

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา ข้อจำกัดในการวิจัยและข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่องการย้ายถิ่นและรูปแบบการปรับตัวของแรงงานข้ามชาติ : กรณีศึกษาแรงงานข้ามชาติชาวกัมพูชาในโรงงานอุตสาหกรรม เมืองพัทยา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษากระบวนการย้ายถิ่นของแรงงานกัมพูชาและรูปแบบการปรับตัวในการดำรงชีวิตที่ตามมาจากการย้ายถิ่นใน 3 ด้าน คือ เศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม โดยใช้การศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) มีวิธีการเก็บข้อมูลโดยใช้การสังเกต และการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-Depth Interview) หน่วยตัวอย่างได้แก่แรงงานข้ามชาติชาวกัมพูชาที่ทำงานอยู่ในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตน้ำแข็งในเมืองพัทยา แล้วนำข้อมูลมาประมวลผลและวิเคราะห์ตามแนวคิดทฤษฎีที่ได้กำหนดไว้ ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูล พอจะสรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

5.1 สรุปผลการศึกษา

กระบวนการย้ายถิ่นของแรงงานกัมพูชา

ก) ปัจจัยผลักดัน-ปัจจัยดึงดูด

จากการศึกษาปัจจัยที่ทำให้เกิดการย้ายถิ่นของแรงงานกัมพูชาเข้ามาในประเทศไทย พบว่าแรงงานกัมพูชาที่เข้ามาทำงานในไทยเองก็ยอมผ่านการประเมินถึงข้อได้เปรียบและข้อเสียเปรียบของการย้ายถิ่นข้ามแดนแล้วพบว่าการทำงานทำในไทยนั้นทำให้มีรายได้มากกว่า และสามารถสร้างโอกาสในชีวิตได้ดีกว่าที่จะคงอยู่ที่ประเทศกัมพูชา ประเทศไทยเองก็ถือเป็นประเทศที่มีความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจมากกว่าประเทศกัมพูชา จึงทำให้มีแรงงานกัมพูชาต้องการที่จะย้ายถิ่นมาหางานทำในไทย โดยมีปัจจัยเครือข่ายสังคมเป็นปัจจัยสำคัญในการส่งเสริมให้เกิดการย้ายถิ่น ซึ่งจากการเก็บข้อมูลภาคสนามพบว่าแรงงานกัมพูชาส่วนใหญ่มีเครือข่ายทางสังคมคอยให้ความช่วยเหลือตั้งแต่การเป็นธุระจัดหางานให้ ทำให้แรงงานส่วนใหญ่รู้และคาดการณ์ได้ล่วงหน้าว่าจะต้องมาทำงานอะไร และมีรายได้เท่าไร โดยเครือข่ายสังคมจะแนะนำเครือข่ายนายหน้าในการพาข้ามแดนมาจนกระทั่งช่วยเหลือในการปรับตัวยังถิ่นปลายทาง ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีความคาดหวังในรายได้ที่ว่า การตัดสินใจย้ายถิ่นนั้นถูกกำหนดขึ้นโดยความแตกต่างระหว่างรายได้ในเมืองและชนบท และการศึกษาของกฤตยา อาชวนิจกุล (2540) ที่ว่าความ

แตกต่างของความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดการย้ายถิ่นจากประเทศที่ยากจนกว่าไปยังประเทศที่ร่ำรวยกว่า นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับทฤษฎีเครือข่ายสังคมของผู้ย้ายถิ่นที่กล่าวว่าการมีเครือข่ายสังคมจะช่วยลดต้นทุนการย้ายถิ่น และลดความเสี่ยง ทำให้การเดินทางไปทำงานต่างประเทศง่ายขึ้น และสามารถคาดการณ์รายได้ที่จะได้รับแน่นอนกว่า และสอดคล้องกับแนวคิดเชิงระบบของการย้ายถิ่นของ Castle (1997) ที่ว่าการย้ายถิ่นจะมีความเป็นไปได้มากขึ้นถ้ามีสายสัมพันธ์เชื่อมโยงครอบครัว นอกจากนี้ยังมีบทบาทช่วยเหลือในกระบวนการปรับตัวในถิ่นปลายทางด้วย

