนมามายังประเทศไทย ถือเป็นช่องทางการดำรงชีพที่สำคัญของเยาวชนมาอย่างยาวนาน โดยมีแรงจูงใจหลักจากการแสวงหารายได้ที่สูงขึ้น โอกาสในการจ้างงานที่ดีกว่า และคุณภาพชีวิตที่เหมาะสมยิ่งขึ้น ประเทศไทยยังคงเป็นประเทศปลายทางหลักที่พึ่งพาแรงงานข้ามชาติอย่างมากเพื่อเติมเต็มช่องว่างในภาคการผลิต การก่อสร้าง ภาคบริการ และภาคเกษตรกรรม อย่างไรก็ตาม แม้เยาวชนแรงงานข้ามชาติชาวเมียนมาจะมีบทบาทสำคัญต่อระบบเศรษฐกิจของประเทศ แต่ยังคงเผชิญอุปสรรคเชิงโครงสร้างอย่างต่อเนื่อง อาทิ ข้อจำกัดด้านเอกสารทางกฎหมาย และสถานะการอยู่อาศัย การเข้าถึงสวัสดิการทางสังคม การถูกกีดกันจากบริการทางการเงิน รวมถึงโอกาสที่จำกัดในการพัฒนาทักษะและความก้าวหน้าในสายอาชีพ

การประเมินตลาดแรงงานฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อสร้างองค์ความรู้เชิงประจักษ์เกี่ยวกับความท้าทาย พลวัตของตลาดแรงงาน และโอกาสที่ส่งผลต่อเยาวชนแรงงานข้ามชาติชาวเมียนมาในประเทศไทย โดยมุ่งเน้นศึกษาใน 3 กลุ่มหลัก ได้แก่

1. เยาวชนชาวเมียนมาที่มีและไม่มีเอกสารซึ่งทำงานอยู่ในประเทศไทย
2. เยาวชนที่อยู่นอกระบบการศึกษาในรัฐเมียนมา ซึ่งอยู่ระหว่างการพิจารณาการย้ายถิ่น
3. นายจ้าง ผู้กำหนดนโยบาย ผู้ให้บริการทางการเงิน องค์กรภาคประชาสังคม และสถาบันฝึกอบรมวิชาชีพ ซึ่งมีบทบาทกำหนดทิศทางและกลไกของระบบนิเวศด้านการย้ายถิ่นแรงงานโดยรวม

วัตถุประสงค์หลักของการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ วิเคราะห์การมีส่วนร่วมในตลาดแรงงานของเยาวชนแรงงานข้ามชาติชาวเมียนมา ระบุข้อจำกัดต่อการเข้าถึงงานที่มีคุณค่า และชี้ให้เห็นโอกาสในการเสริมสร้างการคุ้มครองทางกฎหมาย การมีส่วนร่วมทางสังคม การส่งเสริมศักยภาพเยาวชนแรงงานข้ามชาติชาวเมียนมา

ณ ปี พ.ศ. 2566 ประเทศไทยมีจำนวนกำลังแรงงานรวมทั้งสิ้น 40.45 ล้านคน และลดลงเล็กน้อยเป็น 40.36 ล้านคนในปี พ.ศ. 2567 (CEIC Data, 2024) ขณะที่อัตราการว่างงานระดับประเทศยังคงอยู่ในระดับต่ำที่ร้อยละ 1.0 อย่างไรก็ตาม ปัญหาการว่างงานในกลุ่มเยาวชนยังคงเป็นประเด็นที่ต้องได้รับความสนใจเชิงนโยบาย (OECD, 2024) อัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายวันได้ปรับเพิ่มเป็น 400 บาท (ประมาณ 11.76 ดอลลาร์สหรัฐ) ในปี พ.ศ. 2567 และมีแผนปรับเพิ่มเป็น 600 บาทภายในปี พ.ศ. 2570 (Reuters, 2024)

จากสถิติแรงงานต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมายทั่วประเทศ โดยสำนักงานบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน ณ เดือนตุลาคม พ.ศ. 2568 ประเทศไทยมีแรงงานต่างด้าวรวมทั้งสิ้น 3,948,355 คน โดยแรงงานจากเมียนมามีจำนวนมากที่สุดจำนวน 2,938,537 คน รองลงมาคือแรงงานจากกัมพูชา 407,013 คน และจากสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว 305,423 คน (กรมการจัดหางาน สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว, 2568)

1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

การศึกษาค้นคว้านี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินพลวัตการย้ายถิ่น การมีส่วนร่วมในตลาดแรงงาน และกลยุทธ์การดำรงชีพของเยาวชนแรงงานข้ามชาติชาวเมียนมาในประเทศไทย โดยรวบรวมมุมมองจากทั้งตัวแรงงานข้ามชาตินายจ้าง หน่วยงานภาครัฐ องค์กรภาคประชาสังคม และสถาบันการเงิน นอกเหนือจากการบันทึกข้อมูลด้านสภาพการ

จ้างงานแล้ว บทวิเคราะห์นี้ยังมุ่งเน้นไปที่อุปสรรคเชิงโครงสร้างต่อการมีส่วนร่วมและการเข้าถึงโอกาส เช่น ระบบเอกสารและการขึ้นทะเบียนแรงงาน การเข้าถึงบริการทางการเงิน การประกอบอาชีพอิสระและผู้ประกอบการรายย่อย การส่งเงินกลับประเทศ ตลอดจนโอกาสในการพัฒนาทักษะและยกระดับอาชีพ

การวิจัยนี้ยังถูกวางกรอบอยู่ภายใต้บริบททางการเมืองของประเทศเมียนมาหลังการรัฐประหารในปี พ.ศ. 2564 ซึ่งสถานการณ์ความขัดแย้งที่ทวีความรุนแรง ความไม่มั่นคงทางเศรษฐกิจ และการบังคับเกณฑ์ทหาร ได้กลายเป็นปัจจัยเร่งให้เกิดการย้ายถิ่นฐานข้ามพรมแดนที่เข้มข้นขึ้น ส่งผลให้ปรากฏการณ์การย้ายถิ่นเพื่อการทำงานในปัจจุบันมีความเชื่อมโยงอย่างลึกซึ้งกับ "ความต้องการความคุ้มครองและความปลอดภัย" สำหรับเยาวชนจำนวนมาก การย้ายถิ่นฐานในเวลานี้จึงไม่ได้เป็นเพียงกลยุทธ์เพื่อความอยู่รอดทางเศรษฐกิจเท่านั้น แต่ยังเป็นการดิ้นรนเพื่อความปลอดภัยในชีวิตอีกด้วย

การศึกษานี้ใช้วิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed-methods approach) โดยในส่วนของข้อมูลเชิงปริมาณได้จากการสำรวจกลุ่มตัวอย่างแรงงานข้ามชาติจำนวน 400 คน ในช่วงเดือนกรกฎาคมถึงสิงหาคม พ.ศ. 2568 ซึ่งครอบคลุมทั้งประเด็นด้านประชากรศาสตร์ ค่าจ้าง การส่งเงินกลับประเทศ พฤติกรรมทางการเงิน และสภาพการจ้างงาน ขณะที่ข้อมูลเชิงคุณภาพได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกและการสนทนากลุ่ม เพื่อสร้างความเข้าใจที่ลึกซึ้งยิ่งขึ้นในด้านทัศนคติ แรงจูงใจ และแนวปฏิบัติขององค์กรหรือสถาบันต่างๆ ทั้งนี้ผลการศึกษานำเสนอตามลำดับประเด็นสำคัญ (Thematic) ตามด้วยการวิเคราะห์แบบบูรณาการและข้อเสนอแนะในลำดับถัดไป

1.3 ระเบียบวิธีวิจัย

การออกแบบการวิจัย

การศึกษานี้ใช้รูปแบบการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed-methods design) โดยบูรณาการการสำรวจเชิงปริมาณ การสัมภาษณ์เชิงคุณภาพ และการสนทนากลุ่ม การใช้วิธีการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (Triangulation) นี้ช่วยเสริมสร้างความน่าเชื่อถือของผลการศึกษา และเปิดโอกาสให้สามารถประเมินกระบวนการจัดหางาน เส้นทางการย้ายถิ่น และพลวัตในสถานประกอบการได้อย่างรอบด้าน

กลยุทธ์การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยใช้การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) และแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Sampling) เพื่อให้ครอบคลุมผู้ที่มีอิทธิพลต่อเส้นทางการย้ายถิ่นของเยาวชน โดยได้รับความร่วมมือในการเข้าถึงกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามผ่านเครือข่ายบริษัทจัดหางาน กลุ่มนายจ้าง และองค์กรภาคประชาสังคมในพื้นที่ ทั้งนี้ได้มีการจัดกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียออกเป็น 6 กลุ่มหลัก (ดังแสดงในตารางที่ 1)

1. แรงงานข้ามชาติจากเมียนมา

ในการศึกษานี้ "เยาวชน" หมายถึง แรงงานข้ามชาติจากเมียนมาที่มีอายุระหว่าง 18–35 ปี ซึ่งปัจจุบันทำงานหรืออยู่ระหว่างการหางานในประเทศไทยในภาคเศรษฐกิจที่สำคัญ

- เยาวชนที่อยู่นอกระบบการศึกษาในเมียนมา ใช้วิธีสนทนากลุ่มกับเยาวชนที่ไม่ได้เรียนหนังสือจำนวน 8 คน ในพื้นที่ชายแดนรัฐมอญ ซึ่งอยู่ระหว่างการพิจารณาการย้ายถิ่น

- **เยาวชนชาวเมียนมาในประเทศไทย (ทั้งที่มีและไม่มีเอกสาร)** ใช้วิธีสนทนากลุ่มกับเยาวชนแรงงานจำนวน 5 คน ที่ถือวีซ่า ใบอนุญาตทำงาน หรือใบอนุญาตพำนัก รวมถึงผู้ที่ได้รับการสนับสนุนจากมูลนิธิการศึกษาประกายแสง (BEAM) และแรงงานที่ไม่มีเอกสารซึ่งเข้าถึงผ่านเครือข่ายองค์กรภาคประชาสังคม

- **การสำรวจเชิงปริมาณแบบสถานะผสม (mixed-status survey)** โดยใช้กลุ่มตัวอย่างขนาดใหญ่ 400 คน ครอบคลุมแรงงานที่มีและไม่มีเอกสารในพื้นที่กรุงเทพมหานคร สมุทรสาคร นนทบุรี ปทุมธานี เชียงใหม่ และตาก โดยกลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยผู้หางานและแรงงานในภาคก่อสร้าง การผลิต งานในครัวเรือน และภาคบริการ

2. นายจ้าง

- **กลุ่มตัวอย่างเชิงคุณภาพ** การสัมภาษณ์เชิงลึกแบบตัวต่อตัวจำนวน 7 ราย กับเจ้าของกิจการและเจ้าของธุรกิจและตัวแทนฝ่ายทรัพยากรบุคคลจากอุตสาหกรรมหลัก อาทิ กลุ่มสิ่งทอ (บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด) ผลิตภัณฑ์ทำความสะอาด (บริษัท นวศรี แมนูแฟคเจอร์ส จำกัด) อิเล็กทรอนิกส์ (บริษัท เอสวีไอ จำกัด (มหาชน)) โลจิสติกส์ (บริษัท ดีเอสแอล เอ็กซ์เพรส อินเตอร์เนชั่นแนล (ประเทศไทย) จำกัด) อาหารทะเล (บริษัท ไทยยูเนียน กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)) เครื่องสำอาง (แบรนด์ดีโอดีฟ - Deleaf) และธุรกิจเบเกอรี่ขนาดเล็ก (ร้านนายแสน เบเกอรี่)

- **กลุ่มตัวอย่างเชิงปริมาณ** นายจ้างจำนวน 50 ราย จากหลากหลายอุตสาหกรรม เข้าร่วมการสำรวจเชิงโครงสร้างเกี่ยวกับความต้องการแรงงาน แนวปฏิบัติในการสรรหาคูหา และการประเมินศักยภาพของแรงงานเยาวชนชาวเมียนมา

3. ผู้กำหนดนโยบาย

การสัมภาษณ์เชิงลึกแบบตัวต่อตัวจำนวน 9 ราย กับเจ้าหน้าที่จากหน่วยงานภาครัฐ ที่รับผิดชอบด้านแรงงาน การย้ายถิ่นฐาน และนโยบายอาชีวศึกษา ได้แก่ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง สำนักงานสถิติแห่งชาติ กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กรมการจัดหางาน สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา และกรมการปกครอง

4. ผู้ให้บริการทางการเงิน

การสัมภาษณ์เชิงลึกจำนวน 6 ราย กับตัวแทนจากสถาบันการเงินและผู้ให้บริการโอนเงินรายสำคัญ ได้แก่ ธนาคารกสิกรไทย ธนาคารกรุงเทพ ธนาคารกรุงไทย เวสเทิร์นยูเนียน ทู แอสเซนด และผู้ให้บริการส่งเงินกลับประเทศที่มีเจ้าของเป็นชาวเมียนมา เพื่อการเข้าถึงผลิตภัณฑ์ทางการเงินของแรงงานย้ายถิ่นและพฤติกรรมการส่งเงินกลับประเทศ

5. องค์กรภาคประชาสังคม กลุ่มสิทธิแรงงาน และสถาบันการอาชีวศึกษา

การสัมภาษณ์เชิงลึก เป็นการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่จากองค์กรภาคประชาสังคมและหน่วยงานรณรงค์สิทธิที่สำคัญ 6 แห่ง ได้แก่ ศูนย์ฝึกอบรมด้านการบริการและอาหาร (HTCT) มูลนิธิการศึกษาประกายแสง (BEAM) มูลนิธิช่วยไร้พรมแดน (HWF) มูลนิธิเสมสิกขาลัย (SEM) เครือข่ายองค์กรด้านประชากรข้ามชาติ (MWG) และมูลนิธิเพื่อสิทธิมนุษยชนและการพัฒนา (HRDF) โดยมุ่งเน้นประเด็นด้านสิทธิแรงงานข้ามชาติ การฝึกอบรมวิชาชีพ และบริการสนับสนุนเยาวชนแรงงานข้ามชาติชาวเมียนมา

6. บริษัทจัดหางาน

การสัมภาษณ์เชิงลึกแบบตัวต่อตัวกับบริษัทจัดหางานจำนวน 5 แห่ง เป็นบริษัทที่ตั้งอยู่ในประเทศไทยและในประเทศเมียนมา

การแบ่งกลุ่มตัวอย่างที่ครอบคลุมทั้งด้านอุปทานแรงงาน อุปสงค์แรงงาน กลไกการกำกับดูแล และระบบสนับสนุนดังกล่าว ทำให้การวิจัยสามารถสะท้อนภาพรวมของระบบนิเวศย้ายถิ่นฐานในมิติที่หลากหลายและรอบด้าน โดยสามารถสะท้อนความสัมพันธ์อันซับซ้อนระหว่างความมุ่งหวังของเยาวชนแรงงานข้ามชาติชาวเมียนมา กับความต้องการของตลาดแรงงาน ตลอดจนกลไกเชิงสถาบันที่ทำหน้าที่กำกับดูแลและอำนวยความสะดวกในการเคลื่อนย้ายแรงงาน การวิเคราะห์ความเชื่อมโยงในแต่ละชั้นข้อมูลนี้ ช่วยให้การศึกษสามารถอธิบายได้ว่า การตัดสินใจส่วนบุคคล แนวปฏิบัติของนายจ้าง กรอบนโยบาย และบริการสนับสนุนต่าง ๆ ร่วมกันกำหนดผลลัพธ์ของการย้ายถิ่นฐานอย่างไร แนวทางการศึกษาที่ครอบคลุมนี้ไม่เพียงแต่ช่วยเพิ่มความเข้าใจเชิงประจักษ์เกี่ยวกับการย้ายถิ่นของเยาวชนเมียนมามายังประเทศไทยเท่านั้น การพิจารณาที่เชื่อมโยงกันเหล่านี้ ทำให้การศึกษา การตัดสินใจในระดับปัจเจก แนวปฏิบัติของนายจ้าง กรอบนโยบาย และบริการสนับสนุน ต่างมีบทบาทร่วมกันในการกำหนดผลลัพธ์ของการย้ายถิ่นฐานอย่างไร แนวทางการวิจัยเชิงบูรณาการนี้ไม่เพียงช่วยยกระดับความเข้าใจเชิงประจักษ์เกี่ยวกับการย้ายถิ่นฐานของเยาวชนชาวเมียนมามายังประเทศไทยเท่านั้น แต่ยังเผยให้เห็นถึงความเชื่อมโยงเชิงระบบ คอขวดของปัญหา และโอกาสในการยกระดับการคุ้มครองแรงงาน การพัฒนาทักษะ และการมีส่วนร่วมทางสังคม ภายใต้บริบทของการเคลื่อนย้ายแรงงานในระดับภูมิภาคอย่างยั่งยืน

ตาราง 1 ภาพรวมการสุ่มกลุ่มตัวอย่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและการเก็บรวบรวมข้อมูล

กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	ขนาดกลุ่มตัวอย่าง	วิธีการเก็บข้อมูล	ผู้ตอบแบบสอบถาม / ตัวอย่าง
1. เยาวชนที่อยู่นอกระบบการศึกษาในเมียนมา (ชายแดนรัฐมอญ)	8	สนทนากลุ่ม	เยาวชนที่มีความตั้งใจจะย้ายถิ่นฐานมายังประเทศไทย
2. เยาวชนชาวเมียนมาในประเทศไทย (มีและไม่มีเอกสาร)	5	สนทนากลุ่ม	ภายใต้การดูแลของมูลนิธิแห่งหนึ่ง
	400	แบบสอบถาม (Survey)	เยาวชนแรงงานข้ามชาติที่ทำงานหรือกำลังหางานในหลายภาคธุรกิจ พื้นที่กรุงเทพมหานคร สมุทรสาคร นนทบุรี ปทุมธานี เชียงใหม่ และตาก
3. นายจ้าง	7	สัมภาษณ์รายบุคคล	บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด) ผลิตภัณฑ์ทำความสะอาด (บริษัท นวศรีอุตสาหกรรม) อิเล็กทรอนิกส์ (บริษัท เอสวีไอ จำกัด มหาชน) โลจิสติกส์ (ดีเอสแอล), อาหารทะเล (บริษัท ไทยยูเนียน กรุ๊ป จำกัด มหาชน) เครื่องสำอาง (แบรนดเดอสิฟ) และร้านเบเกอรี่นายแสน
	50	แบบสอบถาม	นายจ้างทั่วไปจากหลายภาคธุรกิจ
4. ผู้กำหนดนโยบาย	9	สัมภาษณ์รายบุคคล	สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง สำนักงานสถิติแห่งชาติ กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กรมการจัดหางาน สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา กรมการปกครอง
5. ผู้ให้บริการทางการเงิน	6	สัมภาษณ์รายบุคคล	ธนาคารกสิกรไทย, ธนาคารกรุงเทพ, ธนาคารกรุงไทย, เวสเทิร์นยูเนียน ทูรอ แอสเซนส์ และผู้ให้บริการโอนเงินของชาวเมียนมา
6. องค์กรภาคประชาสังคม และผู้ให้บริการด้านอาชีวศึกษา	6	สนทนากลุ่ม	มูลนิธิเพื่อสิทธิมนุษยชนและการพัฒนา (HRDF) เครือข่ายองค์กรด้านประชากรข้ามชาติ (MWG) มูลนิธิเสมสิกขาลัย (SEM) มูลนิธิการศึกษาประกายแสง (BEAM) ศูนย์ฝึกอบรมด้านการบริการและอาหาร (HCTC) และ มูลนิธิช่วยไร่พรมแดน (HWF)
7. บริษัทจัดหางาน	5	สัมภาษณ์รายบุคคล	เจ้าของบริษัทจัดหางาน

เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ใช้แนวคำถามการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง สำหรับนายจ้าง ผู้กำหนดนโยบาย องค์กรภาคประชาสังคม และผู้ให้บริการทางการเงิน สำหรับการสนทนากลุ่มมุ่งสำรวจประเด็นด้านการตัดสินใจย้ายถิ่นฐาน ประสบการณ์การทำงาน สภาพการทำงาน ความเสี่ยง และความคาดหวังในอนาคตของเยาวชนแรงงานข้ามชาติชาว

เมียนมา ขณะที่แบบสำรวจเชิงปริมาณใช้ในการเก็บข้อมูลด้านลักษณะประชากร สถานะการจ้างงาน สถานะเอกสาร ค่าจ้าง รายได้ รูปแบบการส่งเงินกลับประเทศ และพฤติกรรมทางการเงิน เครื่องมือการเก็บข้อมูลทั้งหมดได้ผ่านการ ทดสอบภาคสนาม (pilot testing) และมีการปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้คำถามมีความชัดเจน เหมาะสมกับบริบท และลดความ คลาดเคลื่อนในการตีความของผู้ให้ข้อมูลก่อนนำไปใช้จริง

การวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analysis)

ข้อมูลเชิงคุณภาพได้รับการถอดความ แปลความหมายตามความจำเป็น และวิเคราะห์โดยใช้ การลงรหัสตาม ประเด็นสำคัญ (Thematic coding) ส่วนข้อมูลเชิงปริมาณวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) และ การวิเคราะห์ตารางไขว้ (Cross-tabulations) นอกจากนี้ยังใช้การตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (Triangulation) ทั้งใน ส่วนของวิธีการศึกษาและกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถาม เพื่อเสริมสร้างความน่าเชื่อถือของข้อค้นพบ

จริยธรรมการวิจัย

การเข้าร่วมการวิจัยครั้งนี้เป็นไปโดยสมัครใจ และผู้ตอบแบบสอบถามทุกคนได้รับทราบรายละเอียดและให้คำ ยินยอม (Informed consent) ก่อนเริ่มเก็บข้อมูล การสัมภาษณ์จัดขึ้นในสถานที่ที่ปลอดภัยและเป็นส่วนตัว โดยเฉพาะ สำหรับกลุ่มเยาวชนที่ไม่มีเอกสารทางกฎหมาย ทั้งนี้ จะไม่มีการเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลที่ระบุตัวตนได้ในรายงานฉบับ นี้

1.4 ข้อจำกัดของการศึกษาและบทบันทึกจากการลงพื้นที่

การศึกษานี้มีข้อจำกัดทั้งในเชิงระเบียบวิธีและบริบทแวดล้อมหลายประการ ซึ่งควรนำมาพิจารณาในการ ตีความผลการวิจัย แม้ว่าการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพจะบรรลุถึงระดับความอิ่มตัวของประเด็น (thematic saturation) แล้วก็ตาม แต่ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างยังไม่สามารถสะท้อนประสบการณ์ที่หลากหลายของเยาวชนแรงงานข้ามชาติชาว เมียนมาหรือมุมมองของนายจ้างในพื้นที่และภาคอุตสาหกรรมที่แตกต่างกันอย่างครบถ้วน ความหลากหลายของ ประชากรแรงงานข้ามชาติ ไม่ว่าจะเป็นด้านชาติพันธุ์ สถานะทางกฎหมาย ระดับการศึกษา และระยะเวลาพำนักใน ประเทศไทย ส่งผลให้รายละเอียดเชิงลึกบางประการอาจยังไม่ได้รับการสะท้อนอย่างเต็มที่ การเข้าถึงแรงงานข้ามชาติ ที่ไม่มีเอกสารทางกฎหมายจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากองค์กรภาคประชาสังคม และเครือข่ายชุมชนเป็นหลัก ซึ่ง แม้จะมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่ง แต่ก็อาจก่อให้เกิดอคติในการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง เนื่องจากผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มักเป็น ผู้ที่มีการเชื่อมโยงกับระบบการสนับสนุนอยู่แล้ว นอกจากนี้ สถานการณ์ความไม่มั่นคงทางการเมืองในเมียนมายังเป็น อุปสรรคต่อการเข้าถึงชุมชนชายแดนบางพื้นที่ และจำกัดโอกาสในการตรวจสอบหรือเปรียบเทียบข้อมูลข้ามกลุ่ม (Cross-validate) กับเยาวชนที่ยังคงอาศัยอยู่ภายในประเทศเมียนมา

การที่ไม่มีข้อมูลติดตามผลในระยะยาว (longitudinal data) ยังส่งผลให้การศึกษาไม่สามารถประเมินเส้นทาง การทำงานในระยะยาวของเยาวชนได้อย่างเต็มที่ โดยเฉพาะการทำความเข้าใจว่าเยาวชนเหล่านี้ปรับตัวอย่างไรเมื่อมี การเปลี่ยนแปลงสถานะทางกฎหมาย การพัฒนาทักษะ หรือการปรับเปลี่ยนเป้าหมายด้านอาชีพในช่วงเวลาต่าง ๆ

ทัศนคติของนายจ้างที่สะท้อนผ่านการลงพื้นที่ภาคสนามชี้ให้เห็นถึงความตึงเครียดเชิงโครงสร้างภายใน ตลาดแรงงานของไทยอย่างชัดเจน ตัวอย่างเช่น ในระหว่างการแจกแบบสำรวจตามสถานบริการน้ำมัน นายจ้างหลาย

รายได้ตั้งคำถามถึงความจำเป็นในการทำวิจัยที่มุ่งเน้นเฉพาะกลุ่มเยาวชนชาวเมียนมา ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความเข้าใจที่ยังคลาดเคลื่อนในวงกว้างเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงเชิงประชากร ภาวะขาดแคลนแรงงาน และระดับการพึ่งพาแรงงานข้ามชาติในเชิงโครงสร้างของประเทศไทย ปฏิกริยาดังกล่าวตอกย้ำถึงช่องว่างด้านการรับรู้เกี่ยวกับบทบาทและคุณูปการของแรงงานข้ามชาติ ขณะเดียวกันยังสะท้อนความรู้สึกอึดอัดที่ยังซ่อนเร้นอยู่ในนายจ้างบางกลุ่มต่อการยอมรับการมีตัวตนและสิทธิของเยาวชนแรงงานข้ามชาติในสถานประกอบการของตน

ในทางกลับกัน มุมมองจากฝั่งเยาวชนชาวเมียนมากลับสะท้อนภาพที่แตกต่างอย่างสิ้นเชิง จากการสนทนากลุ่ม พบว่า ไม่มีเยาวชนรายใดเลยจากผู้เข้าร่วมกลุ่มสนทนาที่แสดงความสนใจจะทำงานในประเทศไทยในระยะยาว หรือต้องการสร้างอาชีพที่นี่ หลายคนนิยามประเทศไทยว่าเป็นเพียง "ที่พักพิงชั่วคราว" โดยกล่าวว่ามันคือ "สถานที่สำหรับเอาชีวิตรอดในระหว่างที่ยังคงต่อสู้กับระบบเผด็จการทหาร" ซึ่งตอกย้ำว่าการย้ายถิ่นฐานในครั้งนี้ไม่ได้เป็นเพียงกลยุทธ์ทางเศรษฐกิจเพื่อความอยู่รอดเท่านั้น แต่ยังเป็นความจำเป็นทางการเมืองอีกด้วย

ผู้เข้าร่วมการศึกษามีทั้งอดีตครู นักข่าว นักศึกษามหาวิทยาลัย และแรงงานฝีมือ ซึ่งปัจจุบันต้องทำงานในตำแหน่งที่ใช้ทักษะน้อย (Low-skilled) เนื่องจากอุปสรรคด้านภาษา การขาดการรับรองวุฒิการศึกษาอย่างเป็นทางการ และโอกาสในการเลื่อนระดับหรือพัฒนาสายอาชีพที่มีอยู่อย่างจำกัด การมีส่วนร่วมในกิจกรรมพัฒนาทักษะที่อยู่ในระดับต่ำของเยาวชนกลุ่มนี้สะท้อนให้เห็นถึงความรู้สึกที่ฝังรากลึกว่าตนเองอยู่ที่นั่นเพียง "ชั่วคราว" ซึ่งขับเคลื่อนโดยทั้งความปรารถนาที่จะกลับบ้านเมื่อสถานการณ์ดีขึ้น และความรู้สึกที่ว่าการลงทุนพัฒนาทักษะในประเทศไทยอาจไม่ก่อให้เกิดประโยชน์ในระยะยาว



รูป 1 เยาวชนแรงงานข้ามชาติชาวเมียนมาเข้าร่วมการสนทนากลุ่ม ณ สถานพักพิงในชุมชน จังหวัดตาก ภาพถ่าย: สุนิดา พิริยะภาค

เมื่อพิจารณาร่วมกันจากข้อค้นพบเชิงประจักษ์จากภาคสนามและบริบทแวดล้อมดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงจุดตัดที่ซับซ้อนระหว่างความจำเป็นทางเศรษฐกิจ ความไม่มั่นคงทางการเมือง และข้อจำกัดด้านการเคลื่อนย้ายแรงงาน ซึ่งล้วนหล่อหลอมชีวิตและการตัดสินใจของเยาวชนแรงงานข้ามชาติชาวเมียนมาในประเทศไทย ประสบการณ์ของเยาวชนกลุ่มนี้ไม่เพียงสะท้อนถึงความเปราะบางของสถานการณ์ในปัจจุบัน หากยังชี้ให้เห็นถึงอุปสรรคเชิง

โครงสร้างที่จำกัดโอกาสในการพัฒนาและความก้าวหน้าในชีวิต แม้ในกรณีของผู้ที่มีพื้นฐานการศึกษาสูง หรือมีประสบการณ์วิชาชีพมาก่อนก็ตาม

ข้อมูลเชิงลึกเหล่านี้ตอกย้ำถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการพัฒนาโยบายแรงงานที่มีความครอบคลุมมากยิ่งขึ้น กลไกการคุ้มครองที่เข้มแข็งขึ้น และการออกแบบโครงการที่ตอบสนองต่อความต้องการเฉพาะของเยาวชนแรงงานข้ามชาติชาวเมียนมาอย่างแท้จริง มาตรการดังกล่าวควรตอบโจทยทั้งความเปราะบางในระยะสั้นและความมุ่งหวังในระยะยาว เพื่อให้เยาวชนแรงงานข้ามชาติชาวเมียนมา ไม่ว่าจะมีความสามารถทางกฎหมายใดสามารถเข้าถึงข้อมูลที่ถูกต้อง สภาพการทำงานที่เป็นธรรม โอกาสในการพัฒนาทักษะ และเส้นทางการทำงานที่เคารพในสิทธิ ศักดิ์ศรี และอนาคตของพวกเขาอย่างยั่งยืน

บทที่ 2

บทบัญญัติแห่งกฎหมายไทยที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติ

เนื้อหาในบทนี้มุ่งศึกษากรอบกฎหมายที่กำกับดูแลการจ้างแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย โดยเน้นศึกษาแรงงานสัญชาติเมียนมาเป็นสำคัญ แม้ว่าประเทศไทยจะมีนโยบายให้ความคุ้มครองด้านแรงงานให้แก่ทั้งแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติอย่างเท่าเทียมกันเมื่อมีความสัมพันธ์จ้างงานเกิดขึ้นโดยชอบด้วยกฎหมายแล้วก็ตาม แต่ในทางปฏิบัติแรงงานข้ามชาติจำนวนมาก โดยเฉพาะกลุ่มที่ทำงานในภาคอุตสาหกรรมที่ใช้ทักษะน้อย ยังคงขาดความรู้ความเข้าใจในสิทธิของตนอย่างเพียงพอ ขณะเดียวกัน ความท้าทายด้านการบังคับใช้กฎหมายในระดับพื้นที่ ความไม่สม่ำเสมอของการกำกับดูแล และความซับซ้อนของกระบวนการทางปกครอง ล้วนเป็นปัจจัยที่จำกัดประสิทธิผลของการคุ้มครองแรงงานในทางปฏิบัติ

รัฐบาลไทยได้ดำเนินมาตรการเพื่อเพิ่มการเข้าถึงข้อมูลด้านกฎหมายแรงงาน อาทิ การจัดทำคำแปลกฎหมายในหลายภาษาผ่านกระทรวงแรงงานและกรมการจัดหางาน อย่างไรก็ตาม ยังคงมีอุปสรรคสำคัญที่ทำให้แรงงานข้ามชาติไม่สามารถใช้สิทธิของตนได้อย่างเต็มที่ ในทางปฏิบัติแรงงานที่ไม่มีเอกสารหรือสถานะทางกฎหมายต้องเผชิญกับความเสี่ยงในระดับที่สูงกว่า เนื่องจากสภาวะการขอความช่วยเหลือทางกฎหมายอาจนำไปสู่การถูกกักตัวหรือผลักดันออกนอกประเทศ นอกจากนี้แรงงานที่อยู่นอกระบบการจ้างงานที่เป็นทางการ ยังไม่ได้รับความคุ้มครองภายใต้กฎหมายสำคัญ เช่น พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พระราชบัญญัติเงินทดแทน และพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ ส่งผลให้แรงงานกลุ่มนี้มีความเปราะบางต่อการเอารัดเอาเปรียบและต้องทำงานในสภาพแวดล้อมที่ไม่ปลอดภัย

โดยปัจจัยที่ผลักดันให้แรงงานเข้าสู่การจ้างงานนอกระบบ มักเกิดจากข้อจำกัดด้านทักษะ ความไม่สามารถในการจัดทำเอกสารตามที่กฎหมายกำหนด หรือช่องทางการย้ายถิ่นที่ไม่เป็นทางการ ด้วยเหตุนี้งานวิจัยฉบับนี้จึงมีได้มุ่งเน้นเพียงการทบทวนสิทธิแรงงานโดยทั่วไป หากแต่ให้ความสำคัญกับประเด็นทางกฎหมายที่ส่งผลโดยตรงต่อความสามารถของแรงงานข้ามชาติชาวเมียนมาในการทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมายในประเทศไทย ตลอดจนโอกาสในการเข้าถึงการฝึกอบรมวิชาชีพและการพัฒนาทักษะฝีมือ

2.1 ภาพรวมของบทบัญญัติกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติ

โครงสร้างการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติของประเทศไทยนั้น มีกฎหมายหลักที่ใช้กำกับดูแลคือ พระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 และพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 โดยมีกฎหมายเฉพาะส่วนอื่นประกอบ อาทิ พระราชบัญญัติการประกอบธุรกิจของคนต่างด้าว พ.ศ. 2542 เป็นต้น

ตามมาตรา 37 (1) แห่งพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง ได้บัญญัติห้ามมิให้คนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราว ประกอบอาชีพหรือรับจ้างทำงาน เว้นแต่จะได้รับอนุญาตตามพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวหรือกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง บทบัญญัติดังกล่าวมีวัตถุประสงค์เพื่อให้การจ้างงานแรงงานข้ามชาติเป็นไปในทิศทางที่สอดคล้องกับนโยบายและความต้องการของตลาดแรงงานภายในประเทศ

สำหรับแรงงานสัญชาติเมียนมา ประเทศไทยได้พัฒนาช่องทางทางกฎหมายหลายรูปแบบในการเดินทางเข้ามาและทำงานในราชอาณาจักร โดยช่องทางเหล่านี้มีการปรับเปลี่ยนและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองต่อภาวะการขาดแคลนแรงงาน การปฏิรูปนโยบายแรงงาน และความร่วมมือทวิภาคีระหว่างประเทศ โดยสามารถจำแนกประเภทหลักได้ดังนี้ ได้แก่

1. งานทั่วไป
2. ระบบการจ้างงานตาม MOU
3. แร่งงานตามฤดูกาลและแร่งงานที่ใช้บัตรผ่านแดน
4. การทำงานที่มีลักษณะจำเป็นและเร่งด่วน
5. งานลักษณะพิเศษภายใต้กฎหมายส่งเสริมการลงทุนและกฎหมายปีโตรเลียม
6. แร่งงานที่อยู่ระหว่างรอการส่งกลับ
7. การผ่อนผันเป็นกรณีพิเศษและระบบ "บัตรสีชมพู"

2.2 งานทั่วไป

แร่งงานข้ามชาติที่เข้ามาทำงานภายใต้กลุ่มงานทั่วไปต้องปฏิบัติตามกระบวนการสรรหาแร่งงานอย่างเป็นทางการ ใต้รับใบอนุญาตทำงานที่ถูกต้อง และปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับของสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ทั้งนี้ ภายใต้พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว งานบางประเภทอาจถูกห้ามมิให้คนต่างด้าวประกอบอาชีพโดยสิ้นเชิง หรือจำกัดสิทธิให้ทำได้เฉพาะในบางพื้นที่เท่านั้น

รัฐบาลไทยพิจารณาหลักเกณฑ์สำคัญ 3 ประการ ในการกำหนดขอบเขตการทำงานของแร่งงานต่างด้าว ได้แก่

- (ก) ความมั่นคงของชาติ
- (ข) โอกาสในการประกอบอาชีพของพลเมืองไทย และ
- (ค) ความจำเป็นทางเศรษฐกิจที่ต้องพึ่งพาแร่งงานต่างด้าว

โดยปกติแล้ว ช่องทางการทำงานประเภทนี้จะสงวนไว้สำหรับอาชีพที่ต้องใช้ทักษะเฉพาะทาง หรือตำแหน่งงานที่ต้องใช้ความเชี่ยวชาญซึ่งไม่สามารถหาได้ในตลาดแร่งงานภายในประเทศ ขณะที่ตำแหน่งงานประเภทไร้ฝีมือหรือแร่งงานไร้ทักษะมักไม่อยู่ในขอบข่ายที่ใต้รับอนุญาต

การอนุมัติใบอนุญาตทำงานขึ้นอยู่กับความจำเป็นของตลาดแร่งงานและระบบโควตาที่ระบุไว้ใน ระเบียบกรมการจัดหางาน ว่าด้วยหลักเกณฑ์การพิจารณาอนุญาตให้คนต่างด้าวทำงาน (พ.ศ. 2568) โดยตำแหน่งงานที่มีสิทธิ์ใต้รับอนุญาต ได้แก่

- ผู้เชี่ยวชาญด้านการเงินและวิชาชีพเฉพาะทาง
- อาชีพที่ใต้รับการรับรองจากหน่วยงานของรัฐ
- พนักงานของบริษัทต่างชาติที่จดทะเบียนถูกต้อง
- ช่างเทคนิคในสาขาเทคโนโลยีขั้นสูง
- บุคลากรวิชาชีพด้านบันเทิง การศึกษา และการท่องเที่ยว
- บุคลากรองค์กรภาคประชาสังคม
- ผู้เชี่ยวชาญในอุตสาหกรรมที่รัฐบาลส่งเสริมและธุรกิจสตาร์ทอัพ

แร่งงานต่างด้าวที่ประสงค์จะยื่นขอใบอนุญาตทำงานผ่านช่องทางนี้ ใต้ได้รับการตรวจลงตราประเภทคนอยู่ชั่วคราวเพื่อการทำงาน (Non-Immigrant Visa "B") หรือใบอนุญาตให้เข้ามาในราชอาณาจักรก่อน จากนั้นจึงสามารถ

ดำเนินการยื่นคำขอใบอนุญาตทำงานได้ จึงจะสามารถดำเนินการขอใบอนุญาตทำงานได้ โดยเอกสารประกอบการยื่นคำขอใบอนุญาตทำงานตามที่แสดงในแผนภาพที่ 1 มีดังนี้

- วีซ่าธุรกิจ (Non-B) หรือใบอนุญาตทำงานชั่วคราว 90 วัน
- แบบคำขออนุญาตทำงาน บต.25
- หนังสือรับรองการจ้างงานจากนายจ้าง (บต.46) และเอกสารที่เกี่ยวข้อง
- สำเนาหลักฐานการศึกษาและหนังสือรับรองการทำงาน (ถ้ามี) หรือใช้แบบฟอร์มตามที่กำหนด
- สำเนาใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ
- สำเนาหนังสือเดินทาง และหนังสือรับรองถิ่นที่อยู่/บัตรประจำตัวคนต่างด้าว
- ใบรับรองแพทย์ซึ่งรับรองว่าไม่มีโรคต้องห้ามตามกฎหมาย
- หนังสือมอบอำนาจ (กรณีไม่มาดำเนินการด้วยตนเอง) ตีอากรแสตมป์ 10 บาท พร้อมสำเนาบัตรประจำตัวประชาชนของผู้รับมอบอำนาจ
- รูปถ่ายขนาด 3 x 4 เซนติเมตร จำนวน 2 รูป (ถ่ายไม่เกิน 6 เดือน)

การยื่นคำขอสามารถดำเนินการผ่านช่องทางดังต่อไปนี้:

- ช่องทางออนไลน์
 - ลงทะเบียนผ่านระบบ e-Workpermit.doe.go.th
 - ยื่นคำขอใบอนุญาตทำงานและกรอกข้อมูลผ่านระบบออนไลน์
- ช่องทางติดต่อด้วยตนเอง
 - ยื่นคำขอพร้อมเอกสาร ณ สำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 1-10 หรือสำนักงานจัดหางานจังหวัดในพื้นที่ที่สถานประกอบการตั้งอยู่

โครงสร้างค่าธรรมเนียมสำหรับใบอนุญาตทำงานประเภทนี้ มีรายละเอียดดังนี้

- ค่าธรรมเนียมการยื่นคำขอ 100 บาท
- ค่าธรรมเนียมใบอนุญาตทำงาน
 - ระยะเวลาการจ้างงานไม่เกิน 3 เดือน 750 บาท
 - ระยะเวลาการจ้างงานเกิน 3 เดือน แต่ไม่เกิน 6 เดือน 1,500 บาท
 - ระยะเวลาการจ้างงานเกิน 6 เดือน แต่ไม่เกิน 1 ปี 3,000 บาท
 - ระยะเวลาการจ้างงานเกิน 1 ปีขึ้นไป คำนวณตามสัดส่วนของอัตราข้างต้น

แผนภาพ 1 การยื่นคำขอรับใบอนุญาตทำงานแทนคนต่างด้าว (MOU)

การขอรับใบอนุญาตทำงานแทนคนต่างด้าวสัญชาติกัมพูชา ลาว เมียนมาและเวียดนาม ซึ่งประสงค์จะเข้ามาทำงานในราชอาณาจักรตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองภายใต้บันทึกความตกลงหรือบันทึกความเข้าใจที่รัฐบาลไทยทำไว้กับรัฐบาลต่างประเทศ (MoU) กรณีดำเนินการโดยผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงาน : การขอรับใบอนุญาตทำงานแทนคนต่างด้าวสัญชาติกัมพูชา ลาว เมียนมา และเวียดนาม ตามมาตรา 41 วรรคสี่



กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน

กระบวนการขั้นตอน

1

- ยื่นเอกสาร
- ตรวจสอบเอกสาร
- ชำระค่ายื่นและค่าธรรมเนียม
- นัดหมายมารับเอกสาร

2

- บันทึกข้อมูล
- รับรองบัญชีรายชื่อ
- จัดทำหนังสือ

3

- คนต่างด้าวเข้ารับการอบรม
- นายทะเบียนลงนาม
- รับใบอนุญาตทำงาน

เอกสารประกอบการยื่นคำขอ

1. คำขออนุญาตทำงานแทนคนต่างด้าวตามมาตรา 41 วรรคสี่ (แบบ บค.31) จำนวน 1 ฉบับ
2. สำเนาหนังสือเดินทาง หรือสำเนาเอกสารใช้แทนหนังสือเดินทาง จำนวน 1 ชุด
3. หนังสือรับรองการจ้าง (แบบ บค. 46) จำนวน 1 ฉบับ
4. สำเนาใบอนุญาตให้นำคนต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศ (น.จ.4) จำนวน 1 ชุด
5. สำเนาสัญญาว่าคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ จำนวน 1 ชุด
6. บัญชีรายชื่อ (Name List) ซึ่งได้รับการรับรองจากประเทศต้นทาง จำนวน 1 ชุด
7. รูปถ่ายคนต่างด้าวครึ่งตัว หน้าตรง ไม่สวมหมวก ไม่สวมแว่นตาสีเข้ม ขนาด 3 x 4 เซนติเมตร ถ่ายไม่เกิน 6 เดือน จำนวน 2 รูป
8. เอกสารนายจ้าง (ดูจากคู่มือสำหรับประชาชนฉบับสมบูรณ์)

ช่องทางให้บริการ

สำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 1 - 10 / สำนักงานจัดหางานจังหวัดทุกจังหวัด
เปิดให้บริการ วันจันทร์ ถึง วันศุกร์
(ยกเว้นวันหยุดที่ทางราชการกำหนด)
ตั้งแต่เวลา 08:30 - 16:30 น. (มีพักเที่ยง)

ศูนย์แรกรับเข้าทำงานและสิ้นสุดการจ้าง สัญชาติกัมพูชา : จังหวัด สระแก้ว
สัญชาติลาว : จังหวัดมุกดาหาร หนองคาย
สัญชาติเมียนมา : จังหวัดตาก และระนอง
(เฉพาะการจัดอบรมแก่คนต่างด้าว และออกใบอนุญาตทำงาน)
เปิดให้บริการ วันจันทร์ ถึง วันศุกร์
(ยกเว้นวันหยุดที่ทางราชการกำหนด)
ตั้งแต่เวลา 08:30 - 16:30 น. (มีพักเที่ยง)

ค่าธรรมเนียม

1. ค่ายื่นคำขอ	ฉบับละ 100 บาท
2. ค่าธรรมเนียมใบอนุญาตทำงาน	
(ก) ใบอนุญาตที่มีอายุไม่เกิน 3 เดือน	ฉบับละ 225 บาท
(ข) ใบอนุญาตที่มีอายุเกิน 3 เดือน แต่ไม่เกิน 6 เดือน	ฉบับละ 450 บาท
(ค) ใบอนุญาตที่มีอายุเกิน 6 เดือน แต่ไม่เกิน 1 ปี	ฉบับละ 900 บาท
(ง) ใบอนุญาตที่มีอายุเกิน 1 ปี ให้ชำระค่าธรรมเนียมสำหรับระยะเวลาที่เกิน 1 ปี เพิ่มขึ้นตามอัตราใน (ก) (ข) หรือ (ค)	

ช่องทางติดต่อ / ร้องเรียน

สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน
ถนนมิตรไมตรี แขวงดินแดง เขตดินแดง กรุงเทพฯ 10400
โทรศัพท์ 0 2248 7202

สายด่วนกรมการจัดหางาน 1506 กด 2
เว็บไซต์กรมการจัดหางาน www.doe.go.th

แหล่งที่มา การขอรับใบอนุญาตทำงานแทนคนต่างด้าว (MOU) สัญชาติกัมพูชา ลาว เมียนมา และเวียดนาม สำนักงานพัฒนาธุรกิจ (องค์การมหาชน) ตามมาตรา 41 วรรคสี่ <https://info.go.th/procedure/95ffd336-5fdb-417a-bdef-8f2ea61c7908/viewlat=13.7588311&lng=100.5405449>

2.3 ระบบการจ้างงานตาม MOU

การนำเข้าและการจ้างแรงงานข้ามชาติตามกระบวนการ MOU หรือการขึ้นทะเบียนตามมติคณะรัฐมนตรี ถือเป็นอีกหนึ่งช่องทางทางกฎหมายในการนำแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศไทย ซึ่งมีความแตกต่างจากการขอใบอนุญาตทำงานภายใต้พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวในกลุ่มงานทั่วไป โดยกลไกนี้บังคับใช้เป็นการเฉพาะสำหรับแรงงานจาก 4 ประเทศเพื่อนบ้าน ได้แก่ เมียนมา ลาว กัมพูชา และเวียดนาม

ระบบ MOU มีพื้นฐานมาจากข้อตกลงทวิภาคีระหว่างรัฐบาลไทยและรัฐบาลของประเทศต้นทาง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความมั่นคงและความโปร่งใสในการจ้างงาน กำหนดขั้นตอนและกระบวนการที่ชัดเจน รวมถึงรักษาระดับค่าใช้จ่ายให้สมเหตุสมผลสำหรับทั้งนายจ้างและแรงงาน เมื่อสิ้นสุดสัญญาจ้าง แรงงานจะต้องเดินทางกลับประเทศต้นทางตามเงื่อนไขที่กำหนด โดยหลักการทั่วไปแล้ว ประเทศไทยอนุญาตให้แรงงานข้ามชาติเดินทางเข้ามาเพื่อเติมเต็มช่องว่างในภาคแรงงานและแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานเท่านั้น ในระยะแรกมีเพียงช่องทางกลุ่มงานทั่วไปที่สงวนไว้สำหรับแรงงานที่มีทักษะ อย่างไรก็ตามเมื่อเกิดภาวะขาดแคลนแรงงานในบางภาคส่วนของแรงงานไร้ฝีมือ เช่น ภาคก่อสร้างและงานในครัวเรือน ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2552 เป็นต้นมา ประเทศไทยจึงเริ่มอนุญาตให้แรงงานจากประเทศเพื่อนบ้านสามารถประกอบอาชีพเฉพาะเหล่านี้ได้ภายใต้กรอบความร่วมมือแบบ MOU

แรงงานกลุ่มนี้อยู่ภายใต้เงื่อนไขเฉพาะที่กำหนดไว้ คือ ได้รับอนุญาตให้ทำงานได้เฉพาะในอาชีพที่ระบุไว้ภายใต้โครงการเท่านั้น ได้แก่ งานใช้แรงงานและงานในครัวเรือน โดยการจ้างงานอย่างถูกกฎหมายในประเทศไทยจะมีระยะเวลาเริ่มต้นไม่เกินสองปี เมื่อครบกำหนดแล้วสามารถต่ออายุการจ้างงานได้อีกสองปี แต่รวมระยะเวลาการทำงานจากการเดินทางเข้าประเทศหนึ่งครั้งจะต้องไม่เกินสี่ปีติดต่อกัน เมื่อครบกำหนดระยะเวลาสี่ปีดังกล่าว แรงงานที่ประสงค์จะทำงานในประเทศไทยต่อไปจะต้องเดินทางกลับไปยังประเทศต้นทางและพำนักอยู่เป็นเวลาอย่างน้อยสามสิบวัน จึงจะมีสิทธิยื่นขอเข้าประเทศและเริ่มต้นรอบการจ้างงานใหม่อีกครั้ง

2.4 แรงงานตามฤดูกาลและแรงงานที่ใช้บัตรผ่านแดน

ภายใต้พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว แรงงานต่างด้าวจากประเทศเพื่อนบ้านของประเทศไทยอาจได้รับอนุญาตให้เดินทางเข้ามาทำงานในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวหรือเป็นงานตามฤดูกาล โดยการอนุญาตให้เข้าประเทศมักดำเนินการผ่านเอกสารผ่านแดน (Border Pass) หรือเอกสารการเดินทางทางราชการอื่นที่ออกภายใต้ข้อตกลงทวิภาคี ระยะเวลาการพำนักและการทำงานถูกกำหนดไว้อย่างเคร่งครัด โดยมีระยะเวลาไม่เกินเก้าสิบวัน ซึ่งสะท้อนถึงลักษณะชั่วคราวของการจ้างงานภายใต้ช่องทางดังกล่าว

นอกจากนี้ ประเภทของงานและพื้นที่ทางภูมิศาสตร์ในการจ้างงานยังถูกจำกัดไว้อีกด้วย² ระบบนี้ได้รับการออกแบบมาเพื่อให้มีช่องทางทางกฎหมายในการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานชั่วคราว ในขณะที่เดียวกันก็เพื่อป้องกันการตั้งถิ่นฐานในระยะยาวหรือการแย่งอาชีพของแรงงานท้องถิ่น

ในปัจจุบันประเทศไทยอนุญาตให้เฉพาะแรงงานจากประเทศกัมพูชาและเมียนมาเข้ามาทำงานภายใต้ช่องทางนี้ โดยประเภทงานที่อนุญาตให้ทำได้จำกัดอยู่เฉพาะงานใช้แรงงานและงานในครัวเรือน ทั้งนี้ แรงงานสามารถทำงานได้เฉพาะในจังหวัดชายแดนที่มีอาณาเขตติดต่อกับประเทศต้นทาง ดังต่อไปนี้

- **แรงงานสัญชาติกัมพูชา** อนุญาตให้ทำงานในจังหวัดศรีสะเกษ สุรินทร์ สระแก้ว จันทบุรี และตราด

² มาตรา 64 พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560

- **แรงงานสัญชาติเมียนมา**
 - อนุญาตให้ทำงานในจังหวัดเชียงราย (เฉพาะอำเภอเมืองเชียงราย แม่สาย แม่จัน)
 - อนุญาตให้ทำงานในจังหวัดตาก (เฉพาะอำเภอแม่สอด พบพระ และแม่ระมาด)
 - อนุญาตให้ทำงานในจังหวัดกาญจนบุรี (เฉพาะอำเภอเมืองกาญจนบุรี)
 - อนุญาตให้ทำงานในจังหวัดระนอง (เฉพาะอำเภอเมืองระนอง)

2.5 การทำงานที่มีลักษณะจำเป็นและเร่งด่วน

ภายใต้พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว คนต่างด้าวที่เดินทางเข้ามาในประเทศไทยชั่วคราวตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง อาจได้รับอนุญาตให้ประกอบงานที่มีลักษณะจำเป็นหรือเร่งด่วน งานที่เป็นกรณีพิเศษ หรือมุ่งหมายให้เสร็จสิ้นเฉพาะกิจ ทั้งนี้ บทบัญญัติแห่งกฎหมายปัจจุบันได้ระบุประเภทงานที่ถือว่าเป็นกรณีพิเศษหรือเฉพาะกิจไว้ดังนี้³

- การคัดเลือกหรือทดสอบแรงงานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ
- การจัดการประชุม การฝึกอบรม สัมมนา นิทรรศการ หรืองานแสดงสินค้า
- งานช่างซ่อมแซมหรือติดตั้งเครื่องจักร
- งานช่างเทคนิคระบบรถไฟฟ้า
- งานช่างเทคนิคในระบบอากาศยานหรืออุปกรณ์ประกอบของอากาศยาน
- งานตรวจสอบกระบวนการผลิตหรือปรับปรุงกระบวนการผลิต
- งานตรวจสอบคุณภาพสินค้าหรือควบคุมคุณภาพสินค้า
- งานติดตามตรวจสอบด้านเทคนิคและแก้ไขปัญหา
- งานตรวจสอบภายในตามรอบระยะเวลา
- งานตรวจสอบหรือซ่อมแซมระบบเครื่องจักรและอุปกรณ์ระบบผลิตไฟฟ้า
- งานถ่ายทำภาพยนตร์และภาพนิ่ง
- งานที่ปรึกษาด้านการซ่อมแซมเครื่องจักรหรือระบบควบคุมเครื่องจักร
- งานกิจกรรมที่ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐ ดังนี้:
 - การจัดกิจกรรมขนาดใหญ่ (Mega Event) หรืองานเทศกาลนานาชาติ
 - การจัดเทศกาลดนตรีหรือคอนเสิร์ต
- การทดสอบฝีมือแรงงานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ
- การบรรยายพิเศษทางวิชาการ

นอกจากนี้ การจ้างงานในลักษณะดังกล่าวจะต้องเป็นไปเพียงช่วงระยะเวลาสั้นๆ โดยจำกัดระยะเวลาสูงสุดไม่เกินสิบห้าวัน ซึ่งคนต่างด้าวสามารถเริ่มปฏิบัติงานได้ทันทีภายหลังจากแจ้งต่อนายทะเบียนเป็นเป็นลายลักษณ์อักษรแล้ว หากไม่สามารถดำเนินงานให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด ซึ่งคนต่างด้าวสามารถเริ่มทำงานได้ทันทีเมื่อได้แจ้งต่อทะเบียนเป็นลายลักษณ์อักษรแล้ว หากภารกิจนั้นไม่สามารถดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด

³ ประกาศกรมการจัดหางาน เรื่อง กำหนดลักษณะงานอันจำเป็นและเร่งด่วนหรืองานเฉพาะกิจ พ.ศ. 2567

สามารถยื่นคำขอขยายเวลาได้ แต่ไม่ว่าในกรณีใด ระยะเวลาที่ขยายออกไปรวมกันแล้วต้องไม่เกินสิบห้าวัน⁴ บทบัญญัตินี้สะท้อนให้เห็นว่ารัฐบาลไทยตระหนักถึงความจำเป็นในเรื่องความยืดหยุ่นเพื่อรองรับความต้องการจ้างงานที่มีความเร่งด่วน เป็นงานเฉพาะทาง หรือเป็นงานที่ไม่อาจคาดการณ์ล่วงหน้าได้ ขณะเดียวกันก็ยังคงกำหนดกรอบเวลาอย่างเคร่งครัด เพื่อป้องกันการใช้ช่องทางดังกล่าวในทางที่ไม่เหมาะสมหรือเกินขอบเขตที่กฎหมายกำหนด

2.6 งานลักษณะพิเศษภายใต้กฎหมายส่งเสริมการลงทุนและกฎหมายปิโตรเลียม

แรงงานต่างชาติบางกลุ่มสามารถเข้าทำงานภายใต้กรอบพิเศษตามกฎหมายเฉพาะด้าน โดยเฉพาะกฎหมายส่งเสริมการลงทุน และกฎหมายปิโตรเลียม เมื่อได้รับอนุญาตตามกฎหมายดังกล่าว หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะต้องแจ้งไปยังนายทะเบียนทันที ซึ่งนายทะเบียนมีหน้าที่ออกใบอนุญาตทำงานภายใน 7 วันนับจากวันที่ได้รับแจ้ง ในระหว่างนี้ แรงงานต่างชาติสามารถเริ่มทำงานได้โดยไม่ต้องแสดงใบอนุญาตต่อเจ้าหน้าที่

ใบอนุญาตทำงานที่ออกภายใต้ระบบพิเศษนี้จะถูกกำกับดูแลด้วยหลักเกณฑ์และกระบวนการที่แตกต่างกันไป ตามที่กฎหมายเฉพาะนั้นกำหนด และไม่อยู่ภายใต้ข้อจำกัดทั่วไปที่ใช้กับแรงงานข้ามชาติปกติ โดยอายุของใบอนุญาตทำงานจะสอดคล้องกับระยะเวลาที่ได้รับอนุญาตภายใต้กฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการลงทุนหรือกฎหมายปิโตรเลียม โดยปกติแล้วช่องทางนี้จะสงวนไว้สำหรับบุคลากรวิชาชีพที่มีทักษะ ผู้เชี่ยวชาญด้านเทคนิค และผู้บริหาร ซึ่งอาจครอบคลุมไปถึงบุคคลในครอบครัวด้วย

วัตถุประสงค์หลักของกรอบกฎหมายนี้คือเพื่ออำนวยความสะดวกในการเข้ามาของกลุ่มผู้มีความสามารถ ทักษะสูงและผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านที่ถือว่ามีความสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี และอุตสาหกรรมเชิงกลยุทธ์ของประเทศไทย กลไกดังกล่าวสะท้อนถึงเป้าหมายเชิงนโยบายในภาพรวมของไทยที่ต้องการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันด้วยการดึงดูดการลงทุนจากต่างประเทศและการถ่ายทอดองค์ความรู้ ในขณะเดียวกันก็เพื่อให้มั่นใจว่าการจ้างงานดังกล่าวนั้นสอดคล้องกับลำดับความสำคัญของการพัฒนาประเทศ

2.7 แรงงานที่รอการส่งออกนอกราชอาณาจักรหรือรอการส่งกลับประเทศต้นทาง

แรงงานข้ามชาติอีกกลุ่มหนึ่งที่มีความเฉพาะเจาะจงในประเทศไทย ประกอบด้วยคนต่างด้าวที่อยู่ระหว่างรอการส่งกลับออกนอกราชอาณาจักรหรือรอการส่งกลับประเทศต้นทาง แต่ได้รับอนุญาตเป็นการชั่วคราวให้พำนักและทำงานได้ภายใต้กฎหมายไทย บุคคลกลุ่มนี้อาจได้รับใบอนุญาตทำงานที่มีผลใช้บังคับได้เฉพาะในช่วงระยะเวลาที่ได้รับการผ่อนผัน ซึ่งต้องไม่เกินหนึ่งปี⁵ การบริหารจัดการในลักษณะนี้สะท้อนถึงการตอบสนองเชิงปฏิบัติต่อสภาพความเป็นจริงของการย้ายถิ่นฐานที่ไม่ถูกต้องตามกฎหมาย ซึ่งการส่งกลับในทันทีอาจไม่สามารถกระทำได้นี้เนื่องจากเหตุผลด้านมนุษยธรรม ด้านการขนส่ง หรือเหตุผลทางการทูต

นอกจากกลุ่มบุคคลที่อยู่ระหว่างรอการส่งกลับแล้ว ยังมีคนต่างด้าวกลุ่มอื่นอีกหลายกลุ่มที่จัดอยู่ในประเภทนี้ และสามารถยื่นขอทำงานได้อย่างถูกกฎหมาย⁶ ได้แก่

- บุคคลที่ถูกถอนสัญชาติตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 337 ลงวันที่ 13 ธันวาคมพ.ศ. 2515 หรือตามกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องในภายหลัง
- บุคคลที่เกิดในประเทศไทยแต่ไม่ได้รับสัญชาติไทยภายใต้กรอบกฎหมายเดียวกัน

⁴ มาตรา 61 พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560

⁵ มาตรา 63 พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560

⁶ มาตรา 63/1 พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560

- คนต่างด้าวที่ได้รับการรับรองสถานะเป็นผู้อพยพโดยชอบด้วยกฎหมายตามประกาศของกระทรวงมหาดไทยตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง
- คนต่างด้าวที่ไม่มีสถานะทางกฎหมาย แต่ได้รับบัตรประจำตัวประชาชนตามระเบียบของสำนักทะเบียนกลางตามกฎหมายว่าด้วยการทะเบียนราษฎร

สำหรับบุคคลกลุ่มนี้ การออกใบอนุญาตทำงานจะไม่อยู่ภายใต้ข้อจำกัดที่ใช้กับกลุ่มงานทั่วไป แต่จะได้รับอนุญาตภายใต้ขั้นตอน เงื่อนไข และหลักเกณฑ์พิเศษที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวง ซึ่งใบอนุญาตอาจมีอายุการใช้งานได้นานสูงสุดถึงห้าปี สิ่งนี้สะท้อนให้เห็นถึงความพยายามของรัฐบาลในการทำให้สถานะของแรงงานข้ามชาติที่พำนักอยู่ระยะยาวมีความถูกต้องตามกฎหมาย เนื่องจากบุคคลเหล่านี้มีความกลมกลืนกับสังคมไทยอย่างลึกซึ้งแต่ยังคงมีสถานะทางกฎหมายที่ไม่แน่นอน การใช้แนวทางนี้ประเทศไทยมุ่งหวังที่จะส่งเสริมการปฏิบัติตามกฎหมาย เสริมสร้างความมั่นคงทางสังคม และยอมรับในการมีส่วนร่วมทางเศรษฐกิจของแรงงานข้ามชาติที่มีวิถีชีวิตและตั้งถิ่นฐานอย่างต่อเนื่องภายในประเทศ