ข) ขั้นตอนการย้ายถิ่น

ขั้นตอนการย้ายถิ่นของแรงงานกัมพูชานั้นแบ่งออกเป็น 2 ช่วงเวลา ได้แก่ 1.การย้ายถิ่นก่อนปีพ.ศ.2548 นั้นพบว่า แรงงานกัมพูชาจะย้ายถิ่นด้วยตนเองไม่ต้องผ่านนายหน้า โดยแรงงานอาจจะลอบเดินลัดเลาะมาตามป่าเข้ามาประเทศไทยในช่วงเวลากลางคืนที่เจ้าหน้าที่ตระเวนชายแดนพักผ่อนและมีการป้องกันที่หละหลวม จากนั้นเมื่อเข้าถึงฝั่งไทยก็ใช้วิธีโบกรถบริเวณริมถนน ขอดิรรถเข้าไปยังจุดหมาย และแรงงานบางคนก็ใช้เอกสารติดตัวอย่างใบสูติบัตรและบัตรนักเรียนในการขอทำใบอนุญาตผ่านแดนชั่วคราวบริเวณด่านตรวจคนเข้าเมืองเข้ามายังฝั่งไทย บริเวณย่านค้าขายชายแดน ซึ่งก็จะมีนายหน้าหรือนายจ้างที่ต้องการแรงงานที่รู้ว่าจะมีแรงงานกัมพูชาข้ามแดนมาหางานทำมารออยู่และเข้ามาติดต่อเพื่อชวนไปทำงาน 2.การย้ายถิ่นหลังปีพ.ศ. 2548 พบว่า การลักลอบเข้ามาไทยนั้นไม่สะดวกอย่างในอดีต เนื่องจากมีการตรวจตราตามแนวชายแดนเข้มงวดขึ้น ดังนั้นเครือข่ายนายหน้าจึงเข้ามามีบทบาทสำคัญในการช่วยเหลือแรงงานย้ายถิ่นโดยแต่ละกลุ่มนายหน้าก็จะมีวิธีการพาคนข้ามแดนที่ต่างกัน บางกลุ่มนายหน้าก็เลือกใช้วิธีพาแรงงานกัมพูชาไปทำหนังสือเดินทางและวีซ่าสำหรับท่องเที่ยวพาข้ามแดนมาก่อนจะพาขึ้นรถฝั่งไทยและไปส่งยังจุดหมายปลายทางที่แจ้ง โดยมีค่าใช้จ่ายอยู่ที่ 4,000 บาทต่อคน แต่กลุ่มนายหน้าบางรายก็ใช้วิธีลักลอบนำแรงงานกัมพูชาข้ามแดนมาในเวลากลางคืนโดยติดสินบนให้กับเจ้าหน้าที่ กลุ่มนายหน้าบางรายก็ให้แรงงานกัมพูชาขึ้นรถมาตั้งแต่ฝั่งกัมพูชาข้ามแดนมายังไทยแล้วจึงพาไปส่งยังที่ทำงานที่แจ้ง แต่กลุ่มนายหน้าบางรายก็ใช้วิธีพาแรงงานกัมพูชาเดินหรือวิ่งมาตามป่าจนเข้าเขตไทยแล้วจึงพาขึ้นรถมาส่งยังจุดหมายปลายทาง โดยมีค่าใช้จ่ายอยู่ที่ 2,200 – 3,000 บาทต่อคน ซึ่งเป็นราคาที่ไม่สูงนักเมื่อเทียบกับค่านายหน้าในการเดินทางเข้ามายังประเทศไทยของชาติเพื่อนบ้านอื่นๆอย่างลาวหรือพม่า

รูปแบบการปรับตัวใน 3 ด้าน

เมื่อมาอาศัยอยู่ในประเทศไทย แรงงานข้ามชาติจำเป็นต้องปรับตัวเพื่อให้อยู่อาศัยได้อย่างปกติสุข โดยแรงงานข้ามชาติจำเป็นต้องปรับตัวใน 3 ด้านด้วยกันคือ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม และด้านวัฒนธรรม

ก) การปรับตัวทางเศรษฐกิจ

เมื่อกระบวนการย้ายถิ่นสำเร็จแล้วแรงงานกัมพูชาจำเป็นต้องเข้าสู่กระบวนการทำงานให้เร็วที่สุด แรงงานกัมพูชาสามารถเข้าสู่กระบวนการทำงานได้อย่างรวดเร็วเนื่องจากมีเครือข่ายทางสังคมคอยจัดหางานให้ โดยแรงงานกัมพูชาเมื่อมาทำงานในประเทศไทยนั้นเป็นแรงงานข้ามชาติผิดกฎหมาย เพราะลักลอบเข้าเมืองมาและไม่มีใบอนุญาตทำงานอย่างถูกต้อง ซึ่งทำให้แรงงานกัมพูชาถูกกดค่าแรงจากนายจ้าง โดยมีรายได้เพียงเดือนละ 2,800 – 4,000 บาท ก่อนจะพยายามปรับตัวทางเศรษฐกิจโดยการเพิ่มรายได้และลดรายจ่าย เพื่อสร้างสมดุลระหว่างรายรับกับรายจ่าย หรือหากเดือนไหนรายได้ไม่พอรายจ่ายแรงงานก็จะใช้วิธีขอเบิกเงินเดือนล่วงหน้าจากนายจ้าง สอดคล้องกับทฤษฎีการปรับตัวทางเศรษฐกิจที่ว่าเมื่อแรงงานข้ามชาติย้ายถิ่นไปยังประเทศอื่นมักใช้แรงงานแลกเปลี่ยนกับค่าจ้าง เนื่องจากแรงงานเป็นผู้ไม่มีปัจจัยการผลิต การดำรงชีพจึงขึ้นกับค่าจ้างที่ได้รับ โดยจากการลงพื้นที่พบว่าแรงงานกัมพูชาส่วนใหญ่มีรายได้ที่เพียงพอต่อรายจ่าย โดยไม่ค่อยเบิกเงินล่วงหน้าบ่อยนัก หรือบางรายไม่เคยเบิกเงินล่วงหน้าเลย การที่แรงงานกัมพูชาสามารถบริหารจัดการรายได้เพียงพอกับรายจ่ายทุกเดือนนั้นสามารถอนุมานได้ว่า แรงงานข้ามชาติชาวกัมพูชานั้นสามารถปรับตัวด้านเศรษฐกิจได้ดี มีวินัยในการบริหารจัดการรายได้ให้เพียงพอต่อรายจ่าย ซึ่งสอดคล้องกับหลักเศรษฐกิจพอเพียง ที่ว่าเศรษฐกิจแบบพออยู่พอกิน มีความขยันหมั่นเพียรในการประกอบสัมมาอาชีพ เพื่อให้พึ่งตนเองได้โดยพ้นจากความเปราะบาง

ข) การปรับตัวทางสังคม

ในการปรับตัวทางสังคมนั้นพบว่าเริ่มแรกแรงงานกัมพูชาจะปฏิสัมพันธ์กับคนในกลุ่มได้แก่ แรงงานกัมพูชาที่ทำงานร่วมกันเป็นหลัก โดยหลีกเลี่ยงการปฏิสัมพันธ์กับคนไทย แต่เมื่ออยู่ในประเทศไทยได้ระยะหนึ่งและเริ่มที่จะเรียนรู้ภาษาไทยได้ แรงงานกัมพูชาก็กล้าที่จะมีปฏิสัมพันธ์กับคนไทยมากขึ้น โดยเลือกปฏิสัมพันธ์กับคนไทยใกล้เคียงก่อน ได้แก่ นายจ้างและเพื่อนร่วมงาน โดยเป็นการปฏิสัมพันธ์กันเกี่ยวกับเรื่องงานเท่านั้น ในรายชื่อของแรงงานกัมพูชาที่สามารถปรับตัว