2.8 การผ่อนผันเป็นกรณีพิเศษและระบบ "บัตรสีชมพู"

ในขณะเดียวกัน ยังมีการผ่อนผันในอีกรูปแบบหนึ่งซึ่งมักเรียกกันทั่วไปว่า ระบบ "บัตรสีชมพู" โดยระบบนี้จะใช้ในกรณีที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย ภายใต้อำนาจตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง อนุญาตให้คนต่างด้าวคนใดคนหนึ่งหรือเป็นกลุ่มชาวต่างชาติพำนักอยู่ในประเทศไทยได้ โดยการอนุญาตให้เข้ามาในราชอาณาจักรหรือการยกเว้นให้ไม่ต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ของกฎหมายคนเข้าเมืองโดยครบถ้วน ทั้งนี้ บุคคลในกลุ่มนี้อาจได้รับอนุญาตให้ทำงานในประเทศไทยได้ตามมติคณะรัฐมนตรี ⁷

คณะรัฐมนตรีมีอำนาจในการใช้ดุลยพินิจเพื่อกำหนดประเภทงานที่อนุญาตให้ผู้ถือบัตรสีชมพูทำได้ โดยให้ความสำคัญกับอาชีพที่มีส่วนช่วยในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทย แม้ว่าในระยะแรกระบบบัตรสีชมพูจะถูกกำหนดขึ้นเพื่อเป็นมาตรการทางมนุษยธรรมชั่วคราวในการจัดการกับแรงงานที่ไม่มีเอกสารหรือกลุ่มผู้ย้ายถิ่นฐานที่ไม่ถูกต้องตามกฎหมาย แต่ในปัจจุบันระบบนี้ได้กลายเป็นกลไกสำคัญในการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในภาคส่วนที่ใช้ทักษะน้อยซึ่งขาดแคลนแรงงานไทย อาทิ ภาคประมง เกษตรกรรม และอุตสาหกรรมการผลิต

2.9 กระบวนการเดินทางเข้ามาทำงานของแรงงานไร้ทักษะสัญชาติเมียนมา

แม้ว่าจะมีช่องทางที่หลากหลายในการเดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทยสำหรับคนต่างด้าว แต่งานวิจัยฉบับนี้จะมุ่งเน้นไปที่แรงงานข้ามชาติจากประเทศเมียนมาในกลุ่มงานที่ใช้ทักษะน้อย ซึ่งพำนักอยู่ในระยะยาว โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มเยาวชน หัวข้อนี้จะกล่าวถึงช่องทางการเข้าเมืองหลัก 2 ช่องทาง ได้แก่ (1) ผ่านกลไก MOU และ (2) ผ่านการใช้บัตรสีชมพู

1. ขั้นตอนการดำเนินงานภายใต้ระบบ MOU

แรงงานสามารถเดินทางเข้ามาในประเทศไทยผ่านระบบ MOU ได้ 2 รูปแบบ คือ (ก) ผ่านการใช้บริการตัวแทนจัดหางานที่ได้รับใบอนุญาต หรือ (ข) ผ่านการสรรหาโดยนายจ้างโดยตรง

⁷ มาตรา 63/2 พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560

ก. การสรรหาผ่านตัวแทน (Agent)

ในกรณีที่มีการใช้บริการตัวแทน ตัวแทนดังกล่าวจะต้องเป็นผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานตาม พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว 7.⁸ นอกจากนี้ตัวแทนจะต้องลงนามในสัญญากับนายจ้างที่จะจ้างแรงงาน โดยสัญญาจะต้องระบุชื่อและเลขที่หนังสือเดินทางของแรงงานที่จะสรรหาอย่างชัดเจน ทั้งนี้ ตัวแทนมีอำนาจในการนำเข้าเฉพาะแรงงานที่มีรายชื่อระบุไว้ในสัญญาเท่านั้น⁹

จากนั้นตัวแทนจะต้องยื่นบัญชีรายชื่อแรงงานต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ของกรมการจัดหางานเพื่อขออนุมัติ เมื่อบัญชีรายชื่อได้รับการอนุมัติแล้ว ตัวแทนจึงจะสามารถดำเนินการขอใบอนุญาตทำงานแทนแรงงานได้¹⁰

กระบวนการนี้ช่วยอำนวยความสะดวกในการนำเข้าแรงงานให้แก่บรรดานายจ้าง โดยเป็นการให้บริการจากภาคเอกชนซึ่งมีค่าบริการที่แตกต่างกันไปตามแต่ละบริษัท อย่างไรก็ตาม ค่าธรรมเนียมวีซ่าและค่าธรรมเนียมใบอนุญาตทำงานที่แรงงานต้องชำระนั้นจะมีอัตราเท่ากัน คือค่าธรรมเนียมใบอนุญาตทำงาน 1,900 บาท และค่าธรรมเนียมวีซ่า 2,000 บาท ไม่ว่าจะผ่านการจ้างงานโดยตัวแทนหรือเป็นการนำเข้าโดยนายจ้างโดยตรงก็ตามมาตรา 41 พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560

ข. การสรรหาแรงงานโดยตรงจากนายจ้าง

นายจ้างสามารถสรรหาแรงงานต่างชาติดด้วยตนเองได้ภายใต้เงื่อนไขที่กำหนด โดยนายจ้างต้องไม่ดำเนินกิจการในลักษณะบริษัทจัดหางาน และต้องยื่นคำร้องขอนำเข้าแรงงานต่างด้าว ณ สำนักงานจัดหางานจังหวัดหรือสำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานคร เอกสารที่จำเป็นต้องใช้ ได้แก่ แบบ นจ. 2 หนังสือมอบอำนาจ สัญญาจ้าง และเอกสารประกอบของนายจ้าง แม้ว่าการยื่นคำร้องจะดำเนินการในประเทศไทย แต่กระบวนการสรรหาคู่ขนาน ได้แก่ การคัดเลือกแรงงาน การลงนามในสัญญา และการจัดทำบัญชีรายชื่อแรงงาน จะต้องดำเนินการในประเทศต้นทางให้แล้วเสร็จผ่านตัวแทนที่ได้รับอนุญาต โดยการพิจารณาเบื้องต้นจะใช้เวลาประมาณ 4 วันทำการและไม่มีค่าใช้จ่าย

เมื่อได้รับการอนุมัติ นายจ้างจะดำเนินการยื่นขอใบอนุญาตทำงานแทนแรงงาน โดยต้องยื่นบัญชีรายชื่อแรงงาน แบบคำขอ และชำระค่าธรรมเนียมรายละเอียด 1,900 บาท สำหรับใบอนุญาตทำงานอายุ 2 ปี พร้อมทั้งวางเงินประกัน 1,000 บาท ในกรณีที่ดำเนินการโดยตรง ส่วนค่าธรรมเนียมการออกวีซ่ามีอัตรา 2,000 บาทต่อคน ทั้งนี้ ก่อนเริ่มการจ้างงาน แรงงานจะต้องเข้ารับการอบรมเป็นเวลา 1 วัน ณ ศูนย์แรกรับที่กำหนด และต้องเข้ารับการตรวจร่างกายด้วย ดังแสดงในแผนภาพที่ 2

แม้ว่ากรอบระยะเวลาตามกฎหมายจะค่อนข้างสั้น แต่ในทางปฏิบัติกระบวนการดังกล่าวมักใช้เวลาานหลายเดือน เนื่องจากจำนวนตัวแทนจัดหางานที่ได้รับอนุญาตมีจำกัดและค่าธรรมเนียมบริการของตัวแทนมีราคาสูง ความล่าช้าเหล่านี้ทำให้นายจ้างตอบสนองต่อภาวะขาดแคลนแรงงานอย่างกะทันหันได้ยาก ส่งผลให้นายจ้างจำนวนมากหันไปพึ่งพาการสรรหาแรงงานนอกระบบ และปรับสถานะภายหลังผ่านระบบบัตรชมพู

⁸ มาตรา 26 พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560

⁹ มาตรา 41 พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560

¹⁰ มาตรา 41 พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560

แผนภาพ 2 ขั้นตอนการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศตามระบบ MOU



แหล่งที่มา ขั้นตอนการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศตามระบบ สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน)

https://www.doe.go.th/prd/assets/upload/files/alien_th/670e57cc84a2daa0aa612df9fe2b0a33.pdf

2. ขั้นตอนการดำเนินการสำหรับแรงงานที่ถือบัตรสีชมพู

ตามประกาศกระทรวงแรงงาน ขั้นตอนการขอใบอนุญาตทำงานสำหรับแรงงานกลุ่มนี้ใช้กระบวนการเดียวกับที่ใช้ในระบบ MOU โดยในเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2568 กระทรวงแรงงานได้ขยายระยะเวลาการทำงานให้แก่ผู้ที่ได้รับอนุญาตตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 24 กันยายน พ.ศ. 2567 เพื่อให้นายจ้างสามารถจ้างงานต่อเนื่องได้จนถึงวันที่ 13 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2570 ภายใต้กรอบกฎหมายเดิม

ในการดำเนินการตามข้อกำหนด นายจ้างจะต้องยื่นบัญชีรายชื่อแรงงานที่ครบถ้วนและชำระค่าธรรมเนียมที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ค่าค่าขอรายละเอียด 100 บาท และค่าธรรมเนียมใบอนุญาตทำงานรายละเอียด 1,800 บาท โดยต้องยื่นคำขอทั้งหมดภายในวันที่ 13 สิงหาคม พ.ศ. 2568 เพื่อรักษาสถานะในการขยายระยะเวลาใบอนุญาตดังกล่าว

มาตรการนี้จะใช้กรณีที่มีรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยอนุญาตให้คนต่างด้าวที่เดินทางเข้ามาในประเทศไทยโดยไม่ถูกต้องตามกฎหมายสามารถพำนักอยู่ในประเทศต่อไปได้ ไม่ว่าจะเป็นการอนุญาตให้เข้าเมืองย้อนหลังหรือการยกเว้นไม่ต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ของกฎหมายคนเข้าเมืองโดยครบถ้วน

จากการสัมภาษณ์ชี้ให้เห็นว่า ช่องทางนี้ได้กลายเป็นช่องทางที่นิยมใช้มากที่สุดในการสรรหาแรงงานข้ามชาติเนื่องจากแรงงานเหล่านี้พำนักอยู่ในประเทศไทยอยู่แล้ว และมักจะมีประสบการณ์การทำงานมาก่อน การทำให้แรงงาน

กลุ่มนี้ถูกต้องตามกฎหมายผ่านช่องทางนี้จึงมีความรวดเร็ว ปลอดภัย และสะดวกสำหรับนายจ้างมากกว่า แม้ว่าจุดเริ่มต้นมักมาจากการเข้าเมืองที่ไม่ถูกต้อง แต่ก็ได้กลายเป็นวิธีการที่นายจ้างนิยมใช้เพื่อสรรหาแรงงานที่มีประสิทธิภาพและเชื่อถือได้

2.10 ผู้หนีภัยการสู้รบในพื้นที่พิกพิงชั่วคราว

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยและรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานได้อนุมัติให้ผู้หนีภัยการสู้รบจากเมียนมาที่อาศัยอยู่ในพื้นที่พิกพิงชั่วคราวทั้ง 9 แห่ง สามารถทำงานได้อย่างถูกต้องตามกฎหมาย โดยมีผลตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2568 ตามมติคณะรัฐมนตรี งานที่อนุญาตให้ทำได้รวมถึงงานที่สอดคล้องกับระเบียบแรงงานข้ามชาติอาชีพที่มีทักษะซึ่งไม่ถูกจำกัดโดยกฎหมาย และงานที่ได้รับอนุญาตภายใต้ระบบ MOU

ในการเข้าร่วมโครงการ ผู้หนีภัยการสู้รบจะต้องได้รับอนุญาตจากนายอำเภอหรือปลัดอำเภอเพื่อออกจากพื้นที่พิกพิงชั่วคราวไปทำงาน ทั้งนี้เพื่อให้แน่ใจว่ามีการติดตามการเคลื่อนย้ายอย่างเหมาะสม นอกจากนี้ผู้สมัครทุกคนจะต้องเข้ารับการตรวจร่างกาย ณ สถานพยาบาลของรัฐ และลงทะเบียนประกันสุขภาพกับกระทรวงสาธารณสุข เพื่อให้เกิดการคุ้มครองด้านสุขภาพทั้งต่อส่วนบุคคลและส่วนรวม

กระบวนการยื่นคำขอได้รับการปรับปรุงให้สะดวกขึ้นผ่านระบบออนไลน์ โดยมีค่าธรรมเนียมการยื่นคำขอ 100 บาท และมีการยกเว้นค่าธรรมเนียมใบอนุญาตทำงานสำหรับการขอครั้งแรกเพื่อลดอุปสรรคทางการเงิน ผู้หนีภัยการสู้รบที่ได้รับอนุมัติสามารถทำงานได้เป็นระยะเวลาหนึ่งปีต่อการอนุญาตหนึ่งครั้ง และสามารถเข้าทำงานกับนายจ้างที่ถูกต้องตามกฎหมายรายใดก็ได้

นโยบายนี้คาดว่าจะช่วยลดการจ้างงานที่ผิดกฎหมายและเสริมสร้างการกำกับดูแลของภาครัฐให้เข้มงวดขึ้น นอกจากนี้ยังเพิ่มความปลอดภัยด้วยการจัดทำเอกสารและการติดตามที่ดีขึ้น ในเชิงเศรษฐกิจ นโยบายนี้ช่วยให้ผู้ลี้ภัยจากการสู้รบชาวเมียนมามากกว่า 80,000 คน ให้สามารถพึ่งพาตนเองได้ ลดภาระงบประมาณภาครัฐและงบประมาณด้านมนุษยธรรม และช่วยแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงาน นอกจากนี้ การจ้างงานอย่างถูกกฎหมายยังช่วยเพิ่มการเข้าถึงบริการสาธารณสุข การคุ้มครองในสถานที่ทำงาน และยกระดับมาตรฐานความเป็นอยู่โดยรวมของแรงงานกลุ่มผู้หนีภัยการสู้รบอีกด้วย

2.11 อาชีพสงวน

ตามพระราชกำหนดปี พ.ศ. 2560 อาชีพบางประเภทถูกสงวนไว้สำหรับพลเมืองไทยโดยเฉพาะ ในขณะที่อาชีพอื่นถูกจำกัดโดยมีข้อยกเว้นตามที่ระบุไว้ กรอบกฎหมายนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อรักษาความมั่นคงของชาติ และคุ้มครองโอกาสการจ้างงานของคนไทยในอุตสาหกรรมเฉพาะด้าน ขณะเดียวกันก็คำนึงถึงความต้องการสูงในบางเฉพาะทางที่จำเป็นต่อการพัฒนาประเทศและการปฏิบัติตามพันธกรณีของรัฐ

ปัจจุบันมีกลุ่มอาชีพที่สงวนไว้สำหรับคนไทย 4 กลุ่ม โดยแต่ละกลุ่มมีระดับข้อจำกัดที่แตกต่างกัน บางอาชีพถูกสงวนไว้สำหรับคนไทยโดยเด็ดขาดไม่มีข้อยกเว้น ในขณะที่บางอาชีพถูกสงวนไว้โดยมีข้อยกเว้นบางประการเพื่อให้แรงงานต่างด้าวที่มีคุณสมบัติสามารถทำได้ภายใต้เงื่อนไขที่ควบคุม สำหรับอาชีพที่สงวนไว้สำหรับคนไทยโดยเด็ดขาด 27 อาชีพ มีดังนี้

1. งานแกะสลักไม้
2. งานขับขี่ยานยนต์หรืองานขับขี่ยานพาหนะที่ไม่ใช่เครื่องจักรหรือเครื่องกลในประเทศ (ยกเว้นงานขับขี่ยานยนต์หรือรถบรรทุกหรือรถยก หรือ forklift)

3. งานขายทอดตลาด
4. งานเจียรระไน ชัดเพชรหรือพลอย
5. งานตัดผม งานตัดผม หรือเสริมสวย
6. งานทอผ้าด้วยมือ
7. งานทอเสื่อหรืองานทำเครื่องใช้ด้วยกก หวาย ปอ ฟาง ไม้ไผ่ เยื่อไม้ไผ่ พืชหญ้า ขนไก่ ก้านทางมะพร้าว เส้นใย ลวด หรือวัสดุอื่น ๆ
8. งานทำกระดาษสาด้วยมือ
9. งานทำเครื่องเงิน
10. งานทำเครื่องดนตรีไทย
11. งานทำเครื่องถม
12. งานทำเครื่องทอง เงิน หรือนาก
13. งานทำเครื่องลงหิน
14. งานทำตุ๊กตาไทย
15. งานทำบาตร
16. งานทำผ้าไหมด้วยมือ
17. งานทำพระพุทธรูป
18. งานทำร่มกระดาษหรือผ้า
19. งานนายหน้าหรือตัวแทน (ยกเว้นงานนายหน้าหรืองานตัวแทนในธุรกิจการค้าหรือการลงทุนระหว่างประเทศ)
20. งานนวดไทย
21. งานมวนบุหรี่ด้วยมือ
22. งานมัดคุเทศก์หรือจัดนำเที่ยว
23. งานเร่ขายสินค้า
24. งานเรียงอักษรไทยด้วยมือ
25. งานสาวบิตเกลียวไหม
26. งานเสมียนพนักงานหรือเลขานุการ
27. งานบริการทางกฎหมาย ยกเว้น งานปฏิบัติหน้าที่อนุญาตโตตุลาการและงานให้ความช่วยเหลือหรือทำการแทนในการดำเนินกระบวนการพิจารณาชั้นอนุญาตโตตุลาการ ในกรณีที่กฎหมายซึ่งใช้บังคับแก้ข้อพิพาทที่พิจารณาโดยอนุญาตโตตุลาการนั้นมิใช่กฎหมายไทย

อาชีพ 3 ประเภทที่สงวนไว้สำหรับคนไทย ยกเว้นมีข้อยกเว้นตามข้อตกลงระหว่างประเทศหรือพันธกรณีของรัฐ

1. งานควบคุม ดูแลบัญชี หรือให้บริการตรวจสอบบัญชี ยกเว้นงานตรวจสอบภายในเป็นครั้งคราว หรืองานตามข้อตกลงระหว่างประเทศหรือพันธกรณีของรัฐ โดยสภาวิชาชีพรับรองคุณสมบัติ

2. งานวิศวกรรมโยธามืออาชีพเกี่ยวกับให้คำปรึกษา วางแผน ออกแบบ คำนวณ ควบคุมการก่อสร้างหรือการผลิต ตรวจสอบ ควบคุม กำหนดระบบ วิจัย และทดสอบ ยกเว้นผู้ที่ได้รับการรับรองภายใต้ความตกลงยอมรับร่วมกันของอาเซียน (ASEAN Mutual Recognition Arrangement: ASEAN MRA) ซึ่งเป็นข้อตกลงระหว่างประเทศอื่น หรือมีใบอนุญาตจากสภาวิศวกร
3. งานสถาปัตยกรรมมืออาชีพเกี่ยวกับศึกษาโครงการ ออกแบบ บริหารและควบคุมงานก่อสร้าง ตรวจสอบ หรือให้คำปรึกษา ยกเว้นผู้ที่ได้รับการรับรองภายใต้ ASEAN MRA ข้อตกลงระหว่างประเทศอื่น หรือมีใบอนุญาตจากสภาสถาปนิก

สำหรับกลุ่มอาชีพที่มีทักษะหรือกึ่งทักษะอีก 8 อาชีพ ต่อไปนี้ ถูกสงวนไว้สำหรับคนไทย เว้นแต่แรงงานข้ามชาติจะทำงานภายใต้นายจ้างที่เป็นคนไทย ได้แก่:

1. งานกสิกรรม งานเลี้ยงสัตว์ งานป่าไม้ หรืองานประมง
2. งานก่ออิฐ งานช่างไม้ หรืองานก่อสร้างอื่น
3. งานทำที่นอนหรือผ้าห่มนวม
4. งานทำมีด
5. งานทำรองเท้า
6. งานทำหมวก
7. งานเย็บผ้า
8. งานปั้นหรือทำเครื่องปั้นดินเผา

นอกจากนี้ ยังมีอีก 2 อาชีพ ที่สงวนไว้สำหรับคนไทย เว้นแต่แรงงานข้ามชาติจะทำงานภายใต้นายจ้างที่เป็นคนไทย และเป็นผู้ที่ได้รับอนุญาตให้เดินทางเข้ามาในราชอาณาจักรตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองภายใต้บันทึกความเข้าใจ (MOU) ได้แก่

1. งานกรรมกร (คนงานก่อสร้าง)
2. งานขายของหน้าร้าน

2.12 การฝึกอบรมวิชาชีพและการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน

ในประเทศไทย กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ภายใต้กระทรวงแรงงาน ได้รับการจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 เพื่อยกระดับทักษะแรงงาน และขยายการเข้าถึงการฝึกอบรมวิชาชีพ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจัดให้มีการฝึกอบรมสำหรับผู้ที่กำลังจะเข้าสู่ตลาดแรงงานและแรงงานในระบบที่ต้องการยกระดับทักษะ โดยเฉพาะในด้านต่างๆ เช่น ระบบอัตโนมัติ ปัญญาประดิษฐ์ การบริการ การทำอาหาร และเทคโนโลยีไฟฟ้า

อย่างไรก็ตาม พระราชบัญญัติฉบับนี้ใช้บังคับ เฉพาะกับพลเมืองไทยเท่านั้น ซึ่งสะท้อนถึงพันธกรณีตามรัฐธรรมนูญของรัฐบาลที่ต้องจัดให้มีโอกาสในการพัฒนาทักษะอย่างเท่าเทียมแก่ประชาชนของตน ส่งผลให้แรงงานต่างด้าวไม่อยู่ภายใต้ขอบเขตของกรอบกฎหมายนี้ และอาจถูกปฏิเสธการเข้าถึงโครงการฝึกอบรมวิชาชีพที่ดำเนินการโดยภาครัฐ ในทางปฏิบัติ แรงงานข้ามชาติมักจะได้รับการฝึกอบรมจากตัวแทนจัดหางานหรือจากนายจ้างโดยตรง เนื่องจากไม่มีสถานฝึกอบรมของรัฐแห่งใดที่ถูกกำหนดไว้สำหรับคนต่างด้าวโดยเฉพาะ

จากการสัมภาษณ์ชี้ให้เห็นว่า ภาคอุตสาหกรรมส่วนใหญ่ที่จ้างแรงงานข้ามชาติ เช่น งานก่อสร้าง เกษตรกรรม งานบริการในครัวเรือน และประมง ส่วนใหญ่ต้องการแรงงานที่มีทักษะน้อยถึงระดับกึ่งทักษะ ซึ่งทักษะเหล่านี้มักจะไม่ครอบคลุมอยู่ในหลักสูตรที่เป็นทางการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน แต่จะได้รับผ่านการฝึกอบรมระยะสั้นในขณะปฏิบัติงานจริง (on-the-job training) แทน แนวทางนี้ช่วยให้แรงงานสามารถปรับตัวเข้ากับความต้องการของงานได้อย่างรวดเร็ว แม้ว่าจะมีการเข้าถึงการอาชีวศึกษาในระบบที่จำกัดก็ตาม

บทที่ 3

ข้อมูลเชิงลึกด้านอุปทานแรงงาน

บทนี้เป็นการนำเสนอภาพรวมของเยาวชนแรงงานข้ามชาติชาวเมียนมาในประเทศไทย โดยบูรณาการข้อมูลเชิงปริมาณจากการสำรวจกลุ่มตัวอย่าง 400 ราย เข้ากับข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์และการสังเกตการณ์ในภาคสนาม เนื้อหาครอบคลุมถึงข้อมูลประชากร รูปแบบการย้ายถิ่น แรงจูงใจ สภาพการทำงาน และทักษะ พร้อมสรุปผลการวิเคราะห์ที่สะท้อนถึงภูมิทัศน์ของอุปทานแรงงานที่กำลังเปลี่ยนแปลงไป

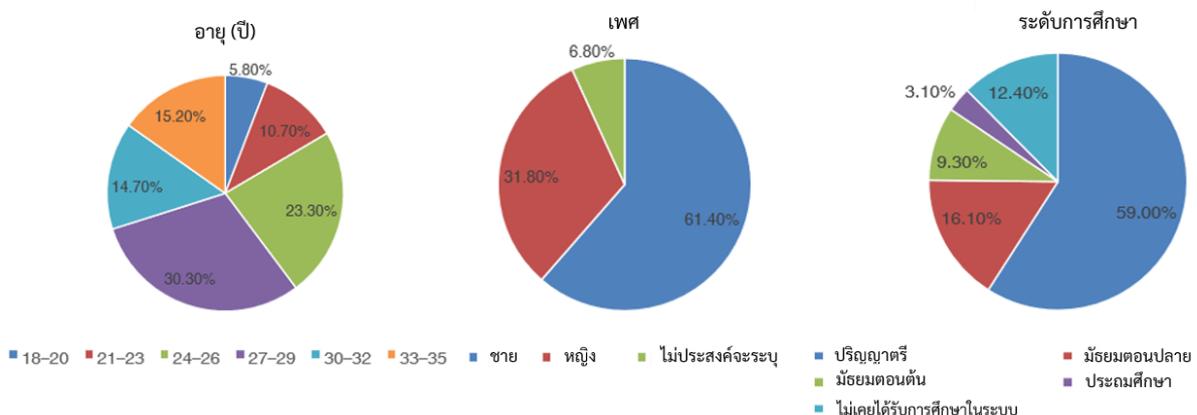
3.1 ผลการวิเคราะห์เชิงปริมาณจากเยาวชนแรงงานชาวเมียนมา

จากการสำรวจดำเนินการทั้งในรูปแบบออนไลน์และออฟไลน์ระหว่างเดือนกรกฎาคมถึงสิงหาคม พ.ศ. 2568 ในกลุ่มแรงงานข้ามชาติ ผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า ร้อยละ 75 เป็นแรงงานที่มีเอกสารถูกต้อง (Documented) และร้อยละ 25 เป็นแรงงานที่ไม่มีเอกสาร (Undocumented) การประเมินครอบคลุมถึงข้อมูลประชากร การศึกษา ประวัติการย้ายถิ่น ประสบการณ์การทำงาน และรายได้ เพื่อเป็นฐานข้อมูลเชิงประจักษ์สำหรับการจัดทำนโยบายที่เกี่ยวข้องกับอุปทานแรงงานข้ามชาติ

3.1.1 ข้อมูลประชากรและพื้นฐาน

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นวัยผู้ใหญ่ตอนต้น โดยแบ่งสัดส่วนดังนี้ อายุ 27–29 ปี (ร้อยละ 30.3) อายุ 24–26 ปี (ร้อยละ 23.3) อายุ 30–35 ปี (ร้อยละ 15.2) อายุต่ำกว่า 21 ปี (ร้อยละ 5.8) เพศของผู้ตอบส่วนใหญ่เป็นชาย (ร้อยละ 61.4) เพศหญิง (ร้อยละ 31.8) และผู้ที่ไม่ประสงค์ระบุเพศ (ร้อยละ 6.8) ในด้าน ระดับการศึกษา พบว่า ร้อยละ 59 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญา ร้อยละ 16.1% จบมัธยมศึกษาตอนปลาย และร้อยละ 9 จบมัธยมศึกษาตอนต้น ขณะที่ประมาณ ร้อยละ 16 สำเร็จการศึกษาเพียงระดับประถมศึกษาหรือไม่เคยได้รับการศึกษาในระบบ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่ากลุ่มเยาวชนประกอบด้วยทั้งผู้ที่มีทักษะสูงและทักษะน้อยผสมผสานกัน ดังแสดงในแผนภูมิที่ 1

แผนภูมิ 1 ข้อมูลประชากรศาสตร์



3.1.2 รูปแบบและแรงจูงใจในการย้ายถิ่น

สถิติการย้ายถิ่นฐานมีการขยายตัวเพิ่มขึ้นอย่างก้าวกระโดดนับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2563 เป็นต้นมา พบว่ามีแรงงานเดินทางเข้ามาในช่วงปี พ.ศ. 2563 ถึง 2567 คิดเป็นร้อยละ 72.1 และเดินทางเข้ามาในปี พ.ศ. 2568 อีกร้อยละ 13.3 ในขณะที่มีแรงงานเพียงร้อยละ 14.6 เท่านั้นที่ย้ายถิ่นฐานเข้ามาก่อนปี พ.ศ. 2563 ซึ่งข้อมูลนี้บ่งชี้ว่ากลุ่มแรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่เป็นกลุ่มแรงงานใหม่เกือบทั้งหมด สำหรับพื้นที่ถิ่นกำเนิดพบว่าส่วนใหญ่กระจุกตัวอยู่ในเขตอย่างกรุงเทพฯ เป็นร้อยละ 58 รองลงมาคือรัฐมอญร้อยละ 14 และรัฐกะเหรี่ยงร้อยละ 9 ส่วนแรงงานที่มาจากเขตอิรวดี เขตพะโค และเขตมณฑลเยลย์ รวมถึงภูมิภาคอื่น ๆ มีสัดส่วนน้อยกว่าร้อยละ 5.5

ปัจจัยผลักดันสำคัญที่ทำให้เกิดการย้ายถิ่นฐานประกอบด้วย ปัญหาความขัดแย้งและความไม่ปลอดภัยคิดเป็นร้อยละ 37 โอกาสทางเศรษฐกิจร้อยละ 29 และเหตุผลส่วนตัวด้านครอบครัวร้อยละ 21 ในขณะที่มีเพียงร้อยละ 8 เท่านั้นที่ย้ายถิ่นฐานเพื่อการศึกษา ในส่วนของช่องทางการย้ายถิ่นฐานพบว่ามีความหลากหลาย **แรงงานร้อยละ 53.8 เดินทางเข้าประเทศผ่านช่องทาง "อื่น ๆ" ที่ไม่เป็นทางการ** แรงงานร้อยละ 28.8 มีใบอนุญาตทำงาน และมีเพียงร้อยละ 6.5 เท่านั้นที่ใช้ระบบ MOU นอกจากนี้ยังมีแรงงานอีกประมาณร้อยละ 12 ที่ใช้เส้นทางที่ไม่ถูกต้องตามกฎหมายหรือใช้วิธีการลักลอบเข้าเมือง ซึ่งสถานการณ์นี้ตอกย้ำถึงความท้าทายที่ยังคงมีอยู่ในการบริหารจัดการของภาครัฐ



3.1.3 ประสบการณ์การทำงานและค่าจ้าง

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในช่วงเริ่มต้นของชีวิตการทำงาน โดยพบว่าร้อยละ 74.3 มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 0 ถึง 5 ปี และร้อยละ 25.8 มีประสบการณ์ระหว่าง 6 ถึง 10 ปี ค่าจ้างรายวันส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 300 ถึง 400 บาท คิดเป็นร้อยละ 34.4 สิ่งที่น่าสังเกตคือมีผู้ตอบแบบสอบถามถึงร้อยละ 27.8 ที่ระบุว่าไม่ได้รับค่าจ้างรายวัน ซึ่งอาจเป็นการจ้างงานนอกระบบหรือไม่มีค่าตอบแทน และมีเพียงร้อยละ 24.5 เท่านั้นที่มีรายได้สูงกว่า 500 บาทต่อวัน ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงข้อจำกัดในการเข้าถึงงานที่ให้ค่าตอบแทนสูง

3.1.4 จุดหมายปลายทางและภาคการจ้างงาน

กลุ่มตัวอย่างครึ่งหนึ่งอาศัยอยู่ในกรุงเทพมหานคร และร้อยละ 23.8 อาศัยอยู่ในจังหวัดสมุทรสาคร ซึ่งแสดงถึงการกระจุกตัวของแรงงานข้ามชาติในเขตเมืองใหญ่และย่านอุตสาหกรรม ส่วนที่เหลือกระจายตัวอยู่ในจังหวัดนนทบุรี ปทุมธานี ดาก และเชียงใหม่ โดยมีร้อยละ 0.8 พำนักอยู่ในพื้นที่พักพิงชั่วคราวสำหรับผู้หนีภัยการสู้รบ สำหรับภาคการจ้างงานนั้น ส่วนใหญ่กระจุกตัวอยู่ในการผลิตอาหารและภาคอุตสาหกรรม คิดเป็นร้อยละ 36.5 ตามด้วยภาคบริการ (ร้อยละ 28.1) และการจ้างงานไม่เป็นทางการอื่น ๆ ร้อยละ 22.5 ในขณะที่งานก่อสร้างคิดเป็น ร้อยละ 6.7 และงานบริการในครัวเรือน ร้อยละ 4.5 และมีเพียงร้อยละ 1.7 เท่านั้นที่ทำงานในภาคเกษตรกรรม

3.1.5 เงินเดือนที่คาดหวังและการเลือกงาน

ผลการสำรวจพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ คิดเป็น ร้อยละ 32.35 คาดหวังเงินเดือนตั้งแต่ 18,000 บาทขึ้นไป รองลงมาคือ ร้อยละ 21.18 คาดหวังในช่วง 14,000 บาท ถึง 15,999 บาท และ ร้อยละ 19.41 คาดหวังในช่วง 12,000 บาท ถึง 13,999 บาท โดยมีสัดส่วนเพียงเล็กน้อยเท่านั้นที่คาดหวังเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท ซึ่งบ่งชี้ถึงความคาดหวังในระดับปานกลางถึงสูง อย่างไรก็ตาม การเลือกงานของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่กลับไม่สอดคล้องกับทักษะที่มี โดยพบว่า ร้อยละ 67.1 ทำงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับประสบการณ์เดิม ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความไม่สมดุลเชิงโครงสร้างในตลาดแรงงาน

3.1.6 ระยะเวลาการจ้างงาน การออกจากงาน และความท้าทายในสถานที่ทำงาน

ก่อนที่จะย้ายถิ่นฐาน ระยะเวลาในการทำงานเดิมมักจะค่อนข้างสั้น โดยแรงงานประมาณร้อยละ 81 ทำงานในที่ทำงานเดิมน้อยกว่าสามปี ซึ่งสะท้อนถึงการออกจากงานเร็ว และอัตราการเปลี่ยนงานสูง สาเหตุหลักของการออกจากงาน ได้แก่ ค่าตอบแทนต่ำคิดเป็น ร้อยละ 21.3 โอกาสความก้าวหน้าจำกัด (ร้อยละ 10.3) ความขัดแย้งในที่ทำงาน (ร้อยละ 8.8) และสภาพการทำงานไม่ดี (ร้อยละ 8.3) ในขณะที่ประเด็นด้านความปลอดภัย สุขภาพ และความไม่สงบทางการเมืองเป็นสาเหตุที่พบได้น้อยกว่า ส่วนความท้าทายที่พบในสถานที่ทำงานในประเทศไทยประกอบด้วย อุปสรรคด้านภาษาคิดเป็น ร้อยละ 22.4 ภาระงานที่หนักเกินไป ร้อยละ 20.3 การเลือกปฏิบัติ ร้อยละ 13.4 รวมถึงการขาดการฝึกอบรมหรือการสนับสนุน ร้อยละ 9.5 ตลอดจนความไม่มั่นคงในหน้าที่การงานและสภาพแวดล้อมที่ไม่ปลอดภัย

3.1.7 ความสอดคล้องของทักษะและความพร้อมในการทำงาน

ผลการสำรวจพบว่า ร้อยละ 66.7 ของผู้ตอบแบบสอบถามทำงานในหน้าที่ที่ไม่สอดคล้องกับทักษะที่ตนเองมี โดยทักษะหลักที่แรงงานมีติดตัวมา ได้แก่ ทักษะด้านวิชาชีพหรือทางเทคนิคคิดเป็น ร้อยละ 33 ทักษะด้านภาษา ร้อยละ 27.5 และทักษะด้านธุรกิจหรือการประกอบธุรกิจ ร้อยละ 12.8 ในขณะที่มีแรงงานประมาณ ร้อยละ 22 ที่ไม่มีทักษะหรือการฝึกอบรมมาก่อน แม้ว่าแรงงานข้ามชาติจำนวนมากจะสามารถเรียนรู้ทักษะการทำงานได้อย่างรวดเร็ว แต่ช่องว่างในด้านการจับคู่งานให้ตรงกับทักษะ ความพร้อมในการทำงาน และการปูพื้นฐานความเข้าใจในตลาดแรงงานสะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการจัดหลักสูตรฝึกอบรมก่อนการเดินทางอย่างเป็นทางการ รวมถึงการจัดสรรงานตามทักษะอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

3.1.8 ปัจจัยผลักดันการย้ายถิ่นและระบบสนับสนุน

สถานการณ์วิกฤต โดยเฉพาะอย่างยิ่งความไม่สงบทางการเมืองและปัญหาสิ่งแวดล้อม มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจย้ายถิ่นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามถึง ร้อยละ 61.4 ซึ่งตอกย้ำถึงความสำคัญของประเด็นด้านความปลอดภัย ในขณะที่ ร้อยละ 38.1 ระบุว่าสาเหตุมาจากปัจจัยทางเศรษฐกิจหรือเหตุผลทางครอบครัว ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการตัดสินใจเคลื่อนย้ายนั้นถูกกำหนดโดยทั้งแรงกดดันและแรงปรารถนาให้มีชีวิตที่ดีขึ้น ในภาพรวม ข้อค้นพบเหล่านี้บ่งชี้ว่าแม้การประกอบอาชีพและภาระด้านครอบครัวจะยังคงเป็นตัวกระตุ้นหลัก แต่สถานการณ์วิกฤตมักทำหน้าที่เป็นตัวเร่งหรือปัจจัยสนับสนุนให้การตัดสินใจย้ายถิ่นฐานเกิดขึ้นเร็วขึ้น มากกว่าที่จะเป็นปัจจัยกำหนดเพียงอย่างเดียว

ประเทศไทยกลายเป็นจุดหมายปลายทางที่ได้รับความนิยมสูงสุด โดยปัจจัยหลักมาจากโอกาสในการจ้างงานคิดเป็น ร้อยละ 27.5 และการมีสมาชิกในครอบครัวพำนักอยู่ก่อนแล้ว (ร้อยละ 25) นอกจากนี้ ปัจจัยด้านความปลอดภัย (ร้อยละ 16.5) และเครือข่ายชุมชนที่มีอยู่เดิม (ร้อยละ 11) ก็มีบทบาทสำคัญเช่นกัน ในขณะที่ปัจจัยด้านค่าครองชีพและโครงสร้างพื้นฐานมีอิทธิพลค่อนข้างน้อย ส่วนแรงจูงใจทางการเมือง รวมถึงการหลีกเลี่ยงการเกณฑ์ทหาร มีการระบุโดยผู้ตอบแบบสอบถามน้อยกว่าร้อยละ 1

ผู้ตอบแบบสอบถามมากกว่าครึ่งหนึ่งหรือ ร้อยละ 57 พึงพาครอบครัวและเพื่อนฝูงในระหว่างการย้ายถิ่นฐาน แสดงให้เห็นถึงบทบาทสำคัญของเครือข่ายความสัมพันธ์ส่วนตัว ในขณะที่ 1 ใน 3 หรือร้อยละ 34 ได้รับความช่วยเหลือจากตัวแทนหรือเจ้าหน้าที่จัดงาน สำหรับการสนับสนุนจากภาครัฐมีเพียงร้อยละ 3 และจากองค์กรพัฒนาเอกชน มีเพียงร้อยละ 1 เท่านั้น โดยมีแรงงานเพียงร้อยละ 5 ที่ดำเนินการย้ายถิ่นฐานด้วยตนเอง รูปแบบเหล่านี้สะท้อนให้เห็นถึงการพึ่งพาระบบที่ไม่เป็นทางการเป็นหลัก และตอกย้ำถึงโอกาสในการเสริมสร้างกลไกการสนับสนุนที่โปร่งใสและเป็นระบบให้เข้มแข็งยิ่งขึ้น

3.1.9 ความท้าทายในการย้ายถิ่นฐาน

การย้ายถิ่นฐานนำมาซึ่งความกดดันอย่างมากทั้งทางอารมณ์และทางการเงิน โดยพบว่าแรงงานเกือบ ร้อยละ 67 ระบุว่า การต้องแยกจากครอบครัวเป็นความยากลำบากหลัก นอกจากนี้ยังมีประเด็นเรื่องค่าใช้จ่ายที่สูงเกินควรคิดเป็น ร้อยละ 48 ซึ่งรวมถึงค่าเดินทาง ค่าวิชา และค่าธรรมเนียมนายหน้า ซึ่งมักนำไปสู่ปัญหาหนี้สินหรือการถูกฉ้อโกง ในด้านความเสี่ยงด้านความปลอดภัยนั้นถือว่าอยู่ในระดับสูง โดยแรงงานกว่าร้อยละ 30 เผชิญกับอันตรายทางกายภาพ โดยเฉพาะกลุ่มที่ใช้เส้นทางที่ไม่ถูกต้องตามกฎหมาย นอกจากนี้ยังคงมีอุปสรรคเชิงระบบที่สำคัญ โดยแรงงาน ร้อยละ 29 รายงานว่ามีปัญหาเรื่องเอกสาร และร้อยละ 24 ประสบความยากลำบากบริเวณจุดตรวจที่ด่านตรวจคนเข้าเมือง เนื่องจากขั้นตอนที่ซับซ้อน การกำกับดูแลที่หละหลวม และการสนับสนุนทางกฎหมายที่จำกัด มีเพียงร้อยละ 3 เท่านั้น ที่รายงานว่าไม่พบความท้าทายใด ซึ่งบ่งชี้ว่าการย้ายถิ่นฐานยังคงเป็นเรื่องที่มีความเสี่ยงสูงและเป็นภาระทางจิตใจ

สำหรับความท้าทายที่พบมากที่สุดขณะพำนักและทำงานอยู่ในประเทศไทย คือ อุปสรรคด้านภาษาคิดเป็นร้อยละ 34.8 ซึ่งเป็นตัวขัดขวางการสื่อสารในสถานที่ทำงานและการปรับตัวเข้ากับสังคม ส่วนความท้าทายอื่น ๆ ได้แก่ การเลือกปฏิบัติ (ร้อยละ 14.3) ค่าจ้างต่ำ (ร้อยละ 13.2) การขาดเอกสารทางกฎหมาย (ร้อยละ 11) การเข้าถึงบริการสาธารณสุขที่จำกัด (ร้อยละ 9.9) ที่พักอาศัยที่ไม่เหมาะสม (ร้อยละ 7.7) และงานที่ไม่ปลอดภัย (ร้อยละ 6.6) โดยมีเพียง ร้อยละ 1.3 เท่านั้นที่รายงานว่าไม่มีความลำบาก ข้อค้นพบเหล่านี้เน้นย้ำถึงความจำเป็นในการเตรียมความพร้อมก่อนการเดินทางที่ดีขึ้น การขยายการคุ้มครอง และการเข้าถึงบริการที่จำเป็นให้ดียิ่งขึ้น

3.1.10 ความต้องการด้านการฝึกอบรมและทักษะ

ผลการสำรวจแสดงให้เห็นถึงความต้องการอย่างมากในการพัฒนาทักษะในกลุ่มแรงงานข้ามชาติ โดยเฉพาะทักษะด้านภาษา เทคนิค ดิจิทัล และการปรับตัวเข้ากับสถานที่ทำงาน การฝึกอบรมด้านภาษาถือเป็นความสำคัญสูงสุด คิดเป็น ร้อยละ 35.9 เนื่องจากภาษาไทย รวมถึงภาษาอังกฤษ มีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการสื่อสาร การเข้าถึงบริการ ตลอดจนการทำความเข้าใจในเรื่องสิทธิและข้อมูลด้านความปลอดภัย

แรงงานเกือบ 1 ใน 4 หรือ ร้อยละ 23.5 ต้องการการฝึกอบรมด้านเทคนิคหรือการปฏิบัติงาน เช่น การควบคุมเครื่องจักรในงานก่อสร้าง หรือการผลิต ขณะที่ ร้อยละ 16.6 ต้องการความรู้เกี่ยวกับระบบการทำงาน มาตรฐานคุณภาพ และการบริการลูกค้า เพื่อให้สามารถปรับตัวเข้ากับกระบวนการทำงานได้ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้ ความต้องการด้านทักษะดิจิทัล (Digital Literacy) ก็มีความสำคัญเช่นกันคิดเป็นร้อยละ 15.2 ซึ่งสะท้อนถึงบทบาทที่เพิ่มขึ้นของการใช้สมาร์ทโฟน แอปพลิเคชัน การชำระเงินดิจิทัล และทักษะคอมพิวเตอร์พื้นฐานสำหรับการทำงานและการเข้าถึงบริการทางการเงิน

ในทางกลับกัน มีเพียงร้อยละ 5.5 เท่านั้นที่ต้องการฝึกอบรมด้านความปลอดภัย จากการสำรวจพบว่าแรงงานยังขาดความตระหนักรู้เกี่ยวกับความเสี่ยงในการทำงานแม้จะทำงานในภาคส่วนที่มีความเสี่ยงสูงก็ตาม และมีผู้ตอบแบบสอบถามน้อยกว่าร้อยละ 1 ที่ระบุว่าไม่ต้องการการฝึกอบรม จากที่กล่าวมานี้ชี้ให้เห็นว่าแรงงานมีความกระตือรือร้นอย่างมากในการยกระดับทักษะของตนเอง โดยสรุปแล้ว ทักษะด้านภาษา เทคนิค และดิจิทัล เป็นสิ่งที่แรงงานต้องการมากที่สุด ในขณะที่การให้ความสำคัญกับเรื่องความปลอดภัยในระดับต่ำตอกย้ำถึงความจำเป็นที่นายจ้างและหน่วยงานกำกับดูแลต้องเข้ามาดำเนินการเชิงรุกให้มากขึ้น

3.1.11 ความเต็มใจในการยกระดับทักษะ

ผลการสำรวจแสดงให้เห็นถึงความแตกต่างอย่างชัดเจนในทัศนคติของแรงงานข้ามชาติต่อการพัฒนาทักษะ โดยกลุ่มส่วนใหญ่คิดเป็นร้อยละ 61.4 แสดงความสนใจอย่างมากในการเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ ซึ่งบ่งชี้ถึงแรงจูงใจในระดับสูงที่จะปรับปรุงโอกาสในการจ้างงาน ค่าจ้าง และความมั่นคงในชีวิตโดยรวม แรงงานกลุ่มนี้ถือเป็นกลุ่มเป้าหมายหลักสำหรับการพัฒนาแรงงานและโครงการฝึกอบรมที่นำโดยนายจ้าง ในขณะที่เดียวกัน แรงงานร้อยละ 38.6 ระบุว่าไม่มี ความสนใจในการฝึกอบรม ซึ่งมักมีสาเหตุมาจากชั่วโมงการทำงานที่ยาวนาน ข้อจำกัดในการเข้าถึงหลักสูตรที่เกี่ยวข้องหรือมีราคาเหมาะสม ปัญหาด้านกฎหมายหรือเอกสารประจำตัว ความไม่มั่นใจในประโยชน์ที่จะได้รับจากการฝึกอบรม ตลอดจนอุปสรรคด้านภาษาและการรู้หนังสือ

สิ่งที่น่าสังเกตคือ ไม่มีผู้ตอบแบบสอบถามรายใดที่เลือกคำตอบแบบเป็นกลาง (Neutral) ซึ่งชี้ให้เห็นว่าแรงงานมีความตระหนักรู้ในตนเองสูงและมีความรู้สึกถึงความเร่งด่วนในการตัดสินใจเกี่ยวกับวิถีชีวิตภายใต้บริบทของการย้ายถิ่นฐานที่เต็มไปด้วยความท้าทาย

เพื่อให้เข้าถึงกลุ่มแรงงานข้ามชาติส่วนน้อยที่ยังลังเลที่จะเข้าร่วมการพัฒนาทักษะ จำเป็นต้องใช้แนวทางที่ตรงเป้าหมาย เช่น การจัดตารางเวลาที่ยืดหยุ่น และการจัดการฝึกอบรมที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน เพื่อให้มั่นใจว่าการฝึกอบรมนั้นเข้าถึงได้ง่าย มีความเกี่ยวข้อง และเชื่อมโยงกับโอกาสในการได้งานที่ดีกว่าเดิมอย่างชัดเจน

3.1.12 ลำดับความสำคัญด้านการฝึกอบรมและทักษะของแรงงานข้ามชาติ

ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าแรงงานข้ามชาติมีความพร้อมอย่างมากในการพัฒนาทักษะ โดยแรงงานมากกว่าร้อยละ 60 มีแรงจูงใจที่จะเพิ่มพูนขีดความสามารถของตนเอง การฝึกอบรมด้านภาษา (ร้อยละ 36) เป็นสิ่งสำคัญอันดับแรก โดยเฉพาะภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ซึ่งจำเป็นต่อการสื่อสาร ความก้าวหน้าในอาชีพ การคุ้มครองทางกฎหมาย และการเข้าถึงบริการต่าง ๆ การฝึกอบรมด้านการประกอบธุรกิจ (ร้อยละ 25) เป็นที่ต้องการรองลงมา ซึ่ง

สะท้อนถึงความทะเยอทะยานที่จะประกอบอาชีพอิสระ นอกจากนี้ ทักษะทางเทคนิคและวิชาชีพ (ร้อยละ 17) เช่น งานกลไก งานเย็บผ้า งานก่อสร้าง และการควบคุมเครื่องจักร ถูกมองว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้เข้าถึงโอกาสงานที่ดีขึ้น ส่วนทักษะดิจิทัล (ร้อยละ 14) และทักษะในภาคบริการเริ่มได้รับความสำคัญมากขึ้นเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและการเปลี่ยนงาน

อย่างไรก็ตาม แรงงานร้อยละ 38.6 ไม่สนใจเข้ารับการฝึกอบรม เนื่องจากชั่วโมงการทำงานที่ยาวนาน ความไม่ไว้วางใจในโครงการต่าง ๆ ความไม่มั่นคงทางกฎหมาย และการมองไม่เห็นประโยชน์ที่ชัดเจน ดังนั้น เพื่อให้การยกระดับทักษะครอบคลุมทุกคน การฝึกอบรมควรมีความยืดหยุ่น ได้รับความเชื่อถือจากชุมชน เข้าถึงได้ตามกฎหมาย สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน และได้รับการสนับสนุนผ่านสิ่งจูงใจและการรับรองวิทยฐานะที่เป็นที่ยอมรับ

3.1.13 ความตระหนักรู้เกี่ยวกับโครงการฝึกอบรม

การรับรู้เกี่ยวกับโอกาสในการฝึกอาชีพอยู่ในระดับที่ต่ำมาก โดยมีแรงงานเพียง ร้อยละ 13 เท่านั้นที่ได้รับข้อมูลข่าวสาร ขณะที่ร้อยละ 87 ไม่ทราบว่ามีการฝึกอบรมอยู่ แม้ว่าจะมีองค์กรต่าง ๆ เช่น มูลนิธิช่วยไร้พรมแดน (HWF) มูลนิธิการศึกษาประกายแสง (BEAM) Issa Compass และมูลนิธิสุวรรณนิมิต ที่เปิดสอนหลักสูตรด้านภาษา ด้านเทคนิค และทักษะการดำรงชีวิต แต่การเข้าถึงและการประชาสัมพันธ์ยังคงอยู่ในวงจำกัด อุปสรรคต่าง ๆ เช่น การสื่อสารที่ไม่มีประสิทธิภาพ ปัญหาด้านภาษา ความไม่ไว้วางใจต่อสถาบันต่าง ๆ และการเข้าถึงแรงงานในภาคนอกระบบที่จำกัด ยิ่งทำให้ขอบเขตการดำเนินโครงการลดลงไปอีก

แม้ว่าแรงงานมากกว่าร้อยละ 60 จะแสดงความสนใจในการพัฒนาทักษะ แต่ความตระหนักรู้ที่ต่ำทำให้เกิดช่องว่างขนาดใหญ่ระหว่างแรงจูงใจและการเข้าถึงการพัฒนาทักษะ การแก้ไขปัญหาจำเป็นต้องมีการรุกรุประชาสัมพันธ์ที่เข้มข้นขึ้น การสร้างความเชื่อมั่น และการนำเสนอโครงการให้มีความชัดเจนมากขึ้น โดยต้องอาศัยภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อให้มั่นใจว่าการพัฒนาทักษะแรงงานสอดคล้องกับความต้องการของตลาด รวมถึงการประสานงานและทรัพยากรระหว่างองค์กรพัฒนาเอกชน หน่วยงานรัฐ และนายจ้าง

3.1.14 ความเต็มใจที่จะเข้าร่วมโครงการฝึกอบรม

แรงงานเมียนมาเกือบร้อยละ 60 เต็มใจที่จะเข้าร่วมการฝึกอบรมที่ได้รับการสนับสนุนจากรัฐบาลหรือองค์กรพัฒนาเอกชน ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความต้องการพัฒนาทักษะที่เป็นระบบ อย่างไรก็ตาม อีกร้อยละ 40 ยังคงลังเลเนื่องจากความไม่ไว้วางใจในสถาบัน ความกลัวว่าจะถูกส่งกลับประเทศ ประสบการณ์เชิงลบในอดีต ข้อจำกัดด้านเวลา และอุปสรรคด้านภาษา

แรงจูงใจที่สูงนี้ขัดแย้งอย่างชัดเจนกับความตระหนักรู้ต่อโครงการที่มีเพียงร้อยละ 13 ซึ่งชี้ให้เห็นถึงช่องว่างสำคัญระหว่างความสนใจและการเข้าถึง แรงงานส่วนใหญ่ทำงานในระดับรายได้ต่ำถึงปานกลาง โดยมีรายได้ 300 ถึง 400 บาทต่อวัน และร้อยละ 27.8 ไม่มีค่าจ้างรายวัน สถานการณ์นี้ตอกย้ำถึงผลกระทบเชิงบวกหากมีการฝึกอบรมที่เข้าถึงได้และน่าเชื่อถือ ซึ่งจะช่วยปรับปรุงโอกาสการจ้างงานและลดความไม่สมดุลของทักษะ โดยเน้นหนักในด้านเทคนิค วิชาชีพ ภาษา และดิจิทัล

ทัศนคติต่อการฝึกอบรมเยาวชน แรงงานเกือบร้อยละ 60 สนับสนุนให้คนรุ่นใหม่เข้ารับการฝึกวิชาชีพ โดยมองว่ามีบทบาทสำคัญในการเพิ่มโอกาสการจ้างงาน รายได้ ความก้าวหน้า และความมั่นคงในระยะยาว หลายคนมองว่าการพัฒนาทักษะเป็นสิ่งจำเป็นในการเลี้ยงดูครอบครัวและนำทางเยาวชนไปสู่โอกาสที่ดีกว่า อย่างไรก็ตาม กลุ่มส่วนน้อยยังคงมีความกังวลเกี่ยวกับคุณภาพของโครงการ ผลลัพธ์ที่คาดหวัง ข้อจำกัดด้านเวลาและภาษา รวมถึงอุปสรรคเชิงโครงสร้าง เช่น สถานะการเข้าเมืองที่ไม่ถูกต้อง หรือการจ้างงานที่ไม่มั่นคง ซึ่งอาจทำให้ไม่ได้รับประโยชน์จากการฝึกอบรมอย่างเต็มที่

3.1.15 ความสนใจในการเป็นผู้ประกอบการของแรงงานข้ามชาติ

จากผลการศึกษาแสดงให้เห็นถึงแนวคิดด้านความเป็นผู้ประกอบการที่เข้มแข็งในกลุ่มแรงงานชาวเมียนมาในประเทศไทย โดยแรงงานเกือบร้อยละ 60 มีความสนใจที่จะประกอบอาชีพอิสระเพื่อสร้างอิสรภาพทางการเงินที่มากขึ้น หลายคนคาดหวังที่จะก้าวข้ามจากงานที่ได้รับค่าจ้างต่ำไปสู่การมีรายได้ที่มั่นคงเพื่อครอบครัว หลีกเลี่ยงการถูกเอารัดเอาเปรียบ และสร้างสินทรัพย์ในระยะยาว

แนวคิดทางธุรกิจที่พบได้ทั่วไปคือ **กิจการขนาดเล็ก** เช่น ร้านอาหาร ร้านค้าปลีก บริการเสริมสวย ธุรกิจขนส่ง และการขายของออนไลน์ ซึ่งสะท้อนถึงโอกาสที่ทำได้จริงในตลาดท้องถิ่น อย่างไรก็ตาม แรงงานยังคงต้องเผชิญกับอุปสรรคสำคัญ ได้แก่ เงินทุนที่จำกัด การขาดความรู้ด้านธุรกิจ อุปสรรคด้านภาษา ความกลัวต่อความล้มเหลว และข้อจำกัดทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการเป็นเจ้าของธุรกิจของคนต่างด้าว

การเป็นผู้ประกอบการในประเทศไทยจำเป็นต้องมีใบอนุญาตที่ถูกต้องและการจดทะเบียนธุรกิจ ซึ่งเป็นเรื่องยากสำหรับแรงงานข้ามชาติ โดยเฉพาะกลุ่มที่มีสถานะไม่ถูกต้องตามกฎหมายหรือขาดความรู้ด้านกฎหมาย ทั้งนี้ แรงงานรุ่นใหม่และกลุ่มที่มีทักษะที่เกี่ยวข้องแสดงให้เห็นถึงความทะเยอทะยานในการเป็นผู้ประกอบการที่สูงกว่า ซึ่งบ่งชี้ถึงศักยภาพหากได้รับการสนับสนุนที่ตรงเป้าหมาย

3.1.16 ศักยภาพด้านความเป็นผู้ประกอบการ

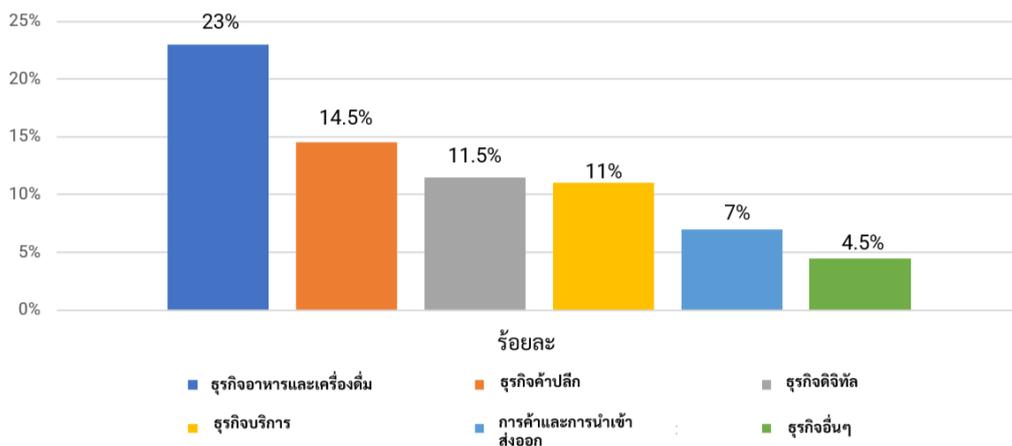
จากผลการสำรวจระบุว่า แรงงานชาวเมียนมามีความสนใจในการเป็นผู้ประกอบการอย่างมาก โดยเฉพาะในภาคส่วนที่ใช้เงินทุนต่ำและเน้นการบริการชุมชน ดังที่แสดงในแผนภูมิที่ 2

- **ธุรกิจอาหารและเครื่องดื่ม (ร้อยละ 23)** ภาคธุรกิจที่ได้รับความนิยมสูงสุด เช่น ร้านอาหาร คาเฟ่ และร้านรถเข็นริมทาง ธุรกิจเหล่านี้อาศัยความคุ้นเคยทางวัฒนธรรม ความต้องการของคนในชุมชน และใช้เงินลงทุนเริ่มต้นไม่สูงนัก
- **ธุรกิจค้าปลีก (ร้อยละ 14.5)** รวมถึงร้านขายเสื้อผ้า การขายโทรศัพท์มือถือมือสอง และสินค้าทั่วไป ซึ่งเมื่อรวมธุรกิจอาหารและค้าปลีกเข้าด้วยกัน จะครอบคลุมเกือบครึ่งหนึ่งของความฝันในการเป็นผู้ประกอบการทั้งหมด
- **ธุรกิจดิจิทัล (ร้อยละ 11.5)** ในกลุ่มแรงงานรุ่นใหม่ที่มีแผนจะเปิดร้านค้าออนไลน์ ขายของผ่านโซเชียลมีเดีย และการตลาดดิจิทัล
- **ธุรกิจบริการ (ร้อยละ 11)** เช่น ร้านเสริมสวย บริการดูแลส่วนบุคคล บริการซ่อมอุปกรณ์ไอที และการรับจ้างถ่ายภาพ ซึ่งมักเป็นการต่อยอดจากทักษะหรือการฝึกอบรมที่มีอยู่เดิม

- การค้าและการนำเข้าส่งออก (ร้อยละ 7) และธุรกิจอื่น ๆ (ร้อยละ 4.5) เช่น การรับสอนพิเศษ การสร้างคอนเทนต์ และธุรกิจแฟรนไชส์ แสดงให้เห็นถึงความหลากหลายของความสนใจ

แม้จะมีความมุ่งมั่นดังกล่าว แต่ปัจจัยด้านอุปสรรคเชิงระบบ ทั้งในทางกฎหมายและทางบริหารจัดการ อาทิ ข้อกำหนดด้านเอกสาร ข้อจำกัดในการจดทะเบียนธุรกิจ และการระบุประเภทธุรกิจที่ไม่อนุญาตให้ดำเนินการ ได้กลายเป็นข้อจำกัดสำคัญที่ลดย้อนทอนความสามารถของแรงงานข้ามชาติในการเริ่มต้นหรือขยายกิจการ อุปสรรคเหล่านี้ส่งผลให้การเข้าถึงแหล่งเงินทุน ตลาดในระบบ และการคุ้มครองทางกฎหมายเป็นไปได้ยาก ซึ่งเป็นการผลกระทบให้แรงงานกลุ่มนี้ต้องเข้าสู่การทำงานนอกระบบที่มีกำไรต่ำ