ทางสังคมได้เป็นอย่างดีก็จะเริ่มมีปฏิสัมพันธ์กับคนไทยมากขึ้นจากการคุยกันแค่เรื่องงาน และหลากหลายกลุ่มมากขึ้น อย่างไรก็ตามแรงงานกัมพูชาเองก็ชอบที่จะปฏิสัมพันธ์กันในกลุ่มมากกว่า โดยเฉพาะการใช้เวลาว่างทำกิจกรรมร่วมกันอย่างเช่นการออกไปเที่ยวข้างนอกตามตลาด ตลาดนัด หรือห้างสรรพสินค้า โดยการไปไหนมาไหนกับกลุ่มเครือข่ายสังคมที่อยู่ด้วยกันนี้เองที่จะช่วยให้แรงงานกัมพูชาที่มาใหม่เรียนรู้ที่จะใช้ชีวิตในประเทศไทย อย่างไรก็ตามแรงงานกัมพูชาไม่มีการปรับตัวในด้านสังคมมากนักเนื่องจากแรงงานมักมีปฏิสัมพันธ์กันในกลุ่มเป็นหลัก ประกอบกับแรงงานอาศัยอยู่ในพื้นที่ขนาดเล็กอย่างในเมืองพัทยาและไม่ออกไปยังพื้นที่อื่น

ค) การปรับตัวทางวัฒนธรรม

การปรับตัวทางด้านวัฒนธรรมนั้น แรงงานกัมพูชาต้องใช้เวลาและความพยายามในการปรับตัวทางด้านภาษามากที่สุด โดยแรงงานมีการเรียนรู้ภาษาไทยทางตรงจากกลุ่มคนรอบข้างไม่ว่าจะเป็นแรงงานกัมพูชาที่ทำงานด้วยกัน หรือกลุ่มคนไทยทั้งนายจ้าง เพื่อนร่วมงาน รวมถึงกลุ่มคนไทยอื่นๆอย่างเพื่อนบ้าน พ่อค้าแม่ค้า และลูกค้า นอกจากนี้แรงงานกัมพูชายังมีการเรียนรู้ภาษาไทยทางอ้อมจากสื่อโทรทัศน์และวิทยุ ส่วนด้านการแต่งกาย อาหาร และศาสนานั้นไม่พบความแตกต่างด้านวัฒนธรรมมากนัก

จากการศึกษาการปรับตัวทางสังคมและทางวัฒนธรรมของแรงงานกัมพูชาตามแนวคิดของ Gehmacher (1974) ที่ได้ศึกษาการปรับตัวของผู้ย้ายถิ่น โดยเน้นกระบวนการที่ผู้ย้ายถิ่นปรับตัวเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับสังคมในถิ่นปลายทางตามทฤษฎีการบูรณาการ (Integration) และได้แบ่งกระบวนการปรับตัวเป็น 3 ขั้นตอนพบว่า หน่วยตัวอย่างในการศึกษารั้งนี้ได้ผ่านกระบวนการปรับตัวขั้นที่ 1 เข้าสู่กระบวนการปรับตัวในขั้นที่ 2 จำนวน 10 คน โดยแรงงานกัมพูชาเริ่มปรับตัวให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตของคนในสังคมท้องถิ่นปลายทาง โดยการเรียนรู้จนสามารถสื่อสารภาษาไทยได้ มีกิจกรรมในเวลาว่างไม่ว่าจะเป็นการไปเดินตามห้างสรรพสินค้าอย่างบิ๊กซีหรือโลตัส รวมถึงเดินจับจ่ายซื้อของตามตลาดนัดเช่นเดียวกับคนท้องถิ่น นอกจากนี้ยังมีการเข้าร่วมกิจกรรมที่คนส่วนใหญ่ในถิ่นปลายทางทำไม่ว่าจะเป็นงานวัดต่างๆ งานเทศกาลลอยกระทง และงานวันไหลสงกรานต์ รวมถึงสามารถบริโภคอาหารไทยได้อย่างปกติ เรียนรู้การใช้ชีวิตประจำวันของไทย เช่น คนไทยที่บ้านอยู่ห่างจากวัดก็จะเลือกตัดบาตรพระแทนการไปวัด หรือเมื่อพบเจอปัญหาเมื่อถูกตำรวจจับก็รู้ถึงวิธีเอาตัวรอดอย่างการติดสินบนเจ้าหน้าที่ และมีแรงงานกัมพูชา 2 คน ได้แก่ ดาราและเดียนั้น เริ่มเข้าสู่กระบวนการปรับตัวในขั้นที่ 3 แล้ว เห็นได้จากการที่แรงงานเริ่มเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับสังคมมากขึ้น มีปฏิสัมพันธ์กับคนไทยมากขึ้น พูด