แผนภูมิ 2 ความมุ่งมั่นในการประกอบธุรกิจส่วนตัวของกลุ่มเยาวชนข้ามชาติชาวเมียนมา



3.1.17 อุปสรรคในการเริ่มต้นธุรกิจ

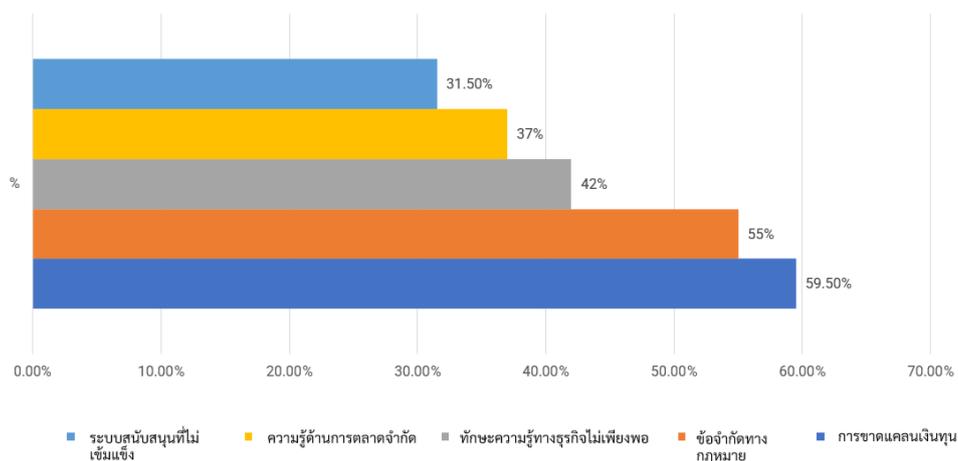
จากข้อมูลในแผนภูมิที่ 3 พบว่าแรงงานข้ามชาติชาวเมียนมาต้องเผชิญกับอุปสรรคที่ซับซ้อนและทับซ้อนกันหลายประการ ซึ่งเป็นตัวจุดรั้งขีดความสามารถในการเริ่มต้นธุรกิจขนาดเล็ก ดังนี้

- การขาดแคลนเงินทุน (ร้อยละ 59.5) ถือเป็นอุปสรรคที่สำคัญที่สุด เนื่องจากค่าจ้างที่อยู่ในระดับต่ำ รายได้ที่ไม่แน่นอน ภาระหนี้จากการย้ายถิ่นฐาน ประกอบกับการเข้าถึงบริการทางการเงินหรือสินเชื่อในระบบที่มีจำกัด ทำให้การระดมทุนเพื่อเริ่มต้นกิจการแม้เพียงเล็กน้อยเป็นไปได้ยาก
- ข้อจำกัดทางกฎหมาย (ร้อยละ 55) ปัญหาเรื่องการไม่มีใบอนุญาตทำงาน ข้อจำกัดด้านคุณสมบัติในการจดทะเบียนธุรกิจ และความกังวลเรื่องการถูกส่งกลับประเทศ เป็นปัจจัยสำคัญที่จำกัดโอกาสในการเป็นผู้ประกอบการในระบบ แม้ทางกฎหมายจะอนุญาตให้ชาวต่างชาติถือครองหุ้นได้ แต่เงื่อนไขด้านทุนจดทะเบียนและเกณฑ์การขอใบอนุญาตนั้นสูงเกินกว่าที่ธุรกิจขนาดย่อมของแรงงานข้ามชาติจะสามารถปฏิบัติได้จริง

- ทักษะความรู้ทางธุรกิจไม่เพียงพอ (ร้อยละ 42) ส่งผลให้ขาดความพร้อมในการบริหารจัดการ โดยเฉพาะช่องว่างด้านการวางแผนธุรกิจ การบัญชี การตลาด และการปฏิบัติตามกฎระเบียบ ซึ่งโครงการฝึกอบรมส่วนใหญ่มีมุมมองเน้นไปที่ทักษะทางเทคนิคมากกว่าทักษะด้านการประกอบธุรกิจ
- ความรู้ด้านการตลาดจำกัด (ร้อยละ 37) ก่อให้เกิดความไม่แน่นอนในด้านความต้องการของผู้บริโภค การตั้งราคา และการแข่งขัน โดยเฉพาะสำหรับแรงงานข้ามชาติที่ยังไม่มีความคุ้นเคยกับบริบทของตลาดในประเทศไทย
- ระบบสนับสนุนที่ไม่เข้มแข็ง (ร้อยละ 31.5) การขาดแคลนที่ปรึกษา (Mentors) เครือข่ายที่จำกัด และการรับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับโครงการสนับสนุนที่มีอยู่น้อย ทำให้แรงงานข้ามชาติขาดคำแนะนำในการก้าวข้ามอุปสรรคเชิงระบบและอุปสรรคด้านข้อมูลข่าวสาร

โดยรวมแล้วข้อจำกัดด้านการเงิน กฎหมาย และองค์ความรู้ เป็นปัจจัยร่วมที่ขัดขวางไม่ให้แรงงานข้ามชาติสามารถเปลี่ยนผ่านจากความสนใจในด้านการประกอบธุรกิจไปสู่การสร้างธุรกิจที่ดำเนินการได้จริง

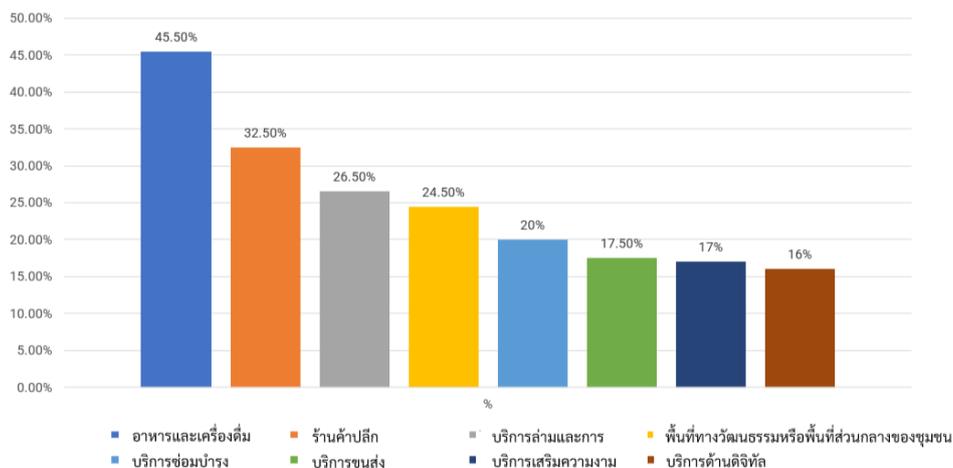
แผนภูมิ 3 อุปสรรคในการเริ่มต้นธุรกิจ



3.1.18 บริการและผลิตภัณฑ์ที่มีความต้องการสูง

ผลการศึกษาพบว่าความต้องการในลำดับต้น ๆ ในด้านการบริการและผลิตภัณฑ์ของแรงงานข้ามชาติ ประกอบด้วย กลุ่มอาหารและเครื่องดื่ม (ร้อยละ 45.5) การเข้าถึงร้านค้าปลีก (ร้อยละ 32.5) บริการล่ามและการแปลภาษา (ร้อยละ 26.5) พื้นที่ทางวัฒนธรรมหรือพื้นที่ส่วนกลางของชุมชน (ร้อยละ 24.5) บริการซ่อมบำรุง (ร้อยละ 20) การขนส่ง (ร้อยละ 17.5) บริการเสริมความงาม (ร้อยละ 17) และบริการด้านดิจิทัล (ร้อยละ 16) ตามลำดับ ทั้งนี้ ความต้องการดังกล่าวครอบคลุมทั้งมิติที่เป็นความจำเป็นพื้นฐานในการดำเนินชีวิตในมิติทางสังคมและวัฒนธรรม ดังที่แสดงรายละเอียดไว้ในแผนภูมิที่ 4

แผนภูมิ 4 บริการและผลิตภัณฑ์ที่มีความต้องการของแรงงานข้ามชาติ



3.1.19 ข้อจำกัดและความต้องการการสนับสนุนสำหรับผู้ประกอบการข้ามชาติ

เยาวชนแรงงานข้ามชาติที่ต้องการเริ่มต้นธุรกิจในประเทศไทยต้องเผชิญกับอุปสรรคสำคัญหลายด้าน ทั้งในเชิงกฎหมาย เชิงระบบ และในทางปฏิบัติ โดยร้อยละ 55.0 ระบุถึงข้อจำกัดทางกฎหมาย ได้แก่ ข้อจำกัดด้านใบอนุญาตทำงาน ความยากลำบากในการจดทะเบียนธุรกิจ และความกังวลเรื่องการถูกส่งกลับประเทศ แม้ว่าในทางกฎหมายจะอนุญาตให้ชาวต่างชาติถือครองหุ้นหรือเป็นเจ้าของกิจการได้ แต่ด้วยข้อกำหนดด้านทุนจดทะเบียนที่สูง ขั้นตอนการขอใบอนุญาตที่ซับซ้อน และภาระด้านเอกสารจำนวนมาก ทำให้การเข้าสู่ภาคธุรกิจในระบบเป็นไปได้ยากในทางปฏิบัติ ส่งผลให้แรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่ต้องประกอบอาชีพนอกระบบที่มีผลกำไรต่ำ

เพื่อตอบสนองต่อความท้าทายดังกล่าว กลุ่มแรงงานข้ามชาติได้ระบุถึงความต้องการการสนับสนุนในลำดับต้น ๆ โดยความต้องการเร่งด่วนที่สุดคือ ความช่วยเหลือด้านการเงิน (ร้อยละ 59.5) ซึ่งครอบคลุมถึงสินเชื่อรายย่อย เงินทุนสนับสนุน เงินทุนเริ่มต้น และการรวมกลุ่มออมทรัพย์ เนื่องจากข้อจำกัดด้านหลักทรัพย์ค้ำประกันและการเข้าถึงบริการทางการเงินของธนาคาร นอกจากนี้ยังมีความต้องการด้านการฝึกอบรมทางธุรกิจ (ร้อยละ 54.0) ในด้านการวางแผน การบัญชี การตลาด และทักษะดิจิทัล รวมถึงความต้องการระบบพี่เลี้ยงหรือที่ปรึกษา (ร้อยละ 52.0) เพื่อให้คำแนะนำแบบเป็นขั้นตอนและช่วยประสานงานในระบบราชการที่ซับซ้อน ขณะที่ความช่วยเหลือด้านที่ปรึกษากฎหมาย (ร้อยละ 46.5) จะช่วยให้แรงงานข้ามชาติเข้าใจระเบียบข้อบังคับและลดความเสี่ยงจากการดำเนินงาน และการสร้างโอกาสในการสร้างเครือข่าย (ร้อยละ 42.0) จะเป็นปัจจัยสำคัญในการเข้าถึงแหล่งวัตถุดิบ ตลาด และพันธมิตรทางธุรกิจในอนาคต

3.2 ข้อมูลเชิงลึกจากการสนทนากลุ่มกับเยาวชนเมียนมาที่อยู่นอกระบบการศึกษาในรัฐมอญ

จากการสนทนากลุ่มกับเยาวชนเมียนมาที่อยู่นอกระบบการศึกษาในรัฐมอญจำนวน 8 คน (เพศชาย จำนวน 4 คน และเพศหญิง จำนวน 4 คน) อายุระหว่าง 18 ถึง 23 ปี ซึ่งอยู่ระหว่างการตัดสินใจย้ายถิ่นฐานมายังประเทศไทย เผยให้เห็นถึงความสัมพันธ์ที่ซับซ้อนระหว่างแรงจูงใจ ความคาดหวัง และความท้าทายที่ส่งผลต่อกระบวนการตัดสินใจ โดยผู้เข้าร่วมส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ขณะที่มีบางส่วนสำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย หรืออาชีวศึกษาก่อนที่จะออกจากระบบเพื่อเข้าสู่ตลาดแรงงาน

3.2.1 แรงจูงใจในการย้ายถิ่นฐานและการตัดสินใจ

ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มให้ข้อมูลว่าการตัดสินใจเป็นผลมาจากปัจจัยผลักดันเชิงโครงสร้าง ได้แก่ ความไม่สงบทางการเมือง ความไม่ปลอดภัย และทางเลือกในการประกอบอาชีพที่มีจำกัด ผสมผสานกับปัจจัยดึงดูดจากประเทศไทยในด้านรายได้ที่มั่นคง และโอกาสการจ้างงานที่เปิดกว้างกว่า โดยเป้าหมายหลักคือการหารายได้จุนเจือครอบครัว ควบคู่ไปกับการบรรลุจุดมุ่งหมายส่วนบุคคล สำหรับภาคธุรกิจที่เยาวชนให้ความสนใจประกอบด้วย ธุรกิจอาหารและเครื่องดื่ม การค้าปลีก บริการเสริมความงาม และงานที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีสารสนเทศ ทั้งนี้ สมาชิกในครอบครัวถือเป็นผู้มีอิทธิพลหลักต่อการตัดสินใจย้ายถิ่นฐาน ในขณะที่ครูมีบทบาทรองลงมา

3.2.2 เส้นทางที่ย้ายถิ่นฐานและการเตรียมความพร้อม

แม้เยาวชนจะต้องการย้ายถิ่นฐานอย่างถูกกฎหมายภายใต้ระบบ MOU ระหว่างประเทศไทยและประเทศเมียนมา แต่ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มยอมรับว่า เยาวชนจำนวนมากยังคงต้องพึ่งพาเส้นทางนอกระบบหรือไม่เป็นทางการ เนื่องจากข้อจำกัดในการเข้าถึง โดยข้อมูลส่วนใหญ่ได้รับจากญาติที่อาศัยอยู่ในประเทศไทยและมีการติดต่อกับหน่วยงานภาครัฐในระดับที่ต่ำมา นอกจากนี้ยังพบว่ามี การเตรียมความพร้อมก่อนเดินทางน้อยมาก โดยมีผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มเพียงคนเดียวที่เคยเรียนภาษาไทย การขาดการประเมินทิศทางการเดินทางและความพร้อมด้านทักษะจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ก่อให้เกิดความเปราะบางอย่างยิ่ง

3.2.3 การรับรู้และการเข้าถึงบริการสนับสนุน

ผู้เข้าร่วมการสนทนา มีระดับการรับรู้เกี่ยวกับบริการสนับสนุนที่มีอยู่น้อยมาก ไม่ว่าจะเป็นด้านการฝึกอบรมวิชาชีพ บริการทางการเงิน หรือองค์กรช่วยเหลือแรงงานข้ามชาติ ช่องว่างทางความรู้ดังกล่าวเพิ่มความเสี่ยงต่อการถูกเอารัดเอาเปรียบ และลดทอนความสามารถในการปรับตัวเข้าสู่ตลาดแรงงาน กระบวนการทางกฎหมาย และระบบการเงินของประเทศไทย

3.2.4 ความคาดหวังด้านการทำงานและสภาพความเป็นอยู่

กลุ่มเยาวชนคาดหวังที่จะทำงานในภาคบริการในเขตเมือง เช่น ร้านอาหาร หรือบริการด้านไอที โดยตั้งเป้าหมายรายได้ไว้ที่ประมาณหนึ่งล้านจัต (ประมาณ 7,000–7,500 บาท) อย่างไรก็ตาม ความเข้าใจเกี่ยวกับสภาพการจ้างงานจริง ทั้งในด้านชั่วโมงการทำงาน สัญญาจ้าง และข้อกำหนดทางกฎหมายยังคงมีจำกัด แม้จะมีความต้องการทำงานในเมืองเพื่อโอกาสในความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจและสังคม แต่เยาวชนยังคงต้องพึ่งพาสมาชิกในครอบครัวหรือนายหน้าในการจัดหางาน โดยขาดความคุ้นเคยกับกระบวนการสรรหาแรงงานอย่างเป็นทางการหรือขั้นตอนตามระบบ MOU

3.2.5 ความเสี่ยงและความท้าทายที่คาดการณ์

ความเสี่ยงสำคัญที่พบคืออุปสรรคด้านภาษาและความสามารถในการทำความเข้าใจสัญญาจ้าง โดยเฉพาะความยากลำบากในการเข้าใจข้อกำหนดการจ้างงานของไทย นอกจากนี้ ผู้เข้าร่วมการสนทนา ยังแสดงความกังวลต่อปัญหาการหลอกลวงและการทุจริตในกระบวนการจัดหางาน ซึ่งมักเกี่ยวข้องกับนายหน้าที่ไม่มีใบอนุญาตแต่อาศัย

ความใกล้ชิดกับเครือข่ายชุมชน ความเปราะบางในภาพรวมยังเกิดจากโครงสร้างพื้นฐานด้านการย้ายถิ่นฐานที่เป็นระบบอ่อนแอหลังสถานการณ์รัฐประหารในปี พ.ศ. 2564 ซึ่งส่งผลกระทบต่อระบบบริหารจัดการ เช่น ความล่าช้าในการออกหนังสือเดินทาง กระบวนการพิสูจน์สัญชาติที่หยุดชะงัก และการดำเนินงานของสำนักงานแรงงานที่ลดประสิทธิภาพลง ปัจจัยเหล่านี้ทำให้การย้ายถิ่นฐานอย่างถูกกฎหมายมีความยุ่งยากมากขึ้น จนเป็นเหตุให้เยาวชนจำนวนมากที่เดิมต้องการเข้าเมืองตามระบบจำกัดพิจารณาเส้นทางนอกระบบแทน ยิ่งไปกว่านั้น บางส่วนยังกังวลเรื่องการเลือกปฏิบัติอันเนื่องมาจากภาษาหรือรูปลักษณะ โดยตั้งข้อสังเกตว่าผู้ที่พูดภาษามอญบางครั้งถูกเข้าใจผิดว่าเป็นสัญชาติอื่น ซึ่งอาจส่งผลต่อการได้รับการปฏิบัติเมื่ออยู่ในประเทศไทย

3.2.6 การพัฒนาทักษะและการประกอบธุรกิจ

ทักษะภาษาไทยถูกมองว่าเป็นปัจจัยที่จำเป็นอย่างยิ่งสำหรับการจ้างงาน ในขณะเดียวกันเยาวชนหลายคนมีความมุ่งมั่นที่จะเป็นผู้ประกอบการ เช่น การเปิดร้านอาหาร บริการตัดเย็บเสื้อผ้า ร้านเบเกอรี่ หรือธุรกิจการค้าขนาดเล็ก อย่างไรก็ตาม อุปสรรคทางกฎหมายและระเบียบราชการยังคงเป็นปัญหาใหญ่ เนื่องจากภายใต้กรอบ MOU แรงงานข้ามชาติต้องได้รับใบอนุญาตทำงาน วีซ่าประเภทอยู่ชั่วคราว (Non-Immigrant Visa) และบัตรสีชมพูซึ่งต้องผูกติดกับนายจ้างที่จดทะเบียนเท่านั้น ซึ่งเงื่อนไขเหล่านี้ไม่รองรับการประกอบอาชีพส่วนตัว ประกอบกับค่าธรรมเนียมการดำเนินการที่สูง ข้อมูลที่จำกัด และการประสานงานระหว่างพรมแดนที่ล่าช้า ยิ่งเป็นอุปสรรคต่อการปรับสถานะให้ถูกกฎหมาย

3.2.7 ความคาดหวังในอนาคตและความต้องการการสนับสนุน

ในกรณีที่ไม่สามารถย้ายถิ่นฐานได้ ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มส่วนใหญ่วางแผนที่จะหางานในลักษณะเดียวกันภายในประเทศเมียนมา ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงทางเลือกอื่นที่มีอยู่อย่างจำกัด แม้ว่ากลุ่มเยาวชนจะไม่ได้ระบุความต้องการการสนับสนุนอย่างชัดเจน แต่จากการสนทนาพบว่ามีเจตจำนงในหลายด้าน ได้แก่ การปฐมนิเทศก่อนการเดินทาง ความช่วยเหลือทางกฎหมาย ความรู้ทางการเงิน และการฝึกอบรมวิชาชีพที่สอดคล้องกับการย้ายถิ่นฐานในอนาคต การสนับสนุนเหล่านี้จะช่วยลดความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับการย้ายถิ่นฐานนอกระบบและเสริมสร้างความพร้อมในการเข้าสู่ตลาดแรงงาน

โดยบทสรุปการสนทนากลุ่มในครั้งนี้ชี้ให้เห็นถึงความย้อนแย้งระหว่างความมุ่งมั่นอันแรงกล้าและความเปราะบางที่เพิ่มสูงขึ้น เยาวชนได้รับแรงผลักดันจากภาระหน้าที่ต่อครอบครัวและเป้าหมายส่วนบุคคล แต่กลับต้องเผชิญกับอุปสรรคเชิงโครงสร้าง ทั้งความไม่สงบทางการเมือง ความเปราะบางทางเศรษฐกิจ และกลไกการย้ายถิ่นฐานในเชิงสถาบันที่อ่อนแอ ซึ่งล้วนส่งผลต่อการตัดสินใจ แม้ประเทศไทยจะถูกมองว่าเป็นเส้นทางสู่การสร้างรายได้และการยกระดับฐานะทางสังคม แต่การพึ่งพาเครือข่ายนอกระบบ การเตรียมความพร้อมที่น้อยมาก และการรับรู้ถึงระบบสนับสนุนที่จำกัด ได้เพิ่มความเสี่ยงต่อการถูกเอารัดเอาเปรียบอย่างมีนัยสำคัญ หากไม่มีการดำเนินมาตรการช่วยเหลือที่ตรงจุด ช่องว่างระหว่างความคาดหวังและความพร้อมนี้อาจกลายเป็นวงจรความเสี่ยงที่ต่อเนื่อง แทนที่จะสนับสนุนการย้ายถิ่นอย่างยั่งยืนสำหรับเยาวชนเมียนมา

3.3 เยาวชนแรงงานข้ามชาติชาวเมียนมาในประเทศไทยเปรียบเทียบกับระหว่างกลุ่มที่มีเอกสารและไม่มีเอกสาร จากผลจากการสนทนากลุ่ม

กรณีศึกษาที่รวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกเมื่อวันที่ 23 สิงหาคม 2568 ณ สถานพักพิงแห่งหนึ่งที่ดูแลโดยมูลนิธิแห่งหนึ่งในอำเภอแม่สอด จังหวัดตาก โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นเยาวชนชายชาวเมียนมาจำนวน 4 คน อายุระหว่าง 18–35 ปี แบ่งเป็นผู้ที่มีเอกสารทางกฎหมาย 2 คน และไม่มีเอกสาร 2 คน ทั้งหมดเดินทางเข้ามาโดยอิสระ และหลายคนอยู่ในภาวะเปราะบางเนื่องจากสูญเสียบิดามารดา ประสบการณ์ของพวกเขาได้สะท้อนให้เห็นถึงเส้นทางการย้ายถิ่นฐานที่หลากหลาย ความเสี่ยงที่พบระหว่างการเดินทาง ตลอดจนความท้าทายในการตั้งถิ่นฐานและการปรับตัวเข้ากับบริบทของประเทศไทย

3.3.1 ภูมิหลังและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นตัวแทนที่สะท้อนภาพรวมของเยาวชนข้ามชาติชาวเมียนมาในมิติต่างๆ ดังนี้

- เยาวชนอายุ 22 ปี จากเขตอิรวดี จบการศึกษาระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6
- เยาวชนอายุ 18 ปี ตัดสินใจเดินทางออกจากเมียนมาภายหลังการประกาศกฎหมายเกณฑ์ทหาร โดยจบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น
- เยาวชนอายุ 21 ปี จากเขตอิรวดี มีประวัติการศึกษาน้อยและไม่มีประสบการณ์การทำงาน ในไทยมาก่อน
- ชายอายุ 35 ปี จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายและผ่านการฝึกวิชาชีพ โดยเพิ่งได้รู้จักกับกลุ่มผู้อพยพคนอื่นหลังเดินทางมาถึง ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าเครือข่ายแรงงานข้ามชาติมักเกิดขึ้นภายหลังการย้ายถิ่นฐาน

ปัจจัยผลักดันหลักที่ทำให้เกิดการย้ายถิ่นฐานในช่วงปี 2567 ถึงต้นปี 2568 คือ กฎหมายการเกณฑ์ทหาร ความไม่ปลอดภัย และทางเลือกในการดำรงชีวิตที่จำกัด โดยมีผู้เข้าร่วมการสัมภาษณ์รายหนึ่งเคยพยายามย้ายถิ่นฐานไปประเทศสิงคโปร์แต่ไม่สำเร็จ จึงตัดสินใจเดินทางเข้ามายังประเทศไทยในภายหลัง

3.3.2 การย้ายถิ่นฐาน การใช้ชีวิต และการทำงานในประเทศไทย

ผู้เข้าร่วมการสัมภาษณ์รายหนึ่ง เล่าว่าการย้ายถิ่นฐานเป็นไปอย่างไม่เป็นทางการ มีความเสี่ยงสูง โดยผู้ที่ไม่ใช่เอกสารต้องจ่ายเงินให้แก่หน้านายประมาณ 30,000 บาท ซึ่งค่าธรรมเนียมจะแปรผันตามเส้นทางและสถานการณ์ความปลอดภัย บางรายเดินทางมากรุงเทพมหานคร ก่อนจะย้ายมายังแม่สอด ขณะที่บางรายได้รับความช่วยเหลือจากเครือข่ายในค่ายพักพิงชั่วคราวแม่ลา แล้วส่งต่อมายังมูลนิธิการศึกษาประกายแสง (BEAM) นอกจากนี้ หลายรายต้องเผชิญกับเหตุความรุนแรงหรืออันตรายระหว่างการเดินทาง และจำเป็นต้องขอรับความช่วยเหลือจากมูลนิธิ เมื่อเดินทางมาถึง อย่างไรก็ตาม การเข้าถึงงานที่มั่นคงยังคงเป็นไปได้ยาก โดยเฉพาะสำหรับกลุ่มที่ไม่มีเอกสารประจำตัว

3.3.3 สถานพักพิงและการจัดการด้านที่อยู่อาศัย

เมื่อเดินทางมาถึงประเทศไทย ผู้เข้าร่วมการสัมภาษณ์ได้เข้าพักในสถานพักพิงที่แยกระหว่างชายและหญิง โดยในขณะสัมภาษณ์มีเยาวชนชายพักอาศัยอยู่ประมาณ 13 คน (เดิมเคยมีจำนวนสูงสุด 30 คน) ส่วนเยาวชนหญิงพักอาศัยในสถานพักพิงอีกแห่งหนึ่งที่เชื่อมโยงกับแม่ตาวคลินิก ระยะเวลาการพักอาศัยขึ้นอยู่กับสถานะการจ้างงาน โดยผู้

ที่ได้งานทำจะย้ายออกไป ในขณะที่ยังพำนักอยู่ส่วนใหญ่เป็น ผู้ที่ยังว่างงาน เนื่องจากปัญหาการขาดเอกสารประจำตัว และทักษะภาษาไทยที่จำกัด

3.3.4 การศึกษาและความคาดหวัง

เยาวชนส่วนใหญ่มีความกระตือรือร้นที่จะทำงานและเรียนภาษาไทยควบคู่กันไปด้วย แม้มูลนิธิฯ ได้เปิดสอนภาษาไทย แต่ด้วยข้อจำกัดด้านศักยภาพในการรองรับจำนวนผู้เรียน ทำให้แต่ละคนเรียนได้เพียงระยะสั้นประมาณหนึ่งเดือน ซึ่งไม่เพียงพอต่อการสื่อสารในชีวิตประจำวันและการปรับตัว ส่วนความคาดหวังในระยะยาวยังคงไม่ชัดเจนนัก แต่บางคนสนใจงานด้านดนตรี เกษตรกรรม งานฝีมือ และเบเกอรี่ อุปสรรคสำคัญที่ขัดขวางการเข้าถึงการฝึกอบรมหรืองานในระบบคือปัญหาด้านเอกสาร เช่น บัตรสีชมพู ใบอนุญาตทำงาน หนังสือเดินทาง หรือเอกสารรับรองบุคคล

บางคนเคยได้ยินเกี่ยวกับโอกาสที่เชื่อมโยงกับศูนย์ฝึกอบรมด้านการบริการและอาหาร (HTCT) ซึ่งช่วยให้สามารถเข้าถึงโปรแกรมฝึกอบรมวิชาชีพได้เมื่อใช้ควบคู่กับ 'บัตร 10 ปี' (10-year card).¹¹ อย่างไรก็ตาม เส้นทางเหล่านี้จำเป็นต้องมีการลงทะเบียนแบบกลุ่ม และมักต้องพึ่งพาเครือข่ายความสัมพันธ์ส่วนตัว ทำให้เยาวชนที่เพิ่งเดินทางมาถึงไม่สามารถเข้าถึงโอกาสเหล่านี้ได้

3.3.5 ความปลอดภัย การคุ้มครอง และความเสี่ยงทางกฎหมาย

ผู้เข้าร่วมการสัมภาษณ์รู้สึกปลอดภัยเมื่ออยู่ในประเทศไทยมากกว่าในเมียนมา โดยเฉพาะการรอดพ้นจากการถูกเกณฑ์ทหาร อย่างไรก็ตาม กลุ่มที่ไม่มีเอกสารยังคงต้องเผชิญกับความเสี่ยงจากการถูกจับกุมและค่าปรับที่สูงถึง 30,000–40,000 บาท ทำให้ต้องจำกัดการเดินทางและพยายามไม่ออกจากสถานพักพิงหากไม่จำเป็น สำหรับการเข้าถึงบริการสาธารณสุขเป็นระบบกึ่งทางการแบบสองระดับ กล่าวคือ กรณีเจ็บป่วยทั่วไปไปรับการรักษาที่แม่ตาวคลินิก ในกรณีที่อาการรุนแรงจะถูกส่งต่อมายังโรงพยาบาลแม่สอด แต่การเข้าถึงบริการสาธารณสุขยังคงมีข้อจำกัดจากค่าใช้จ่ายระยะทาง และความกลัวในการถูกตรวจสอบสถานะ

3.3.6 ความท้าทายด้านเอกสารประจำตัว

กระบวนการจัดทำเอกสารถูกระบุว่ามีความล่าช้า มีค่าใช้จ่ายสูง และสร้างความสับสน เนื่องจากต้องรอรอบการจดทะเบียนตามมติคณะรัฐมนตรีซึ่งมักจะเลื่อนออกไป นอกจากนี้ยังพบปัญหาการถูกนายหน้าหลอกลวงเรียกเก็บเงินโดยไม่ได้รับเอกสารจริง

ขณะที่ความเข้าใจผิดเกี่ยวกับเอกสารรับรองบุคคลมีอยู่มาก โดยเฉพาะการไม่ทราบว่าจะต้องมีนายจ้างที่มีตัวตนจริงรองรับเอกสาร ส่งผลให้บางรายลงทะเบียนภายใต้นายจ้างที่ไม่มีงานให้ทำจริง ซึ่งมีความเสี่ยงต่อการถูกปรับซ้ำซ้อนหากถูกตรวจพบ ทั้งนี้ องค์กรในพื้นที่อย่างมูลนิธิเสมสิกขาลัย (SEM) และมูลนิธิเพื่อสิทธิมนุษยชนและการพัฒนา (HRDF) ถือเป็นแหล่งข้อมูลสำคัญที่ให้คำแนะนำที่ถูกต้องแก่แรงงานเหล่านี้

¹¹ "บัตร 10 ปี" หรือที่เรียกอย่างเป็นทางการว่า "บัตรประจำตัวคนซึ่งไม่มีสัญชาติไทย" (เลขประจำตัวขึ้นต้นด้วยเลข 0) เป็นเอกสารสำคัญที่รัฐออกให้แก่บุคคลที่อาศัยอยู่ในประเทศไทยแต่ยังไม่ได้รับสัญชาติไทย เพื่อใช้ยืนยันตัวตนและสิทธิขั้นพื้นฐาน

3.3.7 ภาษาและการปรับตัว

ทักษะภาษาไทยพื้นฐานถูกมองว่าเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งต่อความปลอดภัย การดำเนินชีวิตประจำวัน และการสื่อสารกับเจ้าหน้าที่รัฐ ในบางกรณี ความสามารถในการระบุชื่อ อายุ ที่พักอาศัย และชื่อนายจ้างเป็นภาษาไทยได้ มีส่วนช่วยให้แรงงานได้รับการปล่อยตัวระหว่างการคุ้มครองของเจ้าหน้าที่ตำรวจ

ปัจจุบันมูลนิธิที่ช่วยเหลือเยาชนกลุ่มนี้ได้เปิดหลักสูตรภาษาไทยระยะเวลา 6 เดือน แม้ว่าข้อจำกัดด้านศักยภาพในการรองรับจะทำให้ไม่สามารถรับนักเรียนได้ทั้งหมด โดยในช่วงเวลาที่ทำการสัมภาษณ์ ทางมูลนิธิ ให้การดูแลเยาชนมากกว่า 30 คน เจ้าหน้าที่เน้นย้ำว่าทักษะทางภาษาควรเป็นลำดับความสำคัญแรกก่อนที่จะมีการจัดหางาน นอกจากนี้เยาชนบางส่วนยังมีความสนใจที่จะศึกษาต่อในหลักสูตรการศึกษาจากระบบตามหลักสูตร GED (General Educational Development) เพื่อพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษและขยายโอกาสในอนาคต

3.3.8 สภาพแวดล้อมทางนโยบายและความท้าทายเชิงโครงสร้าง

สภาพแวดล้อมด้านกฎระเบียบของประเทศไทยยังมีช่องทางที่จำกัดสำหรับแรงงานข้ามชาติจากระบบในการปรับสถานะให้ถูกกฎหมาย ส่งผลให้หลายคนต้องตกอยู่ในภาวะความไม่แน่นอนทางกฎหมายและสังคมเป็นเวลานาน การเปลี่ยนแปลงนโยบายบ่อยครั้งยังสร้างความสับสนต่อการวางแผน ทั้งตัวแรงงานเองและองค์กรสนับสนุน นอกจากนี้ การขาดแคลนข้อมูลตลาดแรงงานที่ครอบคลุมยังเป็นอุปสรรคต่อการจับคู่ทักษะแรงงาน ให้ตรงตามความต้องการของแต่ละภาคธุรกิจ และขัดขวางการออกแบบนโยบายบนพื้นฐานของข้อมูลจริง แม้ว่าองค์กรพัฒนาเอกชนและกลุ่มชุมชนจะทำหน้าที่หลักในการจัดหาบริการที่จำเป็น เช่น การศึกษา การปรับตัวทางวัฒนธรรม และการช่วยเหลือขั้นพื้นฐาน แต่กลุ่มองค์กรเหล่านี้ยังคงเผชิญกับข้อจำกัดด้านทรัพยากรและต้องดำเนินงานภายใต้เงื่อนไขที่มีความอ่อนไหวทางการเมืองเกี่ยวกับการย้ายถิ่นฐานจากระบบ

สำหรับเยาชนข้ามชาติชาวเมียนมา แม้ว่าความปลอดภัยในชีวิตจะดีขึ้นเมื่อเดินทางมาถึงประเทศไทย แต่ความเปราะบางทางกฎหมายยังคงดำรงอยู่ หลายคนเดินทางเข้าเมืองผ่านช่องทางธรรมชาติ เสียค่าธรรมเนียมให้นายหน้าในราคาสูง และต้องเผชิญกับความเสี่ยงตลอดการเดินทาง เมื่ออยู่ในประเทศไทย การขาดเอกสารประจำตัวได้กลายเป็นอุปสรรคสำคัญที่จำกัดการเข้าถึงการจ้างงาน บริการสาธารณสุข และการศึกษา อีกทั้งยังเพิ่มความเสี่ยงต่อการถูกจับกุม เนื่องจากช่องทางที่เป็นระบบในการปรับตัวเข้าสู่สังคมมีอยู่อย่างจำกัด เยาชนเหล่านี้จึงต้องพึ่งพาองค์กรพัฒนาเอกชนที่แบกรับภาระเกินขีดความสามารถเพื่อขอรับการสนับสนุนขั้นพื้นฐาน

แม้จะมีข้อจำกัดเหล่านี้ ผู้เข้าร่วมการสัมภาษณ์ยังคงแสดงความมุ่งมั่นสูงต่อการพัฒนาทักษะ การสร้างอาชีพที่มั่นคง และความปรารถนาที่จะมีส่วนร่วมต่ออนาคตที่เป็นประชาธิปไตยของเมียนมา อย่างไรก็ตาม นโยบายด้านการย้ายถิ่นฐานของไทยในปัจจุบันยังไม่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงที่เยาชนกลุ่มนี้ประสบ ส่งผลให้เยาชนข้ามชาติจำนวนมากต้องติดอยู่ในวัฏจักรของการเอาตัวรอด แทนที่จะได้รับการส่งเสริมให้มีส่วนร่วมทางเศรษฐกิจและสังคมอย่างมีความหมาย

3.4 เยาชนเมียนมาในสภาวะเปลี่ยนผ่าน การย้ายถิ่นฐาน การทำงาน และความเปราะบางของแรงงานนอกระบบที่เพิ่งเดินทางเข้ามาในประเทศไทย

กรณีศึกษาที่ศึกษาสภาวะการณของเยาชนชายชาวเมียนมาอายุ 20 ปี ซึ่งได้รับความช่วยเหลือจากองค์กรสนับสนุนเยาชนข้ามชาติในท้องถิ่นของประเทศไทย ผู้เข้าร่วมสัมภาษณ์ย้ายถิ่นฐานมายังประเทศไทยโดยมี

วัตถุประสงค์หลักเพื่อหลีกเลี่ยงการบังคับเกณฑ์ทหาร ปัญหาความไม่ปลอดภัยที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง และภาวะความยากจนที่รุนแรงขึ้นในเมียนมา การเดินทางเข้าสู่ประเทศไทยเป็นการเข้าเมืองผ่านช่องทางนอกระบบโดยอาศัยนายหน้า ซึ่งมีค่าใช้จ่ายรวมในการย้ายถิ่นฐานของตัวเยาวชนและสมาชิกในครอบครัวประมาณ 36,000 บาท

เมื่อเดินทางมาถึง เขาได้รับการสนับสนุนเบื้องต้นจากครูหรือที่ปรึกษาในชุมชนที่สื่อสารภาษาเมียนมาได้ ซึ่งให้ความช่วยเหลือในการจัดหาที่พักในบ้านพักที่ปลอดภัย และช่วยประสานงานกับโอกาสในการจ้างงาน แม้ว่าผู้เข้าร่วมสัมภาษณ์เคยทำงานเป็นผู้ช่วยสอนในเมียนมามาก่อน แต่ในปัจจุบันเขามีบทบาทเพียงการเป็นผู้สนับสนุนอย่างไม่เป็นทางการในกิจกรรมวิชาชีพและกิจกรรมชุมชน เช่น ชั้นเรียนเย็บผ้า และยังไม่สามารถเข้าสู่การจ้างงานในระบบได้

3.4.1 เส้นทางที่ย้ายถิ่นฐานแบบผสมผสานและการสนับสนุนในระยะแรก

วิธีการย้ายถิ่นฐานของเยาวชนสะท้อนให้เห็นถึงรูปแบบผสมผสาน กล่าวคือ มีการเข้าเมืองอย่างไม่ถูกต้องตามกฎหมาย ตามมาด้วยการได้รับความช่วยเหลืออย่างเป็นทางการจากองค์กรท้องถิ่นเมื่อเดินทางมาถึง เส้นทางในลักษณะนี้เริ่มพบเห็นได้มากขึ้นในกลุ่มชาวเมียนมาที่หลบหนีความไม่สงบทางการเมืองและวิกฤตเศรษฐกิจ สำหรับสภาพความเป็นอยู่ในสถานพักพิง แม้จะเรียบง่ายแต่มีความมั่นคง โดยผู้พักอาศัยจะได้รับอาหาร สิ่งของจำเป็นพื้นฐาน และความช่วยเหลือด้านการเดินทางในขอบเขตที่จำกัด ซึ่งถือเป็นเกราะป้องกันชั่วคราวต่อภาวะความเปราะบางที่แรงงานนอกระบบที่เพิ่งเดินทางมาใหม่มักจะต้องเผชิญ

ในด้านบริการสาธารณสุขความช่วยเหลือหลักได้รับมาจากแม่ดาวคลินิก โดยจะมีการส่งต่อไปยังโรงพยาบาลแม่สอดในกรณีที่มีอาการเจ็บป่วยรุนแรง การจัดการในลักษณะนี้ช่วยให้เข้าถึงบริการสาธารณสุขที่จำเป็นได้เพียงบางส่วนและยังขาดความสม่ำเสมอ

3.4.2 ความเปราะบางทางกฎหมายและอุปสรรคในการจัดทำเอกสาร

แม้ผู้เข้าร่วมสัมภาษณ์มีความเข้าใจเกี่ยวกับข้อกำหนดทางกฎหมายในการจัดทำเอกสารเพื่อการจ้างงาน แต่เขายังคงมีสถานะเป็นแรงงานนอกระบบที่ไม่มีเอกสาร อุปสรรคสำคัญประกอบด้วย ค่าธรรมเนียมการดำเนินการที่สูงขึ้นตอนทางบริหารที่ซับซ้อน และการไม่สามารถเข้าถึงหน่วยงานราชการของเมียนมาได้เนื่องจากสถานการณ์ความไม่สงบทางการเมือง ส่งผลให้เขาต้องเผชิญกับความเสี่ยงที่สูงขึ้นต่อการถูกจับกุม การถูกปรับ และความเสี่ยงทางกฎหมายอื่นๆ อย่างไรก็ตาม ผู้เข้าร่วมสัมภาษณ์ระบุว่าไม่เคยประสบปัญหาการถูกกั้นกัณฑ์หรือการเลือกปฏิบัติในที่ทำงาน

3.4.3 การดำรงชีพ การจัดการด้านการเงิน และความคาดหวังในอนาคต

การทำธุรกรรมทางการเงินดำเนินการผ่านบริการโอนเงินในท้องถิ่น ทั้งนี้ผู้เข้าร่วมสัมภาษณ์มีความคาดหวังที่จะเข้าเรียนในหลักสูตร GED เพื่อเพิ่มโอกาสในการจ้างงานในอนาคต โดยมีเป้าหมายระยะยาวคือการส่งเสียเลี้ยงดูมารดาและชื่อยานพาหนะในเมียนมา ปัจจุบันเขากำลังพัฒนาทักษะผ่านหลักสูตรการเย็บผ้า อย่างไรก็ตาม เขายังคงไม่มั่นใจเกี่ยวกับทักษะที่เป็นที่ต้องการในตลาดแรงงานไทย นอกจากนี้ เขายังแสดงความสนใจในด้านการประกอบธุรกิจและการประกอบอาชีพอิสระ โดยเฉพาะในด้านศิลปะสร้างสรรค์และการแสดง ทว่าความทะเยอทะยานเหล่านี้ยังคงถูก

จำกัดด้วยสถานะทางกฎหมายที่ไม่ถูกต้อง ทรัพยากรทางการเงินที่มีจำกัด และการขาดข้อมูลเกี่ยวกับโอกาสทางการตลาดที่ชัดเจน

กรณีศึกษาที่สะท้อนให้เห็นถึงความสัมพันธ์ที่ซับซ้อนระหว่างความไม่มั่นคงในการย้ายถิ่นฐาน การถูกกีดกันออกจากสิทธิทางกฎหมาย และปัญหาทักษะที่ไม่สอดคล้องกับตลาดแรงงานของเยาวชนเมียนมาในประเทศไทย แม้ว่าเครือข่ายนอกระบบและองค์กรพัฒนาเอกชนจะทำหน้าที่เป็นข่ายรองรับความปลอดภัยที่สำคัญ ทั้งในด้านการศึกษา และการสนับสนุนการดำรงชีพเบื้องต้น แต่อุปสรรคเชิงโครงสร้าง เช่น เส้นทางการย้ายถิ่นฐานที่ผิดกฎหมาย ข้อจำกัดในการเข้าถึงเอกสาร และเส้นทางการจ้างงานที่ไม่ชัดเจน ยังคงเป็นปัจจัยขัดขวางการปรับตัวในระยะยาว การพึ่งพาตนเองทางเศรษฐกิจ และการเป็นส่วนหนึ่งของสังคมอย่างยั่งยืน

กรณีศึกษา 1 ความท้าทายของเยาวชนเมียนมาที่ไม่มีเอกสารและเพิ่งเดินทางมาถึงประเทศไทย



ภูมิหลัง (Background)

ในแต่ละปี เยาวชนข้ามชาติชาวเมียนมาจำนวนหลายพันคนเดินทางเข้ามายังประเทศไทยเพื่อแสวงหาโอกาสในการยกระดับคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น โดยส่วนใหญ่เป็นการย้ายถิ่นฐานแบบไม่มีเอกสารประจำตัว และเข้าสู่ตลาดแรงงานที่มีทั้งโอกาสและความเสี่ยงสูงในเวลาเดียวกัน กรณีศึกษานี้อ้างอิงจากการสัมภาษณ์เชิงคุณภาพในจังหวัดตากและจังหวัดสมุทรสาคร เพื่อสะท้อนให้เห็นถึงความท้าทายและกลไกการปรับตัวของเยาวชนชาวเมียนมาที่เพิ่งเดินทางเข้ามาใหม่และยังไม่มีเอกสารทางกฎหมาย

ข้อค้นพบสำคัญและความท้าทาย

เยาวชนที่ไม่มีเอกสารต้องเผชิญกับความเปราะบางอย่างมาก ทั้งในด้านกฎหมายและการจ้างงาน ซึ่งเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการเข้าถึงงานที่มั่นคงและการฝึกอบรมในระบบ แรงงานกลุ่มนี้ส่วนใหญ่ต้องประกอบอาชีพนอกระบบที่ได้รับค่าจ้างต่ำ มีความเสี่ยงสูงต่อการถูกเอารัดเอาเปรียบ และขาดความมั่นคงในการทำงาน ประสบการณ์ของพวกเขาเผยให้เห็นถึงปัญหาทักษะที่ไม่สอดคล้องกับความต้องการของตลาด กล่าวคือ แม้เยาวชนหลายคนจะมีทักษะพื้นฐานและความมุ่งมั่นในการทำงานสูง แต่กลับขาดแคลนข้อมูล ขาดคำแนะนำ และเข้าไม่ถึงโอกาสในการฝึกอบรมทักษะที่ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน ซึ่งมักจะสงวนไว้สำหรับแรงงานที่มีเอกสารครบถ้วนเท่านั้น

ในสภาวะที่ขาดการคุ้มครองอย่างเป็นทางการและสวัสดิการจากภาครัฐ องค์กรพัฒนาเอกชน และเครือข่ายภาคประชาสังคมจึงมีบทบาทสำคัญยิ่งในการจัดหาที่พัก การศึกษา และความช่วยเหลือด้านการดำรงชีพเบื้องต้น อย่างไรก็ตาม ความกลัวต่อการถูกจับกุมหรือการถูกส่งกลับประเทศยังคงเป็นปัจจัยที่จำกัดเสรีภาพในการเคลื่อนย้ายและการเข้าถึงบริการที่จำเป็น ซึ่งตอกย้ำสภาวะการถูกกีดกันทางเศรษฐกิจและสังคมให้รุนแรงยิ่งขึ้น

กลยุทธ์การปรับตัวและระบบสนับสนุน

แม้จะต้องเผชิญกับความท้าทายรอบด้าน แต่เยาวชนกลุ่มนี้ได้แสดงให้เห็นถึงพลังแห่งการฟื้นตัวผ่านกลไกการปรับตัวโดยอาศัยชุมชนเป็นฐาน โดยมีองค์กรพัฒนาเอกชนและเครือข่ายแรงงานข้ามชาติเป็นผู้สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้นอกระบบ การพัฒนาทักษะ และโครงการส่งเสริมอาชีพขนาดเล็ก ซึ่งช่วยสร้างความมั่นใจและความมั่นคงในสภาพแวดล้อมใหม่ นอกจากนี้เครือข่ายระหว่างกลุ่มเพื่อนยังเป็นแหล่งข้อมูลสำคัญด้านโอกาสการจ้างงานและเส้นทางการย้ายถิ่นฐานที่ปลอดภัย แม้ว่าข้อมูลเหล่านั้นมักจะเป็นแบบไม่เป็นทางการและเป็นการแก้ปัญหาในระยะสั้นก็ตาม

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและการดำเนินงาน

กรณีศึกษานี้เน้นย้ำถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการดำเนินนโยบายและมาตรการเชิงรุกเพื่อส่งเสริมเส้นทางการย้ายถิ่นฐานที่ปลอดภัย การปรับปรุงกระบวนการจัดทำเอกสารให้มีความคล่องตัว และการสร้างระบบอาชีพศึกษาที่ครอบคลุมและทั่วถึง การเสริมสร้างความร่วมมือระหว่างหน่วยงานภาครัฐ นายจ้าง และองค์กรภาคประชาสังคม จะช่วยเพิ่มโอกาสในการเข้าถึงงานที่มีคุณค่า ลดสภาวะความเปราะบาง และสนับสนุนการปรับตัวเข้าสู่ตลาดแรงงานของประเทศไทยของเยาวชนเมียนมาได้อย่างยั่งยืนในระยะยาว

บทที่ 4

ข้อมูลเชิงลึกด้านอุปสงค์แรงงาน

4.1 บทนำ

บทนี้เป็นการวิเคราะห์เชิงเปรียบเทียบจากมุมมองของผู้ประกอบการต่อการสรรหา การบูรณาการและการบริหารจัดการแรงงานเยาวชนชาวเมียนมาในตลาดแรงงานไทย ข้อค้นพบนี้มาจากการสัมภาษณ์เชิงคุณภาพกับสถานประกอบการ 7 แห่ง ครอบคลุมอุตสาหกรรมการผลิต โลจิสติกส์ การแปรรูปอาหารทะเล และวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs)

โดยการประเมินจะแบ่งออกเป็น 3 ประเด็นหลัก ได้แก่

- (1) ความต้องการแรงงานเยาวชนชาวเมียนมา
- (2) แนวปฏิบัติการพัฒนาทักษะและการฝึกอบรม และ
- (3) ความท้าทายด้านกฎระเบียบและวิธีปฏิบัติในการสรรหาแรงงานข้ามพรมแดน

ผู้ประกอบการรายงานว่ามีความจำเป็นต้องพึ่งพาแรงงานชาวเมียนมาในระดับสูง และมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นในหลายกลุ่มธุรกิจ

บทนี้สรุปด้วยข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการกำกับดูแล ขยายโอกาสการพัฒนาทักษะและสร้างเสริมผลลัพธ์ด้านงานที่มีคุณค่า สำหรับเยาวชนข้ามชาติชาวเมียนมา โดยการวิเคราะห์อ้างอิงจากการสัมภาษณ์ผู้ประกอบการที่หลากหลาย อาทิ บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด (สิ่งทอ) บริษัท นวศรียุทสาหกรรม (ผลิตภัณฑ์ทำความสะอาด) บริษัท เอสวีไอ จำกัด (มหาชน) (อิเล็กทรอนิกส์) ดีเอสแอล (โลจิสติกส์), ไทยยูเนี่ยน (อาหารทะเล), นายแสนเบเกอร์ (SME ภาคบริการ) และเดอลีฟ (เครื่องสำอาง) ซึ่งบริษัทหลังสุดนี้มีการจ้างงานเยาวชนชาวเมียนมาในตำแหน่งพนักงานในสำนักงาน (White-collar roles) ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความต้องการแรงงานที่เริ่มมีความหลากหลายมากขึ้น

4.2 ความต้องการแรงงานเยาวชนชาวเมียนมา

ประเทศไทยยังคงพึ่งพาแรงงานข้ามชาติอย่างมากเพื่อขับเคลื่อนอุตสาหกรรมหลัก จากข้อมูลขององค์การระหว่างประเทศเพื่อการโยกย้ายถิ่นฐาน (IOM, 2024) คาดการณ์ว่ามีแรงงานข้ามชาติราว 2.3 ถึง 3 ล้านคนทำงานอยู่ในประเทศไทย โดยกระจุกตัวอยู่ในภาคส่วนที่ใช้แรงงานเข้มข้นและต้องการทักษะน้อย เช่น เกษตรกรรม ก่อสร้าง การผลิต และภาคบริการ ซึ่งภาคธุรกิจเหล่านี้เป็นหัวใจสำคัญต่อขีดความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจของไทย แต่ยังคงเผชิญกับปัญหาการขาดแคลนแรงงาน อัตราการเข้าออกงานที่สูง และความท้าทายด้านงานที่มีคุณค่าอย่างต่อเนื่อง

1. เกษตรกรรม ประมง และอุตสาหกรรมต่อเนื่อง (รวมการแปรรูปอาหารทะเล): การกระจุกตัวสูงและช่องว่างที่เรื้อรัง

ภาคเกษตรและประมงเป็นกลุ่มที่จ้างแรงงานข้ามชาติจากเมียนมาและกัมพูชามากที่สุด โดยเฉพาะอุตสาหกรรมประมงและแปรรูปอาหารทะเลที่ประสบปัญหาขาดแคลนแรงงานเรื้อรัง รวมถึงข้อกักตุนด้านกระบวนการสรรหา สภาพการทำงาน และความปลอดภัยในการทำงาน (IOM, 2024; Freedom Fund, 2023) ปัจจัยด้านความต้องการแรงงานตามฤดูกาล งานที่ต้องใช้พลกำลัง และการขาดแคลนแรงงานในพื้นที่ชนบทเป็นตัวขับเคลื่อนการพึ่งพาแรงงานเยาวชนที่คล่องตัวสูง นอกจากนี้ ภาคส่วนนี้ยังมีความต้องการทักษะทางเทคนิคและความปลอดภัยมาก

ขึ้น เช่น การจัดการอาหาร สุขอนามัย และการปฏิบัติตามมาตรฐานระบบการจัดการความปลอดภัยด้านอาหาร (Hazard Analysis and Critical Control Point: HACCP)

2. การผลิตและการผลิตอาหาร (รวมการแปรรูปและบรรจุภัณฑ์): นายจ้างรายใหญ่กับปัญหาทักษะไม่สอดคล้องกับงาน

อุตสาหกรรมการผลิต โดยเฉพาะการแปรรูปและบรรจุภัณฑ์อาหาร จ้างงานแรงงานข้ามชาติในสัดส่วนที่สูงมาก (IOM, 2024) อย่างไรก็ตาม พบว่าแรงงานจำนวนมากทำงานในระดับที่ต่ำกว่าวุฒิการศึกษา ซึ่งชี้ให้เห็นถึงปัญหาทักษะที่ไม่สอดคล้องกับความต้องการของอุตสาหกรรม (Skills Mismatch) โดยยังคงมีความต้องการสูงในตำแหน่งพนักงานควบคุมเครื่องจักร ช่างเทคนิค และเจ้าหน้าที่ควบคุมคุณภาพ โดยเฉพาะในกลุ่ม SMEs ซึ่งเยาวชนที่จบสายอาชีวศึกษา หรือผ่านหลักสูตรฝึกอบรมทางเทคนิคระยะสั้นจะสามารถตอบโจทย์ความต้องการนี้ได้

3. การก่อสร้าง: ความต้องการแรงงานไร้ทักษะและกึ่งทักษะอย่างต่อเนื่อง

ภาคการก่อสร้างยังคงดึงดูดแรงงานเมียนมาจำนวนมาก โดยเฉพาะในเขตเมืองและพื้นที่ปริมณฑล ภาคอุตสาหกรรมนี้ต้องการทั้งแรงงานทั่วไปและแรงงานกึ่งทักษะ เช่น ช่างไม้ ช่างปูน และช่างไฟฟ้า (IOM, 2024) เนื่องจากกิจกรรมในการก่อสร้างนี้ผันแปรตามการลงทุนด้านโครงสร้างพื้นฐาน ความต้องการแรงงานวัยหนุ่มสาวจึงมีเสถียรภาพ การยกระดับทักษะเฉพาะทางและการรับรองด้านความปลอดภัยจะช่วยเพิ่มผลิตภาพและสนับสนุนการเข้าสู่การจ้างงานในระบบได้

4. งานในครัวเรือนและการดูแลสุขภาพ: ความต้องการสูงแต่ขาดการคุ้มครอง

งานในครัวเรือนยังคงเป็นแหล่งจ้างงานสำคัญของสตรีข้ามชาติ ครอบคลุมการเลี้ยงเด็ก การดูแลผู้สูงอายุ และการจัดการงานเรือน อย่างไรก็ตาม แรงงานส่วนใหญ่ยังอยู่นอกระบบและไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน (ILO, 2024) การขยายโอกาสการฝึกอบรมด้านการบริหาร ทักษะภาษา สิทธิแรงงาน รวมถึงความพยายามในการทำให้งานบ้านเข้าสู่ระบบอย่างเป็นทางการ จะช่วยยกระดับทั้งคุณภาพงานและการคุ้มครองแรงงาน

5. ภาคบริการ การโรงแรม และการค้าปลีก: อุปสงค์ที่ขยายตัวในเขตเมือง การเติบโตในภาคบริการ ทั้งโรงแรม ร้านอาหาร และร้านค้าปลีก แรงตัวขึ้นภายหลังการฟื้นตัวของการท่องเที่ยวหลังสถานการณ์แพร่ระบาดใหญ่

World Bank (2024) ระบุถึงการขาดแคลนพนักงานบริการส่วนหน้าในกรุงเทพฯ ภูเก็ต และเชียงใหม่ สิ่งนี้สร้างโอกาสให้แก่เยาวชนข้ามชาติในด้านการบริการลูกค้า การจัดการอาหาร และการค้าปลีกดิจิทัล โดยเฉพาะสำหรับผู้ที่มีทักษะภาษาไทยพื้นฐานและการสื่อสารดิจิทัล

6. โลจิสติกส์ การขนส่ง และคลังสินค้า: อุปสงค์ใหม่ในเศรษฐกิจดิจิทัล

การขยายตัวของอีคอมเมิร์ซและระบบโลจิสติกส์ในไทยส่งผลให้ความต้องการพนักงานคลังสินค้า พนักงานขับรถ และพนักงานส่งของเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว (OECD, 2024) แรงงานข้ามชาติมักเข้ามารับหน้าที่เหล่านี้เนื่องจากความยืดหยุ่นของเวลาทำงานและลักษณะงานที่ต้องใช้พลกำลัง เมื่ออุตสาหกรรมเหล่านี้ทันสมัยขึ้น ทักษะด้านการจัดการคลังสินค้า ระบบโลจิสติกส์ดิจิทัล และความปลอดภัยในที่ทำงานจึงทวีความสำคัญมากขึ้น

7. สาธารณสุข การศึกษา และอาชีพเฉพาะทาง: การขาดแคลนที่เริ่มปรากฏชัด

ประเทศไทยกำลังเผชิญกับการขาดแคลนบุคลากรในสาขาวิชาชีพและเทคนิค รวมถึงสาธารณสุข เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) และการศึกษา (OECD, 2024) แม้ปัจจุบันแรงงานข้ามชาติจะยังเข้าถึงบทบาทเหล่านี้

ได้จำกัด แต่ถือเป็นเส้นทางที่มีศักยภาพสำหรับการเลื่อนลำดับชั้นทางสังคมหากมีการเสริมสร้างกลไกการรับรองวิทยฐานะ โครงสร้างการออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ และการสนับสนุนด้านทักษะทางภาษาที่เข้มแข็ง

4.3 มุมมองของผู้ประกอบการไทยต่อการจ้างงานเยาวชนข้ามชาติ

เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วนสมบูรณ์นอกเหนือจากมุมมองของฝั่งเยาวชน การศึกษาครั้งนี้จึงได้รวบรวมข้อมูลเชิงลึกจากนายจ้างชาวไทยจำนวน 50 ราย ที่มีการจ้างแรงงานข้ามชาติชาวเมียนมาในหลายจังหวัด โดยการสำรวจจัดขึ้นในเดือนสิงหาคม 2568 เพื่อวิเคราะห์อุปสงค์แรงงาน การกระจายตัวตามภาคส่วนธุรกิจ ลักษณะเฉพาะของนายจ้าง และข้อจำกัดสำคัญในการดำเนินงาน ข้อค้นพบเหล่านี้ช่วยให้เข้าใจถึงระดับการพึ่งพาแรงงานข้ามชาติของธุรกิจไทย รวมถึงความท้าทายที่ผู้ประกอบการเผชิญในการรักษาแรงงานให้เพียงพอและมีเสถียรภาพ

4.3.1 ข้อมูลกลุ่มตัวอย่างและลักษณะทั่วไป

ผลการสำรวจเผยให้เห็นข้อมูลจำเพาะทางสถิติดังนี้

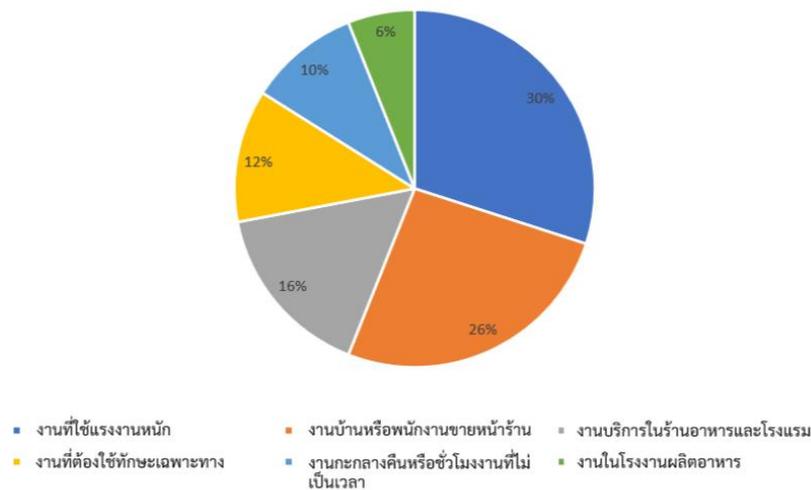
- การกระจายตัวตามภาคเศรษฐกิจ กลุ่มตัวอย่างนายจ้างส่วนใหญ่อยู่ในภาคการผลิต (ร้อยละ 26) รองลงมาคือภาคบริการ อาทิ การค้าปลีกและการโรงแรม (ร้อยละ 24) งานบ้าน (ร้อยละ 20) เกษตรกรรม (ร้อยละ 10) และการก่อสร้าง (ร้อยละ 4) ส่วนที่เหลือร้อยละ 16 กระจายอยู่ในภาคการขนส่ง โลจิสติกส์ การประกอบธุรกิจขนาดเล็ก และการค้าขายแบบไม่เป็นทางการ
- การกระจายตัวทางภูมิศาสตร์ กรุงเทพมหานครเป็นศูนย์กลางหลักของการจ้างงาน (ร้อยละ 46) รองลงมาคือเชียงใหม่ (ร้อยละ 16) และปทุมธานี (ร้อยละ 10) ขณะที่อำเภอแม่สอด จังหวัดสมุทรสาคร และจังหวัดนนทบุรี มีสัดส่วนการจ้างงานจังหวัดละร้อยละ 4
- ขนาดของกำลังแรงงาน นายจ้างส่วนใหญ่มีการจ้างแรงงานชาวเมียนมาในจำนวนไม่มาก โดยร้อยละ 54 จ้างแรงงาน 1 ถึง 10 คน ร้อยละ 36 จ้างแรงงาน 11 ถึง 50 คน และมีเพียงร้อยละ 10 เท่านั้นที่มีการจ้างงานมากกว่า 50 คนขึ้นไป
- สภาวะการขาดแคลนแรงงาน แม้นายจ้างร้อยละ 70 จะระบุว่าไม่มีปัญหาการขาดแคลนแรงงาน แต่ร้อยละ 30 ยังคงต้องเผชิญกับช่องว่างของกำลังแรงงานอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะในภาคเกษตรกรรม การก่อสร้าง การแปรรูปอาหาร และภาคบริการที่ขับเคลื่อนด้วยการท่องเที่ยว