ภาษาไทยได้คล่องแคล่วและไม่เขินอายที่จะพูด โดยสามารถเข้าใจภาษาไทยได้เกือบหมด เริ่มมี ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับสังคมปลายทางมีแบบแผนการใช้ชีวิตเหมือนคนในสังคมส่วน ใหญ่ แต่อย่างไรก็ตามยังไม่พบความตั้งใจที่จะตั้งถิ่นฐานอยู่ถาวรของหน่วยตัวอย่าง

การศึกษาครั้งนี้สะท้อนให้เห็นว่าการปรับตัวของแรงงานกัมพูชาให้สอดคล้องกับวิถีชีวิต ของคนในท้องถิ่นไทย เช่น ภาษา การทำกิจกรรมในวันว่าง หรืออื่นๆ ก็เพื่อที่จะทำให้กลุ่มคนที่ แรงงานกัมพูชามีปฏิสัมพันธ์ด้วยเกิดความพึงพอใจ เช่น นายจ้าง เพื่อนร่วมงานคนไทย หรือคน ไทยกลุ่มอื่นที่เกี่ยวข้อง ซึ่งจะทำให้แรงงานกัมพูชาได้รับการตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐาน ของตนได้อย่างพอเพียง หรือเพื่อลดความขัดแย้งระหว่างบุคคลหรือระหว่างกลุ่มสังคมเพื่อที่จะ สามารถดำรงชีวิตประจำวันได้อย่างปกติสุข โดยมีเครือข่ายทางสังคมเป็นส่วนสำคัญที่สุดในการ ช่วยเหลือในการย้ายถิ่นเข้ามาทำงานในประเทศไทยของแรงงานกัมพูชาตั้งแต่กระบวนการ ตัดสินใจจนกระทั่งช่วยเหลือในการปรับตัวในถิ่นปลายทาง แรงงานกัมพูชาที่ต้องการมาทำงานใน ประเทศไทยนั้นจะติดต่อกับเครือข่ายสังคมที่ทำงานอยู่ในประเทศไทยก่อนแล้วให้ช่วยหางานให้ทำ หรือหากมีงานว่างเครือข่ายสังคมก็มักจะติดต่อกลับมายังประเทศกัมพูชาเพื่อหาคนที่ต้องการมา ทำงานในประเทศไทย ซึ่งทำให้แรงงานกัมพูชาไม่ต้องประสบปัญหาการชะงักงันในการประกอบ อาชีพเนื่องจากการย้ายถิ่น และเมื่อมาถึงยังถิ่นปลายทางแล้วเครือข่ายสังคมก็ยังมีบทบาทในการ ช่วยเหลือให้แรงงานกัมพูชาสามารถปรับตัวและใช้ชีวิตในถิ่นปลายทางได้ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎี เครือข่ายสังคมของผู้ย้ายถิ่นที่ว่า การมีเครือข่ายสังคมเป็นการช่วยลดต้นทุนในการย้ายถิ่น (ทั้งใน รูปตัวเงินและต้นทุนทางใจ) และลดความเสี่ยงจากการย้ายถิ่น อีกทั้งเครือข่ายสังคมยังทำให้ความ ต้องการแรงงานในถิ่นปลายทางไปถึงสมาชิกในชุมชนได้อย่างรวดเร็ว และทำให้การตัดสินใจไป ทำงานต่างประเทศง่ายขึ้น ในส่วนมุมมองของนายจ้างต่อแรงงานกัมพูชาพบว่า นายจ้างมีทัศนะ คติที่ดีต่อแรงงานกัมพูชา เห็นว่าแรงงานกัมพูชานั้นมีส่วนสำคัญในการดำเนินธุรกิจ เนื่องจากเข้า มาทดแทนในงานส่วนที่คนไทยไม่ค่อยยอมทำ อีกทั้งแรงงานกัมพูชาเองก็มีความขยันอดทน มากกว่าแรงงานไทยประกอบกับไม่หยุดงานบ่อย จึงส่งผลดีต่อธุรกิจเป็นอย่างมาก ส่วนในประเด็น การปรับตัวของแรงงานกัมพูชานายจ้างมีความเห็นว่า หากแรงงานกัมพูชาสามารถปรับตัวได้ดี ย่อมส่งผลดีต่อธุรกิจ เนื่องจากอัตราการลาออก หรือการเปลี่ยนงานจะน้อยลง ทำให้ต้นทุนในการ อบรมแรงงานใหม่ลดลง อีกทั้งเมื่อแรงงานมีความชำนาญในหน้าที่แล้วย่อมส่งผลให้ประสิทธิภาพ ในการผลิตมากขึ้น แต่หากแรงงานกัมพูชาไม่สามารถปรับตัวได้ก็ย่อมส่งผลในทางตรงกันข้าม อย่างไรก็ตามเมื่อนายจ้างจะเล็งเห็นถึงผลดีและผลเสียจากการปรับตัวของแรงงานกัมพูชาแต่ นายจ้างเองก็ไม่ได้บทบาทช่วยเหลือแรงงานกัมพูชาในการปรับตัวมากนัก เว้นแต่การช่วยเป็นธุระ