4.3.2 ความต้องการตำแหน่งงานและข้อจำกัดของกำลังแรงงานในประเทศไทย

จากแผนภูมิที่ 5 พบว่าตำแหน่งงานที่หาแรงงานไทยมาทดแทนได้ยากที่สุด กระจุกตัวอยู่ในงานที่ต้องใช้พลกำลังมาก มีสถานะทางสังคมต่ำ หรือมีชั่วโมงการทำงานที่ไม่แน่นอน โดยงานที่ใช้แรงงานหนัก (ร้อยละ 30) และงานบ้านหรือพนักงานขายหน้าร้าน (ร้อยละ 26) เป็นตำแหน่งที่จัดหาพนักงานได้ยากที่สุด รองลงมาคือสายงานบริการในร้านอาหารและโรงแรม (ร้อยละ 16) นอกจากนี้ ตำแหน่งที่ต้องใช้ทักษะเฉพาะทาง (ร้อยละ 12) งานกะกลางคืนหรือชั่วโมงงานที่ไม่เป็นเวลา (ร้อยละ 10) และงานในโรงงานผลิตอาหาร (ร้อยละ 6) ยังประสบปัญหาขาดแคลนแรงงานอย่างต่อเนื่อง

ข้อค้นพบเหล่านี้ชี้ให้เห็นว่า แรงงานข้ามชาติมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนภาคส่วนที่แรงงานในประเทศไทยให้ความสนใจน้อยลง เนื่องจากสภาพการทำงานที่ยากลำบาก ภาระงานที่หนัก และโอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพที่มีจำกัด

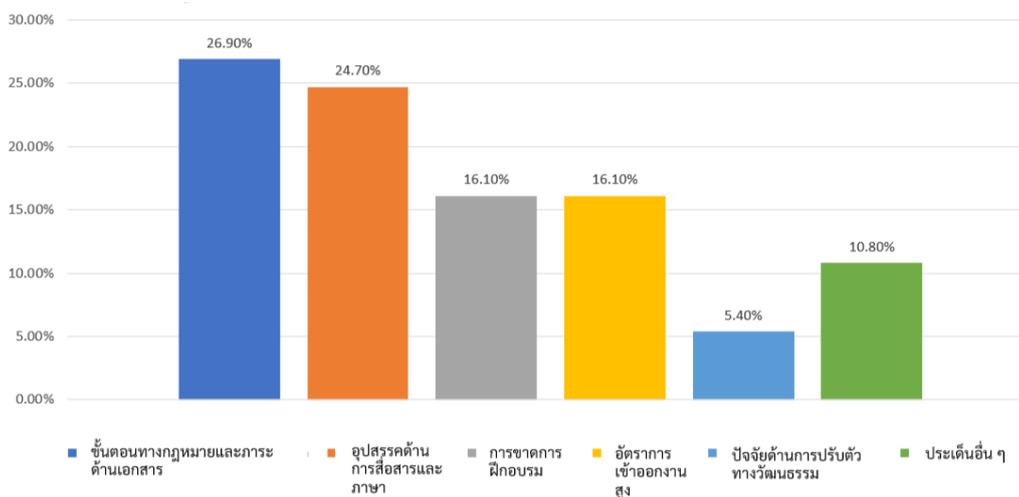
แผนภูมิ 5 ประเภทงานที่หาแรงงานไทยทดแทนได้ยาก



4.3.3 ความท้าทายของผู้ประกอบการในการสรรหาและการรักษาบุคลากร

แผนภูมิที่ 6 แสดงผลการสำรวจทัศนคติของผู้ประกอบการไทยสะท้อนให้เห็นถึงอุปสรรคสำคัญหลายประการในการสรรหาและการรักษาแรงงานข้ามชาติชาวเมียนมา โดยความท้าทายที่ถูกระบุถึงบ่อยที่สุดคือ *ขั้นตอนทางกฎหมายและภาระด้านเอกสาร (ร้อยละ 26.9)* และ *อุปสรรคด้านการสื่อสารและภาษา (ร้อยละ 24.7)* รองลงมาคือ การขาดการฝึกอบรมและความพร้อมของทักษะ และ อัตราการเข้าออกงานที่สูง ซึ่งมีสัดส่วนเท่ากันที่ร้อยละ 16.1 ขณะที่ปัจจัยด้านการปรับตัวทางวัฒนธรรมมีสัดส่วนเพียงร้อยละ 5.4 และประเด็นอื่น ๆ อีกร้อยละ 10.8 ข้อค้นพบเหล่านี้ชี้ให้เห็นว่า อุปสรรคด้านการบริหารจัดการ การสื่อสาร และทักษะแรงงาน คือข้อกังวลหลักของผู้ประกอบการ ซึ่งเป็นการตอกย้ำถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการดำเนินนโยบายสนับสนุนที่มีประสิทธิภาพ การส่งเสริมการฝึกอบรมทางภาษา และการริเริ่มโครงการพัฒนาศักยภาพกำลังแรงงานอย่างเป็นระบบ เพื่อลดอุปสรรคเชิงโครงสร้างที่ขัดขวางประสิทธิภาพในการจ้างงาน

แผนภูมิ 6 ความท้าทายของผู้ประกอบการในการสรรหาและรักษาบุคลากร



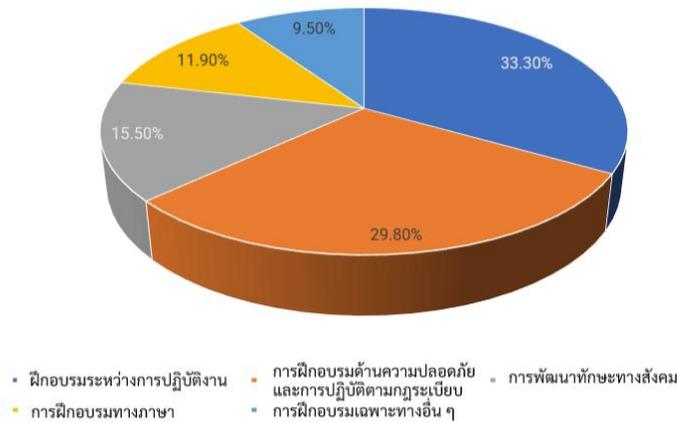
4.3.4 ผลกระทบภายนอกและความกังวลในอนาคต

แม้ว่าผู้ประกอบการร้อยละ 74 จะรายงานว่าจะไม่ได้รับผลกระทบจากปัจจัยภายนอกในทันที แต่มีร้อยละ 26 ที่ระบุว่าได้รับผลกระทบจากสถานการณ์ความไม่สงบทางการเมือง สภาพภูมิอากาศ หรือแรงกดดันทางเศรษฐกิจ ซึ่งสอดคล้องกับรายงานขององค์การระหว่างประเทศเพื่อการโยกย้ายถิ่นฐาน (IOM, 2024) และธนาคารโลก (2024) ที่ชี้ให้เห็นว่าการเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามชาตินั้นมีความอ่อนไหวต่อปัจจัยกระทบภายนอก (Shocks) เป็นอย่างมาก เมื่อพิจารณาถึงแนวโน้มในอนาคต พบว่าผู้ประกอบการร้อยละ 54 มีความกังวลในระดับปานกลางเกี่ยวกับอุปทานแรงงานในอนาคต ขณะที่ร้อยละ 10 มีความกังวลในระดับสูง และร้อยละ 36 มีความกังวลน้อยหรือไม่มีความกังวลเลย ข้อมูลนี้เน้นย้ำให้เห็นถึงความตระหนักรู้ที่เพิ่มขึ้นของผู้ประกอบการต่อความผันผวนของกำลังแรงงาน

4.3.5 การฝึกอบรมและการพัฒนาศักยภาพแรงงาน

การฝึกอบรมที่ผู้ประกอบการจัดให้แก่แรงงานส่วนใหญ่เป็นการ ฝึกอบรมระหว่างการปฏิบัติงาน (On-the-job training) (ร้อยละ 33.3) และ การฝึกอบรมด้านความปลอดภัยและการปฏิบัติตามกฎระเบียบ (ร้อยละ 29.8) นอกจากนี้ยังมีการฝึกอบรมในด้านอื่น ๆ ได้แก่ การพัฒนาทักษะทางสังคมหรือซอฟท์สกีล (ร้อยละ 15.5) การฝึกอบรมทางภาษา (ร้อยละ 11.9) และการฝึกอบรมเฉพาะทางอื่น ๆ (ร้อยละ 9.5) ดังที่แสดงรายละเอียดในแผนภูมิที่ 7

แผนภูมิ 7 ประเภทการฝึกอบรมที่ผู้ประกอบการจัดให้แรงงาน



ผู้ประกอบการแสดงความสนใจอย่างมากในการจ้างงานเยาวชนที่มี *ทักษะทางวิชาชีพและทักษะดิจิทัล* (ร้อยละ 46) ในขณะที่มีความต้องการแรงงานที่มีทักษะด้านการประกอบธุรกิจหรือทักษะทางธุรกิจน้อยกว่าอย่างเห็นได้ชัด (ร้อยละ 18) โดยปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อการตัดสินใจจ้างงานประกอบด้วย ความพร้อมของแรงงานที่มีทักษะ (ร้อยละ 20.1) ความคุ้มค่าด้านต้นทุน (ร้อยละ 17.1) และ ประวัติหรือผลงานที่เป็นที่ยอมรับของผู้ผ่านการฝึกอบรม (ร้อยละ 15.2) การสนับสนุนโครงการริเริ่มด้านการฝึกอบรมแบบร่วมมือกันนั้นมีความน่าสนใจอย่างยิ่ง: พบว่าในขณะที่ยนายจ้าง ร้อยละ 46 ยินดีที่จะเข้าร่วม แต่ที่เหลืออีก ร้อยละ 54 ระบุว่าสนใจแบบมีเงื่อนไข ทั้งนี้ รูปแบบการสนับสนุนการฝึกอบรมและการพัฒนาศักยภาพแรงงานที่นายจ้างอาจมีส่วนร่วมได้มีตั้งแต่ การเสนอพื้นที่ฝึกงาน (ร้อยละ 32.1) การรับผู้สำเร็จการศึกษาจากโครงการเข้าทำงาน (ร้อยละ 25.6) การสนับสนุนด้านการพัฒนาหลักสูตร (ร้อยละ 23.1) ไปจนถึงการเป็นพี่เลี้ยงหรือที่ปรึกษา (ร้อยละ 19.2)

4.3.6 โอกาสในการเป็นผู้ประกอบการ

ผู้ประกอบการระบุถึงช่องว่างทางการตลาดในธุรกิจขนาดเล็กที่แรงงานข้ามชาติชาวเมียนมาสามารถเข้ามาเติมเต็มได้ โดยโอกาสที่มีการระบุถึงบ่อยที่สุดคือ *ร้านอาหารหรือแผงขายอาหาร* (ร้อยละ 12.9) *ธุรกิจบริการด้านวัฒนธรรมหรือบริการภายในชุมชนชาวเมียนมา* (ร้อยละ 12.1) *ร้านขายของชำ และบริการโทรศัพท์มือถือหรืออินเทอร์เน็ต* (ร้อยละ 10.8 เท่ากัน) นอกจากนี้ยังมีโอกาสในด้านงานซ่อมแซมและงานตัดเย็บ (ร้อยละ 9.9) บริการเสริมความงามและการดูแลบุคลิกภาพ บริการดูแลเด็กและบริการล่ามแปลภาษา (ร้อยละ 8.6 เท่ากัน) และธุรกิจขนส่ง (ร้อยละ 7.8)

บริบททางกฎหมาย กฎหมายแรงงานของไทยในปัจจุบันยังมีข้อจำกัดอย่างมากต่อการประกอบอาชีพอิสระของแรงงานข้ามชาติ แรงงานข้ามชาติจะสามารถดำเนินธุรกิจอย่างถูกกฎหมายได้เฉพาะผ่านนิติบุคคลที่จดทะเบียนในไทย การร่วมทุน สหกรณ์ หรือโครงการนำร่องที่ได้รับอนุมัติเท่านั้น ดังนั้น ข้อเสนอแนะใดๆ ที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมความเป็นผู้ประกอบการจะต้องสอดคล้องกับระเบียบข้อบังคับที่มีอยู่

ทัศนคติของผู้ประกอบการไทยต่อการสนับสนุนเยาวชนชาวเมียนมาในการเป็นผู้ประกอบการ นั้นเป็นไปแบบค่อยเป็นค่อยไป โดยผู้ประกอบการเพียงร้อยละ 16 ที่แสดงท่าทีสนับสนุน ขณะที่ร้อยละ 26 ไม่เห็นด้วย

และร้อยละ 58 ยังไม่ได้ตัดสินใจ อย่างไรก็ตาม รูปแบบการสนับสนุนที่อาจเป็นไปได้ประกอบด้วย การเป็นพี่เลี้ยงหรือผู้ให้คำปรึกษา (ร้อยละ 20.8) การช่วยให้เข้าถึงตลาด (ร้อยละ 20.8) การจัดซื้อจัดจ้าง (ร้อยละ 18.1) การฝึกอบรม (ร้อยละ 18.1) และการแบ่งปันทรัพยากร (ร้อยละ 11.1)

4.3.7 การเข้าถึงบริการทางการเงินและการสนับสนุน

ผู้ประกอบการร้อยละ 55 ถึง ร้อยละ 70 ให้ความช่วยเหลือแรงงานในการเปิดบัญชีธนาคารเพื่อรับเงินเดือน อย่างไรก็ตาม แรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่ยังคงพึ่งพาเครือข่ายทางการเงินนอกระบบ (ร้อยละ 80) โดยมีเพียงร้อยละ 20 เท่านั้นที่ใช้บริการธนาคารในระบบ นายจ้างรายงานว่าข้อมูลเกี่ยวกับอุปสรรคทางการเงินของแรงงานยังมีอยู่อย่างจำกัด จากการตั้งข้อสังเกต พบว่าอุปสรรคในการเข้าถึงบริการธนาคารในระบบยังคงเป็นปัญหาทั่วไป และมีความแตกต่างกันอย่างมากในแนวปฏิบัติของธนาคารแต่ละสาขา ข้อค้นพบนี้ตอกย้ำถึงความจำเป็นในการสร้างมาตรฐานการบริการทางการเงินที่เป็นมิตรต่อแรงงานข้ามชาติ และการขยายความช่วยเหลือด้านความรู้ทางการเงิน

4.4 ข้อค้นพบจากผู้ประกอบการไทยจากการสัมภาษณ์เชิงลึก

4.4.1 รูปแบบการจ้างงานรายสาขาและเกณฑ์การสรรหาแรงงาน

ผู้ประกอบการที่ให้สัมภาษณ์ทั้งหมดแสดงความต้องการจ้างงานเยาวชนชาวเมียนมาอย่างชัดเจน โดยระบุเหตุผลด้าน ระเบียบวินัย ความอดทนต่อสภาพงานที่ใช้พลังกำลัง และอัตราการรักษานักงาน (Job Retention) ที่สูงกว่าแรงงานไทย ความพึงพอใจนี้ปรากฏให้เห็นชัดเจนโดยเฉพาะในกลุ่มงานที่มีลักษณะซ้ำซ้อน (Repetitive) งานที่ต้องใช้แรงงานหนัก หรือต้องปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่ท้าทาย

- ภาคธุรกิจส่วนที่ใช้แรงงานเข้มข้น (หนันยาง ดีเอชแอล นวศรี เอสวีไอ ไทยยูเนี่ยน)

สถานประกอบการกลุ่มนี้พึ่งพาแรงงานชาวเมียนมาในสายการผลิต งานคลังสินค้าและโลจิสติกส์ รวมถึงการประมง โดยเกณฑ์การสรรหาจะมุ่งเน้นที่ ความแข็งแรงของร่างกาย ช่วงอายุ (18–45 ปี) และภาวะสุขภาพ นอกจากนี้ยังให้ความสำคัญกับผู้ที่มีประสบการณ์ด้านการควบคุมเครื่องจักรหรือความรู้ด้านความปลอดภัย ตัวอย่างเช่น บริษัทหนันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด มีสัดส่วนแรงงานชาวเมียนมามากกว่าร้อยละ 50 จากจำนวนพนักงานทั้งหมด 400 คน และมีแผนที่จะขยายสัดส่วนนี้เพิ่มขึ้น เนื่องจากพบว่าแรงงานไทยมีแรงจูงใจในการทำงานต่ำกว่าและมีอัตราการลาออกที่สูงกว่า

- บทบาทในสำนักงานและวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (เดอลีฟ นายแสนเบเกอร์)

ในส่วนของ เดอลีฟ ทานาคา (deleafthanaka.com) ถือเป็นกรณีที่น่าสนใจและเป็นข้อยกเว้น เนื่องจากมีการจ้างเยาวชนชาวเมียนมาในตำแหน่ง การตลาดระหว่างประเทศและงานสำนักงาน โดยให้ความสำคัญกับ ทักษะภาษาไทย ความสามารถในการเรียนรู้ที่รวดเร็ว และทักษะการสื่อสาร เป็นลำดับต้นๆ ขณะที่นายแสนเบเกอร์ แม้จะเป็นธุรกิจขนาดเล็ก แต่มีการจ้างเยาวชนชาวเมียนมาผ่านองค์กรภาคประชาสังคมที่น่าเชื่อถือ โดยให้ค่าตอบแทนกับ ความซื่อสัตย์ ความจงรักภักดีต่อองค์กร และทัศนคติที่ดี มากกว่าประสบการณ์ทางเทคนิค

กรณีศึกษา 2 แรงงานข้ามชาติในตำแหน่งพนักงานในสำนักงาน

กรณีศึกษานี้ขยายความถึงรูปแบบการบูรณาการแรงงานข้ามชาติสองรูปแบบในประเทศไทย ซึ่งแสดงให้เห็นว่าธุรกิจที่มีขนาดแตกต่างกันสามารถใช้ประโยชน์จากทักษะและความน่าเชื่อถือของเยาวชนเมียนมาได้อย่างไร โดยที่ยังคงความถูกต้องตามกฎหมายและส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรไปพร้อมกัน

เดอลีฟ (Deleaf) บริษัทผู้ผลิตเครื่องสำอางขนาดกลางที่มีการดำเนินธุรกิจส่งออกในระดับภูมิภาค ได้มีการจ้างงานเยาวชนชาวเมียนมาในบทบาทด้านการตลาด การสร้างเนื้อหาดิจิทัล (Digital Content) และการสื่อสารระหว่างประเทศ โดยบริษัทได้รับประโยชน์อย่างมากจากทักษะด้านภาษา (เมียนมา-ไทย-อังกฤษ) ความเข้าใจในระบบดิจิทัล และความสามารถในการปรับตัวของเยาวชนเหล่านี้ ซึ่งเข้ามาช่วยเติมเต็มตำแหน่งงานที่จัดหาบุคลากรในท้องถิ่นได้ยาก ด้วยการจ้างงานอย่างเป็นทางการภายใต้ใบอนุญาตทำงานที่ถูกต้อง ประกอบกับการฝึกอบรมเฉพาะทางด้านธรรมเนียมปฏิบัติทางธุรกิจของไทย และการมีหัวหน้างานชาวไทยเป็นที่ปรึกษา เดอลีฟ ได้แสดงให้เห็นว่าธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อย (SMEs) สามารถบูรณาการแรงงานข้ามชาติที่มีทักษะเข้าสู่บทบาทวิชาชีพได้อย่างไร ซึ่งไม่เพียงแต่ช่วยส่งเสริมการเติบโตของธุรกิจเท่านั้น แต่ยังช่วยพัฒนาศักยภาพของพนักงานไปพร้อมกันด้วย

พนักงานชาวเมียนมาเหล่านี้ได้นำองค์ความรู้ด้านภาษาและวัฒนธรรมอันทรงคุณค่ามาใช้ เพื่อยกระดับการสื่อสารกับพันธมิตรและลูกค้าทั่วภูมิภาคกลุ่มแม่น้ำโขง ทั้งนี้ รูปแบบการสรรหาบุคลากรของเดอลีฟ จะให้ความสำคัญกับความเชี่ยวชาญภาษาไทย ความสามารถในการปรับตัว และทักษะการสื่อสารที่โดดเด่น โดยมีการจัดโครงสร้างทีมแบบผสมผสานระหว่างชาวไทยและชาวเมียนมา เพื่อเสริมสร้างความร่วมมือข้ามวัฒนธรรมและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันระดับภูมิภาค

กรณีศึกษา 34 การสรรหาแรงงานโดยอิงจากฐานชุมชนสำหรับวิสาหกิจขนาดเล็ก



นายแสนเบเกอร์ ซึ่งเป็นวิสาหกิจขนาดเล็กในจังหวัดตาก จ้างเยาวชนชาวเมียนมาเข้าทำงานในส่วนของการผลิตเบเกอร์ โดยผ่านความร่วมมือกับองค์กรพัฒนาเอกชน และองค์กรชุมชนในพื้นที่ ร้านเบเกอร์แห่งนี้ให้ความสำคัญกับ ความไว้วางใจ ความจงรักภักดี และความน่าเชื่อถือ มากกว่าประสบการณ์ทางเทคนิคที่เป็นทางการ โดยเน้นการฝึกอบรมระหว่างการปฏิบัติงาน (On-the-job training) เพื่อสร้างทักษะความสามารถให้แก่พนักงาน

ด้วยการทำงานร่วมกับองค์กรสนับสนุนแรงงานข้ามชาติในท้องถิ่น นายแสนเบเกอร์สามารถคัดเลือกผู้สมัครที่เหมาะสมผ่านระบบการแนะนำและตรวจสอบประวัติ ซึ่งช่วยให้มั่นใจได้ว่าพนักงานไม่เพียงแต่มีความสามารถ แต่ยังมีคุณสมบัติไว้วางใจได้ รูปแบบการสรรหาที่อิงตามความไว้วางใจนี้ ช่วยลดความเสี่ยงด้านกฎหมายและด้านการดำเนินงาน ส่งเสริมความมั่นคงในการจ้างงานระยะยาว และสนับสนุนแนวปฏิบัติการทำงานที่ครอบคลุม (Inclusive employment) ในส่วนวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมระดับท้องถิ่น เหตุผลหลักที่ร้านเลือกจ้างแรงงานชาวเมียนมาคือ ความขยันหมั่นเพียร ความซื่อสัตย์ และจริยธรรมในการทำงานที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร แนวทางแบบผสมผสานนี้แสดงให้เห็นว่าวิสาหกิจรายย่อย สามารถจ้างงานแรงงานข้ามชาติได้อย่างมีจริยธรรมและมีประสิทธิภาพ โดยรักษาสมาดุลระหว่างการปฏิบัติตามกฎหมายและความมั่นคงของกำลังแรงงาน

สรุปประเด็นสำคัญจากทั้งสองรูปแบบ

กรณีศึกษาเหล่านี้พิสูจน์ให้เห็นว่า ทั้งการจ้างงานในระบบที่เป็นทางการและแนวทางการสรรหาโดยอิงฐานชุมชน ต่างสามารถบูรณาการเยาวชนเมียนมาเข้าสู่ตลาดแรงงานไทยได้อย่างประสบความสำเร็จ โดยปัจจัยสู่ความสำเร็จนั้นขึ้นอยู่กับบริบทที่ทักษะให้สอดคล้องกับความต้องการของธุรกิจ การจัดทำเอกสารทางกฎหมายให้ถูกต้อง การจัดหาให้มีการฝึกอบรมและระบบที่เลี้ยงรวมถึงการใช้ประโยชน์จากเครือข่ายความเชื่อมั่นในพื้นที่ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าทั้งวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม และวิสาหกิจรายย่อย สามารถเข้าถึงกำลังแรงงานที่มีทักษะและไว้วางใจได้ ในขณะที่เดียวกันก็เป็นการส่งเสริมแนวปฏิบัติในการจ้างงานที่เปิดรับความหลากหลายและถูกต้องตามกฎหมาย

4.4.2 แนวโน้มกำลังแรงงานและทิศทางในอนาคต

ผู้ประกอบการรายงานว่าความต้องการแรงงานชาวเมียนมาในหลายภาคส่วนยังคงมีเสถียรภาพและมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น โดยลำดับความสำคัญในการจ้างงานถูกกำหนดโดยความจำเป็นด้านการผลิต ความคุ้มค่าในการนำระบบอัตโนมัติมาใช้ และความพร้อมของทักษะ ซึ่งแรงงานข้ามชาติยังคงเป็นหัวใจสำคัญในการรักษาผลิตภาพ โดยเฉพาะในตำแหน่งที่ใช้แรงงานเข้มข้นและงานระดับกึ่งทักษะ

บริษัท ดีเอสแอล เอ็กซ์เพรส อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล (ประเทศไทย) จำกัด (โลจิสติกส์และคลังสินค้า)

ดีเอสแอลมีแผนขยายฐานแรงงานชาวเมียนมาเพิ่มขึ้นเท่าตัว (จาก 35 คน เป็น 70-80 คน) เพื่อรองรับการเติบโตของธุรกิจโลจิสติกส์และอีคอมเมิร์ซ โดยนายจ้างให้ความสำคัญกับความน่าเชื่อถือ ความสามารถในการปรับตัว และวินัยของแรงงาน โดยเฉพาะในงานคลังสินค้าและการจัดส่งสินค้าจนถึงมือผู้รับ (Last-mile delivery) เนื่องจาก

งานโลจิสติกส์ยังต้องใช้แรงงานสูง ระบบอัตโนมัติจึงยังไม่สามารถเข้ามาแทนที่การคัดแยก การบรรจุ หรือการจัดส่งได้ในระยะอันใกล้

ลำดับความสำคัญ ขยายกำลังแรงงานเพื่อรองรับการเติบโตของธุรกิจ โดยระบบอัตโนมัติเป็นเรื่องรอง

บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด (อุตสาหกรรมรองเท้า)

นันยางคาดการณ์ว่าจะค่อยๆ แทนที่แรงงานไทยด้วยแรงงานชาวเมียนมา โดยระบุถึงวินัยในการทำงานที่สูงกว่า ความเต็มใจในงานที่ต้องทำซ้ำๆ และอัตราการคงอยู่กับงานในระยะยาวที่แข็งแกร่งกว่า แม้จะมีการนำเครื่องจักรมาใช้ในส่วนการตัดและประกอบ แต่ระบบอัตโนมัติยังคงมีข้อจำกัดด้านต้นทุนและความต้องการความยืดหยุ่นในสายการผลิต

ลำดับความสำคัญ แรงงานข้ามชาติยังคงเป็นสิ่งจำเป็น ระบบอัตโนมัติทำหน้าที่เสริมแต่ไม่ได้เข้ามาแทนที่มนุษย์

เดอลิฟ เครื่องสำอางและผลิตภัณฑ์บำรุงผิว

เดอลิฟจ้างงานเยาวชนชาวเมียนมาที่มีทักษะในตำแหน่งงานสำนักงาน (White-collar) เช่น การตลาด การประสานงานโลจิสติกส์ และงานบริหาร โดยใช้ทักษะทางภาษาที่หลากหลายและความเข้าใจข้ามวัฒนธรรมมาสนับสนุนการค้าระหว่างประเทศและการตลาดดิจิทัล

ลำดับความสำคัญ การจ้างงานตามทักษะในบทบาทที่เน้นปฏิสัมพันธ์กับลูกค้า ซึ่งระบบอัตโนมัติทำแทนไม่ได้

บริษัท เอสวีไอ จำกัด (มหาชน) (อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์)

เอสวีไอรักษาสมดุลระหว่างเทคโนโลยีอัตโนมัติและการประกอบด้วยมือ แม้กระบวนการผลิตแผงวงจรด้วยเทคโนโลยีการติดตั้งอุปกรณ์บนพื้นผิว (Surface-Mount Technology: SMT) และการทดสอบที่แม่นยำจะใช้ระบบอัตโนมัติ แต่แรงงานคนยังจำเป็นอย่างยิ่งในขั้นตอนการตรวจสอบ การแก้ไขงาน (Rework) และการบรรจุภัณฑ์โดยนายจ้างชื่นชมแรงงานเมียนมาในเรื่องความละเอียดรอบคอบ ผลิตภาพ และการเรียนรู้ที่รวดเร็ว

ลำดับความสำคัญ ใช้แนวทางแบบคู่ขนาน ใช้ระบบอัตโนมัติในกระบวนการที่มีความแม่นยำสูง และพึ่งพาแรงงานข้ามชาติในสายงานกึ่งทักษะ

บริษัท นวศรี แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด (ผลิตภัณฑ์อุปกรณ์บริโภคในครัวเรือน)

นวศรี ยังคงพึ่งพาแรงงานข้ามชาติในด้านการบรรจุภัณฑ์และการควบคุมคุณภาพ โดยการขยายตัวถูกจำกัดด้วยต้นทุนการผลิตที่สูงขึ้นและภาระด้านกฎระเบียบ มีการใช้ระบบอัตโนมัติเฉพาะจุดที่ต้องการความแม่นยำหรือสุขอนามัยสูง แต่แรงงานคนยังสำคัญต่อการรักษาปริมาณการผลิต

ลำดับความสำคัญ รักษาฐานแรงงานข้ามชาติที่ไว้วางใจได้ควบคู่ไปกับการใช้ระบบอัตโนมัติเฉพาะส่วน

ประเด็นสำคัญ

- ในทุกภาคอุตสาหกรรม นายจ้างยังคงให้ความสำคัญกับการจ้างแรงงานเมียนมามากกว่าการใช้ระบบอัตโนมัติเต็มรูปแบบ เนื่องจากต้นทุนการลงทุนที่สูง และความจำเป็นในการคงความยืดหยุ่นในการดำเนินงาน
- ผู้ประกอบการภาคการผลิตขนาดกลางและขนาดใหญ่ (เช่น เอสวีไอ) เลือกใช้กลยุทธ์แบบผสมผสาน โดยผสานการใช้เครื่องจักรและระบบกลไกเข้ากับแรงงานข้ามชาติ
- ในระยะใกล้นี้ เยาวชนเมียนมายังคงมีบทบาทสำคัญต่ออุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานเข้มข้นและงานกึ่งทักษะในประเทศไทย โดยการนำเทคโนโลยีมาใช้จะเป็นการเสริมศักยภาพมากกว่าการทดแทนบทบาทของแรงงาน

สรุปแนวโน้มความต้องการแรงงาน

- ดีเอชแอล มีแผนเพิ่มจำนวนแรงงานเมียนมาเป็นสองเท่า (จาก 35 คน เป็นประมาณ 70-80 คน)
- นันยาง คาดการณ์ว่าจะพึ่งพาแรงงานเมียนมาเพิ่มขึ้น เนื่องจากมีจริยธรรมในการทำงานที่ดีและมีอัตราการคงอยู่ในงานสูง
- เดอลีฟ เอสวีไอ และนวศรี ประเมินว่าความต้องการแรงงานจะอยู่ในระดับคงที่ถึงปานกลาง โดยยังไม่มีแผนขยายกำลังคนในระยะสั้น

4.4.3 ปัญหาทักษะไม่ตรงงานและโอกาสในการพัฒนาทักษะ

แม้ผู้ประกอบการจะมีมุมมองเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงาน แต่ "ช่องว่างทางทักษะ" ยังคงเป็นตัวจำกัดผลิตภาพและการเติบโต โดยช่องว่างที่สำคัญและส่งผลกระทบมากที่สุดคือ **ความสามารถในการสื่อสารภาษาไทย** ซึ่งกระทบต่อ

- การสื่อสารในที่ทำงาน เช่น คำแนะนำด้านความปลอดภัย (นวศรี และ เอสวีไอ)
- งานบริการลูกค้า เช่น การตอบคำถามออนไลน์ (นายแสนเบเกอร์)
- การประสานงานระดับหัวหน้างาน เช่น การนำทีมในสายการผลิต (นันยาง)

ช่องว่างทางทักษะเพิ่มเติมที่พบ ได้แก่

- การบริการลูกค้าและการสื่อสาร
- ความเข้าใจและทักษะด้านดิจิทัล
- ทักษะการแก้ปัญหาเบื้องต้นในงานที่ต้องมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานชาวไทย ฝ่ายบริหาร หรือลูกค้า

ความไม่สอดคล้องของทักษะเหล่านี้ชี้ให้เห็นถึงโอกาสที่ชัดเจน ในการจัดหลักสูตรอบรมภาษาเฉพาะทาง การปูพื้นฐานทักษะด้านดิจิทัล และการพัฒนาทักษะทางสังคม (Soft skills) ให้กับกลุ่มเป้าหมาย

4.4.4 รูปแบบการฝึกอบรมและการมีส่วนร่วมกับสถาบัน

นายจ้างทุกรายมีการฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติงาน (On-the-job training) สำหรับพนักงานใหม่เป็นเวลา **7–30** วัน โดยเน้นความปลอดภัย กระบวนการผลิต การควบคุมคุณภาพ และการใช้เครื่องพื้นฐาน แรงงานที่มีผลงานโดดเด่น จะได้รับโอกาสก้าวหน้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าทีมหรือพนักงานประจำ

ข้อจำกัดในการร่วมมือกับสถาบันอาชีวศึกษา

แม้จะมีความต้องการแรงงานทักษะสูง แต่การเป็นพันธมิตรกับสถาบันอาชีวศึกษายังมีอยู่ในขอบเขตจำกัด

- **หนี้ยาง** สนใจร่วมมือพัฒนาหลักสูตรและรับนักศึกษาฝึกงาน ซึ่งเป็นสัญญาณที่ดีต่อความร่วมมือระหว่างรัฐและเอกชน (Public-Private Partnership: PPP)
- **เดอลิฟและนายแสนเบเกอร์** ฟิงฟางองค์กรพัฒนาเอกชน เช่น มูลนิธิช่วยไร้พรมแดน (HWF) ศูนย์ฝึกอบรมด้านการบริการและอาหาร (HTCT) และมูลนิธิเพื่อสิทธิมนุษยชนและการพัฒนา
- **ไทยยูเนี่ยน** มีความโดดเด่นในด้านการจัดอบรมที่ครอบคลุมและมีมาตรฐานสอดคล้องกับกรอบความร่วมมือระดับสากล ซึ่งรวมถึงอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization: ILO) และหลักการชี้แนะของสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน (United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights: UNGP)

ในภาพรวม การมีส่วนร่วมของนายจ้างกับสถาบันฝึกอบรมอย่างเป็นทางการยังคงเป็นไปในลักษณะเฉพาะกิจ และส่วนใหญ่ถูกขับเคลื่อนโดยองค์กรพัฒนาเอกชน เป็นหลัก ซึ่งสถานการณ์นี้สะท้อนให้เห็นถึง โอกาสที่ยังไม่ได้รับการนำมาใช้ประโยชน์ (Untapped opportunity) ในการสร้างความเข้มแข็งให้แก่ระบบการพัฒนาทักษะ (Skills pipelines) สำหรับเยาวชนข้ามชาติ

เส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพและการรักษาแรงงานให้คงอยู่

นายจ้างหลายรายเสนอโอกาสในการเติบโตในสายอาชีพ ซึ่งช่วยสร้างแรงจูงใจและรักษาพนักงานชาวเมียนมาให้อยู่กับองค์กร

- **การเลื่อนตำแหน่ง** บริษัทอย่างหนี้ยางและเอสวีไอ ส่งเสริมแรงงานเมียนมาที่มีศักยภาพสูงให้เป็น "หัวหน้าทีม" หรือ "ซูเปอร์ไวเซอร์" เพื่อคุมการผลิตและเป็นพี่เลี้ยงให้พนักงานใหม่

- **การปรับสถานะสัญญาจ้าง** นายแสนเบเกอร์และเอสวีไอ เปลี่ยนสถานะแรงงานจากรายวันเป็นพนักงานรายเดือน เพื่อสร้างความมั่นคงด้านรายได้และแรงจูงใจระยะยาว

เส้นทางความก้าวหน้าเหล่านี้ไม่เพียงแต่ช่วยเพิ่มอัตราการคงอยู่ของพนักงานเท่านั้น แต่ยังช่วยเสริมสร้างความเชื่อมั่นและลดอัตราการลาออก ซึ่งถือเป็นลำดับความสำคัญหลักสำหรับกลุ่มอุตสาหกรรมที่กำลังเผชิญกับสภาวะขาดแคลนแรงงานอย่างต่อเนื่อง

การเข้าถึงความคุ้มครองทางสังคม

นายจ้างเช่น เอสวีไอ และ ดีเอสแอล แจ้งว่ามีการจัดสวัสดิการตามกฎหมาย เช่น

- การขึ้นทะเบียนประกันสังคม
- ค่าล่วงเวลา และ
- สิทธิประโยชน์ด้านสุขภาพ

การรับรองการเข้าถึงการคุ้มครองเหล่านี้ ไม่เพียงแต่ช่วยเสริมสร้างความถูกต้องตามกฎหมายและส่งเสริมสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยยิ่งขึ้นเท่านั้น แต่ยังเป็นการสนับสนุนศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์และสิทธิขั้นพื้นฐานของแรงงานข้ามชาติอย่างยั่งยืนอีกด้วย

กรณีศึกษา 4 โครงการพัฒนาการทำงานบนเรือของไทยยูเนียน (Vessel Improvement Program: VIP) และแพลตฟอร์ม Ulula

บริษัท ไทยยูเนียน กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) ได้นำเสนอหนึ่งในรูปแบบการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติที่ก้าวหน้าที่สุดในภูมิภาค โดยการบูรณาการการเสริมสร้างศักยภาพแรงงานอย่างเป็นระบบควบคู่ไปกับกลไกความโปร่งใสทางดิจิทัล

โครงการพัฒนาการทำงานบนเรือประมงหรือวีไอพี มุ่งเน้นการฝึกอบรมที่เป็นระบบในด้านความปลอดภัยในการทำงาน สิทธิแรงงาน และแนวปฏิบัติการประมงอย่างรับผิดชอบ โดยมีการจัดระบบพี่เลี้ยงบนเรือเพื่อกำกับดูแลให้เกิดการปฏิบัติตามขั้นตอนที่ถูกต้อง พร้อมทั้งมีการประเมินเรือประมงอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้มั่นใจว่ามีการปฏิบัติตามมาตรฐานด้านแรงงาน ความปลอดภัย และหลักจริยธรรมอย่างเคร่งครัด

นอกจากนี้ บริษัทยังมีการใช้แพลตฟอร์ม Ulula เพื่อเป็นกระบอกเสียงให้กับแรงงานผ่านช่องทางการร้องเรียนแบบไม่เปิดเผยตัวตน มีการให้ความรู้ผ่านโทรศัพท์มือถือครอบคลุมเรื่องสิทธิและขั้นตอนการร้องเรียน รวมถึงมีระบบส่งต่อข้อมูลทันทีไปยังผู้บริหารเพื่อการแก้ไขปัญหาที่รวดเร็ว โดยข้อมูลที่รวบรวมได้จะถูกนำมาวิเคราะห์เพื่อใช้ในการปรับปรุงนโยบายภายในองค์กรอย่างต่อเนื่อง

การทำงานร่วมกันของทั้งสองระบบนี้ช่วยยกระดับความโปร่งใสในการดำเนินงาน สร้างอำนาจให้แก่แรงงานข้ามชาติ และส่งเสริมการจ้างงานที่สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ

อย่างไรก็ตาม แม้แนวปฏิบัติดังกล่าวจะมีประโยชน์อย่างชัดเจน แต่การนำไปใช้อย่างแพร่หลายในวงกว้างยังคงมีข้อจำกัด เนื่องจากปัจจัยด้านทรัพยากรของกลุ่มธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม กลไกการบังคับใช้กฎหมายที่ยังไม่เข้มแข็ง รวมถึงการขาดความตระหนักรู้ของนายจ้างเกี่ยวกับเครื่องมือการสรรหาแรงงานอย่างรับผิดชอบ และการประสานงานที่ยังขาดความเป็นเอกภาพระหว่างภาครัฐ นายจ้าง และภาคประชาสังคม

อุปสรรคเชิงระบบเหล่านี้สะท้อนถึงความจำเป็นในการสร้างรูปแบบการจัดการที่มีความยืดหยุ่นและคุ้มค่า เพื่อให้ภาคอุตสาหกรรมที่พึ่งพาแรงงานข้ามชาติสามารถนำไปปรับใช้ได้แพร่หลายยิ่งขึ้น การเสริมสร้างความร่วมมือระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่ายจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการขยายผลการฝึกอบรมที่มีคุณภาพ ยกระดับการคุ้มครองแรงงาน และส่งเสริมจริยธรรมในการสรรหาและจ้างงานให้เกิดขึ้นทั่วประเทศ

4.4.5 ข้อจำกัดด้านกฎระเบียบและโครงสร้างเชิงสถาบัน

ประสบการณ์ของนายจ้างต่อระเบียบข้อบังคับด้านการย้ายถิ่นฐานของแรงงานในประเทศไทยนั้นมีความแตกต่างกันอย่างมาก โดยกระบวนการด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบและงานเอกสาร ซึ่งรวมถึงใบอนุญาตทำงาน การต่ออายุวีซ่า และการขึ้นทะเบียนนายจ้าง ถูกระบุว่าเป็นหนึ่งในความท้าทายหลักที่สำคัญที่สุดในการดำเนินงาน ตารางที่ 2 สรุปประสบการณ์ของนายจ้างในภาคส่วนต่างๆ โดยเน้นย้ำถึงภาระด้านการบริหารจัดการ การบังคับใช้กฎหมายที่ไม่สอดคล้องกัน และความล่าช้าในเชิงขั้นตอน ซึ่งส่งผลกระทบต่อทั้งนายจ้างและแรงงานชาวเมียนมา

ตาราง 2 ประสพการณ์ด้านการปฏิบัติตามกฎหมายของนายจ้าง

นายจ้าง	ประสพการณ์ด้านกฎหมายและการกำกับดูแล
หนैयाง เดอลีฟ นวศรี เอสวีโอ	การปฏิบัติตามกฎระเบียบเป็นไปอย่างราบรื่น เนื่องจากมีบริษัทจัดหางานช่วยบริหารจัดการด้านเอกสาร จึงส่งผลกระทบต่อการทำงานเพียงเล็กน้อย
ดีเอชแอล	ภาระด้านการบริหารจัดการสูง กระบวนการนำเข้าแรงงานแบบ MOU ที่ใช้เวลานานกลายเป็นอุปสรรคต่อการทำงานในกรณีเร่งด่วน
นายแสนเบเกอร์	ขั้นตอนเอกสารมีความซับซ้อน (เช่น บัตร 10 ปี บัตรชมพู) ต้องพึงพ้องค์กรพัฒนาเอกชน ในการช่วยประสานงานกับระบบต่างๆ
ไทยยูเนียน	บริหารจัดการการปฏิบัติตามกฎระเบียบผ่านโครงการผ่อนปรนให้แรงงานเข้าสู่ระบบในช่วงสถานการณ์แพร่ระบาด และมุ่งเน้นการจัดการความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน

ระบบการจ้างงานแบบ MOU การดำเนินงานและข้อจำกัดในปัจจุบัน

ระบบการจ้างงานตาม MOU ยังคงเป็นกลไกหลักที่เปิดทางให้แรงงานชาวเมียนมาสามารถเข้ามาทำงานในประเทศไทยได้อย่างถูกต้องตามกฎหมายภายใต้ข้อตกลงทวิภาคี อย่างไรก็ตาม ประสิทธิภาพของระบบนี้ถูกจำกัดอย่างมากจากสถานการณ์ความขัดแย้งและความไม่สงบทางการเมืองที่ดำเนินอยู่ในเมียนมา ซึ่งส่งผลกระทบต่อ

- ความล่าช้าในกระบวนการจัดทำเอกสาร: ความวุ่นวายด้านการบริหารจัดการในเมียนมาส่งผลให้การออกหนังสือเดินทาง หนังสือรับรองสถานะบุคคล ใบอนุญาตทำงาน และเอกสารที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ เกิดความล่าช้า หรือไม่สามารถดำเนินการได้ตามปกติ
- อุปทานแรงงานลดลง: แรงงานที่มีศักยภาพจากพื้นที่ที่ได้รับผลกระทบจากความขัดแย้ง อาจไม่สามารถหรือไม่ยินยอมที่จะเดินทางไปยังศูนย์ดำเนินการที่กำหนดไว้ได้อย่างปลอดภัย
- การพึ่งพาท้องถิ่นที่ไม่เป็นทางการมากขึ้น เพื่อแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานอย่างเร่งด่วน นายจ้างบางรายจึงหันไปใช้ช่องทางการรับแรงงานที่ไม่ผ่านระบบ MOU ซึ่งเป็นการเพิ่มความเสี่ยงให้กับตัวแรงงานเอง

แม้ว่าโครงสร้างระบบ MOU จะยังคงเป็นกลไกทางกฎหมายสำหรับการย้ายถิ่นฐาน แต่ความท้าทายเหล่านี้ได้สร้างความตึงตัวและความไม่แน่นอนให้แก่ทั้งนายจ้างและแรงงานข้ามชาติ โดยเฉพาะในช่วงที่มีความต้องการแรงงานสูงหรือในอุตสาหกรรมที่ต้องพึ่งพาแรงงานตามฤดูกาล นอกจากนี้ ความผันผวนของนโยบายและการเปลี่ยนแปลงโปรแกรมแรงงานตามฤดูกาล ยังซ้ำเติมให้การวางแผนกำลังคนและวงจรการสรรหาแรงงานมีความซับซ้อนมากยิ่งขึ้น

4.4.6 ความเสี่ยงภายนอกและอุปสรรคเชิงระบบ

ผู้ประกอบการได้ระบุถึงความเสี่ยงภายนอกและอุปสรรคเชิงโครงสร้างที่มีอิทธิพลต่อเสถียรภาพของกำลังแรงงานและการสรรหา โดยเฉพาะ

- ประเด็นความไม่สงบทางการเมืองในเมียนมา ซึ่งบริษัทอย่างน้อยและไทยยูเนียนระบุว่า เป็นข้อจำกัดที่รุนแรงกว่ากฎระเบียบภายในประเทศไทยเสียอีก เนื่องจากส่งผลกระทบต่อเคลื่อนย้ายข้ามพรมแดน อายุตามกฎหมายของเอกสาร และรูปแบบการเดินทางกลับประเทศของแรงงาน

- การเคลื่อนย้ายและการรักษาพนักงาน ยังเป็นสิ่งที่น่ากังวล โดยพบว่าแรงงานชาวเมียนมาประมาณร้อยละ 20–30 มักจะเดินทางกลับบ้านชั่วคราวในช่วงเดือนกุมภาพันธ์ถึงมีนาคม แม้ส่วนใหญ่จะกลับมาทำงานตามเดิมแต่การเคลื่อนย้ายที่เป็นวงจรเช่นนี้ย่อมส่งผลต่อการวางแผนการผลิต
- ภาระด้านค่าใช้จ่ายในการทำเอกสาร เช่น ใบอนุญาตทำงานและการขึ้นทะเบียนที่พักอาศัย (เช่น บัตร 10 ปี) มักจะตกเป็นภาระของตัวแรงงาน ซึ่งสร้างความลำบากทางการเงินและปัญหาด้านการเดินทาง โดยเฉพาะสำหรับแรงงานที่เพิ่งเดินทางเข้ามาใหม่

4.4.7 สิทธิมนุษยชนและการสรรหาแรงงานอย่างมีจริยธรรม

ไทยยูเนียนถือเป็นกรณีศึกษาตัวอย่างในการดำเนินกระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน เป็นระบบ และการสรรหาแรงงานอย่างรับผิดชอบในตลาดแรงงานไทย องค์กรประกอบสำคัญของแนวทางดังกล่าวประกอบด้วย

- การเป็นพันธมิตรร่วมกับองค์กรระหว่างประเทศเพื่อการย้ายถิ่นฐาน (IOM, 2023) เพื่อประเมินความเสี่ยงในการสรรหาแรงงานตลอดทั่วทั้งห่วงโซ่อุปทาน
- การเยียวยาค่าธรรมเนียมการสรรหา โดยการจ่ายเงินชดเชยจำนวน 15,000 บาท ให้แก่แรงงานชาวเมียนมามากกว่า 5,000 คน สำหรับค่าใช้จ่ายที่แรงงานใช้สำหรับการจัดหางานที่เกิดขึ้นในอดีต
- การตรวจสอบและติดตามโดยหน่วยงานภายนอก รวมถึงการกำกับดูแลผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ที่ครอบคลุมถึง 97% ของเรือประมงในปี 2567 และมีโครงการเยียวยาที่เป็นระบบเพื่อจัดการกับกรณีการละเมิดสิทธิ

แนวปฏิบัติเหล่านี้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล ทั้งหลักการชี้แนะของสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน (UNGP) และพิธีสารส่วนเสริมของอนุสัญญาแรงงานบังคับของ ILO อย่างไรก็ตาม แนวปฏิบัติระดับสูงเช่นนี้ยังคงเป็นเพียงส่วนน้อยในภาพรวม เนื่องจากแรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่ยังคงต้องเผชิญกับเส้นทางการจัดหางานที่อยู่นอกระบบหรือเสี่ยงต่อการถูกเอารัดเอาเปรียบ ซึ่งตอกย้ำถึงความจำเป็นในการยกระดับการบังคับใช้กฎหมาย การตรวจสอบอย่างเป็นระบบ และการส่งเสริมรูปแบบการสรรหาแรงงานอย่างมีจริยธรรมในทุกอุตสาหกรรมที่พึ่งพาแรงงานข้ามชาติชาวเมียนมาเป็นหลัก

บทที่ 5

ข้อมูลเชิงลึกจากการสัมภาษณ์ผู้กำหนดนโยบาย

ในช่วงระหว่างเดือนสิงหาคมถึงกันยายน พ.ศ. 2568 ได้มีการดำเนินการสัมภาษณ์หน่วยงานภาครัฐและองค์กรกึ่งภาครัฐที่สำคัญ ซึ่งมีบทบาทรับผิดชอบต่อนโยบายที่ส่งผลกระทบต่อเยาวชนชาวเมียนมาและแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย ผลการหารือสะท้อนให้เห็นถึงโครงสร้างเชิงสถาบันที่มีความเฉพาะส่วนแต่มีความเชื่อมโยงกัน โดยแต่ละหน่วยงานต่างมีส่วนช่วยในมิติต่าง ๆ ของการบริหารจัดการการย้ายถิ่น การกำกับดูแลด้านแรงงาน การพัฒนาทักษะ และการเข้าถึงการศึกษา

5.1 การกำกับดูแลของภาครัฐต่อแรงงานข้ามชาติและการพัฒนาทักษะเยาวชนในประเทศไทย

เนื้อหาส่วนนี้สรุปพันธกิจและแนวทางเชิงนโยบายของหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวและการสนับสนุนการพัฒนาทักษะสำหรับเยาวชนแรงงานข้ามชาติ บทบาทของหน่วยงานเหล่านี้สะท้อนให้เห็นถึงกลไกของประเทศไทยในกำกับดูแลแรงงานข้ามชาติ การคุ้มครองสิทธิแรงงาน ตลอดจนการจัดการจัดหาโอกาสทางการศึกษาและการยกระดับทักษะสำหรับเยาวชนชาวเมียนมา

1. สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง

สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 24 กันยายน 2567 เรื่องการจัดการแรงงานต่างด้าว 4 สัญชาติ (เมียนมา ลาว กัมพูชา เวียดนาม) เพื่อเปิดให้ขึ้นทะเบียนแรงงานที่ผิดกฎหมายให้ถูกกฎหมาย โดยทำหน้าที่สร้างสมดุลระหว่างความมั่นคงของชาติและความต้องการด้านแรงงาน ผ่านการบริหารจัดการแรงงานที่มีเอกสารครบถ้วนกว่า 435,000 คน ควบคู่ไปกับการแก้ไขปัญหาความท้าทายด้านธุรการของกลุ่มแรงงานอีกประมาณ 700,000 คนที่ยังมีเอกสารไม่ครบถ้วน

ด้วยการปรับปรุงกระบวนการใช้หนังสือรับรองสถานะบุคคลสำหรับชาวเมียนมาให้มีความคล่องตัว และการบันทึกข้อมูลอัตลักษณ์บุคคล (Biometrics) สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองมุ่งหวังที่จะเปลี่ยนผ่านแรงงานจากการเข้าเมืองผิดกฎหมายหรือถือวีซ่านักท่องเที่ยวให้เข้ามาสู่ระบบที่ถูกกฎหมายและมีการตรวจสอบได้ ทั้งนี้ หน่วยงานให้ความสำคัญกับการจดทะเบียนภาคบังคับและการปฏิบัติตามกฎระเบียบด้านวีซ่าอย่างเคร่งครัด เพื่อเป็นกลไกหลักในการเพิ่มความโปร่งใส ป้องกันการค้ามนุษย์ และรับประกันความคุ้มครองทางกฎหมายสำหรับเยาวชนต่างด้าวในตลาดแรงงานไทย

2. สำนักงานสถิติแห่งชาติ

สำนักงานสถิติแห่งชาติ โดยกลุ่มสถิติแรงงาน ปฏิบัติหน้าที่ในฐานะองค์กรหลักในการติดตามและประเมินสถานการณ์ตลาดแรงงานในภาพรวมของประเทศไทย โดยมุ่งเน้นการผลิตดัชนีชี้วัดทางสถิติในระดับมหภาค ทั้งในมิติระดับประเทศและระดับจังหวัด มากกว่าการจัดเก็บข้อมูลเชิงประชากรในลักษณะเจาะจงกลุ่มประชากรข้ามชาติย่อย (Migrant Subpopulations)

แม้จะมีการติดตามแนวโน้มตลาดแรงงานผ่านการสำรวจรายเดือนและรายไตรมาส แต่ด้วยข้อจำกัดด้านระเบียบวิธีที่ไม่มีการระบุสัญชาติหรือสถานะการย้ายถิ่น ส่งผลให้ข้อมูลของเยาวชนเมียนมาถูกกลืนไปกับกลุ่ม

แรงงานทั่วไป กลายเป็น 'ประชากรที่ตกหล่นจากระบบสถิติ' ซึ่งทำให้ไม่สามารถวิเคราะห์ศักยภาพทางเศรษฐกิจของกลุ่มนี้ได้อย่างชัดเจน

เพื่อยกระดับความละเอียดของข้อมูล (Data Granularity) ในการวิเคราะห์แรงงานข้ามชาติ สำนักงานสถิติแห่งชาติจึงเสนอแนวทางการเชื่อมโยงข้อมูลทะเบียนประวัติ (Administrative Records) ร่วมกับกรมการจัดหางาน เนื่องจากบทบาทหลักของหน่วยงานยังคงมุ่งเน้นการวิเคราะห์ตัวแปรเชิงโครงสร้างเป็นสำคัญ อาทิ ระดับการศึกษาและสถานะการจ้างงาน โดยจำแนกตามรายสาขาอุตสาหกรรมในระบบเศรษฐกิจไทย

3. กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน

กรมการจัดหางานเป็นหน่วยงานหลักที่รับผิดชอบการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวภายใต้พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 โดยมีหน้าที่ดูแลให้แรงงานข้ามชาติเข้าสู่ระบบและทำงานในประเทศไทยผ่านช่องทางที่ถูกกฎหมายและได้รับความคุ้มครองภายใต้กฎหมายแรงงานไทย กรมการจัดหางานทำหน้าที่กำกับดูแลช่องทางการทำงานของแรงงานข้ามชาติที่สำคัญทั้งหมด ทั้งในส่วนของใบอนุญาตทำงานทั่วไป การสรรหาแรงงานตามระบบ MOU และการบริหารจัดการแรงงานที่เข้าเมืองอย่างไม่ถูกกฎหมาย โดยใช้ระบบการบริหารจัดการตามอุปสงค์ (Demand-driven system) ซึ่งจะออกใบอนุญาตทำงานตามความต้องการของนายจ้างมากกว่าการกำหนดโควตาตามสัญชาติ การดำเนินงานของกรมฯ จำเป็นต้องมีการประสานงานอย่างใกล้ชิดกับกระทรวงมหาดไทยและคณะกรรมการนโยบายการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว โดยภาพรวมแนวทางการดำเนินงานยังคงเป็นการตอบสนองต่อสภาวะการขาดแคลนแรงงานและความต้องการที่เปลี่ยนแปลงไปของภาคเอกชน

4. กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีหน้าที่บังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงานสำหรับคนทำงานทุกคน รวมถึงผู้หญิง เด็ก และแรงงานข้ามชาติ โดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มีผลบังคับใช้กับแรงงานทุกคน โดยไม่คำนึงถึงสัญชาติหรือสถานะทางกฎหมาย การตรวจแรงงานจะมุ่งเน้นไปที่กลุ่มเสี่ยง เช่น ภาคประมงและภาคการผลิต โดยเฉพาะในจังหวัดที่มีประชากรแรงงานข้ามชาติหนาแน่น เช่น ตาก ชลบุรี และพระนครศรีอยุธยา กรมฯ สั่งห้ามจ้างแรงงานเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 15 ปี และบังคับใช้ข้อจำกัดที่เข้มงวดเกี่ยวกับลักษณะงานที่อันตรายและการทำงานล่วงเวลาสำหรับเยาวชนที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี นอกจากนี้ แรงงานที่ไม่มีเอกสารยังได้รับอนุญาตให้ยื่นเรื่องร้องเรียนด้านแรงงานได้ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความสอดคล้องบางส่วนกับมาตรฐานแรงงานสากล อย่างไรก็ตาม ช่องว่างในการเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายและการบังคับใช้กฎหมายยังคงเป็นอุปสรรคต่อการคุ้มครองแรงงานอย่างทั่วถึง

5. กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม

กรมส่งเสริมอุตสาหกรรมมุ่งเน้นการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่การเป็นผู้ประกอบการและการพัฒนาบุคลากรในภาคอุตสาหกรรม โดยมีพันธกิจหลักที่เน้นกลุ่มเป้าหมายที่เป็นสัญชาติไทย กรมฯ จัดหลักสูตรฝึกอบรมที่หลากหลาย เช่น การบริหารธุรกิจ การปรับปรุงผลิตภาพ และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี รวมถึงระบบที่เชื่อมโยงอุปกรณ์ต่าง ๆ เข้ากับอินเทอร์เน็ต (Internet of Thing: IoT) และการจัดการสิ่งแวดล้อม แม้ว่างบประมาณสำหรับการฝึกอบรมแรงงานข้ามชาติโดยเฉพาะจะมีจำกัด แต่โครงการที่ขับเคลื่อนโดยความต้องการของนายจ้างบางส่วนได้เปิดโอกาสให้แรงงานชาวเมียนมาเข้าร่วมด้วย กรมฯ ทำงานอย่างใกล้ชิดกับสถาบันเฉพาะทาง เช่น สถาบันไทย-เยอรมัน

และสถาบันยานยนต์ เพื่อแก้ไขปัญหาการขาดแคลนทักษะที่สำคัญในสาขาช่างเชื่อมและช่างกล นอกจากนี้ ความร่วมมือระหว่างประเทศ เช่น ความร่วมมือแม่โขง-ล้านช้าง และโครงการที่สนับสนุนโดยองค์การความร่วมมือระหว่างประเทศแห่งญี่ปุ่น (Japan International Cooperation Agency: JICA) ในบางครั้งยังมีการรวมกลุ่มผู้เข้าร่วมที่เป็นแรงงานข้ามชาติด้วย โดยรวมแล้วบทบาทของกรมส่งเสริมอุตสาหกรรมช่วยสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพในระดับสถานประกอบการ ซึ่งส่งผลดีทางอ้อมต่อแรงงานชาวเมียนมา แม้พันธกิจหลักจะมุ่งเน้นที่แรงงานไทยก็ตาม

6. สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ

สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ทำหน้าที่กำกับดูแลสถานศึกษาเอกชนตั้งระดับปฐมวัยจนถึงระดับมัธยมศึกษา รวมถึงโรงเรียนนานาชาติและโรงเรียนนอกระบบ แม้จะไม่มีนโยบายเฉพาะสำหรับเยาวชนข้ามชาติชาวเมียนมา แต่การเข้าเรียนในโรงเรียนทั้งภาครัฐและเอกชนก็สามารถทำได้ หากครอบครัวสามารถรับผิดชอบค่าเล่าเรียนได้ นอกจากนี้ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนยังมีอำนาจอนุมัติหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น เช่น ภาษาไทย อาหารไทย และการบริหารผู้สูงอายุ โดยอยู่ภายใต้มาตรฐานความปลอดภัยและคุณสมบัติของผู้สอน อีกทั้งยังส่งเสริมหลักสูตรระยะสั้นที่สอดคล้องกับความต้องการของภาคอุตสาหกรรมและโปรแกรมภาษาไทยในโรงเรียนนานาชาติ โดยเล็งเห็นถึงโอกาสในการเสริมสร้างความสอดคล้องระหว่างสถาบันฝึกอบรมเอกชนและตลาดแรงงาน รวมถึงความต้องการของนายจ้างที่จ้างแรงงานข้ามชาติ

7. สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษามีบทบาทสำคัญในการจัดฝึกอบรมสายอาชีพสำหรับเยาวชนข้ามชาติและเยาวชนผู้ลี้ภัย โดยมีการดำเนินงานที่เข้มข้นในพื้นที่จังหวัดชายแดนของประเทศไทย มีหลักสูตรที่หลากหลาย เช่น งานช่างยนต์ การผลิตเครื่องนุ่งห่ม การเขียนโปรแกรมคอมพิวเตอร์ และอิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งเป็นทักษะเชิงปฏิบัติที่ช่วยเพิ่มโอกาสในการจ้างงาน นอกจากนี้ หน่วยงานดังกล่าวยังสนับสนุนโครงการริเริ่มด้านการรับรองวิทยฐานะทางทักษะ ซึ่งช่วยให้เยาวชนสามารถกลับสู่เมียนมาพร้อมกับสมรรถนะที่ได้รับการรับรอง และมีโอกาสกลับเข้าสู่ประเทศไทยอีกครั้งด้วยคุณสมบัติที่ได้รับการยอมรับจากทางการไทย ในขณะที่เดียวกันสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ยังคงเดินหน้าแสวงหาทรัพยากรเพิ่มเติมเพื่อเสริมสร้างศักยภาพของสถานฝึกอบรม และขยายโอกาสการเข้าถึงเครื่องมือการเรียนรู้ดิจิทัลภายในพื้นที่พักพิงชั่วคราว (Refugee camps) โดยภาพรวมถือเป็นหน่วยงานหลักของรัฐไทยที่มีบทบาทโดยตรงที่สุดในการพัฒนาทักษะให้แก่เยาวชนชาวเมียนมา

8. กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา

กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษาดำเนินงานเพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาในกลุ่มเยาวชนผู้ขาดแคลนทุนทรัพย์ รวมถึงบุตรหลานของแรงงานข้ามชาติ ตามมาตรา 54 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษาสนับสนุนเส้นทางการศึกษาทางเลือกสำหรับเด็กที่ไม่มีเอกสารและเด็กไร้สัญชาติ โดยร่วมมือกับหน่วยงานพันธมิตร เช่น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ และ องค์การเพื่อการศึกษา วิทยาศาสตร์ และวัฒนธรรมแห่งสหประชาชาติ (United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization: UNESCO) ในโครงการต่าง ๆ ซึ่งรวมถึงกรอบการทำงานด้านเมืองแห่งการเรียนรู้

(Learning City framework) มีเป้าหมายเพื่อนำเด็กที่หลุดออกจากระบบการศึกษาประมาณ 10,000 คนต่อปี กลับเข้าสู่เส้นทางการเรียนรู้อีกครั้ง ไม่ว่าจะเป็นการศึกษาในระบบหรือนอกระบบก็ตาม ด้วยความพยายามเหล่านี้ช่วยเสริมสร้างความเชื่อมโยงระหว่างการคุ้มครองทางสังคมและโอกาสในการประกอบอาชีพในอนาคตสำหรับเยาวชนกลุ่มเปราะบาง

9. กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย

กรมการปกครอง ภายใต้กระทรวงมหาดไทย มีหน้าที่รับผิดชอบด้านการทะเบียนราษฎรและการออกเอกสารแสดงตนสำหรับชาวต่างชาติและผู้ติดตาม ภารกิจของกรมฯ รวมถึงการออกสูติบัตรสำหรับบุตรของแรงงานข้ามชาติ การออกบัตรประจำตัวคนซึ่งไม่มีสัญชาติไทย (บัตรสีชมพู) และการดำเนินการนำชาวต่างชาติที่มีหนังสือเดินทางถูกต้องเข้าสู่ระบบทะเบียนบ้านของประเทศไทย นอกจากนี้ กรมการปกครองยังประสานงานอย่างใกล้ชิดกับกระทรวงแรงงาน เจ้าหน้าที่บังคับใช้กฎหมาย และหน่วยงานด้านความมั่นคงระดับชาติ เพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการการย้ายถิ่นฐาน และมีการปรับปรุงนโยบายเป็นระยะ เพื่อตอบสนองต่อการย้ายถิ่นฐานที่ไม่ปกติเชื่อมโยงกับวิกฤตการณ์ทางการเมืองในภูมิภาค ทั้งนี้การรับรองสถานะตัวตนทางกฎหมาย กรมการปกครองมีบทบาทสำคัญในการเปิดโอกาสให้แรงงานข้ามชาติสามารถเข้าถึงการศึกษา การสาธารณสุข และการจ้างงานในระบบได้

บทสรุปข้อมูลเชิงลึกเชิงสถาบันที่สำคัญ

โดยภาพรวม เจ้าหน้าที่รัฐยอมรับว่าแรงงานชาวเมียนมามีส่วนร่วมอย่างมีนัยสำคัญต่อระบบเศรษฐกิจของประเทศไทย อย่างไรก็ตาม ข้อจำกัดทางรัฐธรรมนูญและงบประมาณเป็นปัจจัยที่จำกัดความสามารถของรัฐบาลในการจัดลำดับความสำคัญของประเด็นแรงงานข้ามชาติ หรือการจัดสรรทรัพยากรเฉพาะด้านเพื่อการนี้โดยตรง ส่งผลให้การสนับสนุนแรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่ยังคงเป็นไปในลักษณะทางอ้อม และถูกกำหนดทิศทางด้วยความต้องการแรงงานของภาคเอกชนมากกว่าการกำหนดนโยบายเชิงรุกจากภาครัฐ

นอกจากนี้ เจ้าหน้าที่ยังตั้งข้อสังเกตถึง *การขาดแคลนงานวิจัยที่เป็นทางการและการจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบเกี่ยวกับแรงงานชาวเมียนมา* ความรู้ที่มีอยู่ในปัจจุบันยังมีลักษณะกระจัดกระจายและพึ่งพาผลการศึกษาจากโครงการที่ได้รับทุนสนับสนุนจากภายนอกเป็นหลัก ส่งผลให้ผู้กำหนดนโยบายมีหลักฐานเชิงประจักษ์ที่จำกัดในการนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจ หรือใช้เรียกร้องให้เกิดการปฏิรูปในระดับโครงสร้าง

ภายใต้กฎระเบียบปัจจุบัน หน่วยงานภาครัฐส่วนใหญ่ยังขาดอำนาจหน้าที่ในการให้ความช่วยเหลือแรงงานข้ามชาติโดยตรง ด้วยเหตุนี้ ผู้มีบทบาทในภาคเอกชน เช่น หอการค้าและสมาคมอุตสาหกรรมต่าง ๆ จึงมักมีอิทธิพลต่อแนวปฏิบัติมากกว่าเจ้าหน้าที่รัฐในระดับปฏิบัติการ ข้อค้นพบเหล่านี้เน้นย้ำถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการเสริมสร้างความร่วมมือระหว่างสถาบัน การพัฒนาระบบข้อมูลเชิงประจักษ์ และการสร้างกรอบนโยบายที่ครอบคลุมทุกกลุ่ม ซึ่งยอมรับถึงการมีส่วนร่วมที่สำคัญของแรงงานชาวเมียนมาในขณะที่ยังคงสอดคล้องกับข้อกำหนดทางกฎหมายของประเทศไทย

ตารางที่ 3 ได้ทำการสังเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์และเอกสารของหน่วยงานต่าง ๆ โดยสรุปพันธกิจนโยบาย แนวปฏิบัติเชิงสถาบัน และผลกระทบที่มีต่อแรงงานข้ามชาติและการพัฒนาทักษะเยาวชน ตารางนี้จัดทำขึ้นเพื่อเป็นกรอบในการระบุช่องว่างเชิงระบบ โอกาสในการประสานความร่วมมือ และประเด็นเร่งด่วนในการยกระดับ

การบูรณาการ การคุ้มครอง และการพัฒนาทักษะของเยาวชนชาวเมียนมาภายใต้ระบบแรงงานและการศึกษาของประเทศไทย

ตาราง 3 บทวิเคราะห์ความเชื่อมโยงของหน่วยงานรัฐ

มิติ	ข้อค้นพบจากหน่วยงานต่าง ๆ	ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย
1. กรอบกฎหมาย	ประเทศไทยมีโครงสร้างทางกฎหมายที่ค่อนข้างครอบคลุมสำหรับแรงงานข้ามชาติ ผ่านพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว (2560) และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (2541) โดยมีสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองและกรมการปกครอง ทำหน้าที่บริหารจัดการด้านสถานะบุคคลตามกฎหมาย ขณะที่ กรมการจัดหางานรับผิดชอบการออกใบอนุญาตทำงานตามความต้องการของตลาดแรงงานและ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน บังคับใช้กฎหมายที่คุ้มครองแรงงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน อย่างไรก็ตาม การบังคับใช้กฎหมายในทางปฏิบัติยังคงมีความเหลื่อมล้ำ	นโยบายในปัจจุบันยังคงมุ่งเน้นไปที่การผ่อนปรนในระยะสั้นมากกว่าการวางแผนเพื่อการบูรณาการในระยะยาว จึงควรออกแบบเส้นทางการย้ายถิ่นที่ กลุ่มเยาวชนแรงงานข้ามชาติ โดยเฉพาะ ขยายความคุ้มครองให้ครอบคลุมถึงแรงงานนอกระบบและแรงงานที่ไม่มีเอกสาร
2. การพัฒนาทักษะ	สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาและ กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม เป็นผู้มีบทบาทหลักในการพัฒนาทักษะสายอาชีพ โดยมีกองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษาสนับสนุนการเข้าถึงการศึกษาของกลุ่มเปราะบาง	เมื่อเยาวชนที่มีทักษะถูกจำกัดให้ทำงานในกลุ่มงานทักษะน้อยจะทำให้เกิดภาวะ "การสูญเปล่าทางปัญญา" (Brain Waste) จึงมีความจำเป็นเร่งด่วนในการบูรณาการการฝึกทักษะแรงงานข้ามชาติและเยาวชนเข้าเป็นส่วนหนึ่งของ ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ระดับชาติ และส่งเสริมความร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชนในการจัดฝึกอบรม
3. การเข้าถึงการศึกษา	สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนและกองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษามีกลไกที่ช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการจัดการศึกษาทางเลือกและภาคเอกชน	ผลักดันให้นโยบายมีความสอดคล้องกันเพื่อสนับสนุนความต่อเนื่องทางการ เรียนรู้ของเยาวชนข้ามชาติ โดยเฉพาะในพื้นที่ชายแดนและเขตอุตสาหกรรม
4. ข้อมูลและสารสนเทศ	สำนักงานสถิติแห่งชาติ กรมการจัดหางาน และ กรมการปกครอง มีการจัดเก็บข้อมูลที่มีประโยชน์แต่ยังไม่	พัฒนาระบบฐานข้อมูลแรงงานข้ามชาติร่วมกันที่เชื่อมโยงข้อมูลตั้งแต่การ

มิติ	ข้อค้นพบจากหน่วยงานต่าง ๆ	ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย
	ขาดความเชื่อมโยงกันระหว่างหน่วยงาน (Siloed Data)	ขึ้นทะเบียน การจ้างงาน ไปจนถึง ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา
5. การประสานงานระหว่างกระทรวง	ยังคงพบสภาวะการทำงานแบบแยกส่วนระหว่างภารกิจของกระทรวงแรงงาน กระทรวงมหาดไทย และ กระทรวงศึกษาธิการ	จัดตั้งกลไกระดับชาติระหว่างหน่วยงานที่มุ่งเน้นเรื่องแรงงานเยาวชนข้ามชาติและการบูรณาการด้านการศึกษาโดยเฉพาะ

5.2 การสังเคราะห์ข้อค้นพบสำคัญ

เนื้อหาส่วนนี้เป็นการรวบรวมและสังเคราะห์ประเด็นสำคัญที่ได้จากการศึกษา โดยเน้นไปที่หัวข้อที่มีความเกี่ยวเนื่องกัน ทั้งในด้านกรอบกฎหมาย การจัดการเชิงสถาบัน การพัฒนาทักษะ และกลไกการคุ้มครองเยาวชนข้ามชาติในประเทศไทย ข้อค้นพบเหล่านี้สะท้อนให้เห็นถึงความคืบหน้าในบางมิติ ช่องว่างที่ยังคงมีอยู่ระหว่างนโยบายและการปฏิบัติ รวมถึงโอกาสในการเสริมสร้างการประสานงาน ความครอบคลุม และการเข้าถึงการศึกษาและการคุ้มครองแรงงานอย่างเท่าเทียม สำหรับเยาวชนชาวเมียนมาทั้งกลุ่มที่มีเอกสารและไม่มีเอกสาร

ประเด็นสำคัญ

● ความซ้ำซ้อนและแยกส่วนทางกฎหมายและสถาบัน

การบริหารจัดการด้านการย้ายถิ่นยังคงกระจายตัวอยู่ภายใต้ความรับผิดชอบของหลายหน่วยงานที่มีภารกิจทับซ้อนกัน แต่ยังคงขาดกรอบการดำเนินงานที่เป็นหนึ่งเดียว สภาวะที่แยกส่วนนี้ส่งผลกระทบต่อความเป็นเอกภาพของนโยบาย ประสิทธิภาพในการนำไปปฏิบัติ และการวางแผนในระยะยาว

● การให้ความสำคัญกับสัญชาติไทยเป็นลำดับแรก

นโยบายหลัก ซึ่งรวมถึงงบประมาณฝึกอบรมของภาครัฐ การอุดหนุนทางการศึกษา และโครงการพัฒนาบุคลากร มุ่งเน้นไปที่พลเมืองไทยเป็นหลัก ส่งผลให้แรงงานข้ามชาติและเยาวชนมักได้รับประโยชน์เพียงทางอ้อม หรือผ่านโครงการที่ขับเคลื่อนโดยนายจ้างและทุนสนับสนุนจากต่างประเทศเท่านั้น

● บทบาทของความร่วมมือระหว่างประเทศ

พันธมิตรเพื่อการพัฒนา เช่น องค์การความร่วมมือระหว่างประเทศแห่งญี่ปุ่น (JICA), องค์การยูเนสโก (UNESCO) และองค์กรพัฒนาเอกชนจากยุโรป มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการขยายโอกาสการเข้าถึงการศึกษา การฝึกอบรม และบริการคุ้มครองสำหรับเยาวชนชาวเมียนมา โดยเฉพาะในพื้นที่ชายแดนและชุมชนที่ยังเข้าถึงบริการของรัฐ

● การคุ้มครองและสิทธิ

แม้กฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศไทยจะครอบคลุมแรงงานทุกคนโดยไม่จำกัดสัญชาติหรือสถานะ แต่ความท้าทายในการบังคับใช้กฎหมายยังคงมีอยู่ แรงงานที่ไม่มีเอกสารและเยาวชนข้ามชาติยังคงเป็นกลุ่มที่เปราะบางที่สุดต่อการถูกเอารัดเอาเปรียบ เนื่องจากการขาดความตระหนักรู้ กลไกการร้องเรียนที่ซับซ้อน และขีดความสามารถในการบังคับใช้กฎหมายที่ขาดความสม่ำเสมอ

● การพัฒนาทักษะและการเข้าถึงการศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และกองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา เป็นผู้มีบทบาทหลักในการขยายเส้นทางอาชีวศึกษาและการศึกษาทางเลือกสำหรับเด็กข้ามชาติและเด็กไร้สัญชาติ โครงการเหล่านี้สนับสนุนทั้งการจ้างงานในระยะสั้นและการกลับเข้าสู่สังคมในระยะยาวสำหรับเยาวชนที่อาจเดินทางกลับประเทศเมียนมา

● ช่องว่างด้านข้อมูลและการประสานงาน

การเสริมสร้างการบูรณาการข้อมูลระหว่างหน่วยงานหลัก เช่น สำนักตรวจคนเข้าเมือง สำนักงานสถิติแห่งชาติ กรมการปกครอง กรมการจัดหางาน และกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จะช่วยปรับปรุงการกำหนดนโยบายโดยใช้หลักฐานเชิงประจักษ์และการจัดสรรบริการสำหรับเยาวชนข้ามชาติให้ดียิ่งขึ้น การทำงานแบบแยกส่วน (Silos) ในปัจจุบันเป็นอุปสรรคต่อการวางแผนระยะยาวและการตอบสนองร่วมกันระหว่างหน่วยงาน

ดังสรุปไว้ในตารางที่ 4 ข้อค้นพบจากการสัมภาษณ์ระดับนโยบายกับหน่วยงานภาครัฐเหล่านี้ ได้แสดงให้เห็นถึงพันธกิจของแต่ละสถาบัน ความเกี่ยวข้องกับเยาวชนและแรงงานข้ามชาติชาวเมียนมา ตลอดจนช่องว่างในการดำเนินงานหรือความท้าทายที่มีอิทธิพลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติและการจัดหาบริการ

ตาราง 4 สรุปข้อค้นพบที่สำคัญจากหน่วยงานภาครัฐในระดับนโยบาย

หน่วยงาน / สถาบัน	พันธกิจและหน้าที่หลัก	ความเกี่ยวข้องกับเยาวชน / แรงงานข้ามชาติเมียนมา	ช่องว่างและข้อสังเกตสำคัญ
1. สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง	บริหารจัดการด้านความมั่นคงแห่งชาติ การควบคุมชายแดน การบริหารจัดการวีซ่า และการจัดเก็บข้อมูลอัตลักษณ์ทางชีวภาพ (Biometric)	หน่วยงานหลักในการอนุญาตพำนักในราชอาณาจักรอย่างถูกต้องตามกฎหมาย รวมถึงบริหารจัดการตรวจประทับตราวีซ่าในหนังสือรับรองสถานะบุคคล (CI) และการต่ออายุใบอนุญาตการขออยู่ในราชอาณาจักร	มุ่งเน้นการบังคับใช้กฎหมายมากกว่าการบูรณาการ อีกทั้งขั้นตอนทางธุรการที่มีความซับซ้อน มักทำให้แรงงานกว่า 700,000 คน ที่มีเอกสารไม่ครบถ้วน ต้องพึ่งพานายหน้าที่มีค่าใช้จ่ายสูง
2. สำนักงานสถิติแห่งชาติ	หน่วยงานหลักในการสำรวจตลาดแรงงานของประเทศไทยผ่านการสำรวจภาวะการทำงานของประชากรเป็นประจำทุกเดือน	รวบรวมข้อมูลแนวโน้มระดับมหภาคด้านการจ้างงานและการศึกษา โดยเยาวชนเมียนมาจะถูกนับรวมอยู่ในฐานข้อมูลกำลังแรงงานทั่วไป	เนื่องจากไม่มีการแยกแยะข้อมูลตามสัญชาติ ทำให้ไม่สามารถระบุตัวเลขทางเศรษฐกิจที่ชัดเจนของเยาวชนเมียนมาได้ ส่งผลให้กลุ่มคนเหล่านี้กลายเป็น 'กลุ่มประชากรที่ตกหล่นจากระบบสถิติ' ในภาพรวมของประเทศ

หน่วยงาน / สถาบัน	พันธกิจและหน้าที่หลัก	ความเกี่ยวข้องกับเยาวชน / แรงงานข้ามชาติเมียนมา	ช่องว่างและข้อสังเกตสำคัญ
<p>3. กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน</p>	<p>บริหารจัดการการขึ้นทะเบียน ใบอนุญาตทำงาน และการจ้างงานพนักงานต่างด้าวตาม พ.ร.ก. การบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560</p>	<p>หน่วยงานหลักในการจัดการการย้ายถิ่นอย่างถูกกฎหมาย ดูและระบบ MOU การขอใบอนุญาตทำงานทั่วไป และการพิสูจน์สัญชาติ โดยปรับเปลี่ยนนโยบายตามความต้องการแรงงาน</p>	<p>นโยบายเน้นตอบสนองความต้องการจ้างงานมากกว่าการพัฒนาศักยภาพ ขาดการวางแผนทักษะเยาวชนในระยะยาว และการประสานงานกับหน่วยงานด้านการศึกษา/สวัสดิการสังคมยังไม่เข้มข้น</p>
<p>4. กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน</p>	<p>บังคับใช้ พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 สำหรับแรงงานทุกคนในไทย ตรวจสอบแรงงานและดูแลสภาพการจ้างงานที่เป็นธรรม</p>	<p>คุ้มครองสิทธิทั้งแรงงานไทยและต่างด้าว รวมถึงสตรีและเด็ก ตรวจสอบการละเมิดค่าจ้าง ความปลอดภัย และการใช้แรงงานเด็ก</p>	<p>การบังคับใช้กฎหมายในอุตสาหกรรมนอกระบบยังไม่ทั่วถึง แรงงานข้ามชาติยังมีความรู้เรื่องสิทธิน้อย และยังมีโครงการเฉพาะสำหรับแรงงานเยาวชนหรือแรงงานที่ไม่มีเอกสาร</p>
<p>5. กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม</p>	<p>สนับสนุน SMEs การเป็นผู้ประกอบการ และการพัฒนาบุคลากรในอุตสาหกรรมผ่านการฝึกอบรมและให้คำปรึกษา</p>	<p>จัดฝึกอบรมทักษะอุตสาหกรรม ซึ่งบางครั้งรวมถึงแรงงานเมียนมาทางอ้อมผ่านโครงการของนายจ้างหรือโครงการที่ได้รับทุนสนับสนุนจากต่างประเทศ</p>	<p>โครงการฝึกอบรมให้ความสำคัญกับพลเมืองไทยเป็นหลัก ขาดโครงการพัฒนาทักษะหรือฐานข้อมูลสำหรับแรงงานข้ามชาติ โดยเฉพาะ แต่มีศักยภาพในการเชื่อมโยงกับภาคเอกชนเพื่อจัดอบรมที่ครอบคลุมทุกกลุ่ม</p>
<p>6. สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ</p>	<p>กำกับดูแลโรงเรียนเอกชนและศูนย์การเรียนทั่วประเทศ รวมถึงโรงเรียนนานาชาติ โรงเรียนสองภาษา และโรงเรียนนอกระบบ</p>	<p>โรงเรียนเอกชนสามารถรับเยาวชนข้ามชาติเข้าเรียนได้ และอนุญาตให้จัดหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้นหรือภาษาไทยที่ช่วยเพิ่มโอกาสในการจ้างงานของเยาวชนข้ามชาติ</p>	<p>ยังไม่มีนโยบายเชิงระบบเพื่อส่งเสริมการเข้าถึงของเยาวชนข้ามชาติ อุปสรรคด้านการเงินและเอกสารยังคงมีอยู่ และขาดการเชื่อมโยงข้อมูลแรงงานกับกระทรวงแรงงานเพื่อปรับปรุงหลักสูตรให้ตรงกับงาน</p>

หน่วยงาน / สถาบัน	พันธกิจและหน้าที่หลัก	ความเกี่ยวข้องกับเยาวชน / แรงงานข้ามชาติเมียนมา	ช่องว่างและข้อสังเกตสำคัญ
7. สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา	กำกับดูแลการอาชีวศึกษาและเทคนิคทั่วประเทศ ส่งเสริมความร่วมมือกับพันธมิตรนานาชาติและภาคเอกชน	จัดฝึกอบรมสายอาชีพให้เยาวชนข้ามชาติและผู้ลี้ภัยในจังหวัดชายแดน ร่วมมือกับองค์กรพัฒนาเอกชนระหว่างประเทศ (เช่น สำนักงานบรรเทาทุกข์และการพัฒนาแอดเวนติสต์ (Adventist Development and Relief Agency: ADRA), หน่วยงานเพื่อความร่วมมือทางวิชาการและการพัฒนา (Agency for Technical Cooperation and Development : ACTED) และมีการออกไปรับรองทักษะที่นำไปใช้ได้ทั้งสองประเทศ	ข้อจำกัดด้านทรัพยากรและโครงสร้างพื้นฐานในโรงเรียนชายแดน และจำเป็นต้องส่งเสริมระบบการเทียบโอนประสบการณ์ (Recognition of Prior Learning: RPL) มากขึ้น สำหรับกลุ่มที่เดินทางกลับหรือย้ายถิ่น
8. กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา	กองทุนสาธารณะตามรัฐธรรมนูญปี 2560 เพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาสำหรับเด็กและเยาวชนผู้ขาดแคลนทุนทรัพย์	พัฒนาแบบจำลองการเรียนรู้ทางเลือกสำหรับเยาวชนยากจนและไร้สัญชาติ ทำงานร่วมกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และ UNESCO เพื่อเด็กที่หลุดจากระบบกลับเข้าสู่การศึกษา	ยังไม่มีเป้าหมายชัดเจน เรื่องการรวมกลุ่มแรงงานข้ามชาติเข้าสู่โครงการครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายในพื้นที่จำกัดเฉพาะจังหวัดนำร่อง และการขาดแคลนข้อมูล ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการออกแบบนโยบายการเข้าถึงการศึกษา
9. กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย	จัดการงานทะเบียนราษฎร เอกสารระบุตัวตน และทะเบียนที่พักอาศัยของพลเมืองไทยและผู้อยู่อาศัยต่างด้าว	ออกสูติบัตร บัตรชมพู และจัดการทะเบียนบ้านสำหรับแรงงานข้ามชาติที่พำนักอย่างถูกต้องกฎหมาย	ระบบข้อมูลยังไม่เชื่อมโยงกับฐานข้อมูลแรงงานหรือการศึกษา แรงงานนอกระบบยังคงเข้าไม่ถึงบริการ และต้องการความร่วมมือระหว่างกระทรวงที่เข้มแข็ง

5.3 บทสรุปการสังเคราะห์นโยบายในภาพรวม

ประเทศไทยแสดงให้เห็นถึงโครงสร้างเชิงสถาบันที่มีความมั่นคงและชัดเจนในการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติ โดยได้รับการสนับสนุนจากพันธกิจที่ชัดเจนของกระทรวงแรงงาน กระทรวงศึกษาธิการ และกระทรวงมหาดไทย

ระบบที่มีอยู่ในปัจจุบันเปิดโอกาสให้มีการย้ายถิ่นอย่างเป็นทางการผ่านข้อตกลงทวิภาคี (MOU) ให้ความคุ้มครองทางกฎหมายภายใต้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน และขยายการจดทะเบียนอัตลักษณ์รวมถึงเอกสารประจำตัวผ่านกรมการปกครอง

อย่างไรก็ตามแม้จะมีจุดแข็งเชิงสถาบันเหล่านี้ แต่การนำนโยบายไปปฏิบัติในมิติที่เน้นเยาวชนและการเคลื่อนย้ายข้ามพรมแดนยังคงมีจำกัด กลไกปัจจุบันส่วนใหญ่เน้นการจัดการการย้ายถิ่นของแรงงานผู้ใหญ่ที่มีทักษะน้อย ในขณะที่ความต้องการเฉพาะด้าน ความเปราะบาง และความคาดหวังของแรงงานเยาวชนข้ามชาติ โดยเฉพาะจากเมียนมาที่มักเข้าสู่ตลาดแรงงานไทยผ่านช่องทางนอกระบบหรือช่องทางที่เชื่อมโยงกับการศึกษา ยังไม่ได้รับความสำคัญเพียงพอ นอกจากนี้การทำงานแบบแยกส่วนระหว่างหน่วยงาน ซึ่งฐานข้อมูลด้านการศึกษา แรงงาน และทะเบียนราษฎรยังขาดความเชื่อมโยงกัน ยิ่งเป็นตัวจำกัดการประสานนโยบายบนฐานของหลักฐานเชิงประจักษ์ แม้หน่วยงานอย่าง สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษาและกรมการจัดหางาน ต่างจะมีบทบาทสำคัญ แต่การดำเนินงานมักจะเป็นไปในลักษณะต่างคนต่างทำ โดยขาดกลยุทธ์ระดับชาติที่เป็นเอกภาพสำหรับการย้ายถิ่นและการพัฒนาทักษะของเยาวชน ส่งผลให้การเชื่อมโยงเส้นทางจากการศึกษาไปสู่การจ้างงานมีอยู่อย่างจำกัด และขาดกลไกสนับสนุนการเปลี่ยนผ่านจากการฝึกอบรมไปสู่การทำงานในระบบสำหรับเยาวชนข้ามชาติ

เมื่อมองไปข้างหน้า ประเทศไทยมีโอกาสสำคัญที่จะต่อยอดจากรากฐานเชิงสถาบันที่มีอยู่ โดยการเสริมสร้างการประสานงานระหว่างหน่วยงาน การบูรณาการระบบข้อมูลให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และการส่งเสริมความร่วมมือระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และพันธมิตรเพื่อการพัฒนา ทั้งนี้ การผนวกประเด็นการย้ายถิ่นของเยาวชนเข้ากับวาระการพัฒนาทุนมนุษย์ของประเทศ จะช่วยให้เกิดการยอมรับในทักษะฝีมือ ช่วยเพิ่มผลิตภาพแรงงาน และลดการจ้างงานนอกระบบในกลุ่มแรงงานข้ามชาติรุ่นใหม่ การประสานความพยายามเหล่านี้ให้สอดคล้องกับกรอบการเคลื่อนย้ายแรงงานของอาเซียน เช่น จันทามติอาเซียน (ASEAN Consensus) กรอบอ้างอิงคุณวุฒิแห่งอาเซียน (ASEAN Qualifications Reference Framework: AQRf) ข้อตกลงยอมรับร่วม (Mutual Recognition Arrangements: MRAs) และสภาอาชีวศึกษาอาเซียน (ASEAN TVET Council) จะช่วยส่งเสริมการสรรหาแรงงานที่เป็นธรรม คุ้มครองแรงงานข้ามชาติ และสนับสนุนการรับรองทักษะรวมถึงการเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามพรมแดนในภูมิภาค ซึ่งการพัฒนาระบบคุณวุฒิระดับภูมิภาคที่กำลังเกิดขึ้นนี้ จะช่วยผลักดันให้ประเทศไทยก้าวสู่การเป็นผู้นำระดับภูมิภาคในด้านการบริหารจัดการการย้ายถิ่นของแรงงานที่เป็นธรรม ครอบคลุม และพร้อมรับมือกับอนาคต

บทที่ 6

ระบบนิเวศรอบตัวแรงงานข้ามชาติชาวเมียนมา

เนื้อหาบทนี้มุ่งนำเสนอภาพรวมที่ครอบคลุมของระบบนิเวศที่ล้อมรอบแรงงานชาวเมียนมาที่ทำงานและพำนักอยู่ในประเทศไทย โดยสำรวจโครงสร้าง ผู้มีบทบาทหลัง และกระบวนการต่าง ๆ ที่หล่อหลอมประสบการณ์แรงงานข้ามชาติ พร้อมทั้งชี้ให้เห็นถึงโอกาสและความท้าทายที่พวกเขาต้องเผชิญ เนื้อหาแบ่งออกเป็น 4 มิติหลัก ได้แก่ ผู้ให้บริการทางการเงิน องค์กรภาคประชาสังคม สถาบันอาชีวศึกษา และบริษัทจัดหางาน ซึ่งข้อมูลเหล่านี้ได้จากการรวบรวมข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพเพื่อสะท้อนให้เห็นว่าองค์กรประกอบเหล่านี้ส่งผลต่อการเข้าถึงบริการ กลไกการคุ้มครอง การพัฒนาทักษะ และเส้นทางการจ้างงานของเยาวชนและแรงงานผู้ใหญ่ชาวเมียนมาในประเทศไทยอย่างไร

6.1 ผู้ให้บริการทางการเงิน

เนื้อหาส่วนนี้เป็นการสำรวจบริการทางการเงินที่มีให้แก่แรงงานข้ามชาติชาวเมียนมา โดยเฉพาะกลุ่มเยาวชนในประเทศไทย ซึ่งอ้างอิงจากการสัมภาษณ์ผู้ให้บริการ 6 ราย (ธนาคารกสิกรไทย ธนาคารกรุงไทย ธนาคารกรุงเทพ เวสเทิร์นยูเนียน ทูมันนี่ และ ซู ซู ซึ่งเป็นนายหน้าโอนเงินนอกระบบชาวเมียนมา) แม้ว่าแรงงานเหล่านี้จะมีส่วนร่วมอย่างมากต่อเศรษฐกิจ แต่แรงงานข้ามชาติจำนวนมาก โดยเฉพาะเยาวชนที่ไม่มีเอกสารประจำตัว ยังคงถูกกีดกันออกจากระบบการเงินในรูปแบบสถาบันการเงิน เนื่องจากข้อกำหนดด้านเอกสาร อุปสรรคทางภาษา ความรู้พื้นฐานทางการเงินที่จำกัด และข้อจำกัดด้านกฎระเบียบ แม้ว่าแพลตฟอร์มดิจิทัลจะช่วยขยายทางเลือกในการชำระเงินและการโอนเงินกลับประเทศ แต่ช่องทางนอกระบบยังคงเป็นที่นิยมหลัก ซึ่งทำให้แรงงานข้ามชาติต้องเผชิญกับความเสี่ยงและค่าใช้จ่ายที่สูงกว่า

6.1.1 ภาพรวมบริการทางการเงิน

แรงงานข้ามชาติชาวเมียนมาเข้าถึงบริการทางการเงินทั้งในระบบและนอกระบบควบคู่กันไป โดยธนาคารพาณิชย์มีการให้บริการบัญชีเงินฝากและการโอนเงิน แต่ส่วนใหญ่จะให้บริการเฉพาะแรงงานที่มีเอกสารครบถ้วน เช่น หนังสือเดินทาง และใบอนุญาตทำงาน เท่านั้น ในขณะที่บริการด้านเทคโนโลยีทางการเงิน (Fintech) เช่น ทูมันนี่ เริ่มได้รับความนิยมมากขึ้นในกลุ่มเยาวชน เนื่องจากมีกระเป๋าเงินอิเล็กทรอนิกส์ (Mobile wallet) บริการโอนเงินข้ามพรมแดนที่รวดเร็ว และมีเมนูภาษาเมียนมาให้บริการ ด้านผู้ให้บริการโอนเงินอย่าง เวสเทิร์นยูเนียน ยังคงมีความสำคัญสำหรับกลุ่มที่ชอบทำธุรกรรมผ่านตัวแทน ส่วนผู้ให้บริการนอกระบบอย่าง 'ซู ซู' ยังคงมีบทบาทหลัก โดยเน้นการโอนเงินสดที่เรียบง่าย แต่ไม่มีการคุ้มครองตามกฎหมายหรือความหลากหลายของผลิตภัณฑ์ทางการเงิน

6.1.2 การเข้าถึงและอุปสรรค

การเข้าถึงบริการยังคงไม่เท่าเทียมกันเนื่องจากอุปสรรคสำคัญดังนี้

- **ข้อจำกัดด้านเอกสาร** กฎระเบียบเรื่องการแสดงตน (Know Your Customer: KYC) และการป้องกันการฟอกเงิน (Anti-Money Laundering: AML) ที่เข้มงวด ทำให้แรงงานที่ไม่มีเอกสารไม่สามารถเปิดบัญชีธนาคารได้ แม้บางกรณีจะอนุญาตให้ใช้หนังสือรับรองจากนายจ้างได้แต่ก็ยังอยู่ในวงจำกัด

- **ช่องว่างทางภาษา** บริการส่วนใหญ่ไม่มีเจ้าหน้าที่หรือระบบสนับสนุนภาษาเมียนมา ทำให้ยากต่อแรงงานที่ไม่คุ้นเคยกับภาษาไทยหรืออังกฤษ
- **ทักษะดิจิทัล** แรงงานรุ่นเยาว์ใช้แอปพลิเคชันมือถือได้อย่างมั่นใจ ในขณะที่แรงงานสูงวัยหรือกลุ่มที่การศึกษาน้อยยังต้องพึ่งพาตัวแทนในรูปแบบบุคคล
- **ความเสี่ยงด้านกฎระเบียบและความมั่นคง** ความกังวลเรื่องการถูกอายัดบัญชี การฉ้อโกง และการติดตามตรวจสอบ ประกอบกับความผันผวนของค่าเงินในเมียนมา ทำให้แรงงานยังต้องพึ่งพาช่องทางโอนเงินนอกระบบ

6.1.3 พฤติกรรมและความต้องการทางการเงิน

แรงงานข้ามชาติชาวเมียนมาให้ความสำคัญกับการ**โอนเงินกลับประเทศ (Remittances)** เป็นลำดับแรกในกิจกรรมทางการเงิน โดยมีการส่งรายได้ส่วนใหญ่กลับไปเพื่อ**จุนเจือสมาชิกครอบครัวในเมียนมา** แม้แรงงานจำนวนมากจะมีการออมเงินอยู่บ้าง แต่เงินออมเหล่านี้มักมีจำนวนไม่มากนักและมีวัตถุประสงค์เพื่อตอบสนองความต้องการระยะสั้น เช่น กรณีฉุกเฉิน ค่าใช้จ่ายด้านการศึกษา หรือแผนการทำธุรกิจขนาดเล็กเมื่อเดินทางกลับมาเยี่ยมบ้านเกิดในอนาคต

การเข้าถึงสินเชื่อในระบบและผลิตภัณฑ์เพื่อการลงทุนยังคงมีจำกัด เนื่องจากอุปสรรคด้านกฎระเบียบและการขาดแคลนบริการทางการเงินที่ออกแบบมาเพื่อกลุ่มแรงงานข้ามชาติโดยเฉพาะ นอกจากนี้ กิจกรรมทางการเงินยังมีความผันผวนตามฤดูกาล โดยจะมีการโอนเงินกลับประเทศเพิ่มขึ้นอย่างเห็นได้ชัดในช่วงเทศกาลสำคัญทางวัฒนธรรม เช่น สงกรานต์ ปีใหม่เมียนมา (Thingyan) และเทศกาลสงท่ายปีเก่า ทั้งนี้ แรงงานรุ่นใหม่เริ่มมีการปรับตัวมาใช้แพลตฟอร์มการเงินดิจิทัลมากขึ้น ในขณะที่แรงงานรุ่นเก่าส่วนใหญ่ยังคงพึ่งพาตัวแทนโอนเงินแบบดั้งเดิมที่ใช้เงินสดเป็นหลัก

6.1.4 ความรู้ทางการเงินและการสนับสนุน

โครงการส่งเสริมความรู้ทางการเงินมีความแตกต่างกันอย่างมากในกลุ่มผู้ให้บริการ ธนาคารพาณิชย์บางแห่ง เช่น ธนาคารกรุงไทย และธนาคารกรุงเทพ ได้ร่วมมือกับองค์กรพัฒนาเอกชน และหน่วยงานรัฐ จัดอบรมในเรื่องธนาคารดิจิทัล การป้องกันการฉ้อโกง และการบริหารจัดการเงิน โดยโครงการเหล่านี้มักดำเนินการเป็นภาษาเมียนมา เพื่อเพิ่มโอกาสในการเข้าถึง ความเข้าใจ และความไว้วางใจในกลุ่มผู้ใช้ที่เป็นแรงงานข้ามชาติ

บริษัทฟินเทค (Fintech) อย่างทรู มินนี่ได้ลงทุนในด้านสื่อการสอนภาษาเมียนมา การจัดเวิร์กชอปในชุมชน และมีคำแนะนำภายในแอปพลิเคชันเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถทางการเงินของผู้ใช้งาน ในทำนองเดียวกัน เวสเทิร์นยูเนียนใช้ประโยชน์จากเครือข่ายตัวแทนที่กว้างขวาง และมีส่วนร่วมกับองค์กรพัฒนาเอกชนเพื่อให้ความช่วยเหลือเป็นรายกรณี

ในทางตรงกันข้าม ธนาคารกสิกรไทยและผู้ให้บริการโอนเงินนอกระบบอย่าง 'ซุ ซุ' มีการสนับสนุนด้านความรู้ทางการเงินอย่างเป็นระบบที่จำกัดหรือไม่มีเลย ซึ่งทำให้แรงงานข้ามชาติมีความเสี่ยงมากขึ้นต่อการได้รับข้อมูลที่ผิดพลาด ความเสี่ยงจากการถูกโกง และความผิดพลาดในการตัดสินใจทางการเงินที่มีค่าใช้จ่ายสูง

6.1.5 นวัตกรรมผลิตภัณฑ์และการสร้างการมีส่วนร่วม

นวัตกรรมด้านผลิตภัณฑ์และการสนับสนุนหลากหลายภาษา ยังคงมีบทบาทสำคัญในการขยายการเข้าถึงบริการทางการเงินสำหรับแรงงานข้ามชาติชาวเมียนมา โดยธนาคารกสิกรไทย ทูม มั่นใจ และธนาคารกรุงไทยได้จัดทำหน้าจอใช้งาน (Interface) เป็นภาษาเมียนมา ในขณะที่ธนาคารกรุงไทยและธนาคารกรุงเทพเสนอผลิตภัณฑ์เงินฝากค่าธรรมเนียมต่ำและผลิตภัณฑ์ประกันภัยที่ออกแบบมาเพื่อตอบสนองความต้องการของแรงงานข้ามชาติโดยเฉพาะ นอกจากนี้ ทูม มั่นใจ และเวสเทิร์นยูเนียนยังจัดแคมเปญส่งเสริมการขายเพื่อลดค่าธรรมเนียมการทำธุรกรรม ซึ่งช่วยลดต้นทุนในการโอนเงินกลับประเทศ ส่วนความร่วมมือข้ามพรมแดน เช่น การเชื่อมต่อระบบของธนาคารกสิกรไทยกับธนาคาร KBZ ช่วยให้สามารถโอนเงินแบบเรียลไทม์ไปยังกระเป๋าเงิน KBZPay ช่วยเพิ่มความสะดวกและโอกาสในการเข้าถึงบริการให้ดียิ่งขึ้น

อย่างไรก็ตาม ความไม่แน่นอนทางการเมืองที่ยืดเยื้อในเมียนมา มาตรการควบคุมเงินตราต่างประเทศที่เข้มงวด และการฉ้อโกงออนไลน์ที่เพิ่มสูงขึ้น ล้วนเป็นปัจจัยสำคัญที่บั่นทอนความเชื่อมั่นต่อบริการทางการเงินดิจิทัล ส่งผลให้ช่องทางทางการเงินนอกระบบยังคงมีความจำเป็นสำหรับแรงงานที่ไม่มีเอกสารจำนวนมาก ซึ่งต้องเผชิญกับอุปสรรคในการเข้าถึงระบบการเงินที่เป็นทางการ แม้ว่าช่องทางเหล่านั้นจะมีความเสี่ยงก็ตาม

6.1.6 ความท้าทายข้ามพรมแดนและด้านกฎระเบียบ

การดำเนินงานทางการเงินข้ามพรมแดนได้รับผลกระทบอย่างมากจากกฎระเบียบด้านเงินตราและมาตรการควบคุมการแลกเปลี่ยนเงินตราต่างประเทศของเมียนมา ซึ่งส่งผลกระทบต่อช่องทางทางการเงินในระบอบอยู่เป็นระยะ นอกจากนี้ ความไม่แน่นอนทางการเมืองที่ยังคงดำเนินอยู่ยังส่งผลให้เกิดความล่าช้าในการให้บริการ การระงับบัญชี (Account freezes) และการหยุดชะงักของระบบการสื่อสารและระบบธนาคารเป็นครั้งคราว

ในส่วนของฝั่งไทย ข้อกำหนดที่เข้มงวดในการพิสูจน์ทราบตัวตนลูกค้า (KYC) และการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน (AML) ยังคงเป็นตัวจำกัดการเข้าถึงบริการของแรงงานที่ไม่มีเอกสาร ซึ่งเป็นการตอกย้ำให้คนกลุ่มนี้ต้องพึ่งพาผู้ให้บริการโอนเงินนอกระบบต่อไป นอกจากนี้ ความผันผวนของอัตราแลกเปลี่ยนและค่าธรรมเนียมการทำธุรกรรมที่ค่อนข้างสูง ยังมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของแรงงานข้ามชาติ ซึ่งมักจะผลักดันให้แรงงานหันไปใช้บริการนายหน้าผิดกฎหมายที่ถูกมองว่ามีความรวดเร็วกว่า ราคาถูกกว่า หรือมีความยืดหยุ่นมากกว่า

6.1.7 ข้อค้นพบสำคัญ

- การโอนเงินกลับประเทศยังคงเป็นลำดับความสำคัญสูงสุด สะท้อนถึงความต้องการบริการที่รวดเร็ว ราคาประหยัด และปลอดภัย
- อุปสรรคด้านเอกสารและภาษา รวมถึงทักษะดิจิทัลที่ไม่เท่าเทียมกัน เป็นปัจจัยหลักที่จำกัดการเข้าถึงบริการทางการเงิน
- แพลตฟอร์มเทคโนโลยีทางการเงิน แพลตฟอร์มอย่างทูม มั่นใจ ช่วยส่งเสริมการเข้าถึงผ่านแอปพลิเคชันหลายภาษาและค่าธรรมเนียมต่ำ (TrueMoney, 2024) ในขณะที่เวสเทิร์นยูเนียนเสริมการทำงานผ่านเครือข่ายตัวแทนและการสนับสนุนจากองค์กรพัฒนาเอกชน (IOM, 2023)

- ธนาคารพาณิชย์ แม้จะมีความน่าเชื่อถือและมั่นคงสูง แต่ยังคงติดข้อจำกัดด้านกฎระเบียบในการให้บริการกลุ่มแรงงานข้ามชาติ

- การสร้างระบบนิเวศทางการเงินที่ครอบคลุม จำเป็นต้องมีการออกแบบผลิตภัณฑ์ทางการเงินเฉพาะด้านการสนับสนุนหลายภาษา กรอบกฎระเบียบที่ยืดหยุ่น และการส่งเสริมความรู้ทางการเงินอย่างต่อเนื่องผ่าน องค์กรพัฒนาเอกชนและกลุ่มภาคประชาสังคมในพื้นที่ (Horizon Asia, 2023)

6.2 การสนับสนุนของภาคประชาสังคมสำหรับเยาวชนข้ามชาติ

องค์กรภาคประชาสังคม มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการสนับสนุนเยาวชนข้ามชาติชาวเมียนมา โดยเฉพาะกลุ่มที่ถูกกีดกันออกจากระบบแรงงาน การศึกษา หรือระบบการคุ้มครองที่เป็นทางการ องค์กรต่าง ๆ เช่น เครือข่ายองค์กรด้านประชากรข้ามชาติ (MWG) มูลนิธิเพื่อสิทธิมนุษยชนและการพัฒนา (HRDF) และมูลนิธิเสมสิกขาลัย (SEM) ทำหน้าที่เป็นตัวกลางเชื่อมต่อระหว่างเยาวชนข้ามชาติ นายจ้าง และสถาบันของรัฐ เพื่อยกระดับความคุ้มครองทางสังคม ให้ข้อมูลที่จำเป็น และสร้างพลังให้แก่แรงงานรุ่นเยาว์ การดำเนินงานขององค์กรเหล่านี้ไม่เพียงแต่ช่วยส่งเสริมสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของแรงงานข้ามชาติเท่านั้น แต่ยังช่วยสร้างตลาดแรงงานของไทยให้มีความมั่นคงและมีผลิตภาพมากยิ่งขึ้น อย่างไรก็ตามองค์กรเหล่านี้มีแนวทางการทำงานที่หลากหลาย ทั้งในด้านการคุ้มครองสิทธิ การให้ความช่วยเหลือทางกฎหมาย และการเสริมสร้างศักยภาพของเยาวชน ซึ่งตัวอย่างที่ยกมานี้เป็นเพียงส่วนหนึ่งเท่านั้น และไม่ได้เป็นการรวบรวมรายชื่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในภาคประชาสังคมทั้งหมดที่มีอยู่ในระบบ

6.2.1 บทบาท วัตถุประสงค์ และอุปสรรคสำคัญของแต่ละองค์กร

เครือข่ายองค์กรด้านประชากรข้ามชาติ (Migrant Working Group - MWG)

ก่อตั้งในปี 2549 เป็นการรวมตัวขององค์กรพันธมิตรเพื่อผลักดันสิทธิแรงงานข้ามชาติในด้านแรงงาน การศึกษา สาธารณสุข และความปลอดภัย โดยใช้ศูนย์บริการและเครือข่ายครูภาษาเมียนมาในการเข้าถึงเยาวชนกลุ่มเสี่ยง อย่างไรก็ตาม ประสิทธิภาพของเครือข่ายยังถูกจำกัดโดยนโยบายของรัฐบาลไทยที่มุ่งเน้นกรอบความร่วมมือแบบรัฐต่อรัฐ (Government to Government: G2G) เป็นหลัก

มูลนิธิเพื่อสิทธิมนุษยชนและการพัฒนา (Human Rights and Development Foundation - HRDF)

เน้นการให้ความช่วยเหลือทางกฎหมายและการผลักดันนโยบายด้านสิทธิแรงงาน โดยให้การสนับสนุนเยาวชนที่เปราะบางต่อข้อจำกัดของนายจ้างหรือความกลัวในการถูกส่งกลับ บริการประกอบด้วย การให้ความรู้ด้านสิทธิ สายด่วน และการสนับสนุนทางกฎหมายนอกเวลาทำการ อุปสรรคสำคัญที่พบคือความล่าช้าในกระบวนการยุติธรรม และการที่แรงงานไม่กล้ารายงานปัญหาเพราะความกลัว (Human Rights and Development Foundation, 2022; 2023).

มูลนิธิเสมสิกขาลัย (Spirit in Education Movement - SEM)

เน้นไปที่การสร้างเสริมพลัง และการพัฒนาความเป็นผู้นำสำหรับเยาวชนข้ามชาติ โดยเฉพาะกลุ่มที่เพิ่งเดินทางเข้ามาใหม่ หรือกลุ่มที่ได้รับผลกระทบจากการถูกเอาเปรียบด้านแรงงานและความไม่สงบทางการเมือง ผ่านกระบวนการอบรมแบบมีส่วนร่วม การแลกเปลี่ยนทางวัฒนธรรม และการสร้างพื้นที่ปลอดภัย มูลนิธิเสมสิกขาลัยยัง

ช่วยเสริมสร้างความมั่นใจ ความตระหนักรู้ด้านกฎหมาย และความสามารถของเยาวชนในการเข้าถึงระบบการศึกษา และระบบสังคม การดำเนินงานของมูลนิธิฯ ตอกย้ำถึงความสำคัญของการสนับสนุนเยาวชนข้ามชาติ ไม่ใช่เพียงแค่ กลไกการคุ้มครองเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการสร้างความสามารถในการตัดสินใจและทักษะความเป็นผู้นำอีกด้วย

6.2.2 การสร้างความร่วมมือและเครือข่าย

ทั้ง 3 องค์กรดำเนินงานผ่านรูปแบบการสร้างความร่วมมือที่แตกต่างกันแต่ส่งเสริมซึ่งกันและกัน ดังนี้

- **เครือข่ายองค์กรด้านประชากรข้ามชาติ (MWG)** ทำหน้าที่เป็นพันธมิตรผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลายฝ่าย ประกอบด้วยองค์กรกว่า 30 แห่ง ทั้งองค์กรพัฒนาเอกชน สถาบันวิชาการ และพันธมิตรระหว่างประเทศ เช่น องค์กรระหว่างประเทศเพื่อการโยกย้ายถิ่นฐาน (IOM) และ องค์กรแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) โดยเน้นการประสานงานในระดับนโยบายและเชิงระบบร่วมกับหน่วยงานภาครัฐในระดับชาติ

- **มูลนิธิเพื่อสิทธิมนุษยชนและการพัฒนา (HRDF)** เน้นการสร้างพันธมิตรในเชิงปฏิบัติร่วมกับสำนักงานแรงงานจังหวัด สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง สถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน รวมถึงโรงเรียนในพื้นที่ เพื่อให้ ความคุ้มครองทางกฎหมายเป็นรายกรณี (Case-based)

- **มูลนิธิเสมสิกขาลัย (SEM)** ทำงานในระดับชุมชนเป็นหลัก โดยสร้างการเชื่อมต่อกับกลุ่มเยาวชนผ่าน ผู้นำท้องถิ่น การจัดการประชุมเชิงปฏิบัติการ และกิจกรรมเชิงรุกที่เน้นการมีส่วนร่วม

โดยสรุปแล้ว ความร่วมมือเหล่านี้ได้สร้างระบบนิเวศการสนับสนุนแบบหลายมิติ ซึ่งเป็นการรวมพลังระหว่าง การประสานงานเชิงนโยบายผ่านเครือข่ายองค์กรด้านประชากรข้ามชาติ (MWG) การบังคับใช้กฎหมาย (มูลนิธิเพื่อ สิทธิมนุษยชนและการพัฒนา: HRDF) และ การสร้างความเข้มแข็งในระดับชุมชน (มูลนิธิเสมสิกขาลัย: SEM) เข้า ด้วยกัน

6.2.3 การรณรงค์เชิงนโยบาย

แต่ละองค์กรมีบทบาทสำคัญและเป็นเอกลักษณ์ในการร่วมผลักดันนโยบาย ดังนี้

- **เครือข่ายองค์กรด้านประชากรข้ามชาติ (MWG)** เป็นผู้นำในการปฏิรูปเชิงระบบ โดยการยื่น ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและรณรงค์เพื่อการคุ้มครองเยาวชน การเข้าถึงการศึกษาที่ยืดหยุ่น และกลไกการจดทะเบียน แรงงานที่ปราศจากการเลือกปฏิบัติ

- **มูลนิธิเพื่อสิทธิมนุษยชนและการพัฒนา (HRDF)** ขับเคลื่อนการรณรงค์ผ่านกระบวนการยุติธรรมเป็น รายกรณี (Case-based advocacy) โดยการฟ้องร้องดำเนินคดี การจัดทำเอกสารข้อมูลด้านสิทธิ และการประสานงาน กับสถาบันต่าง ๆ เช่น ศาลแรงงาน และคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

- **มูลนิธิเสมสิกขาลัย (SEM)** ยกกระดับเสียงของเยาวชนสู่พื้นที่สาธารณะ ผ่านการเล่าเรื่อง (Storytelling) การจัดนิทรรศการ และสื่อสร้างสรรค์ เพื่อให้มั่นใจว่ามุมมองของเยาวชนจะถูกนำไปประกอบการพิจารณาในเวที สันทนาเชิงนโยบาย

โดยสรุปแล้ว แนวทางเหล่านี้ได้ร่วมกันสร้าง แบบจำลองการรณรงค์หลายระดับ (Multi-level advocacy model) ที่สอดประสานกันทั้งในด้านโครงสร้าง ด้านจิตวิทยา และด้านมุมมองจากชุมชน

6.2.4 โครงการ ประโยชน์ต่อฝ่ายนายจ้าง และผลกระทบ

- **เครือข่ายองค์กรด้านประชากรข้ามชาติ** เว็บไซต์ MitrThai.com

ด้วยความร่วมมือกับองค์การระหว่างประเทศเพื่อการโยกย้ายถิ่นฐาน (IOM) องค์กรเพื่อสตรีแห่งสหประชาชาติ (United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women: UN Women) แพลตฟอร์มด้านการศึกษา Quizrr และ Managing Outreach Vertically and Effectively (MOVE) ซึ่งเป็นองค์กรที่เน้นการสร้างนวัตกรรมดิจิทัลเพื่อสังคม ในการบริหารจัดการ MitrThai.com ซึ่งเป็นแพลตฟอร์มหลายภาษาที่ให้ข้อมูลแก่แรงงานข้ามชาติในด้านสิทธิแรงงาน สุขภาพ ภาษา และกลไกการร้องเรียน แม้ว่าแพลตฟอร์มนี้จะช่วยลดช่องว่างด้านข้อมูลที่สำคัญ แต่การประเมินเชิงระบบเกี่ยวกับการใช้งานและผลกระทบในฝั่งของนายจ้างยังคงมีอยู่อย่างจำกัด

- **มูลนิธิเพื่อสิทธิมนุษยชนและการพัฒนา (HRDF)**

การคุ้มครองทางกฎหมายและการรณรงค์ มูลนิธิฯ ให้การคุ้มครองทางกฎหมายที่สำคัญแก่เยาวชนข้ามชาติที่เผชิญกับการถูกจับกุม กักตัว หรือส่งกลับ รวมถึงกลุ่มที่มีความเสี่ยงจะถูกบังคับเกณฑ์ทหาร เมื่อต้องเดินทางกลับประเทศเมียนมา ผลสำเร็จจากการดำเนินคดีทางกฎหมายช่วยให้แรงงานได้รับค่าจ้างที่ค้างชำระและช่วยสร้างความเข้มแข็งให้กับการคุ้มครองสิทธิ (HRDF, 2022) ทั้งนี้ แผนปฏิบัติการระดับชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน (National Action Plan on Business and Human Rights: NAP) ของประเทศไทย สะท้อนถึงความมุ่งมั่นของรัฐบาลในการคุ้มครองแรงงานข้ามชาติ แม้ว่าความท้าทายในการบังคับใช้กฎหมายจะยังคงมีอยู่ก็ตาม (UNDP, 2024; HRDF, 2023)

- **มูลนิธิเสมสิกขาลัย (SEM) การเข้าถึงการศึกษาผ่านช่องทางวัด**

มูลนิธิฯ สนับสนุนการเข้าถึงการศึกษาของเยาวชนผ่านเส้นทางที่สร้างสรรค์ ด้วยการประสานงานกับระบบโรงเรียนการกุศลของวัด ซึ่งเยาวชนข้ามชาติสามารถขานเป็นสามเณรเพื่อเรียนหนังสือได้ แนวทางนี้ช่วยให้เยาวชนเข้าถึงการศึกษา ที่พักอาศัยที่ปลอดภัย อาหาร และการสนับสนุนจากชุมชน ซึ่งมีคุณค่าอย่างยิ่งสำหรับเยาวชนที่ไม่มีเอกสารแสดงตนหรือกลุ่มเปราะบางที่ถูกกีดกันออกจากระบบการศึกษาภาคปกติ



รูป 2 สามเณรอายุระหว่าง 6-19 ปี ณ วัดที่ได้รับการสนับสนุนจากมูลนิธิเสมสิกขาลัย ภายใต้การดูแลของพระอาจารย์ผู้นำด้านการศึกษาและการพัฒนา ภาพถ่ายโดย สุจินดา พิริยะภาดา แหล่งข้อมูล Spirit in Education Movement (SEM) (2024)

ในทุกภาคส่วนธุรกิจ นายจ้างต่างระบุว่าเยาวชนที่มีโอกาสเข้าร่วมโครงการริเริ่มเหล่านี้ มีแนวโน้มที่จะเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบ ปรับตัวได้ดี และมีความจงรักภักดีต่อองค์กร ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อการลดต้นทุนด้านการสรรหาบุคลากรและลดอัตราการลาออกของแรงงาน

6.2.5 ช่องว่างและความท้าทาย

แม้จะมีความคืบหน้า แต่ปัจจัยขัดขวางสำคัญยังคงมีอยู่ โดยเครือข่ายองค์กรด้านประชากรข้ามชาติ ระบุว่าเยาวชนที่ไม่มีเอกสารยังคงต้องอยู่ด้วยความหวาดกลัวต่อการถูกจับกุมและขาดช่องทางการขึ้นทะเบียนที่เหมาะสม ด้านมูลนิธิเพื่อสิทธิมนุษยชนและการพัฒนา (HRDF) ชี้ให้เห็นถึงการขาดแคลนกลไกการรับเรื่องร้องเรียนที่เอื้อต่อเยาวชนและรองรับหลายภาษา ซึ่งทำให้แรงงานไม่กล้าร้องเรียนเพราะกลัวการถูกโต้ตอบกลับ ส่วนมูลนิธิเสมสิกขาลัย (SEM) ระบุว่าพื้นที่เรียนรู้ที่ปลอดภัยและที่ปรึกษาที่มีความเข้าใจในความแตกต่างทางวัฒนธรรมยังมีอยู่อย่างจำกัด โดยภาพรวม ความไม่มั่นคงทางกฎหมายและระบบการร้องเรียนที่เข้าถึงยากยังคงเป็นตัวบั่นทอนความพยายามในการคุ้มครองและลดผลกระทบในระยะยาว

6.2.6 การวิเคราะห์เปรียบเทียบและบทสรุป

เมื่อพิจารณาในเชิงเปรียบเทียบจะเห็นถึงจุดแข็งที่เกื้อหนุนกันของภาคประชาสังคม โดย เครือข่ายองค์กรด้านประชากรข้ามชาติ (MWG) เป็นผู้นำด้านการขับเคลื่อนนโยบาย มูลนิธิเพื่อสิทธิมนุษยชนและการพัฒนา (HRDF) ทำงานใกล้ชิดกับหน่วยงานบังคับใช้กฎหมาย และ มูลนิธิเสมสิกขาลัย (SEM) มุ่งเน้นการสนับสนุนในระดับชุมชน การรณรงค์ของพวกเขาครอบคลุมทั้งการปฏิรูปเชิงโครงสร้าง การบังคับใช้กฎหมาย และการส่งเสริมเสียงของเยาวชน สำหรับนายจ้างนั้น เครือข่ายองค์กรด้านประชากรข้ามชาติ ช่วยให้เข้าถึงข้อมูลได้ดีขึ้น มูลนิธิเพื่อสิทธิมนุษยชนและการพัฒนา เสริมสร้างความมั่นคงทางกฎหมาย และ มูลนิธิเสมสิกขาลัยช่วยพัฒนาทักษะทางสังคม (Soft Skills) ให้แก่แรงงาน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการคุ้มครองเยาวชนข้ามชาติต้องอาศัยการประสานงานทั้งในระดับนโยบาย กฎหมาย และชุมชน

ทั้ง 3 องค์กรได้เข้ามาเติมเต็มช่องว่างสำคัญในการคุ้มครองเยาวชนข้ามชาติผ่านการรณรงค์นโยบาย การช่วยเหลือทางกฎหมาย และโครงการสร้างเสริมพลัง ซึ่งเป็นบทบาทที่ระบบของรัฐเพียงอย่างเดียวอาจไม่สามารถจัดหาให้ได้อย่างครบถ้วน ผลงานของพวกเขาทำให้เกิดผลลัพธ์ที่จับต้องได้ เช่น แพลตฟอร์มข้อมูลที่เข้าถึงง่าย การชนะคดีความด้านสิทธิ และพื้นที่การเรียนรู้ที่ปลอดภัย ขณะที่นายจ้างได้รับประโยชน์จากแรงงานที่มีความน่าเชื่อถือและมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น อย่างไรก็ตาม ความท้าทายหลักยังคงอยู่คือ เยาวชนที่ไม่มีเอกสารยังเผชิญความเสี่ยงสูง ระบบการรายงานปัญหาเข้าถึงยาก และการดำเนินงานขององค์กรพัฒนาเอกชนต้องประสบกับข้อจำกัดทางงบประมาณรวมถึงการประสานงานกับภาครัฐที่ไม่สม่ำเสมอ การเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่ตัวแสดงเหล่านี้จึงเป็นสิ่งจำเป็นในการสร้างสิ่งแวดล้อมที่ครอบคลุม เพื่อให้เยาวชนข้ามชาติสามารถทำงานได้อย่างปลอดภัย เข้าถึงการศึกษา และมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศไทย

6.3 ผู้ให้บริการอาชีวศึกษาสำหรับเยาวชนข้ามชาติชาวเมียนมา

เยาวชนข้ามชาติชาวเมียนมาเผชิญกับอุปสรรคในการเข้าสู่ระบบโรงเรียนและการจ้างงานในระบบ เนื่องจากสถานะการไม่มีเอกสาร ข้อจำกัดด้านการเงิน และกำแพงทางภาษา ดังนั้น ผู้ให้บริการอาชีวศึกษาท้องถิ่น จึงมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการหยิบยื่นการฝึกทักษะวิชาชีพ ทักษะชีวิต และเส้นทางเข้าสู่การจ้างงาน เนื้อหาส่วนนี้จะทบทวนผู้ให้บริการหลัก 3 ราย ได้แก่ มูลนิธิการศึกษาประกายแสง (BEAM) ศูนย์ฝึกอบรมด้านการบริการและอาหาร

(Hospitality and Catering Training Center: HCTC) และ มูลนิธิช่วยไร้พรหมแดน (HWF) ผ่านโครงการ Rays of Youth รวมถึงแนวทางและความท้าทายขององค์กรเหล่านี้

6.3.1 โครงการฝึกอบรมและบริการ

มูลนิธิการศึกษาประกายแสง (BEAM) จัดการเรียนการสอนด้านวิชาชีพและวิชาการ ครอบคลุมหลักสูตรเทคโนโลยีสารสนเทศ การตัดเย็บเสื้อผ้า งานหัตถกรรม การเตรียมตัวสอบ GED และการฝึกทักษะทางภาษา ผ่านความร่วมมือกับวิทยาลัยสารพัดช่างเชียงใหม่และศูนย์เรียนรู้กว่า 30 แห่ง โดยมูลนิธิฯ เปิดสอนหลักสูตรระยะสั้นที่ได้รับการรับรอง (3–6 เดือน) และการเตรียมความพร้อมทางวิชาการ (6–12 เดือน) โดยใช้รูปแบบการเรียนรู้แบบผสมผสาน (Blended Learning)

ศูนย์ฝึกทักษะการโรงแรมและการบริการ จัดโครงการฝึกอบรมด้านการโรงแรมและศิลปะการประกอบอาหารหลักสูตร 2 ปี แบบพักค้างคืน ร่วมกับวิทยาลัยเทคนิคแม่สอด การฝึกอบรมครอบคลุมการดำเนินงานโรงแรม งานเบเกอรี่ งานแม่บ้าน ไอที และทักษะชีวิต โดยมีการสนับสนุนผ่านการฝึกงานในโรงแรมและร้านอาหารพันธมิตร เพื่อเตรียมความพร้อมให้นักเรียนก้าวสู่การจ้างงานในระดับมืออาชีพต่อไป



รูป 3 กิจกรรมสาธิตการทำขนมอบและเบเกอรี่สำหรับเยาวชนข้ามชาติชาวเมียนมา ณ ศูนย์ฝึกทักษะการโรงแรมและการบริการ จังหวัดตาก ภาพถ่าย: สุนิดา พิริยะภาดา

มูลนิธิช่วยไร้พรหมแดน (HWF) ภายใต้โครงการ Rays of Youth ให้บริการฝึกอบรมทั้งระยะสั้นและระยะยาวในด้านอาหารและเครื่องดื่ม ทักษะบาร์ิสต้า การทำเบเกอรี่ การตัดเย็บเสื้อผ้า ความรู้ด้านคอมพิวเตอร์ และการออกแบบกราฟิก โดยหลักสูตรระยะสั้น (1–3 เดือน) จะมุ่งเน้นไปที่ทักษะวิชาชีพเฉพาะด้าน เช่น การฝึกเป็นบาร์ิสต้า การทำขนม หรือการเย็บผ้า ในขณะที่หลักสูตรระยะยาว (6–9 เดือน) จะเป็นการผสมผสานทักษะหลายด้านเข้ากับองค์ประกอบด้านภาวะผู้นำและการมีส่วนร่วมกับชุมชนองค์กรนี้ให้ความสำคัญกับการสร้างโอกาสในการจ้างงานใน

พื้นที่แม่สอดและบริเวณใกล้เคียง โดยบูรณาการการปฐมนิเทศเพื่อปรับตัวเข้ากับท้องถิ่น ภาวะผู้นำ และความรับผิดชอบต่อสังคมเข้าไปในหลักสูตรการเรียนการสอน



รูป 4 การฝึกอบรมภาวะผู้นำสำหรับเยาวชนแรงงานข้ามชาติชาวเมียนมา ณ มูลนิธิช่วยไร้พรแดน จังหวัดตาก ประเทศไทย
ภาพถ่าย: สุนดา พิริยะภาค

ในทุกองค์กร โครงการฝึกอบรมต่าง ๆ ได้มีการบูรณาการทักษะชีวิตที่จำเป็น ได้แก่ ความรู้ทางการเงิน การสื่อสาร ภาวะผู้นำ และความตระหนักรู้ด้านสุขภาพ เพื่อเตรียมความพร้อมให้แก่เยาวชนทั้งสำหรับการ

6.3.2 การเข้าถึง อุปสรรค และการสนับสนุน

เยาวชนข้ามชาติชาวเมียนมายังคงเผชิญกับอุปสรรคที่เรื้อรัง ทั้งสถานะการไม่มีเอกสาร ความไม่มั่นคงทางการเงิน ทักษะภาษาไทยที่จำกัด และสภาวะความเครียดทางจิตสังคมที่เชื่อมโยงกับการพลัดถิ่น

- **มูลนิธิการศึกษาประกายแสง (BEAM)** แก้ไขความท้าทายเหล่านี้ผ่านการให้ทุนการศึกษา เบี้ยเลี้ยง รายเดือน การให้คำปรึกษา การจัดหาที่พักที่ปลอดภัย และความช่วยเหลือในการจัดการเอกสารทางกฎหมาย (เช่น บัตรชมพู หรือหนังสือรับรองสถานะบุคคล)

- **ศูนย์ฝึกทักษะการโรงแรมและการบริการ (HTCT)** ให้ทุนการศึกษาเต็มจำนวน พร้อมทั้งพักภายในศูนย์ การดูแลโดยพี่เลี้ยง และการสนับสนุนด้านจิตสังคม โดยกำหนดให้ผู้เรียนสมทบทุนเพียงเล็กน้อย (3,000 บาทต่อภาคการศึกษา) หรือเป็นการช่วยทำงานทดแทน

- **มูลนิธิช่วยไร้พรแดน (HWF)** ให้การสนับสนุนด้านที่พัก การเดินทาง การมีพี่เลี้ยงดูแล และความช่วยเหลือด้านเอกสารบางส่วน โดยใช้การออกแบบหลักสูตรที่ยืดหยุ่นเพื่อให้เยาวชนสามารถรักษาสมดุลระหว่างการทำงาน การเรียน และภาระหน้าที่ต่อครอบครัว

การสนับสนุนแบบองค์รวม ซึ่งรวมถึงที่พัก อาหาร ความช่วยเหลือทางการเงิน การให้คำปรึกษา และการช่วยเหลือด้านเอกสาร ได้รับการยืนยันจากทั้งสามหน่วยงานว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดต่อการรักษาให้นักเรียนคงอยู่ในระบบและประสบความสำเร็จในการเรียน

ตารางที่ 5 ได้สรุปวิธีการที่ มูลนิธิการศึกษาประกายแสง (BEAM) ศูนย์ฝึกทักษะการโรงแรมและการบริการ (HTCT) และมูลนิธิช่วยไร้พรหมแดน (HWF) ใช้ในการสรรหาและสร้างการมีส่วนร่วมกับเยาวชนข้ามชาติ ผ่านเครือข่ายชุมชนที่ได้รับความไว้วางใจ พันธมิตรในท้องถิ่น และความร่วมมือเชิงสถาบัน รูปแบบเหล่านี้แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการเข้าถึงโดยกลุ่มเพื่อน (Peer Outreach) และความร่วมมือที่สอดประสานกันในการเข้าถึงเยาวชนข้ามชาติกลุ่มเปราะบางและกลุ่มที่หลุดออกจากระบบการศึกษา

ตาราง 5 การสรรหาเยาวชนเข้าสู่โครงการอบรมพัฒนาทักษะขององค์กรภาคประชาสังคมและความร่วมมือของหน่วยงาน

องค์กร	แนวทางการสรรหา	ช่องทางสำคัญและพันธมิตร
มูลนิธิการศึกษาประกายแสง (BEAM)	สรรหาเยาวชนผ่านเครือข่ายภาคชุมชนและศูนย์การเรียนรู้เด็กข้ามชาติ (Migrant Learning Centers: MLCs) โดยผู้เรียนส่วนใหญ่ได้รับการส่งต่อมาจากศูนย์ ฯ หรือองค์กรท้องถิ่นที่สนับสนุน ชาวเมียนมา นอกจากนี้ยังใช้วิธีบอกต่อ (Word-of-mouth) และสื่อสังคมออนไลน์เพื่อดึงดูดเยาวชนที่ต้องการวุฒิ GED หรือทักษะวิชาชีพ	<ul style="list-style-type: none"> - ศูนย์การเรียนรู้เด็กข้ามชาติ (MLCs) พันธมิตร 30 แห่งในเชียงใหม่และพื้นที่ใกล้เคียง - องค์กรพัฒนาเอกชนในท้องถิ่นและสมาคมแรงงานข้ามชาติ - เครือข่ายออนไลน์และเครือข่ายกลุ่มเพื่อนในชุมชนแรงงานข้ามชาติ
ศูนย์ฝึกทักษะการโรงแรมและการบริการ (HTCT)	คัดเลือกผู้เข้าร่วมผ่านกระบวนการสมัครและสัมภาษณ์ที่เป็นระบบ โดยมุ่งเน้นเยาวชนข้ามชาติและเยาวชนด้อยโอกาสอายุระหว่าง 16–22 ปี ที่สนใจสายอาชีพบริการและการโรงแรม การสรรหาจัดขึ้นเป็นประจำทุกปีผ่านการประสานงานกับโรงเรียน องค์กรชุมชน และวิทยาลัยเทคนิค	<ul style="list-style-type: none"> - ความร่วมมือกับวิทยาลัยเทคนิคแม่สอดและโรงเรียนมัธยมศึกษาต่าง ๆ - องค์กรพัฒนาเอกชนในท้องถิ่นและนายจ้างในภาคส่วนบริการและการโรงแรม - กิจกรรมรณรงค์สรรหาประจำปีและการออกแนะแนวตามโรงเรียน
โครงการเรย์ออฟยูธ (Rays of Youth) ภายใต้มูลนิธิช่วยไร้พรหมแดน (HWF)	ใช้แนวทางขับเคลื่อนจากฐานรากและชุมชน โดยผู้เข้าร่วมมักได้รับการส่งต่อจากผู้นำชุมชน กลุ่มเพื่อน หรือ องค์กรพัฒนาเอกชนมีการสรรหาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตของเยาวชนที่ต้องทำงานควบคู่ไปกับการเรียน ประชาสัมพันธ์โครงการผ่านศูนย์ชุมชน เครือข่ายแรงงาน และสื่อสังคมออนไลน์	<ul style="list-style-type: none"> - ความร่วมมือกับนายจ้างในท้องถิ่นและองค์กรพัฒนาเอกชน - การเข้าถึงชุมชนโดยตรงและการบอกต่อในระดับพื้นที่ - ระบบการรับเข้าที่ยืดหยุ่นเพื่อให้สอดคล้องกับช่วงเวลาที่ยาวชนสะดวก

6.3.3 ความร่วมมือและการเข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย

ผู้ให้บริการทั้งสามรายต่างพึ่งพาการสร้างเครือข่ายพันธมิตรอย่างกว้างขวางเพื่อส่งมอบบริการและขยายขอบเขตการเข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย

- **มูลนิธิการศึกษาประกายแสง (BEAM)** ร่วมมือกับองค์กรพัฒนาเอกชน มหาวิทยาลัย และวิทยาลัยเทคนิค เพื่อจัดการรับรองวิทยฐานะและสร้างเส้นทางที่เอื้อต่อการเข้าสู่การศึกษาระดับอุดมศึกษา

- **ศูนย์ฝึกทักษะการโรงแรมและการบริการ (HTCT)** เป็นพันธมิตรกับ องค์กรพัฒนาเอกชน องค์กรพัฒนาระหว่างประเทศ เช่น สถาบันยุโรปเพื่อความร่วมมือและการพัฒนา (International Education and Cultural Development: IECD ประเทศฝรั่งเศส) และนายจ้างในภาคเอกชน (เช่น กลุ่มโรงแรม Accor และ S Escoffier) เพื่อสนับสนุนด้านงบประมาณ การฝึกอบรม และโอกาสในการฝึกงาน

- **มูลนิธิช่วยไร้พรหมแดน (HWF)** ทำงานร่วมกับ องค์กรพัฒนาเอกชนท้องถิ่น เครือข่ายเยาวชน และพันธมิตรในอุตสาหกรรม เพื่อสนับสนุนการเข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย การจัดทำเอกสาร และการปรับปรุงหลักสูตรให้เหมาะสมกับบริบท

การรับสมัครผู้เข้าร่วมในทุกโครงการดำเนินการผ่านเครือข่ายชุมชน ศิษย์เก่า องค์กรพัฒนาเอกชน (NGOs) และศูนย์เรียนรู้ต่าง ๆ โดยมีการลงพื้นที่เชิงรุกเพื่อเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายที่เป็นเยาวชนนอกระบบการศึกษาและกลุ่มเปราะบางเป็นพิเศษในชุมชนแถบชายแดน

6.3.4 การรับรองวิทยฐานะและผลลัพธ์ด้านการจ้างงาน

การรับรองวุฒิการศึกษาและการยอมรับในระดับสถาบันมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญในกลุ่มผู้ให้บริการทั้งสามราย ดังนี้

- **มูลนิธิการศึกษาประกายแสง (BEAM)** ศิษย์เก่าอาจได้รับวุฒิการศึกษาเทียบเท่าระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย (GED) หรือการรับรองจากกระทรวงศึกษาธิการของไทย ซึ่งช่วยให้สามารถเข้าศึกษาต่อในระดับมหาวิทยาลัยได้ทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศ

- **ศูนย์ฝึกทักษะการโรงแรมและการบริการ (HTCT)** ผู้สำเร็จการศึกษาจะได้รับประกาศนียบัตรที่ได้รับการรับรองจากวิทยาลัยเทคนิคของไทย ซึ่งช่วยเพิ่มโอกาสในการจ้างงานอย่างมีนัยสำคัญ

- **มูลนิธิช่วยไร้พรหมแดน (HWF)** ออกใบประกาศนียบัตรระดับพื้นฐานที่ยังไม่ได้รับการรับรองอย่างเป็นทางการจากรัฐ แม้ว่าวุฒิดังกล่าวจะมีข้อจำกัดในการนำไปใช้ต่อยอดในพื้นที่อื่น แต่ก็ยังเป็นหลักฐานสำคัญที่ช่วยให้เข้าถึงตลาดแรงงานในท้องถิ่นได้

สถิติด้านการจ้างงาน

- **มูลนิธิการศึกษาประกายแสง (BEAM)** ผู้สำเร็จการศึกษาสามารถก้าวเข้าสู่การศึกษาระดับอุดมศึกษา หรือประกอบธุรกิจขนาดเล็ก โดยเฉพาะในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (ICT) และการตัดเย็บเสื้อผ้า

- **ศูนย์ฝึกทักษะการโรงแรมและการบริการ (HTCT)** ในช่วงก่อนสถานการณ์โควิด-19 มีสถิติการจ้างงานในภาคบริการและการโรงแรมสูงถึงประมาณ ร้อยละ 90 ส่วนในปัจจุบันอัตราการจ้างงานยังคงอยู่ในระดับที่สูงกว่า ร้อยละ 50

- **มูลนิธิช่วยไร้พรหมแดน (HWF)** ศิษย์เก่าส่วนใหญ่ได้งานในพื้นที่ เช่น ภาคบริการ อาหารและเครื่องดื่ม และงานสร้างสรรค์ อย่างไรก็ตาม เยาวชนที่ไม่มีเอกสารยังคงต้องพึ่งพาตลาดแรงงานนอกระบบเป็นหลัก

6.3.5 ความไม่สอดคล้องกันระหว่างการฝึกอบรมและตลาดแรงงาน

ความท้าทายที่เรื้อรังประการหนึ่งในกลุ่มผู้ให้บริการฝึกอบรมเยาวชน คือ ความไม่สอดคล้องกันระหว่างหลักสูตรที่เปิดสอนและความต้องการของนายจ้าง การเลือกวิชาเรียนมักถูกกำหนดโดยลำดับความสำคัญของแหล่งทุนและความสนใจของเยาวชน มากกว่าการวิเคราะห์ตลาดแรงงานอย่างเป็นระบบ ส่งผลให้อาชีพที่มีความต้องการสูง เช่น ช่างเชื่อม ผู้ดูแลเด็ก งานบ้าน และผู้ดูแลผู้สูงอายุ (ซึ่งระบุข้อมูลโดยบริษัทจัดหางานในเมียนมา) มักมีสัดส่วนการเปิดสอนไม่เพียงพอ ในขณะที่สาขายอดนิยมน้อยอย่างการโรงแรม อาหารและเครื่องดื่ม งานฝีมือ และทักษะดิจิทัล แม้จะดึงดูดผู้เรียนได้มาก แต่กลับไม่สอดคล้องกับความต้องการแรงงานที่แท้จริงเสมอไป

สภาวะความไม่สอดคล้องนี้ปรากฏชัดเจนที่สุดในจังหวัดทางภาคเหนือ เช่น เชียงใหม่ แม่สอด และตาก อย่างไรก็ตาม ปัญหาการขาดแคลนแรงงานในระดับประเทศ โดยเฉพาะในด้านการดูแลผู้สูงอายุและงานบ้านยังคงดำรงอยู่ (Satimanon, 2017) หลักฐานจากการสัมภาษณ์ผู้ให้บริการอาชีวศึกษา เอกสารโครงการ และการศึกษาตลาดแรงงาน ต่างเน้นย้ำถึงความจำเป็นในการปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรมให้สอดคล้องกับความต้องการแรงงานทั้งในระดับจังหวัดและระดับประเทศให้ดียิ่งขึ้น

ธุรกิจในกลุ่มอุตสาหกรรมที่ขาดแคลนแรงงานยังคงเผชิญความท้าทายในการสรรหาคูหากร ขณะที่นายจ้างซึ่งจ้างงานผู้สำเร็จการศึกษาด้านอาชีวศึกษา มักจำเป็นต้องให้การฝึกอบรมเพิ่มเติมในขณะปฏิบัติงาน (On-the-job training) อย่างมาก เพื่อให้พนักงานมีทักษะตรงตามความต้องการของหน่วยงาน แม้ว่าหลักสูตรการฝึกอบรมที่ยึดตามความสนใจของผู้เรียนจะช่วยสร้างแรงจูงใจและความจงรักภักดีต่อองค์กรได้ แต่ก็ไม่สามารถรับประกันผลลัพธ์การจ้างงานที่มั่นคงได้เสมอไป ผู้สำเร็จการศึกษายังคงมีความเสี่ยงต่อสภาวะการทำงานต่ำกว่าระดับ (Underemployment) หรือหลุดเข้าไปในภาคส่วนงานที่ไม่มั่นคง ในขณะที่ตำแหน่งงานที่มีความมั่นคงมากกว่าในอุตสาหกรรมที่ไม่เป็นที่นิยมมักกลับยังคงว่างอยู่และหาคนทำงานไม่ได้

การแก้ไขปัญหาความไม่สอดคล้องนี้จำเป็นต้องอาศัยการประเมินตลาดแรงงานอย่างสม่ำเสมอโดยสถาบันอาชีวศึกษา หน่วยงานแรงงานระดับจังหวัด และองค์กรภาคประชาสังคม เพื่อระบุความต้องการทักษะที่ขาดแคลนทั้งในระดับท้องถิ่นและระดับชาติ นอกจากนี้ ควรดึงนายจ้างเข้ามามีส่วนร่วมอย่างเป็นระบบในการออกแบบหลักสูตรผ่านคณะกรรมการที่ปรึกษา ระบบฝึกงาน และกลไกการรับข้อมูลป้อนกลับที่เป็นโครงสร้างชัดเจน รวมถึงการสร้างแรงจูงใจเฉพาะด้าน เช่น เบี้ยเลี้ยง ทุนการศึกษา การรับประกันการจ้างงาน และเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพที่โปร่งใส เพื่อกระตุ้นให้เยาวชนสนใจเข้าสู่สาขาอาชีพที่มีความต้องการสูงแต่ยังไม่ได้รับการให้คุณค่าเท่าที่ควร ตลอดจนการติดตามผลการจ้างงานและความพึงพอใจของนายจ้างอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มั่นใจว่าโครงการต่างๆ ยังคงตอบโจทย์และทันต่อสถานการณ์

6.3.6 ข้อสังเกตสำคัญ

จากการวิเคราะห์โครงการที่มุ่งเน้นเยาวชนของมูลนิธิการศึกษาประกายแสง (BEAM) ศูนย์ฝึกทักษะการโรงแรมและการบริการ (HTCT) มูลนิธิช่วยไร้พรมแดน (HWF) สามารถสรุปข้อค้นพบสำคัญได้ดังนี้:

1. การสนับสนุนแบบองค์รวมเป็นสิ่งจำเป็น การจัดหาที่พัก การให้คำปรึกษาทางจิตสังคม และการฝึกทักษะชีวิต (Life Skills) มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จของโครงการ และช่วยให้เยาวชนสามารถเปลี่ยนผ่านเข้าสู่การทำงานได้อย่างราบรื่น

2. รูปแบบการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่นและแบ่งเป็นบทเรียนสั้น ๆ เป็นโมดูล (Modular) มีประสิทธิภาพสูงสำหรับเยาวชนที่ต้องบริหารจัดการทั้งการทำงาน ภาระหน้าที่ในครอบครัว และตารางเวลาที่ไม่แน่นอน

3. ช่องว่างด้านการรับรองวุฒิการศึกษา ข้อจำกัดในการรับรองวิทยฐานะอย่างเป็นทางการ โดยเฉพาะในโครงการระดับชุมชนอย่างมูลนิธิช่วยไ้พรหมแดน (HWF) ส่งผลให้เยาวชนขาดโอกาสในการเข้าสู่การจ้างงานในระบบ และขาดความก้าวหน้าในสายอาชีพ

4. ความเข้มแข็งของพันธมิตรกับนายจ้าง ความร่วมมือที่ใกล้ชิดกับภาคเอกชนช่วยเพิ่มความสอดคล้องของหลักสูตร ยกกระดับคุณภาพการเรียนรู้ภาคปฏิบัติ และส่งผลดีต่อผลลัพธ์การจัดการหางาน

5. อุปสรรคด้านเอกสารทางกฎหมาย ปัญหาเรื่องเอกสารประจำตัวเป็นปัจจัยหลักที่จำกัดการเข้าถึงการจ้างงานในระบบ การรับรองวุฒิวิชาชีพ และบริการทางการเงิน ซึ่งเน้นย้ำถึงความจำเป็นในการปฏิรูปนโยบายเชิงระบบ

6.3.7 การวิเคราะห์เปรียบเทียบ

แม้ว่าผู้ให้บริการอาชีวศึกษา ทั้ง 3 รายจะมีพันธกิจร่วมกันในการสร้างเสริมพลังให้แก่เยาวชนกลุ่มเปราะบาง แต่รูปแบบเชิงสถาบันและแนวทางการสร้างความยั่งยืนนั้นมีความแตกต่างกัน

- **มูลนิธิการศึกษาประกายแสง (BEAM)** ผสมผสานการฝึกอบรมวิชาชีพเข้ากับการเตรียมความพร้อมทางวิชาการ โดยเน้นด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (ICT) และการเคลื่อนย้ายแรงงานในระดับภูมิภาค ผ่านเครือข่ายศูนย์การเรียนรู้เด็กข้ามชาติที่มีขอบเขตการทำงานกว้างขวาง

- **ศูนย์ฝึกทักษะการโรงแรมและการบริการ (HTCT)** ดำเนินงานในลักษณะใกล้เคียงกับสถาบันอาชีวศึกษาในระบบ โดยใช้รูปแบบหลักสูตรโครงสร้าง 2 ปี มีการรับรองวิทยฐานะอย่างเป็นทางการ และมีความเชื่อมโยงที่เข้มแข็งกับนายจ้างภาคเอกชน

- **มูลนิธิช่วยไ้พรหมแดน (HWF)** เน้นการจัดหลักสูตรระยะสั้นที่มีความยืดหยุ่นและตอบสนองต่อความต้องการของชุมชนเป็นหลัก แต่ยังคงขาดการรับรองวุฒิการศึกษาอย่างเป็นทางการและมีความไม่แน่นอนด้านความมั่นคงทางการเงินในระยะยาว

อุปสรรคเชิงระบบที่ผู้ให้บริการทุกรายต้องเผชิญเหมือนกันคือ การที่เยาวชนข้ามชาติถูกกีดกันออกจากระบบอาชีวศึกษาและระบบแรงงานที่เป็นทางการของประเทศไทย อันเนื่องมาจากข้อจำกัดทางกฎหมาย เงื่อนไขด้านภาษา ข้อจำกัดทางการเงิน และการขาดการยอมรับในวุฒิการศึกษาจากต่างประเทศ

6.4 บริษัทจัดหาเยาวชนแรงงานเมียนมา

เนื้อหาส่วนนี้ศึกษาบทบาทของบริษัทจัดหางานในการอำนวยความสะดวกให้เยาวชนชาวเมียนมาย้ายถิ่นเข้ามาทำงานในประเทศไทย จากการสัมภาษณ์ตัวแทนบริษัท 5 แห่งที่ดำเนินงานในศูนย์กลางเขตเมือง พื้นที่ชายแดน และภายในประเทศเมียนมา บทวิเคราะห์นี้จะสำรวจทั้งรูปแบบธุรกิจ รูปแบบการย้ายถิ่น และความท้าทายเชิงโครงสร้าง บริษัทจัดหางานมีหน้าที่สองด้าน (Dual Function) คือ ในด้านหนึ่งสามารถช่วยคุ้มครองแรงงานจากการถูกเอารัดเอาเปรียบได้ แต่ในอีกด้านหนึ่งก็อาจมีส่วนทำให้ระบบการย้ายถิ่นมีค่าใช้จ่ายสูงและเต็มไปด้วยข้อจำกัด ข้อค้นพบสำคัญเน้นย้ำถึงความจำเป็นในการปฏิรูปนโยบายให้สอดคล้องกัน การผลักดันแนวปฏิบัติการสรรหาแรงงานแบบไม่มีค่าใช้จ่าย (Zero-cost recruitment) และการสร้างกลไกความรับผิดชอบที่เข้มแข็งยิ่งขึ้น

6.4.1 รูปแบบธุรกิจและหน้าที่ของบริษัทจัดหางาน

บริษัทจัดหางานในเส้นทางการย้ายถิ่นนี้ดำเนินงานตามรูปแบบหลัก 3 ประการ

1. **บริษัทจัดหางานในเขตเมือง (Urban-based)** ให้บริการแบบครบวงจร ตั้งแต่การคัดกรองผู้สมัคร การจัดการด้านเอกสาร การตรวจสุขภาพ การปฐมพยาบาลก่อนเดินทาง และการประสานงานกับนายจ้างและหน่วยงานราชการของไทย

2. **ตัวแทนสื่อกลางในพื้นที่ชายแดน (Border-based)** ทำหน้าที่รวบรวมแรงงานจากพื้นที่ที่ได้รับผลกระทบจากความขัดแย้งและพื้นที่ที่ต้อโอกาสทางเศรษฐกิจ โดยมักให้ความช่วยเหลือด้านการเดินทางก่อนเข้าสู่กระบวนการที่เป็นทางการ

3. **บริษัทในประเทศเมียนมา (Myanmar-based)** ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติตามกฎหมายและความโปร่งใสเป็นอันดับแรก โดยหลีกเลี่ยงกรณีแรงงานที่ไม่มีเอกสารเพื่อลดความเสี่ยงด้านชื่อเสียงและปัญหาการค้ำมนุษย์

บริษัทเหล่านี้สนับสนุนนายจ้างชาวไทย โดยเฉพาะโรงงานที่ได้รับสิทธิประโยชน์จากคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน ซึ่งความน่าเชื่อถือของแรงงานเป็นสิ่งสำคัญต่อห่วงโซ่อุปทานระดับโลก อุตสาหกรรมที่มีความต้องการสูง ได้แก่ การผลิต การก่อสร้าง พลาสติก และอิเล็กทรอนิกส์ ในขณะที่ภาคเกษตรกรรมมักถูกหลีกเลี่ยงเนื่องจากค่าจ้างต่ำและสภาพการทำงานที่ไม่ปลอดภัย

แม้ว่าค่าธรรมเนียมอย่างเป็นทางการของรัฐบาลไทยสำหรับเอกสารและใบอนุญาตทำงานจะอยู่ที่ประมาณ 2,000–4,000 บาท แต่แรงงานมักต้องแบกรับค่าใช้จ่ายที่สูงกว่านั้นมาก รายงานการย้ายถิ่นในประเทศไทยปี 2024 ของเครือข่ายสหประชาชาติว่าด้วยการโยกย้ายถิ่นฐานในประเทศไทย (United Nations Network on Migration in Thailand (UNNM) ประเมินต้นทุนการสรรหาทั้งหมดไว้ที่ 11,000–18,000 บาท โดยแรงงานบางส่วนโดยเฉพาะผู้ที่ใช้บริการนายหน้าต้องจ่ายสูงถึง 30,000–50,000 บาท (UN Network on Migration in Thailand, 2024; ILO, 2024; Five Corridors Project, 2021) ตัวเลขเหล่านี้สะท้อนถึงความอ่อนแอในการบังคับใช้หลักการ "นายจ้างเป็นผู้จ่าย" (Employer Pays Principle) และทำให้แรงงานข้ามชาติต้องเผชิญกับภาระหนี้สินและการถูกเอารัดเอาเปรียบ (ILO, 2022)

6.4.2 รูปแบบการย้ายถิ่นของเยาวชนเมียนมา

การย้ายถิ่นฐานจากเมียนมามีอัตราที่เพิ่มขึ้นอย่างมากอันเนื่องมาจากความขัดแย้งทางทหาร ความไม่แน่นอนทางเศรษฐกิจ และกฎหมายบังคับเกณฑ์ทหาร สำหรับบุคคลที่มีอายุระหว่าง 18–35 ปี บริษัทจัดหางานระบุว่าเยาวชนหันไปพึ่งพา "เส้นทางนอกระบบ" (Irregular routes) มากขึ้นเพื่อหลีกเลี่ยงการบังคับเกณฑ์ทหาร โดยเดินทางเข้าสู่ประเทศไทยโดยไม่มีเอกสาร และพยายามหางานทำในภายหลัง

ภูมิภาคหลักที่เป็นต้นทาง ได้แก่ รัฐมอญ รัฐกะเหรี่ยง รวมถึงพื้นที่ตอนบนและตอนกลางของเมียนมา ระบบการย้ายถิ่นแบบ MOU ให้การคุ้มครองที่เป็นทางการ แต่มีขั้นตอนที่ล่าช้า ค่าใช้จ่ายสูง และถูกขัดขวางอย่างมากจากความขัดแย้งภายในเมียนมา ในทางตรงกันข้าม การย้ายถิ่นนอกระบบนั้นรวดเร็วและราคาถูกกว่า แต่ทำให้แรงงานต้องเผชิญกับความเสี่ยงสูง รวมถึงการถูกโกงและสภาพการทำงานที่ไม่ปลอดภัย

นายจ้างมักนิยมแรงงานที่อายุน้อยเนื่องจากความอดทนและการปรับตัว อย่างไรก็ตาม การจ้างงานยังถูกกำหนดโดยปัจจัยทางสังคมและวัฒนธรรม เช่น รอยสักที่เห็นชัดเจน ส่วนสูง และทักษะทางเทคนิคพื้นฐาน ทั้งนี้

แรงงานชาวกัมพูชายังคงได้เปรียบในบางภาคส่วนเนื่องจากทักษะภาษาไทยและความคุ้นเคยทางวัฒนธรรมที่มากกว่า ขณะที่ความหลากหลายทางชาติพันธุ์และภาษาของชาวเมียนมาบางครั้งทำให้เกิดอุปสรรคในการสื่อสารในที่ทำงาน

6.4.3 กระบวนการสรรหาและข้อจำกัดเชิงโครงสร้าง

แม้ระบบ MOU จะถูกออกแบบมาเพื่อควบคุมการย้ายถิ่นของแรงงาน แต่กลับถูกจำกัดด้วยความไร้ประสิทธิภาพของระบบราชการและการปรับเปลี่ยนนโยบายบ่อยครั้ง บริษัทจัดหางานต้องเผชิญกับความล่าช้าในการออกหนังสือเดินทาง การตรวจสอบประวัติความมั่นคง และการอนุมัติรายชื่อบริษัท การประสานงานที่จำกัดระหว่างสำนักงานแรงงานในเมียนมาและไทยยังขัดขวางกระบวนการส่งตัวแรงงาน ซึ่งบางครั้งนำไปสู่การยกเลิกแบบคำร้องขอคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ (Job Orders)

บริษัทยังต้องแบกรับความเสี่ยงทางการเงินอย่างมาก เนื่องจากมักต้องสำรองค่าเดินทาง ค่าที่พัก และค่าใช้จ่ายล่วงหน้าอื่นๆ ให้กับแรงงาน นอกจากนี้ แพลตฟอร์มการลงทะเบียนดิจิทัลยังขาดความเสถียร ส่งผลให้ข้อมูลคลาดเคลื่อนและเกิดระเบียบซ้ำซ้อน ข้อจำกัดที่เกี่ยวข้องกับความขัดแย้งในเมียนมายังเพิ่มความยากลำบากในการเดินทางไปยังจุดผ่านแดนอย่างปลอดภัย

ความท้าทายด้านความรับผิดชอบของบริษัทจัดหางานยังคงมีอยู่แม้จะส่งตัวแรงงานแล้ว หากนายจ้างไทยละเมิดสัญญา บริษัทจัดหางานฝั่งเมียนมาอาจถูกลงโทษหรือถูกขึ้นบัญชีดำ ทั้งที่มีอำนาจในการควบคุมสภาพการทำงานได้จำกัด ในขณะเดียวกัน แนวปฏิบัติที่ผิดจรรยาบรรณของบางบริษัทคู่แข่ง เช่น การปันตัวเลขความต้องการแรงงานเกินจริง หรือการบิดเบือนสภาพงาน ยังทำลายความเชื่อมั่นและบันทึกความน่าเชื่อถือของระบบ บริษัทจัดหางานจึงเน้นย้ำถึงความจำเป็นในการมีกลไกรับเรื่องร้องเรียนร่วมกัน และการกำหนดกรอบเวลาการดำเนินงานที่ชัดเจนและสอดคล้องกันระหว่างรัฐบาลทั้งสองประเทศ

6.4.4 ข้อจำกัดในการเปลี่ยนงานและอุปสรรคด้านเอกสาร

กฎระเบียบที่เข้มงวดของไทยในการเปลี่ยนงาน (หรือที่เรียกว่า "Job Lock") สร้างข้อจำกัดอย่างมากต่อทั้งแรงงานและนายจ้าง โดยแรงงานข้ามชาติต้องผูกติดกับนายจ้างเพียงรายเดียวเป็นเวลา 2 ปี เว้นแต่จะเข้าเงื่อนไขตามที่กฎหมายกำหนด 6 ประการ นอกจากนี้ การออกเอกสารที่เรียกว่า "จันอ้อ" (Kyant Or) โดยกระทรวงแรงงานเมียนมา ซึ่งอนุญาตให้เปลี่ยนนายจ้างได้อย่างถูกกฎหมายภายใต้ระบบ MOU ยังมีกระบวนการที่ล่าช้าและเต็มไปด้วยขั้นตอนทางราชการที่ต้องได้รับการอนุมัติจากรัฐบาลทั้งสองประเทศ

ในทางปฏิบัติ กระบวนการดังกล่าวมักใช้เวลาหลายสัปดาห์หรือหลายเดือน ซึ่งซ้ำเติมด้วยปัญหาการสื่อสารที่ขัดข้องกับหน่วยงานแรงงานในเมียนมา ส่งผลให้แรงงานจำนวนมากตัดสินใจเปลี่ยนงานนอกระบบซึ่งเสี่ยงต่อการสูญเสียสถานะทางกฎหมาย ในขณะที่นายจ้างต้องเผชิญกับสภาวะขาดแคลนแรงงานอย่างต่อเนื่อง ความตึงตัวของระบบนี้บั่นทอนประสิทธิภาพและการบูรณาการของตลาดแรงงาน

6.4.5 ความต้องการและทัศนคติของนายจ้าง

ความต้องการแรงงานชาวเมียนมายังคงอยู่ในระดับสูงในกลุ่มบริษัทรายใหญ่ เช่น ดีเอชแอล บิ๊กซี โฮมโปร และ บริษัท สิงห์ คอร์เปอเรชั่น จำกัด โดยเฉพาะในภาคโลจิสติกส์ คลังสินค้า ห้างเย็นและการผลิต นายจ้างส่วนใหญ่

มักระบุว่าแรงงานเมียนมามีความขยัน อดทน จงรักภักดีต่อองค์กร ปรับตัวเก่ง และเรียนรู้เร็ว แม้ว่าในบทบาทที่ต้องติดต่อกับลูกค้าโดยตรง นายจ้างอาจนิยมแรงงานชาวกัมพูชามากกว่าเนื่องจากทักษะทางภาษาไทยที่โดดเด่นกว่า

นอกจากนี้ยังมีโอกาสใหม่ๆ เกิดขึ้นในภาคโลจิสติกส์ การจัดการห่วงโซ่ความเย็น (Cold-chain management) และการค้าปลีกออนไลน์ (Sathapongpakdee, 2025) อย่างไรก็ตาม กฎระเบียบด้านใบอนุญาตทำงานที่เข้มงวดและการห้ามประกอบอาชีพอิสระยังคงเป็นอุปสรรคที่จำกัดการเลื่อนระดับทางสังคมและโอกาสในการเป็นผู้ประกอบการของเยาวชนเมียนมา

6.4.6 การสรรหาแรงงานอย่างมีจริยธรรมและแนวปฏิบัติที่ดี

แม้จะมีความพยายามมุ่งสู่การสรรหาแรงงานอย่างมีจริยธรรม แต่แนวปฏิบัติที่เป็นการเอาเปรียบ เช่น การบังคับค่าธรรมเนียมให้สูงเกินจริง การหักเงินที่ไม่โปร่งใส และการบิดเบือนรายละเอียดในสัญญา ยังคงมีให้เห็นทั่วไปซึ่งมักนำไปสู่สภาวะหนี้สินล้นพ้นตัว (ตามพิธีสารปี 2014 ต่อบุคคลสัญชาติฉบับที่ 29 ของ ILO)

ความหวังในการปฏิรูปอยู่ที่ “การสรรหาแรงงานแบบไม่มีค่าใช้จ่าย” (Zero-cost recruitment) ซึ่งนายจ้างเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการจ้างงานทั้งหมด กรณีศึกษาที่สำคัญเกิดขึ้นในปี 2562 เมื่อบริษัท แคล-คอมพ์ อีเล็คโทรนิคส์ (ประเทศไทย) ใต้คินเงินรวมเกือบ 10 ล้านดอลลาร์สหรัฐ ให้แก่แรงงานชาวเมียนมากกว่า 10,000 คน ที่ถูกเรียกเก็บค่าธรรมเนียมการสรรหาอย่างผิดกฎหมาย (Electronics Watch, 2021) จากการตรวจสอบโดยเครือข่ายสิทธิแรงงานข้ามชาติชาวเมียนมา (Myanmar Association for Migrant Rights Network : MWRN) และ Electronics Watch พบว่าแรงงานต้องจ่ายเงินถึง 500,000–1,500,000 จ๊าต (ประมาณ 9,500–28,000 บาท) ซึ่งละเมิดกฎหมายแรงงานเมียนมาและมาตรฐานสากล การคินเงินครั้งนี้ถือเป็นบรรทัดฐานสำคัญในระดับภูมิภาค และแสดงให้เห็นว่าการสรรหาแรงงานอย่างมีจริยธรรมโดยมีนายจ้างมีบทบาทนำนั้นสามารถเกิดขึ้นได้จริง

6.4.7 ความพยายามของรัฐบาลในการปรับปรุงกระบวนการ MOU

รัฐบาลไทยได้ริเริ่มการปฏิรูปหลายประการ

- การขยายเวลาใบอนุญาตทำงาน ใบอนุญาตทำงานสำหรับแรงงานจากกัมพูชา ลาว เมียนมา และเวียดนาม ได้รับการขยายเวลาออกไปจนถึงวันที่ 13 กุมภาพันธ์ 2568 เพื่อรักษาเสถียรภาพของกำลังแรงงาน (Global Law Experts, 2024)

- การผ่อนปรนกฎการพำนักชั่วคราว มีข้อเสนอการปฏิรูปที่มุ่งลดความซับซ้อนของระเบียบการพำนักชั่วคราวและขั้นตอนการเปลี่ยนนายจ้าง (Global Law Experts, 2024)

แม้การปฏิรูปเหล่านี้จะเป็นทิศทางที่ดี แต่ผลกระทบจะเกิดขึ้นจริงได้เพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับการนำไปปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ การติดตามผลอย่างต่อเนื่องโดยภาคประชาสังคมและการประสานงานกับบริษัทจัดหางานเป็นสิ่งจำเป็น เพื่อให้ตอบสนองต่อความต้องการแรงงานและคุ้มครองสิทธิของแรงงานข้ามชาติไปพร้อมกัน มาตรการเหล่านี้จะช่วยสร้างระบบการย้ายถิ่นที่ตอบสนองต่อสถานการณ์และมีความเท่าเทียมกันมากขึ้น

บทที่ 7

บทสรุปและข้อเสนอแนะในภาพรวม

บทนี้เป็นการสังเคราะห์บทสรุปที่สำคัญจากการประเมินตลาดแรงงานอย่างครอบคลุมของเยาวชนเมียนมาที่ย้ายถิ่นมายังประเทศไทย โดยอ้างอิงจากหลักฐานการทบทวนนโยบาย ผลการสำรวจเชิงปริมาณ และการสัมภาษณ์เชิงคุณภาพกับแรงงานข้ามชาติ นายจ้าง และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเชิงสถาบัน เพื่อให้เห็นถึงพลวัตทางโครงสร้าง สถาบัน และพฤติกรรมที่หล่อหลอมผลลัพธ์ของการย้ายถิ่น ข้อค้นพบแสดงให้เห็นถึงทั้งการมีส่วนร่วมทางเศรษฐกิจที่สำคัญของเยาวชนเมียนมาต่อตลาดแรงงานไทย และอุปสรรคที่เรื้อรังในการได้รับการคุ้มครอง การยอมรับทางกฎหมาย และโอกาสในการเติบโตในสายอาชีพ

จากข้อมูลเชิงลึกเหล่านี้ บทนี้จึงนำเสนอข้อเสนอแนะเชิงกลยุทธ์เพื่อผลักดันให้เกิดการย้ายถิ่นที่เป็นธรรมชาติ การพัฒนาทักษะที่ครอบคลุม และความสอดคล้องของนโยบายข้ามพรมแดน โดยข้อเสนอแนะเหล่านี้มุ่งเป้าไปที่หลายระดับ ตั้งแต่การปฏิรูปนโยบาย แนวปฏิบัติเชิงสถาบัน ไปจนถึงการมีส่วนร่วมของชุมชน เพื่อสร้างระบบนิเวศการย้ายถิ่นระหว่างไทยและเมียนมาที่เท่าเทียม มีประสิทธิภาพ และตอบสนองต่อความต้องการของเยาวชน

7.1 ระบบนิเวศของการย้ายถิ่นแรงงานและเส้นทางการจ้างงานเยาวชนเมียนมา

แผนภูมิที่ 8 แสดงให้เห็นถึงระบบนิเวศที่ซับซ้อนและเชื่อมโยงกัน ซึ่งกำหนดเส้นทางการย้ายถิ่นและการจ้างงานของเยาวชนเมียนมาในประเทศไทย แผนภูมินี้นำเสนอภาพรวมตลอดเส้นทางการย้ายถิ่น ตั้งแต่ปัจจัยผลักดัน และการตัดสินใจในประเทศเมียนมา ไปจนถึงผลลัพธ์ในสถานที่ทำงานในประเทศไทย โดยแสดงให้เห็นว่าปัจจัยทางโครงสร้าง เศรษฐกิจ และสถาบัน ส่งผลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานอย่างไร

ระบบนิเวศนี้ครอบคลุมทั้งช่องทางการย้ายถิ่นในระบบและนอกระบบ โดยสะท้อนให้เห็นว่าเยาวชนจัดการกับแหล่งข้อมูลที่กระจัดกระจาย ตัวกลางการสรรหา เครือข่ายชุมชน และกรอบนโยบายอย่างไร แผนภูมิที่ 8 แสดงถึง **ปัจจัยผลักดัน (Push Factors)** สำคัญในเมียนมา เช่น ความยากลำบากทางเศรษฐกิจ โอกาสงานที่จำกัด ความไม่สงบทางการเมือง และการหยุดชะงักทางการศึกษา ควบคู่ไปกับ **ปัจจัยดึงดูด (Pull Factors)** ที่แข็งแกร่งในไทย เช่น ความต้องการแรงงาน ส่วนต่างของค่าจ้าง และเครือข่ายทางสังคม

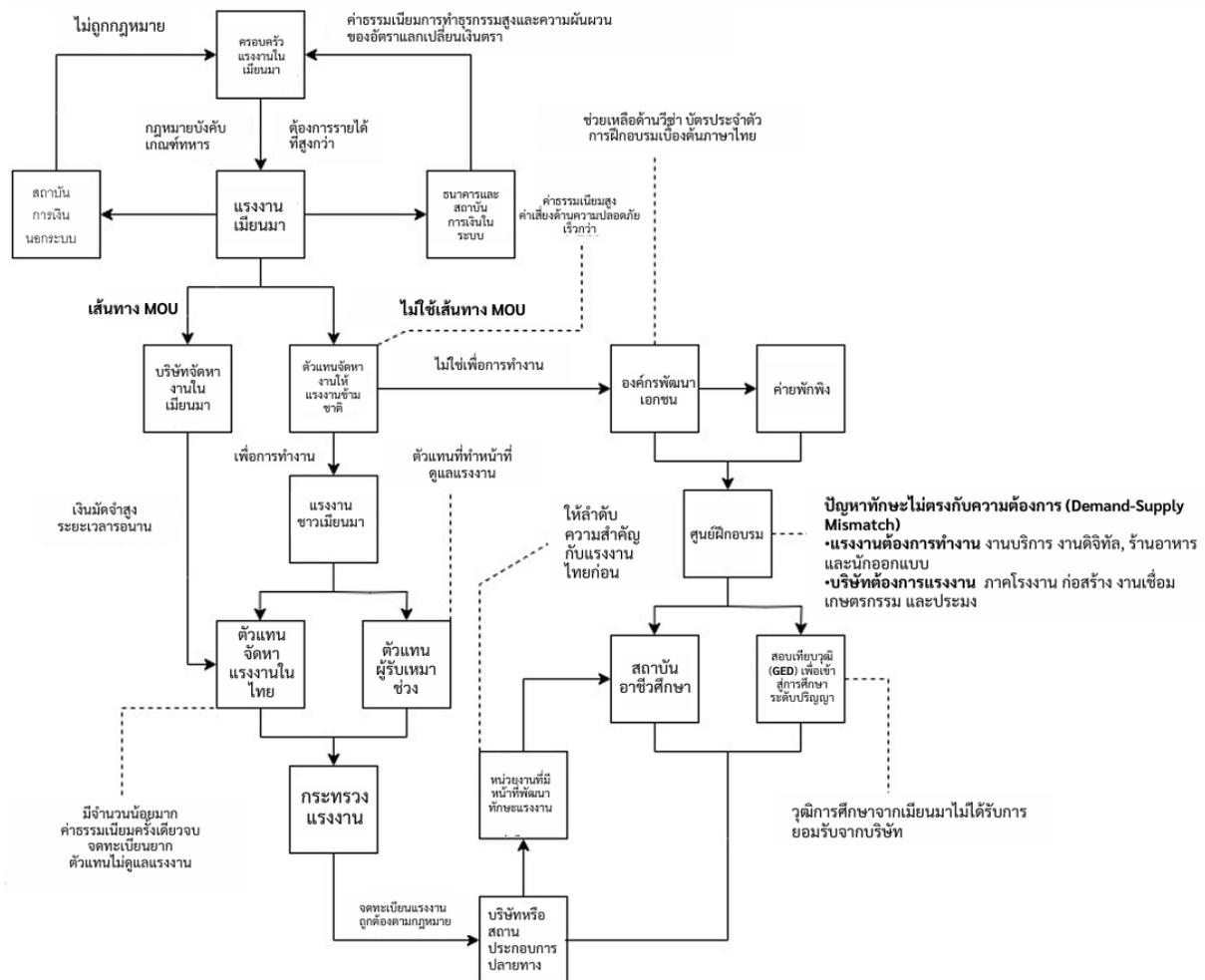
นอกจากนี้แผนภูมียังแสดงให้เห็นถึง ระบบการเงินที่ทับซ้อนกันรอบตัวแรงงาน เช่น แนวปฏิบัติการโอนเงิน การเข้าถึงบริการดิจิทัลและเงินสด และการพึ่งพานายหน้านอกระบบในกลุ่มแรงงานที่ไม่มีเอกสาร กระบวนการสรรหาไม่ว่าจะผ่านระบบ MOU บริษัทจัดหางานที่ได้รับอนุญาต หรือช่องทางนอกระบบล้วนเป็นตัวกำหนดต้นทุน สถานะเอกสาร และความเสี่ยงต่อการถูกเอารัดเอาเปรียบ

เส้นทางการฝึกอบรม โดยเฉพาะสถาบันอาชีวศึกษาและการเรียนรู้ในสถานที่ทำงาน มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทักษะ การจับคู่งาน และโอกาสทางอาชีพในระยะยาว อย่างไรก็ตาม ช่องว่างที่ยังคงมีอยู่ในด้านข้อมูลตลาดแรงงาน และความร่วมมือที่อ่อนแอกันระหว่างนายจ้างและสถาบัน อาชีวศึกษา ยังคงทำให้เกิดปัญหาทักษะไม่ตรงกับความต้องการของงาน

ปัจจัยทางสถาบันและกฎระเบียบรวมถึงการบริหารจัดการชายแดน ใบอนุญาตทำงาน การตรวจแรงงาน และการคุ้มครองทางสังคมล้วนเป็นตัวหล่อหลอมผลลัพธ์ของการจ้างงาน การแสดงองค์ประกอบที่เชื่อมโยงกันเหล่านี้

ช่วยให้แผนภูมิชี้ให้เห็นถึงความท้าทายเชิงระบบที่เยาวชนเมียนมาเผชิญ และระบุจุดยุทธศาสตร์ (Leverage Points) ที่ การแทรกแซงเชิงนโยบายและแผนงานจะสามารถเสริมสร้างเส้นทางสู่การจ้างงานที่มีคุณค่า (Decent Work) ได้

แผนภาพ 3 ระบบนิเวศของการเคลื่อนย้ายแรงงานและเส้นทางการจ้างงานเยาวชนเมียนมา



การตัดสินใจย้ายถิ่นฐานของเยาวชนเมียนมาถูกกำหนดโดยปัจจัยทางสังคม เศรษฐกิจ และสถาบันที่เชื่อมโยงกัน ดังที่แสดงในภาพรวมของระบบนิเวศการย้ายถิ่น ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยผลักดัน ระบบการจัดหางานและเอกสาร กระแสการเงิน เส้นทางการฝึกอบรม และแนวปฏิบัติของนายจ้าง โดยแต่ละส่วนล้วนส่งผลต่อโอกาสและความเปราะบางตลอดเส้นทางการย้ายถิ่นฐาน

1. ปัจจัยผลักดันการย้ายถิ่นและพลวัตทางการเงิน

ความไม่สงบทางการเมือง โอกาสในการทำงานที่มีจำกัด และความเหลื่อมล้ำด้านค่าจ้างในเมียนมา ยังคงเป็นปัจจัยหลักที่ผลักดันให้เยาวชนมุ่งหน้าสู่ประเทศไทย การส่งเงินกลับบ้านยังคงเป็นสิ่งจำเป็นต่อการอยู่รอดของครัวเรือน อย่างไรก็ตาม การเข้าถึงบริการทางการเงินในระบบที่มีจำกัด บังคับให้แรงงานย้ายถิ่นจำนวนมากต้องพึ่งพาช่องทางนอกระบบ (Informal channels) ซึ่งเพิ่มความเสี่ยงต่อการถูกฉ้อโกง การสูญเสียทรัพย์สิน และการถูกเอารัดเอาเปรียบ

2. ช่องทางการย้ายถิ่นแบบระบบ MOU และนอกระบบ MOU

- การย้ายถิ่นแบบ MOU ให้การคุ้มครองทางกฎหมายและมีระบบการจัดหางานที่ถูกควบคุมโดยรัฐ แต่กระบวนการยังคงล่าช้า มีค่าใช้จ่ายสูง และมีความซับซ้อนในด้านธุรการ

- การย้ายถิ่นแบบนอกระบบ (Non-MOU) มีความรวดเร็วและราคาถูกกว่า (Faster/Cheaper) แต่ทำให้แรงงานย้ายถิ่นเผชิญกับความเสี่ยงสูงด้านกฎหมายและการคุ้มครอง เยาวชนส่วนใหญ่เลือกเข้าสู่ประเทศไทยผ่านเส้นทางนอกระบบ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการปรับปรุงระบบการย้ายถิ่นฐานที่เป็นทางการอย่างเร่งด่วน

3. ระบบนิเวศการสนับสนุนและการฝึกอบรม

องค์กรภาคประชาสังคม ศูนย์เรียนรู้ชุมชน และสถาบันอาชีวศึกษาบางแห่ง มีการเปิดหลักสูตรภาษาไทย การฝึกอาชีพ การสนับสนุนด้านกฎหมาย และการให้คำปรึกษา อย่างไรก็ตาม การเข้าถึงการศึกษาในระบบ การฝึกทักษะที่ได้รับการรับรอง และการยอมรับวิทยฐานะเดิมยังคงมีจำกัด เนื่องจากอุปสรรคด้านเอกสารระบุตัวตน (Documentation barriers) กฎระเบียบที่เคร่งครัด และหลักสูตรที่ไม่สอดคล้องกัน

4. ผลลัพธ์ตลาดแรงงานและความไม่สอดคล้องของทักษะ

เยาวชนเมียนมาส่วนใหญ่ต้องการทำงานในสายงานบริการ งานบริการทั่วไป งานดิจิทัล และงานออกแบบ ในขณะที่นายจ้างกลับเผชิญกับการขาดแคลนแรงงานในภาคอุตสาหกรรม การก่อสร้าง งานเชื่อม และเกษตรกรรม การขาดระบบรับรองทักษะที่มีประสิทธิภาพ (Weak skill validation) เส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพที่จำกัด และการที่วุฒิการศึกษาจากเมียนมาไม่ได้รับการยอมรับจากบริษัท ส่งผลให้เกิดความไม่สอดคล้องและทำให้ศักยภาพของแรงงานไม่ถูกนำมาใช้อย่างเต็มที่

5. ความท้าทายเชิงสถาบันและนโยบาย

หน่วยงานรัฐมุ่งเน้นไปที่การกำกับดูแลและการจัดการเอกสาร (Regulation and documentation) เป็นหลัก โดยมีบทบาทที่จำกัดในการให้ความช่วยเหลือโดยตรงแก่แรงงานข้ามชาติ บทบาทหน้าที่ที่ทับซ้อนกัน การขาดการแบ่งปันข้อมูล และขั้นตอนทางธุรการที่ซับซ้อน ทำให้เกิดความไร้ประสิทธิภาพซึ่งส่งผลกระทบต่อทั้งตัวแรงงาน นายจ้าง และผู้ให้บริการ

6. ประเด็นปัญหาเชิงระบบที่สำคัญ

- ต้นทุนสูงและความล่าช้าในระบบการย้ายถิ่นฐานแบบ MOU
- ความเปราะบางทางกฎหมาย สำหรับผู้ที่ย้ายถิ่นฐานผ่านเส้นทางนอกระบบ MOU
- การประสานงานที่กระจัดกระจายระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกลุ่มต่างๆ
- อุปสรรคด้านการศึกษาทั้งการพัฒนาทักษะและการรับรองวิทยฐานะ (Certification)
- ข้อจำกัดในการเข้าถึงระบบการเงิน การพึ่งพาระบบนอกระบบทำให้มีความเสี่ยงสูง
- การขาดข้อมูลแบบบูรณาการเกี่ยวกับการย้ายถิ่นฐานของแรงงาน

7. บทสรุปและนัยสำคัญ

การสร้างระบบธรรมาภิบาลการย้ายถิ่นที่ตอบสนองต่อเยาวชน (Youth-responsive migration governance) เป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อลดขั้นตอนที่ซับซ้อนในกระบวนการจัดทำเอกสาร (Streamline documentation) เสริมสร้างเส้นทางการพัฒนาทักษะ (Skills development) ขยายกลไกการคุ้มครองแรงงาน และยกระดับการประสานงานระหว่างหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และองค์กรภาคประชาสังคม

จากผลการศึกษาที่พบ สามารถเสนอแนวทางการดำเนินงานได้หลายประการ โดย **ตารางที่ 6** จะแสดงความเชื่อมโยงระหว่าง "ข้อค้นพบ" และ "ข้อเสนอแนะ" ที่สอดคล้องกัน ทั้งนี้ ข้อเสนอแนะเหล่านี้ถือเป็นขั้นตอน "เตรียมการเบื้องต้น" (Pre-staged) ซึ่งควรได้รับการศึกษาเพิ่มเติมหรือนำไปขยายผลผ่านโครงการติดตามผลต่อไป

ตาราง 6 สรุปประเด็นความท้าทายสำคัญและข้อเสนอแนะเชิงกลยุทธ์

ข้อค้นพบสำคัญ (Key Findings)	ข้อเสนอแนะแนวทางปฏิบัติ (Suggested Actions)
<p>1. กระบวนการ MOU ล่าช้าและมีค่าใช้จ่ายสูง แม้จะมีความโปร่งใสแต่ขั้นตอนที่ยุ่งยากทำให้ นายจ้างและแรงงานหลีกเลี่ยงไปใช้มติคณะรัฐมนตรี แทน ซึ่งขาดความชัดเจนทางกฎหมายในระยะยาว</p>	<ul style="list-style-type: none"> ปรับปรุงกระบวนการ MOU ให้รวดเร็วขึ้นผ่านระบบดิจิทัล การประสานงานทวิภาคี และการลดขั้นตอนทางธุรการ ทบทวนนโยบายเชิงลึกเปรียบเทียบระหว่างช่องทาง MOU และช่องทางอื่น ๆ เพื่อนำไปสู่การปฏิรูปการบริหารจัดการการย้ายถิ่นในอนาคต
<p>2. องค์กรพัฒนาเอกชนขาดข้อมูลความต้องการของนายจ้าง แม้ว่าจะมีการสนับสนุนด้านภาษาและสิทธิได้ดี แต่ข้อมูลที่ไม่เป็นปัจจุบันทำให้เกิดปัญหาทักษะไม่ตรงกับงาน (Skills Mismatch)</p>	<ul style="list-style-type: none"> เสริมสร้างกลไกการประสานงานและแพลตฟอร์มแบ่งปันข้อมูลระหว่างองค์กรพัฒนาเอกชน สถาบันอาชีวศึกษาและนายจ้าง สนับสนุนการออกแบบหลักสูตรร่วมกันทั้งสามส่วน เพื่อให้สะท้อนความต้องการที่แท้จริงของตลาดแรงงาน
<p>3. บริษัทจัดหางานเข้าถึงเครือข่ายเยาวชน แม้จะมีสายสัมพันธ์กับนายจ้างที่เข้มแข็ง แต่เข้าถึงชุมชนแรงงานข้ามชาติ ทำให้สรรหาคคนได้ไม่ตรงจุด</p>	<ul style="list-style-type: none"> สร้างกลไกประสานงานระดับชาติหรือระดับจังหวัดเพื่อเชื่อมโยงองค์กรพัฒนาเอกชนและกลุ่มชุมชน จัดให้มีการประเมินตลาดแรงงานและปัญหาทักษะไม่ตรงกับงานเป็นประจำทุกปี ทั้งในระดับจังหวัดและระดับประเทศ เพื่อเป็นแนวทางในการสรรหาและฝึกอบรม
<p>4. โอกาสในการเพิ่มทักษะมีจำกัด โครงการยกระดับทักษะ (Upskilling) ของภาครัฐส่วนใหญ่มักให้ความสำคัญกับบุคคลสัญชาติไทยก่อน</p>	<ul style="list-style-type: none"> ผลักดันนโยบายอาชีวศึกษาที่ครอบคลุม โดยอนุญาตให้แรงงานข้ามชาติเข้าถึงหลักสูตรระยะสั้นแบบโมดูลได้ พัฒนาระบบใบอนุญาตและการรับรองวิทยฐานะพิเศษสำหรับแรงงานข้ามชาติผ่านความร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชน
<p>5. ขั้นตอนทางธุรการล่าช้าและไม่ต่อเนื่อง แม้กฎหมายไทยจะสอดคล้องกับมาตรฐานสากล แต่</p>	<ul style="list-style-type: none"> ทบทวนระเบียบข้อบังคับอย่างครอบคลุมเพื่อระบุดอกข้อขัดแย้งในกระบวนการทำงาน

ข้อค้นพบสำคัญ (Key Findings)	ข้อเสนอแนะแนวทางปฏิบัติ (Suggested Actions)
ระเบียบราชการที่ซับซ้อนทำให้การบังคับใช้จริงทำได้ช้า	<ul style="list-style-type: none"> นำระบบรัฐบาลดิจิทัล (e-Government) และแพลตฟอร์มลงทะเบียนออนไลน์มาใช้ เพื่อลดความซับซ้อนและลดความเสี่ยงต่อการคอร์รัปชัน
6. การประสานงานระหว่างหน่วยงานยังอ่อนแอ ความร่วมมือระหว่างองค์กรพัฒนาเอกชน บริษัทจัดหางาน เอเจนซี่ และผู้ฝึกอบรมด้านอาชีวศึกษา ยังกระจัดกระจาย ทำให้การบริการไม่ต่อเนื่อง	<ul style="list-style-type: none"> จัดตั้งเครือข่ายการประสานงานและระบบส่งต่อ (Referral Network) ที่เป็นทางการระหว่างองค์กรพัฒนาเอกชน นายจ้าง และบริษัทจัดหางาน ส่งเสริมการรวมกลุ่มแรงงาน (Labour Clustering) หรือพันธมิตรระดับภูมิภาคเพื่อขยายผลแนวปฏิบัติที่ดี
7. องค์กรพัฒนาเอกชนขาดงบประมาณและขีดความสามารถ หลายองค์กรมีศักยภาพสูงแต่ขาดเงินทุนและเทคนิคเฉพาะทางในการขยายบริการอย่างยั่งยืน	<ul style="list-style-type: none"> ให้การสนับสนุนด้านการสร้างขีดความสามารถ รวมถึงการฝึกอบรมทางเทคนิคและการเสริมสร้างความเข้มแข็งของสถาบัน จัดหางบทุนเฉพาะจุด และการสนับสนุนทรัพยากรอื่นๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความยั่งยืนของโครงการ