ในการจัดทำหนังสือเดินทางและใบอนุญาตทำงานให้กับแรงงานกัมพูชา เพื่อที่จะสามารถใช้ชีวิตในประเทศไทยได้อย่างเปิดเผย

5.2 ข้อจำกัดในการวิจัย

งานวิจัยชิ้นนี้มีข้อจำกัดของกรณีศึกษาที่ส่งผลต่อการเก็บรวบรวมข้อมูล และข้อมูลที่ได้รับ เนื่องจากกรณีศึกษาเป็นแรงงานข้ามชาติจากประเทศกัมพูชาซึ่งมักอยู่รวมกลุ่มเดียวกันเป็นกลุ่มปิด ไม่ค่อยเปิดรับคนภายนอกและระมัดระวังตัวในการปฏิสัมพันธ์บุคคลภายนอก เนื่องจากในกลุ่มของแรงงานข้ามชาตินั้นจะมีทั้งแรงงานข้ามชาติที่ถูกกฎหมายและผิดกฎหมายอยู่ปะปนกัน การทำให้กลุ่มตัวอย่างนั้นต้องระวังตัวเป็นพิเศษ การยินยอมที่จะให้สัมภาษณ์กับบุคคลภายนอกเป็นไปได้ยากมาก นอกจากนี้ยังมีความแตกต่างทางด้านภาษาของผู้วิจัยกับหน่วยตัวอย่างที่ถึงแม้จะพอสื่อสารภาษาไทยได้ แต่ก็ยังไม่มากนัก ทำให้บางครั้งยังเข้าใจคำถามคลาดเคลื่อนไปบ้าง หรือบางครั้งก็ไม่มั่นใจว่าจะตอบกลับมาอย่างไรให้ผู้วิจัยเข้าใจตรงกัน ซึ่งถือเป็นอุปสรรคสำคัญที่อาจส่งผลกระทบต่อข้อมูลที่ได้รับ ดังนั้นผู้วิจัยจึงจำเป็นต้องเตรียมตัวและเตรียมอุปกรณ์ต่างๆ ให้พร้อมเพื่อขจัดปัญหาและอุปสรรคที่พบเจอ เช่น แผนที่ที่มีทั้งภาษาไทยและภาษาเขมรเพื่อให้เข้าใจถึงข้อมูลส่วนบุคคลและเส้นทางเดินทางย้ายถิ่นของแรงงานกัมพูชา หรือแรงงานกัมพูชาที่สามารถสื่อสารภาษาไทยได้อย่างดีเพื่อจะช่วยเป็นล่ามให้ยามติดขัดทางการสื่อสาร