ในส่วนท้ายนี้เป็นการสังเคราะห์ผลการศึกษาค้นคว้าจากการประเมินตลาดแรงงานของเยาวชนเมียนมาที่ย้ายถิ่นฐานมายังประเทศไทย โดยอาศัยการวิเคราะห์เชิงนโยบาย การสำรวจเชิงปริมาณ การสัมภาษณ์เชิงคุณภาพ และการจัดทำแผนผังความสัมพันธ์ระหว่างสถาบัน เนื้อหาในบทนี้จะสรุปให้เห็นถึงพลวัตเชิงโครงสร้างและพฤติกรรมที่เป็นตัวกำหนดการตัดสินใจย้ายถิ่นฐาน การมีส่วนร่วมในตลาดแรงงาน และเส้นทางการจ้างงานของเยาวชน ในตอนท้ายจะมีการเสนอข้อเสนอแนะเชิงกลยุทธ์ในหลายระดับ สำหรับภาครัฐ นายจ้าง ผู้ให้บริการฝึกอบรม องค์กรภาคประชาสังคม และพันธมิตรเพื่อการพัฒนา เพื่อเสริมสร้างระบบการย้ายถิ่นฐานที่ปลอดภัย ยุติธรรม และมีประสิทธิภาพ

7.2 ข้อเสนอแนะเชิงยุทธศาสตร์

ข้อเสนอแนะต่อไปนี้จะสรุปแนวทางการดำเนินงานที่ต้องทำร่วมกันสำหรับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ในการสนับสนุนเยาวชนแรงงานข้ามชาติชาวเมียนมา

ก. ข้อเสนอแนะสำหรับการเตรียมความพร้อมในเมียนมา

การเสริมสร้างระบบสนับสนุนในระยะก่อนการเดินทาง (Pre-departure stage) มีความสำคัญอย่างยิ่งในการลดความเสี่ยง เพิ่มความพร้อมในการทำงาน และช่วยให้การย้ายถิ่นฐานเป็นไปอย่างปลอดภัยและมีการเตรียมความพร้อมด้านข้อมูลที่ดียิ่งขึ้น โดยแนวทางดำเนินงานต่อไปนี้จะมุ่งเน้นไปที่การจัดเตรียมข้อมูลที่ต้องการ ทักษะที่เกี่ยวข้อง และเอกสารที่เหมาะสมให้แก่เยาวชน ก่อนที่จะเดินทางออกจากประเทศเมียนมา

1. เสริมสร้างความเข้มแข็งในการเตรียมความพร้อมก่อนการเดินทาง

จัดให้มีคำแนะนำที่เข้าถึงง่ายและเป็นมิตรต่อเยาวชน ในเรื่องสิทธิแรงงาน ขั้นตอนการจัดหางาน ความรู้ทางการเงิน และการสร้างความคาดหวังในการจ้างงานที่ตรงกับความเป็นจริง เพื่อลดความเปราะบางต่อการถูกเอารัดเอาเปรียบ

2. ปรับปรุงการเข้าถึงการฝึกอบรมทักษะ

ขยายหลักสูตรการฝึกวิชาชีพที่ขับเคลื่อนโดยความต้องการของตลาด ซึ่งสอดคล้องกับความต้องการแรงงานในไทย โดยเฉพาะในภาคบริการ และการผลิต เพื่อเพิ่มโอกาสในการจ้างงานและศักยภาพในการหารายได้

3. ขยายการเข้าถึงข้อมูลที่ถูกต้อง

ใช้ประโยชน์จากโรงเรียน กลุ่มเยาวชน แพลตฟอร์มดิจิทัล และเครือข่ายภาคประชาสังคม เพื่อตอบโต้ข้อมูลที่ผิด ป้องกันการหลอกลวงในการจัดหางาน และสร้างความมั่นใจว่าเยาวชนจะได้รับคำแนะนำที่เชื่อถือได้และทันสมัย

4. พัฒนาระบบการจัดการเอกสาร

ผลักดันให้มีขั้นตอนที่เรียบง่ายและกระจายอำนาจในการออกหนังสือเดินทาง และบัตรประจำตัวประชาชน เพื่อลดค่าใช้จ่ายก่อนเดินทาง ลดความล่าช้า และลดอุปสรรคทางธุรการ

5. เสริมสร้างความเข้มแข็งในการประสานงานระหว่างประเทศ

พัฒนาช่องทางการส่งต่อที่ชัดเจนซึ่งเชื่อมโยงการฝึกอบรมและคำปรึกษาก่อนเดินทางในเมียนมา เข้ากับการรับเข้าทำงาน การปฐมนิเทศ และบริการสนับสนุนในประเทศไทย เพื่อให้มั่นใจว่าแรงงานจะได้รับการช่วยเหลืออย่างต่อเนื่องตลอดเส้นทางการย้ายถิ่นฐาน

ข. ข้อเสนอแนะสำหรับเยาวชนแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย

การสนับสนุนกลุ่มเป้าหมายในประเทศไทยมีความจำเป็นในการเสริมสร้างความคล่องตัวทางเศรษฐกิจ เพิ่มประสิทธิภาพการคุ้มครอง และขยายโอกาสในการปรับตัวในระยะยาว

1. เสริมสร้างสถานะทางกฎหมายและการจัดทำเอกสาร

ปรับปรุงการประสานงานระหว่าง ภาคประชาสังคม นายจ้าง และหน่วยงานภาครัฐ เพื่อลดต้นทุน ระยะเวลา ดำเนินการ และอุปสรรคทางธุรการที่เกี่ยวข้องกับการจดทะเบียน ใบอนุญาตทำงาน และการต่ออายุวีซ่า

2. ขยายการเข้าถึงการศึกษาและการฝึกอบรม

ยกระดับการสอนภาษาไทย โครงการศึกษาต่อเนื่องและโครงการ GED รวมถึงการยกระดับทักษะทางวิชาชีพที่สอดคล้องกับความต้องการของนายจ้าง เพื่อขยายช่องทางการเรียนรู้สำหรับเยาวชนทั้งในและนอกระบบการศึกษา

3. เพิ่มการเข้าถึงบริการคุ้มครองและช่วยเหลือ

ขยายขอบเขตการเข้าถึงบริการสาธารณสุข การสนับสนุนทางจิตสังคม สายด่วนสำหรับแรงงาน สถานที่พักพิง และความช่วยเหลือทางกฎหมาย เพื่อให้มั่นใจว่าแรงงานจะได้รับการคุ้มครองและการตอบสนองต่อภาวะวิกฤตอย่างทันที่และมีประสิทธิภาพ

4. ส่งเสริมการผลักดันนโยบายโดยมีเยาวชนเป็นศูนย์กลาง

สนับสนุนโอกาสให้เยาวชนมีส่วนร่วมในการหารือเชิงนโยบายและการรณรงค์ที่มุ่งเน้นการปรับปรุงความคล่องตัวในการเปลี่ยนงาน การลดความซับซ้อนของกระบวนการทางราชการ และการขยายการเข้าถึงการประเมินและการรับรองทักษะฝีมือ

ค. ข้อเสนอแนะสำหรับนายจ้าง

นายจ้างมีบทบาทสำคัญในการสร้างเส้นทางการจ้างงานที่เป็นธรรม มีประสิทธิภาพ และยั่งยืนสำหรับเยาวชน เมียนมา การเสริมสร้างการพัฒนาแรงงานและการปฏิบัติตามกฎหมายจะช่วยเพิ่มผลผลิตและลดความเสี่ยงในการดำเนินงาน:

1. ลงทุนในการพัฒนาแรงงาน

จัดให้มีการปฐมนิเทศที่เป็นระบบ การสื่อสารแบบสองภาษา และโครงการยกระดับทักษะ อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้แรงงานอายุน้อยมีทักษะทางเทคนิคและทักษะทางสังคมที่จำเป็น

2. เสริมสร้างกลยุทธิ์การรักษาพนักงาน

พัฒนาเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพที่ชัดเจน มีระบบพี่เลี้ยงหรือที่ปรึกษา (Mentorship) และระบบสวัสดิการที่สนับสนุนความเป็นอยู่ที่ดีเพื่อสร้างความผูกพันในระยะยาว

3. เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ

นำระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลดิจิทัลมาใช้ในการจัดการเอกสาร และร่วมมือกับเครือข่ายนายจ้างเพื่อผลักดันให้กระบวนการของภาครัฐมีความคล่องตัวและคาดการณ์ได้มากขึ้น

4. ส่งเสริมมาตรฐานงานที่มีคุณค่า (Decent Work)

ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานอย่างเคร่งครัด รับประกันค่าจ้างที่เป็นธรรม สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และมีช่องทางร้องเรียนที่โปร่งใส

5. ใช้นโยบายการสรรหาแรงงานอย่างมีจริยธรรม

ยึดมั่นในหลักการสรรหาแบบไม่มีค่าใช้จ่าย (Zero-fee) ตามมาตรฐานสากล (IRIS/ILO) และใช้การตรวจสอบจากภายนอกเพื่อความโปร่งใส

ง. ข้อเสนอแนะสำหรับองค์กรภาคประชาสังคมที่ทำงานร่วมกับตัวแทนจัดหางาน

องค์กรภาคประชาสังคม มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการเสริมสร้างการจัดหางานอย่างมีจริยธรรม การปรับปรุงการเข้าถึงข้อมูลที่ต้องการ และการปกป้องเยาวชนแรงงานข้ามชาติจากการถูกเอารัดเอาเปรียบ แนวทางดำเนินงานต่อไปนี้จะช่วยยกระดับความร่วมมือกับตัวแทนจัดหางาน และสนับสนุนเส้นทางการย้ายถิ่นฐานที่ปลอดภัยและโปร่งใсыิ่งขึ้น

1. สร้างความเข้มแข็งในการเป็นพันธมิตรกับนายจ้าง

ประสานงานกับนายจ้างอย่างสม่ำเสมอ เพื่อรับทราบความต้องการแรงงานตามสถานการณ์จริง และปรับแนวทางการจัดหางานให้สอดคล้องกับความต้องการของกำลังคนในปัจจุบัน

2. จัดการเตรียมความพร้อมด้านอาชีพก่อนการจ้างงาน

จัดโครงการฝึกทักษะวิชาชีพและความพร้อมในการทำงานที่เชื่อมโยงโดยตรงกับระบบการส่งต่อแรงงาน (Placement pipelines) และข้อกำหนดของแต่ละอุตสาหกรรม

3. ผลักดันนโยบายใบอนุญาตทำงานชั่วคราว

ส่งเสริมมาตรการเชิงนโยบายที่ขยายการเข้าถึงใบอนุญาตทำงานระยะสั้นหรือแบบชั่วคราว เพื่อลดการพึ่งพาช่องทางการย้ายถิ่นฐานนอกระบบหรือช่องทางที่ไม่ใช่ MOU

4. เพื่าระวังและตรวจสอบแนวปฏิบัติในการจัดหางาน

ดำเนินการกำกับดูแล รวบรวมข้อมูลกรณีศึกษา และร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อป้องกันการเรียกเก็บค่าธรรมเนียมที่เกินกำหนด การสับเปลี่ยนสัญญาจ้าง และรูปแบบการจัดหางานอื่นๆ ที่เป็นการเอารัดเอาเปรียบ

5. สร้างช่องทางข้อมูลที่โปร่งใส

พัฒนาแพลตฟอร์มข้อมูลที่รองรับหลายภาษาและเป็นมิตรต่อเยาวชน เพื่อให้คำแนะนำที่ชัดเจนเกี่ยวกับเส้นทางการย้ายถิ่นฐานที่ปลอดภัย ถูกกฎหมาย และมีค่าใช้จ่ายที่เหมาะสม

จ. ลำดับความสำคัญในการผลักดันเชิงนโยบายในภาพรวม

ธรรมาภิบาลการย้ายถิ่นที่มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องมีการปฏิรูปเชิงกลยุทธ์ที่ครอบคลุมหลายระบบ ทั้งด้านการจัดหางาน การเคลื่อนย้ายแรงงาน การคุ้มครองทางสังคม และกระบวนการข้ามพรมแดน ลำดับความสำคัญในการผลักดันต่อไปให้สะท้อนถึงประเด็นที่การดำเนินงานร่วมกันระหว่างภาครัฐ พันธมิตรเพื่อการพัฒนา และภาคเอกชน จะสามารถสร้างความเปลี่ยนแปลงเชิงระบบที่มีผลกระทบสูงสำหรับเยาวชนแรงงานข้ามชาติเมียนมาในประเทศไทย

1. การปฏิรูประบบการจัดหางาน

ส่งเสริมรูปแบบการจัดหางานแบบไม่มีค่าธรรมเนียม (Zero-fee recruitment), การกำกับดูแลตัวกลางอย่างเข้มงวดมากขึ้น และการจัดทำสัญญาจ้างงานที่โปร่งใสและมีผลบังคับใช้ได้จริง

2. การเคลื่อนย้ายแรงงานและการจับคู่งาน

ผลักดันให้มีกฎระเบียบที่ชัดเจนขึ้นเกี่ยวกับการเปลี่ยนย้ายงาน (Job mobility) พัฒนาระบบข้อมูลตลาดแรงงานให้ดียิ่งขึ้น และเสริมสร้างกลไกการจับคู่ทักษะให้สอดคล้องกับความต้องการของแต่ละภาคส่วน

3. การคุ้มครองทางสังคมและการบังคับใช้สิทธิ

เสริมสร้างการเข้าถึงระบบคุ้มครองทางสังคมสำหรับแรงงานข้ามชาติ และยกระดับการตรวจสอบสถานประกอบการ การปฏิบัติตามกฎหมาย รวมถึงกลไกการร้องเรียนที่เข้าถึงได้ง่าย

4. การปรับปรุงระบบ MOU

สนับสนุนกระบวนการในรูปแบบดิจิทัล (Digitized procedures) การลดต้นทุนทางธุรการ และความร่วมมือทวิภาคีที่แน่นแฟ้นขึ้น เพื่อให้กระบวนการจัดทำเอกสารและการจัดหางานภายใต้ระบบ MOU มีประสิทธิภาพและยึดถือแรงงานเป็นศูนย์กลางมากขึ้น

ฉ. แนวทางดำเนินการสำหรับภาคีเครือข่ายด้านการพัฒนา

ภาคีเครือข่ายด้านการพัฒนามีศักยภาพในการเป็น "ตัวเร่ง" (Catalytic role) เพื่อเสริมสร้างธรรมาภิบาลการย้ายถิ่นฐานและปรับปรุงผลลัพธ์สำหรับเยาวชนเมียนมา การสนับสนุนของกลุ่มพันธมิตรสามารถช่วยสร้างระบบ ขยายฐานข้อมูลหลักฐานเชิงประจักษ์ และส่งเสริมโครงการที่นำโดยชุมชน ซึ่งจะช่วยยกระดับการคุ้มครอง การพัฒนาทักษะ และการขยับฐานะทางเศรษฐกิจ

ลำดับความสำคัญในการดำเนินงานสำหรับพันธมิตรเพื่อการพัฒนา

1. สนับสนุนแพลตฟอร์มประสานงานระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

เสริมสร้างความร่วมมือระหว่างหน่วยงานรัฐ นายจ้าง องค์กรภาคประชาสังคม และชุมชนแรงงานข้ามชาติ โดยการสนับสนุนกลไกการประสานงานที่สม่ำเสมอและเวทีการสนทนาที่มีโครงสร้างชัดเจน

2. สนับสนุนนายจ้างในการนำแนวปฏิบัติงานที่มีคุณค่าไปใช้

ให้ความช่วยเหลือทางเทคนิค เครื่องมือ และการสร้างขีดความสามารถที่ส่งเสริมการจัดหางานอย่างเป็นธรรม สภาพการทำงานที่ปลอดภัย และมาตรฐานการจ้างงานที่เป็นมิตรต่อเยาวชนในภาคส่วนสำคัญต่างๆ

3. ผลิตและเผยแพร่หลักฐานเชิงประจักษ์เพื่อขับเคลื่อนนโยบาย

ลงทุนในการวิจัย ระบบการติดตาม และแพลตฟอร์มการแบ่งปันข้อมูล เพื่อให้การอภิปรายนโยบายระดับชาติ และระดับภูมิภาคตั้งอยู่บนฐานข้อมูลที่น่าเชื่อถือ และสะท้อนถึงประสบการณ์จริงของเยาวชนแรงงานข้ามชาติ

4. เสริมสร้างความเป็นผู้นำของเยาวชนและเครือข่ายกลุ่มเพื่อน

สร้างความเข้มแข็งให้แก่กลุ่มที่นำโดยเยาวชนและผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงในกลุ่มเพื่อน เพื่อขยายการเข้าถึงชุมชน ปรับปรุงความตระหนักรู้ด้านสิทธิ และขับเคลื่อนแนวทางแก้ไขปัญหาโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน

5. รวบรวมและส่งเสริมรูปแบบการทำงานที่เห็นสิทธิซึ่งสามารถขยายผลได้

ระบุ ประเมิน และเผยแพร่รูปแบบการสนับสนุนแรงงานข้ามชาติที่มีประสิทธิภาพ เพื่อนำไปปรับใช้ซ้ำในจังหวัดหรือภาคส่วนอื่นๆ เพื่อสร้างความต่อเนื่องและผลกระทบในวงกว้าง

ข. บทบาทภาครัฐและลำดับความสำคัญเชิงระบบ

จากการสัมภาษณ์หน่วยงานภาครัฐของไทยจำนวน 9 แห่ง พบว่าทุกหน่วยงานยอมรับร่วมกันถึงบทบาทสำคัญของแรงงานเมียนมาในการขับเคลื่อนการเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศไทย อย่างไรก็ตาม เจ้าหน้าที่ได้ชี้ให้เห็นว่าการปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญ ข้อจำกัดด้านระเบียบกฎหมาย และงบประมาณภาครัฐที่จำกัด ยังคงเป็นอุปสรรคต่อการให้สนับสนุนแก่เยาวชนแรงงานข้ามชาติอย่างเฉพาะเจาะจง ถึงกระนั้น หน่วยงานต่างๆ ได้ระบุถึงลำดับความสำคัญในระดับระบบหลายประการ ที่จะสามารถเสริมสร้างธรรมาภิบาลการย้ายถิ่นของแรงงาน และปรับปรุงผลลัพธ์สำหรับแรงงานเยาวชนให้ดียิ่งขึ้น

ลำดับความสำคัญเชิงระบบที่ระบุโดยหน่วยงานรัฐ

1. เสริมสร้างความเข้มแข็งในการประสานงานระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

จัดตั้งกลไกระดับชาติที่เชื่อมโยงระบบแรงงาน การศึกษา และการทะเบียนราษฎรเข้าด้วยกัน โดยมีส่วนร่วมของภาคประชาสังคม องค์กรที่นำโดยแรงงานข้ามชาติ ภาคเอกชน และท้องถิ่น เพื่อให้เกิดการวางแผนระยะยาวสำหรับเยาวชนแรงงานข้ามชาติอย่างเป็นเอกภาพ

2. พัฒนาระบบข้อมูลการย้ายถิ่นของแรงงานแบบบูรณาการ

จัดสร้างแพลตฟอร์มข้อมูลที่สามารถใช้งานร่วมกันได้ระหว่างหน่วยงาน เพื่อปรับปรุงการแบ่งปันข้อมูลและสนับสนุนการวางแผน การติดตามผล และการตัดสินใจเชิงนโยบายบนฐานของหลักฐานเชิงประจักษ์

3. ยกระดับความร่วมมือทวิภาคีกับประเทศเมียนมา

กระชับความร่วมมือข้ามพรมแดนในด้านกระบวนการจัดการเอกสาร การกำกับดูแลการจัดหางาน การรับรองทักษะฝีมือ และการบริหารจัดการแรงงานร่วมกัน เพื่ออำนวยความสะดวกให้เกิดเส้นทางการย้ายถิ่นที่ปลอดภัยและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

4. ปรับปรุงกระบวนการทางธุรการให้คล่องตัว

ลดความซับซ้อนและปรับขั้นตอนทางธุรการทั้งในระดับท้องถิ่นและระดับชาติให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อลดความล่าช้า (Delays) ลดภาระในขั้นตอนการดำเนินงาน และช่วยให้แรงงานและนายจ้างเข้าถึงบริการได้ง่ายขึ้น

5. ปรับปรุงกรอบนโยบายให้สอดคล้องกับความเป็นจริงของตลาดแรงงาน

ตรวจสอบให้แน่ใจว่าแนวทางการกำกับดูแลสะท้อนถึงความต้องการแรงงานที่แท้จริง โดยเฉพาะในภาคส่วนที่ต้องพึ่งพาแรงงานข้ามชาติเป็นหลัก ในขณะที่ยังคงรักษาการปฏิบัติตามข้อกำหนดของรัฐธรรมนูญและมาตรฐานแรงงาน

แหล่งอ้างอิง

กรมการจัดหางาน (2568). สถิติจำนวนคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานคงเหลือที่ราชอาณาจักร: ต.ค. 68 [PDF file]. กระทรวงแรงงาน.

https://www.doe.go.th/prd/assets/upload/files/alien_th/d2acd8f3a7eaa931a5de4f82cb7ddf1.pdf

สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน) (n.d.). การขอรับใบอนุญาตทำงานแทนคนต่างด้าว (MOU) สัญชาติกัมพูชา ลาว เมียนมา และเวียดนาม ตามมาตรา 41 วรรคสี่ [Web page].

<https://info.go.th/procedure/95ffd336-5fdb-4f7a-bdef-8f2ea61c7908/view?lat=13.7588311&lng=100.5405449>

(Government procedure webpage detailing the MOU work permit process.) Info.go.th

สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน) (n.d.). ขั้นตอนการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศไทยตามระบบ [Web page].

https://www.doe.go.th/prd/assets/upload/files/alien_th/670e57cc84a2daa0aa612df9fe2b0a33.pdf

CEIC Data. (2024). Thailand labour force – Survey age 15 and over: Labour-force status and unemployment rate (annual). CEIC Data. Retrieved October 8, 2025, from

<https://www.ceicdata.com/en/thailand/labour-force-survey-age-15-and-over-labour-force-status-and-unemployment-rate-annual/labour-force>

CEIC Data. (2024). Thailand unemployment rate – Whole kingdom (annual). CEIC Data. Retrieved October 3, 2025, from <https://www.ceicdata.com/en/thailand/labour-force-survey-age-15-and-over-labour-force-status-and-unemployment-rate-annual/unemployment-rate-whole-kingdom>

Electronics Watch. (2021). IT workers no longer paying to get a job. Retrieved October 11, 2025, from https://electronicswatch.org/impact-story-it-workers-no-longer-paying-to-get-a-job-cal-comp_2637533.pdf

Five Corridors Project. (2021). Myanmar–Thailand: Tackling fraud and abuse. Institute for Human Rights and Business. Retrieved September 28, 2025, from <https://www.ihrb.org>

Freedom Fund. (2023). Migrant workers in Thailand's seafood industry: Labour conditions and decent work gaps. Retrieved September 30, 2025, from <https://cdn.freedomfund.org>

Global Law Experts. (2024). Proposed reforms for migrant workers in Thailand: Temporary stay and work permit relaxations. Retrieved October 5, 2025, from <https://globallawexperts.com/proposed-reforms-for-migrant-workers-in-thailand-temporary-stay-and-work-permit-relaxations/>

Horizon Asia. (2023). Financial literacy for a brighter future. Retrieved September 19, 2025, from <https://horizonasia.org/news/financial-literacy-for-a-brighter-future/>

Human Rights and Development Foundation (HRDF) (2022). Freedom Fund impact report 2022. Retrieved September 25, 2025, from <https://cdn.freedomfund.org/app/uploads/2024/03/thailandimpactreport2022-web.pdf>

Human Rights and Development Foundation (HRDF) (2023). Labour rights watchdog urge Thai govt to amend laws. Retrieved October 9, 2025, from <https://prachataienglish.com/node/10221>

International Labour Organization (ILO) (2014). Protocol of 2014 to the Forced Labour Convention, 1930 (P029). Retrieved September 12, 2025, from https://www.un.org/en/development/desa/population/migration/generalassembly/docs/globalcompact/ILO_P_029.pdf

International Labour Organization. (2022). Fair recruitment and access to justice for migrant workers: Discussion paper. Retrieved October 2, 2025, from https://www.ilo.org/sites/default/files/inline-files/Final_ILO%20FRI%20Access%20to%20Justice%20Working%20Paper.pdf

International Labour Organization (ILO). (2024). Thailand migration report 2024. Bangkok: ILO.

International Organization for Migration (IOM). (2024). Labour migration in Thailand: Trends and policy developments. Retrieved September 27, 2025, from <https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-12/thailand-migration-report-2024.pdf>

Migrant Working Group. (2024). MitrThai.com: Multilingual information platform for migrant workers. Retrieved October 6, 2025, from <https://mitrthai.com/employers/en/>

Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (2024). OECD skills strategy Thailand: Assessment and recommendations. Retrieved September 17, 2025, from https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2025/07/oecd-skills-strategy-thailand_9a4427e8/153a1fe6-en.pdf

Reuters. (2024). Thailand plans to raise daily minimum wage in new year, says minister. Retrieved October 12, 2025, from <https://www.reuters.com/world/asia-pacific/thailand-plans-raise-daily-minimum-wage-new-year-says-minister-2024-11-08/>

Sathapongpakdee, P. (2025). Industry outlook 2025–2027: Warehouse. Retrieved September 29, 2025, from <https://www.krungsri.com/en/research/industry/industry-outlook/logistics/warehouse-space/io/warehouse-2025-2027>

Satimanon, T. (2017). Thailand's labor mismatch: Contemporary situations and solutions. NIDA Case Research Journal. Retrieved October 1, 2025, from <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/NCRJ/article/download/99851/83368/265488>

Spirit in Education Movement. (2024). [HUB – Human at Border] Hope in the Borderlands: Empowering Youth and Young Monk Leaders. Retrieved October 7, 2025, from <https://semasia.org/2024/08/21/hope-in-the-borderlands/>

TrueMoney. (2024). TrueMoney Myanmar partners with AYA Pay to enable seamless international remittances from Thailand. Retrieved September 20, 2025, from <https://truemoney.com.mm/en/truemoney-myanmar-partners-with-aya-pay-to-enable-seamless-international-remittances-from-thailand/>

United Nations Development Programme (UNDP). (2024). Thailand – National Action Plan on Business and Human Rights. Retrieved October 4, 2025, from <https://globalnaps.org/wp-content/uploads/2024/01/NAP-Thailand-2019-2022-English.pdf>

United Nations Network on Migration in Thailand (UNNM). (2024). Thailand migration report 2024. Retrieved October 14, 2025, from <https://thailand.iom.int/sites/g/files/tmzbdl1371/files/documents/2024-12/thailand-migration-report-2024.pdf>

World Bank. (2024). Thailand Systematic Country Diagnostic Update 2024: Shifting gears – Toward sustainable growth and inclusive prosperity. Retrieved September 26, 2025, from <https://www.worldbank.org/en/country/thailand/publication/thailand-scd2024>

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก รายชื่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เข้าร่วมโครงการ

องค์กร / บริษัท	รายละเอียดการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรมเฉพาะที่สนับสนุนเยาวชนเมียนมา	พื้นที่ให้บริการ
กลุ่มนายจ้าง			
บริษัท ดีเอสแอล เอ็กซ์เพรส อินเทอร์เน็ตชนันแนล (ประเทศไทย) จำกัด	ผู้นำด้านโลจิสติกส์และคลังสินค้า	จ้างงานแรงงานเมียนมาในส่วนงานโลจิสติกส์ และคลังสินค้า โดยจัดสวัสดิการประกันสังคม ค่าล่วงเวลา และสิทธิประโยชน์ด้านสุขภาพ ทั้งนี้มีแผนจะเพิ่มจำนวนแรงงานเมียนมาเป็นเท่าตัว (70-80 คน) เพื่อรองรับการเติบโตของอีคอมเมิร์ซ	กรุงเทพมหานคร
บริษัท เอสวีไอ จำกัด (มหาชน)	ผู้ให้บริการผลิตผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์	ดำเนินงานด้าน EMS ขนาดใหญ่ โดยจ้างงานเยาวชนข้ามชาติในสายการประกอบ การผลิต และงานฝ่ายผลิตระดับกึ่งทักษะ	ปทุมธานี
บริษัท นวศรี แมนูแฟคเจอร์ จำกัด	ผู้ผลิตผลิตภัณฑ์ทำความสะอาด ผงซักฟอก และสินค้าเคมีภัณฑ์ในครัวเรือน	จ้างงานแรงงานข้ามชาติในตำแหน่งงานในโรงงาน โดยมีสวัสดิการรถรับส่ง โบนัส และประกันสุขภาพ เพื่อสร้างโอกาสงานระดับเริ่มต้นให้กับเยาวชนเมียนมา	ปทุมธานี
บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด	ผู้ผลิตเครื่องแต่งกายและสิ่งทอชั้นนำของไทย	จ้างงานแรงงานเมียนมาในฝ่ายผลิต การเย็บ และการประกอบ โดยมีการฝึกอบรม สวัสดิการสนับสนุน และโอกาสงานที่มั่นคงสำหรับแรงงานย้ายถิ่นอายุน้อย	กรุงเทพมหานคร
องค์กรภาคประชาสังคม			
มูลนิธิเพื่อสิทธิมนุษยชนและการพัฒนา (HRDF)	องค์กรพัฒนาเอกชนที่ส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิของกลุ่มคนชายขอบ รวมถึงแรงงานข้ามชาติและผู้ลี้ภัย	ให้ความช่วยเหลือทางกฎหมายและรณรงค์เชิงนโยบายด้านสิทธิแรงงาน ให้ความรู้เรื่องสิทธิ มีสายด่วนให้คำปรึกษา และการสนับสนุนทางกฎหมายนอกเวลาทำการสำหรับแรงงานกลุ่มเปราะบาง	กรุงเทพฯ, เชียงใหม่ และแม่สอด
มูลนิธิเสมสิกขาลัย (SEM)	องค์กรภาคประชาสังคมที่ส่งเสริมการศึกษา ความเป็น	จัดอบรมภาวะผู้นำ ประชุมเชิงปฏิบัติการด้านทักษะชีวิต พื้นที่เรียนรู้ที่ปลอดภัย ระบบพี่เลี้ยง และโครงการเสริมสร้างพลังเยาวชนที่ออกแบบ	เชียงใหม่

องค์กร / บริษัท	รายละเอียดการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรมเฉพาะที่สนับสนุนเยาวชนเมียนมา	พื้นที่ให้บริการ
	ผู้นำเยาวชน และการเสริมสร้างพลังชุมชน	มาเพื่อเยาวชนเมียนมาโดยเฉพาะ เน้นการสร้าง ความมั่นใจและการมีส่วนร่วมกับชุมชน	
มูลนิธิการศึกษา ประกายแสง (BEAM)	องค์กรไม่แสวงหา กำไรที่ขยายโอกาส ทางการศึกษาผ่าน โครงการวิชาการและ วิชาชีพ	จัดฝึกอบรมวิชาชีพ เตรียมความพร้อมสอบ GED สอนภาษา และหลักสูตรระยะสั้นที่ได้รับ การรับรอง พร้อมสนับสนุนศูนย์เรียนรู้เด็กข้าม ชาติด้วยทุนการศึกษา ค่าครองชีพ ความ ช่วยเหลือทางกฎหมาย และการดูแลทางจิต สังคม	เชียงใหม่ และ ตาก
ศูนย์ฝึกอบรมการ โรงแรมและการ บริการ (HTCT)	สถาบันฝึกอบรม วิชาชีพด้านการ โรงแรมและศิลปะการ ประกอบอาหารสำหรับ เยาวชนกลุ่มเปราะบาง	หลักสูตรการโรงแรม 2 ปีที่ได้รับการรับรอง (รูปแบบกินนอน) พร้อมทุนการศึกษา ที่พัก ระบบพี่เลี้ยง และการฝึกงานในแผนกต่าง ๆ เช่น ครัว เบเกอรี่ งานแม่บ้าน ไอที และทักษะชีวิต	แม่สอด จังหวัด ตาก
บริษัท ชันฟูจิ (ประเทศไทย) แมน พาวเวอร์ จำกัด	บริษัทจัดหางานที่ ได้รับอนุญาตในการ นำเข้าแรงงานเมียนมา กัมพูชา และลาว	สนับสนุนเยาวชนเมียนมาที่เข้าไทยผ่านระบบ MOU หรือช่องทางปกติ โดยดูแลตั้งแต่การสรร หา การเตรียมความพร้อมก่อนเริ่มงาน ใบอนุญาตทำงาน เอกสารต่าง ๆ และการ ประสานงานกับนายจ้าง	เขตอุตสาหกรรม ทั่วประเทศไทย



Survey No. / Date / / 2025

မြန်မာလူငယ်များ ထိုင်းနိုင်ငံသို့ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်လုပ်ကိုင်မှုဆိုင်ရာ သုံးသပ်ချက်များ

မင်္ဂလာပါ။

ယခုတွေ့ဆုံမေးမြန်းမှုတွင် ပါဝင်ပေးသည့်အတွက် ကျေးဇူးအထူးတင်ပါသည်။

- ကျွန်ုပ်အမည်မှာ _____ ဖြစ်ပြီး မြန်မာလူငယ်များ ထိုင်းနိုင်ငံသို့ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်လုပ်ကိုင်မှုဆိုင်ရာ သုံးသပ်ချက် သုတေသနလေ့လာမှုတွင် ပါဝင်နေသူဖြစ်ပါသည်။
- ဤစီမံကိန်းကို FCA Foundation (Thailand) မှ ရန်ပုံငွေထောက်ပံ့ထားပါသည်။ FCA သည် ထိုင်းနိုင်ငံရှိ အားနည်းသောအုပ်စုများအတွက် ငြိမ်းချမ်းရေး၊ ပညာရေးနှင့် ရေရှည်တည်တံ့သောဖွံ့ဖြိုးရေးကို လူမျိုးမရွေးဘာသာမရွေးနိုင်ငံရေးယုံကြည်ချက်များမရွေးအကျိုးအမြတ်မယူကြိုးပမ်းဆောင်ရွက်နေသော သောသောအဖွဲ့အစည်းတစ်ခုဖြစ်ပါသည်။
- သင့်၏ အလုပ်အတွေ့အကြုံများ၊ အလုပ်အမျိုးအစားများ၊ အလုပ်လုပ်ကိုင်ရာတွင် ကြုံတွေ့ရသော အခြေအနေများ၊ ကျွမ်းကျင်မှုများ၊ ငွေကြေးနှင့် အထောက်အပံ့ဝန်ဆောင်မှုများရရှိမှု၊ အနာဂတ်အတွက် ရည်မှန်းချက်များအကြောင်း ကျွန်ုပ်လေ့လာလိုပါသည်။
- ဤလေ့လာမှုသည် ထိုင်းနိုင်ငံသို့ အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေရန် ရွှေ့ပြောင်းလာသော မြန်မာလူငယ်များ၏ အလုပ်အကိုင်အခြေအနေများ၊ စိန်ခေါ်မှုများနှင့် အခွင့်အလမ်းများကို နားလည်ရန် ရည်ရွယ်ပါသည်။
- သင့်၏အဖြေများသည် ကျွမ်းကျင်မှုများ၊ အလုပ်နှင့်ကိုက်ညီသော ဝန်ဆောင်မှုများနှင့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားလူငယ်များ၏ ဘဝများတိုးတက်စေရန် မူဝါဒများကို ပိုမိုကောင်းမွန်အောင် ပံ့ပိုးပေးနိုင်မည်ဖြစ်ပါသည်။

သင့်၏ပါဝင်မှု

ဤလေ့လာမှုတွင် ပါဝင်ခြင်းသည် မိမိဆန္ဒအလျောက်ဖြေဆိုရန်သာ ဖြစ်ပါသည်။ မည်သည့်မေးခွန်းကိုမဆို မဖြေလိုပါက ဖြေဆိုရန် မလိုအပ်ပါ။ မိမိသဘောဖြင့် မဖြေဆိုလိုပါက ရပ်တန့်နိုင်ပါသည်။ ဤတွေ့ဆုံမေးမြန်းမှုသည် ခန့်မှန်းခြေအားဖြင့် ၁၅ မိနစ်မှ ၂၅ မိနစ်အထိ ကြာမြင့်နိုင်ပါသည်။

လျှို့ဝှက်မှု

သင့်မှပေးအပ်သော အချက်အလက်အားလုံးကို ကျွန်ုပ်တို့မှအလွန်လျှို့ဝှက်ထားမည်ဖြစ်ပါသည်။ သင့်နာမည် သို့မဟုတ် သင့်ကိုထင်ရှားစေနိုင်သော အချက်အလက်များကို မစုဆောင်းပါ။ သင့်အဖြေများကို အခြားသောသူများ၏ အဖြေများနှင့် ပေါင်းစပ်ကာ သုတေသနအတွက်သာ အသုံးပြုမည်ဖြစ်ပါသည်။ ဤလေ့လာမှု၏ ရလဒ်များကိုသာ ကျွန်ုပ်တို့က ဖော်ပြမည်ဖြစ်သော်လည်း တစ်ဦးချင်းစီ၏ ကိုယ်ရေးကိုယ်တာအချက်အလက်များကို ဖော်ပြမည်မဟုတ်ပါ။

အန္တရာယ်နှင့် အကျိုးကျေးဇူးများ

ဤလေ့လာမှုတွင် ပါဝင်ခြင်းကြောင့် သင့်အတွက် အန္တရာယ်များ မရှိနိုင်ပါ။ အချို့မေးခွန်းများတွင် ကိုယ်ရေးကိုယ်တာ သို့မဟုတ် လုပ်ငန်းဆိုင်ရာ စိန်ခေါ်မှုများကို ဆွေးနွေးနိုင်ပါသည်။ သင့်အတွက် စိတ်မသက်မသာဖြစ်စေသော မေးခွန်းများကို ကျော်သွားနိုင်ပါသည်။ သင့်အတွက် တိုက်ရိုက်အကျိုးကျေးဇူးမရှိသော်လည်း သင့်အဖြေများသည် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားလူငယ်များအား ပံ့ပိုးရန် ဝန်ဆောင်မှုများနှင့် မူဝါဒများကို ပိုမိုကောင်းမွန်စွာ ပြုလုပ်ပေးရာတွင် အထောက်အကူဖြစ်စေမည်ဖြစ်ပါသည်။

သဘောတူညီချက် ထုတ်ပြန်ချက်

ကျွန်ုပ်သည် အထက်ဖော်ပြပါ အချက်အလက်များကို ဖတ်ရှုနားလည်ပါသည်။ ကျွန်ုပ်ကို မေးခွန်းများမေးမြန်းခွင့်ရှိပြီး ကျွန်ုပ်၏အဖြေများကို သုံးနိုင်ပါသည်။ ကျွန်ုပ်သည် ဤလေ့လာမှုတွင် စိတ်ဆန္ဒအလျောက်ပါဝင်ရန် သဘောတူပါသည်။

ကျွန်ုပ်သည် တွေ့ဆုံမေးမြန်းမှုတွင် ပါဝင်ရန် သဘောတူပါသည်။

အပိုင်း ၁: လူမှုစာရင်းနှင့် နောက်ခံအချက်အလက်များ

1. အသက်: _____
2. လိင်: ကျား မ ဖြေလိုသည်မရှိ
3. အမြင့်ဆုံးပညာအရည်အချင်း: _____
ဘာသာရပ်: _____
4. ထိုင်းနိုင်ငံသို့ ရွှေ့ပြောင်းသည့်နှစ်: _____
5. မြန်မာနိုင်ငံတွင် မည်သည့်နေရာမှ လာသနည်း
(မြို့နယ်/တိုင်း): _____

6. ထိုင်းနိုင်ငံသို့ ရွှေ့ပြောင်းသည့်အချိန်:

နှစ်: _____

7. တစ်နေ့လုပ်ခလစာ: _____

အပိုင်း ၂: ရွှေ့ပြောင်းမှုပုံစံများနှင့် ရွှေ့ပြောင်းရသည့် အကြောင်းရင်းများ

1. ထိုင်းနိုင်ငံသို့ ရွှေ့ပြောင်းခြင်း၏ အဓိကအကြောင်းရင်းမှာ အဘယ်နည်း

(သက်ဆိုင်ရာတိုင်းကိုရွေးချယ်ပါ)

- စီးပွားရေးအခွင့်အလမ်းများ
- ပဋိပက္ခ သို့မဟုတ် မလုံခြုံမှု
- မိသားစုအကြောင်းရင်းများ
- ရာသီဥတု သို့မဟုတ် ပတ်ဝန်းကျင်ဆိုင်ရာ အကြောင်းရင်းများ
- ပညာရေး သို့မဟုတ် လေ့ကျင့်မှု
- အခြား: _____

2. ထိုင်းနိုင်ငံသို့ မည်သို့ရွှေ့ပြောင်းခဲ့သနည်း *(သက်ဆိုင်ရာတိုင်းကိုရွေးချယ်ပါ)*

- ရာသီအလိုက် အလုပ်သမား
- တရားဝင် အလုပ်ခွင့်ပြုချက်ဖြင့် ရွှေ့ပြောင်းလာခြင်း
- သဘောတူညီချက် (MOU)
- အခြား: _____

3. ထိုင်းနိုင်ငံတွင် အဓိကရောက်ရှိသည့်နေရာ: *(တစ်ခုရွေးချယ်ပါ)*

- ဘန်ကောက်
- ချင်းမိုင်
- တက်
- စမုတ်စခွန်
- နွန်ထားဘူရီ
- ပထုန်ထာနီ
- အခြား: _____

4. လက်ရှိအလုပ်လုပ်ကိုင်နေသော အလုပ်: *(တစ်ခုရွေးချယ်ပါ)*

- ဆောက်လုပ်ရေး
- ကုန်ထုတ်လုပ်မှု (အစားအစာထုတ်လုပ်မှု)
- အိမ်တွင်းအလုပ် (ဈေးရောင်းဝယ်ရေး)
- စိုက်ပျိုးရေး
- ဝန်ဆောင်မှု (ဥပမာ၊ ဟိုတယ်)
- အခြား: _____

5. ဤအလုပ်အတွက် မျှော်မှန်းလစာပမာဏ: *(တစ်ခုရွေးချယ်ပါ)*

- ၈,၀၀၀ ဘတ်အောက်
- ၈,၀၀၀ - ၉,၉၉၉ ဘတ်
- ၁၀,၀၀၀ - ၁၁,၉၉၉ ဘတ်
- ၁၂,၀၀၀ - ၁၃,၉၉၉ ဘတ်
- ၁၄,၀၀၀ - ၁၅,၉၉၉ ဘတ်
- ၁၆,၀၀၀ - ၁၇,၉၉၉ ဘတ်
- ၁၈,၀၀၀ ဘတ်နှင့်အထက်

6. ဤအလုပ်ကို သင့်ကျွမ်းကျင်မှု သို့မဟုတ် ယခင်အတွေ့အကြုံအပေါ်အခြေခံ၍

ရွေးချယ်ခဲ့ပါသလား

- ဟုတ်ပါသည်
- မဟုတ်ပါ

7. သင့်ယခင်အလုပ်တွင် မည်မျှကြာမြင့်စွာ အလုပ်လုပ်ခဲ့သနည်း

- ၁ နှစ်အောက်
- ၁ - ၃ နှစ်
- ၄ - ၆ နှစ်
- ၆ နှစ်အထက်

၈. သင့်ယခင်အလုပ်မှ မည်သည့်အကြောင်းရင်းကြောင့် ထွက်ခဲ့သနည်း

(သက်ဆိုင်ရာတိုင်းကိုရွေးချယ်ပါ)

- လုပ်ခလစာနည်းပါးခြင်း
- အလုပ်လုပ်ကိုင်ရန် အခြေအနေမကောင်းခြင်း
- အလုပ်တိုးတက်မှုအခွင့်အလမ်းမရှိခြင်း
- အကြီးအကဲ သို့မဟုတ် အလုပ်ဖော်များနှင့် အဆင်မပြေခြင်း
- အလုပ်သည် ယာယီဖြစ်ခြင်း သို့မဟုတ် ကာလပြီးဆုံးခြင်း
- နေရပ်ပြောင်းရွှေ့ခြင်း သို့မဟုတ် မိသားစုအကြောင်းရင်းများ
- ပိုမိုကောင်းမွန်သော အလုပ်အခွင့်အလမ်းရှာဖွေတွေ့ရှိခြင်း
- ကျန်းမာရေးအကြောင်းရင်းများ
- ကုမ္ပဏီပိတ်သိမ်းခြင်း သို့မဟုတ် အလုပ်သမားလျှော့ချခြင်း
- အခြား (ကျေးဇူးပြု၍ ဖော်ပြပါ): _____

၉. ထိုကာလအတွင်း မည်သည့်စိန်ခေါ်မှုများကို ကြုံတွေ့ခဲ့ရသနည်း

(သက်ဆိုင်ရာတိုင်းကိုရွေးချယ်ပါ)

- အလုပ်ဝန်များခြင်း / အလုပ်ချိန်ကြာမြင့်ခြင်း
- လေ့ကျင့်မှု သို့မဟုတ် အထောက်အပံ့မရှိခြင်း
- ဘာသာစကားအခက်အခဲ သို့မဟုတ် ဆက်သွယ်ရေးပြဿနာ
- မလုံခြုံသော သို့မဟုတ် ကျန်းမာရေးနှင့်မညီသော အလုပ်ပတ်ဝန်းကျင်
- ခွဲခြားဆက်ဆံမှု သို့မဟုတ် မမျှတသော ဆက်ဆံမှု
- အကြီးအကဲ သို့မဟုတ် အလုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များနှင့် ဆက်ဆံရေးခက်ခဲခြင်း
- အလုပ်နှင့် ကိုယ်ရေးကိုယ်တာဘဝကို မျှမျှတတထိန်းညှိရန် ခက်ခဲခြင်း
- အလုပ်လုံခြုံမှုနည်းပါးခြင်း
- အလုပ်လုပ်ရန် လိုအပ်သော ကိရိယာများ သို့မဟုတ် အရင်းအမြစ်များ လုံလောက်မှုမရှိခြင်း
- အခြား (ကျေးဇူးပြု၍ ဖော်ပြပါ): _____

10. သင့်လက်ရှိအလုပ်သည် သင့်ယခင်အတွေ့အကြုံ သို့မဟုတ် ကျွမ်းကျင်မှုနှင့် သက်ဆိုင်ပါသလား

သက်ဆိုင်ပါသည်

မသက်ဆိုင်ပါ

သက်ဆိုင်ပါက ရှင်းပြပါ: _____

11. ရွှေ့ပြောင်းမလာမီ မည်သည့်ကျွမ်းကျင်မှုများ သို့မဟုတ် လေ့ကျင့်မှုများ ရှိခဲ့သနည်း

(သက်ဆိုင်ရာတိုင်းကိုရွေးချယ်ပါ)

အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းပညာ/အတတ်ပညာ

ဘာသာစကား (ဥပမာ၊ ထိုင်း၊ အင်္ဂလိပ်)

စီးပွားရေး/စွန့်ခွဲတီထွင်မှု

မရှိ

အခြား: _____

12. ထိုင်းနိုင်ငံရှိ သင်အဓိကရောက်ရှိရာနေရာကို မည်သည့်အကြောင်းရင်းများကြောင့်

ရွေးချယ်ခဲ့သနည်း *(သက်ဆိုင်ရာတိုင်းကိုရွေးချယ်ပါ)*

မိသားစုဝင်များ ရှိနေခြင်း

အလုပ်အကိုင်အခွင့်အလမ်းများ

လုံခြုံမှု

နေထိုင်စရိတ်နည်းပါးခြင်း

အခြေခံအဆောက်အအုံကောင်းမွန်ခြင်း (အိမ်ရာ၊ သယ်ယူပို့ဆောင်ရေး)

လူမှုရေးကွန်ရက် သို့မဟုတ် လူထုအသိုင်းအဝိုင်းရှိခြင်း

အခြား: _____

13. သင့်ရွှေ့ပြောင်းမှုခရီးတွင် မည်သည့်အဖွဲ့အစည်းမှ အကူအညီပေးခဲ့သနည်း

အစိုးရအဖွဲ့အစည်း

အစိုးရမဟုတ်သောအဖွဲ့အစည်း (NGO)

ကိုယ်စားလှယ်/ပွဲစား

မိသားစု/သူငယ်ချင်း

မရှိ

အခြား: _____

အပိုင်း ၃: အခက်အခဲများနှင့် အန္တရာယ်များ

1. ရွှေ့ပြောင်းမှုခရီးတွင် မည်သည့်အခက်အခဲများ ကြုံတွေ့ခဲ့ရသနည်း

(သက်ဆိုင်ရာတိုင်းကိုရွေးချယ်ပါ)

- ခရီးသွားရာတွင် အန္တရာယ်
- တရားဝင်မှုဆိုင်ရာ စာရွက်စာတမ်းပြဿနာ
- ငွေကြေးအလွန်အကျွံသုံးစွဲခြင်း
- မိသားစုမှ ခွဲခွာခြင်း
- နယ်စပ်စစ်ဆေးမှု
- အခြား: _____

2. ထိုင်းနိုင်ငံတွင် နေထိုင်စဉ် သို့မဟုတ် အလုပ်လုပ်ကိုင်စဉ် မည်သည့်အခက်အခဲများ

ကြုံတွေ့ခဲ့ရသနည်း *(သက်ဆိုင်ရာတိုင်းကိုရွေးချယ်ပါ)*

- ဘာသာစကားအခက်အခဲ
- ခွဲခြားဆက်ဆံမှု
- မသန့်ရှင်းသော သို့မဟုတ် မလုံခြုံသော နေထိုင်ရာနေရာ
- တရားဝင်စာရွက်စာတမ်းမရှိခြင်း
- မလုံခြုံသော သို့မဟုတ် မတည်ငြိမ်သော အလုပ်
- လုပ်ခလစာနည်းပါးခြင်း
- ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှု သို့မဟုတ် အထောက်အပံ့မရရှိခြင်း
- အခြား: _____

3. မြန်မာနိုင်ငံရှိ နိုင်ငံရေး သို့မဟုတ် ပတ်ဝန်းကျင်ဆိုင်ရာ (ရာသီဥတုနှင့်သက်ဆိုင်သော)

အဖြစ်အပျက်များသည် သင့်ရွှေ့ပြောင်းမှုဆုံးဖြတ်ချက်ကို လွှမ်းမိုးခဲ့ပါသလား

- လွှမ်းမိုးပါသည်
- မလွှမ်းမိုးပါ
- လွှမ်းမိုးပါက ရှင်းပြပါ: _____

4. မြန်မာနိုင်ငံရှိ နိုင်ငံရေးအဖြစ်အပျက်များသည် သင့်ငွေလွှဲမှု အပြုအမူ သို့မဟုတ် ထိုင်းနိုင်ငံတွင် ဆက်နေရန် ဆုံးဖြတ်ချက်ကို မည်သို့သက်ရောက်မှုရှိခဲ့သနည်း

- ငွေလွှဲမှုတိုးမြှင့်လာခြင်း (ပိုမိုငွေပို့ရန် ဖိအားများခြင်း)
- ငွေလွှဲမှုလျော့နည်းလာခြင်း (ဝင်ငွေနည်းပါးခြင်း သို့မဟုတ် အလုပ်လုပ်ရန် မလုံခြုံခြင်း)
- မြန်မာနိုင်ငံသို့ ပြန်လာရန် အစီအစဉ်ပြောင်းလဲခြင်း
- ထိုင်းနိုင်ငံတွင် ပိုမိုကြာရှည်စွာနေထိုင်ရန် ဆုံးဖြတ်ခြင်း
- သက်ရောက်မှုမရှိ
- အခြား: _____

အပိုင်း ၄: ကျွမ်းကျင်မှုနှင့် လေ့ကျင့်မှုများ

1. သင့်အလုပ်တွင် လုပ်သားစွမ်းဆောင်ရည်တိုးတက်စေရန် မည်သည့်လေ့ကျင့်မှုမျိုး

လိုအပ်သနည်း *(သက်ဆိုင်ရာတိုင်းကိုရွေးချယ်ပါ)*

- ဘာသာစကား
- နည်းပညာဆိုင်ရာ
- ဘေးကင်းလုံခြုံမှုဆိုင်ရာ
- စီးပွားရေးလုပ်ငန်းစဉ်ဆိုင်ရာ အသိပညာ
- ဒီဂျစ်တယ်ကျွမ်းကျင်မှု
- အခြား: _____

2. အလုပ်အကိုင်အခွင့်အလမ်းများ တိုးတက်စေရန် ကျွမ်းကျင်မှုအသစ်များ သင်ယူလိုပါသလား

- သင်ယူလိုပါသည်
- မသင်ယူလိုပါ

သင်ယူလိုပါက မည်သည့်လေ့ကျင့်မှုမျိုး အသုံးဝင်မည်နည်း *(သက်ဆိုင်ရာတိုင်းကိုရွေးချယ်ပါ)*

- ဘာသာစကား (ထိုင်း/အင်္ဂလိပ်)
- အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းပညာ (ဥပမာ၊ လက်သမား၊ စက်ချုပ်ပညာ)
- ဒီဂျစ်တယ်ကျွမ်းကျင်မှု
- စီးပွားရေးကျွမ်းကျင်မှု
- အခြား: _____

3. ထိုင်းနိုင်ငံတွင် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအတွက် သက်မွေးပညာသင်တန်းကျောင်းများ သို့မဟုတ် ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးရေးအစီအစဉ်များ ရှိကြောင်း သိပါသလား

သိပါသည်

မသိပါ

သိပါက အမည်(များ): _____

4. အစိုးရ သို့မဟုတ် NGO မှပံ့ပိုးသော လေ့ကျင့်မှုအစီအစဉ်တွင် ပါဝင်လိုပါသလား

ပါဝင်လိုပါသည်

မပါဝင်လိုပါ

ဖြစ်နိုင်သည်

5. အခြားရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားလူငယ်များအား သက်မွေးပညာသင်တန်းများတက်ရောက်ရန် အကြံပြုလိုပါသလား

အကြံပြုလိုပါသည်

အကြံမပြုလိုပါ

အကြံပြုလိုပါလျှင် အဘယ်ကြောင့်နည်း

အကြံမပြုလိုပါလျှင် အဘယ်ကြောင့်နည်း

အပိုင်း ၅: စွန့်ခွာတီထွင်မှုအလားအလာ

1. ထိုင်းနိုင်ငံတွင် ကိုယ်ပိုင်စီးပွားရေးလုပ်ငန်း စတင်ရန် စဉ်းစားဖူးပါသလား

စဉ်းစားဖူးပါသည်

မစဉ်းစားဖူးပါ

2. စဉ်းစားဖူးပါက မည်သည့်လုပ်ငန်းမျိုး စတင်လိုပါသနည်း _____

3. စီးပွားရေးလုပ်ငန်းစတင်ရာတွင် မည်သည့်အခက်အခဲများ ကြုံတွေ့နေရသနည်း

(သက်ဆိုင်ရာတိုင်းကိုရွေးချယ်ပါ)

ငွေကြေးအရင်းအနှီးမရှိခြင်း

တရားဝင်ကန့်သတ်ချက်များ

- အထောက်အပံ့မရှိခြင်း
- ဈေးကွက်အသိပညာမရှိခြင်း
- စီးပွားရေးအသိပညာမရှိခြင်း
- အခြား: _____

4. သင့်နေထိုင်ရာဒေသတွင် မည်သည့်ဝန်ဆောင်မှုများ သို့မဟုတ် ကုန်ပစ္စည်းများ

အများဆုံးလိုအပ်နေသနည်း

- အစားအသောက်ဆိုင် သို့မဟုတ် စားသောက်ဆိုင်
- ပြုပြင်မှုဝန်ဆောင်မှု (ဖုန်း၊ လျှပ်စစ်ပစ္စည်း၊ ယာဉ်)
- အလှအပနှင့် ကိုယ်ရေးကိုယ်တာစောင့်ရှောက်မှု
- စက်ချုပ်ပညာ သို့မဟုတ် အဝတ်အစားပြုပြင်မှု
- ကုန်စုံဆိုင် သို့မဟုတ် အလွယ်တကူဝယ်ယူနိုင်သောဆိုင်
- မိုဘိုင်းဖုန်းနှင့် အင်တာနက်ဝန်ဆောင်မှု
- သယ်ယူပို့ဆောင်ရေးဝန်ဆောင်မှု
- ကလေးထိန်းနှင့် အိမ်တွင်းဝန်ဆောင်မှု
- ဘာသာစကားပြန်ဆိုဝန်ဆောင်မှု
- မြန်မာယဉ်ကျေးမှုဆိုင်ရာ သို့မဟုတ် အသိုင်းအဝိုင်းအခြေပြုဝန်ဆောင်မှု
- အခြား: _____

5. ထိုင်းနိုင်ငံတွင် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းစတင်ရန် မည်သည့်အထောက်အပံ့များ လိုအပ်သနည်း

(သက်ဆိုင်ရာတိုင်းကိုရွေးချယ်ပါ)

- ငွေကြေးအထောက်အပံ့
- စီးပွားရေးလေ့ကျင့်မှု
- လမ်းညွှန်မှု
- တရားဝင်အကြံဉာဏ်
- အဆက်အသွယ်နှင့်အခွင့်အလမ်း
- အခြား: _____

အပိုင်း ၆: ငွေကြေးဆိုင်ရာဝန်ဆောင်မှုများနှင့် ငွေလွှဲမှု

1. မြန်မာနိုင်ငံသို့ ပုံမှန်ငွေလွှဲပါသလား

- ငွေလွှဲပါသည်
- ငွေမလွှဲပါ

2. မကြာခဏ ငွေလွှဲပါသလား

- လစဉ်
- သုံးလတစ်ကြိမ်
- နှစ်စဉ်
- တစ်ခါတစ်ရံ

3. မည်သည့်လမ်းကြောင်းမှတစ်ဆင့် ငွေလွှဲလေ့ရှိသနည်း * (သက်ဆိုင်ရာတိုင်းကိုရွေးချယ်ပါ)*

- ဘဏ်လွှဲ
- မိုဘိုင်းငွေလွှဲ
- လူကတစ်ဆင့်ငွေသား
- အခြား: _____

4. ထိုင်းနိုင်ငံတွင် ချေးငွေယူဖူးပါသလား

- ယူဖူးပါသည်
 - မယူဖူးပါ
- ယူဖူးပါက မည်သည့်နေရာမှ ယူဖူးပါသနည်း: _____

5. ထိုင်းနိုင်ငံတွင် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအတွက် တရားဝင်ငွေကြေးဝန်ဆောင်မှုများ သို့မဟုတ်

ချေးငွေရွေးချယ်စရာများ ရှိကြောင်း သိပါသလား

- သိပါသည်
- မသိပါ

6. ထိုင်းနိုင်ငံတွင် အောက်ပါ မည်သည့်ငွေကြေးဝန်ဆောင်မှုများကို အသုံးပြုဖူးပါသနည်း

*** (သက်ဆိုင်ရာတိုင်းကိုရွေးချယ်ပါ)***

- ဘဏ်အကောင့်ဖွင့်ခြင်း
- ငွေလွှဲခြင်း

- ဒီဂျစ်တယ်ငွေပေးချေမှုဖြင့် လစာရရှိခြင်း
- ချေးငွေယူခြင်း
- ထိုင်းဘဏ်များ/မိုက်ခရိုဖိုင်နန်စ်တွင် ငွေစုခြင်း
- အခြား: _____

7. မည်သည့်ဘဏ်များ သို့မဟုတ် အသေးစားချေးငွေအဖွဲ့အစည်းများနှင့်

အများဆုံးဆက်သွယ်လေ့ရှိသနည်း * (သက်ဆိုင်ရာတိုင်းကိုရွေးချယ်ပါ)*

- Kasikornbank (KBank)
- Bangkok Bank
- Krung Thai Bank
- Government Savings Bank
- CIMB Thai Bank
- အသေးစားချေးငွေအဖွဲ့အစည်းများ (ဥပမာ၊ AFS, VisionFund, Kiatnakin)
- ဒီဂျစ်တယ်ပိုက်ဆံအိတ်များ (ဥပမာ၊ PromptPay, TrueMoney, Rabbit Line Pay)
- တရားမဝင်ငွေစုအဖွဲ့များ
- မရှိ
- အခြား: _____



แบบสอบถามเลขที่: _____ / วันที่: ____ / ____ / 2025

โครงการประเมินตลาดแรงงานเชิงลึกเยาวชนเมียนมาที่ย้ายถิ่นฐานมายังประเทศไทย

มิงกะลาบา / สวัสดิ์ศรีรับ/คะ

ขอขอบคุณเป็นอย่างสูงที่ท่านตกลงร่วมพูดคุยกับเราในวันนี้

ผม/ดิฉัน ชื่อ _____ เป็นส่วนหนึ่งของทีมวิจัยในโครงการ “การประเมินตลาดแรงงานข้ามชาติเชิงลึกสำหรับเยาวชนเมียนมาที่ย้ายถิ่นฐานมายังประเทศไทย” โครงการนี้ได้รับทุนสนับสนุนจากมูลนิธิ FCA (ประเทศไทย) ซึ่งเป็นองค์กรไม่แสวงหากำไรที่มุ่งส่งเสริมสันติภาพ การศึกษา และความยั่งยืนสำหรับกลุ่มเปราะบางในเอเชีย โดยเฉพาะในประเทศไทย โดยไม่แบ่งแยกศาสนา ชาติพันธุ์ หรือความเชื่อทางการเมือง การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทำความเข้าใจสภาพการจ้างงาน ความท้าทาย และโอกาสของเยาวชนแรงงานข้ามชาติจากเมียนมาที่ย้ายมาทำงานในประเทศไทยให้ดียิ่งขึ้น

เรามีความสนใจที่จะเรียนรู้เกี่ยวกับประสบการณ์การทำงาน ประเภทงาน สภาพการทำงาน ทักษะและการฝึกอบรม การเข้าถึงบริการทางการเงินและบริการช่วยเหลือต่าง ๆ รวมถึงเป้าหมายหรือความปรารถนาของท่านในอนาคต คำตอบของท่านจะช่วยเป็นข้อมูลในการพัฒนาระบบสนับสนุนที่ดีขึ้น รวมถึงโครงการฝึกอบรม บริการจับคู่งาน และนโยบายเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของเยาวชนแรงงานข้ามชาติ

การมีส่วนร่วมของท่าน การเข้าร่วมการศึกษานี้เป็นไปโดยสมัครใจทั้งหมด ท่านอาจเลือกไม่ตอบคำถามใดก็ได้ และสามารถหยุดการสัมภาษณ์ได้ทุกเมื่อโดยไม่มีผลกระทบใด ๆ ตามมา การสัมภาษณ์จะใช้เวลาประมาณ 15 ถึง 25 นาที

การรักษาความลับ ข้อมูลทั้งหมดที่ท่านให้จะถูกเก็บรักษาไว้เป็นความลับอย่างเคร่งครัด เราจะไม่เก็บชื่อหรือข้อมูลใด ๆ ที่สามารถระบุตัวตนของท่านได้ คำตอบของท่านจะถูกนำไปรวมกับผู้อื่นและใช้เพื่อวัตถุประสงค์ในการวิจัยเท่านั้น ผลการศึกษาอาจได้รับการตีพิมพ์ แต่จะไม่มีการเปิดเผยตัวตนของบุคคลในทางใดทางหนึ่ง

ความเสี่ยงและผลประโยชน์ ไม่มีความเสี่ยงทางกายภาพที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการเข้าร่วมการศึกษานี้ บางคำถามอาจมีการพูดถึงความท้าทายส่วนตัวหรือเรื่องงาน ท่านสามารถข้ามคำถามใด ๆ ที่ทำให้ท่านรู้สึกไม่สบายใจ แม้ว่าท่านอาจจะไม่ได้รับผลประโยชน์โดยตรงจากการตอบแบบสอบถาม แต่ข้อมูลของท่านจะช่วยให้เกิดความเข้าใจและช่วยในการออกแบบบริการเพื่อสนับสนุนเยาวชนแรงงานข้ามชาติให้ดียิ่งขึ้น

ข้อความแสดงความยินยอม ข้าพเจ้าได้อ่านและทำความเข้าใจข้อมูลข้างต้นแล้ว ข้าพเจ้าได้รับโอกาสในการซักถามและคำถามทั้งหมดได้รับคำตอบแล้ว ข้าพเจ้าตกลงเข้าร่วมการศึกษานี้โดยสมัครใจ

[] ข้าพเจ้าตกลงเข้าร่วมการสัมภาษณ์

ส่วนที่ 1: ข้อมูลประชากรและข้อมูลพื้นฐาน

อายุ: _____ ปี

เพศ: ชาย หญิง ไม่ประสงค์ระบุ

ระดับการศึกษาสูงสุดที่สำเร็จ: _____ (สาขาวิชา/วิชาเอก: _____)

ปีที่ย้ายมาประเทศไทย: พ.ศ. _____

ท่านมาจากที่ใดในเมียนมา (ตำบล/รัฐ/ภูมิภาค): _____

ค่าจ้างรายวัน: _____ บาท

ส่วนที่ 2: รูปแบบและแรงจูงใจในการย้ายถิ่นฐาน

1. อะไรคือแรงจูงใจที่ทำให้ท่านย้ายมาประเทศไทย (เลือกได้มากกว่า 1 ข้อ)

โอกาสทางเศรษฐกิจ (หางาน/รายได้)

ความขัดแย้งหรือความไม่ปลอดภัย

เหตุผลทางครอบครัว

ปัญหาด้านสภาพภูมิอากาศหรือสิ่งแวดล้อม

การศึกษาหรือการฝึกอบรม

อื่น ๆ: _____

2. ท่านย้ายมาประเทศไทยผ่านช่องทางใด (เลือกได้มากกว่า 1 ข้อ)

แรงงานตามฤดูกาล (Seasonal worker)

มติคณะรัฐมนตรี (การผ่อนปรนให้อยู่ต่อ)

ระบบ MOU

อื่น ๆ: _____

3. พื้นที่เป้าหมายหลักในการพำนักในประเทศไทยของท่านคือที่ใด (เลือกเพียง 1 ข้อ)

กรุงเทพมหานคร

สมุทรสาคร

นนทบุรี

ปทุมธานี

เชียงใหม่

ตาก

4. ปัจจุบันท่านทำงานในภาคส่วนใด (เลือกเพียง 1 ข้อ)

การก่อสร้าง

การผลิต (โรงงานผลิตอาหาร)

งานบ้าน / งานค้าขายรายย่อย (Vendor)

เกษตรกรรม

งานบริการ (เช่น ร้านค้าปลีก, งานโรงแรม)

อื่น ๆ: _____

5. ท่านคาดหวังเงินเดือนเดือนละเท่าใดสำหรับงานนี้ (เลือกเพียง 1 ข้อ)

- น้อยกว่า 8,000 บาท
- 8,000 – 9,999 บาท
- 10,000 – 11,999 บาท
- 12,000 – 13,999 บาท
- 14,000 – 15,999 บาท
- 16,000 – 17,999 บาท
- 18,000 บาทขึ้นไป

6. ท่านเลือกทำงานในภาคส่วนนี้โดยพิจารณาจากทักษะหรือประสบการณ์ที่มีมาก่อนหรือไม่

- ใช่
- ไม่ใช่

7. ท่านทำงานใน "งานล่าสุดก่อนหน้านี้" เป็นระยะเวลาานเท่าใด

- ไม่ระบุ / ไม่เคยทำงานมาก่อน (ข้ามไปตอบข้อ 9)
- น้อยกว่า 1 ปี
- 1 – 3 ปี
- 4 – 6 ปี
- มากกว่า 6 ปี

8. เหตุใดท่านจึงลาออกจากงานก่อนหน้า (เลือกได้มากกว่า 1 ข้อ)

- เงินเดือนน้อย / ค่าตอบแทนไม่เพียงพอ
- สภาพการทำงานไม่ดี
- ขาดความก้าวหน้าในอาชีพ / ขาดโอกาสเลื่อนตำแหน่ง
- มีปัญหาเกี่ยวกับหัวหน้างานหรือเพื่อนร่วมงาน
- เป็นงานชั่วคราวหรือสิ้นสุดสัญญาจ้าง
- ย้ายที่อยู่อาศัยหรือเหตุผลทางครอบครัว
- ได้โอกาสงานใหม่ที่ดีกว่า
- เหตุผลด้านสุขภาพ
- บริษัทปิดตัวลงหรือลดขนาดองค์กร
- อื่น ๆ (โปรดระบุ) _____

9. ท่านเผชิญกับความท้าทายใดบ้างในช่วงเวลาที่ทำงานนั้น (เลือกได้มากกว่า 1 ข้อ)

- ภาระงานหนัก / ชั่วโมงการทำงานนานเกินไป
- ขาดการฝึกอบรมหรือการสนับสนุน
- อุปสรรคด้านภาษาหรือปัญหาการสื่อสาร
- สภาพแวดล้อมในการทำงานไม่ปลอดภัยหรือไม่ถูกสุขลักษณะ
- การเลือกปฏิบัติหรือการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม

- ความสัมพันธ์ที่ยากลำบากกับหัวหน้าหรือเพื่อนร่วมงาน
- ความลำบากในการสร้างสมดุลระหว่างงานและการใช้ชีวิตส่วนตัว
- ความมั่นคงในงานมีจำกัด
- อุปกรณ์หรือทรัพยากรในการทำงานไม่เพียงพอ
- อื่น ๆ (โปรดระบุ) _____

10. งานปัจจุบันของท่าน "เกี่ยวข้อง" กับทักษะหรือประสบการณ์ในอดีตหรือไม่

- ใช่ (หากใช่ โปรดระบุลักษณะงาน: _____)
- ไม่ใช่

11. ท่านมีทักษะหรือเคยผ่านการฝึกอบรมด้านใด "ก่อน" จะย้ายถิ่นฐานมา (เลือกได้มากกว่า 1 ข้อ)

- ทักษะทางวิชาชีพหรือทักษะทางเทคนิคเฉพาะทาง
- ทักษะด้านภาษา (เช่น ภาษาไทย, ภาษาอังกฤษ)
- ทักษะด้านธุรกิจหรือการประกอบอาชีพอิสระ
- ไม่มี
- อื่น ๆ: _____

12. เหตุใดท่านจึงเลือกจังหวัดเป้าหมายหลักในประเทศไทย (ตามที่ตอบในข้อ 3)

(เลือกได้มากกว่า 1 ข้อ)

- มีครอบครัวหรือญาติอาศัยอยู่ที่นั่น
- มีโอกาสในการหางาน
- ความปลอดภัยและความมั่นคง
- ค่าครองชีพต่ำ
- โครงสร้างพื้นฐานดีกว่า (ที่พักอาศัย, การคมนาคม และอื่น ๆ)
- มีเครือข่ายทางสังคมหรือกลุ่มชุมชนหนาแน่น
- อื่น ๆ: _____

13. ท่านเคยได้รับความช่วยเหลือหรือการสนับสนุนระหว่างการเดินทางย้ายถิ่นฐานหรือไม่

- หน่วยงานภาครัฐ
- องค์กรพัฒนาเอกชน (NGO)
- ตัวแทนเอกชน / นายหน้า
- ครอบครัว / เพื่อน
- ไม่เคยได้รับ
- อื่น ๆ: _____

ส่วนที่ 3: ความท้าทายและความเสี่ยง (Challenges and Risks)

1. ท่านเผชิญกับความท้าทายใดบ้าง "ระหว่างการเดินทาง" ย้ายถิ่นฐานมายังประเทศไทย (เลือกได้มากกว่า 1 ข้อ)

- ความเสี่ยงจากการเดินทาง
- ปัญหาด้านกฎหมายหรือเอกสารประจำตัว
- ค่าใช้จ่ายทางการเงินที่สูงมาก
- การต้องพลัดพรากจากครอบครัว
- การตรวจค้นตามแนวชายแดน
- อื่น ๆ: _____

2. ท่านเผชิญกับความท้าทายใดบ้างขณะ "ใช้ชีวิตหรือทำงาน" ในประเทศไทย
(เลือกได้มากกว่า 1 ข้อ)

- อุปสรรคด้านภาษา
- การถูกเลือกปฏิบัติ
- ที่พักอาศัยมีสภาพแย่มากหรือไม่มั่นคง
- ขาดเอกสารทางกฎหมาย
- งานที่ไม่ปลอดภัยหรือไม่มั่นคง
- ค่าจ้างต่ำ
- ขาดการเข้าถึงบริการสาธารณสุขหรือการช่วยเหลือ
- อื่น ๆ: _____

3. เหตุการณ์ทางการเมืองหรือสภาพแวดล้อม (เช่น ปัญหาด้านภูมิอากาศ) ในเมียนมา มีผลต่อการตัดสินใจย้ายถิ่นฐานของท่านหรือไม่

- มีผล
- ไม่มีผล

หากตอบว่ามีผล โปรดอธิบายเพิ่มเติม:

4. เหตุการณ์ทางการเมืองในเมียนมาเมื่อเร็วๆ นี้ ส่งผลต่อพฤติกรรมการส่งเงินกลับบ้านหรือการตัดสินใจพำนักในประเทศไทยของท่านอย่างไร

- ส่งเงินกลับบ้านมากขึ้น (มีความกดดันที่ต้องส่งเงินมากขึ้น)
- ส่งเงินกลับบ้านน้อยลง (รายได้ลดลงหรือมีความไม่มั่นคงในงาน)
- เปลี่ยนแผนการที่จะเดินทางกลับเมียนมา
- ทำให้ตัดสินใจพำนักอยู่ในประเทศไทยนานขึ้น
- ไม่มีผลกระทบ
- อื่น ๆ: _____

ส่วนที่ 4: ทักษะและการฝึกอบรม (Skills and Training)

1. การฝึกอบรมประเภทใดที่จะช่วยให้พนักงานในตำแหน่งของท่านทำงานได้ดีขึ้น
(เลือกได้มากกว่า 1 ข้อ)

- ด้านภาษา

- ด้านเทคนิค/ทักษะเฉพาะทาง
- ด้านความปลอดภัย / การปฏิบัติตามกฎระเบียบ
- ความรู้ด้านกระบวนการทางธุรกิจ
- ทักษะดิจิทัล
- อื่น ๆ: _____

2. ท่านสนใจที่จะเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มโอกาสในการทำงานหรือไม่

- สนใจ
- ไม่สนใจ

หากสนใจ การฝึกอบรมประเภทใดที่จะเป็นประโยชน์ต่อท่านมากที่สุด (เลือกได้มากกว่า 1 ข้อ)

- ด้านภาษา (ไทย/อังกฤษ)
- ด้านวิชาชีพ (เช่น งานไม้, งานเย็บปักถักร้อย)
- ทักษะดิจิทัล
- ทักษะทางธุรกิจ
- อื่น ๆ: _____

3. ท่านทราบหรือไม่ว่ามีศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพหรือโครงการพัฒนาทักษะสำหรับแรงงานข้ามชาติในประเทศไทยที่ใดบ้าง

- ทราบ
- ไม่ทราบ หากทราบ โปรดระบุชื่อหน่วยงาน/โครงการ: _____

4. ท่านจะพิจารณาเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมที่สนับสนุนโดยภาครัฐหรือองค์กรพัฒนาเอกชน (NGO) หรือไม่

- เข้าร่วม
- ไม่เข้าร่วม
- อาจจะ

5. ท่านจะแนะนำให้เยาวชนแรงงานข้ามชาติคนอื่น ๆ เข้ารับการฝึกอบรมวิชาชีพหรือไม่

- แนะนำ เพราะ: _____
- ไม่แนะนำ เพราะ: _____

ส่วนที่ 5: ศักยภาพในการเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneurship Potential)

1. ท่านเคยคิดที่จะเริ่มต้นธุรกิจของตัวเองในประเทศไทยหรือไม่

- เคย
- ไม่เคย

2. หากเคย ท่านอยากเริ่มต้นธุรกิจประเภทใด _____

3. ท่านเผชิญกับอุปสรรคใดบ้างในการเริ่มต้นธุรกิจ (เลือกได้มากกว่า 1 ข้อ)

- ขาดเงินทุน
- ข้อจำกัดทางกฎหมาย

ไม่มีเครือข่ายสนับสนุน

ขาดความรู้เรื่องตลาด

ขาดความรู้ด้านการทำธุรกิจ

อื่น ๆ: _____

4. บริการหรือสินค้าท้องถิ่นประเภทใดที่มีความต้องการสูงในพื้นที่ของท่าน
(เลือกได้มากกว่า 1 ข้อ)

ร้านแผงลอยหรือร้านอาหาร

บริการซ่อมแซม (โทรศัพท์, เครื่องใช้ไฟฟ้า, ยานพาหนะ)

บริการเสริมสวยและดูแลความงามส่วนบุคคล

บริการตัดเย็บหรือซ่อมแซมเสื้อผ้า

ร้านขายของชำหรือร้านสะดวกซื้อ

บริการด้านโทรศัพท์มือถือและอินเทอร์เน็ต

บริการขนส่ง/เดินทาง

บริการเลี้ยงเด็กหรืองานบ้าน

บริการแปลภาษา

บริการด้านวัฒนธรรมเมียนมาหรือบริการโดยชุมชนเมียนมา

อื่น ๆ: _____

5. การสนับสนุนด้านใดที่จะช่วยให้ท่านเริ่มธุรกิจในประเทศไทยได้ (เลือกได้มากกว่า 1 ข้อ)

การเข้าถึงแหล่งเงินทุน

การอบรมด้านธุรกิจ

ระบบพี่เลี้ยง (Mentorship)

คำแนะนำด้านกฎหมาย

โอกาสในการสร้างเครือข่าย

อื่น ๆ: _____

ส่วนที่ 6: บริการทางการเงินและการส่งเงินกลับบ้าน (Financial Services and Remittances)

1. ท่านส่งเงินกลับไปยังประเทศเมียนมาเป็นประจำหรือไม่

ส่งเป็นประจำ

ไม่ได้ส่ง

2. ท่านส่งเงินกลับบ้านบ่อยเพียงใด

ทุกเดือน

ทุกไตรมาส (3 เดือนครั้ง)

รายปี

นาน ๆ ครั้ง

3. ท่านมักจะส่งเงินผ่านช่องทางใด (เลือกได้มากกว่า 1 ข้อ)

- โอนผ่านธนาคาร
- กระเป๋าเงินดิจิทัล / โบบายวอลเล็ต (Mobile wallet)
- ฝากเงินสดไปกับตัวบุคคล (คนรู้จัก/นายหน้า)
- อื่น ๆ: _____

4. ท่านเคยขอสินเชื่อหรือกู้ยืมเงินในประเทศไทยหรือไม่

- เคย
- ไม่เคย หากเคย ท่านกู้ยืมจากแหล่งใด _____

5. ท่านทราบหรือไม่ว่ามีบริการทางการเงินในระบบหรือตัวเลือกด้านสินเชื่อสำหรับแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย

- ทราบ
- ไม่ทราบ

6. ท่านเคยใช้บริการทางการเงินต่อไปนี้ในประเทศไทยหรือไม่ (เลือกได้มากกว่า 1 ข้อ)

- เปิดบัญชีธนาคาร
- การส่งเงินกลับบ้าน (ในระบบ)
- รับเงินเดือนผ่านช่องทางดิจิทัล
- การขอสินเชื่อ / กู้ยืมเงิน
- การออมเงินในธนาคารไทย
- ไมโครไฟแนนซ์ (สินเชื่อรายย่อย)
- อื่น ๆ: _____

7. ท่านมักจะทำธุรกรรมกับธนาคารหรือสถาบันไมโครไฟแนนซ์ใด (เลือกได้มากกว่า 1 ข้อ)

- ธนาคารกสิกรไทย (KBank)
- ธนาคารกรุงเทพ
- ธนาคารกรุงไทย
- ธนาคารออมสิน
- ธนาคาร ซีไอเอ็มบี ไทย (CIMB Thai)
- สถาบันไมโครไฟแนนซ์ (เช่น AFS, VisionFund, เกียรตินาคิน)
- กระเป๋าเงินดิจิทัล (เช่น พร้อมเพย์, TrueMoney, Rabbit Line Pay)
- กลุ่มออมสินนอกระบบ / สัจจะออมทรัพย์
- ไม่มี
- อื่น ๆ: _____

ภาคผนวก ค แบบสอบถามสำหรับนายจ้าง

ส่วนที่ 1: ข้อมูลสถานประกอบการ (Business Profile)

1. ชื่อองค์กร/บริษัท (ระบุหรือไม่ก็ได้): _____

2. ประเภทอุตสาหกรรม:

การก่อสร้าง

การผลิต (โรงงานผลิตอาหาร)

งานบ้าน / งานค้าขายรายย่อย (Vendor)

เกษตรกรรม

งานบริการ (เช่น ร้านค้าปลีก, งานโรงแรม)

อื่น ๆ: _____

3. พื้นที่ที่ดำเนินกิจการ:

กรุงเทพมหานคร

เชียงใหม่

แม่สอด

สมุทรสาคร

นนทบุรี

ปทุมธานี

ระนอง

อื่น ๆ: _____

4. ปัจจุบันทำนจ้างแรงงานข้ามชาติชาวเมียนมาจำนวนเท่าใด

1-10 คน

11-50 คน

มากกว่า 50 คน

ส่วนที่ 2: ความต้องการแรงงาน (Labour Needs)

1. ตำแหน่งงานประเภทใดที่หาแรงงานในท้องถิ่น (คนไทย) มาทำได้ยากที่สุด

2. ช่วงเงินเดือนที่จ่ายให้กับแรงงานเมียนมา:

น้อยกว่า 8,000 บาท

8,000 – 9,999 บาท

10,000 – 11,999 บาท

12,000 – 13,999 บาท

14,000 – 15,999 บาท

16,000 – 17,999 บาท

18,000 บาทขึ้นไป

3. ปัจจุบันท่านกำลังประสบปัญหาขาดแคลนแรงงานหรือไม่

ใช่

ไม่ใช่

4. เหตุผลหลักในการจ้างแรงงานข้ามชาติชาวเมียนมาคืออะไร (เลือกได้มากกว่า 1 ข้อ)

การขาดแคลนแรงงานในท้องถิ่น

ต้นทุนต่ำกว่า

มีทักษะเฉพาะด้านที่ต้องการ

จริยธรรมในการทำงาน / ความน่าเชื่อถือ

อื่น ๆ: _____

5. ทักษะด้านใดที่เป็นที่ต้องการมากที่สุดในอุตสาหกรรมของท่าน (เลือกได้มากกว่า 1 ข้อ)

ทักษะทางเทคนิค / วิชาชีพ

ทักษะด้านภาษา (ภาษาไทย)

ทักษะการอ่านออกเขียนได้และการคำนวณ

ความแข็งแรงของร่างกาย / ความอดทน

ทักษะดิจิทัล

อื่น ๆ: _____

6. ท่านพบปัญหาความไม่สอดคล้องกันระหว่างทักษะของแรงงานข้ามชาติกับความต้องการของธุรกิจท่านหรือไม่ (Skills Mismatch)

พบ

ไม่พบ

ไม่แน่ใจ หากพบ โปรดอธิบายเพิ่มเติม: _____

ส่วนที่ 3: ความท้าทายและความมั่นคงของกำลังคน (Challenges and Workforce Stability)

1. ท่านเผชิญกับความท้าทายใดบ้างในการจ้างงานหรือการรักษาแรงงานข้ามชาติให้อยู่กับองค์กร (เลือกได้มากกว่า 1 ข้อ)

เอกสารทางกฎหมายและงานธุรการ

อุปสรรคด้านภาษา

ขาดการฝึกอบรม

อัตราการลาออกสูง

การปรับตัวทางวัฒนธรรม

อื่น ๆ: _____

2. การเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในภูมิภาค สภาพภูมิอากาศ หรือภาวะเศรษฐกิจ ส่งผลกระทบต่อความสามารถในการจ้างงานหรือการรักษาแรงงานของท่านหรือไม่

ส่งผล

ไม่ส่งผล หากส่งผล โปรดอธิบายเพิ่มเติม: _____

3. ท่านมีความกังวลเกี่ยวกับการขาดแคลนแรงงานในอนาคตเนื่องจากความไม่สงบในระดับโลกหรือระดับภูมิภาคหรือไม่

กังวล

ไม่กังวล

กังวลเล็กน้อย

ส่วนที่ 4: ช่องว่างทางทักษะและการฝึกอบรม (Skills Gaps and Training)

1. ท่านเคยจัดฝึกอบรมให้กับแรงงานข้ามชาติหรือไม่

เคย

ไม่เคย

หากเคย เป็นการฝึกอบรมประเภทใด

การฝึกอบรมขณะปฏิบัติงาน (On-the-job training)

ความปลอดภัยและการปฏิบัติตามกฎระเบียบ

การฝึกอบรมด้านภาษา

ทักษะทางสังคมและปฏิสัมพันธ์ (Soft skills)

อื่น ๆ: _____

2. ท่านยินดีที่จะจ้างแรงงานข้ามชาติที่มีทักษะด้านการประกอบธุรกิจหรือการบริหารธุรกิจหรือไม่

ยินดี

ไม่ยินดี

ขึ้นอยู่กับประเภทของธุรกิจ

3. การฝึกอบรมประเภทใดที่จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานในธุรกิจของท่าน (เลือกได้มากกว่า 1 ข้อ)

ภาษา

เทคนิคเฉพาะทาง

ความปลอดภัย / กฎระเบียบ

ความรู้ด้านกระบวนการทางธุรกิจ

ทักษะดิจิทัล

อื่น ๆ: _____

4. ท่านยินดีที่จะร่วมมือกับศูนย์ฝึกวิชาชีพ (TVET) หรือองค์กรพัฒนาเอกชน (NGO) ในโครงการฝึกอบรมหรือไม่

ยินดี

ไม่ยินดี

อาจจะ

5. มีโครงการฝึกวิชาชีพในระบบใดที่ท่านเป็นพันธมิตรอยู่ หรือต้องการแนะนำให้แรงงานข้ามชาติหรือไม่

มี (โปรดระบุชื่อ): _____

ไม่มี

6. ในอนาคต ท่านจะพิจารณาจ้างเยาวชนที่ผ่านการฝึกอบรมมาแล้ว (เช่น จบหลักสูตรวิชาชีพหรือทักษะดิจิทัล) เข้าทำงานหรือไม่

พิจารณา

ไม่พิจารณา

ไม่แน่ใจ

หากพิจารณา ท่านต้องการเยาวชนที่ผ่านการอบรมด้านใดเป็นพิเศษ

ทักษะวิชาชีพ/เทคนิค

ทักษะด้านภาษา

ทักษะดิจิทัล

ทักษะการประกอบธุรกิจ

ความรู้ทางการเงิน

อื่น ๆ: _____

7. ปัจจัยใดที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจจ้างเยาวชนที่ผ่านการอบรมของท่าน (เลือกได้มากกว่า 1 ข้อ)

การมีแรงงานที่มีทักษะพร้อมทำงานในตลาด

ความคุ้มค่าเมื่อเทียบกับการจ้างแรงงานที่ต้องมาฝึกใหม่

มาตรการจูงใจหรือการสนับสนุนจากภาครัฐ

การแนะนำจากสถาบันฝึกอบรม

ประวัติผลงานหรือสมรรถนะของผู้รับการฝึกอบรม

ความต้องการทักษะเฉพาะด้านในอุตสาหกรรม

อื่น ๆ: _____

8. ท่านจะสนับสนุนหรือเข้าร่วมโครงการที่ฝึกอบรมเยาวชนเมียนมาเพื่อเตรียมเข้าสู่อุตสาหกรรมของท่านหรือไม่

สนับสนุน/เข้าร่วม

ไม่เข้าร่วม

อาจจะ หากสนับสนุน ท่านสามารถมีส่วนร่วมได้อย่างไร

รับนิสิตนักศึกษาฝึกงาน

เป็นพี่เลี้ยง (Mentorship)

สนับสนุนการออกแบบหลักสูตร

รับผู้สำเร็จการศึกษาเข้าทำงาน

[] อื่น ๆ: _____

ส่วนที่ 5: การประกอบธุรกิจและช่องว่างทางการตลาด (Entrepreneurship and Market Gaps)

1. ในความเห็นของท่าน ธุรกิจขนาดเล็กหรือบริการประเภทใดที่ยังขาดแคลนในพื้นที่ และสามารถเติมเต็มได้โดยผู้ประกอบการข้ามชาติ (เลือกได้มากกว่า 1 ข้อ)

- ร้านอาหาร/แผงลอย
- บริการซ่อมแซม (โทรศัพท์, เครื่องใช้ไฟฟ้า, ยานพาหนะ)
- บริการเสริมสวยและดูแลบุคลิกภาพ
- บริการตัดเย็บหรือซ่อมแซมเสื้อผ้า
- ร้านโชห่วยหรือร้านสะดวกซื้อ
- บริการโทรศัพท์มือถือและอินเทอร์เน็ต
- บริการขนส่ง
- บริการเลี้ยงเด็กหรืองานบ้าน
- บริการแปลภาษา
- บริการด้านวัฒนธรรมเมียนมาหรือบริการโดยชุมชน
- อื่น ๆ: _____

ท่านคิดว่าธุรกิจขนาดเล็กประเภทใด "จำเป็น" ที่สุดในพื้นที่ของท่าน

2. ธุรกิจของท่านยินดีที่จะสนับสนุนผู้ประกอบการเยาวชนหรือไม่ (เช่น การเป็นลูกค้า/ซัพพลายเออร์)

- ยินดี
- ไม่ยินดี หากยินดี ท่านสามารถสนับสนุนในด้านใด
- การเป็นที่เลี้ยง (Mentorship)
- การทำสัญญาจัดซื้อจัดจ้าง
- การฝึกอบรม
- การแบ่งปันทรัพยากร
- อื่น ๆ: _____

ส่วนที่ 6: มุมมองต่อการย้ายถิ่นฐานและการประกอบธุรกิจ

1. ท่านสังเกตเห็นความท้าทายใดบ้างที่แรงงานข้ามชาติกำลังเผชิญในอุตสาหกรรมของท่าน (เลือกได้มากกว่า 1 ข้อ)

- อุปสรรคด้านภาษา
- ปัญหาด้านกฎหมาย/เอกสารประจำตัว
- การปรับตัวเข้ากับสถานที่ทำงาน
- ช่องว่างด้านประสิทธิภาพการทำงาน (Productivity gaps)

การเข้าถึงบริการทางการเงินที่จำกัด

อื่น ๆ: _____

2. ท่านจะพิจารณาสนับสนุนโครงการที่ช่วยให้เยาวชนข้ามชาติเริ่มต้นธุรกิจขนาดเล็ก (เช่น การเป็นคู่ค้าส่งวัตถุดิบ หรือผู้ให้บริการ) หรือไม่

พิจารณา

ไม่พิจารณา หากพิจารณา ท่านต้องการสนับสนุนในด้านใด (เลือกได้มากกว่า 1 ข้อ)

การเป็นพี่เลี้ยง (Mentorship)

การเปิดโอกาสให้เข้าถึงตลาด (หาช่องทางจำหน่าย)

พันธมิตรทางการเงิน

การอบรมด้านธุรกิจ

อื่น ๆ: _____

ส่วนที่ 7: การเข้าถึงบริการทางการเงิน (Access to Financial Services)

1. ท่านมีการช่วยเหลือลูกจ้างในการเข้าถึงบริการทางการเงิน (เช่น การเปิดบัญชีธนาคารเพื่อรับเงินเดือน) หรือไม่

มี

ไม่มี

2. ท่านเคยสังเกตเห็นปัญหาใด ๆ ที่ลูกจ้างของท่านเผชิญเกี่ยวกับการออมเงิน การกู้ยืม หรือการส่งเงินกลับบ้านหรือไม่

เคย

ไม่เคย หากเคย โปรดระบุรายละเอียด: _____

3. สถาบันการเงินใดที่ลูกจ้างของท่านมักจะใช้บริการ (เลือกได้มากกว่า 1 ข้อ)

ธนาคารในประเทศ (เช่น กสิกรไทย, กรุงเทพ, กรุงไทย, ออมสิน)

สถาบันไมโครไฟแนนซ์ (เช่น AFS, VisionFund, เกียรตินาคินภัทร)

กระเป๋าเงินดิจิทัล (เช่น TrueMoney, Rabbit Line Pay)

บริษัทรับส่งเงินระหว่างประเทศ

เครือข่ายนอกระบบ

ไม่มี

อื่น ๆ: _____

8. ท่านเคยเป็นพันธมิตรกับสถาบันการเงินใด ๆ เพื่อสนับสนุนให้ลูกจ้างเข้าถึงบริการต่าง ๆ เช่น การกู้ยืมหรือการส่งเงินกลับบ้าน หรือไม่

เคย

ไม่เคย หากเคย โปรดระบุชื่อสถาบันการเงิน: _____

ภาคผนวก ง หัวข้อการสัมภาษณ์และคำถามหลักสำหรับการสนทนากลุ่ม สำหรับเยาวชนนอกระบบการศึกษาที่กำลังพิจารณาย้ายถิ่นฐาน

1. แรงจูงใจในการย้ายถิ่นและการตัดสินใจ

- ปัจจัยหลักที่ทำให้ท่านพิจารณาย้ายถิ่นฐานมายังประเทศไทยคืออะไร (เช่น รายได้, ประสิทธิภาพการทำงาน, โอกาส, สวัสดิการ, สถานการณ์การเมือง, ความปลอดภัย)
- ท่านคาดหวังว่าการย้ายถิ่นฐานจะส่งผลต่อชีวิตส่วนตัวและความเป็นอยู่ของครอบครัวอย่างไร
- ท่านปรึกษาหรือพึ่งพาใครในการตัดสินใจเรื่องการย้ายถิ่นฐาน
- ก่อนมาประเทศไทย ท่านมีแผนการหรือเป้าหมายในอาชีพเฉพาะเจาะจงหรือไม่ว่าอยากทำงานประเภทใด เพราะเหตุใด

2. เส้นทางการย้ายถิ่นและการเตรียมความพร้อม

- ท่านวางแผนจะใช้ช่องทางใดในการย้ายถิ่นฐาน ท่านทราบถึงความแตกต่างระหว่างช่องทางที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการหรือไม่
- ท่านได้รับข้อมูลหรือความช่วยเหลือด้านการย้ายถิ่นฐานที่ปลอดภัยและถูกกฎหมายจากที่ใดบ้าง
- ท่านเคยผ่านการฝึกอบรมหรือพัฒนาทักษะเพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการทำงานในต่างประเทศหรือไม่
- เมื่อท่านวางแผนจะย้ายมาทำงานที่ไทย ท่านติดต่อใครเพื่อขอความช่วยเหลือหรือขอข้อมูล

3. ความตระหนักรู้และการเข้าถึงบริการช่วยเหลือ

- ท่านทราบหรือไม่ว่ามีโครงการฝึกอบรมวิชาชีพหรือโครงการทางการศึกษาใดบ้างที่เปิดรับเยาวชนเช่นท่าน
- ท่านมีความรู้เกี่ยวกับบริการทางการเงินในประเทศไทยเพียงใด (เช่น การเปิดบัญชีธนาคาร หรือทางเลือกในการส่งเงินกลับบ้าน)
- ท่านรู้จักองค์กรหรือกลุ่มชุมชนใดบ้างที่ให้ความช่วยเหลือแก่แรงงานข้ามชาติ

4. ความคาดหวังต่อการทำงานและสภาพความเป็นอยู่

- ท่านคาดหวังว่าจะได้ทำงานประเภทใดในประเทศไทย
- ความคาดหวังของท่านเกี่ยวกับค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน และสภาพการทำงานโดยรวมเป็นอย่างไร
- ท่านคาดหวังว่าสภาพความเป็นอยู่จะเป็นอย่างไร (รวมถึงที่พักอาศัย การรักษาพยาบาล และสวัสดิการทั่วไป)

5. ความเสี่ยงและความท้าทายที่คาดว่าจะพบ

- ท่านคิดว่าความเสี่ยงหรือความท้าทายที่ยิ่งใหญ่ที่สุดสำหรับเยาวชนข้ามชาติคืออะไร
- ท่านเคยได้ยินประสบการณ์เชิงบวกหรือเชิงลบจากผู้อื่นที่เคยย้ายถิ่นฐานมาแล้วอย่างไรบ้าง
- ท่านวางแผนจะป้องกันตนเองจากความเสี่ยงหรือการถูกเอารัดเอาเปรียบอย่างไร

6. การพัฒนาทักษะและการประกอบอาชีพ

- ท่านเชื่อว่าทักษะใดจำเป็นสำหรับการทำงานในไทย และท่านสนใจจะรับการฝึกอบรมทักษะหรือไม่
- ท่านมีแผนหรือความปรารถนาที่จะเริ่มธุรกิจของตัวเองในไทยหรือไม่ ถ้ามี เป็นธุรกิจประเภทใด
- หากท่านจะเริ่มธุรกิจในไทย ท่านกังวลหรือคาดว่าจะพบความท้าทายอะไรบ้าง

7. ความปรารถนาในอนาคตและความต้องการการสนับสนุน

- หากการย้ายถิ่นฐานไม่เกิดขึ้นหรือไม่ประสบความสำเร็จ ท่านมีแผนสำรองสำหรับอนาคตอย่างไร

- ความช่วยเหลือหรือบริการประเภทใดที่จะเป็นประโยชน์ต่อท่านมากที่สุด ทั้งก่อนและหลังการย้ายถิ่นฐาน
- หน่วยงานภาครัฐหรือองค์กรต่าง ๆ จะสามารถช่วยเหลือเยาวชนที่วางแผนจะย้ายถิ่นฐานมาทำงานได้อย่างไรให้ดียิ่งขึ้น

สำหรับลูกจ้าง (เยาวชนแรงงานข้ามชาติชาวเมียนมาในไทย)

1. รูปแบบและแรงจูงใจในการย้ายถิ่น

- แรงจูงใจหลักในการย้ายถิ่นฐานคืออะไร (เช่น รายได้, โอกาสงาน, การพัฒนาทักษะ, สถานการณ์การเมือง, ความปลอดภัย, การเข้าถึงสวัสดิการ)
- เยาวชนย้ายถิ่นมาไทยผ่านช่องทางใด (ทางการหรือไม่เป็นทางการ)
- กระบวนการหางานหลังจากเดินทางมาถึงแล้วเป็นอย่างไร
- ค่าใช้จ่ายในการย้ายมาไทยเป็นเงินเท่าใด ครอบคลุมค่าอะไรบ้าง และใครเป็นผู้จ่ายหรือสนับสนุนค่าใช้จ่ายนี้
- เมื่อมาถึงไทยครั้งแรก ใครหรือกลุ่มใดคือบุคคลแรกที่ท่านติดต่อ ท่านพักอาศัยที่ไหน
- มีองค์กรใดบ้างที่ให้ความช่วยเหลือระหว่างการย้ายมาไทย ท่านรู้จักองค์กรเหล่านั้นได้อย่างไร
- งานแรกของท่านหลังจากมาถึงไทยคืออะไร ตั้งแต่นั้นมาท่านเคยเปลี่ยนงานหรือไม่ (ถ้าเคย เปลี่ยนมากี่ครั้ง งานประเภทใดบ้าง และเหตุผลที่เปลี่ยนงานคืออะไร)

2. สภาพความเป็นอยู่และการทำงานในประเทศไทย

- สภาพการทำงานในไทยเมื่อเทียบกับเมียนมาเป็นอย่างไร (โดยเฉพาะเรื่องค่าจ้าง, สิทธิแรงงาน, การคุ้มครองทางสังคม, โอกาสการอบรม และสิทธิการลา)
- คุณภาพและราคาของปัจจัยพื้นฐาน (ที่พัก, อาหาร, การพักผ่อน, การเดินทาง) เป็นอย่างไร
- เยาวชนข้ามชาติเข้าถึงบริการทางสาธารณสุขได้มากน้อยเพียงใด
- การเข้าถึงบริการภาครัฐ (การทำเอกสาร, ใบอนุญาต, การขอความช่วยเหลือจากทางการ) มีประสิทธิภาพเพียงใด
- ท่านเคยถูกคนไทยกล่าวหาว่ามาแย่งงานคนไทยทำหรือไม่ ถ้าเคย เกิดอะไรขึ้นและท่านรู้สึกอย่างไร
- ท่านเคยเผชิญกับการเลือกปฏิบัติหรือการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมในที่ทำงานหรือไม่ ท่านทำอย่างไร และมีใครช่วยเหลือท่านหรือไม่
- หากมีองค์กรให้ความช่วยเหลือ ท่านรู้จักหรือติดต่อพวกเขาได้อย่างไรในครั้งแรก
- ท่านมีความกังวลหรือความวิตกกังวลอะไรเกี่ยวกับการทำงานในไทย เรื่องใดที่ยากลำบากหรือสร้างความเครียดให้ท่านมากที่สุดขณะนี้

3. อุปสรรคด้านกฎระเบียบและกรอบกฎหมาย

- ท่านเคยได้รับข้อมูลหรือการฝึกอบรมเพื่อเตรียมความพร้อมก่อนทำงานในไทยหรือไม่ ใครหรือองค์กรใดเป็นผู้จัด
- เอกสารทางการ ค่าธรรมเนียม หรือการอนุมัติใดบ้างที่จำเป็นสำหรับเยาวชนข้ามชาติเพื่อให้สามารถใช้ชีวิตและทำงานในไทยได้อย่างถูกกฎหมาย

- กรอบกฎหมายหรือระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ช่วยอำนวยความสะดวกหรือเป็นอุปสรรคต่อการย้ายถิ่นฐานที่ปลอดภัยและการเข้าถึงบริการต่าง ๆ อย่างไร

4. ภูมิทัศน์ทางการเงินและการเข้าถึงบริการทางการเงิน (Financial Inclusion)

- เยาวชนข้ามชาติจัดการการเงินของตนเองอย่างไร ทั้งในด้านการฝากหรือถอนเงิน การส่งเงินกลับบ้าน การกู้ยืม/ให้ยืม และการแลกเปลี่ยนเงินตรา
- พวกเขาสามารถเข้าถึงสถาบันการเงินในระบบได้มากน้อยเพียงใด และมีการใช้บริการประกันภัยประเภทใดบ้าง (ถ้ามี)

5. ความไม่สอดคล้องของทักษะและโอกาสในการพัฒนา (Skills Mismatch)

- ระหว่างทำงานในไทย ท่านเคยเข้าร่วมการฝึกอบรมวิชาชีพหรือศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนทักษะงานหรือไม่ ถ้าเคย เป็นการอบรมประเภทใดและใครเป็นผู้จัด
- ท่านคิดว่าทักษะที่มีอยู่กับความต้องการของตลาดแรงงานในไทยมีความไม่สอดคล้องกัน (Mismatch) มากน้อยเพียงใด
- มีโอกาสใดบ้างสำหรับเยาวชนในการเข้าถึงการฝึกวิชาชีพหรือโครงการยกระดับทักษะ ทั้งก่อนเดินทางมาหรือเมื่ออยู่ในประเทศไทยแล้ว

6. ศักยภาพด้านการเป็นผู้ประกอบการและการประกอบอาชีพอิสระ

- การประกอบอาชีพอิสระหรือธุรกิจขนาดเล็กประเภทใดที่ท่านคิดว่าสามารถทำได้ขณะพำนักอยู่ในประเทศไทย
- เงื่อนไขใดที่เอื้ออำนวยหรือขัดขวางไม่ให้เยาวชนเริ่มธุรกิจของตนเองในไทย
- มีกลไกทางกฎหมาย การเงิน หรือการสนับสนุนใดบ้างที่มีอยู่ (หรือยังขาดไป) สำหรับการเป็นผู้ประกอบการในกลุ่มเยาวชนข้ามชาติ

สำหรับนายจ้าง

1. ความต้องการแรงงานเยาวชนเมียนมา

- ระดับความต้องการแรงงานเยาวชนเมียนมาในอุตสาหกรรมของท่านในปัจจุบันเป็นอย่างไร
- เกณฑ์สำคัญหรือคุณสมบัติที่ท่านพิจารณาเมื่อจ้างเยาวชนเมียนมาคืออะไร (เช่น อายุ, การศึกษา, ทักษะภาษา, ประสบการณ์)
- ปัจจุบันท่านจ้างแรงงานเมียนมาจำนวนเท่าใด และคาดว่าจะเพิ่มขึ้นหรือลดลงในอนาคต

2. ความไม่สอดคล้องของทักษะและโอกาสในการพัฒนา

- ทักษะทางเทคนิค (Hard Skills) และทักษะทางสังคม (Soft Skills) ที่จำเป็นในธุรกิจของท่านคืออะไร
- ท่านสังเกตเห็นช่องว่างระหว่างทักษะที่เยาวชนเมียนมามี กับทักษะที่จำเป็นสำหรับงานหรือไม่
- โดยปกติแล้วแรงงานจะได้รับการฝึกอบรมก่อนเริ่มงาน หรือท่านมีการฝึกอบรมขณะปฏิบัติงาน (On-the-job training)

- ท่านมีแนวโน้มความต้องการจ้างงานในระดับพนักงานออฟฟิศ (White-collar) เทียบกับพนักงานฝ่ายผลิต (Blue-collar) อย่างไร และทักษะที่ต้องการแตกต่างกันอย่างไร
- มีความสนใจหรือการเป็นพันธมิตรกับผู้จัดฝึกอบรมหรือสถาบันอาชีวศึกษา (TVET) เพื่อแก้ปัญหาการขาดแคลนทักษะหรือไม่

3. ความท้าทายด้านกฎระเบียบในการจ้างงานและการดำเนินงาน

- กฎระเบียบ นโยบาย หรือขั้นตอนทางธุรการใดที่ส่งผลต่อความสามารถในการจ้างและบริหารจัดการแรงงานเมียนมา
- ท่านเคยเผชิญกับอุปสรรคทางกฎหมายที่ทำให้การสรรหา การทำเอกสาร หรือการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานมีความยุ่งยากหรือไม่
- การเปลี่ยนแปลงนโยบายการย้ายถิ่นฐานหรือระเบียบด้านแรงงาน (เช่น ข้อตกลง MOU, นโยบายแรงงานตามกฎหมาย) ส่งผลต่อการดำเนินธุรกิจของท่านอย่างไร
- ท่านมีข้อเสนอแนะในการปรับปรุงหรือการสนับสนุนใดที่จะทำให้กระบวนการสรรหาและการจ้างงานมีประสิทธิภาพและถูกต้องตามกฎหมายมากขึ้น

สำหรับหน่วยงานภาครัฐ

1. บทบาทและวัตถุประสงค์ขององค์กรต่อแรงงานเยาวชนข้ามชาติ

- ภารกิจหรือบทบาทของหน่วยงานท่านในการจัดการหรือสนับสนุนแรงงานต่างด้าว โดยเฉพาะเยาวชนจากเมียนมาคืออะไร
- มีกลยุทธ์หรือนโยบายเฉพาะที่ตอบสนองความต้องการของเยาวชนข้ามชาติ หรือส่งเสริมการบูรณาการเยาวชนเข้าสู่ตลาดแรงงานหรือไม่
- หน่วยงานของท่านประสานงานกับหน่วยงานอื่น (เช่น กรมแรงงาน, ตรวจคนเข้าเมือง, กระทรวงศึกษาธิการ) อย่างไรเพื่อสนับสนุนแรงงานเยาวชนเมียนมา
- ท่านมีโครงการหรือแผนงานเฉพาะเจาะจงที่เน้นการพัฒนาทักษะ การย้ายถิ่นที่ปลอดภัย หรือการคุ้มครองแรงงานเยาวชนข้ามชาติหรือไม่

2. ทศนคติต่อนโยบายและการเปลี่ยนแปลงกฎระเบียบ

- มีการเปลี่ยนแปลงนโยบายการย้ายถิ่นแรงงานที่กำลังดำเนินอยู่หรือที่วางแผนไว้ ซึ่งอาจส่งผลต่อเยาวชนเมียนมาที่ทำงานในไทยหรือไม่
- เหตุการณ์ล่าสุด (เช่น โควิด-19, การเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในเมียนมา, การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ) ส่งผลต่อกลยุทธ์ด้านแรงงานหรือการย้ายถิ่นของหน่วยงานท่านอย่างไร
- มีโอกาสใดบ้างในการปรับปรุงระเบียบข้อบังคับในปัจจุบัน เพื่อสนับสนุนเยาวชนให้เข้าถึงการจ้างงานที่ถูกต้องตามกฎหมาย ปลอดภัย และเป็นธรรมได้ดียิ่งขึ้น
- มีการหารือเกี่ยวกับการปรับปรุงกระบวนการ MOU, ระบบแรงงานตามกฎหมาย หรือเส้นทางทางกฎหมายอื่น ๆ สำหรับการย้ายถิ่นของเยาวชนหรือไม่

สำหรับผู้ให้บริการทางการเงิน

1. บริการทางการเงินที่มอบให้แก่แรงงานข้ามชาติ

- ปัจจุบันท่านนำเสนอบริการทางการเงินประเภทใดแก่แรงงานข้ามชาติในไทย (เช่น การส่งเงินกลับบ้าน, บัญชีออมทรัพย์, โฉนดใบฝาก, สินเชื่อ, ประกันภัย)
- บริการเหล่านี้ออกแบบมาเพื่อแรงงานต่างด้าวโดยเฉพาะ หรือเป็นส่วนหนึ่งของผลิตภัณฑ์ทั่วไป

2. การเข้าถึงและอุปสรรคสำหรับเยาวชนเมียนมา

- ความท้าทายทั่วไปที่เยาวชนเมียนมาพบเจอในการเข้าถึงบริการของท่านคืออะไร (เช่น ข้อกำหนดด้านเอกสาร, ภาษา, ทักษะดิจิทัล)
- บริการของท่านครอบคลุมถึงแรงงานข้ามชาติที่ไม่มีเอกสารหรือสถานะไม่ปกติหรือไม่ และถ้ามี ดำเนินการอย่างไร
- กฎระเบียบทางการเงิน (เช่น กฎการยืนยันตัวตน KYC) ส่งผลต่อการเข้าถึงบัญชีหรือการส่งเงินกลับบ้านของเยาวชนข้ามชาติอย่างไร

3. พฤติกรรมและความต้องการทางการเงินของเยาวชนข้ามชาติ

- พฤติกรรมทางการเงินที่พบบ่อยในกลุ่มเยาวชนข้ามชาติชาวเมียนมาคืออะไร (เช่น การออม, การส่งเงินกลับบ้าน, การกู้ยืม)
- เหตุผลหลักในการใช้บริการทางการเงินของพวกเขาคืออะไร (เช่น ส่งเงินให้ทางบ้าน, ออมเพื่อการศึกษาหรือธุรกิจ, ค่าใช้จ่ายฉุกเฉิน)
- ท่านสังเกตเห็นการเปลี่ยนแปลงของกิจกรรมทางการเงินตามฤดูกาลหรือไม่ เช่น ในช่วงเทศกาลหรือช่วงที่มีการส่งเงินกลับบ้านหนาแน่น

4. ความรอบรู้ทางการเงินและการสนับสนุนลูกค้า

- องค์กรของท่านมีการจัดโปรแกรมให้ความรู้หรือสร้างความรอบรู้ทางการเงิน (Financial Literacy) ให้แก่ลูกค้ากลุ่มแรงงานข้ามชาติหรือไม่
- มีการสร้างพันธมิตรกับองค์กรชุมชน NGO หรือนายจ้าง เพื่อปรับปรุงความรู้และการเข้าถึงบริการทางการเงินของเยาวชนข้ามชาติหรือไม่
- รูปแบบการเข้าถึงหรือการสื่อสารลักษณะใดที่มีประสิทธิภาพที่สุดในการสร้างการมีส่วนร่วมกับชุมชนแรงงานข้ามชาติ

5. นวัตกรรมผลิตภัณฑ์และการครอบคลุมทางการเงิน

- ท่านได้พัฒนาหรือพิจารณาที่จะพัฒนาผลิตภัณฑ์ทางการเงินที่ออกแบบมาเพื่อเยาวชนข้ามชาติโดยเฉพาะหรือไม่ (เช่น การส่งเงินกลับบ้านโดยค่าธรรมเนียมต่ำ, การประกันภัยรายย่อย (Micro-insurance), สินเชื่อธุรกิจ)
- มีแพลตฟอร์มดิจิทัลหรือแอปพลิเคชันมือถือใดบ้างที่ออกแบบมาเพื่อให้แรงงานข้ามชาติเข้าถึงบริการทางการเงินได้ง่ายขึ้น
- นวัตกรรมใดที่จะสามารถสนับสนุนการเข้าถึงบริการทางการเงินของเยาวชนเมียนมาในไทยได้ดียิ่งขึ้นในอนาคต

6. บริการทางการเงินข้ามพรมแดนและระเบียบข้อบังคับ

- ในมุมมองของท่าน การให้บริการทางการเงินข้ามพรมแดนไปยังเมียนมา (เช่น การส่งเงินกลับ, การโอนเงินระหว่างประเทศ) มีความสะดวกหรือยากลำบากอย่างไร
- มีความท้าทายด้านระเบียบข้อบังคับหรือด้านกรปฏิบัติงานในการอำนวยความสะดวกให้เกิดบริการส่งเงินที่ปลอดภัย ราคาถูก และโปร่งใสหรือไม่
- อัตราแลกเปลี่ยนเงินตราและค่าธรรมเนียมการทำธุรกรรมส่งผลกระทบต่อลูกค้ากลุ่มแรงงานข้ามชาติอย่างไร

สำหรับองค์กรพัฒนาเอกชน กลุ่มสิทธิแรงงาน และผู้ให้บริการด้านอบรมวิชาชีพ

1. องค์กรพัฒนาเอกชนที่สนับสนุนเยาวชนข้ามชาติ

- **บทบาทและวัตถุประสงค์:** พันธกิจและวัตถุประสงค์ขององค์กรท่านที่เกี่ยวข้องกับแรงงานเยาวชนเมียนมา และต่างด้าวคืออะไร และบทบาทสำคัญที่ท่านเล่นในการสนับสนุนเยาวชนเหล่านี้คืออะไร
- **การเข้าถึงและระบุกลุ่มเป้าหมาย:** ท่านมีวิธีระบุและเข้าถึงเยาวชนข้ามชาติอย่างไร โดยเฉพาะกลุ่มที่ไม่มีเอกสารหรือกลุ่มเปราะบาง และอุปสรรคสำคัญที่เยาวชนพบในการเข้าถึงบริการของท่านคืออะไร
- **ความร่วมมือและพันธมิตร:** ท่านได้ร่วมมือกับองค์กรพัฒนาเอกชน อื่น หน่วยงานรัฐ หรือกลุ่มชุมชนเพื่อยกระดับการสนับสนุนหรือไม่ อย่างไร
- **การรณรงค์และมีส่วนร่วมเชิงนโยบาย:** องค์กรของท่านรณรงค์สิทธิและสวัสดิการของเยาวชนแรงงานเมียนมาในระดับท้องถิ่น ชาติ หรือระหว่างประเทศอย่างไร และท่านมีข้อเสนอแนะในการเปลี่ยนแปลงนโยบายเพื่อการคุ้มครองเยาวชนที่ดีขึ้นอย่างไร
- **ผลกระทบของโครงการและช่องว่าง:** ช่วยแบ่งปันโครงการที่ประสบความสำเร็จ และระบุว่ายังมีช่องว่างหรือความต้องการใดที่ระบบสนับสนุนในปัจจุบันยังไม่ถึง นอกจากนี้ นายจ้างจะได้รับประโยชน์เพิ่มเติมอย่างไรจากการจ้างเยาวชนเมียนมา

2. กลุ่มสิทธิแรงงาน (Labor Rights Groups)

- **บทบาทและวัตถุประสงค์:** บทบาทหลักของกลุ่มท่านในการคุ้มครองสิทธิแรงงานเยาวชนคืออะไร และท่านมีส่วนร่วมกับแรงงานอย่างไรเพื่อปกป้องสิทธิของพวกเขา
- **ความท้าทายและการติดตามสิทธิแรงงาน:** ประเด็นการละเมิดสิทธิแรงงานที่สำคัญที่เยาวชนเมียนมาพบในไทยคืออะไร ท่านมีวิธีการติดตามและถอดบทเรียนการละเมิดสิทธิเหล่านี้อย่างไร
- **การรายงานและการช่วยเหลือทางกฎหมาย:** มีกลไกใดบ้างให้เยาวชนรายงานการถูกละเมิดหรือเข้าถึงความช่วยเหลือทางกฎหมาย และช่องทางเหล่านั้นมีประสิทธิภาพเพียงใด
- **การบังคับใช้กฎหมายและการรณรงค์:** การบังคับใช้กฎหมายแรงงานในปัจจุบันมีประสิทธิภาพเพียงใดในการคุ้มครองเยาวชนข้ามชาติ และท่านมีกลยุทธ์การรณรงค์อย่างไรเพื่อให้เกิดการคุ้มครองที่ดีขึ้น
- **การมีส่วนร่วมของภาคีและข้อเสนอแนะ:** ท่านประสานงานกับนายจ้าง หน่วยงานรัฐ หรือองค์กรระหว่างประเทศอย่างไร และมีข้อปฏิรูปนโยบายใดที่ท่านต้องการเสนอแนะ

- **อุปสรรค:** อุปสรรคเฉพาะใดที่ขัดขวางการคุ้มครองเยาวชนที่ไม่มีเอกสารหรือมีสถานะไม่ปกติ และความท้าทายที่ยิ่งใหญ่ที่สุดของเยาวชนเมียนมาในไทยคืออะไร

3. ผู้ให้บริการด้านอาชีวศึกษา (TVET Service Providers)

- **หลักสูตรการฝึกอบรมและบริการ:** ท่านมีโครงการฝึกอบรมวิชาชีพประเภทใดที่จัดขึ้นเพื่อเยาวชนเมียนมา โดยเฉพาะ ท่านระบุความต้องการทางทักษะของเยาวชนเพื่อนำมาออกแบบหลักสูตรอย่างไร และหลักสูตรเหล่านั้นสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานไทยหรือไม่
- **การเข้าถึงและอุปสรรค:** ความท้าทายที่เยาวชนพบในการเข้าถึงบริการ TVET (เช่น ภาษา, เอกสาร, การเงิน) มีอะไรบ้าง และองค์กรของท่านแก้ปัญหาเหล่านั้นอย่างไร
- **พันธมิตรและความร่วมมือ:** ท่านร่วมมือกับ NGO นายจ้าง หรือรัฐบาล เพื่อส่งเสริมการฝึกอบรมหรือการจัดหางานหรือไม่ โครงสร้างความร่วมมือเป็นอย่างไร และแต่ละฝ่ายมีบทบาทอย่างไร

การส่งต่อและการเข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย (Referral and Outreach)

- **มีกลไกการส่งต่อ (Referral)** รูปแบบใดบ้างเพื่อเชื่อมโยงเยาวชนข้ามชาติเข้าสู่หลักสูตรการฝึกอบรมของท่าน
- ท่านมีวิธีการเข้าถึงเยาวชนนอกระบบการศึกษา หรือผู้ที่อาศัยอยู่ตามแนวชายแดนที่อาจได้รับประโยชน์จากบริการของท่านอย่างไร

ความสอดคล้องและคุณภาพของหลักสูตร (Curriculum Relevance and Quality)

- ท่านมีวิธีการอย่างไรเพื่อให้มั่นใจว่าหลักสูตรการอบรมมีความสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต
- มีมาตรการประกันคุณภาพใดบ้างที่นำมาใช้เพื่อรักษามาตรฐานของหลักสูตร TVET ของท่าน

ผลลัพธ์และผลกระทบ (Outcomes and Impact)

- ท่านมีการติดตามผลการจ้างงานหรือการประกอบธุรกิจของเยาวชนที่สำเร็จการศึกษาจากโครงการของท่านอย่างไร
- ท่านสามารถแบ่งปันเรื่องราวความสำเร็จ (Success Stories) หรือความท้าทายในการนำเยาวชนที่ผ่านการอบรมเข้าสู่ตลาดแรงงานได้หรือไม่

บริการสนับสนุน (Support Services)

- นอกจากการฝึกอบรมแล้ว ท่านได้จัดหาหรืออำนวยความสะดวกในด้านอื่น ๆ หรือไม่ (เช่น การแนะแนวอาชีพ, การช่วยเหลือในการจัดหางาน, ความรู้ทางการเงิน)
- ท่านให้การสนับสนุนเยาวชนข้ามชาติในการก้าวข้ามอุปสรรคที่เกี่ยวข้องกับการย้ายถิ่นฐานและการทำงานอย่างไร

สำหรับบริษัทจัดหางาน (For Labor Recruitment Agencies)

1. รูปแบบธุรกิจและบทบาทในตลาดแรงงานเมียนมา

- ช่วยอธิบายรูปแบบธุรกิจและบริการหลักของบริษัทที่เกี่ยวข้องกับการจัดหางาน
- บทบาทของท่านในกระบวนการสรรหาแรงงานเมียนมาเพื่อย้ายถิ่นมายังประเทศไทยคืออะไร

- ท่านเห็นกลุ่มอุตสาหกรรมเฉพาะหรือไม่ (เช่น เกษตรกรรม, ก่อสร้าง, การผลิต) และเพราะเหตุใด
- ท่านมีวิธีการอย่างไรเพื่อให้มั่นใจว่ามีการจัดหางานอย่างมีจริยธรรม (Ethical Recruitment) และสอดคล้องกับระเบียบข้อบังคับทั้งของเมียนมาและไทย
- มีค่าธรรมเนียมหรือค่าใช้จ่ายบังคับใดบ้างที่แรงงานต้องจ่ายเพื่อให้สามารถทำงานในไทยได้อย่างถูกกฎหมาย และยอดรวมอยู่ที่ประมาณเท่าใด

2. รูปแบบการย้ายถิ่นฐาน (Migration Patterns)

- ท่านสังเกตเห็นแนวโน้มการย้ายถิ่นแรงงานจากเมียนมาอย่างไร โดยเฉพาะในกลุ่มเยาวชน
- ภูมิภาคหรือชุมชนใดในเมียนมาที่เป็นแหล่งสรรหาแรงงานหลักของท่าน
- รูปแบบการย้ายถิ่นระหว่างช่องทางที่ถูกต้องตามกฎหมาย (Documented) และช่องทางไม่ปกติ (Undocumented) มีความแตกต่างกันอย่างไร

3. ความสะดวกในการจ้างงานและการส่งตัวแรงงานเมียนมา

- ความท้าทายหลักในการสรรหาและการจัดส่งแรงงานเมียนมายังประเทศไทยคืออะไร
- โดยปกติแล้วกระบวนการสรรหาภายใต้ระบบ MOU หรือระบบอื่น ๆ ใช้เวลานานเท่าใดจนเสร็จสิ้น
- โดยทั่วไปนายจ้างยินดีที่จะจ้างแรงงานอายุน้อยหรือไม่ และพวกเขามักแสดงความต้องการในลักษณะใดเป็นพิเศษ

4. ข้อจำกัดและผลกระทบด้านระเบียบข้อบังคับ

- อุปสรรคทางกฎหมายหรือทางธุรการใดที่ส่งผลกระทบต่อสรรหา การย้ายถิ่น หรือการจัดส่งแรงงาน
- นโยบายในปัจจุบัน (เช่น เรื่องเอกสาร, ค่าธรรมเนียม, ระยะเวลาดำเนินการ) ส่งผลต่อการไหลเวียนของแรงงานเมียนมายังประเทศไทยอย่างไร
- มีแง่กฎหมายแรงงานหรือนโยบายการย้ายถิ่นฐานของไทยส่วนใดที่ขัดขวางการจ้างงานระยะยาวหรือการปรับตัวเข้ากับสังคมของเยาวชนเมียนมาหรือไม่

5. ความต้องการของนายจ้าง (Employer Demand)

- งานประเภทใดที่เป็นที่ต้องการมากที่สุดจากนายจ้างไทยที่ต้องการแรงงานเมียนมา
- นายจ้างมีแนวโน้มต้องการแรงงานที่มีทักษะ (Skilled), กึ่งทักษะ (Semi-skilled) หรือแรงงานไร้ทักษะ (Unskilled) มากกว่ากัน
- ท่านได้รับข้อเสนอแนะอย่างไรจากนายจ้างเกี่ยวกับคุณภาพ ความน่าเชื่อถือ หรือความพร้อมทางทักษะของแรงงานเมียนมา
- มีอุตสาหกรรมเกิดใหม่หรือโอกาสทางธุรกิจใดบ้างที่สามารถส่งเสริมการจ้างงานเยาวชนได้
- ท่านเชื่อว่าแรงงานเมียนมามีความโดดเด่นในงานประเภทใด และควรได้รับการส่งเสริมให้ประกอบอาชีพใดในประเทศไทย