5.3 ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาการย้ายถิ่นและรูปแบบการปรับตัวของแรงงานข้ามชาติชาวกัมพูชาที่มาใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมเมืองพัทยาในครั้งนี้ นำมาสู่ข้อเสนอแนะดังนี้

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษารั้งต่อไป

1. การศึกษาการย้ายถิ่นและรูปแบบการปรับตัวของแรงงานข้ามชาติ : กรณีศึกษาแรงงานกัมพูชาในโรงงานอุตสาหกรรมเมืองพัทยาในครั้งนี้ เป็นการศึกษาเฉพาะกลุ่มตัวอย่างในพื้นที่เขตพัทยาเท่านั้น ดังนั้นหากมีโอกาส จึงควรศึกษาในพื้นที่ที่มีแรงงานกัมพูชาในพื้นที่อื่นเพิ่มเติมเพื่อที่จะสามารถสะท้อนให้เห็นการปรับตัวของแรงงานข้ามชาติชาวกัมพูชาได้ดียิ่งขึ้น

2. นอกจากนี้ยังสามารถศึกษาประเด็นการปรับตัวกับกลุ่มแรงงานข้ามชาติกลุ่มอื่นๆ ไม่ว่าจะเป็น พม่า ลาว เวียดนาม หรือแม้กระทั่งแรงงานข้ามชาติจากประเทศในแถบเอเชียใต้ที่นับวันจะหลังไหลเข้ามาในประเทศไทยมากขึ้น เพื่อเปรียบเทียบความเหมือนและความแตกต่างของแนวทางปรับตัวของคนแต่ละชาติ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากการศึกษากระบวนการย้ายถิ่นของแรงงานกัมพูชาพบว่า หน่วยตัวอย่างทุกคนลักลอบเข้าเมืองมาทำงานในประเทศไทยอย่างผิดกฎหมาย และมีแนวโน้มที่จะเพิ่มจำนวนมากขึ้นในอนาคต แม้รัฐบาลจะเปิดให้นำเข้าแรงงานข้ามชาติอย่างถูกต้องตามกฎหมายตามบันทึกความเข้าใจ (MOU) การนำเข้าแรงงานข้ามชาติระหว่างไทยกับประเทศเพื่อนบ้านก็ตาม แต่เนื่องจากขั้นตอนดังกล่าวมีค่าใช้จ่ายในการดำเนินการสูง และต้องใช้เวลาในการดำเนินการ ทำให้แรงงานข้ามชาติยังคงนิยมที่จะลักลอบเข้ามาทำงานมากกว่าการเข้ามาอย่างถูกต้องตามกฎหมาย เนื่องจากมีเครือข่ายนายหน้าคอยอำนวยความสะดวกในการเดินทางและเครือข่ายสังคมคอยให้ความช่วยเหลือด้านต่างๆ ดังนั้นรัฐบาลควรปรับปรุงแนวทางในการนำเข้าแรงงานข้ามชาติให้สะดวก รวดเร็ว และช่วยประหยัดค่าใช้จ่ายได้มากขึ้น